



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๘๘/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๔

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาล้มละเมิดประเพณีผลการปฏิบัติงานให้ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ เกรด D ต่ำกว่ามาตรฐาน เพราะเหตุเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน เป็นผู้รับเรื่องร้องทุกข์ของนางสาว [REDACTED] จากการถูกเลิกจ้างและพาไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นพยานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คัดค้านประกาศของผู้ถูกกล่าวหา เรื่อง การเพิ่มโทษพนักงานที่ไม่สวมหมวกนิรภัยและไม่คาดเข็มขัดนิรภัย และคัดค้านคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาที่ให้ส่งเอกสารเกี่ยวกับพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลงานเพื่อปรับเกรดจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ตามมาตรฐาน โดยให้นำคำครองชีพมารวมเป็นฐานการจ่ายโบนัสและปรับค่าจ้างด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหา เพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผลนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ครบกำหนดระยะเวลา ๙๐ วัน วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) รัฐบาลได้มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ทำให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบในการเดินทางมาให้ข้อเท็จจริงและนำสืบพยาน ดังนั้น เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นไปอย่างรอบคอบและเป็นธรรม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงมีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ [REDACTED] ขยายระยะเวลาการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามคำร้องของผู้กล่าวหาออกไปอีก ๓๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการ

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยเข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] ทำงานติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] ซึ่งสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] มีสมาชิกประมาณ ๗๐๐ คน โดยมีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๕ คน ผู้กล่าวหาได้รับเลือกตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธานครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๑ จนถึงปัจจุบัน สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ๗ คน ผู้กล่าวหาเข้าร่วมเป็นผู้แทนเจรจาด้วย ซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาทกลงกันได้และจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงานได้รับหนังสือร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ ของนางสาว [REDACTED] สมาชิกสหภาพแรงงานและลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยร้องทุกข์ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเพราะตรวจพบสารเสพติดในร่างกาย แต่นางสาว [REDACTED] ปฏิเสธไม่ได้เสพสารเสพติด และไปตรวจสารเสพติดซ้ำที่โรงพยาบาล [REDACTED] ผลการตรวจไม่พบสารเสพติด ผู้กล่าวหาได้มีหนังสือสหภาพแรงงานถึงผู้ถูกกล่าวหา ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๓ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับนางสาว [REDACTED] กลับเข้าทำงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธ ผู้กล่าวหาจึงพานางสาว [REDACTED] ไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการอันไม่เป็นธรรม และเป็นพยานฝ่ายนางสาว [REDACTED] ในการให้ข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยลาพักผ่อนประจำปี และมีได้แจ้งเหตุผลการลาว่าไปเป็นพยาน นอกจากนี้ ในปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาเคยพารองประธานสหภาพแรงงานไปฟ้องร้องและเป็นพยานต่อศาลแรงงานกลาง [REDACTED] และในปี ๒๕๖๒ เกิดข้อพิพาทแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ผู้กล่าวหาไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลาง [REDACTED] ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ เรื่อง การเพิ่มโทษลูกจ้างที่ไม่สวมหมวกนิรภัย และไม่คาดเข็มขัดนิรภัย เพื่อดำเนินมาตรการรณรงค์การสวมหมวกนิรภัยและการปฏิบัติตามกฎหมายจราจรทางบก โดยมีบทลงโทษลูกจ้างผู้ฝ่าฝืนมาตรการตามประกาศ และวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำการสำรวจการมาทำงานของลูกจ้าง และให้ส่งแบบสำรวจฯ พร้อมเอกสารเกี่ยวกับพาหนะที่ใช้เดินทางมาทำงาน ได้แก่ สำเนาใบอนุญาตขับขี่ เอกสารประกันภัย เอกสารการเสียภาษีให้กับฝ่ายบุคคล ภายในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งลูกจ้างคนอื่น ๆ ส่งแบบสำรวจ และเอกสารเกี่ยวกับพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงานให้กับฝ่ายบุคคลทุกคน ยกเว้นผู้กล่าวหาที่ส่งเฉพาะแบบสำรวจ ไม่ได้ส่งเอกสารเกี่ยวกับพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือคำสั่ง ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ให้ส่งเอกสารดังกล่าว ภายใน ๗ วัน แต่ผู้กล่าวหาไม่ลงชื่อรับทราบ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] จึงอ่านหนังสือให้รับทราบและปฏิบัติต่อหน้าพยานในวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓

ต่อมาผู้กล่าวหาได้มีหนังสือสหภาพแรงงาน ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ ถึงผู้ถูกกล่าวหา ๒ ฉบับ โดยหนังสือฉบับที่ ๑ คัดค้านประกาศ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ เพราะบทลงโทษตามประกาศเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่เป็นคุณแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่ปรึกษาหารือตกลงร่วมกับสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่มีผลบังคับใช้ ส่วนหนังสือฉบับที่ ๒ คัดค้านและชี้แจงการไม่ปฏิบัติตามหนังสือคำสั่ง ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ให้ผู้กล่าวหาส่งเอกสารเกี่ยวกับพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน โดยชี้แจงว่า คำสั่งดังกล่าวอาจไม่ชอบด้วยกฎหมายแรงงาน ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การทำงาน และละเมิดสิทธิส่วนบุคคล เพราะเป็นเอกสารสำคัญส่วนตัว ต้องเก็บรักษาเป็นอย่างดีและการเปิดเผยให้บุคคลอื่นทราบ อาจส่งผลให้เกิดความเสียหายได้ จึงมีเฉพาะผู้กล่าวหาที่ไม่ส่งเอกสารเกี่ยวกับพาหนะที่ใช้เดินทางมาทำงาน โดยอ้างว่าตนมิได้เป็นเจ้าของพาหนะ แต่เป็นของหลานซึ่งไม่ยินยอมให้ส่งเอกสารดังกล่าว นอกจากนี้ ในปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาและสมาชิกสหภาพแรงงาน ประมาณ ๒๕๔ คน ได้เคยร่วมลงชื่อคัดค้านระเบียบ เรื่อง การสวมใส่หมวกนิรภัยในขณะขับขี่และซ้อนท้ายรถจักรยานยนต์ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ และระเบียบ เรื่อง การปฏิบัติตามกฎหมายจราจรทางบก และการปฏิบัติตามระเบียบของบริษัทฯ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นมาตรการรณรงค์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการขับขี่รถยนต์ และรถจักรยานยนต์ เหมือนกับประกาศ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ แต่ขณะนั้นลูกจ้างเห็นว่าการบังคับใช้มีความรุนแรงเกินไปและพาหนะที่ถูกจ้างบางรายขับขี่ไปทำงานก็ไม่ใช่ของตนเอง จึงไม่มีเอกสารจัดส่งให้กับผู้ถูกกล่าวหา

ผู้กล่าวหาทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของปี ๒๕๖๓ เพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ โดยได้รับผลการประเมินเกรด D เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ จากนาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก ซึ่งได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบโดยวาจา แต่ผู้กล่าวหาคิดว่าควรจะได้รับเกรด C หรือ B เพราะไม่เคยขาดงาน ลางาน หรือมาทำงานสาย ผู้กล่าวหาเคยเป็นผู้ประเมินมาก่อน ได้รับทราบรายละเอียดหลักเกณฑ์การประเมิน หัวข้อประเมิน คะแนนในแต่ละหัวข้อประเมิน การหยุดงานที่จะมีผลต่อการปรับเกรด และการแจ้งผลการประเมิน นอกจากนี้ ผู้กล่าวหารับว่า การปฏิบัติงานอาจมีการจ่ายวัตถุดิบเกินจำนวนที่ขอเบิกในบางครั้ง เพราะวัตถุดิบถูกจัดเก็บเป็นกล่องจึงหยิบวัตถุดิบจ่ายให้ทั้งกล่อง แต่ก็ไม่ทำให้เกิดความเสียหาย การทำงานก็อาจผิดพลาดบ้าง แต่ก็มีความผิดพลาดเล็กน้อยไม่ถึงขั้นเกิดความเสียหายและได้แก้ไขจนเกิดความเรียบร้อย และเข้าร่วมกิจกรรม Meeting หรือกิจกรรม KYT สัปดาห์ละ ๒ วัน ซึ่งบางวันผู้กล่าวหาที่มาไม่ทันเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะเริ่มเวลา ๐๘.๒๐ น. และเริ่มทำงานเวลา ๐๘.๓๐ น. นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาขอให้พิจารณา นำค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณจ่ายโบนัสและปรับค่าจ้าง เพราะผู้ถูกกล่าวหานำค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณค่าล่วงเวลาและส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคม แต่ก็ไม่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้นำค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณหรือผู้ถูกกล่าวหานำค่าครองชีพมาเป็นฐานคำนวณจ่ายโบนัสและปรับค่าจ้างมาก่อน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำเสนอสืบพยานหลักฐานประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ ผลิตชิ้นส่วนจากพลาสติก โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ มีลูกจ้างประมาณ ๙๔๓ คน ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา

ตำแหน่ง Foreman แผนก Material Control อยู่ในระดับหัวหน้างาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง มีหน้าที่ควบคุมลูกจ้างในหน่วยงาน Material Control รับ - จ่ายวัตถุดิบ และตรวจนับสต็อก มีผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันอีก ๑ คน คือ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ [REDACTED] บาท ค่าตำแหน่ง [REDACTED] บาท และค่าครองชีพเดือนละ [REDACTED] บาท วันทำงานปกติตั้งแต่วันจันทร์ - เสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ลงเวลาทำงานโดยสแกนบัตรพนักงาน จ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือนโดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] เป็นกรรมการลูกจ้าง และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องครั้งสุดท้ายต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ผู้ถูกกล่าวหาทำหนดระเบียบ เรื่อง การประเมินผลงานและการแจ้งผลการประเมินประจำปี ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนเมษายน ครั้งที่ ๒ เดือนสิงหาคม และครั้งที่ ๓ เดือนพฤศจิกายน ของทุกปี โดยให้หัวหน้างานในระดับที่สูงขึ้นไป เป็นผู้ประเมินลูกจ้างในสังกัดตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ลูกจ้างระดับ Worker และ Staff ประเมินโดยหัวหน้างาน ระดับ Leader/Shift/AGL ถึงระดับ MG หรือลูกจ้างระดับ Line Leader ประเมินโดย Foreman ถึงระดับ MG เป็นต้น ผู้ประเมินจะแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างทราบปีละ ๒ ครั้ง เป็นอย่างน้อย ครั้งที่ ๑ แจ้งเมื่อประเมินผล ครั้ง ๑ แล้วเสร็จ และครั้งที่ ๒ แจ้งเมื่อทราบผลการประเมินทั้ง ๓ ครั้ง และจุดหยุดงาน โดยจะแจ้งเฉพาะเกรดให้ทราบ แต่ในทางปฏิบัติจะแจ้งครั้งเดียว โดยจะแจ้งเฉพาะเกรดให้ทราบในช่วงปลายปีเท่านั้น ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดหัวข้อประเมิน ๑๐ ข้อ ๆ ละ ๑๐ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน มีเกณฑ์ให้คะแนน ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก เท่ากับ ๙ - ๑๐ คะแนน ระดับดี ๗ - ๘ คะแนน ระดับปานกลาง ๕ - ๖ คะแนน ระดับต่ำกว่าปกติ ๔ คะแนน และระดับต้องปรับปรุง ต่ำกว่า ๔ คะแนน หัวข้อประเมินแตกต่างกันตามตำแหน่งของลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบระฆังคว่ำ ประเมินจากผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๗๐ และการมาทำงานร้อยละ ๓๐ ลูกจ้างระดับรายวัน - ระดับหัวหน้างาน (FM) จะตัดเกรดรวมกันทั้งแผนก ส่วนลูกจ้างระดับผู้ช่วยหัวหน้าแผนก - หัวหน้าแผนกอาวุโส ตัดเกรดรวมกันทั้งหมด การตัดเกรดจะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ถ้าได้คะแนนมากจะได้เกรด A - B ได้คะแนนปานกลางถึงต่ำจะได้เกรด C - D และนำเกรดที่ได้มาจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย จากนั้นนำจุดหยุดงาน มาปรับเกรดอีกครั้ง ถ้าจุดหยุดงานมากเกรดอาจลดลง โดยกำหนดรอบการประเมินสถิติการทำงาน เพื่อพิจารณาจ่ายโบนัส ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ของปีที่ผ่านมา ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของปีที่ย้ายโบนัส และจ่ายโบนัสในวันทำงานสุดท้ายของเดือนธันวาคม ส่วนรอบการประเมินเพื่อปรับค่าจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของปีปัจจุบัน และปรับค่าจ้างในวันที่ ๑ มกราคม ของปีถัดไป ทำให้เกรดการจ่ายโบนัส และการปรับค่าจ้างอาจแตกต่างกันได้ สำหรับหลักเกณฑ์การคิดจุดหยุดงานจะคิดจากการลาป่วยหรือลาพัก การลาพักร้อนเกินสิทธิ การขาดงานหรือถูกสั่งพักงาน การลาคลอด การลาบวช และการมาทำงานสาย จุดหยุดงานที่มีผลต่อการตัดเกรด คือ เกรด A และ B หยุดงานเท่ากับศูนย์ เกรด C หยุดงานไม่เกิน ๓ จุด เกรด D หยุดงานไม่เกิน ๑๐ จุด เกรด E หยุดงานไม่เกิน ๒๐ จุด และเกรด F หยุดงานตั้งแต่ ๒๐ จุด ขึ้นไป กรณีมีจุดหยุดงานเกิน ๑๐ จุด จะไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง แต่ยังได้รับโบนัสตามหลักเกณฑ์ กรณีได้รับหนังสือเตือนจะได้รับเกรด E และลาคลอดจะได้รับเกรดสูงสุดเกรด C

ผู้กล่าวหาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาในปี ๒๕๖๓ ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ๑๐ หัวข้อ โดยมีผลการประเมิน ดังนี้

หัวข้อที่ ๑ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ได้คะแนนเฉลี่ย ๖ คะแนน เพราะ พบปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการจ่ายวัสดุให้กับหน่วยงาน Assembly เกินจำนวนที่ขอเบิก ซึ่งตามเอกสาร Sub Material Issued ระหว่างเดือนมกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อเป็นผู้จ่ายวัสดุ พบว่าจ่ายวัสดุให้กับหน่วยงาน Assembly เกินจำนวนที่ขอเบิกและผู้กล่าวหาเป็นผู้แก้ไขจำนวนวัสดุที่จ่ายเกินหลายครั้ง เช่น

(๑) วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ Cord Motor หมายเลข ๑๑๑๔๐๑๗๕๐๑ จำนวน ๑,๐๐๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๓,๒๐๐ ชิ้น

(๒) วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข CSA ๑๕๓A๐๑๒J จำนวน ๖,๔๐๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๑๑,๑๖๐ ชิ้น

(๓) วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข CSA ๑๕๓A๐๑๐๒ จำนวน ๕,๑๒๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๘,๐๐๐ ชิ้น

(๔) วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข CSA ๑๕๓A๐๓๔F จำนวน ๒,๔๐๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๓,๖๐๐ ชิ้น

(๕) วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข CSA ๑๕๓A๐๓๐D จำนวน ๒,๘๘๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๔,๐๐๐ ชิ้น

(๖) วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข Do๑๐ x๐๕x๐๓๖D จำนวน ๑๐,๐๐๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๒๕,๐๐๐ ชิ้น

(๗) วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข CSA ๑๕๓A๐๓๐G จำนวน ๔,๘๐๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๖,๑๖๐ ชิ้น

(๘) วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข PJF ๑๕๓Do๓๒A จำนวน ๒,๐๐๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๔,๐๐๐ ชิ้น

(๙) วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข PJF ๑๕๓Do๓๒ จำนวน ๑,๐๐๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๓,๐๐๐ ชิ้น

(๑๐) วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข CSA ๑๕๓A๐๓๐G จำนวน ๒,๘๘๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๔,๐๐๐ ชิ้น

(๑๑) วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข CSA ๑๕๓A๐๑๐J จำนวน ๖,๔๐๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๑๓,๖๐๐ ชิ้น

(๑๒) วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ หน่วยงาน Assembly ขอเบิกวัสดุ INSU หมายเลข CSA ๑๕๓A๐๑๐๒ จำนวน ๕,๑๒๐ ชิ้น แต่แผนก Material Control จ่ายวัสดุ ๖,๔๐๐ ชิ้น

ทั้งนี้ การจ่ายวัสดุเกินจำนวนที่ขอเบิกมาก ๆ จะต้องแจ้งให้ผู้ขอเบิกทราบก่อนทุกครั้ง แต่ผู้กล่าวหาไม่ทำตามขั้นตอนดังกล่าว แม้ว่าผู้ขอเบิกและหัวหน้างานจะแจ้งปัญหาให้ทราบ รวมถึงหัวหน้าแผนกจะตักเตือนโดยวาจา แต่ผู้กล่าวหาก็ยังคงทำเช่นเดิม

หัวข้อที่ ๒ จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ ได้คะแนนเฉลี่ย ๗ คะแนน ซึ่งลูกจ้างในแผนก Material Control ทุกคน ได้คะแนนเท่ากัน เพราะไม่มีอุบัติเหตุในแผนก แต่ในการให้คะแนนผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาเรื่องการปฏิบัติตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัย และการปรับปรุง ดูแลสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยร่วมด้วย ซึ่งลูกจ้างในแผนกทั่วไป จะได้ ๗ คะแนน ส่วนลูกจ้างที่รับผิดชอบงานความปลอดภัยเพิ่มขึ้น จะได้ ๘ คะแนน

หัวข้อที่ ๓ มีความตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ ได้คะแนนเฉลี่ย ๕.๓๓ คะแนน เพราะความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานมีน้อย เช่น ไม่เช็คสต็อกช่วงสิ้นเดือน ไม่ค่อยเขียน Packing Sheet เพื่อบ่งชี้ Sub-Materials ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของตนเอง รอให้คนอื่นทำ ทำให้ ซึ่งตามโครงสร้างของแผนก Material Control ลูกจ้างในตำแหน่ง Foreman มีหน้าที่หลักในการตรวจรับ เบิกจ่าย จัดเก็บ และการตรวจนับสต็อก โดยมีจำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหา และจากการที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้ระบบ Training Standard ในการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของลูกจ้างในแต่ละระดับหน้าที่ เช่น Foreman มีหน้าที่ลงข้อมูลและการตรวจนับสต็อก และการทำรายงานการตรวจนับ Inventory ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้ตรวจนับสต็อกที่อยู่ในการควบคุมของตนเองทุกเดือน แต่ผู้กล่าวหาไม่เคยตรวจนับสต็อก ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้แสดงตัวอย่างใบ Check Sheet ซึ่งเป็นหลักฐานการตรวจนับสต็อกของเดือนเมษายน สิงหาคม และพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ที่มีการประเมินผลงานประจำปี แต่ไม่มีลายมือชื่อของผู้กล่าวหาในใบ Check Sheet เหมือนลูกจ้างคนอื่น ๆ เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่เคยตรวจนับสต็อก

หัวข้อที่ ๔ การดูแล ๕ ส. ได้คะแนนเฉลี่ย ๖ คะแนน เพราะให้ความร่วมมือน้อย การจัดเรียง จัดวางงานในพื้นที่และโต๊ะทำงานไม่เรียบร้อย ผู้ถูกกล่าวหาได้แสดงใบ Factory Patrol Report ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นใบตรวจ ๕ ส. ที่มีภาพถ่ายโต๊ะทำงานของผู้กล่าวหา ก่อนและหลังการตรวจ โดย Team#๕ ในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ พบว่า มีการวางของปะปนกัน ไม่มีป้ายบ่งชี้พื้นที่วาง มีของที่ใช้ในงานวางอยู่ในพื้นที่ และผู้กล่าวหา ก็ไม่ได้แก้ไขให้เรียบร้อยภายใน ๑ เดือน หัวหน้างานต้องมาทำการแก้ไขแทน

หัวข้อที่ ๕ การสั่งงาน การปรับปรุง และการติดตามงาน ได้คะแนนเฉลี่ย ๕.๖๖ คะแนน เพราะไม่มีกิจกรรมการปรับปรุงใด ๆ แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะมีการจัดกิจกรรม CCCF และ KYT แต่ผู้กล่าวหา ก็ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมแต่อย่างใด

หัวข้อที่ ๖ การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ได้คะแนนเฉลี่ย ๕ คะแนน เพราะไม่สามารถเป็นตัวอย่าง ในการปฏิบัติงานให้กับลูกจ้างอื่น ๆ ได้ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าแถวตอนเช้าก่อนเริ่มงาน ไม่เคยออกมาพูด เกี่ยวกับกิจกรรม ๕ ส. และกิจกรรมความปลอดภัย KYT เป็นต้น แม้ว่าผู้กล่าวหาจะไม่มีลูกน้องโดยตรง แต่มีตำแหน่งระดับ Foreman ซึ่งเป็นระดับหัวหน้างาน จึงต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

หัวข้อที่ ๗ การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา ได้คะแนนเฉลี่ย ๕.๖๖ คะแนน เพราะไม่ได้ร่วม ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาอะไรในหน่วยงาน เช่น งาน Inventory การนับสต็อกไม่ตรง เป็นต้น แต่ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้จัดเก็บข้อมูลรายงานการตรวจนับสต็อกไม่ตรงไว้

หัวข้อที่ ๘ การให้คำปรึกษาและอบรมลูกน้อง ได้คะแนนเฉลี่ย ๕.๖๖ คะแนน เพราะไม่มีการอบรมให้กับลูกจ้างอื่น ๆ แม้ว่าผู้กล่าวหาจะไม่มีลูกน้องโดยตรง แต่อยู่ในตำแหน่งระดับ Foreman ซึ่งเป็นระดับหัวหน้างาน จึงต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การออกมาพูดหน้าแถวเกี่ยวกับกิจกรรม ๕ ส.

และกิจกรรมความปลอดภัย KYT ถือเป็นการพูดอบรมให้กับลูกจ้างคนอื่น ๆ ในแผนก แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ

หัวข้อที่ ๙ ความถูกต้องและความแม่นยำของข้อมูล ได้คะแนนเฉลี่ย ๕.๖๖ คะแนน เพราะพบการรับ - จ่ายงานผิดพลาด เช่น การรับ - จ่าย Sub - Materials ไม่ตรง แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้เก็บหลักฐานในปี ๒๕๖๓ ไว้ แต่เริ่มเก็บข้อมูลของปี ๒๕๖๔ ภายหลังจากผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้อง ได้แก่

(๑) วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ รับชิ้นงาน Submat Hins - Pan - FR ไม่ครบ ๓๑๕ ชิ้น

(๒) วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ รับชิ้นงาน Submat Filter Air ไม่ครบ ๖๐ ชิ้น

หัวข้อที่ ๑๐ การทำงานเป็นทีม ได้คะแนนเฉลี่ย ๕ คะแนน เพราะไม่ให้ความร่วมมือภายในทีม เช่น ทำงานเฉพาะงานรับ - จ่าย Sub - Materials ไม่ช่วยในการตรวจนับสต็อกทุกวันสิ้นเดือน รวบรวมข้อมูลสต็อกคงเหลือลงในคอมพิวเตอร์ และส่งข้อมูลให้แผนกบัญชีเพื่อปิดงบทุกวันสิ้นเดือน ทั้งที่การตรวจนับสต็อกเป็นหน้าที่ของผู้กล่าวหาโดยตรง

จากผลการประเมินในแต่ละหัวข้อดังกล่าว ผู้กล่าวหาได้รับคะแนนเฉลี่ยจากการประเมินอยู่ที่ ๕๖.๖๗ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน อยู่ในลำดับที่ ๖๔ จากลูกจ้างทั้งหมด ๖๕ คน ได้รับการประเมินเกรด D ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับเกรด D มีจำนวน ๓ คน คือลูกจ้างที่อยู่ในลำดับที่ ๖๓ ถึงที่ ๖๕ และไม่มีลูกจ้างที่อยู่ในลำดับสูงกว่าผู้กล่าวหาที่มีจุดหยุดงานเกิน ๓ จุด เกิน ๓ คน จึงทำให้ผู้กล่าวหายังคงอยู่ในลำดับที่ ๖๔ แม้จะมีจุดหยุดงานเป็น ๐ ก็ตาม จึงได้รับผลการประเมินเกรด D สำหรับผลการประเมินในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ นั้น ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๗๔ และที่ ๗๑ จากจำนวนลูกจ้างในแผนกทั้งหมด ๘๐ และ ๗๑ คน ตามลำดับ ซึ่งผู้กล่าวหาจะต้องได้รับการประเมินเกรด D แต่เนื่องจากมีลูกจ้างที่อยู่ในลำดับสูงกว่าผู้กล่าวหาที่ได้รับเกรด C แต่มีจุดหยุดงานเกิน ๓ จุด หลายคน ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวได้รับเกรด D และเลื่อนลูกจ้างลำดับถัดไปรวมผู้กล่าวหาไปแทนที่ ทำให้ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินเกรด C โดยผู้กล่าวหามีจุดหยุดงานเป็น ๐ เนื่องจากไม่มีการลา ไม่ขาดงาน ไม่มาสาย และไม่ถูกลงโทษใด ๆ

ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่า ไม่ได้กลั่นแกล้งประเมินผลงานของผู้กล่าวหาให้ต่ำกว่ามาตรฐาน กล่าวคือ ผู้กล่าวหาประเมินจากผลการปฏิบัติงานจริงของปีนั้น และผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง สมาชิกสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงานอื่น ๆ ก็ไม่ได้รับผลการประเมิน เกรด D ทุกคน กรณีผู้กล่าวหาเรื่องร้องทุกข์ของนางสาว [REDACTED] ซึ่งถูกเลิกจ้างเพราะตรวจพบสารเสพติด แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาส่งไปตรวจซ้ำที่โรงพยาบาลและขอให้รับกลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาถือว่า เป็นการกระทำในฐานะเป็นตัวแทนสหภาพแรงงานต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือชี้แจงสภาพแรงงานตามข้อเท็จจริงที่มีอยู่ในขณะนั้น ส่วนการเป็นพยานฝ่ายนางสาว [REDACTED] ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบกรณีผู้กล่าวหาคัดค้านประกาศการเพิ่มโทษพนักงานที่ไม่สวมหมวกนิรภัยและไม่คาดเข็มขัดนิรภัย ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหานำเรื่องนี้เข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหากับคณะกรรมการฯ ก็มีการพิจารณาร่วมกันและได้ข้อสรุปว่าผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินการได้ตามขอบเขตกฎหมาย และหากสหภาพแรงงานเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการเกินขอบเขตก็สามารถดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลได้ ส่วนกรณีผู้กล่าวหาคัดค้านคำสั่งที่ให้ผู้กล่าวหาส่งเอกสารเกี่ยวกับพาหนะที่ใช้เดินทางมาทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้ดำเนินการใด ๆ กับผู้กล่าวหา เพราะถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัว แต่อย่างไรก็ตาม การไม่ให้ความร่วมมือย่อมส่งผลต่อการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในอนาคต เพราะผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้างาน จึงต้องให้

ความสำคัญต่อความปลอดภัยและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกจ้างอื่น ๆ และกรณีผู้กล่าวหาขอให้นำค่าครองชีพไปรวมเป็นฐานคำนวณการจ่ายโบนัสและปรับค่าจ้างประจำปี ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถดำเนินการให้ได้ เพราะตามหนังสือ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้อนุมัติให้นำเฉพาะค่าตำแหน่งไปรวมเป็นฐานการคำนวณเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี แต่ไม่นำค่าครองชีพซึ่งเป็นสวัสดิการไปเป็นฐานการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๓๕ เป็นต้นไป และไม่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้นำค่าครองชีพรวมเป็นฐานการคำนวณจ่ายโบนัสและปรับค่าจ้างประจำปีแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาให้ได้รับผลการประเมินเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ กรณี D เป็นเพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน เป็นพยานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้คัดค้านประกาศการเพิ่มโทษพนักงานที่ไม่สวมหมวกนิรภัยและไม่คาดเข็มขัดนิรภัย และคัดค้านคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาที่ให้ส่งเอกสารเกี่ยวกับพยานที่ใช้เดินทางมาทำงาน หรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาให้ได้รับผลการประเมินเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ กรณี D เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาให้ได้รับผลการประเมินเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ กรณี D เป็นเพราะเหตุผู้กล่าวหาเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน เป็นพยานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้คัดค้านประกาศการเพิ่มโทษพนักงานที่ไม่สวมหมวกนิรภัยและไม่คาดเข็มขัดนิรภัย และคัดค้านคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาที่ให้ส่งเอกสารเกี่ยวกับพยานที่ใช้เดินทางมาทำงาน หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว ข้อเท็จจริงรับกันว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบมากกว่า ๑๐ ปีแล้ว และรับว่าผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนเจรจาในการเจรจาข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ทั้งได้มีหนังสือในนามของสหภาพแรงงานคัดค้านเรื่องการเพิ่มโทษลูกจ้างที่ไม่ปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะในการเดินทางไปทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้นำเรื่องดังกล่าวเข้าหารือในคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ กรณีการคัดค้านที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่แบบสำรวจการเดินทางมาทำงาน และให้ส่งเอกสารเกี่ยวกับยานพาหนะและใบอนุญาตขับขี่ นั้น ผู้กล่าวหาได้ส่งแบบสำรวจ แต่ไม่ประสงค์ส่งเอกสารใด ๆ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ดำเนินการใด ๆ กับผู้กล่าวหา เพราะถือเป็นเรื่องส่วนบุคคล ในขณะที่ลูกจ้างอื่นให้ความร่วมมือ ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาเป็นพยานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีที่นางสาว [REDACTED] ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการอันไม่เป็นธรรม ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่าไม่ทราบเรื่องดังกล่าว และปฏิเสธว่าในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาประจำปี ๒๕๖๓ นั้น มิได้เป็นการกลั่นแกล้งอันเนื่องมาจากข้อกล่าวอ้างของผู้กล่าวหาข้างต้น แต่เป็นเพราะพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กล่าวหา

ที่เป็นผลให้ได้รับผลการประเมินต่ำกว่าลูกจ้างคนอื่น ๆ ในแผนก โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้มีการประเมินปีละ ๓ ครั้ง ในเดือนเมษายน สิงหาคม และพฤศจิกายน ของทุกปี ตามแบบประเมินที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ และนำผลการประเมินทั้ง ๓ ครั้ง มารวมกัน เพื่อจัดลำดับคะแนนที่ได้จากผลการประเมินของลูกจ้างในแต่ละแผนกจากมากไปน้อย และปรับเข้ากับเกรดที่ได้กำหนดไว้ตามจำนวนของลูกจ้างตั้งแต่เกรด A ถึง D หลังจากนั้นจะนำสถิติการลาทุกประเภท การขาดงาน และการถูกลงโทษทางวินัย มาพิจารณาจุดหยุดงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หากลูกจ้างคนใดมีจุดหยุดงานเกินกว่า ๓ จุด แต่ไม่เกิน ๑๐ จุด จะได้รับผลการประเมินในเกรด D หากมีจุดหยุดงานเกินกว่า ๑๐ จุด แต่ไม่เกิน ๒๐ จุด จะได้รับผลการประเมินในเกรด E และหากมีจุดหยุดงานเกินกว่า ๒๐ จุด จะได้รับผลการประเมินในเกรด F โดยไม่ว่าจะมีผลการประเมินอยู่ในเกรดใด ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับเกรด E และ F จะไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี แต่ยังคงได้รับโบนัสตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีจุดหยุดงานหรือมีจุดหยุดงานไม่เกิน ๓ จุด ยังคงได้รับเกรดตามคะแนนของผลการประเมิน แต่หากลูกจ้างคนใดได้คะแนนผลการประเมินอยู่ในเกรด A ถึง C แต่มีจุดหยุดงานเกิน ๓ จุด จะทำให้ลูกจ้างคนนั้นได้รับผลการประเมินเกรด D หรือ E หรือ F ตามจำนวนจุดหยุดงาน และเลื่อนลำดับลูกจ้างที่ได้คะแนนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่มีจุดหยุดงานเกิน ๓ จุด ขึ้นไปแทนที่ ซึ่งหลักเกณฑ์ดังกล่าวผู้กล่าวหาได้รับทราบ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาระเบียบหลักเกณฑ์ แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๓ ของลูกจ้างในแผนก Material Control ที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่ ปรากฏว่ามีลูกจ้างจำนวน ๖๕ คน รวมผู้กล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดไว้ว่า ในปี ๒๕๖๓ จะมีลูกจ้างได้รับผลการประเมิน เกรด A จำนวน ๓ คน เกรด B จำนวน ๑๗ คน เกรด C จำนวน ๔๖ คน และเกรด D จำนวน ๓ คน ซึ่งเป็นการกำหนดในรูปแบบระยะคร่าวๆ และกำหนดแบบประเมินไว้ ๑๐ หัวข้อ ข้อละ ๑๐ คะแนน ซึ่งผลการประเมินของผู้กล่าวหาได้คะแนนเฉลี่ย ๕๖.๖๗ คะแนน อยู่ในลำดับที่ ๖๔ โดยลูกจ้างที่ได้คะแนนแบบประเมินในลำดับที่ ๖๓ ถึง ๖๕ จะได้รับการประเมินที่เกรด D และเมื่อนำจุดหยุดงานมาพิจารณาร่วมกับคะแนนแบบประเมินแล้ว มีลูกจ้างที่มีจุดหยุดงานเกิน ๓ จุด จำนวน ๒ คน โดยที่ ๑ ใน ๒ คนนั้น อยู่ในลำดับที่จะได้รับการประเมินเกรด C แต่มีจุดหยุดงานเกิน ๓ จุด จึงได้รับการประเมินในเกรด D และเลื่อนลูกจ้างในลำดับถัดไปที่มีจุดหยุดงานไม่เกิน ๓ จุด ขึ้นไปแทนที่ โดยลูกจ้างที่ได้ลำดับที่ ๖๓ ได้เลื่อนลำดับไปเป็นลำดับที่ ๖๒ และได้รับเกรด C ส่วนอีก ๑ คน ที่อยู่ในลำดับที่ ๖๕ ได้รับการประเมินเกรด D เช่นเดียวกับผู้กล่าวหา แต่มีจุดหยุดงานเกิน ๑๐ จุด จึงได้รับเกรด E ซึ่งจากผลการประเมินข้างต้น เมื่อนำทั้งคะแนนแบบประเมินและจุดหยุดงานมาคำนวณตามหลักเกณฑ์แล้ว ผู้กล่าวหายังคงอยู่ในลำดับที่ ๖๔ โดยที่ลูกจ้างที่ได้รับการประเมินอยู่ในลำดับที่ ๖๓ ถึงที่ ๖๕ จะได้รับการประเมินเกรด D เมื่อผู้กล่าวหาอยู่ในลำดับที่ ๖๔ จึงได้รับการประเมินเกรด D แม้ไม่มีจุดหยุดงานเลยก็ตาม

กรณีผู้กล่าวหากล่าวอ้างว่า ลูกกลั่นแกล้งประเมินผลการปฏิบัติงานเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนเจรจา นั้น เห็นว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ผู้ถูกกล่าวหาใช้รูปแบบในการประเมินลักษณะระยะคร่าวๆ โดยจะมีการกำหนดจำนวนลูกจ้างในแต่ละแผนกไว้แล้วว่า ในแต่ละเกรดนั้นจะมีลูกจ้างกี่คน ดังนั้น ในทุก ๆ ปี ก็จะมีลูกจ้างได้รับการประเมินเกรด D ทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามจำนวนที่กำหนด เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ส่วนกรรมการสหภาพแรงงานและผู้แทนเจรจา นั้น ในการประเมินปี ๒๕๖๓ มีเพียงผู้กล่าวหาคนเดียวที่ได้รับผลการประเมินเกรด D ส่วนกรรมการอื่นนั้น ได้รับการประเมินเกรด A จำนวน ๑ คน เกรด B จำนวน ๒ คน นอกนั้นได้รับเกรด C

ส่วนที่ผู้กล่าวหาอ้างว่า มีบทบาทในฐานะประธานสหภาพแรงงานในการทำหนังสือคัดค้านประกาศของผู้ถูกกล่าวหาเกี่ยวกับการรณรงค์ด้านความปลอดภัยในการใช้ยานพาหนะไปทำงาน นั้น เห็นว่า ประกาศดังกล่าวมีมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ แล้ว โดยในปี ๒๕๖๓ เป็นเพียงการเพิ่มโทษและได้มีการนำเรื่องดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยในปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินเกรด C ก็ไม่ปรากฏว่า มีการกลั่นแกล้งใด ส่วนการคัดค้านการส่งเอกสารเกี่ยวกับยานพาหนะที่ใช้เดินทางไปทำงาน นั้น ก็มีเพียงผู้กล่าวหาที่ไม่ยินยอมจัดส่ง ส่วนสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน และลูกจ้างอื่น ๆ ได้ให้ความร่วมมือ จึงเป็นเรื่องส่วนบุคคล มิใช่เรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ส่วนกรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่า เป็นผู้รับเรื่องร้องทุกข์กรณีผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างนางสาว [REDACTED] และพาไปร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นั้น เห็นว่า เป็นหน้าที่ของผู้กล่าวหาในฐานะกรรมการสหภาพแรงงาน ทั้งผู้กล่าวหาที่เคยพากรรมการสหภาพแรงงานไปฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลาง [REDACTED] ในปี ๒๕๖๑ และเคยดำเนินการฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลาง [REDACTED] ในปี ๒๕๖๒ ซึ่งทั้ง ๒ ปี ผู้กล่าวหาที่ได้รับการประเมินเกรด C ส่วนการเป็นพยานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นั้น ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงกรณีดังกล่าว อีกทั้งผู้กล่าวหาไม่สามารถนำพยานหลักฐานใดมาแสดงนำสืบให้ได้ความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งนี้เป็นการกลั่นแกล้ง อันเนื่องมาจากข้อกล่าวอ้างของตนข้างต้น จากข้อเท็จจริงจึงเชื่อได้ว่า สาเหตุที่ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินเกรด D นั้น เป็นเพราะพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่มีความบกพร่อง อาทิเช่น เบิกจ่ายวัสดุดิบเกินจำนวนที่ขอเบิก ไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมก่อนเข้าทำงาน หรือกิจกรรม KYT ซึ่งผู้กล่าวหาที่ยอมรับในข้อบกพร่องข้างต้น จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะรับฟังให้เป็นจริงได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาถูกลั่นแกล้งประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้กล่าวหาให้ได้รับผลการประเมินเกรด D เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาอ้าง

ประเด็นที่ ๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานผู้กล่าวหาให้ได้รับผลการประเมินเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ เกรด D นั้น เป็นเพราะพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่มีความบกพร่อง จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะรับฟังให้เป็นจริงได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาถูกลั่นแกล้งประเมินผลการปฏิบัติงานผู้กล่าวหาให้ได้รับผลการประเมินเกรด D เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาอ้าง ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ประเมินผลการปฏิบัติงานให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้รับผลการประเมินเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ เกรด D ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิศ)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๘๙/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

ระหว่าง { นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นาง [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อ
กล่าวว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED]
นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหา
รับกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย นับแต่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน
และสวัสดิการต่างๆ ตามที่นายจ้างกำหนด ต่อมาวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ขอยกเลิกคำขอเรื่อง
สวัสดิการต่างๆ ตามที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา
ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) รัฐบาล
ได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ทำให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบ
ในการเดินทางมาให้ข้อเท็จจริงและนำสืบพยาน เพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและ
ออกคำสั่งภายใน ๙๐ วัน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงได้ขอขยายระยะเวลาในการ
พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้มีคำสั่งกระทรวง



แรงงาน ที่ [REDACTED] ลงวันที่ [REDACTED] ให้ขยายระยะเวลาการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องนี้ออกไปอีก ๓๐ วัน

ผู้กล่าวหา กล่าวอ้างและนำสืบว่าบริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ชั้น [REDACTED] อาคาร [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการ ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องดื่มประเภทนมพร้อมดื่ม มีสำนักงานสาขา ๒ สาขา คือ สาขาโรงงาน [REDACTED] และสาขาโรงงาน [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานต้อนรับและรับโทรศัพท์ สังกัดฝ่ายบุคคล ได้รับค่าจ้างเดือนละ [REDACTED] ผู้กล่าวหาทำงานที่สาขาโรงงาน [REDACTED] จนถึงวันเลิกจ้าง การทำงาน แต่ละสาขามีฝ่ายบุคคลประจำสาขา ขึ้นตรงต่อสำนักงานใหญ่ ตำแหน่งของผู้กล่าวหา มี ๒ อัตรา คือที่สาขา โรงงาน [REDACTED] และสาขา [REDACTED] วันทำงานปกติ วันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์ เป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.

สหภาพแรงงาน [REDACTED] เดิมชื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] จัดทะเบียนเมื่อวันที่ [REDACTED] กันยายน [REDACTED] เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพ [REDACTED] ปัจจุบันนาย [REDACTED] เป็นประธาน มีสมาชิกประมาณ ๓๓๐ คน ผู้กล่าวหาได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ [REDACTED] สิงหาคม [REDACTED] เป็นสมาชิกเลขทะเบียนที่ [REDACTED] เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ไม่ได้มีบทบาทอื่นใด สหภาพแรงงานฯ เป็นผู้รับชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกเอง โดยรับชำระเป็นเงินสดเดือนละ ๘๐ บาท หรือชำระเป็นรายปีละ ๙๖๐ บาท มีการออกใบเสร็จรับเงินให้กับสมาชิก สำหรับผู้กล่าวหาชำระค่าบำรุงสหภาพ แรงงานเป็นรายปี ครั้งล่าสุดชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานเดือนมกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันเอง ๕ ครั้ง และสามารถตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ๓๐ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งรายชื่อสมาชิกให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศปรับผังองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อ ดำเนินการตามเป้าหมายและแผนงาน เนื่องจากได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โรคโควิด - 19 ประมาณปี ๒๕๖๓ จึงปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อให้มีความคล่องตัวและสามารถแข่งขันได้ ๔ หน่วยงาน คือ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ และบางส่วนของฝ่ายผลิต ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาประกาศทางอีเมลแจ้งให้ลูกจ้าง ที่ต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อเปลี่ยนงานไปทำหน้าที่ผู้ประสานงานการส่งออก โดยมีผู้กล่าวหา ลูกจ้างอื่นที่สนใจ สมัครเข้าไปสัมภาษณ์ แต่ไม่ทราบว่าคนที่ทำงานตำแหน่งเดียวกับผู้กล่าวหาสาขา [REDACTED] ไปสัมภาษณ์ด้วยหรือไม่ และทราบว่า มีบุคคลภายนอกไปสัมภาษณ์ด้วย ซึ่งมีตำแหน่งงานว่างเพียง ๑ ตำแหน่ง หลังจากนั้นหนึ่งสัปดาห์ ได้รับแจ้งผลว่าไม่ผ่านการสัมภาษณ์ โดยบุคคลภายนอกผ่านการพิจารณาได้รับการบรรจุในตำแหน่งนี้ ต่อมา วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ คุณ [REDACTED] ไม่ทราบนามสกุล ฝ่ายบุคคล ได้มาแจ้งผู้กล่าวหาว่าจะเลิกจ้าง

วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ มีหนังสือคัดค้านการปรับโครงสร้างองค์กร ตาม ประกาศฉบับลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ปรับโครงสร้างองค์กร ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ และบางสายงานของฝ่ายผลิต ไม่เห็นด้วยกับการปรับผังองค์กรโดยการเลิกจ้างลูกจ้างหลังจากนั้นวันที่



๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ นางสาว [redacted] กับ นาย [redacted] ฝ่ายบุคคล ได้แจ้งกับนาย [redacted] ประธาน และนาย [redacted] เลขานุการสหภาพแรงงานว่า ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่เลิกจ้างลูกจ้างปฏิบัติการ แต่จะเลิกจ้างลูกจ้างในส่วนสำนักงาน สหภาพแรงงานจึงไม่พอใจ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างพนักงาน สาขา โรงงาน [redacted] จำนวน ๓ คน คือ นาย [redacted] ผู้จัดการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ โดยให้นาย [redacted] ผู้จัดการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ [redacted] มาทำหน้าที่แทนอีกหน้าที่หนึ่ง นางสาว [redacted] และผู้กล่าวหา เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ทั้งสองไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าการเลิกจ้างสาขา [redacted] ที่ถูกเลิกจ้างมีคณมาทำแทนหรือไม่

วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีอีเมลแจ้งผู้กล่าวหาว่า จะส่งนางสาว [redacted] ช่วยงานที่แผนกบุคคลโดยให้ผู้กล่าวหา เป็นผู้สอนงาน เช่น อนุญาตการเข้าพื้นที่การปฏิบัติงานเฉพาะบุคคล (คีย์การ์ด) ทำบัตรแจกนมสวัสดิการประจำเดือนของพนักงาน การสั่งซื้อเครื่องเขียนประจำเดือน พร้อมการอนุญาต เข้าถึงข้อมูล เปิด PR /PO ต้อนรับคณะผู้มาเยี่ยมชมโรงงานการทำงานแบบทดสอบ การต้อนรับ การรับโทรศัพท์ โดยนางสาว [redacted] ได้เรียนรู้ร่วมกับผู้กล่าวหา ๓ วัน หลังจากเลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้วนางสาว [redacted] ได้มาทำงาน แทนผู้กล่าวหา

ผู้กล่าวหาได้นำสืบนาย [redacted] เป็นพยาน และพยานได้ให้ข้อเท็จจริงว่า ทำงาน อยู่ในตึกเดียวกัน ชั้น ๒ พยานจะต้องเดินผ่านบริเวณนี้เป็นประจำ จะเห็นนางสาว [redacted] นั่งทำงานแทนผู้กล่าวหา ประมาณ ๒ เดือน แต่หลังจากที่ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อผู้ถูกกล่าวหา รับทราบ พยานไม่เห็นนางสาว [redacted] มาปฏิบัติงานที่ตำแหน่งโอเปอเรเตอร์ตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๔ และที่ แผนกบุคคลอีกเลย แต่จะมีนาย [redacted] พนักงานขับรถประจำบริษัท หรือแม่บ้าน ชื่อนาง [redacted] ไม่ทราบ นามสกุล พนักงานทำความสะอาดคอยรับโทรศัพท์ เปิดประตูต้อนรับ และให้บริการน้ำดื่มผู้มาติดต่อ ซึ่งพยาน ให้การตอบว่าผลประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาจะมีผลกำไรมาตลอดกล่าวคือ ปี ๒๕๕๘ กำไร ๖๓๗ ล้านบาท ปี ๒๕๕๙ กำไร ๕๓๐ ล้านบาท ปี ๒๕๖๐ กำไร ๙๐๔ ล้านบาท ปี ๒๕๖๑ กำไร ๒๙๑ ล้านบาท และ ปี ๒๕๖๒ กำไร ๔๘๕ ล้านบาท แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับผลกระทบจากโควิด - 19 และยอดการผลิตลดลงก็ตาม แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยเลิกจ้างพนักงานระดับปฏิบัติการ

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ นาย [redacted] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบและแจ้งเลิกจ้างเป็นหนังสือ โดยกล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ผู้ถูกกล่าวหา จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อให้มีขนาดเหมาะสมกับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ อยู่รอดภายใต้สถานการณ์ทางเศรษฐกิจปัจจุบันเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนพนักงานลง อีกทั้งพยายามหาตำแหน่ง ให้ผู้กล่าวหาแล้วแต่ไม่มีตำแหน่งเหมาะสมจำเป็นจะต้องยุติสัญญาจ้าง ให้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างตั้งแต่วันที่ [redacted] และให้ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้างหนึ่งใบถ้ายอมรับการเลิกจ้างจะได้รับเงินเพิ่มอีกหกเดือน โดยให้ ลงชื่อในเอกสารอีกใบหนึ่งโดยที่มีข้อความจะไม่ฟ้องร้องใด ๆ แต่ผู้กล่าวหาไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง ต่อมาวันที่ [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และ ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี รวมเป็นเงิน ๔๐๗,๑๖๐ บาท เข้าบัญชีให้ผู้กล่าวหา วันสุดท้ายของการทำงาน คือวันที่ [redacted] การเลิกจ้างครั้งนี้ผู้กล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อยกเว้น (๑) - (๕) ของมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ในชั้นการสอบข้อเท็จจริงคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้สอบถามผู้กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้จ่ายเงินค่าชดเชยการเลิกจ้างให้และได้รับเงินดังกล่าวแล้วผู้กล่าวหาได้คืนเงินให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ ยอมรับ



การเลิกจ้าง เนื่องจากผู้กล่าวหาประสงค์จะกลับเข้าทำงาน จึงเห็นควรให้ผู้กล่าวหาคืนเงินค่าชดเชยก่อนวันที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด เมื่อส่งเงินคืนให้ผู้ถูกกล่าวหาแล้วให้นำหลักฐาน ต่อมา วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาหนังสือชี้แจงว่าได้นำเงินค่าชดเชยไปใช้ในการดำรงชีพประจำวัน และสัญญา จะคืนเงินค่าชดเชยให้ผู้ถูกกล่าวหาถ้าหากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดให้รับกลับเข้าทำงาน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาง [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ กล่าวอ้างและนำสืบว่าบริษัท [redacted] จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [redacted] สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ชั้น [redacted] อาคาร [redacted] ชั้นที่ [redacted] ถนน [redacted] แขวง [redacted] เขต [redacted] กรุงเทพมหานคร ประกอบกิจการ ผลิตและจัดจำหน่ายเครื่องตีประเภท นมพร้อมดื่ม ภายใต้ [redacted] มีสำนักงานสาขา ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ ๘ ซอย [redacted] ถนน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] เป็นโรงงานผลิตนม [redacted] มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๗๐๐ คน สำนักงานสาขา [redacted] จำนวน ๔๗๑ คน และเป็นสำนักงานใหญ่ ๑๘๒ คน และมีบริษัทในเครือคือ [redacted] มีโรงงานอยู่ที่ [redacted] มีลูกจ้าง ๑๐๐ คน และผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงว่าการที่ผู้กล่าวหาได้ยื่น คำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น ไม่เข้าข้อกฎหมายที่คณะกรรมการแรงงานฯ จะพิจารณา รับคำร้องไว้ เนื่องจากผู้กล่าวหาได้ร้องว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง เรื่องนี้ลูกจ้างควรไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหา มีระบบการบริหารงานบางส่วนแยกกันและบางส่วนรวมกัน เช่น ฝ่ายบัญชีและ ฝ่ายบุคคลจะมีหน่วยงานกลางอยู่ที่สำนักงานใหญ่ และมีหน่วยงานย่อยที่โรงงาน [redacted] และโรงงาน [redacted] มีกะเข้า กะบ่าย กะดึก เวลาทำงานสำนักงาน วันจันทร์ – ศุกร์ วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลา ทำงานปกติ ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น. โดยผู้กล่าวหาเคยเป็นลูกจ้างเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [redacted] สิ้นสุดท้ายทำงานตำแหน่งพนักงานต้อนรับและรับโทรศัพท์ สังกัดฝ่ายบุคคล ได้รับค่าจ้าง เดือนละ [redacted] บาท ทำหน้าที่ปฏิบัติงานต้อนรับบุคคลภายนอก ที่เข้ามาติดต่องานกับบริษัทฯ รับ-ต่อ สายโทรศัพท์เพื่อการติดต่อสื่อสารทั้งภายในภายนอกบริษัทฯ คัด-แยกจัดส่งเอกสารไปรษณีย์ พัสดุ ไปยัง หน่วยงานต่างๆ และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ สหภาพแรงงาน [redacted] ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อ ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันเอง ๕ ครั้ง และสามารถตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานฯ ไม่ได้แจ้งชื่อสมาชิกให้ ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เนื่องจากเป็นผู้เก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกเองจึงไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานหรือไม่

ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาทางธุรกิจตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ในเรื่องของการผลิต ลดลงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ยอดการผลิตลดลงจาก ๓๕๐ ล้านตัน เหลือ ๒๕๐ ล้านตัน และยอดขาย ปริมาณการรับน้ำนมดิบลดลงอย่างต่อเนื่อง คือ ๑) ปี ๒๕๖๑ ยอดขาย ๓๕๔,๖๕๔ ตัน จำนวนเงิน ๑๔,๙๖๘ ล้านบาท ปริมาณการรับน้ำนมดิบ ๑๐๖,๒๓๘,๓๒๐ กิโลกรัม ๒) ปี ๒๕๖๒ ยอดขาย ๓๓๒,๑๕๔ ตัน จำนวนเงิน ๑๔,๕๒๙ ล้านบาท ปริมาณการรับน้ำนมดิบ ๙๔,๙๗๘,๓๑๐ กิโลกรัม และ ๓) ปี ๒๕๖๓ ยอดขาย ๓๐๒,๕๒๓ ตัน จำนวนเงิน ๑๓,๕๕๔ ล้านบาท ปริมาณการรับน้ำนมดิบ ๘๒,๗๕๙,๔๑๐ กิโลกรัม ส่งผลให้ ผู้ถูกกล่าวหาต้องบริหารการทำกำไร ดังนี้



๑. ผู้ถูกกล่าวหาหนังสือถึง [REDACTED] กระทรวงพาณิชย์ เพื่อขอปรับราคาส่งจำหน่าย พร้อมบริโภคนิตเหลวเนื่องจากต้นทุนสินค้ามีราคาสูง แต่ได้รับการพิจารณาปรับแต่ไม่เท่าที่ขอปรับ กล่าวคือ ผลิตภัณฑ์นมชนิดขวดขนาด [REDACTED] ราคาขาย ๑๒.๗๕ บาท ขอปรับเป็น ๑๖.๕๐ บาท [REDACTED] ให้ปรับราคาเป็น ๑๓.๐๐ บาท ชนิดขวดขนาด [REDACTED] ราคาขาย ๒๕ บาท ขอปรับเป็น ๒๙ บาท [REDACTED] ให้ปรับราคาเป็น ๒๕.๕๐ บาท และชนิดขวดขนาด [REDACTED] ราคาขาย ๔๕.๕๐ บาท ขอปรับเป็น ๕๒ บาท [REDACTED] ให้ปรับราคาเป็น ๔๖.๕๐ บาท ส่วนผลิตภัณฑ์นมชนิดกล่องขนาด [REDACTED] ราคาขาย ๑๒.๕๐ บาท ขอปรับเป็น ๑๖.๕๐ บาท [REDACTED] ให้ปรับราคาเป็น ๑๒.๗๕ บาท ชนิดกล่องขนาด [REDACTED] ราคาขาย ๕๑ บาท ขอปรับเป็น ๕๘ บาท [REDACTED] ให้ปรับราคาเป็น ๕๒.๕๐ บาท

๒. มาตรการในการลดค่าใช้จ่ายดำเนินการ โดยปรับลดงบการโฆษณา ลดพื้นที่เช่าอาคารสำนักงานจากสองชั้นเหลือเพียงหนึ่งชั้น นอกจากนี้ปีที่ผ่านมาพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปไม่ได้รับเงินโบนัส

๓. การปรับลดลูกจ้างปี ๒๕๖๒ หยุดรับลูกจ้างใหม่ ตำแหน่งงานใหม่และลูกจ้างใหม่ที่เข้ามาทดแทนลูกจ้างที่ลาออก และตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง ธันวาคม ๒๕๖๓ เลิกจ้างพนักงาน ๑๑ คน มีฝ่ายขาย ๓ คน ฝ่ายบุคคล ๓ คน การตลาด ๒ คน องค์กรสัมพันธ์ ๒ คน รวมผู้กล่าวหา และไม่มีการทดแทนอัตราลูกจ้างที่ลาออกหรือเกษียณอายุ จำนวน ๓๔ คน นอกจากนี้มีลูกจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงลาออกไม่รับลูกจ้างทดแทน จำนวน ๔๔ คน จากจำนวน ๖๑๓ คน และมีการประกาศปรับผังองค์กร วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

ผลประกอบการที่ผ่านมาของผู้ถูกกล่าวหาปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓ ปี ๒๕๕๘ กำไรสุทธิ ๖๑๗,๓๕๗,๑๘๗ บาท ปี ๒๕๕๙ กำไรสุทธิ ๕๓๐,๐๐๘,๗๕๘ บาท ปี ๒๕๖๐ กำไรสุทธิ ๙๐๔,๓๒๘ บาท ปี ๒๕๖๑ กำไรสุทธิ ๒๙๑,๔๐๓,๒๙๕ บาท ปี ๒๕๖๒ กำไรสุทธิ ๔๘๕,๙๐๘,๔๒๘ บาท ปี และ ๒๕๖๓ กำไรสุทธิ ๒๘๙,๔๕๓,๘๕๘ บาท แม้ผลประกอบการจะมีผลกำไรตลอดทุกปี แต่กำไรที่ได้มาจะต้องนำมาเป็นเงินสำรองในการทำธุรกิจในปีถัดไป ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างแรงงาน ค่าการบริหารจัดการ ค่าซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารโรงงาน และเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการผลิต

วันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศปรับผังองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อดำเนินการตามเป้าหมายและแผนงาน เนื่องจากสถานการณ์โควิด - 19 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๖๓ มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจติดลบ -๗% ถึง -๘% ตลาดอุตสาหกรรมนม -๗.๔% รวมทั้งการบริโภคนมในภาคครัวเรือน -๘% ส่งผลให้ยอดขายและยอดการผลิตนมลดลงอย่างต่อเนื่อง ในสถานการณ์เช่นนี้ต้องให้ความสำคัญในการเติบโตและการลดต้นทุน จำเป็นจะต้องมีความคล่องตัวยิ่งขึ้นและคงไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขัน นอกจากนี้ยังต้องมีโครงสร้างในการลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ในปี ๒๕๖๔ และตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ถึงปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ได้ทยอยปรับโครงสร้างองค์กรโดยลดจำนวนลูกจ้างไประดับหนึ่งแล้วเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น และให้องค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพและสามารถยืนหยัดได้ในการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาจะทำการปรับโครงสร้างองค์กรรวม ๔ หน่วยงาน คือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ และบางส่วนของฝ่ายผลิต

วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานฯ มีหนังสือคัดค้านการปรับโครงสร้างองค์กร ตามประกาศฉบับลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ปรับโครงสร้างองค์กร ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายบุคคล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ และบางสายงานของฝ่ายผลิต หลังจากนั้นวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ [REDACTED] กับ [REDACTED] ฝ่ายบุคคลได้แจ้งกับ [REDACTED] ประธาน และ [REDACTED] เลขานุการ สหภาพแรงงานว่าผู้ถูกกล่าวหาจะไม่เลิกจ้างพนักงานที่ถูกปรับโครงสร้าง และขณะนี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้าง



ปฏิบัติการ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้พูดคุยกับทางนาย [redacted] และนาย [redacted] ว่าการยื่นหนังสือดังกล่าวว่าประสงค์จะให้ผู้ถูกกล่าวหา ดำเนินการสิ่งใดทั้งสองคนแจ้งว่ายื่นเป็นพิธีการเพื่อไม่นำเกลียดในฐานะสภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามหน้าที่ไม่ได้หวังผลและเข้าใจว่าผู้ถูกกล่าวหาที่จะต้องดำเนินการให้ยื่นเพื่อให้ดูแลเท่านั้น

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการยุบตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ เนื่องจากมีผู้โทรศัพท์เข้าน้อยลงและงานโอเปอเรเตอร์ได้ออนสายให้ รปภ. หน้าป้อมยามทำหน้าที่แทน การต้อนรับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อบริษัทฯ น้อยลง มีการจำกัดการเยี่ยมชม เนื่องจากเป็นกิจการเกี่ยวกับอาหาร เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 และการต้อนรับให้บริการบุคคล ภายนอกเจ้าหน้าที่ที่เป็นเจ้าของเรื่องจะเดินไปพบบริเวณหน้าป้อมยามด้านหน้า ไม่ได้เข้ามาที่เคาเตอร์ต้อนรับ การรับจดหมายพัสดุต่างๆ มอบหมายให้ รปภ. หน้าป้อมยาม การส่งเอกสารระหว่างสาขาจากสำโรงไปกรุงเทพฯ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดเตรียมตะกร้าเอกสารไว้ และมีแมสเซนเจอร์มารับเอกสารในตะกร้างานดูแลความเรียบร้อย ความสะอาดห้องพยาบาล มอบให้แม่บ้านดูแลแทน งานสั่งซื้ออุปกรณ์เครื่องเขียนแต่ละแผนกสั่งซื้อกันเอง การส่งชุด PPE ไปซักทำความสะอาดร้านซักรีดจะมารับด้วยตนเองทุกวัน การเก็บบัตรอนุญาตเข้าพื้นที่บริษัทฯ ขอคืน เนื่องจากการเข้าแต่ละพื้นที่มีความสำคัญจึงให้ทีม HR Operation ทำแทน ก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาหาตำแหน่งอื่นให้และหัวหน้างานได้ช่วยฝางงานอีกแผนกหนึ่ง ซึ่งยังว่างคือตำแหน่งงานประสานงานการส่งออก ให้ผู้กล่าวหาไปสัมภาษณ์งานและผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งอีเมลล์ส่งให้ผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ให้ไปสัมภาษณ์วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ พร้อมกับมีหนังสือแนะนำตัวสมัครงานทางอีเมลล์แจ้งผู้กล่าวหาไปสัมภาษณ์โดยให้ออกาสผู้กล่าวหาเพียงผู้เดียวไปสัมภาษณ์ก่อน ตามผลการประเมินการสัมภาษณ์ของหัวหน้างาน ๒ คน ระบุว่า ผู้กล่าวหาที่มีความกังวลใจเกี่ยวกับความมีใจบริการของผู้กล่าวหา และไม่ยินยอมที่จะต้องทำงานด่วนหรือทำงานนอกเวลาการทำงานบ้าง ในแต่ละข้อจะมีผลคะแนนได้ ๒ มากกว่า ๓-๕ คะแนน สรุปไม่ผ่านการประเมิน หัวหน้างานคนแรกคือ [redacted] และคนที่สองชื่อ [redacted] ระบุว่า ตำแหน่งนี้ต้องการคนที่พอมีความรู้พื้นฐานการนำเข้าส่งออกบ้าง และต้องการคนที่มีความสามารถทำงานที่มีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาได้ รวมถึงสามารถทำงานด่วนในบางครั้ง ทั้งนี้ อาจมีการทำงานในช่วงเย็นบ้าง จากการพิจารณาแล้วผู้กล่าวหาจะไม่เหมาะกับงานที่มี และบริษัทฯ ได้พยายามหาตำแหน่งงานใหม่ให้ แต่ก็ไม่มีตำแหน่งใดที่เหมาะสมกับผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ยุบตำแหน่งพนักงานต้อนรับและรับโทรศัพท์ ทั้งที่สำนักงานสาขา [redacted] และสาขา [redacted] จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหา

วันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ [redacted] เรียกผู้กล่าวหาไปพบและแจ้งเลิกจ้างเป็นหนังสือเนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด - 19 ทั้งด้านการตลาด การจำหน่าย การผลิต การบริหารจัดการ จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ ผู้ร้องกล่าวหาอยู่ในตำแหน่งงานที่จะต้องถูกปรับลดองค์กรโดยจ่ายค่าชดเชยและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงได้รับตามกฎหมายเป็นเงิน ๔๐๗,๑๖๐ บาท แต่ถ้าผู้กล่าวหา ยอมรับการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษเพิ่มตามอายุงาน โดยผู้กล่าวหาจะได้หกเดือนเป็นเงิน ๑๖๘,๔๘๐ บาท แต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมรับการเลิกจ้าง และไม่ลงนามในหนังสือการเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงโอนเงินการเลิกจ้างเข้าบัญชีของผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ [redacted] เป็นเงินรวมทั้งสิ้น ๔๐๗,๑๖๐ บาท วันสุดท้ายของการทำงานคือ วันที่ [redacted]

ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ทราบมาก่อนที่จะมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้มีการส่งนางสาว [redacted] พนักงานรับเหมาจากฝ่ายบุคคลให้มาเรียนรู้งานจากผู้กล่าวหาซึ่งจะได้ชี้แจงให้ทราบในภายหลังแต่อย่างไรก็ตามหลังจากเลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้วผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าไม่มีการจ้างคนอื่นมาทำหน้าที่แทนผู้กล่าวหาแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงว่าเพิ่มเติมว่าเมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔



นางสาว [REDACTED] ได้แจ้งผ่านหัวหน้างานปรากฏหลักฐานทางไลน์ว่าได้ขอลางานเนื่องจากยายทวดป่วย และจะเข้ามาทำงานในวันที่ ๑๘ ช่วงบ่ายแต่ไม่ได้เข้ามาทำงานต่อเนื่องถึงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ต่อมาวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] ได้แจ้งหัวหน้าผ่านทางไลน์ว่าลาออกจากงาน เนื่องจากไม่มีใครเลี้ยงลูก แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ชี้แจงประเด็นการการส่งนางสาว [REDACTED] มาเรียนรู้งานจากผู้กล่าวหา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับฟังข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหา พร้อมพยานหลักฐานแล้วมีประเด็นพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่าย ฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] จนถึงวันที่ถูกเลิกจ้าง คือวันที่ [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้ายพนักงานต้อนรับและรับโทรศัพท์ สังกัดฝ่ายบุคคล สหภาพแรงงาน [REDACTED] เดิมชื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] จัดทะเบียนเมื่อวันที่ [REDACTED] เลขทะเบียนที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพแรงงาน [REDACTED] ปัจจุบันมี [REDACTED] เป็นประธาน ผู้กล่าวหา ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ [REDACTED] สิงหาคม [REDACTED] เลขทะเบียนที่ [REDACTED] เป็นเพียงสมาชิก สหภาพแรงงานเท่านั้น ไม่ได้มีบทบาทอื่นใด โดยสหภาพแรงงานฯ เป็นผู้รับชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน จากสมาชิกเอง เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจากันเอง ๕ ครั้ง และสามารถเจรจากตกลงกันได้และได้จัดทำ บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับ ๓๐ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาจึงเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีประเด็นพิจารณาต่อ ว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาจ้างผู้กล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้ายพนักงานต้อนรับและรับโทรศัพท์ สังกัดฝ่ายบุคคล ได้รับค่าจ้างเดือนละ [REDACTED] บาท ทำหน้าที่ปฏิบัติงานต้อนรับบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่องานกับบริษัทฯ รับ-ต่อสายโทรศัพท์ เพื่อการติดต่อสื่อสารทั้งภายในภายนอกบริษัทฯ คัดแยก-จัดส่งเอกสารไปรษณีย์ พัสดุ ไปยังหน่วยงานต่างๆ และงานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มประสบปัญหาทางธุรกิจตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ เป็นต้นมา ในเรื่องของยอดการผลิตลดลงต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ยอดการผลิตลดลงจาก ๓๕๐ ล้านตัน เหลือ ๒๙๐ ล้านตัน รวมทั้งมียอดขาย และปริมาณการรับน้ำมันดิบลดลงอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกัน ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องบริหารการทำกำไร ด้วยการใช้นโยบายการต่าง ๆ เช่น การขอปรับราคาลดต้นทุนจาก [REDACTED] ซึ่งได้รับการพิจารณาปรับให้แต่ไม่เท่าราคาที่ผู้ถูกกล่าวหาขอปรับ การปรับลดค่าใช้จ่าย ค่าเนิการ คือ งบการโฆษณา ลดพื้นที่เช่าอาคารสำนักงานจากสองชั้นเหลือเพียงหนึ่งชั้น ปีที่ผ่านมาพนักงาน ระดับหัวหน้างานขึ้นไปไม่ได้รับเงินโบนัส ปรับลดลูกจ้างปี ๒๕๖๒ หยุดรับลูกจ้างใหม่ ตำแหน่งงานใหม่และ ลูกจ้างใหม่ที่เข้ามาทดแทนลูกจ้างที่ลาออก เดือนเมษายน - ธันวาคม ๒๕๖๓ เลิกจ้างลูกจ้าง ๑๑ คน ต่อมาวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศปรับผังองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อดำเนินการ ตามเป้าหมายและแผนงาน เนื่องจากสถานการณ์โควิด - 19 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย ปี ๒๕๖๓ มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจติดลบ -๗% ถึง -๘% ตลาดอุตสาหกรรมนม -๗.๔% รวมทั้งการบริโภคนมในภาคครัวเรือน -๘% ส่งผลให้ยอดขายและยอดการผลิตนมลดลงอย่างต่อเนื่อง ในสถานการณ์เช่นนี้ต้องให้ความสำคัญในการเติบโตและการลดต้นทุน จำเป็นจะต้องมีความอดทนอย่างยิ่งขึ้นและคงไว้ซึ่งความสามารถ



ในการแข่งขัน นอกจากนี้ยังต้องมีโครงสร้างในการลดต้นทุน และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเพื่อการเติบโตอย่างต่อเนื่องในปี ๒๕๖๔ และตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ถึงปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ได้ทยอยปรับโครงสร้างองค์กร โดยลดจำนวนลูกจ้างไประดับหนึ่งแล้วเพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น และให้องค์กรมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพและสามารถยืนหยัดได้ในการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นในปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาจะทำการปรับโครงสร้างองค์กรรวม ๔ หน่วยงาน คือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ และบางส่วนของฝ่ายผลิต โดยการปรับโครงสร้างขององค์กรของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและลดค่าใช้จ่ายลงซึ่งคัดเลือกลักษณะงานที่มีผลกระทบต่อธุรกิจน้อยที่สุดและงานนั้นสามารถกระจายให้ผู้อื่นทำแทนได้ไม่ใช่งานหลักขององค์กร และไม่มีการจ้างลูกจ้างอื่นมาทดแทนก็คือตำแหน่งผู้กล่าวหา แม้จะมีการคัดค้านจากสหภาพแรงงานฯ แต่ได้สร้างความเข้าใจต่อกันแล้ว ก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศแจ้งทางอีเมลให้ลูกจ้างที่ต้องการพัฒนาดตนเองเพื่อเปลี่ยนงานไปทำงานหน้าที่ผู้ประสานงานการส่งออก ผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวมทั้งบุคคลภายนอกไปสัมภาษณ์ ต่อมาวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทางวาจาโดยให้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ๑ มกราคม ๒๕๖๔ และในวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีอีเมลแจ้งผู้กล่าวหาว่าจะส่งนางสาว [REDACTED] หน่วยงานที่แผนกบุคคลมาให้ผู้กล่าวหาเป็นผู้สอนงาน เช่น อนุญาตการเข้าพื้นที่การปฏิบัติงานเฉพาะบุคคล (คีย์การ์ด) ทำบัตรแอกนอมสวิตติการประจำเดือนของพนักงาน การสั่งซื้อเครื่องเขียนประจำเดือน พร้อมการอนุญาตเข้าถึงข้อมูล เปิด PR/PO ต้อนรับคณะผู้มาเยี่ยมชมโรงงานการทำแบบทดสอบ การต้อนรับการรับโทรศัพท์ ซึ่งนางสาว [REDACTED] ได้เรียนรู้งานกับผู้กล่าวหา ๓ วัน ต่อมาวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากการแพร่ระบาดของ COVID - 19 จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสม โดยการเลิกจ้าง และได้โอนเงินค่าชดเชยรวมถึงเงินอื่นให้แก่ลูกจ้าง เป็นเงิน ๔๐๗,๑๖๐ บาท ในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ หลังจากผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างแล้วนาย [REDACTED] ได้พบเห็นนางสาว [REDACTED] มาทำงานแทนผู้กล่าวหาประมาณ ๒ เดือน เนื่องจากพยานทำงานอยู่ชั้นเดียวกันแต่หลังจากที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วพยานไม่เห็นนางสาว [REDACTED] มาทำงานอีกเลยประมาณเดือนเมษายน ๒๕๖๓ กรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่ามีนางสาว [REDACTED] ให้มาเรียนรู้งานจากผู้กล่าวหาโดยข้อมูลนี้จะชี้แจงภายหลังแต่ยืนยันว่า ไม่มีการให้ลูกจ้างอื่นมาทำหน้าที่แทนผู้กล่าวหาแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงกรณีของคุณ [REDACTED] ว่าได้ลาออกจากงาน โดยแจ้งผ่านหัวหน้างานปรากฏหลักฐานทางไลน์ว่า เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้แจ้งหัวหน้างานผ่านทางไลน์ขอลาเนื่องจากยายทวดป่วยจะเข้ามาทำงานวันที่ ๑๘ - ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ แต่ไม่ได้เข้ามา วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้แจ้งไลน์ผ่านหัวหน้าว่าขอลาออกจากงาน เนื่องจากไม่มีใครเลี้ยงดูบุตร ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการยุบตำแหน่งพนักงานรับโทรศัพท์ เนื่องจากมีผู้โทรศัพท์เข้าบ่อยลงและงานโอเปอเรเตอร์ได้โอนสายให้ รปภ.หน้าป้อมยามทำหน้าที่แทน การต้อนรับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อบริษัทฯ น้อยลง มีการจำกัดการเยี่ยมชม เนื่องจากเป็นกิจการเกี่ยวกับอาหาร เนื่องจากสถานการณ์โควิด - 19 และการต้อนรับให้บริการบุคคลภายนอกเจ้าหน้าที่ที่เป็นเจ้าของเรื่องจะเดินไปพบบริเวณหน้าป้อมยามด้านหน้าไม่ได้เข้ามาที่เคาเตอร์ต้อนรับ การรับจดหมายพัสดุต่าง ๆ มอบหมายให้ รปภ. หน้าป้อมยาม การส่งเอกสารระหว่างสาขา จากสาโรงไปกรุงเทพมหานคร ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดเตรียมตะกร้าเอกสารไว้ และมีแมสเซนเจอร์มารับเอกสารในตะกร้า งานดูแลความเรียบร้อยความสะอาดห้องพยาบาล มอบให้แม่บ้านดูแลแทน งานสั่งซื้ออุปกรณ์เครื่องเขียนแต่ละแผนกสั่งซื้อกันเอง การส่งชุด PPE ไปซักทำความสะอาด ร้านซักรีดจะมารับด้วยตนเอง ทุกวันการเก็บบัตรอนุญาตเข้าพื้นที่ บริษัทฯขอคืน เนื่องจากการเข้าแต่ละแต่ละพื้นที่มีความสำคัญผู้ถูกกล่าวหา



ได้ให้ทีม HR Operation ทำแทน จึงจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณา
หาตำแหน่งอื่นให้แล้วแต่ไม่มีตำแหน่งงานใดที่เหมาะสม และได้ช่วยฝากงานอีกแผนกหนึ่งซึ่งยังว่างอยู่คือ
ตำแหน่งงานประสานงานการส่งออกให้ผู้กล่าวหาไปสัมภาษณ์งาน พร้อมกับมีหนังสือแนะนำตัวสมัครงานมา
ทางอีเมลล์ด้วยแจ้งผู้กล่าวหาไปสัมภาษณ์ โดยให้อีกโอกาสผู้กล่าวหาเพียงผู้เดียวไปสัมภาษณ์ก่อน แต่ไม่ผ่าน
การสัมภาษณ์แต่ผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาประกาศทางอีเมลล์แจ้งให้ลูกจ้างที่ต้องการพัฒนาตนเอง
เพื่อเปลี่ยนงานไปทำหน้าที่ผู้ประสานงานการส่งออก โดยมีผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นที่สนใจสมัครเข้าไปสัมภาษณ์
รวมถึงมีบุคคลภายนอกไปสัมภาษณ์ด้วย จากข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายข้างต้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของ COVID - 19
จำเป็นต้องปรับโครงสร้างองค์กรให้มีขนาดที่เหมาะสมและลดค่าใช้จ่ายลง โดยคัดเลือกงานที่มีผลกระทบต่อ
ธุรกิจน้อยที่สุดและงานนั้นสามารถกระจายให้ผู้อื่นทำแทนได้และไม่ใช่งานหลักขององค์กรคือตำแหน่งของ
ผู้กล่าวหา โดยผลกระทบที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับนั้นไม่ปรากฏว่าธุรกิจของผู้กล่าวหาประสบภาวะการณ์ขาดทุนแต่
อย่างไรก็ตามแต่ได้รับผลกำไรน้อยลงเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ ภายหลังการเลิกจ้างแม้ผู้ถูกกล่าวหา
จะไม่มีภาระจ้างลูกจ้างอื่นมาทดแทนตำแหน่งผู้กล่าวหาก็ตามและได้ยุบเลิกตำแหน่งผู้กล่าวหา แต่ก่อนการ
เลิกจ้างนั้นได้ปรากฏหลักฐานว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งนางสาว [redacted] พนักงานจ้างเหมาไปเรียนรู้งาน
จากผู้กล่าวหาและหลังจากการเลิกจ้างมีพยานพบเห็นนางสาว [redacted] ได้มาทำงานแทนผู้กล่าวหาประมาณ
๒ เดือน จนกระทั่งผู้กล่าวหาได้มายื่นคำร้องกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่
๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้รับพยานไม่เห็นนางสาว [redacted] อีกเลย โดยในชั้นสอบ
ข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าไม่ทราบว่ามีภาระส่ง [redacted] มาเรียนรู้งานจากผู้กล่าวหาและจะชี้แจงให้
ทราบภายหลังต่อมาวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือชี้แจงเพิ่มเติมกรณีคุณ [redacted] ว่าได้
ลาออกจากงานโดยแจ้งผ่านหัวหน้างานปรากฏหลักฐานทางไลน์ว่า เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้แจ้ง
หัวหน้างานผ่านทางไลน์ขอลางานเนื่องจากยายทวดป่วย และจะเข้ามาทำงานในวันที่ ๑๘ ช่วงบ่ายแต่ไม่ได้เข้า
มาทำงานต่อเนื่องถึงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ต่อมาวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้แจ้งไลน์ผ่านหัวหน้าว่าขอ
ลาออกจากงาน เนื่องจากไม่มีใครเลี้ยงดูบุตรแต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ชี้แจงกรณีและส่งมาเรียนรู้งานและทำงานแทนผู้
กล่าวหาซึ่งเป็นช่วงก่อนที่นางสาว [redacted] ลาออก แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะแก้ไขปัญหาก่อนการเลิกจ้างโดยหา
ตำแหน่งงานใหม่โดยส่งผู้กล่าวหาไปสัมภาษณ์งานในตำแหน่งประสานงานการส่งออก ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องมี
พื้นฐานด้านการส่งออกต้องมีความรู้ด้านนี้พอสมควร ในขณะที่ผู้กล่าวหาทำงานเป็นพนักงานต้อนรับและ
โทรศัพท์ที่ทักษะแตกต่างกันจึงไม่ผ่านการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสมควรที่จะหาตำแหน่งงานที่ใกล้เคียงให้ผู้
กล่าวหาอยู่ในวิสัยที่ทำได้ อีกทั้งงานที่ผู้กล่าวหาเคยทำก็ยังคงดำเนินการเพียงแต่กระจายกันอยู่เมื่อไม่
ปรากฏว่าธุรกิจของผู้กล่าวหาประสบภาวะการณ์ขาดทุนแต่อย่างไรก็ตามแต่ได้รับผลกำไรน้อยลงและการยุบเลิก
ตำแหน่งเป็นเพียงนโยบายของผู้ถูกกล่าวหา จึงเห็นว่าเหตุผลความจำเป็นที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างยังไม่เพียงพอ
ที่จะเลิกจ้างได้ ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted]
[redacted] เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยที่ผู้กล่าวหา
ไม่ได้กระทำความผิด อันเป็นข้อยกเว้นตาม (๑) - (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้
กล่าวหา กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับ
แต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน



อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [REDACTED]
[REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่
ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัศฎญาณกุล)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายทวี เทชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ)

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานสัมพันธ์



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

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

ฯลฯ

(๕) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ





คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๙๐ - ๑๐๒ /๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

ระหว่าง { นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยโดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาว่า ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ และไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และยื่นคำร้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน จำนวน ๓ เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง และนำพยานหลักฐานมาแสดง รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา พยานเอกสารที่ทั้งสองฝ่ายยื่น และพยานหลักฐานเท่าที่ปรากฏข้อเท็จจริงรับฟังได้ ดังนี้

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

จึงขอขยายระยะเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ [REDACTED] ลงวันที่ [REDACTED] ให้ขยายระยะเวลาการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องนี้ออกไปอีก ๓๐ วัน

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบ กิจการผลิตสายไฟฟ้าและสายเคเบิล เข้าทำงานในตำแหน่งควบคุมเครื่องจักร ปัจจุบันได้ถูกย้ายไปช่วยงานใน แผนกอื่น หน้าที่ วันเข้าทำงาน ค่าจ้างต่อชั่วโมง รายละเอียดปรากฏตามตาราง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หน้าที่ปัจจุบัน	วันเข้าทำงาน	ค่าจ้าง (ชั่วโมง)
๑	[REDACTED]	กรอตัดแบ่ง	[REDACTED]	๘๖.๒๘
๒	[REDACTED]	อาคารสนาม	[REDACTED]	๘๕.๕๘
๓	[REDACTED]	อาคารสนาม	[REDACTED]	๗๕.๘๓
๔	[REDACTED]	กรอตัดแบ่ง	[REDACTED]	๖๔.๔๒
๕	[REDACTED]	อาคารสนาม	[REDACTED]	๖๒.๑๖
๖	[REDACTED]	อาคารสนาม	[REDACTED]	๕๗.๓๙
๗	[REDACTED]	อาคารสนาม	[REDACTED]	๑๐๗.๙๙
๘	[REDACTED]	สะแครี่ป	[REDACTED]	๑๕๒.๕๖
๙	[REDACTED]	สะแครี่ป	[REDACTED]	๙๓.๓๖
๑๐	[REDACTED]	สะแครี่ป	[REDACTED]	๙๖.๖๓
๑๑	[REDACTED]	สะแครี่ป	[REDACTED]	๑๐๓.๔๕
๑๒	[REDACTED]	สะแครี่ป	[REDACTED]	๑๑๕.๐๒
๑๓	[REDACTED]	อินสเปคเตอร์	[REDACTED]	๑๒๑.๐๒

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์วันอาทิตย์ เวลาทำงาน ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. เวลาพักระหว่างการทำงาน ๑๒.๐๐ น. - ๑๓.๐๐ น. สแกนลายนิ้วมือเข้าออกงาน กำหนดจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และรายได้ อื่นๆทุกวันที่ ๑๓ ของเดือน (รอบวันทำงาน วันที่ ๑๖ ถึงวันสุดท้ายของเดือนก่อน) และทุกวันที่ ๒๘ ของเดือน (รอบทำงานวันที่ ๑ ถึงวันที่ ๑๕ ของเดือน) โดยจ่ายเงินเข้าบัญชีธนาคาร [REDACTED] และมีสลิปเงินเดือนให้ทุกเดือน ไม่มีการลงลายมือชื่อรับเงิน

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๗๒ คน ประเภทสหภาพแรงงาน มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของ [REDACTED] ที่ไม่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ หรือบทลงโทษ สหภาพแรงงานมีการหักเงินค่าบำรุง สมาชิกสหภาพแรงงานรายเดือนๆ ละ ๕๐ บาท โดยมีตัวแทนในแต่แผนกเป็นผู้จัดเก็บและสมาชิกบางส่วนนำเงิน

ค่าบำรุงสมาชิกลำบากเอง เดิมสหภาพแรงงานได้มีข้อตกลงให้ผู้ถูกกล่าวหาหักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ แต่ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการหักเงินให้สหภาพแรงงานเนื่องจาก ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า ไม่มีบุคคลากรในการจัดเก็บ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีตำแหน่ง ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งประธานสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๒	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๓	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๔	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๕	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๖	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๗	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๘	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๙	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๑๐	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๑๑	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๑๒	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ปัจจุบันตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน
ผู้กล่าวหาที่ ๑๓	สมัครเป็นสมาชิกวันที่		ตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ได้ร้องกล่าวหา บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ เพราะเหตุฟ้องร้องดำเนินคดีผู้ถูกกล่าวหา ต่อศาลแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งที่ [REDACTED] สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลงานโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ อีกครั้ง โดยคะแนนที่ได้ ต้องไม่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การจ่ายโบนัสต่ำสุด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสตามคำสั่งดังกล่าวแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่น คำฟ้องคดีแรงงานเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ต่อศาลแรงงานกลาง ซึ่งปัจจุบัน อยู่ระหว่างการดำเนินการของศาลแรงงานกลาง

วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ เรื่อง จ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งในประกาศดังกล่าว มีรายละเอียด ดังนี้ ๑) กำหนดการจ่ายเงินโบนัสภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส โดยอ้างอิงเอกสารแนบประกาศจำนวน ๒ ฉบับ กล่าวคือ เอกสารแนบ ๑ กราฟแสดงเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๓ ในเกณฑ์เป็นข้อมูลการกำหนดจำนวนเดือนที่จ่ายเงิน โบนัสตั้งแต่ ๐ เดือน ถึง ๖ เดือน ส่วนในแนบนั้นเป็นเรื่องการจ่ายเงินโบนัสพิเศษ บวกร้อยละ ๑๐ ไม่ปรากฏว่า ได้มีการกำหนดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยในชั้นสอบข้อเท็จจริงจากผู้ถูกกล่าวหาได้กล่าวว่า

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าคะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ละช่วงคะแนนจะได้รับเงินโบนัสกี่เดือน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ให้ข้อเท็จจริงแก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยผู้รับมอบอำนาจของผู้กล่าวหาอ้างว่า ไม่ทราบข้อเท็จจริง เอกสารแนบ ๒ เงินพิเศษบวกเพิ่ม โปรแกรมพิเศษ Years of Service (อายุงาน) โดยกำหนดเงินบวกพิเศษเพิ่มขึ้นตามอายุงาน และกำหนดข้อยกเว้นการไม่จ่ายเงินบวกพิเศษสำหรับลูกจ้างที่ได้รับโบนัสตั้งแต่ ๐ เดือน ถึง ๐.๕ เดือน

สำหรับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไม่ได้ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และไม่ทราบว่าลูกจ้างรายอื่นได้รับการจ่ายโบนัสประจำปีเหมือนกันหรือไม่ เดิมก่อนการจ่ายโบนัสประจำปีในแต่ละปี ผู้ถูกกล่าวหาจะมีแบบประเมินผลการปฏิบัติงานมาให้กับพนักงานทุกคนและประเมินการปฏิบัติงานโดยหัวหน้าตามลำดับเหนือขึ้นไปแต่ไม่ได้แจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างทราบ สำหรับปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คนไม่ได้รับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแต่อย่างใด และไม่ได้รับการชี้แจงจากผู้ถูกกล่าวหาว่าเพราะเหตุใดจึงไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทราบว่ากรรมการสหภาพแรงงานในสาขา [REDACTED] จำนวน ๕ คน ได้ลาออกจากการเป็นกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าหากลาออกจากการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้ ซึ่งในรอบการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาอ้างว่ามีลูกจ้างในแผนกตรวจสอบคุณภาพ ([REDACTED]) ได้ลาป่วยจำนวน ๓๔ วัน แต่กลับได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ จำนวน ๐.๕ เดือน และลูกจ้างในแผนกโรคติดต่อ ([REDACTED]) ซึ่งทำงานในแผนกเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ลาป่วยจำนวน ๒๐ วัน แต่กลับได้รับการจ่ายโบนัสจำนวน ๒ เดือน ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน รับว่าที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการบีบบังคับให้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน แต่อย่างใด มีเพียง [REDACTED] หัวหน้าแผนกสะแคร์ป และนาย [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้าช่าง ได้มีการพูดคุยเรื่องการลาออกเพื่อที่จะให้ได้รับเงินตามกฎหมาย หากประสงค์จะลาออกให้แจ้งผู้จัดการโรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เข้าใจว่าเจตนาดังกล่าวต้องการให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ที่เป็นประธานสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานลาออกจากงาน และเห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ไม่ขึ้นเงินเดือนประจำปี และไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ทำงานตามตำแหน่งงานเดิมควบคุมเครื่องจักร เป็นการบีบบังคับให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

ในรอบปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไม่ได้มีการกระทำความผิดข้อบังคับของบริษัทฯ หรือถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีเพียงการเรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๕ ที่ ๖ และที่ ๗ ซึ่งทำงานอยู่ในแผนกอาคารสนามมาพบเพื่อตักเตือนโดยวาจาโดยไม่ได้มีการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากได้รับการรายงานจากผู้บังคับบัญชาว่าประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ มาทำงานไม่ตรงเวลา การเลิกงานก่อนเวลาสั่งงานแล้วไม่ทำในทันที เชื้อยชา ได้เถียงหัวหน้างาน แต่ไม่ได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มาสอบข้อเท็จจริงเพื่อตักเตือนด้วยวาจาหรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนผู้กล่าวหารายอื่นไม่ได้มีการรายงานจากผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใดผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นลูกจ้างมีการทำหนังสือสัญญาจ้างแรงงาน ระหว่างวันที่ ๑๐

เมษายน ๒๕๓๒ - วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๐ โดยรับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่พนักงานควบคุมเครื่องจักร แผนกผลิต ฝ่ายโรงงาน ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ปัจจุบันได้ย้ายไปช่วยงานสนับสนุนการผลิตในแผนกต่างๆ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ เคยทำงานในส่วนโรงงานฝ่ายผลิต ต่อมาได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ไปช่วยงานในแผนกอื่นนอกโรงงานฝ่ายผลิต ซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุน จำนวน ๓ แผนก ดังต่อไปนี้

๑) แผนกกรอตัดแบ่ง เดิมมีลูกจ้างจำนวน ๓ คน ปัจจุบันมีลูกจ้าง ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๔ ทำหน้าที่ตัดแบ่งสายไฟฟ้าตามคำสั่งซื้อ

๒) แผนกสะแครง เดิมมีลูกจ้างจำนวน ๑๖ คน ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๒๑ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๕ ที่ ๖ และที่ ๗ ทำหน้าที่คัดแยกของเสียที่เกิดจากการผลิต

๓) แผนกอาคารสนาม เดิมมีลูกจ้างจำนวน ๓ คน (เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง) ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๘ ถึงที่ ๑๒ ทำหน้าที่ซ่อมบำรุง ดูแลระบบไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น ซึ่งการให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ไปช่วยงานในฝ่ายสนับสนุนดังกล่าว ไม่ได้สอบถามความสมัครของผู้กล่าวหา แต่เป็นดุลพินิจของบริษัทฯในการที่จะให้ผู้กล่าวหาโยกย้ายไปช่วยงาน ซึ่งไม่ได้เกี่ยวกับการที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานแต่อย่างใด โดยในตำแหน่งงานใหม่มีหัวแผนกในการสอนงานในช่วงเริ่มต้น [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต และเป็นผู้รับมอบอำนาจผู้ถูกกล่าวหา ได้ให้ถ้อยคำว่าจะเคยสอบถามไปยังหัวหน้าแผนกของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน โดยได้คำตอบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน สามารถทำงานได้เป็นที่น่าพอใจ แต่ในส่วนของพฤติกรรมยังต้องปรับปรุง เช่น ความทุ่มเทในการทำงาน การตรงต่อเวลา ความเอาใจใส่ในการทำงานหลังจากที่มีการโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ออกไปช่วยงานในฝ่ายสนับสนุน แล้วทางผู้ถูกกล่าวหา ได้รับสมัครพนักงานใหม่และย้ายลูกจ้างเข้ามาทำงานแทนหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งในช่วงปลายปี ๒๕๖๓ และ [REDACTED] เคยเรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ มาพูดคุยเพื่อถามความสมัครใจว่าจะกลับเข้ามาทำงานควบคุมเครื่องจักรในฝ่ายผลิตตามเดิมหรือไม่ แต่ได้รับการปฏิเสธเนื่องจากออกไปทำงานในหน้าที่ใหม่มาแล้ว จึงไม่ประสงค์จะปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต

วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ เรื่อง จ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๓ ซึ่งในประกาศดังกล่าว มีรายละเอียด ดังนี้ ๑) กำหนดการจ่ายเงินโบนัสภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ๒) กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส โดยอ้างอิงเอกสารแนบประกาศจำนวน ๒ ฉบับ กล่าวคือ เอกสารแนบ ๑ กราฟแสดงเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๓ ในแนบตั้งเป็นข้อมูลการกำหนดจำนวนเดือนที่จ่ายเงินโบนัสตั้งแต่ ๐ เดือน ถึง ๖ เดือน ส่วนในแนบนอนเป็นข้อมูลการจ่ายเงินโบนัสพิเศษ บวกร้อยละ ๑๐ ไม่ปรากฏว่าได้มีการกำหนดช่วงคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเพื่อกำหนดจำนวนเงินโบนัสปกติตามข้อมูลในแนบตั้ง โดยในขั้นสอบข้อเท็จจริงจากผู้ถูกกล่าวหาได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างระดับปฏิบัติการ พิจารณาจากคะแนนผลการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ ๖๐ และสถิติการทำงานของลูกจ้าง (ขาด ลา มาสาย) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ลูกจ้างที่ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จะได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ สำหรับแต่ละช่วงคะแนนจะได้รับเงินโบนัสกี่เดือน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ให้ข้อเท็จจริงแก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยผู้รับมอบอำนาจของผู้กล่าวหาอ้างว่าไม่ทราบข้อเท็จจริง ส่วนเอกสารแนบ ๒

เป็นหลักเกณฑ์การจ่ายเงินพิเศษบวกเพิ่ม โปรแกรมพิเศษ Years of Service (อายุงาน) โดยกำหนดเงินบวกพิเศษเพิ่มขึ้นตามอายุงานและกำหนดข้อยกเว้นการไม่จ่ายเงินบวกพิเศษสำหรับลูกจ้างที่ได้รับโบนัสตั้งแต่ ๐ เดือน ถึง ๐.๕ เดือน

วิธีการประเมิน หัวหน้างาน/ผู้จัดการแผนกจะเป็นผู้ประเมินและส่งให้กับผู้อำนวยการฝ่ายบริหารพิจารณา โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะส่งหลักเกณฑ์/วิธีการประเมิน/แบบฟอร์มและคู่มือการใช้งานให้กับหัวหน้างานทาง E-Mail ซึ่งการกำหนดเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ จะมีการกำหนดอยู่ ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) ผลประกอบการ ๒) สัดส่วนที่บริษัทกำหนดในแต่ละปี แบ่งการทำงานเป็น ๘ ฝ่าย โดยกำหนดสัดส่วนเฉพาะลูกจ้างในฝ่ายผลิตที่จะได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ดังนี้

จำนวนเดือนที่ได้รับ (เดือน)	สัดส่วนลูกจ้างที่กำหนด (คน)	จำนวนลูกจ้างที่ได้รับ (คน)
๐	๑๑	๑๕ รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน
๐.๒๕	๑๗	๑๔
๐.๕	๑๗	๒๐
๑	๑๘	๑๖
๒	๒๓	๒๓
๒.๕	๒๗	๒๕
๓	๓๔	๓๕
๓.๕	๒๗	๒๗
๓.๗๕	๒๓	๒๓
๔.๒๕	๑๘	๑๘
๕	๗	๗
๖	๕	๕

ในปี ๒๕๖๓ ลูกจ้างไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี มีจำนวน ๕๐ คน เป็นฝ่ายผลิตจำนวน ๒๐ คน แยกเป็นฝ่ายผลิตโรงงาน [REDACTED] จำนวน ๑๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ด้วย และฝ่ายผลิตโรงงาน [REDACTED] จำนวน ๕ คน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ทำงานในฝ่ายเทคนิคและความปลอดภัย ซึ่งในฝ่ายดังกล่าวมีลูกจ้างที่ไม่ได้เงินโบนัส

จำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ผู้ถูกกล่าวหาส่งแบบประเมินของลูกจ้างที่ไม่ได้รับโบนัสจำนวน ๓๐ คน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างสาขา [REDACTED] จำนวน ๕ คน สาขา [REDACTED] จำนวน ๒๕ คน เป็นลูกจ้างในฝ่ายผลิต เป็นลูกจ้างระดับปฏิบัติการ จำนวน ๑๕ คน เป็นผู้กล่าวหา ๑๓ คน และลูกจ้างอื่นอีก ๒ คน ซึ่งในแผนกเดียวกันกับผู้กล่าวหาที่ ๘ ถึงที่ ๑๒

ผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน แต่ไม่ได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน รวมถึงลูกจ้างทุกคนในบริษัททราบ ลูกจ้างจะทราบเพียงแต่ว่าไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี แต่จะไม่ทราบรายละเอียดว่าไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี เพราะเหตุใด ผู้ถูกกล่าวหากำหนดจ่ายเงินโบนัสทุกวันที่ ๓๐ ธันวาคม ของปีนั้นๆ ลูกจ้างจะทราบว่าตัวเองจะได้รับเงินโบนัสหรือไม่ จำนวนเท่าใด จะทราบจากบัญชีธนาคาร ทั้งนี้บริษัทได้ถือปฏิบัติมาตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ วัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อให้ทราบว่าลูกจ้างแต่ละคนทำงานได้ตรงตามเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน และผลผลิตในการทำงาน ซึ่งผลการปฏิบัติงานหัวหน้างาน ผู้จัดการแผนกจะประเมินคะแนน และส่งให้ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารประเมิน โดยคะแนนที่ได้จากผู้อำนวยการฝ่ายอาจมีการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับคณะกรรมการบริหารพิจารณาอีกครั้ง ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๗.๑๔ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๔.๒๙ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๔.๒๙ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๗.๑๔ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๕.๗๑ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๒.๘๖ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๒๒.๘๖ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๘ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๕.๗๑ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๙ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๕.๗๑ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๒.๘๖ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๕.๗๑ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๒.๘๖ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๒.๘๕ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓

การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ตามหลักเกณฑ์ของบริษัทซึ่งตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ๕ ระดับ คือ

ระดับ ๑ Does Not Meet (ไม่พบ) แสดงถึงผู้มีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดในองค์กร บุคคลในหมวดหมู่นี้ไม่ส่งผลลัพธ์และแสดงวิสัยทัศน์ทางธุรกิจของ STARK ในระดับที่ยอมรับไม่ได้ ประสิทธิภาพ โดยรวมของพวกเขาไม่เป็นไปตามหน้าที่รับผิดชอบหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับ ๒ Partially Meet Expectations (ตรงตามความคาดหวังบางส่วน) แสดงถึงผู้มีส่วน
ร่วมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าในองค์กร บุคคลในหมวดหมู่นี้ไม่ส่งผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพต่ำ
กว่าที่คาดหวัง โดยทั่วไปพวกเขาตอบสนองความต้องการงานส่วนใหญ่ ๆ

ระดับ ๓ Meets Expectations (ตรงตามความคาดหวัง) แสดงถึง ความแข็งแกร่งขององค์กร
ของเราบุคคลในหมวดหมู่นี้ให้ผลลัพธ์ที่สม่ำเสมอและแสดงให้เห็นถึง STARK ในระดับที่สนับสนุนธุรกิจอย่าง
เต็มที่

ระดับ ๔ Exceeds Expectations (เกินความคาดหวัง) แสดงถึง ความสามารถที่ยอดเยี่ยม
ในองค์กร บุคคลในหมวดหมู่นี้ มีประสิทธิภาพที่บ่อยและสม่ำเสมอเกินกว่าข้อกำหนดของงานและบางครั้งก็
เกินระดับสูงสุดของความสามารถ

ระดับ ๕ Exceptionally Exceeds Expectations (เกินความคาดหวังอย่างดีเลิศ) แสดงถึง
ความเป็นเลิศและความสามารถที่โดดเด่นที่สุดภายในองค์กร บุคคลในหมวดหมู่นี้โดดเด่นและชัดเจนอย่าง
แท้จริงและต่อเนื่อง

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเกณฑ์การประเมิน เป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ ประเมินผลงานระดับ
ปฏิบัติการ มีปัจจัยการประเมิน จำนวน ๗ หัวข้อ กลุ่มงาน Operator ประเมินข้อ ๑-๕ คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน
มีปัจจัยการประเมิน ดังนี้

ข้อ ๑ ปริมาณงานที่ทำได้ และตรงตามเป้าหมาย

ข้อ ๒ คุณภาพงาน

ข้อ ๓ ความรู้ในงาน

ข้อ ๔ พฤติกรรมในการทำงาน

ข้อ ๕ การเป็นแบบอย่างที่ดี

สรุปคะแนน รวม ในส่วนที่ ๑ (จากทุกปัจจัยการประเมิน) เท่ากับ คะแนนที่ได้ คูณ ๑๐๐หารด้วยคะแนนเต็ม
ส่วนที่ ๒ สถิติการขาด ลา มาสาย (สัดส่วนตามบริษัทฯ) มีปัจจัยการประเมินจำนวน ๒ หัวข้อ ข้อ ๑ มา
สาย จำนวน ๑ - ๕ คะแนน กำหนดจำนวนครั้งที่มาสายต่อคะแนน ดังนี้ มาสาย ๐ ถึง ๓ ครั้ง ได้ ๕ คะแนน
๔ ถึง ๖ ครั้ง ได้ ๔ คะแนน ๗ ถึง ๑๒ ครั้ง ได้ ๓ คะแนน ๑๓ ถึง ๒๔ ครั้ง ได้ ๒ คะแนน และมากกว่า ๒๔
ครั้ง ได้ ๑ คะแนน ข้อ ๒ ลาป่วย + ลากิจ จำนวน ๑ - ๕ คะแนน กำหนดจำนวนวันที่ลาป่วย + ลากิจ ต่อ
คะแนน ดังนี้ ลาป่วย + ลากิจ ๐ ถึง ๓ วัน ได้ ๕ คะแนน ๔ ถึง ๖ วัน ได้ ๔ คะแนน ๗ ถึง ๙ วัน ได้
๓ คะแนน ๑๐ ถึง ๑๒ ครั้ง ได้ ๒ คะแนน และมากกว่า ๑๒ วัน ได้ ๑ คะแนน สรุปคะแนนรวมในส่วนที่ ๒
(จากทุกปัจจัยการประเมิน) ๑ บวก ๒ และรวมคิดเป็นร้อยละ การคำนวณคะแนนในทั้งส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒
ไม่ปรากฏวิธีการคำนวณ และผู้รับมอบอำนาจของผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่าไม่ทราบวิธีการคำนวณ และ
ผู้ถูกกล่าวหาไม่นำส่งเอกสารวิธีคำนวณคะแนนตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ร้องขอ

๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างที่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ในฝ่ายผลิต จำนวน ๑๐ คน ผู้ถูกกล่าวหานำส่งแล้ว

๓ สรุปรายละเอียดคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน และเงินโบนัสที่ได้รับ เป็นรายบุคคลของพนักงานในฝ่ายผลิตทั้งหมด โดยระบุรายชื่อลูกจ้าง แผนก คะแนนที่ได้คิดเป็นร้อยละ และจำนวนโบนัสที่ได้ (จำนวนเดือน) ผู้ถูกกล่าวหาไม่ครบถ้วน

๔. รายชื่อของลูกจ้างที่อยู่ในแผนกเดียวกันกับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ผู้ถูกกล่าวหานำส่งไม่ครบถ้วน

๕. แบบประเมินผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คนและของลูกจ้างทุกคน ในแผนกที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ทำงานอยู่ และลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี จำนวน ๕๐ คน ผู้ถูกกล่าวหา นำส่งแบบประเมินของลูกจ้าง ๓๐ คน ในจำนวน ๓๐ คน นี้เป็นแบบประเมินของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในแผนกเดียวกับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน อยู่เพียง ๒ คน เท่านั้น

๖. เอกสารการแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินให้กับหัวหน้าแผนกทราบ (แบบการให้คะแนน
สองส่วน ร้อยละ ๖๐ และร้อยละ ๔๐) ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นำส่ง

ชื่อ- สurnameสกุล	คะแนนประเมินส่วนที่ ๑	คะแนนประเมินส่วนที่ ๒	คะแนนรวมที่ได้ (เปอร์เซ็นต์) (๑+๒)
	การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ข้อๆละ ๑ - ๕ คะแนน (คะแนน)	สถิติการขาด ลา มาสาย จำนวน ๒ ข้อๆละ ๑-๕ คะแนน (คะแนน)	
[REDACTED]	๑๑	๑๓๘, ๑๓๑	๓๗.๑๔
[REDACTED]	๖	๕๒, ๑๘๑	๓๔.๒๙
[REDACTED]	๑๐	๑๑๘, ๓๕๑	๓๔.๒๙
[REDACTED]	๑๑	๑๒๓, ๑๕๑	๓๗.๑๔
[REDACTED]	๑๐	๓๘, ๗๓	๔๕.๗๑
[REDACTED]	๗	๔, ๒๔	๔๒.๘๖
[REDACTED]	๖	๑๑๙ , ๓๑	๒๒.๘๖
[REDACTED]	๗	๔, ๕	๔๕.๗๑

██████████	๗	๔, ๕	๔๕.๗๑
██████████	๘	๒, ๑๒๕	๔๒.๘๖
██████████	๘	๔๖, ๔	๔๕.๗๑
██████████	๖	๔, ๒๕	๔๒.๘๖
██████████	๗	๔, ๔๔	๔๒.๘๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ตามประเด็น ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑-๖ และที่ ๑๓ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๗ - ๑๒ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยทำงานในตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักรในฝ่ายผลิตติดต่อกันมาตั้งแต่เริ่มทำงานในปี ๒๕๓๒ เป็นต้นมา และได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ ผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาเกลี้ยกล่อมไม่ประเมินการปฏิบัติงานประจำปีและไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และเมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่จ่ายโบนัสให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๑๒ คน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและในวันหยุด แต่ผู้กล่าวหากับพวกสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๕๒ คน ไม่ประสงค์จะทำงานล่วงเวลาจึงไม่ได้ทำงานล่วงเวลาดังกล่าวซึ่งต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ทั้ง ๕๒ คน เข้ารับการอบรมอ้างว่าเพื่อพัฒนาตนเองจำนวน ๓ เดือน โดยในระหว่างนั้นผู้ถูกกล่าวหาให้พนักงานอื่นและพนักงานเหมาค่าแรงมาทำงานในหน้าที่แทนผู้กล่าวหาทั้งหมด และเมื่อครบกำหนดการอบรม ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คนไปทำงานในหน้าที่อื่น แผนกरोตัดแบ่ง แผนกสะแคร็ป แผนกอาคารสนาม ซึ่งเป็นหน้าที่ใหม่ที่ผู้กล่าวหาไม่เคยทำงานก่อน ส่วนคนอื่น ๆ ก็กลับเข้าทำงานในหน้าที่เดิม และหลังจากนั้นผู้กล่าวหากับพวกก็มีเหตุการณ์ร้องเรียนหรือฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาอีกหลายครั้งตลอดมา และเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อจ่ายเงินโบนัสประจำปี ผู้กล่าวหากับพวกที่ ๑ - ๑๒ ก็ไม่เคยมีผล

การประเมินที่จะได้รับเงินโบนัสติดต่อกันหลายปี คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงได้มีคำสั่งที่ [REDACTED] ให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลงานโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ อีกครั้ง โดยคะแนนที่ได้ ต้องไม่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การจ่ายโบนัสต่ำสุด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจ่ายเงินโบนัสตามคำสั่งดังกล่าวแต่อย่างใด ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ อีกครั้ง โดยคะแนนที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่า ลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การจ่ายโบนัสต่ำสุด ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำฟ้องคดีแรงงานเพิกถอนคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นคดีหมายเลขคำที่ [REDACTED] ต่อศาลแรงงานกลาง ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินการของศาลแรงงานกลาง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้กล่าวหาปฏิเสธคำสั่งของ ผู้ถูกกล่าวหาให้ทำงานล่วงเวลา จนกระทั่งมีเหตุที่ถูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และได้นำคดี ไปฟ้องต่อศาลแรงงาน และต่อมาผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ให้แก่ผู้กล่าวหา เป็นเหตุให้ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ [REDACTED] ให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลงานโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ อีกครั้ง โดยคะแนนที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่า ลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การจ่ายโบนัสต่ำสุด ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้นำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้เพิกถอน คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงเชื่อได้ว่ากรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน สาเหตุเนื่องมาจากเหตุการณ์ข้างต้น ส่วนที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ได้รับผลการประเมินไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้รับโบนัส นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อพิจารณาเอกสารประกาศ เรื่อง ประกาศจ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีเพียงกราฟแสดงจำนวนโบนัสที่จะได้รับโดยคิดเป็นเดือนตั้งแต่ ๐ - ๖ เดือน และไม่ปรากฏหลักเกณฑ์ว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้กำหนดค่าคะแนนของผลประเมินการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับโบนัสตามจำนวนเดือนที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด จ่าย ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินไว้ ๒ ส่วน กล่าวคือ ส่วนที่ ๑ เป็นผลการปฏิบัติงานร้อยละ ๖๐ มีปัจจัยการประเมิน ๕ ข้อ คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน เมื่อพิจารณาประกอบกับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้คำนวณผลการประเมินส่วนนี้เป็นร้อยละ ๖๐ หรือไม่ อย่างไร ส่วนที่ ๒ สถิติการ ขาดลามสายมีปัจจัยการประเมินจำนวน ๒ หัวข้อ หัวข้อที่ ๑ มาสายจำนวน ๑-๕ คะแนน หัวข้อที่ ๒ ลาป่วย + ลา กิจ จำนวน ๑ - ๕ คะแนน โดยกำหนดค่าคะแนนตามจำนวนครั้งและวันที่ลาตามกำหนด ปรากฏว่าในแบบ ประเมินของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๗ และผู้กล่าวหาที่ ๑๐ ถึงที่ ๑๓ ถูกประเมินเป็นค่าคะแนน ๓ หลัก เช่น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการประเมินเป็นเลข ๑๓๘ และ ๑๓๑ ซึ่งไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินของ ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งควรจะเป็นคะแนน ๑ - ๕ คะแนน รายละเอียดปรากฏตามตารางผลการให้คะแนนของ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สรุปได้ ดังนี้

ชื่อ- สนามสกุล	คะแนนประเมินส่วนที่ ๑	คะแนนประเมินส่วนที่ ๒	คะแนนรวมที่ได้ (เปอร์เซ็นต์) (๑+๒)
	การประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๕ ข้อๆละ ๑ - ๕ คะแนน (คะแนน)	สถิติการขาด ลา มาสาย จำนวน ๒ ข้อๆละ ๑-๕ คะแนน (คะแนน)	
[REDACTED]	๑๑	๑๓๘, ๑๓๑	๓๗.๑๔
[REDACTED]	๖	๕๒, ๑๘๑	๓๔.๒๙
[REDACTED]	๑๐	๑๑๘, ๓๕๑	๓๔.๒๙
[REDACTED]	๑๑	๑๒๓, ๑๕๑	๓๗.๑๔
[REDACTED]	๑๐	๓๘, ๗๓	๔๕.๗๑
[REDACTED]	๗	๔, ๒๔	๔๒.๘๖
[REDACTED]	๖	๑๑๙, ๓๑	๒๒.๘๖
[REDACTED]	๗	๔, ๕	๔๕.๗๑
[REDACTED]	๗	๔, ๕	๔๕.๗๑
[REDACTED]	๘	๒, ๑๒๕	๔๒.๘๖
[REDACTED]	๘	๔๖, ๔	๔๕.๗๑
[REDACTED]	๖	๔, ๒๕	๔๒.๘๖
[REDACTED]	๗	๔, ๔๕	๔๒.๘๕

ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาได้นำส่งแบบประเมินของลูกจ้างที่ไม่ได้รับโบนัสซึ่งทำงานในแผนกเดียวกันกับผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ และเอกสารอื่นๆตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ร้องขอ เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

กรณีดังกล่าวจึงเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑(๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED]
[REDACTED] และ [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓
ให้แก่ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒)
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา
ประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ตามหลักเกณฑ์
ที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติต่อลูกจ้างรายอื่นทุกคน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

[Redacted]
[Redacted]
(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[Redacted]
(นายสมิทร จันทรวงศ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

[Redacted]
[Redacted]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑.ล๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา ประเมินผลการปฏิบัติงานให้นาย [REDACTED]
ผู้กล่าวหา ได้รับผลการประเมินเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ เกรด D
ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำ
อันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [REDACTED]
[REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่
ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านินพนธ์)

ประธานกรรมการ

ลงชื่อ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

กรรมการ

ลงชื่อ ร้อยเอก

(สำเริง ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงาน และจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้กับผู้กล่าวหา [REDACTED] ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติต่อลูกจ้างรายอื่นทุกคน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมนัต)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ที่ ๑/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ระหว่าง { [redacted] ผู้กล่าวหา
[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง [redacted] อดีตกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [redacted]
ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กล่าวหา [redacted] กระทำการฝ่าฝืน
มาตรา ๓๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ [redacted] อดีตกรรมการ
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [redacted] ผู้กล่าวหา ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
กล่าวหาว่า [redacted] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา แทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
[redacted] อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
โดยขอให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างไม่กระทำการแทรกแซงการดำเนินการ
ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [redacted]

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รับเรื่องไว้พิจารณา และมอบหมายให้คณะอนุกรรมการ
พิจารณากฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา
วินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งคณะอนุกรรมการพิจารณากฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รวบรวมข้อเท็จจริงจากผู้กล่าวหา
ผู้ถูกกล่าวหา และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ ปรากฏข้อเท็จจริงรับฟังได้เป็นที่ยุติ
ดังนี้

๑. [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัด [redacted]
[redacted] และอยู่ภายใต้บังคับตามมาตรา ๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
ประกอบกิจการจัดให้มีเคหะเพื่อให้ประชาชนได้มีที่อยู่อาศัย รวมตลอดถึงจัดให้มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
และสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้อยู่อาศัย รวมทั้งพัฒนาผู้อยู่อาศัยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่
[redacted] เป็นผู้ว่าการ

๒. ผู้กล่าวหาให้ข้อเท็จจริงดังนี้

๒.๑ ผู้กล่าวหา [redacted] ตำแหน่งผู้ตรวจการ ๔ ประจำคณะผู้ตรวจการ
[redacted] เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ผู้กล่าวหา [redacted] ตำแหน่งผู้อำนวยการ
กองรังวัดและกรรมสิทธิ์ที่ดิน ปัจจุบันไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ

๒.๒ ปลายเดือนกันยายน ๒๕๖๓ กรรมการสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๑๑ คน ลาออกจากการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ ซึ่งเป็นการลาออกเกินกึ่งหนึ่งทำให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ พ้นจากตำแหน่งทั้งหมดตามข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ ข้อ ๓๑ และคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ที่พ้นจากตำแหน่งต้องจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดใหม่ ภายใน ๔๕ วัน ตามข้อ ๓๒ ของข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ

๒.๓ ต้นเดือนตุลาคม ๒๕๖๓ [redacted] ได้นัดผู้กล่าวหา [redacted] รับประทานอาหาร และได้แจ้งแก่ผู้กล่าวหา [redacted] ว่าการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดใหม่ จะให้ [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงานฯ คนต่อไป และให้ผู้กล่าวหา [redacted] เป็นประธานที่ปรึกษาติดตามคดีของสหภาพแรงงานฯ ต่อมาเมื่อผู้มารายงานว่าจะเปลี่ยนให้ [redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงานฯ แทน

๒.๔ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. [redacted] โทรศัพท์แจ้งว่า [redacted] ขอนัดประชุมวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อหารือเกี่ยวกับการดำเนินการจัดการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ โดยผู้กล่าวหา [redacted] ไม่เห็นด้วย จึงได้ต่อว่าฝ่ายบริหารเกี่ยวกับสหภาพแรงงานฯ ซึ่งสร้างความไม่พอใจให้ผู้บริหาร และผู้กล่าวหา [redacted] ได้คุยโทรศัพท์กับ [redacted] เกี่ยวกับการประชุมดังกล่าวด้วย แต่ได้ปฏิเสธที่จะเข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพราะเห็นว่าเป็นการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ

๒.๕ วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีรักษาการคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๖ คน เข้าร่วมประชุมกับ [redacted] ซึ่งมีการสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ และขั้นตอนการจัดการเลือกตั้งต่าง ๆ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งรักษาการคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ที่เข้าร่วมประชุมไม่สามารถชี้แจงได้ และมีประเด็นคำถามว่าผู้กล่าวหา [redacted] กำหนดผู้ตรวจการ ๙ เป็นประธานสหภาพแรงงานฯ ได้อย่างไร และในช่วงเย็นของวันดังกล่าว ผู้กล่าวหา [redacted] ได้พบ [redacted] ในลิฟต์ และมีการสอบถามเกี่ยวกับข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ การดำรงตำแหน่งของผู้กล่าวหา [redacted] และได้มีการหารือต่อที่ห้องทำงาน รวมทั้งได้ให้ผู้กล่าวหา [redacted] นำข้อบังคับสหภาพแรงงานฯ และหลักฐานเพื่อชี้แจงว่าผู้กล่าวหา [redacted] มิได้เป็นฝ่ายบริหาร และได้แจ้งว่าจะมีการโปรโมทสหภาพแรงงานฯ ผ่านสื่อแต่ผู้กล่าวหา [redacted] ไม่เห็นด้วยก่อให้เกิดความไม่พอใจ [redacted]

๒.๖ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหา [redacted] ได้ไปพบข้อความที่ลงในแอปพลิเคชันไลน์และเฟซบุ๊กซึ่งเป็นการรายงานเกี่ยวกับการประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการชี้แจงและทำความเข้าใจถึงแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานฯ พร้อมทั้งหารือการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดใหม่ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และเมื่อพบข้อความดังกล่าวผู้กล่าวหา [redacted] ได้ส่งข้อความไลน์ไปต่อว่า [redacted] ว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ ไม่ใช่ฝ่ายบริหาร

๒.๗ วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหา [redacted] มีหนังสือขอใช้สถานที่จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยขอใช้ห้องประชุมสันทนาการ ชั้น ๓ และได้โทรศัพท์ติดต่อ [redacted] เกี่ยวกับสถานที่จัดประชุมใหญ่ ซึ่ง [redacted] แจ้งว่าได้เตรียมห้องว่าทัน โดยผู้กล่าวหา [redacted] ได้ประสานไปยัง [redacted] ว่าขอใช้ห้องสันทนาการเนื่องจากการดำเนินการตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 นายจ้างได้จัดห้องประชุมดังกล่าวให้ตามข้อเสนอของสหภาพแรงงานฯ

๒.๘ วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหา [REDACTED] มีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการเลือกตั้งตามมติที่ประชุมสหภาพแรงงานฯ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ที่เห็นชอบให้คณะกรรมการการเลือกตั้งเป็นผู้แทนจาก [REDACTED] และผู้แทนจากกองสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้จัดส่งรายชื่อ และเมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหา [REDACTED] มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๑๓ คน ซึ่งเป็นผู้แทนจาก [REDACTED]

๒.๙ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ ได้มาดูสถานที่ ซึ่งก่อนมาดูสถานที่ได้สอบถาม [REDACTED] ได้รับทราบว่าได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยปกติในการจัดเตรียมสถานที่ฝ่ายบริหารจะดำเนินการให้ แต่พบว่าไม่ได้มีการจัดเตรียมตามที่แจ้ง จึงประสาน [REDACTED] ได้รับแจ้งว่าจะดำเนินการให้ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒.๑๐ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ก่อนการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ พบว่า [REDACTED] ไม่ได้มีการจัดเตรียมสถานที่ตามที่ได้รับแจ้ง จึงโทรศัพท์ไปต่อว่า [REDACTED] และในเวลา ๐๘.๐๐ น. จึงได้ส่งเจ้าหน้าที่มาจัดการสถานที่และอุปกรณ์สำหรับการประชุมฯ ต่อมาเวลาประมาณ ๐๘.๐๐ น. [REDACTED] ได้โทรศัพท์แจ้งผู้กล่าวหา [REDACTED] จะขอเข้าประชุมด้วย แต่ผู้กล่าวหา [REDACTED] ได้ปฏิเสธไปเพราะเห็นว่าการดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ ไม่เกี่ยวกับฝ่ายบริหาร และในช่วงเวลาใกล้เคียงกันได้ทราบข่าวว่าทางฝ่ายบริหารได้มีการเรียกประชุมฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงาน จากนั้นผู้บริหารบางส่วนและสมาชิกสหภาพแรงงานฯ บางส่วนได้มายังห้องประชุม สำหรับผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ได้มาลงทะเบียนและเข้าประชุม ส่วนฝ่ายบริหารได้ยืนรออยู่บริเวณหน้าห้องประชุมไม่ได้เข้าร่วมประชุม ผู้กล่าวหา [REDACTED] เห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นการเข้าแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร โดยในการประชุมดังกล่าวสหภาพแรงงานฯ ได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน ๓ คน และเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน ๒ คน เพื่อดูแลความสงบเรียบร้อย แต่ไม่สามารถห้ามผู้เข้าร่วมประชุมได้ และมีการผลักดันจนคณะกรรมการการเลือกตั้งสหภาพแรงงานฯ ต้องให้เข้าห้องประชุม และมีกองสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์เข้าร่วมประชุมโดยไม่แจ้งรายชื่อ [REDACTED] (ไม่ทราบนามสกุล) ผู้อำนวยการกองบริหารกลางเข้ามาไม่โครโฟนจากบนเวทีไปด้านล่าง จำนวน ๒ อัน ไปให้สมาชิกสหภาพแรงงานฯ กล่าวโจมตีการทำงานของรักษาการกรรมการสหภาพแรงงานฯ ทางกลุ่มผู้ประชุมเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงวาระการประชุมโดยเสนอให้มีการนำวาระการเลือกตั้งมาไว้ในลำดับแรก และที่ประชุมมีมติให้ลงคะแนนแบบลับแทนการลงคะแนนแบบเปิดเผย ขณะที่การเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ ดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จ ฝ่ายบริหารที่อยู่ในห้องประชุมเข้าแทรกแซงโดยการถ่ายรูป และโทรศัพท์รายงานแต่ไม่ทราบวาระงานใคร และในขณะการประชุม [REDACTED] รักษาการกรรมการสหภาพแรงงานฯ แจ้งผู้กล่าวหา [REDACTED] ว่านายทะเบียนสั่งให้ดำเนินการประชุมจนครบระเบียบวาระ หลังจากประชุมได้พบ [REDACTED] อยู่บริเวณชั้น ๑ และได้มีการพูดคุยทั่วไป และได้รับแจ้งจากสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ว่าเห็น [REDACTED] อยู่ห้องควบคุมเสียงตั้งแต่เริ่มประชุมจนประชุมเสร็จสิ้น โดยใช้ลิฟต์ส่งของด้านหลัง ซึ่งผู้กล่าวหา [REDACTED] ได้ไปดูลิฟต์ด้านหลังปรากฏว่ามีอยู่จริง จึงเชื่อได้ว่าจากพฤติกรรมดังกล่าว [REDACTED]

[REDACTED] มีการแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ

๒.๑๑ การยื่นคำร้องครั้งนี้สหภาพแรงงานฯ ไม่ได้มอบอำนาจให้ผู้กล่าวหายื่นคำร้องแทนสหภาพแรงงานฯ และผู้กล่าวหาที่มีความประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์วินิจฉัยว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ หรือไม่ และหากเป็นการแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ ให้มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่กระทำการดังกล่าวอีก

๓. ผู้ถูกกล่าวหา...

๓. ผู้ถูกกล่าวหา นายจ้าง โดย

ในฐานะผู้รับมอบอำนาจให้ข้อเท็จจริง ดังนี้

๓.๑ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ รักษาการกรรมการสหภาพแรงงาน

มีการร้องขอให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเชิญคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ (ชุดรักษาการ) มาประชุมหารือ เพื่อให้การเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ (ชุดใหม่) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสถานที่ประชุมใหญ่ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เมื่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้รับคำร้องขอดังกล่าว จึงได้นำเรียน

ซึ่งได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชาและรับผิดชอบในงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายอำนวยการกลาง ฝ่ายสื่อสารองค์กร เพื่อเป็นประธานการประชุมดังกล่าว และข้าพเจ้า ได้โทรศัพท์ประสานผู้กล่าวหา และรักษาการกรรมการสหภาพแรงงานฯ ให้เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้กรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดรักษาการได้มีการหารือเกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ชุดใหม่

๓.๒ การประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ มีรักษาการกรรมการสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๖ คน เข้าร่วมประชุม ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมประชุมด้วย ที่ประชุมมีการหารือเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเลือกตั้ง เนื่องจากรักษาการกรรมการสหภาพแรงงานฯ ทั้ง ๖ คน ให้ข้อเท็จจริงว่าโดนกีดกันจากผู้กล่าวหา ไม่ให้มีส่วนร่วมในการจัดประชุมใหญ่ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จึงต้องการให้ผู้ถูกกล่าวหา เข้าไปอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดการเลือกตั้ง การใช้สถานที่จัดประชุม รวมทั้งการอนุญาตให้สหภาพแรงงานฯ ติดป้ายประชาสัมพันธ์เชิญชวนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมประชุมใหญ่ในวันดังกล่าว และหลังจากการประชุมหารือแล้วเสร็จฝ่ายสื่อสารองค์กรและกิจกรรมเพื่อสังคมการเคหะแห่งชาติ ได้นำผลการหารือดังกล่าว ประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์และแอปพลิเคชันไลน์ของการเคหะแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กร

๓.๓ กรณีที่ผู้กล่าวหา มีหนังสือถึง ขอใช้สถานที่ในการประชุมใหญ่ สามัญประจำปี ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ รวมทั้งขออนุญาตให้สมาชิกสหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมประชุมใหญ่ในวันดังกล่าวโดยไม่ถือเป็นวันลา ผู้ถูกกล่าวหาได้อนุญาตให้ใช้ห้องประชุมสันทนาการ ชั้น ๓ ตามที่สหภาพแรงงานฯ ร้องขอ รวมทั้งอนุญาตให้สมาชิกสหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมประชุมใหญ่ในวันดังกล่าว โดยไม่ถือเป็นวันลา

๓.๔ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหา มีหนังสือถึงผู้อำนวยการกองสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์ เพื่อขอให้จัดส่งรายชื่อผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเลือกตั้ง และให้แจ้งรายชื่อภายในวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ กองสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์ ไม่สามารถจัดส่งรายชื่อผู้แทนได้ เนื่องจากระยะเวลากระชั้นชิดประกอบกับที่ผ่านมากองสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์ ไม่เคยส่งผู้แทนเป็นคณะกรรมการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ จึงไม่ได้ส่งรายชื่อให้กับผู้กล่าวหา

๓.๕ การจัดสถานที่เลือกตั้ง ได้จัดสถานที่ให้ตามความประสงค์ของสหภาพแรงงานฯ เรียบร้อยแล้ว แต่ผู้กล่าวหา ต้องการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดโต๊ะเก้าอี้ สำหรับการประชุมใหม่และได้เข้ามาดำเนินการในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้อำนวยความสะดวกการดำเนินการในวันดังกล่าว

๓.๖ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ข้าพเจ้าได้โทรศัพท์สอบถามกับผู้กล่าวหา ถึงความเรียบร้อยของการใช้สถานที่ในการจัดการเลือกตั้ง และความประสงค์ที่จะให้ผู้ถูกกล่าวหา อำนวยความสะดวกในเรื่องใดบ้าง นอกจากนี้ ยังสอบถามว่าจะให้ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นเกียรติในพิธีเปิดการประชุมด้วยหรือไม่ ซึ่งผู้กล่าวหา ได้ปฏิเสธไม่ให้ผู้บริหารเข้าร่วมในพิธีเปิดการประชุม ต่อมาข้าพเจ้า

และนางสาว...

และ [REDACTED] เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์ ได้ไปแสดงตัวต่อผู้กล่าวหา [REDACTED] เพื่อขอเข้าสังเกตการณ์และอำนวยความสะดวก ซึ่งผู้กล่าวหา [REDACTED] ได้อนุญาตให้เข้าร่วมประชุม โดยตลอดระยะเวลาการประชุมได้นั่งอยู่บริเวณด้านหลังห้องประชุม ไม่ได้กระทำการแทรกแซงการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ แต่อย่างใด

๔. [REDACTED] ซึ่งรับผิดชอบดูแลสายงานของหน่วยงาน จำนวน ๗ ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายกองอำนาจการ (ดูแลอาคารสถานที่และความปลอดภัย) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ดูแลด้านบุคลากร สวัสดิการ) ฝ่ายสื่อสารองค์กร ฝ่ายนวัตกรรมและวิจัย ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ ฝ่ายพัสดุและบริการโครงสร้างก่อสร้าง และฝ่ายกฎหมาย ชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังนี้

๔.๑ สาเหตุที่มีการจัดประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากเกิดความขัดแย้งในสหภาพแรงงานฯ ส่งผลให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานฯ ลาออก และมีการโพสต์ข้อความต่อกันผ่านเฟซบุ๊กสหภาพแรงงานฯ ทำให้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของการเคหะแห่งชาติ โดยเป็นปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม [REDACTED] เกี่ยวกับการเชิญหน่วยงานภายนอกมาเป็นคณะกรรมการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ ซึ่งผู้กล่าวหา [REDACTED] ได้เชิญผู้แทนจาก [REDACTED] เป็นคณะกรรมการการเลือกตั้ง และกลุ่ม [REDACTED] ต้องการให้บุคคลใน [REDACTED] เป็นคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่ง [REDACTED] (เลขานุการคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์) ได้รับการประสานจากรักษากรรการสหภาพแรงงานฯ [REDACTED]

[REDACTED] ขอหารือเรื่องการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดสถานที่เลือกตั้งและบุคลากรในวันเลือกตั้ง ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดประชุมขึ้นโดยเชิญข้าพเจ้าเป็นประธานการประชุม และเพื่อให้เกิดความถูกต้องครอบคลุมทั้งด้านกฎหมาย ด้านภาพลักษณ์องค์กร ด้านการอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้ง และในฐานะผู้กำกับดูแลสายงานสวัสดิการ สายงานสื่อสารองค์กร จึงให้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมด้วย

๔.๒ การประชุมในวันดังกล่าวได้มีการพิจารณาโดยให้นั่งถึงภาพลักษณ์องค์กร ในเรื่องของความขัดแย้งมีให้น่าไปโพสต์ต่อกันในเฟซบุ๊ก การอำนวยความสะดวกในการจัดการเลือกตั้งของสหภาพแรงงานฯ และการประชาสัมพันธ์การเลือกตั้ง และให้กองสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์เป็นเจ้าภาพร่วมกับกองบริหารกลาง นอกจากนี้ ได้อนุญาตให้สหภาพแรงงานฯ ใช้ห้องประชุมสันทนาการ ชั้น ๓ เป็นสถานที่ประชุมและจัดการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ โดยไม่คิดค่าธรรมเนียมการใช้ห้องประชุม

๔.๓ ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับการมีสหภาพแรงงานฯ และได้อำนวยความสะดวกในทุกเรื่อง ไม่ได้แทรกแซงการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ ตามที่ผู้กล่าวหาอ้างแต่อย่างใด

๕. [REDACTED] ระดับ ๗ เป็นประธานสหภาพแรงงานฯ ให้ข้อเท็จจริง ดังนี้

๕.๑ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] มีกรรมการสหภาพแรงงานฯ จำนวน ๑๕ คน วาระการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๘ ปัจจุบันผู้กล่าวหา [REDACTED] มีสถานะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ส่วนผู้กล่าวหา [REDACTED] พ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๖๔

๕.๒ กรณีที่ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ตามมาตรา ๓๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ สหภาพแรงงานฯ ไม่ได้มีมติใด ๆ มอบหมายให้ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหาแต่อย่างใด

๕.๓ วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งเป็นวันประชุมใหญ่เพื่อเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีตัวแทนจาก [REDACTED] จำนวน ๑๓ คน เป็นคณะกรรมการการเลือกตั้ง

กรรมการสหภาพแรงงานฯ และมีผู้แทนกรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน ๒ คน ไปร่วมสังเกตการณ์ การที่สมาชิกสหภาพแรงงานฯ จะเข้าร่วมประชุมใหญ่ จะมีการตรวจสอบรายชื่อว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ หรือไม่ หากไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ จะไม่สามารถเข้าห้องประชุมได้ นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมประชุม จะต้องมีการบัตรพนักงานหรือบัตรประจำตัวประชาชนด้วย และในวันดังกล่าวฝ่ายบริหาร นายจ้าง ไม่ได้เข้าไป ในห้องประชุมใหญ่ มีเพียงแต่ตัวแทนฝ่ายสวัสดิการ คือ [REDACTED] และทีมงาน เข้าไปสังเกตการณ์ ซึ่งเป็นการเข้าไปโดยได้รับอนุญาตจากผู้กล่าวหา

๕.๔ ในวันเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ มีสมาชิกสหภาพแรงงานฯ คือ [REDACTED] เข้ามาสอบถามเกี่ยวกับความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ และมีการโต้กันระหว่าง [REDACTED] และผู้กล่าวหา [REDACTED] สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานฯ คนอื่นไม่มีการโต้แย้งกันแต่อย่างใด

๕.๕ ในระหว่างการประชุมที่ประชุมมีการเสนอญัตติให้ลงคะแนนเสียงลับแทน การลงคะแนนแบบเปิดเผย ซึ่งที่ประชุมเห็นชอบให้มีการลงคะแนนลับ การดำเนินการประชุม และเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ ดำเนินการแล้วเสร็จประมาณ ๑๖.๐๐ น. โดยการเลือกตั้งกรรมการ สหภาพแรงงานฯ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ไม่มีการแทรกแซงจากฝ่ายนายจ้างแต่อย่างใด

๖. เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้วินิจฉัยกรณีผู้กล่าวหา ร้องคัดค้านการจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] กรณีฝ่ายบริหารเข้าร่วม ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ ของสหภาพแรงงานฯ ในวาระการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานฯ ถือเป็นการแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ หรือไม่ ว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจฯ มีหนังสือ ถึงผู้ถูกกล่าวหาขอให้ใช้สถานที่ในการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ และมีหนังสือขอให้กองสวัสดิการ และพนักงานสัมพันธ์ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ส่งผู้แทนเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยผู้ถูกกล่าวหา มีหนังสืออนุมัติให้สหภาพแรงงานฯ ใช้สถานที่ในการจัดประชุม โดยผู้กล่าวหา [REDACTED] ได้อนุญาตให้ผู้แทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล คือ [REDACTED] และผู้แทน กองสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อสังเกตการณ์ และอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้ง กรณีฝ่ายบริหารการเคหะแห่งชาติเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ ของสหภาพแรงงานฯ เป็นการดำเนินการภายใต้คำร้องขอของสหภาพแรงงานฯ และเป็นการทำกิจกรรมในบริเวณ สถานประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสิทธิขาดบริบูรณ์ในสถานที่นั้น นายจ้างย่อมมีสิทธิ ในการควบคุมพอสมควร ดังนั้น การเข้าร่วมประชุมใหญ่เพื่อสังเกตการณ์และอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้ง เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เป็นการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ จึงไม่เข้าข่ายเป็นการแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ ตามมาตรา ๓๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านประกันความมั่นคงในการทำงาน ได้มีคำสั่ง ที่ ๔/๒๕๖๔ เรื่อง อุทธรณ์การจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] โดยวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้กล่าวหา สำหรับกรณีฝ่ายบริหารเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ ของสหภาพแรงงานฯ ในวาระการเลือกตั้ง ถือเป็นการแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานฯ โดยมีขอบ หรือไม่ เห็นว่า สหภาพแรงงานฯ ได้ขอใช้สถานที่บริเวณสถานประกอบกิจการของนายจ้างเพื่อใช้ในการ จัดประชุมใหญ่และขอให้ส่งผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการการเลือกตั้ง เข้าร่วมประชุมใหญ่เพื่อสังเกตการณ์ การที่ฝ่ายบริหารร่วมอยู่ในที่ประชุมใหญ่จึงเป็นไปเพื่อสังเกตการณ์และอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้ง เป็นเพียงการดำเนินการภายใต้การร้องขอของสหภาพแรงงานฯ เป็นไปเพื่อการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์

ของรัฐวิสาหกิจ จึงไม่เข้าข่ายเป็นการแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ ตามมาตรา ๓๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๗. คณะอนุกรรมการพิจารณากฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ ที่ประชุมมีความเห็นว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] สามารถดำเนินการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ได้โดยไม่ได้รับความเสียหาย ประกอบกับข้อเท็จจริงยังรับฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] โดยมีขอบด้วยกฎหมาย และการที่ฝ่ายบริหาร [REDACTED] เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เพื่อสังเกตการณ์และอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้ง ดังนั้น เมื่อไม่มีการแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] จึงไม่มีผู้เสียหาย อีกทั้งผู้กล่าวหา ยื่นคำร้องเกิน ๓๐ วันนับแต่ได้รับความเสียหาย จึงฟังไม่ได้ว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] ตามมาตรา ๓๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ จึงเห็นควรยกคำร้องของผู้กล่าวหา.

คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๔ พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๓๕ (๔) กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ มีสิทธิยื่นคำร้องได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับ ความเสียหาย กล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยชี้ขาด ผู้เสียหายตามมาตรา ๓๕ (๔) ประกอบมาตรา ๓๘ ที่จะมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ว่า นายจ้างเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมายจะต้องเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานเมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้วจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล และความประสงค์ของนิติบุคคล ย่อมแสดงออกโดยผู้แทนของนิติบุคคล ซึ่งหมายถึงคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๕๕ ดังนั้น การที่ผู้กล่าวหา [REDACTED] ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการเคหะแห่งชาติ และ [REDACTED] ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่าฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ (๔) ผู้กล่าวหาจึงมิใช่ผู้เสียหายตามมาตรา ๓๕ (๔) ที่จะมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้ ประกอบกับผู้กล่าวหา ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นการยื่นคำร้องเกิน ๓๐ วันนับแต่วันที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการเคหะแห่งชาติ จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จึงมีมติให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหา และไม่จำเป็นต้องพิจารณาวินิจฉัยในประเด็นอื่นต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๖) และมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงวินิจฉัยชี้ขาดว่า ผู้กล่าวหา มิได้เป็นผู้เสียหาย ตามมาตรา ๓๕ (๔) ประกอบมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ประกอบกับผู้กล่าวหา ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นการยื่นคำร้องเกิน ๓๐ วันนับแต่วันที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ [REDACTED] จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา.

(ลงชื่อ)

(นางสาวอำพันธ์ ธูวิทย์)

รองปลัดกระทรวงแรงงาน

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงแรงงาน

กรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นางสาววรรณ พลิกามิน)

ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ)
ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นางปานทิพย์ ศรีพิมล)

ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายฉัตรชัย ศิริไล)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายกวี อารีกุล)

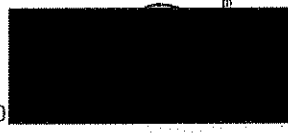
(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายสวริทย์ แก้วหวาน)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายวิเลิศ การสะสม)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายอำนาจพร เกิดพุ่ม)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายกิตติชัย ใสสะอาด)

(ลงชื่อ)



กรรมการ

(นายประจักษ์ สุขบัณฑิตย์)

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน