



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๘๗/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ระหว่าง { นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED]

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่าบริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กลับแก่งแย่งประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ของผู้กล่าวหาโดยให้ร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C เพราะเหตุเป็นกรรมการสหภาพแรงงานในการยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาแก้ไขผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ผู้กล่าวหาใหม่โดยให้ได้รับไม่ต่ำกว่าเกรด B

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) รัฐบาลได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ทำให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบในการเดินทางมาให้ข้อเท็จจริงและนำสืบพยาน เพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน ๙๐ วัน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงได้ขอขยายระยะเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งกระทรวง

แรงงาน ที่ ๒๔๘/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ขยายระยะเวลาการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องนี้ออกไปอีก ๓๐ วัน

บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา สำนักงานแห่งใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการ ผลิต ฉาบ และเคลือบเลนส์แว่นตา โดยมี [REDACTED] เป็นกรรมการ ผู้มีอำนาจ มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๒,๖๐๐ คน

ผู้กล่าวหาอ้างและนำสืบว่าเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต RX Surfacing ทำหน้าที่ขัดเลนส์แว่นตา ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๗๑๘ บาท กำหนดวันและเวลาทำงาน ทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาให้ทำงานล่วงเวลาหนึ่งชั่วโมง เวลา ๑๙.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. กรณีลูกจ้าง มีฐานะจำเป็นไม่ปฏิบัติงานล่วงเวลาก็ได้แต่ต้องแจ้งให้หัวหน้างานทราบ การทำงานล่วงเวลาจะมีแบบฟอร์ม ให้ลงลายมือชื่อเพื่อปฏิบัติงานล่วงเวลาตั้งแต่ช่วงเช้าทุกวัน เวลาพัก ๑๑.๓๐ - ๑๒.๓๐ น. พักเบรก ๑๐ นาที ก่อนและหลังเวลาพัก โดยสลับกันออกไปจะมีแบบฟอร์มบันทึกการเข้าออกนอกพื้นที่หรือสแกนบัตร และมีการ พักเบรกครึ่งชั่วโมงเวลา ๑๖.๓๐ - ๑๗.๐๐ น. กะที่ ๒ เริ่มทำงานเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา ตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ - ๐๘.๐๐ น. เวลาพัก ๒๓.๓๐ - ๒๔.๓๐ น. พักเบรก ๑๐ นาที ก่อนและหลังเวลาพัก เช่นเดียวกัน พักเบรกครึ่งชั่วโมงเวลา ๐๔.๓๐ - ๐๕.๐๐ น. เดิมการลงลายมือชื่อพักเบรกผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ แจ้งว่าการบันทึกเวลาดังกล่าวนี้จะนำมาเป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เข้าทำงานโดยการสแกนบัตร ต่อมาปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างสแกนบัตรเข้าทำงานในฝ่ายผลิตแต่ละแผนกด้วย นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหา จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามประเพณีและทำงานล่วงเวลาในวันหยุดประเพณีด้วย แต่ส่วนใหญ่ผู้กล่าวหา ไม่ทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีเนื่องจากมีฐานะจำเป็น

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้จดทะเบียนเมื่อวันที่ [REDACTED] มีนาคม [REDACTED] เลขทะเบียนที่ [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ซอย [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธาน ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๑,๑๔๘ คน เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้างทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันเอง ๕ - ๖ ครั้ง และไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ๑ ครั้ง และข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ ปัจจุบันเป็นกรรมการ สหภาพแรงงาน แต่ไม่ได้เป็นผู้แทนการเจรจา ในระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานฯ ได้มีการ ชุมนุมบริเวณข้างรั้วของบริษัทฯ หลังเวลาเลิกงาน ซึ่งผู้กล่าวหาไม่พบปะในการแจ้งข้อเรียกร้องและร่วมชุมนุม โดยมีหน้าที่เผยแพร่ข่าวสารของสหภาพแรงงานฯ ให้สมาชิกทราบ ในวันที่มีการชุมนุมผู้กล่าวหาจะไม่ทำงาน ล่วงเวลาเนื่องจากต้องดูแลความเรียบร้อยของสมาชิก ผู้กล่าวหาไม่เคยขึ้นปราศรัย การชุมนุมเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย กรรมการสหภาพแรงงานอื่นที่มีภารกิจหรืองานค้างก็ไม่ได้ออกมาชุมนุม ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการ สหภาพแรงงาน ตำแหน่งแรงงานสัมพันธ์ วิธีชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักจากบัญชีของลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหากำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๑ ครั้ง แต่ในทุกหกเดือนจะมีการ
แจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างทราบ สำหรับรอบการประเมินวันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] ได้แจ้งผลการประเมินให้ผู้กล่าวหาทราบเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหา
ได้ผลการประเมินร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบ แต่ผู้กล่าวหาไม่ลงลายมือชื่อ
รับทราบ เนื่องจากไม่เห็นด้วยกับคะแนนประเมินเรื่อง Shift Leader Control หรือคุณลักษณะของหัวหน้างาน/
การมีส่วนร่วม OT คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน ผู้กล่าวหาได้เพียง ๔ คะแนน ผู้กล่าวหาได้สอบถามนาย [REDACTED]
ซึ่งเป็นผู้ประเมินว่าเหตุใดจึงได้เพียง ๔ คะแนน แต่ไม่สามารถอธิบายเหตุผลได้ ผู้กล่าวหาจึงได้ตรวจสอบ
ใบแสดงผลการปฏิบัติงานพบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเพิ่มหัวข้อการประเมินเรื่อง Shift Leader Control หรือ
คุณลักษณะของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วม OT ซึ่งเดิมที่ผ่านมาก่อนหน้านี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นำหัวข้อนี้มาประเมินผล
การปฏิบัติงาน ผู้กล่าวหาเห็นว่าไม่เป็นธรรม ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ๕ ปี ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมิน
การปฏิบัติงานเกรด B มาโดยตลอด ผู้กล่าวหาติดใจที่ผู้ถูกกล่าวหา มีการกำหนดหัวข้อการประเมินเรื่อง
คุณลักษณะของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วม OT โดยไม่มีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ส่งผลให้ผู้กล่าวหารวมถึง
ลูกจ้างอื่นปฏิบัติตัวไม่สอดคล้องกับหัวข้อการประเมิน ถ้าหากมีการบอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าผู้กล่าวหายอมรับได้

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้มีหนังสือร้องทุกข์ต่อผู้ถูกกล่าวหาเรื่องที่ได้รับผล
การปฏิบัติงานร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C ซึ่งเห็นว่าไม่เป็นธรรม และวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา
ได้สอบข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาโดยมีนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วม
รับฟังด้วย หลังจากนั้นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานได้ทำการสอบสวนผู้กล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจง
เงื่อนไขการประเมิน เรื่องคุณลักษณะของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วมในการทำงานล่วงเวลาวันหยุดตามประเพณี
มีคะแนนเต็ม ร้อยละ ๑๕ การประเมินประกอบด้วย การเข้างานตอนเริ่มงานกะเช้าเวลา ๐๗.๕๕ น. เพื่อเตรียม
ความพร้อมก่อนเริ่มทำงาน ผู้กล่าวหาเข้าสายร้อยละ ๓๘.๑๐ การเข้างานตอนเริ่มงานกะดึกเวลา ๑๙.๕๕ น.
ผู้กล่าวหาเข้าสายร้อยละ ๓๑ การเข้างานเบรก ๑ ชั่วโมง ผู้กล่าวหาเข้าสายร้อยละ ๖๘.๗๕ เข้างานเบรก ๓๐ นาที
ผู้กล่าวหา เข้าสายทั้งเบรกสายหรือเบรกเย็นร้อยละ ๗๗ สำหรับการเบรกย่อยในระหว่างเวลาปฏิบัติงานลูกจ้าง
จะต้องได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าก่อนทุกครั้ง และลูกจ้างต้องลงชื่อเข้าและออกจาก workshop ด้วยตัวเอง
ทุกครั้งและจากการเก็บสถิติข้อมูล ๗ วัน ของผู้กล่าวหากับลูกจ้างอื่น ผู้กล่าวหา มีการเบรกย่อยเฉลี่ย ๓๖ นาที
มากกว่าลูกจ้างอื่น ส่วนการสแกนบัตรเข้า workshop ก่อนเริ่มทำงานผู้กล่าวหา มีการไม่สแกนบัตรเข้า
workshop เนื่องจากเข้าสายประมาณ ๕ - ๑๐ นาที เพราะต้องหาที่จอดรถยนต์ ผู้กล่าวหายอมรับ

การที่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกะเช้า และกะดึก สาย เนื่องจากผู้กล่าวหานำรถยนต์ส่วนตัวมาทำงาน
ซึ่งไม่มีที่จอดรถยนต์ต้องรอให้คนที่ทำงานกะก่อนหน้าออกไปก่อนจึงจะนำรถยนต์เข้าไปจอดแทนที่ในโรงงานได้
ส่วนพื้นที่นอกโรงงานไม่สามารถจอดรถยนต์ได้เพราะรถเต็มพื้นที่ สำหรับช่วงเวลาเบรกผู้กล่าวหาเข้าสายมาจาก
สาเหตุลืมสแกน และบางครั้งผู้กล่าวหาไม่ได้สแกนออกด้วย กรณีการให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลานั้น
ผู้กล่าวหาได้ชี้แจงต่อผู้ถูกกล่าวหาว่า การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำ
หรือไม่ทำก็ได้ การนำหัวข้อนี้มาประเมินจะเป็นการบังคับให้ทำงานล่วงเวลาหรือไม่ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ชี้แจง
ให้ผู้กล่าวหาทราบ การที่ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินเกรด C แทนที่จะได้เกรด B ส่งผลกระทบต่อผู้กล่าวหา
กล่าวคือ เรื่องการจ่ายโบนัส เกรด C ได้รับ ๓ เดือน เกรด B ได้รับ ๓.๕ เดือน และเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปี
เกรด C ปรับค่าจ้างร้อยละ ๕ เกรด B ปรับค่าจ้างร้อยละ ๖.๒๕ สำหรับแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ผู้กล่าวหาทราบว่าแต่ละแผนกไม่เหมือนกัน ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นจะทราบหัวข้อเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน

และเรื่องการขาด ลา มาสาย แต่การคำนวณและรายละเอียดลูกจ้างจะไม่ทราบ นอกจากนี้ผู้กล่าวหาทราบว่ามีการสหภาพแรงงานที่ได้รับการประเมินเหมือนผู้กล่าวหาคือ นาย [redacted] แต่ไม่ทราบรายละเอียดทราบเพียงว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงนาย [redacted] แล้วไม่ติดใจการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งนี้ผู้กล่าวหาติดใจที่ผู้ถูกกล่าวหา มีการกำหนดหัวข้อการประเมินขึ้นมาโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและเชื่อว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาถูกประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นธรรม เนื่องจากนาย [redacted] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก RX Surfacing ไม่พอใจที่ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานคนเดียวในแผนก และมีการ ยื่นข้อเรียกร้องรวมทั้งแจ้งข่าวสื่อสารให้สมาชิกรับทราบ

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนางสาว [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ กล่าวอ้างและนำสืบว่าผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน ตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิตแผนก RX Surfacing ทำหน้าที่ขัดเลนส์แว่นตา ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๓,๗๑๘ บาท สภาพการทำงาน วันทำงานปกติทำงาน ๔ วัน หยุด ๒ วัน แบ่งเวลาทำงานออกเป็น ๒ กะ คือ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. เวลาพัก ๑๑.๓๐ - ๑๒.๓๐ น. กะที่ ๒ เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. เวลาพัก ๒๓.๓๐ - ๒๔.๓๐ น. หลังจากการทำงานในเวลาทำงานปกติแล้วเสร็จ ผู้ถูกกล่าวหาจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาต่ออีกหนึ่งชั่วโมงโดยกะที่ ๑ เริ่มทำงานล่วงเวลาตั้งแต่ ๑๙.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. และกะที่ ๒ เวลา ๐๗.๐๐ - ๐๘.๐๐ น. ให้ลงลายมือชื่อในใบทำงานล่วงเวลาเดิมมีการพักเบรกครั้งละ ๑๕ นาที ก่อนและหลังเวลาพัก ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๔ มีการพักเบรก ๑๐ นาที การเข้าทำงานแผนก RX Surfacing เนื่องจากสภาพการทำงานมีการยืดเวลาในบางส่วนงาน เดิมกำหนดการพักย่อยไว้ครั้งละ ๑๕ นาที ไม่ได้เคร่งครัด เช่น บางครั้งลงชื่อ หรือไม่ได้ลงชื่อ โดยลูกจ้างจะลงชื่อในแบบฟอร์มบันทึกการออกนอกพื้นที่และรับบัตรติดหน้าอกไว้ว่าเวลาพักและสลับกันออกไปพัก ต่อมาประมาณเดือนมกราคม ๒๕๖๔ มีการประชุมทั้งแผนกและแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่า มีการพักเบรก ๑๐ นาทีต่อครั้ง โดยการสแกนรับบัตรเข้าออก การเข้าทำงานลูกจ้างต้องสแกนบัตรเข้าทำงานที่บริษัทฯ ซึ่งมีมาแต่เดิมต่อมาประมาณปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างสแกนบัตรเข้าทำงานในฝ่ายผลิตแต่ละแผนกด้วย การเข้าทำงานลูกจ้างต้องสแกนบัตรหน้าบริษัทฯ ก่อนเวลา ๐๘.๐๐ น. เมื่อลูกจ้างสแกนบัตรเข้าบริษัทฯ แล้วจะต้องสแกนบัตรเข้าแผนก RX Surfacing พร้อมกับเช็ครายชื่อก่อนเวลา ๐๗.๕๕ น. สิตเตอร์ จะเก็บเอกสารการเช็คชื่อ สำหรับลูกจ้างที่มาหลังจาก ๐๗.๕๕ น. จะต้องไปแจ้งกับสิตเตอร์เพื่อสอบถามและบันทึกเหตุผลไว้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาขอความร่วมมือลูกจ้างให้เข้าทำงานก่อนเวลาประมาณ ๕ นาที ตามบันทึกการประชุมเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๔ ลูกจ้าง เริ่มเข้าทำงานก่อนจะเริ่มหยิบชิ้นงานตั้งแต่เวลา ๐๗.๕๕ น. และสามารถออกออกจาก Work Shop เวลา ๑๙.๕๕ น. การเข้างานก่อนเวลา ๐๗.๕๕ น. เพื่อลดความแออัดของลูกจ้างบริเวณล็อกเกอร์ ๔

ผู้กล่าวหาทำงานฝ่ายผลิตทำหน้าที่ผลิตเลนส์ให้ตรงกับค่าสายตาตามใบสั่งซื้อเพื่อการส่งออก มีนาย [redacted] เป็นผู้จัดการแผนก มีพนักงานประมาณ ๑๕๐ คน แบ่งออกเป็น ๓ ทีมๆ ละประมาณ ๕๐ คน ในแต่ละทีมจะมีซูเปอร์ไวเซอร์ ๑ คน แต่ละทีมจะแบ่งเป็น ๓ ไลน์การผลิต โดยมีสิตเตอร์เป็นหัวหน้าไลน์ ในหนึ่งไลน์จะมีพนักงานประมาณ ๑๕ - ๑๖ คน ในแต่ละไลน์จะมีเทรนเนอร์ ๑ คน คอยสอนงาน ทั้งสามทีมจะผลัดกันเข้ากะทำงาน ผู้กล่าวหาประจำอยู่ไลน์ที่ ๓ มีขั้นตอนการทำงานประมาณ ๗ - ๘ ขั้นตอน แต่ละขั้นตอนจะมีประมาณ ๓-๔ คน สลับกันทำงานและพักผู้กล่าวหาทำงานสายเป็นประจำเนื่องจากต้องหาที่จอดรถยนต์ ซึ่งหัวหน้าได้แนะนำให้มาทำงานเข้าชั้นด้วยการขับรถจักรยานยนต์ หรือขึ้นรถรับส่งของบริษัทฯ ซึ่งมีเส้นทางและจุดรับส่งซึ่งผู้กล่าวหาที่มีที่อยู่ตามหลักฐานของฝ่ายบุคคลอยู่บ้านเลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร สามารถ ขึ้นรถรับ-ส่ง ของบริษัทฯ สาย [redacted] ได้ ผู้กล่าวหา มาช้าเกิน ๑๐ นาที

เป็นประจำเพียงคนเดียวในไลน์การผลิต ส่วนการพักเบรก ๑๐ นาที ผู้กล่าวหาใช้เวลาพักเบรกเฉลี่ยประมาณ ๒๐ นาที ซึ่งเกินเวลาที่กำหนดเพื่อนร่วมงานได้ร้องเรียนว่าคนที่ผู้กล่าวหาออกไปเบรกแล้วกลับมาซ้ำทำให้ไลน์การผลิตหยุดชะงักผลิตชิ้นงานไม่ทัน

ผู้ถูกกล่าวหาให้การประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างปีละ ๑ ครั้ง และได้จัดทำมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อให้เป็นมาตรฐานในการประเมินผลลูกจ้างทุกคนของฝ่ายผลิต Surfacing, RX Lab ซึ่งใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินผลลูกจ้างตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ แบ่งเป็น ๓ หัวข้อใหญ่ คือ หัวข้อที่ ๑ ความสำเร็จภาพรวมของฝ่ายผลิต Rx Lab ร้อยละ ๓๐ หัวข้อที่ ๒ วัตถุประสงค์รายบุคคล Individual ร้อยละ ๖๐ และหัวข้อที่ ๓ การประเมินพฤติกรรม Appraisal ร้อยละ ๑๐ โดยแบ่งช่วงคะแนน ๕ เกรด คือ เกรด A = ๙๑ - ๑๐๐ คะแนน เกรด B = ๗๖ - ๙๐ คะแนน เกรด C = ๕๖ - ๗๕ คะแนน เกรด D = ๔๑ - ๕๕ คะแนน และเกรด E = ๐ - ๔๐ คะแนน ซึ่งผู้กล่าวหาได้คะแนนประเมินปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C โดยได้คะแนนจาก หัวข้อที่ ๑ ร้อยละ ๒๐.๔๗ หัวข้อที่ ๒ ร้อยละ ๔๔.๕ และหัวข้อที่ ๓ ร้อยละ ๘ ในการประเมินหัวข้อที่ ๒ มี ๙ ข้อ โดยข้อที่ ๘ เรื่อง Shift Leader Control หรือดุลพินิจของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วมในการทำ OT คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน มีการประเมินข้อย่อย ๖ ข้อ คะแนนเต็มข้อละ ๒.๕ คะแนน ดังนี้ ๑) การเข้าทำงานตอนเริ่มงานกะเช้าได้ ๑.๕ คะแนน ๒) การเข้าทำงานตอนเริ่มงานกะดึกได้ ๑.๕ คะแนน ๓) การเข้าทำงานเบรก ๑ กะเช้า ได้ ๐ คะแนน ๔) การเข้าทำงานเบรก ๒ กะเช้าได้ ๐ คะแนน ๕) พักเบรกไม่ควรเกิน ๒๕ นาที ได้ ๐ คะแนน และ ๖) การขอความร่วมมือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนักขัตฤกษ์ ๓ แรง ได้ ๑ คะแนน โดยผู้กล่าวหาได้คะแนนประเมินเฉพาะดุลพินิจของหัวหน้างาน ๔ คะแนน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาใช้ข้อมูลช่วงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เปรียบเทียบจากบันทึกการลงเวลาทำงานของผู้กล่าวหา กับลูกจ้างไลน์ ๓ ด้วยกัน ผู้กล่าวหาสแกนบัตรก่อนเข้างานกะเช้ามาสายร้อยละ ๓๘.๑๐ สแกนบัตรก่อนเข้างานกะดึกมาสายร้อยละ ๒๓.๘๐ การเข้าทำงานหลังเบรก ๑ กะเช้า มาสายร้อยละ ๘๖.๘๖ การเข้าทำงานเบรก ๒ กะเช้า มาสายร้อยละ ๘๑.๘๒ เวลาพักเบรกระหว่างการปฏิบัติงานไม่ควรเกิน ๒๕ นาที ผู้กล่าวหาพักเบรกเฉลี่ย ๓๖ นาที และการให้ความร่วมมือในการทำล่วงเวลาในวันหยุดจาก ๑๘ วัน ผู้กล่าวหาให้ความร่วมมือ ๕ วัน กรณีการประเมิน Shift Leader Control หรือดุลพินิจของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วมในการทำ OT นั้น ผู้ถูกกล่าวหาใช้หลักเกณฑ์วิธีการให้คะแนนคือ ๑) จำนวนการสแกนบัตรลูกจ้างคนใดสแกนบัตรมากได้คะแนนมาก มาสายมากน้อยเท่าไรดูจำนวนการเข้าสแกนบัตรกับจำนวนครั้งที่มาสาย เปรียบเทียบกับไลน์อื่นๆ ไม่มีเกณฑ์ ๒) เรื่องของเวลาการพักเบรกไม่ควรเกิน ๒๕ นาที ดูจากค่าเฉลี่ยของเวลาพักที่เกิน ๒๕ นาที ใน ๗ วันที่ผู้กล่าวหา หาข้อมูลได้ ซึ่งไม่มีเกณฑ์การใช้ดุลพินิจ และ ๓) ขอความร่วมมือโอที ๓ แรง วันหยุดนักขัตฤกษ์ในปี ๒๕๖๓ มีวันหยุดนักขัตฤกษ์ทั้งหมด ๑๘ วัน ลูกจ้างให้ความร่วมมือสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนักขัตฤกษ์ คิดเป็นร้อยละความร่วมมือของลูกจ้างแต่ละคน

ในรอบการประเมินปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งเรื่องนี้ให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า และการประเมินปีที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ระบุหัวข้อการมีส่วนร่วมในการทำล่วงเวลาในวันหยุดไว้ในแบบประเมิน ฟังนำเรื่องดังกล่าวมาระบุไว้ในรอบการประเมินปี ๒๕๖๓ ซึ่งการประเมินครั้งนั้นนอกจากผู้กล่าวหาแล้วยังมี นาย [REDACTED] รองประธานสหภาพแรงงาน ได้รับการประเมินเกรด C และได้ร้องเรียนเช่นเดียวกับผู้กล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเหตุผลให้นาย [REDACTED] รับทราบและยอมรับ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินภายในกรอบมาตรฐานของการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบเดียวกับลูกจ้าง

ในสังกัด Surfacing Rx Lab ที่ยึดถือปฏิบัติมาเช่นเดียวกับลูกจ้างทุกคน ไม่ได้เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานในการยื่นข้อเรียกร้อง

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน [REDACTED] เนื่องจากสหภาพแจ้งรายชื่อ และผู้กล่าวหาได้ขออนุญาตออกไปทำกิจกรรม และทราบว่าผู้กล่าวหาทำหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ ประสานงานกิจกรรม ร่วมประชุม รวมถึงทราบว่าสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา และระหว่างการยื่นข้อเรียกร้องนั้นสหภาพแรงงานได้มีการชุมนุมหนึ่งวันไม่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ในวันที่มีการชุมนุมนั้น ผู้กล่าวหาไม่พบปะในการประสานงาน อำนวยความสะดวกผู้มาชุมนุม ไม่มีการให้ร้ายผู้ถูกกล่าวหา เรื่องแรงงานสัมพันธ์กับผู้ถูกกล่าวหาเป็นไปด้วยดี ไม่มีปัญหา และได้มีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๒ ปี ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔

การประเมินในหัวข้อ Individual มีทั้งหมด ๔ หัวข้อ โดยแบ่งสัดส่วนคะแนนร้อยละในแต่ละหัวข้อไม่เท่ากัน โดยเฉพาะหัวข้อ Shift Leader Control หรือคุณพินิจของหัวหน้างาน จากการตรวจสอบเอกสารพบว่าสัดส่วนของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในไลน์เดียวกันและอยู่คนละไลน์มีสัดส่วนที่ไม่เท่ากัน ยกตัวอย่างเช่น ทีม C Blocking Operator Line ๒ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓ สำหรับนาง [REDACTED] และสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕ สำหรับนาง [REDACTED] ทั้งที่ลูกจ้างทั้งสองคนทำงานอยู่ในไลน์เดียวกัน มีหัวหน้าผู้ประเมินคนเดียวกัน ในขณะที่ทีม C Blocking Operator Line ๓ ที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการตรวจสอบกรณีนี้ ส่วนแต่ละไลน์มีการประเมินสัดส่วนไม่เท่ากันเนื่องจากสภาพการทำงาน ของเครื่องจักรเก่าใหม่ไม่เท่ากัน วัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตต่างกัน เป้าหมายจำนวนการผลิตในแต่ละไลน์ไม่เท่ากัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของ ผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหา ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ของผู้กล่าวหาโดยให้คะแนนร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C เพราะเหตุ ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไม่ ข้อเท็จจริง พึงได้ว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน ตำแหน่ง พนักงานฝ่ายผลิต RX Surfacing ทำหน้าที่ขัดเลนส์แว่นตา ประจำอยู่ไลน์ ๓ ผู้กล่าวหา เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานฯ ได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลง กันได้และได้มีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๒ โดยข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๒ ปี ตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ในระหว่างการเจรจา สหภาพแรงงานฯ มีการชุมนุมหลังเลิกงาน การชุมนุมเป็นไปด้วยดีไม่มีการให้ร้ายผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างปีละ ๑ ครั้ง และได้จัดทำมาตรฐานการประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปีเพื่อให้เป็นมาตรฐานในการประเมินลูกจ้างของฝ่ายผลิต Surfacing, RX Lab โดยกำหนด หัวข้อใหญ่ ๓ หัวข้อ ซึ่งเป็นมาตรฐานในการประเมินลูกจ้างมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ดังนี้ หัวข้อที่ ๑ ความสำเร็จภาพรวม ของฝ่ายผลิต RX Lab ร้อยละ ๓๐ หัวข้อที่ ๒ วัตถุประสงค์รายบุคคล Individual ร้อยละ ๖๐ และหัวข้อที่ ๓ การประเมินพฤติกรรม Appraisal ร้อยละ ๑๐ แบ่งเป็นช่วงคะแนน ๕ เกรด กล่าวคือ เกรด A = ๙๑ - ๑๐๐ คะแนน เกรด B = ๗๖ - ๙๐ คะแนน เกรด C = ๕๖ - ๗๕ คะแนน เกรด D = ๔๑ - ๕๕ คะแนน และเกรด

E = ๐ - ๔๐ คะแนน ซึ่งในรอบการประเมินวันที่ ๑ มกราคม - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้คะแนนประเมิน ร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C โดยได้คะแนนหัวข้อที่ ๑ ร้อยละ ๒๐.๔๗ หัวข้อที่ ๒ ร้อยละ ๔๔.๕ และหัวข้อที่ ๓ ร้อยละ ๘ ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการประเมินเนื่องจากไม่เห็นด้วยกับคะแนนประเมินหัวข้อที่ ๒ Individual โดยเฉพาะเรื่อง Shift Leader Control ได้ประเมินเกี่ยวกับดุลพินิจของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วม OT คะแนนเต็ม ร้อยละ ๑๕ ผู้กล่าวหาได้ ๔ คะแนน ผู้กล่าวหาจึงได้ตรวจสอบใบแสดงผลการปฏิบัติงานพบว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้เพิ่มหัวข้อการประเมินดุลพินิจของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วม OT ซึ่งก่อนหน้านี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นำหัวข้อนี้มา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้กล่าวหาเห็นว่าไม่เป็นธรรมและตั้งใจที่ผู้ถูกกล่าวหาเพิ่มหัวข้อประเมินโดยไม่มีการแจ้ง ให้ทราบล่วงหน้าส่งผลให้ผู้กล่าวหารวมถึงลูกจ้างอื่นปฏิบัติตัวไม่สอดคล้องกับหัวข้อการประเมิน หากมีการ บอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้าผู้กล่าวหายอมรับได้ ต่อมาวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้มีหนังสือร้องทุกข์ ต่อผู้ถูกกล่าวหาเรื่องที่ได้รับการประเมินการปฏิบัติงานร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C เห็นว่าไม่เป็นธรรม และ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้สอบข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาโดยมีผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังด้วย และได้ชี้แจงเงื่อนไขการประเมินดุลพินิจของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วม OT ประกอบด้วย การเข้างานตอน เริ่มงานกะเช้าเวลา ๐๗.๕๕ น. ผู้กล่าวหาเข้าแผนกสายร้อยละ ๓๘.๑๐ เท่ากับ ๑.๕ คะแนน การเข้างานตอน เริ่มงานกะดึกเวลา ๑๙.๕๕ น. เข้าแผนกสายร้อยละ ๒๓.๘๐ เท่ากับ ๑.๕ คะแนน การเข้างานเบรก ๑ กะเช้า เข้าแผนกสายร้อยละ ๘๖.๙๖ เท่ากับ ๐ คะแนน เข้างานเบรก ๒ เข้าสาย ร้อยละ ๘๑.๘๒ เท่ากับ ๐ คะแนน เวลาพักเบรกไม่ควรเกิน ๒๕ นาที เวลาพักเฉลี่ยของผู้กล่าวหา ๓๖ นาที เท่ากับ ๐ คะแนน และการให้ความร่วมมือ การทำงานล่วงเวลาวันหยุดตามประเพณี ๓ แรง ซึ่งมีจำนวน ๑๘ วัน ผู้กล่าวหาให้ความร่วมมือ ๕ วัน เท่ากับ ๑ คะแนน โดยผู้กล่าวหายอมรับว่าเข้ามาทำงานในกะเช้าและกะดึกสาย เนื่องจากนารถยนต์ส่วนตัวมาทำงาน แต่ไม่มีที่จอดรถต้องรอให้คนทำงานกะก่อนหน้าออกไปก่อนจึงจะนำรถยนต์เข้าไปจอดแทนที่จอดรถในโรงงาน ได้ ช่วงเบรกเข้าสายเพราะผู้กล่าวหาลืมสแกน และบางครั้งผู้กล่าวหา ก็ได้สแกนออก ส่วนเรื่องการให้ ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาผู้กล่าวหาได้ชี้แจงผู้ถูกกล่าวหาว่าการทำงานล่วงเวลา และการทำงานงาน ล่วงเวลาในวันหยุด เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำหรือไม่ทำก็ได้ การนำหัวข้อนี้มาประเมินจะเป็นการบังคับให้ทำงาน ล่วงเวลาหรือไม่ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ชี้แจงให้ผู้กล่าวหา กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นผู้ถูกกล่าวหา จะมีการปรับเปลี่ยนหัวข้อการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี แต่ในรอบการประเมินปี ๒๕๖๓ ไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้าง ทราบล่วงหน้า และที่ผ่านมาการมีส่วนร่วมในการทำล่วงเวลาในวันหยุดตามประเพณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนด ไว้ในแบบประเมิน พึ่งมากำหนดไว้ในปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาเห็นว่าการที่ถูกประเมินเกรด C ส่งผลให้ได้รับโบนัส และการปรับค่าจ้างประจำปีและเชื่อว่าเกิดจากจากนาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนก ไม่พอใจที่ผู้กล่าวหา เป็นกรรมการสหภาพแรงงานคนเดียวในแผนก และมีการยื่นข้อเรียกร้องรวมทั้งแจ้งข่าวสื่อสารให้สมาชิกรับทราบ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีหัวหน้างานเป็นผู้กำหนดคะแนนประเมิน ซึ่งฝ่ายผลิตที่ผู้กล่าวหา ประจำอยู่มีลูกจ้างประมาณ ๑๕๐ คน แบ่งออกเป็น ๓ ทีมๆ ละประมาณ ๕๐ คน ในแต่ละทีมจะแบ่งออกเป็น ๓ ไลน์การผลิต โดยมีลีดเดอร์เป็นหัวหน้าไลน์ และในหนึ่งไลน์จะมีลูกจ้างประมาณ ๑๕ - ๑๖ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาจากข้อเท็จจริงข้างต้นแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ของผู้กล่าวหาโดยให้คะแนนร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ เห็นว่า ผู้กล่าวหา เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วม ในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๑ ครั้ง ตามมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของฝ่ายผลิต Surtacing, RX Lab โดยกำหนดหัวข้อใหญ่ ๓ หัวข้อ โดยหัวข้อที่ ๑ ความสำเร็จภาพรวมของฝ่ายผลิต RX Lab ร้อยละ ๓๐ หัวข้อที่ ๒ วัตถุประสงค์รายบุคคล Individual ร้อยละ ๖๐ และหัวข้อที่ ๓ การประเมินพฤติกรรม Appraisal ร้อยละ ๑๐ โดยแบ่งเป็นช่วงคะแนนออกเป็น ๕ เกรด A - E ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้คะแนนร้อยละ ๗๓ หรือเกรด C โดยได้คะแนนหัวข้อที่ ๑ ร้อยละ ๒๐.๔๗ หัวข้อที่ ๒ ร้อยละ ๔๔.๕ และหัวข้อที่ ๓ ร้อยละ ๘ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินหัวข้อที่ ๒ Individual โดยเฉพาะหัวข้อ Shift Leader Control เรื่องข้อดุลพินิจของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วม OT ให้ผู้กล่าวหา ๔ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน เนื่องจาก ๑) การเข้างานตอนเริ่มงานกะเช้าเวลา ๐๗.๕๕ น. ผู้กล่าวหาเข้าแผนกสายร้อยละ ๓๘.๑๐ เท่ากับ ๑.๕ คะแนน ๒) การเข้างานตอนเริ่มงานกะดึกเวลา ๑๙.๕๕ น. เข้าแผนกสายร้อยละ ๒๓.๘๐ เท่ากับ ๑.๕ คะแนน ๓) การเข้างานเบรก ๑ กะเช้า เข้าแผนกสายร้อยละ ๘๖.๙๖ เท่ากับ ๐ คะแนน ๔) เข้างานเบรก ๒ เข้าแผนกสาย ร้อยละ ๘๑.๘๒ เท่ากับ ๐ คะแนน ๕) เวลาพักเบรกไม่ควรเกิน ๒๕ นาที เวลาพักเฉลี่ยของผู้กล่าวหา ๓๖ นาที เท่ากับ ๐ คะแนน และ ๖) การให้ความร่วมมือการทำงานล่วงเวลาวันหยุดตามประเพณี ๓ แรง มีวันหยุดตามประเพณี ๑๘ วัน ผู้กล่าวหาให้ความร่วมมือ ๕ วัน เท่ากับ ๑ คะแนน ผู้กล่าวหายอมรับว่ามาทำงานในกะเช้าและกะดึกสาย เพราะไม่มีที่จอดรถยนต์ต้องรอให้คนทำงานกะก่อนหน้าออกไปก่อนจึงจะนำรถยนต์เข้าไปจอดแทนที่จอดรถในโรงงาน ช่วงเบรกเข้าสายเพราะผู้กล่าวหา สัมสแกน และบางครั้งไม่ได้สแกนออก ผู้กล่าวหาไม่พอใจผลการประเมินเรื่องดุลพินิจของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วม OT ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้นำมาประเมินในปี ๒๕๖๓ โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจะมีหัวหน้างานเป็นผู้กำหนดคะแนนประเมิน ซึ่งฝ่ายผลิตที่ผู้กล่าวหาประจำอยู่มีลูกจ้างประมาณ ๑๕๐ คน แบ่งออกเป็น ๓ ทีมๆ ละประมาณ ๕๐ คน ในแต่ละทีมจะแบ่งออกเป็น ๓ โหล่นการผลิต โดยมีส็คเตอร์เป็นหัวหน้าไลน์ และในหนึ่งไลน์จะมีลูกจ้างประมาณ ๑๕ - ๑๖ คน การให้คะแนนในแผนกเดียวกันแต่คนละไลน์ คะแนนอาจไม่เท่ากันได้เพราะหัวหน้าผู้ประเมินไม่ใช่คนเดียวกัน จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเรื่อง Shift Leader Control หรือดุลพินิจของหัวหน้างาน/การมีส่วนร่วม OT มีการแบ่งสัดส่วนคะแนนในแต่ละหัวข้อไม่เท่ากัน ยกตัวอย่าง ดุลพินิจของหัวหน้างาน ผู้กล่าวหาอยู่ไลน์ ๓ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๕ ในขณะที่ไลน์ที่ ๑ นางสาว [REDACTED] มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓ แต่นาย [REDACTED] มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐ ทั้งที่อยู่ไลน์เดียวกันมีหัวหน้าผู้ประเมินคนเดียวกัน ไลน์ ๒ นาย [REDACTED] มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓ ในขณะที่นาย [REDACTED] มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕ ทั้งที่ทำงานอยู่ในไลน์เดียวกัน มีหัวหน้าผู้ประเมินคนเดียวกัน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานควรพิจารณาถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกันควรมีมาตรฐานและคะแนนสัดส่วนเดียวกันกล่าวคือในไลน์เดียวกันหรือทีมเดียวกันเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับลูกจ้าง สำหรับกรณีที่อยู่แผนกต่างกันอาจจะกำหนดมาตรฐานหรือสัดส่วนที่แตกต่างกันได้ แต่ถึงอย่างไร การกำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ใช้กับลูกจ้างทุกคนรวมถึง สมาชิกสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่น ๆ ด้วย ไม่ใช่เฉพาะเจาะจงกับผู้กล่าวหา และข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหา มีพฤติกรรมเข้าทำงานสายบ่อยครั้งใช้เวลาในการพักระหว่างทำงานนานกว่าลูกจ้างอื่นๆ เป็นเหตุให้ได้รับคะแนนการประเมินต่ำ ทั้งผู้กล่าวหาไม่สามารถนำสืบให้ได้ว่าความว่าการได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเกรด C นั้น เป็นเพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน หรือยื่นข้อเรียกร้องตามที่กล่าวอ้าง การที่ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินเกรด C นั้น จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา ประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำปี ๒๕๖๓ ของนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของ
ผู้กล่าวหา

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ ร้อยเอก

(สำเริง ขนະสิทธิ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ