



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๐๗/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหา รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิมสภาพการจ้างเดิมและมอบหมายงานในตำแหน่งและหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกละเลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ ก่อนถูกเลิกจ้างทำงานตำแหน่งฝ่ายผลิต แผนก [REDACTED] โรงงาน ๒ ในแผนกมีการแบ่งเป็น ๓ งาน ได้แก่ งานเทอร์บายวิงงานคอมเพรสเซอร์วิง งานแบร์ริง ในแผนกจะมีการให้สลับหน้าที่รับผิดชอบกันทั้ง ๓ งาน ตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ก่อนถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหาทำงานในส่วนงานคอมเพรสเซอร์วิง ทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วนประกอบเป็นเทอร์โบควบคุมเครื่องจักร โดยมีลูกจ้างทำงานในลักษณะเดียวกันกับผู้กล่าวหา รวมจำนวน ๕ คน มีผู้บังคับบัญชา คือ นาย [REDACTED] ตำแหน่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์ (Supervisor) และมีนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ

โรงงาน ซึ่งมีกระบวนการทำงานคือ ต้องทำหน้าที่ตั้งแต่หัวไลน์การผลิตไปยังท้ายไลน์การผลิต นำชิ้นงานเข้าเครื่อง CNC และส่งเข้าเครื่องบาลานซ์ และขั้นตอนสุดท้ายคือการล้างชิ้นงานเพื่อจะส่งต่อไปให้แผนกอื่น ผู้กล่าวหาได้รับค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๖,๒๕๐ บาท นอกจากค่าจ้างแล้วยังได้รับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ๒,๒๐๐ บาท ค่าพาหนะ ๑,๙๕๐ บาท ค่าครองชีพ ๘๐๐ บาท และเบี้ยขยันกำหนดจ่ายค่าจ้าง ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โดยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคาร เวลาทำงานปกติสัปดาห์วันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.

ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกแรงงาน [REDACTED] ประเทศไทยเมื่อวันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๕ มีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๖๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงานจากบัญชีการจ่ายค่าจ้าง เดือนละ ๒๐๐ บาท สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ต่อผู้ถูกกล่าวหา และทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากตกลงกันได้ จึงได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ได้มีบทบาทในสหภาพแรงงานแต่อย่างใด ในการยื่นข้อเรียกร้องไม่มีการใช้สิทธินัดหยุดงาน ปิดงาน หรือนัดชุมนุมกันแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดรอบในการพิจารณาสิทธิการลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนตุลาคม ในปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาได้ลาป่วยจำนวน ๓๔ วัน ในปี ๒๕๖๒ ลาป่วย ๓๒ วัน ในปี ๒๕๖๓ ลาป่วย ๒๔ วัน และในปี ๒๕๖๔ จนถึงวันเลิกจ้างลาป่วย ๑๗ วัน สาเหตุที่ปี ๒๕๖๑ และ ปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้ใช้สิทธิลาป่วยเกิน ๓๐ วัน เนื่องจากมีอาการปวดหลังเพราะยกของหนัก และได้ไปรักษาอาการปวดหลังที่โรงพยาบาล [REDACTED] จังหวัดชลบุรี ตามสิทธิประกันสังคม และคลินิกแพทย์ [REDACTED] น้าเอกล [REDACTED] จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นคลินิกเฉพาะในการรักษาโรคกระดูก แพทย์วินิจฉัยว่ากล้ามเนื้ออักเสบและให้รับยามารับประทานแต่ก็ไม่หาย แพทย์จึงแนะนำให้รักษาโดยการกายภาพบำบัด แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้ไปตามนัดทุกครั้งเนื่องจากไม่มีเวลว่าง ปัจจุบันหายป่วยแล้วและทำงานได้ตามปกติตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ในการลาป่วยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้างให้กับผู้กล่าวหาจำนวนไม่เกิน ๓๐ วันต่อปี ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดขั้นตอนการลาป่วยไว้ว่าการลาป่วยต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาในวันที่ไม่เกิน ๑๐.๐๐ น.และหลังจากกลับมาทำงานตามปกติให้เขียนใบลาป่วยส่งผู้บังคับบัญชา และต้องยื่นใบรับรองแพทย์ต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้งแม้จะลาป่วยไม่เกินสามวันก็ตาม หากไม่มีใบรับรองแพทย์ผู้บังคับบัญชาจะไม่ลงชื่ออนุญาตการลาป่วยให้ และจะถือว่าเป็นการขาดงานและไม่จ่ายค่าจ้าง ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่ทราบกันภายในแผนกและไม่มีระเบียบแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร ในประวัติย่อการรักษาที่คลินิกนายแพทย์ [REDACTED] ตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ถึง เดือนเมษายน ๒๕๖๔ ได้ระบุการเจ็บป่วยเป็นการท้องเสีย ใช้หวัด และปวดหลัง ซึ่งผู้กล่าวหาได้ขอใบรับรองแพทย์และยื่นใบรับรองแพทย์ต่อผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ในแบบฟอร์มการลาป่วยผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ระบุวันที่ลาป่วย ระบุอาการป่วย และลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มการลาป่วย และให้ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงานลงลายมือชื่อเป็นผู้อนุมัติการลา และมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลลงลายมือชื่อรับทราบด้วย

ในปี ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหาเคยเรียกผู้กล่าวหาไปพบและสอบถามว่าเหตุใดถึงลาป่วยบ่อย ผู้กล่าวหาได้แจ้งว่าปวดหลังเนื่องจากยกของหนัก ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานมาประเมินอาการปวดหลังเนื่องจากการทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ได้แนะนำให้ไปทำหน้าที่ในงาน

บาลานซ์ทำหน้าที่เจียงานจะได้ไม่ต้องยกชิ้นงาน โดยนำผู้กล่าวหาและลูกจ้างอื่นรวม ๑๐ คน ไปรับการรักษาที่โรงพยาบาล และมีพยาบาลประจำโรงงานได้โทรศัพท์มาติดตามผลและแนะนำให้ไปรับการรักษาโดยการกายภาพบำบัด ผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานในงานบาลานซ์ได้ประมาณหนึ่งเดือน ทำให้อาการปวดหลังทุเลาลง หลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาได้ให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานล้างชิ้นงานในงานคอมเพรสเซอร์วิว ทำให้อาการปวดหลังกำเริบขึ้นมาอีกแต่ผู้กล่าวหาไม่ได้แจ้งผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาการปวดหลังของผู้กล่าวหาฝ่ายทรัพยากรบุคคลทราบเรื่องเป็นอย่างดี

ตั้งแต่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานมาไม่เคยมีปัญหากับผู้บังคับบัญชา แต่เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ช่วงเช้านั้นไปทำงานรถของผู้กล่าวหาเสียทำให้ไม่สามารถเดินทางไปทำงานได้ จึงได้โทรศัพท์ไปลาให้กับนาย [] ซึ่งนาย [] ได้แจ้งว่าให้นำหลักฐานที่รถเสียมาแสดงด้วย วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาไปทำงานตามปกติและได้เขียนใบลาให้ แต่นาย [] ไม่ลงลายมือชื่ออนุมัติการลาให้ เนื่องจากอ้างว่าผู้กล่าวหาไม่มีหลักฐานมาแสดง แต่ไม่ระบุว่าต้องการหลักฐานแบบใด หลังจากนั้นวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นาย [] ได้แจ้งกับผู้กล่าวหาว่าให้พิมพ์รูปถ่ายมาเพื่อเป็นหลักฐานในการประกอบการลาให้ แต่นาย [] ก็ยังไม่ยอมลงลายมือชื่อในใบลาให้ ผู้กล่าวหาจึงแสดงความไม่พอใจโดยการโพสต์ข้อความในเฟซบุ๊ก (Facebook) ว่า “ไอ้เตี้ยเอ๊ยไอ้เตี้ยพูดกันด้วยเหตุผลคงไม่ได้แล้วมั้ง” หลังจากโพสต์ข้อความดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการลงโทษผู้กล่าวหาทางวินัยตามข้อบังคับการทำงานข้อที่ ๗.๑.๗ ต่อมาผู้กล่าวหาจึงได้ไปร้องสหภาพแรงงานและประธานสหภาพแรงงานได้ไปพบและพูดคุยกับฝ่ายบุคคล หลังจากนั้นนาย [] จึงยอมลงลายมือชื่ออนุญาตในใบลาให้กับผู้กล่าวหา ผู้กล่าวหาเชื่อว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะนำมาซึ่งสาเหตุที่นาย [] ไม่พอใจในเรื่องดังกล่าว และอาจจะเป็นสาเหตุให้เลิกจ้างผู้กล่าวหา ตั้งแต่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานมาไม่เคยได้รับหนังสือตักเตือนด้วยวาจา เรื่องการขาดงาน และไม่เคยได้รับการลงโทษเป็นหนังสือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการที่ลาป่วยบ่อยแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีจำนวนสองครั้ง และนำคะแนนประเมินทั้งสองครั้งมารวมกันและนำไปหารสอง โดยในปี ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้เกรด B ต่อมาในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้เกรด D ส่วนในปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้เกรด D ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาปฏิบัติงานได้ผลงานตามเป้าหมายไม่มีข้อบกพร่อง แต่สาเหตุที่ได้รับการประเมินในเกรดที่ต่ำสาเหตุเชื่อว่าเพราะลาป่วยบ่อย ตั้งแต่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ ถึงปี ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินส่วนใหญ่ได้เกรด C และได้เกรด B บ้างในบางปี

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งจะมีนาย [] เป็นผู้ให้คะแนนเบื้องต้น หลังจากนั้นจะมีนาย [] เป็นผู้พิจารณาลำดับถัดไป นาย [] จะให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบในแบบประเมินทุกครั้งก่อนจะเสนอนาย [] สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบที่สองของปี ๒๕๖๓ ได้มีการประเมินเมื่อประมาณกลางเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ นาย [] ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้กล่าวหาจำนวน ๖๑.๒๐ คะแนน และได้รับเกรด C ซึ่งนาย [] ให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบ และผู้กล่าวหาได้ถ่ายรูปไว้ก่อนลงลายมือชื่อ และเมื่อนาย [] นำแบบประเมินของผู้กล่าวหาไปให้นาย [] พิจารณานาย [] ได้ให้นาย [] แกไขแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหา จาก ๖๑.๒๐ คะแนน เป็น ๕๙.๘๐ คะแนน ทำให้ได้เกรด D พร้อมกับนำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรอบแรกของปี ๒๕๖๓ ที่มีการแก้ไขคะแนนเช่นกัน โดยแก้ไขให้ผู้กล่าวหาได้คะแนนเพียง ๕๓ คะแนน และได้เกรด D ซึ่งผู้กล่าวหาได้ลง

ลายมือชื่อรับทราบในแบบประเมินผลปฏิบัติงานที่มีการแก้ไขคะแนนเฉพาะรอบแรก แต่ไม่ลงลายมือชื่อรับทราบในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรอบสอง เนื่องจากไม่มีหลักฐานการแก้ไขคะแนนของการประเมินรอบแรกเหมือนกับการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบสอง

วันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาและประธานสหภาพแรงงานไปพบและแจ้งว่า ได้พิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้เหตุผลในการเลิกจ้างว่า ผลการประเมินความสามารถและทักษะในการทำงานมีผลที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ได้เกรด D เป็นเวลา ๓ ปี ติดต่อกัน ตั้งแต่รอบการประเมินปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ปรับปรุงแก้ไขในจุดบกพร่องต่างๆ และได้พยายามพัฒนาอบรม แต่ผู้กล่าวหาไม่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้ผลตั้งแต่วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ การเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินชดเชยและเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

ผู้กล่าวหาได้นำสืบพยานบุคคล จำนวน ๑ ปาก คือ

นาย [REDACTED] ตำแหน่งประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันทำงานตำแหน่งซัพพลายเออร์ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาและสหภาพแรงงานมีแรงสัมพันธ์ที่ดี โดยได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ ๑๑ ปี ติดต่อกัน เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกพยานเข้าไปร่วมรับฟังกรณีที่มีการเลิกจ้างผู้กล่าวหา เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า ในการลงโทษสมาชิกสหภาพแรงงานต้องให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังด้วย ซึ่งในวันดังกล่าวพยานได้มีการสอบถามเรื่องการเปลี่ยนแปลงเกรดของผู้กล่าวหา โดยได้รับการชี้แจงจากผู้ถูกกล่าวหาว่ามีการปรับสัดส่วนโครงสร้างในแผนกของผู้กล่าวหาให้เป็นสัดส่วนระยะครึ่งค่าตามที่บริษัทฯ กำหนด ผู้กล่าวหาจึงถูกปรับจากเกรด C เป็นเกรด D และได้สอบถามว่าผู้ประเมินมีหลักเกณฑ์พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในแผนกที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอย่างไร ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าได้นำสถิติการลาในแผนกของผู้กล่าวหามาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดในข้อบังคับของบริษัทฯ ในหมวดการเลิกจ้าง ข้อที่ ๑๑.๔.๔ หากถูกจ้างที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานเกรด D อีกเป็นปีที่ ๒ ติดต่อกัน ผู้ถูกกล่าวหาอาจมีความจำเป็นพิจารณาให้พนักงานดังกล่าวพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของผู้ถูกกล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัดตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายชิ้นส่วนรถยนต์ มีลูกจ้างประมาณ ๘๐๐ คน

ผู้กล่าวหาทำงานตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต ในแผนก [REDACTED] โรงงาน ๒ ในแผนกมีการแบ่งงานเป็น ๓ งาน ได้แก่งานเทอร์บายวิว งานคอมเพรสเซอร์วิว งานแบร์ริง และมีการสลับหน้าที่รับผิดชอบหมุนเวียนกันไปตามที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ก่อนถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหาอยู่ในส่วนงานคอมเพรสเซอร์วิว ทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วนประกอบเป็นเทอร์โบ ควบคุมเครื่องจักร มีลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับผู้กล่าวหาจำนวน ๕ คน และมีนาย [REDACTED] ตำแหน่ง ซุปเปอร์ไวเซอร์ (Supervisor) นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนก และนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนก [REDACTED] เป็นผู้บังคับบัญชาผู้กล่าวหา มีหน้าที่ทำงานตั้งแต่หัวไลน์การผลิตไปยังท้ายไลน์การผลิต มีกระบวนการงานโดยการนำชิ้นงานเข้าเครื่อง CNC ส่งเข้าเครื่องบาลานซ์ และขั้นตอนสุดท้ายคือการล้างชิ้นงานเพื่อจะส่งต่อไปให้แผนกอื่น ซึ่งลักษณะงานในส่วนงานที่ผู้กล่าวหาทำอยู่ต้องมีการยกชิ้นงานอลูมิเนียมที่มีน้ำหนักประมาณ ๒ กิโลกรัม

ในหนึ่งวันจะยกชิ้นงานไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกแรงงาน [REDACTED] สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้จึงได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้างไว้ต่อกัน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ในบริษัทฯ มีเจ้าหน้าที่ในแผนกความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ร่วมกับเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพอนามัยที่ ๖ กระทรวงสาธารณสุข จังหวัด [REDACTED] ทำหน้าที่ประเมินสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการยศาสตร์ หากพบว่าลูกจ้างมีโรคที่เกิดจากการทำงานที่ไม่ติดต่อ (NCD) ก็จะส่งลูกจ้างไปรักษากับแพทย์ประจำโรงพยาบาล [REDACTED] ที่บริษัทฯ ได้ทำประกันไว้ให้ หรือเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิประกันสังคมได้ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังมีพยาบาลประจำโรงงานติดตามผลการรักษา หากลูกจ้างยังไม่หายดีทางบริษัทฯ จะย้ายลูกจ้างที่ป่วยไปทำงานในตำแหน่งที่ไม่ส่งผลต่ออาการเจ็บป่วย และหากลูกจ้างหายดีแล้วก็จะย้ายลูกจ้างกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิม

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจาก ผู้กล่าวหาไม่ผลการปฏิบัติงานได้เกรด D ความหมาย คือ ควรปรับปรุง เป็นระยะเวลาสามปีติดต่อกัน ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของลูกจ้างทั่วไปของบริษัทฯ ซึ่งเป็นเกรดต่ำที่สุดของบริษัทฯ และมีจำนวนวันลาป่วยที่สูง และมีพฤติกรรมไม่เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชา และเมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้โพสต์ข้อความในสื่อโซเชียลมีเดีย (Facebook) ต่อว่าผู้บังคับบัญชาคือนาย [REDACTED] โดยบริษัทฯ ได้ลงโทษทางวินัยโดยการมีหนังสือตักเตือนด้วยวาจา เป็นการลงโทษตามข้อบังคับการทำงาน ข้อที่ ๗.๑.๗ “ไม่แสดงกริยาหรือใช้วาจาไม่สุภาพ สบประมาท หรือดูหมิ่นเหยียดหยาม ล่วงเกิน กระหับกระเทียบ เสียชื่อเสียง หนายคาย ก้าวร้าว หรือกระทำการใดๆ ที่ไม่เหมาะสมต่อผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน” เนื่องจากเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ขอลาพักเพราะเหตุรูดเสีย แต่เมื่อกลับมาทำงานในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ไม่อนุมัติใบลาพักให้ และขอให้แสดงหลักฐานประกอบการลา

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีสองครั้ง ครั้งแรกตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน และครั้งที่สองตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคมถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม และนำคะแนนประเมินทั้งสองครั้งมารวมกันและนำไปหารสองก็จะเป็นผลการประเมินของปีนั้น ทั้งนี้การประเมินในแต่ละครั้งจะให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบการประเมินในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาไม่ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งแรกโดยมีการแจ้งผลการประเมินล่าช้าจากต้องแจ้งในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๑ แต่ไปแจ้งในวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้คะแนน ๔๗.๘๐ ครั้งที่ ๒ แจ้งผลการประเมินในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้คะแนน ๕๐.๐๐ ทำให้ทั้งปีได้คะแนนรวม ๔๘.๙ คะแนน ในปี ๒๕๖๒ ครั้งแรกแจ้งผลการประเมินในวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ได้คะแนน ๕๕.๒๐ และผลการประเมินครั้งที่สองแจ้งผลการประเมินวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้คะแนน ๕๓.๒๐ ทำให้ทั้งปีได้คะแนนรวม ๕๔.๒๐ และในปี ๒๕๖๓ ครั้งแรกแจ้งผลการประเมินวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ได้คะแนน ๕๓ และครั้งที่สองแจ้งผลการประเมินในวันเดียวกันได้คะแนน ๕๙.๘๐ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินของครั้งที่ ๒ เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ยอมรับผลการประเมิน ทำให้ทั้งปี ๒๕๖๓ ได้คะแนนรวม ๕๖.๔ ที่ผ่านมาในแผนก [REDACTED] นาย [REDACTED] จะเป็นผู้ประเมินและให้คะแนนเบื้องต้น พร้อมกับแจ้งลูกจ้างให้ทราบและลงลายมือชื่อทุกครั้ง และจะนำผลการประเมินไปเสนอนาย [REDACTED] ซึ่งนาย [REDACTED] จะเป็นผู้ประเมินในลำดับถัดไป ทั้งนี้หากนาย [REDACTED]

ไม่เห็นด้วยกับการให้คะแนนของนาย [REDACTED] และสามารถแก้ไขคะแนนให้มากขึ้นหรือน้อยลงก็ได้ หรือในกรณีที่ถูกจ้างไม่เห็นด้วยกับการให้คะแนนเบื้องต้นของนาย [REDACTED] ผู้บังคับบัญชาทั้งสามคนจะเรียกถูกจ้างมาพบพร้อมกับแจ้งผลการประเมินคะแนนใหม่ให้ถูกจ้างทราบพร้อมกับให้ถูกจ้างลงลายมือชื่อในแบบประเมินอีกครั้งก่อนที่จะส่งแบบประเมินให้กับฝ่ายบุคคล ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหัวข้อ ๑๑.๔ การให้ออก และในข้อย่อย ๑๑.๔.๔ ว่าหากพนักงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานเกรด D อีกเป็นปีที่ ๒ ติดต่อกัน บริษัทฯ อาจมีความจำเป็นต้องพิจารณาให้พนักงานดังกล่าวพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่สองของปี ๒๕๖๓ ทั้งบริษัทฯ มีถูกจ้างได้เกรด D จำนวน ๕ คน แผนก QC จำนวน ๒ คน แผนก PMC 3 จำนวน ๒ คน และแผนก PMC 2 จำนวน ๑ คน [REDACTED] ที่เหลืออีก ๑๑ แผนก ไม่มีถูกจ้างในแผนกได้เกรด D

นาย [REDACTED] รับว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๓ ของถูกจ้างของแผนก [REDACTED] มีการแก้ไขคะแนนผลการปฏิบัติงาน โดยมีทั้งการปรับคะแนนให้สูงขึ้นและลดลง ประมาณ ๕ คน รวมผู้กล่าวหาแต่จำไม่ได้ว่าคะแนนผลการประเมินของผู้กล่าวหาปี ๒๕๖๓ ได้คะแนนเท่าใด บริษัทฯ มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติงานเหมือนกันทุกแผนกซึ่งจะกำหนดเกรด S เกรด A เกรด B เกรด C เกรด D นาย [REDACTED] รับว่าในการพิจารณาปรับคะแนนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจะพิจารณาจากพฤติกรรมในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ของถูกจ้างแต่ละคน และสถิติการมาทำงาน ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินเบื้องต้นจากนาย [REDACTED] คือเกรด C และผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบ ต่อมาหลังจากที่นาย [REDACTED] ได้รับผลการประเมินจากนาย [REDACTED] จึงได้พิจารณาและพูดคุยกับนาย [REDACTED] กันเพียงสองคนและได้ปรับลดเกรดลงเป็นเกรด D เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้ปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้นแต่อย่างใด และเมื่อมีการแก้ไขเกรดจึงได้นำผลการประเมินที่แก้ไขแล้วให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อเพื่อรับทราบ แต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธลงลายมือชื่อ ทั้งนี้เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๒ นาย [REDACTED] และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหามาพูดคุยตักเตือนเรื่องการลาป่วยบ่อยครั้งว่าให้ปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงาน หากไม่ปรับปรุงตัวฝ่ายบุคคลจะดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อ ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการตักเตือนผู้กล่าวหาเกี่ยวกับเรื่องลาป่วยบ่อยและพฤติกรรมการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษร นาย [REDACTED] รับว่าที่ผ่านมาก็เคยมีการแก้ไขผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาและให้ลงลายมือชื่อรับทราบใหม่แต่อย่างใด และที่ผ่านมาก็เคยมีการแก้ไขผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกจ้างคนอื่นให้มีคะแนนลดลงและถูกจ้างก็ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบ แต่นาย [REDACTED] จำไม่ได้ว่ามีกี่คนและเป็นลูกจ้างคนใด สำหรับกรณีพิจารณาให้คะแนนของผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นและนำไปให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปพิจารณาและถูกแก้ไขนั้นนอกจากแผนก [REDACTED] แล้วยังมีแผนก Production แวร์เข้าหัดด้วย ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติว่าการประเมินเบื้องต้นต้องให้ถูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบหรือไม่ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ซึ่งฝ่ายบุคคลจะทราบผลประเมินหลังจากแผนกได้แก้ไขคะแนนและถูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบแล้ว

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดรอบในการพิจารณาสถิติการลาเอาไว้ คือ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนตุลาคม ซึ่งในระเบียบของบริษัทฯ หากถูกจ้างลาป่วยเกิน ๓ วันขึ้นไปจะต้องแนบใบรับรองแพทย์กับใบลาป่วยทุกครั้ง ในกรณีลูกจ้างลาป่วยไม่เกิน ๓ วัน ผู้บังคับบัญชาแต่ละแผนกจะเป็นผู้ใช้ดุลพินิจและกำหนดว่าต้องแนบใบรับรองแพทย์หรือไม่ ในปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาได้ลาป่วยจำนวน ๓๔ วัน ในปี ๒๕๖๒ ลาป่วย ๓๒ วัน ในปี ๒๕๖๓ ลาป่วย ๒๔ วัน และในปี ๒๕๖๔ จนถึงวันเลิกจ้าง ลาป่วย ๑๓ วัน ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาเคยเรียกผู้กล่าวหามาสอบถามเรื่องที่มีสถิติการลาป่วยจำนวนมาก จำนวน ๔ ครั้ง โดยวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๒

ได้เรียกผู้กล่าวหามาพูดคุยเรื่องการลาป่วยที่สูง จำนวน ๒๖ วัน จึงได้ตัดสินใจให้ปรับปรุงตัวในเรื่องการลา โดยผู้กล่าวหาได้รับปากว่าจะปรับปรุงตัวในเรื่องการลา และวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหามาพูดคุยเรื่องการลา เนื่องจากมีสถิติการลาป่วยจำนวน ๑๑ วัน ภายใน ๒ เดือน ผู้ถูกกล่าวหาได้ตัดสินใจให้ปรับปรุงเรื่องการลา ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับปากว่าจะปรับปรุงตัวในเรื่องการลา แต่ถ้าหากไม่ปรับปรุงตัว ผู้ถูกกล่าวหาขอปฏิบัติตามขั้นตอนกฎระเบียบของบริษัทฯ และวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหามาพูดคุยเรื่องการลาจนพักร้อนฉุกเฉิน ๓ วัน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๓ แต่ใบรับรองแพทย์ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๓ ซึ่งการลาจริงกับใบรับรองแพทย์ไม่ตรงกัน ผู้ถูกกล่าวหาได้ตัดสินใจให้ปรับปรุงเรื่องการลา โดยผู้กล่าวหาได้รับปากว่าจะปรับปรุงตัวในเรื่องการลา แต่ถ้าหากไม่ปรับปรุงตัวผู้ถูกกล่าวหาขอปฏิบัติตามขั้นตอนกฎระเบียบของบริษัทฯ และวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหามาพูดคุยเรื่องการลาจนพักร้อนฉุกเฉิน โดยผู้กล่าวหาสัญญาว่าจะปรับปรุงตัวในเรื่องการลาให้ดีขึ้น แต่ถ้าหากไม่ปรับปรุงตัวผู้ถูกกล่าวหาขอปฏิบัติตามขั้นตอนกฎระเบียบของบริษัทฯ ที่ผ่านมาผู้กล่าวหามีการลาคร่อมวันหยุดบ่อยครั้ง และเข้าจุดประจำเครื่องสายบ่อยครั้งเช่นกัน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มีการตัดสินใจว่า โดยไม่ได้มีการตัดสินใจหรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่อย่างไรก็ตาม และผู้กล่าวหาไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา โดยอ้างว่าติดธุระ ซึ่งสาเหตุการลาส่วนใหญ่ของผู้กล่าวหาสาเหตุมาจากมีอาการปวดหลังและท้องเสีย เนื่องจากผู้กล่าวหาได้มีอาการปวดหลังแต่จากการรักษาแล้วทำให้ไม่ต้องย้ายแผนกทำงาน นาย [REDACTED] จึงให้ผู้กล่าวหาทำงานอยู่ในแผนกเดิมต่อไป

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการพูดคุยตัดสินใจเพื่อให้ปรับปรุงพฤติกรรมการทำงาน แต่รับว่าไม่ได้มีการพัฒนาทักษะในการทำงาน อบรมพัฒนาการทำงาน หรือโยกย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่นแต่อย่างใด และหลังจากที่ผู้กล่าวหาได้รับการประเมิน เกรด D ๒ ปี ติดต่อกัน หัวหน้างานต้นสังกัดจะส่งรายชื่อลูกจ้างที่เข้าข่ายการถูกเลิกจ้าง โดยเป็นการหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายบุคคล หัวหน้างานต้นสังกัด และสหภาพแรงงาน ซึ่งในการหารือฝ่ายสหภาพแรงงานไม่เห็นด้วยกับการเลิกจ้าง เนื่องจากสหภาพแรงงานได้สอบถามไปยังผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาที่มีความประสงค์ที่จะทำงานกับบริษัทฯ ต่อไป แต่บริษัทฯ ยืนยันว่าจะเลิกจ้างผู้กล่าวหา ซึ่งหากมีการเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานผู้ถูกกล่าวหาจะให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้ารับฟังด้วยทุกครั้ง

นาย [REDACTED] รับว่าในแผนก [REDACTED] มีลูกจ้างชื่อนาย [REDACTED] ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานได้เกรด D ในปี ๒๕๖๑ และ ๒๕๖๒ ซึ่งนาย [REDACTED] ได้มีการเรียกนาย [REDACTED] มาพูดคุยเพื่อให้ปรับปรุงพฤติกรรมในการทำงานและพูดคุยถึงระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ แต่นาย [REDACTED] จำไม่ได้ว่าได้เรียกไปพบเมื่อใด และนาย [REDACTED] มีการปรับปรุงพฤติกรรมให้ดีขึ้น จึงทำให้ในปี ๒๕๖๓ ได้รับการประเมินเกรด C ส่วนนาย [REDACTED] มีการลาป่วยในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๔๒ วัน เนื่องจากประสบอุบัติเหตุทางรถจักรยานยนต์ ทำให้ในปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้เกรด D เพียงคนเดียว ปี ๒๕๖๒ มีลูกจ้างได้เกรด D สองคนรวมผู้กล่าวหา และปี ๒๕๖๑ มีลูกจ้างได้เกรด D สองคนรวมผู้กล่าวหา โดยนาย [REDACTED] รับว่าไม่ได้แจ้งกับผู้กล่าวหาว่าหากไม่ปรับปรุงตัวและได้ผลการปฏิบัติงานเกรด D ติดต่อกัน ๒ ปี ว่าอาจจะถูกเลิกจ้าง แต่นาย [REDACTED] คาดว่าผู้กล่าวหาทราบถึงเรื่องดังกล่าวเนื่องจากมีระบุไว้ในข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการมอบนโยบายด้วยวาจาโดยกำหนดนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างแต่ละแผนกว่าต้องมีลักษณะเป็นระยะดังนี้ โดยแบ่งเป็นเกรด S ประมาณร้อยละ ๕ เกรด A ประมาณร้อยละ ๑๐ เกรด B ประมาณร้อยละ ๗๐ เกรด C ประมาณร้อยละ ๑๐ เกรด D ประมาณร้อยละ ๕ ทั้งนี้

การกำหนดเงื่อนไขนโยบายการประเมินให้มีลักษณะระงับชั่วคราวเป็นเพียงแนวทางเท่านั้นไม่ได้บังคับให้ทุกแผนกต้องปฏิบัติตามทั้งหมด ในปี ๒๕๖๓ แผนก [REDACTED] ไม่ได้ประเมินเกรดลูกจ้างให้มีลักษณะระงับชั่วคราวตามแนวทางที่บริษัท กำหนดไว้ ซึ่งมีลูกจ้างทั้งหมด ๑๕๓ คน ไม่มีลูกจ้างได้เกรด S เกรด A จำนวน ๓๓ คน เกรด D จำนวน ๑ คน (ผู้กล่าวหา)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนวันที่สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาและตกลงกันได้ และมีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อผู้กล่าวหาถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุการณ์เลิกจ้างว่า ผู้กล่าวหา มีผลการประเมินความสามารถและทักษะในการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน ได้เกรด D เป็นเวลา ๓ ปี ติดต่อกัน ซึ่งได้แจ้งให้ปรับปรุงแก้ไขในจุดบกพร่องต่างๆ และได้พยายามพัฒนาอบรม แต่ผู้กล่าวหาไม่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ประกอบกับที่ผ่านมาผู้กล่าวหา มีการลาป่วยมากและเป็นการลาคร่อมวันหยุดบ่อยครั้ง เข้าจุดประจำเครื่องสายและไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้มีการตักเตือนด้วยวาจา แต่ไม่ได้มีการตักเตือนหรือบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หัวข้อ ๑๑.๔ การให้ออก และในข้อย่อย ๑๑.๔.๔ ว่า หากพนักงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานเกรด D อีกเป็นปีที่ ๒ ติดต่อกัน บริษัทฯ อาจมีความจำเป็นต้องพิจารณาให้พนักงานดังกล่าวพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ ซึ่งในการเลิกจ้างผู้กล่าวหา นั้นผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชยและเงินสิทธิประโยชน์ตามสิทธิที่พึงได้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จากข้อเท็จจริงข้างต้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหา มีผลประเมินการปฏิบัติงานตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ได้เกรด D เป็นเวลาสามปีติดต่อกัน แต่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ ของปี ๒๕๖๓ ซึ่งมีการประเมินเมื่อกลางเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้กล่าวหาจำนวน ๖๑.๒๐ คะแนน และได้เกรด C โดยนาย [REDACTED] ได้ให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบ และผู้กล่าวหาได้ถ่ายรูปไว้ก่อนลงลายมือชื่อ หลังจากนั้นนาย [REDACTED] ได้นำแบบประเมินการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาไปเสนอนาย [REDACTED] เพื่อพิจารณา นาย [REDACTED] จึงได้ให้นาย [REDACTED] แก้ไขแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหา จากเดิมได้ ๖๑.๒๐ คะแนน แก้ไขเป็น ๔๙.๘๐ คะแนน ซึ่งผลต่างของคะแนนที่แก้ไขมีจำนวนถึง ๑๑.๔๐ คะแนน เมื่อนำมารวมกับคะแนนการประเมินรอบแรกที่ได้จำนวน ๔๓ คะแนน ทำให้ผู้กล่าวหา มีคะแนนรวมทั้งปีจำนวน ๙๒.๘ คะแนน ซึ่งเมื่อนำคะแนนที่ได้รับทั้งปีหารสองทำให้ผู้กล่าวหาได้รับคะแนนผลการประเมินจำนวน ๔๖.๔ คะแนน ได้เกรด D หากนาย [REDACTED] ไม่มีการแก้ไขคะแนนผู้กล่าวหาจะมีคะแนนรวมทั้งปีจำนวน ๑๐๔.๒ คะแนน ซึ่งเมื่อนำคะแนนที่ได้รับทั้งปีหารสองทำให้ผู้กล่าวหาได้รับคะแนนผลการประเมินจำนวน ๕๒.๑๐ คะแนน ได้เกรด C ถึงแม้ว่านาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] จะให้ข้อเท็จจริงว่า ที่ผ่านมาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนก [REDACTED] จะมีขั้นตอนการพิจารณาให้คะแนน

ลูกจ้างในแผนกกล่าวคือ นาย [] จะเป็นผู้พิจารณาให้คะแนนลูกจ้างในแผนกต่อจากนาย [] ซึ่งนาย [] สามารถแก้ไขคะแนนให้เพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ ถึงแม้ว่าลูกจ้างในแผนกจะทราบผลคะแนนจากการประเมินของนาย [] และได้ลงลายมือชื่อรับทราบในแบบประเมินแล้วก็ตาม แต่จากการที่ผู้กล่าวหาและนาย [] ได้มีปัญหาระหว่างกันกรณีที่ผู้กล่าวหายื่นใบลาพักเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แต่นาย [] ไม่ยินยอมอนุมัติการลาให้ผู้กล่าวหาและขอหลักฐานเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติการลาจนทำให้ผู้กล่าวหาเกิดความไม่พอใจและมีการโพสต์ข้อความในเฟซบุ๊ก (Facebook) ต่อว่านาย [] เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จากเหตุการณ์การในครั้งนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีการลงโทษผู้กล่าวหาเป็นหนังสือตักเตือนด้วยวาจาเมื่อประมาณต้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ หลังจากนั้นประมาณกลางเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ ๒ ของปี ๒๕๖๓ ซึ่งทั้งสองเหตุการณ์มีระยะเวลาที่ใกล้เคียงและเกิดขึ้นต่อเนื่องกันย่อมทำให้ผู้กล่าวหาเกิดความระแวงและคาดว่าตนอาจถูกกลั่นแกล้งจากการประเมินผลการปฏิบัติงานก็เป็นได้จึงได้มีการถ่ายรูปผลการประเมินการปฏิบัติงานก่อนลงลายมือชื่อเก็บเอาไว้เป็นหลักฐาน อีกทั้งนาย [] ก็รับว่าที่ผ่านมาไม่เคยมีกรณีที่มีการการแก้ไขผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาและให้ลงลายมือชื่อรับทราบใหม่มาก่อน กรณีที่นาย [] ได้อ้างว่าต้องปรับลดเกรดของผู้กล่าวหาเพื่อให้เป็นไปตามการปรับสัดส่วนโครงสร้างของเกรดในแผนก [] ให้ต้องมีลักษณะเป็นระยะช่วงค่านั้น ปรากฏว่าในแผนก [] มีลูกจ้างทั้งหมด ๑๕๓ คน ไม่มีลูกจ้างได้เกรด S ได้เกรด A จำนวน ๓๑ คน ได้เกรด B จำนวน ๑๐๒ คน ได้เกรด C จำนวน ๑๗ คน และเกรด D จำนวน ๑ คน (ผู้กล่าวหา) ส่วนอีก ๒ คน ไม่มีข้อมูล จะเห็นได้ว่าถึงแม้ว่านาย [] จะปรับลดเกรดของผู้กล่าวหาจากเกรด C ลงมาเป็นเกรด D ก็ไม่ได้ทำให้สัดส่วนโครงสร้างของเกรดการประเมินผลปฏิบัติงานของแผนก [] มีลักษณะเป็นระยะช่วงค้ำตามแนวทางที่อ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดไว้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่รับว่านโยบายดังกล่าวเป็นเพียงการกำหนดด้วยวาจาเท่านั้นไม่ได้มีระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนแต่อย่างใดและไม่ได้บังคับให้ทุกแผนกต้องปฏิบัติตาม อีกทั้งเมื่อพิจารณาคะแนนลูกจ้างในแผนกอื่นที่เหลือก็ไม่ได้เป็นไปตามแนวทางลักษณะระยะช่วงค้ำแต่อย่างใด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่รับว่า การกำหนดเรื่องนโยบายการประเมินให้มีลักษณะระยะช่วงค้ำเป็นเพียงแนวทางเท่านั้นไม่ได้บังคับให้ทุกแผนกต้องปฏิบัติตามทั้งหมด กรณีผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หัวข้อ ๑๑.๔ การให้ออก และในข้อย่อย ๑๑.๔.๔ ว่า หากพนักงานที่มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานเกรด D อีกเป็นปีที่ ๒ ติดต่อกัน บริษัทฯ อาจมีความจำเป็นต้องพิจารณาให้พนักงานดังกล่าวพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทฯ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า ข้อกำหนดที่กล่าวอ้างเป็นเพียงข้อกำหนดในการพิจารณาให้ลูกจ้าง พ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามทุกกรณีไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องกระทำด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนปราศจากอคติจากผู้ประเมิน แม้ว่าหัวข้อการประเมินบางหัวข้อจะเป็นการใช้ดุลยพินิจก็ตาม อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่เคยแจ้งกับผู้กล่าวหาเป็นกิจจะลักษณะว่าหากได้เกรด D อีกปีก็จะถูกเลิกจ้าง มีเพียงเรียกไปพบจำนวน ๔ ครั้งเพื่อสอบถามและแนะนำให้ปรับปรุงตัวเท่านั้น และเมื่อพิจารณาในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเกรด D หมายถึง ควรปรับปรุง แต่ไม่ใช่เงื่อนไขในการกำหนดเพื่อใช้ในการเลิกจ้าง และผู้ที่ได้รับผลการประเมินแม้จะได้เกรด D ก็ไม่ได้กำหนดให้เลิกจ้างได้ ทั้งไม่ได้ระบุว่าลูกจ้างที่ได้เกรดดังกล่าวถือว่าขาดประสิทธิภาพหรือบกพร่องต่อหน้าที่การงาน เพียงแต่ระบุว่า เกรด D ควรปรับปรุง และผู้ถูกกล่าวหาได้ระบุในหนังสือเลิกจ้างว่าได้พยายามพัฒนาอบรม แต่ผู้กล่าวหาไม่สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่รับว่าที่ผ่านมาไม่ได้มีการพัฒนาทักษะในการทำงาน หรืออบรมพัฒนาการทำงานให้ผู้กล่าวหา หรือโยกย้าย

ผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่งอื่นแต่อย่างไร แต่ผู้ถูกกล่าวหากลับนำมาอ้างเป็นเหตุประกอบการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหา ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า ผู้กล่าวหา มีการลาป่วยมากและเป็นการลาคร่อมวันหยุดบ่อยครั้ง เข้าจุดประจำเครื่องสาย และไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลานั้น จากข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายก็รับกันว่า ในช่วงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหา มีอาการป่วยเพราะปวดหลังเป็นผลจากการทำงาน หลังจากเข้าโครงการของบริษัท มีการรักษาและติดตามผลการรักษาจากเจ้าหน้าที่ที่ความปลอดภัยในการทำงานและพยาบาล ประจำบริษัท ทำให้จำนวนวันลาป่วยลดลงตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ อีกทั้งก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้กล่าวหาเคย ถูกลงโทษกรณีการลาป่วย เข้าประจำเครื่องสาย หรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลามาก่อนแต่อย่างใด ดังนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เหตุแห่งการเลิกจ้างผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่เพียงพอให้รับฟังว่าการเลิกจ้างมีเหตุผลจำเป็นและสมควรถึงขนาดที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้ ทั้งไม่ปรากฏว่า ผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดอันเข้าข้อยกเว้น ตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้ายนับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

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 ขนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย 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] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิท)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้
เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม
คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๐๘ - ๑๑๖/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๙ คน

ผู้กล่าวหา

บริษัท [REDACTED]

ผู้ถูกกล่าวหา

โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๙ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาว่า กลั่นแกล้งเลิกจ้าง เพราะเหตุ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเตรียมการทำข้อเรียกร้องและลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการ พิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คน เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิต ลวดสลิงและเชือกสลวด เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายผลิต แผนกซิลลวด ปัจจุบันได้ถูกผู้กล่าวหาเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คน นาย [REDACTED] รับผิดชอบงานเป็นหัวหน้ากะ แผนกซิลลวด ทั้ง ๙ คน ทำงานอยู่แผนก เดียวกัน มีหัวหน้าแผนก คือนาย [REDACTED] รองผู้จัดการฝ่ายผลิต ชื่อนาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายผลิต ชื่อนาย [REDACTED] สัญชาติ [REDACTED] มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ วันหยุดประจำสัปดาห์วันอาทิตย์ เวลาทำงาน มี ๒ กะ กลางวัน เริ่มเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๒๐.๐๐ น. กลางคืนเริ่มเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๘.๐๐ น. การเข้าทำงาน ใช้การสแกนนิ้วเข้า - ออก และในแผนกซิลลวดทั้งสองกะจะมีพนักงานกะละ ๒๗ คน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คนมี ระยะเวลาการทำงาน และได้รับค่าจ้าง ดังนี้



ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	หน้าที่ปัจจุบัน	เริ่มทำงาน	ค่าจ้าง (เงินเดือน)
๑	นาย [REDACTED]	หัวหน้ากะ แผนก ซีลลวด	๑๒ มีนาคม ๒๕๕๖	๑๑,๐๒๐ บาท
๒	นาย [REDACTED]	พนักงาน	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๖	๙,๗๒๐ บาท
๓	นาย [REDACTED]	แผนกซีลลวด	๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	๙,๗๔๐ บาท
๔	นาย [REDACTED]	แผนกซีลลวด	๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗	๙,๗๒๐ บาท
๕	นาย [REDACTED]	แผนกซีลลวด	๑๔ มกราคม ๒๕๕๙	๙,๗๒๐ บาท
๖	นาย [REDACTED]	แผนกซีลลวด	๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐	๙,๗๒๐ บาท
๗	นาย [REDACTED]	แผนกซีลลวด	๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐	๙,๗๒๐ บาท
๘	นาย [REDACTED]	แผนกซีลลวด	๓ ตุลาคม ๒๕๖๐	๙,๗๒๐ บาท
๙	นาย [REDACTED]	แผนกซีลลวด	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒	๙,๗๒๐ บาท

กะ ๑ มีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้ากะ กะ ๒ มีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้ากะ จะมีการเปลี่ยนกะทุก ๑๕ วัน โดยจะเริ่มเปลี่ยนกะในวันจันทร์ทุกครั้ง ในฝ่ายผลิตจะมีแผนกงานจำนวน ๖ แผนก คือ ๑.แผนกเตาอบ ๒.แผนกรีดลวด ๓.แผนกซีลลวด ๔.แผนกตีเกลียว ๕.แผนกแพกกิ้ง ๖.แผนก สเตอร์ ซึ่งแผนกงานของผู้กล่าวหา ทั้ง ๙ คน อยู่แผนกซีลลวดอยู่ชั้นตอนที่ ๓ ของงานบริษัทฯ มีการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุด บ่อยครั้งที่ผ่านการทำงานงานล่วงเวลาในวันอาทิตย์ หรือวันพฤหัสบดี หัวหน้างานจะถามพนักงานล่วงหน้า ๓-๔ วัน ขอความร่วมมือพนักงานให้ทำล่วงเวลา แต่ไม่เคยมีประกาศมาก่อน

วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] หัวหน้ากะกลางคืนแผนกซีลลวด ได้รับทราบจาก ชุปเปอร์ไวเซอร์ ชื่อ นาย [REDACTED] ว่าจะมีการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และชุปเปอร์ [REDACTED] ได้มอบให้ หัวหน้ากะอีกคนหนึ่งชื่อนาย [REDACTED] คู่กะ นำเอกสารลงชื่อทำงานในวันหยุดมาวางไว้ที่โต๊ะของ นาย [REDACTED] ใน ตอนเย็น เนื่องจากวันนั้นนาย [REDACTED] ทำงานกะกลางคืน จึงเรียกคุยกับลูกน้องก่อนเริ่มงานเพื่อสอบถามความ สม่ัครงใจชื่อทำงานโอทีในวันอาทิตย์ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ปรากฏว่าไม่มีใครสนใจลงชื่อ ต่อมา ประมาณ ๒๓.๐๐ น. ได้รับแจ้งจากนาย [REDACTED] ลูกน้องในฝ่ายขอลงชื่อเพื่อทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เพียง ๑ คน

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ มีการเรียกประชุมระดับหัวหน้ากะขึ้นไป มีนาย [REDACTED] ตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่ายผลิตเป็นประธานการประชุม และ นาย [REDACTED] ได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า ตามที่ได้ มอบหมายให้นาย [REDACTED] ไปหารายชื่อลูกน้องในแผนกทำโอที ได้ดำเนินการแล้ว มีเพียงคนเดียวประสงค์ทำโอที นอกจากนั้นไม่มีใครลงลายมือชื่อ ซึ่งที่ประชุมรับทราบแล้ว และนาย [REDACTED] ได้มอบหมาย นาย [REDACTED] ตำแหน่งชุปเปอร์ไวเซอร์ เป็นคนไปหารายชื่อพนักงานทำโอทีแทนนาย [REDACTED] และในเวลา เย็นของวันดังกล่าว นาย [REDACTED] ได้แจ้งทางไลน์กับนาย [REDACTED] ว่าขณะนี้เดินทางกลับบ้านที่จังหวัดขอนแก่น จึงขอให้ นาย [REDACTED] หารายชื่อผู้ที่ทำงานในวันหยุดแทน ต่อมานาย [REDACTED] ได้เรียกประชุมลูกน้องในแผนก สอบถามความสนใจ แต่ก็ไม่มีใครลงชื่อเพิ่มเติม หลังจากนั้นได้แจ้งให้นาย [REDACTED] ทราบแล้วทางข้อความ ไลน์ว่า ไม่มีใครลงชื่อทำงานในวันหยุดดังกล่าว



ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นอกจากผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คน ยังมีพนักงานหลายคน ในหลายแผนกไม่มาทำงานล่วงหน้าด้วยเช่นกัน ซึ่งคนที่มาทำงานแทนนาย [REDACTED] จะเป็นกะเช้า ซึ่งมาทำงาน ๒ วัน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔. เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๕.๐๐ น. นาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายผลิต ได้สอบถามนาย [REDACTED] ว่าทำไมไม่โทรแจ้งฝ่ายผลิตโดยตรง ว่าพนักงานไม่มาทำงานซึ่งนาย [REDACTED] ได้บอกว่าได้แจ้งในที่ประชุมแล้วว่าจะไม่มีพนักงานมาทำงานในวันหยุด ต่อมาเมื่อวันจันทร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลได้เรียกนาย [REDACTED] มาพบ และสอบถามว่า ทำไมไม่มาทำงาน แผนกอื่นมาได้ ทำไมแผนกของเราไม่มา นาย [REDACTED] ก็ได้แจ้งว่าเมื่อ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ตอนเช้า ที่ประชุม ได้แจ้งแล้วว่ารายชื่อพนักงานทำงานล่วงหน้าไม่ได้ แต่นาย [REDACTED] ได้บอกว่า ต้องหาให้ได้ถ้าใครไม่มาก็ให้ ออกไปเลย ซึ่งนาย [REDACTED] ว่าวันอาทิตย์เป็นวันหยุดของพนักงาน ต้องขอความร่วมมือขอความสมัครใจ ไม่ได้ บังคับ แผนกของนาย [REDACTED] มีทั้งหมด ๒๗ คน ได้ลงชื่อทำงานล่วงหน้าในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ คน คือนาย [REDACTED] แต่เวลาเลิกจ้างได้ เลิกจ้างเพียง เพียง ๙ คน ความจริงวันนั้นไม่มาทำงานล่วงหน้า ๒๖ คน ลักษณะการทำงานของซีลลวดเป็นทีม จำนวนคนขึ้นอยู่กับเครื่องไม่เท่ากันบางเครื่องทำงาน ๔ คน บางจุด ๑ คน คุม ๔-๕ เครื่อง บางจุดดูแลพร้อมกัน ๒-๓ คน รวมพนักงาน ๒๗ คน ดูแล ๑๒๔ เครื่อง

วันที่ ๓ พ.ค. ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้สมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง จังหวัด [REDACTED] มีพนักงานในกะทำงานของ นาย [REDACTED] สมัครเป็นสมาชิกสหภาพจำนวน ๒๑ คน อีก ๖ คนไม่ได้สมัคร จะเป็นคนสนิทของรองผู้จัดการ นาย [REDACTED] และผู้จัดการ นาย [REDACTED] คือนาย [REDACTED] แต่เขาก็ไม่ได้มาทำงานล่วงหน้า เพราะ เครื่องจักรทำงานต้องทำหลายคน หากเครื่องของเขาหัวหน้าทีมไม่มา ก็ไม่ได้มา หลังจากสมัครเป็นสมาชิกแล้ว ได้จัดเตรียมทำข้อเรียกร้องเพื่อยื่นให้บริษัทฯ เริ่มทำตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ บริษัทฯ ได้เลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คน ระหว่างนี้ผู้กล่าวหา ก็ดำเนินการเตรียมการหา สมาชิก เขียนข้อเรียกร้อง ซึ่งได้สมาชิกแล้ว ๓๐ คน ต้องหาสมาชิกจนกว่าจะได้สมาชิกร้อยละ ๑๕ จึงจะยื่นข้อ เรียกร้องได้ วิธีการหาสมาชิก (ล่ำรายชื่อ) ให้พนักงานในบริษัทฯ ดำเนินการให้ โดยดำเนินการในช่วงเวลา ก่อนเข้าทำงาน และหลังเลิกงาน

วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เจ้าของซึ่งเป็นคนจีน กับนาย [REDACTED] ซุปเปอร์ไวเซอร์ ได้พูดคุยกับ นาย [REDACTED] ว่าจะให้ นาย [REDACTED] และลูกน้องบางคน ต้องมีการเอาออกจากงาน เพราะทำงานไม่มี ประสิทธิภาพ ควบคุมลูกน้องไม่ได้ถ้าเอาไว้จะเป็นเยี่ยงอย่าง จะได้ไม่มีใครทำแบบนี้อีก และไม่มีการกล่าวถึง พวกอีก ๘ คน และ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] แจ้งนาย [REDACTED] ว่า เจ้าของโรงงานจะยอมรับ ให้นาย [REDACTED] และ ให้โอกาสกลับมาทำงานใหม่ ก็โดยให้นาย [REDACTED] ลาออกแล้วมาสมัครเป็นพนักงานใหม่ เพื่อให้เงินเดือนลดลง แต่ไม่ได้คุยกับคนที่เหลือ ซึ่งฝ่ายบุคคลได้ถามนาย [REDACTED] ถึงสาเหตุที่ไม่ได้ทำล่วงหน้า ซึ่งในวันอาทิตย์นี้ทราบว่ามีพนักงานหลายคนประมาณ ๓๐-๔๐ คน ไม่ได้มาทำงานล่วงหน้า แม้จะแจ้งชื่อไว้ว่า จะทำงานล่วงหน้าแต่ก็ไม่ได้มาทำ

วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] กับพวก ๙ คน ได้พูดคุยกันเพื่อจัดทำข้อเรียกร้องที่จะยื่นให้บริษัทฯ โดยได้นัดทำที่บ้านนาย [REDACTED] และเพราะการกระทำดังกล่าวจึงถูกบริษัทฯ เลิกจ้าง ซึ่งในวันนั้น มีพนักงานที่เป็นคนสนิทของผู้บังคับบัญชาหลายคนได้ ไปหานาย [REDACTED] ในวันที่ทำข้อเรียกร้อง ในการทำข้อเรียกร้องในวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีการลงลายมือชื่อลงทะเบียนว่ามาประชุม



เพื่อจัดทำข้อเรียกร้อง จำนวน ๑๑ คน ในการลงลายมือชื่อเพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง มีเพียง ๙ คน นาย [REDACTED] ไม่ได้เซ็นชื่อเนื่องจากมาสมทบหลังเลิกงาน หลังจาก ๒๐.๐๐ น. รวมกับอีก ๓ คน

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ บริษัท ฯ เลิกจ้าง ผู้กล่าวหา มีใบเลิกจ้างให้ลงชื่อ และเงินรวมใส่ในซอง แต่ผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงชื่อรับทราบ แต่ละคนจะได้รับเงินไม่เท่ากัน ตามค่าจ้างตามกฎหมาย ซึ่งนายก็เก็บซองคืนกลับไว้ จนปัจจุบันก็ยังไม่มีใครได้รับเงินนี้ ส่วนค่าจ้างค้างจ่ายบริษัทฯ ได้โอนเข้าบัญชีให้ผู้กล่าวหาแล้วซึ่งบริษัทฯ ได้ให้ตำรวจ ๒ คน ควบคุมตัวผู้กล่าวหา ไม่ให้เข้ามาโรงงาน และตำรวจได้ถ่ายทะเบียนรถของผู้กล่าวหา ทุกคนไว้ และต่อมาบริษัทฯ ได้แจ้งประกันสังคมว่า ผู้กล่าวหา ขาดงานเกิน ๗ วัน ไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ และบริษัทฯ ได้รับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานแทนผู้กล่าวหา แล้ว โดยบริษัทฯ รับพนักงานไว้แล้วก่อนเลิกจ้างผู้กล่าวหา ๒ วัน และให้พนักงานลงประจำจุด ในวันดังกล่าว ฝ่ายบุคคลไม่ได้ถ่ายเอกสารหนังสือเลิกจ้างให้ผู้กล่าวหา และแจ้งด้วยวาจาว่า พรุ่งนี้ห้ามกลับมาทำงาน วันนี้บริษัทฯ เลิกจ้างคุณแล้ว และให้ตำรวจควบคุมตัวผู้กล่าวหาออกไป และตัดออกจากกลุ่มไลน์พนักงาน

ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้นางสาว [REDACTED] เป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเกี่ยวกับคำร้องกล่าวหาดังกล่าวและได้ให้ข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตลวดสลึงและเชือกลวด ลักษณะงานเป็นกระบวนงาน แผนกซิลลวด มี เตาหลอม รีดลวด ตีเกลียว แพกกิ้ง สโตร์ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๖๒๐ คนและ ขอยืนยันข้อเท็จจริงตามหนังสือเรื่อง ขี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเลิกจ้างนาย [REDACTED] และพวกรวม ๙ คน ฉบับลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ ว่าถูกต้องเป็นจริงทุกประการ และขอให้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ดังนี้

แผนกซิลลวด มีพนักงาน ๕๕ คน มีการทำงาน ๒ กะ คือ กะเช้า เวลา ๐๘.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. และกะกลางคืน ๒๐.๐๐- ๐๘.๐๐ น. แต่ละกะมีช่วงเวลา ๔ ชม. วันทำงานวันจันทร์ - เสาร์ หยุดประจำสัปดาห์ วันอาทิตย์ วันหยุดประเพณีเป็นไปตามประกาศของบริษัทฯ มีการหมุนเวียนกะ ๒ สัปดาห์ต่อครั้ง การเปลี่ยนกะทุกวันอาทิตย์ เริ่มกะใหม่ในวันจันทร์ การเข้าทำงานใช้การสแกนนิ้วเข้า - ออก การจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนทั้งหมด ไม่มีพนักงานรับเหมาค่าแรง ปกติมีการทำงานในวันหยุด ส่วนใหญ่เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ถ้ามีงานเร่งด่วนเปิดโอที ซึ่งจะมีการแจ้งล่วงหน้าโดยการประชุมในระดับหัวหน้าก่อน แล้วให้พนักงานลงลายมือชื่อประสงค์จะทำงานในวันหยุดตามแบบฟอร์มของบริษัทฯ และหัวหน้ากะจะเป็นผู้ไปหารายชื่อพนักงานมาแจ้งหัวหน้าแผนกไว้ก่อนล่วงหน้า เพื่อให้ฝ่ายวางแผนบริหารจัดการได้ว่าใครสามารถเข้ามาทำโอทีได้ การทำงานโอทีอยู่ที่แผนกการทำงานว่าใครจะต้องมาทำงานบ้าง

นาย [REDACTED] ทำงานแผนกซิลลวด ตำแหน่งหัวหน้ากะ ซึ่งเพิ่งเป็นหัวหน้ากะซิลลวดกะเอ และหัวหน้ากะบี ชื่อนาย [REDACTED] แต่ละกะจะมีพนักงานประมาณ ๒๗-๒๘ คน และปัจจุบันเพิ่มเป็นกะละ ๓๑ คน รู้จักผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คน อัตราเงินเดือน อายุงาน เป็นไปตามหนังสือชี้แจง ทั้ง ๙ คนอยู่แผนกซิลลวด และอีก ๘ คน เป็นลูกกะของคุณ [REDACTED] ซึ่งในขณะนั้นคุณ [REDACTED] มีลูกกะ ๒๗ คน ซึ่งเป็นอัตราคนทำงานเต็ม ณ ขณะนั้นผู้กล่าวหา ก่อนการถูกเลิกจ้างมีการกระทำความผิด ถูกตักเตือนเป็นประจำ มีการทำงานผิดพลาด ผู้กล่าวหาอยู่แผนกซิลลวดมาตลอด ยกเว้นนาย [REDACTED] ซึ่งมาอยู่ซิลลวด ๓ ปี ปกติผู้กล่าวหาทั้ง ๙ ทำงานโอทีในวันหยุดเป็นประจำ กรณีผู้กล่าวหาทั้ง ๙ ไม่ทำงานล่วงเวลา เมื่อมีงานเร่งด่วนจำเป็นต้องเปิดโอทีวันหยุดเป็นออเดอร์ค้างตั้งแต่ช่วงสงกรานต์ ซึ่งบริษัทฯ จะต้องส่งงานลูกค้าภายในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ในวันที่



๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ บางกะมีการทำงานโอที กะดึก มีกำหนดจะให้กะเอมาทำงานในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพราะวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ กะปีทำงานล่วงเวลาแล้ว ซึ่งการทำงานล่วงเวลานี้มีการประชุมระดับหัวหน้าแผนก เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ แล้ว ผู้เข้าร่วมประชุมตามรายชื่อที่บริษัทฯ แนบมา ซึ่งมีนาย [REDACTED] เข้าร่วมประชุมด้วย

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ การประชุมเปิดโอทีวันหยุดงานเร่งด่วน และการเปลี่ยนกะมือออเดอร์ใบแจ้งการผลิต จะมีเพียงรายชื่อผู้ประชุม แต่จะไม่มีรายงานประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร ทราบว่าไม่มีการแจ้งความพร้อมในที่ประชุม ปัญหาอุปสรรค เป็นการพูดในที่ประชุม ซึ่งไม่ได้จัดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ในห้องประชุมมีกล้องวงจรปิด คณะอนุกรรมการฯ ขอข้อมูลภาพและเสียงบันทึกในกล้องวงจรปิด ซึ่งบริษัทฯ แจ้งว่าไม่สามารถดูได้เนื่องจากอายุการเก็บข้อมูลได้เพียงหนึ่งเดือนการเข้าประชุมวันนั้น วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๐๐ น. นาย [REDACTED] ร่วมประชุมด้วย เนื่องจากเป็นวันทำงานกะกลางวัน

วันที่ ๑ พ.ค. ๖๔ นาย [REDACTED] ไม่ต้องมาทำงานเป็นวันหยุด ให้เปลี่ยนกะเป็นวันอาทิตย์ วันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ แทน ในการประชุมนั้น กำหนดวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ต้องทำโอทีทุกแผนก และทุกแผนกยื่นรายชื่อบุคคลทำงานวันหยุด ทุกแผนก เต็มครบทุกคน อาจมีที่ยื่นวันที่ ๓๐ เม.ย. ๖๔ และหลังวันที่ ๓๐ เม.ย. ๖๔ แต่ต้องยื่นก่อนมาทำงาน เพื่อจะได้วางแผน ซึ่งมีเพียงแผนกซิลลวดของคุณ [REDACTED] ที่ไม่ยื่นรายชื่อ ทราบว่านาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งในที่ประชุม แต่นาย [REDACTED] มาแจ้งทีหลังว่าพนักงานไม่พอใจที่จะมาทำงานวันเสาร์ ซึ่งนาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งหัวหน้าทันที

วันจันทร์ที่ ๓ นาย [REDACTED] มาพูดกับผู้รับมอบอำนาจ ว่าปัญหาความต้องการเปลี่ยนกะ เขาไม่ได้พูดในที่ประชุม แต่ได้คุยกับหัวหน้าแผนกคือคุณ [REDACTED] ไว้แล้ว นาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งในที่ประชุม แต่มาแจ้งในวันที่มีการเปิดโอทีแล้ว ซึ่งทุกแผนกมีการแจ้งให้ทราบว่ามีการทำโอที มีรายชื่อ แจ้งปัญหาอุปสรรคบริษัทฯ รับทราบว่าความพร้อมหรือไม่พร้อม ส่วนกลุ่มของคุณ [REDACTED] ไม่มีการแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และไม่ได้แจ้งให้ทราบ ระเบียบของบริษัทฯ การลงชื่อมาทำงานกับบริษัทฯ แสดงว่าสมัครใจทำโอทีกับบริษัทฯ ด้วย ซึ่งมีการดำเนินการแบบนี้โดยตลอด บริษัทฯ ไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง บริษัทฯ ทราบว่าการทำงานล่วงเวลาวันหยุดจะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

วันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๔ ฝ่ายผลิต จะได้รับแจ้งรายชื่อคนทำงานโอทีก่อน แล้วฝ่ายบุคคลรับทราบภายหลัง และ วันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ แผนกนาย [REDACTED] ไม่ทำโอที ต้องยกยอดมาทำงานในวันจันทร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ทำให้งานเสร็จช้า บริษัทฯ เสียหายถูกปรับ เป็นเงินกว่าหนึ่งล้านบาท เป็นค่าปรับที่ลูกค้าปรับรวมค่าขนส่ง หลังจากวันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ กลุ่มซิลลวดเข้ามาทำงานปกติ จนถึงวันถูกเลิกจ้าง ไม่มีเหตุการณ์ผิดปกติใด เมื่อวันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ แผนกนาย [REDACTED] มีคนมาทำงานโอที ๑ คน นาย [REDACTED] หัวหน้าแผนกไม่ได้แจ้งให้บริษัทฯ ทราบ ซึ่งฝ่ายบุคคลฯ จะทราบว่าใครจะมาทำงานโอทีบ้าง เพื่อจะได้จัดหาอาหารสำหรับพนักงาน ซึ่งนาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งด้วยวาจาว่าจะไม่มาทำงาน ตั้งแต่วันที่ ๓ - ๑๐ พ.ค. ๒๕๖๔ หัวหน้าแผนกไม่ได้แจ้งให้บริษัทฯ ทราบ ซึ่งฝ่ายบุคคลฯ จะทราบว่าใครจะมาทำงานโอทีบ้าง เพื่อจะได้จัดหาอาหารสำหรับพนักงาน ซึ่งนาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งด้วยวาจาว่าจะไม่มาทำงาน ตั้งแต่วันที่ ๓ - ๑๐ พ.ค. ๒๕๖๔ ฝ่ายบุคคลได้เรียกกลุ่มซิลลวดมาสอบถามข้อเท็จจริงมีลงบันทึกไว้ เกี่ยวกับการไม่มาทำงานล่วงเวลาซึ่งมีคนลงชื่อไว้ ๒ คน นอกจากนั้นไม่ลงชื่อ โดยมีการเรียกคุยจำนวน ๗ คน



บริษัทฯ ไม่มีสหภาพแรงงาน ไม่ทราบว่ามีพนักงานของบริษัทฯ ไปสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นหรือไม่ ไม่ทราบว่ามี การเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องในบริษัทฯ นี้ จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหาร บริษัทเห็นว่า มีลักษณะเป็นการสไตรค์งาน ทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย เห็นควรเลิกจ้าง ผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งพนักงานที่ไม่ได้มาปฏิบัติงานในวันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ มีจำนวนทั้งหมด ๒๗ คน แต่บริษัทฯ ไม่สามารถเลิกจ้างทั้งหมดได้ เนื่องจากมีพนักงานจำนวนมากโดยผู้บริหารได้มีการประชุมในเรื่องดังกล่าว เมื่อวันที่ ๗ พ.ค. ๒๕๖๔ และได้ผลสรุป เมื่อวันที่ ๑๒ พ.ค. ๒๕๖๔ ว่า จะเลิกจ้างพนักงานในแผนกซิลลวด จำนวน ๙ คน โดยพิจารณาจาก ผลการประเมินการปฏิบัติงานและสถิติการขาด ลา มาสาย อันเป็นข้อมูลที่ได้รับจากฝ่ายผลิต และฝ่ายบุคคล บริษัทฯ มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คน เมื่อวันที่ ๑๔ พ.ค. ๖๔ โดยทยอยเรียกลูกจ้างรายบุคคลมาชี้แจง เหตุผลการเลิกจ้างให้ทราบ พูดเรื่องเงินชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับผู้ถูกเลิกจ้างทราบ เป็นการจ่าย ค่าชดเชยตามสิทธิ ซึ่งผู้ถูกเลิกจ้างไม่ยอมรับค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่อยากออกจากงาน อยาก ทำงานต่อ บริษัทฯ ให้หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑๔ พ.ค. ๖๔ โดยให้ผู้กล่าวหาอ่านหนังสือเลิกจ้างด้วยตนเอง และ ให้ผู้ถูกเลิกจ้างมารับหนังสือเลิกจ้างที่ฝ่ายบุคคลหลังจากนั้น แต่ไม่มีผู้ใดมาขอรับ แต่จะไปเรียกร้องตามสิทธิ บริษัทฯ มีแผนการรับลูกจ้างเพิ่มอยู่แล้ว จึงได้รับพนักงานสำรองไว้ ๖ คน โดยเริ่มงานเมื่อวันที่ ๑๑ พ.ค. ๒๕๖๔ และหลังจากเลิกจ้างทั้ง ๙ คน แล้ว จึงรับพนักงานเข้ามาเพิ่มอีก ๘ คน รวมเป็น ๑๔ คน จนถึงปัจจุบันไม่มีการ เลิกจ้างพนักงานอีกเลย

กรณีนาย [redacted] และพวกรวม ๙ คน ที่บริษัทฯ ทำหนังสือเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นั้น บริษัทฯ เห็นว่านาย [redacted] กับพวกรวม ๙ คน จงใจทำให้งานของบริษัทฯ ได้รับความเสียหาย หรือทำลายชื่อเสียงของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ มีงานด่วนที่ต้องส่งลูกค้าภายในวันจันทร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงประชุมกับหัวหน้าทุกแผนก ทุกกะ จำนวน ๗ คน ในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๐๐น. รวมทั้งนาย [redacted] ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งหัวหน้ากะแผนกซิลลวด เพื่อขอความร่วมมือในการเปิดให้ทำงานล่วงเวลาในวันอาทิตย์ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ปรากฏว่านาย [redacted] และพวกรวม ๙ คนไม่มาทำงานล่วงเวลาให้บริษัทฯ ซึ่งไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรต่อ ผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานกะของนาย [redacted] ไม่มาทำงานล่วงเวลาเมื่อวันอาทิตย์ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เลยทั้งกะ ทั้งที่หน่วยงานอื่นมาทำงานในวันดังกล่าว แต่ต้องหยุดชะงักลงเพราะไม่สามารถทำงานต่อได้ เนื่องจากงานของนาย [redacted] อยู่ขั้นตอนที่ ๓ ของขบวนการผลิต ทำให้แผนกที่ ๔-๕-๖ ไม่สามารถทำงาน ต่อได้เนื่องด้วยนาย [redacted] และพวกรวม ๙ คน ทราบดีว่ามีงานด่วนที่ต้องส่งลูกค้าภายในวันจันทร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แต่ไม่มาทำงานล่วงเวลาซึ่งเป็นงานด่วนให้บริษัทฯ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงขาดความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงานที่บริษัทฯ หรือผู้บังคับบัญชามอบหมายให้โดยชอบและขัดคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลาหรือ ทำงานในวันหยุด ล่วงเวลาในวันหยุดโดยชอบและไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย จำนวนเงิน ๑,๒๓๖,๓๓๒ บาทจาก การกระทำของนาย [redacted] กับพวกรวม ๙ คน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น บริษัทฯ เห็นว่า เป็นการ กระทำที่จงใจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงกับบริษัทฯ จนไม่อาจวางใจให้ทำงานกับบริษัทฯ ต่อไปได้อีก บริษัทฯ จึงได้ทำหนังสือเลิกจ้างนาย [redacted] กับพวกรวม ๙ คน เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และ บริษัทฯ ไม่สามารถรับนาย [redacted] กับพวกรวม ๙ คน กลับเข้าทำงานที่บริษัทฯ ได้อีก

ในการเลิกจ้าง บริษัทฯ ยินยอมจ่ายค่าชดเชยต่างๆ แต่ลูกจ้างยังไม่รับ อยากกลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ กล่าวหาจงใจทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย ส่วนค่าเสียหายที่ระบุไว้ คิดค่าเสียหายจากค่าปรับของลูกค้า และค่าขนส่งสินค้า และผู้กล่าวหาไม่มีอายุงาน ดังนี้



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เริ่มทำงาน	อายุงานถึงวันเลิกจ้าง ๑๔ พ.ค.๒๕๖๔	ค่าจ้าง (เงินเดือน)
๑	นาย [REDACTED]	๑๒ มีนาคม ๒๕๕๖	๘ ปี	๑๑,๐๒๐ บาท
๒	นาย [REDACTED]	๒๖ มีนาคม ๒๕๕๖	๘ ปี	๙,๗๒๐ บาท
๓	นาย [REDACTED]	๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	๖ ปี	๙,๗๔๐ บาท
๔	นาย [REDACTED]	๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗	๖ ปี	๙,๗๒๐ บาท
๕	นาย [REDACTED]	๑๔ มกราคม ๒๕๕๙	๔ ปี	๙,๗๒๐ บาท
๖	นาย [REDACTED]	๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐	๓ ปี	๙,๗๒๐ บาท
๗	นาย [REDACTED]	๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๐	๓ ปี	๙,๗๒๐ บาท
๘	นาย [REDACTED]	๓ ตุลาคม ๒๕๖๐	๓ ปี	๙,๗๒๐ บาท
๙	นาย [REDACTED]	๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒	๑ ปี	๙,๗๒๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เห็นว่ามีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกทั้ง ๙ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑)(๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาเคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้กล่าวหา โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คนเข้าทำงานในปีที่แตกต่างกันตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ ปี ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คนทำงานในฝ่ายผลิต แผนกซิลลวด โดยมีนาย [REDACTED] เป็นรองผู้จัดการฝ่ายผลิต มีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้างาน (ซูเปอร์ไวเซอร์) และมีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้ากะกลางคืน และมีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้ากะกลางวัน เวลาทำงานกะกลางคืนเวลา ๒๐.๐๐-๐๘.๐๐ น. และกะกลางวันเวลา ๐๘.๐๐-๒๐.๐๐ น. โดยเวลาในการทำงานแต่ละกะจะมีเวลาทำงานล่วงเวลา ครั้งละ ๔ ชั่วโมง และจะมีการเวียนกะทุกสองสัปดาห์ โดยจะมีการเริ่มเปลี่ยนกะในวันจันทร์ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๔ ขณะที่กลุ่มผู้กล่าวหาทำงานในกะกลางคืน นาย [REDACTED] หัวหน้ากะได้รับแจ้งว่าจะมีการทำงานในวันหยุดในวันอาทิตย์ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และได้รับแจ้งให้ไปรับใบลงชื่อเข้าทำงานในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ไปให้พนักงานในกะกลางคืนลงชื่อเข้าทำงานในวันดังกล่าว และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาแจ้งว่า ได้นำเอกสารการลงชื่อดังกล่าวไปแจ้งให้พนักงานลงชื่อแล้ว แต่มีคนลงชื่อเพียงคนเดียวคือนาย [REDACTED] นอกนั้นอีก ๒๖ คน ไม่ยอมลงชื่อมาทำงานโดยอ้างติดธุระส่วนตัว ไม่สะดวก เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๐๐ น. ได้มีการประชุมระดับหัวหน้าแผนก หัวหน้ากะในฝ่ายผลิต โดยมีนาย [REDACTED] ตำแหน่งรองผู้จัดการฝ่ายผลิต เกี่ยวกับเรื่องการเปิดการทำงานล่วงเวลาในวันที่ ๑ - ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาอ้างว่าได้แจ้งในที่ประชุมให้ทราบแล้วว่า แผนกซิลลวดที่นาย [REDACTED] เป็นหัวหน้ากะ ได้สอบถามแล้วแต่ไม่มีใครสมัครใจมาทำงานในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และที่ประชุมได้มอบหมายให้หัวหน้างานคือนาย [REDACTED] เป็นผู้ไปหารายชื่อพนักงานกะของนาย [REDACTED] มาทำงานในวันหยุดวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แทนนาย [REDACTED] แต่ปรากฏว่าในวันเดียวกันในตอนเย็นนาย [REDACTED] ได้รับแจ้งจากนาย [REDACTED] ทางข้อความไลน์ว่าเดินทางไปจังหวัดขอนแก่น และแจ้งให้นาย [REDACTED] เป็นผู้ไปหารายชื่อพนักงานมาทำงานในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แทน ซึ่งนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาได้ไปแจ้งแก่พนักงานในกะเพื่อลงชื่อมาทำงานงานแล้ว แต่ไม่มีใครลงชื่อแจ้งมาทำงานเพิ่มอีกและได้แจ้งให้นาย [REDACTED] หัวหน้างานทราบแล้วในวันเดียวกัน แต่ก็ไม่ได้รับคำสั่งจากหัวหน้างานว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป วันที่ ๑ - ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหากับพวกรวม ๒๖ คน



ก็ไม่ได้มาทำงาน และตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา ผู้กล่าวหา ก็ได้มาทำงานตามปกติ ต่อมา มีข่าวลือว่าบริษัท ผู้ถูกกล่าวหาจะมีการเลิกจ้างพนักงานบางคนในกะของผู้กล่าวหาเนื่องจากไม่ให้ความร่วมมือในการมาทำงานในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยผู้กล่าวหาได้สอบถามหัวหน้างานและผู้บริหารของบริษัท แล้วทราบว่าเป็นความจริง เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหากับพวกในบริษัท จำนวนมากได้เข้ารีบฟังการให้ความรู้เรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงานจากสหพันธ์แรงงาน และได้ร่วมกับพวกประมาณ ๒๑ คนได้สมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [REDACTED] และวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ กลุ่มผู้กล่าวหาและสมาชิกสหภาพได้ร่วมประชุมกันเพื่อจัดทำข้อเรียกร้อง เพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท ผู้กล่าวหาโดยอ้างว่าในการประชุมและจัดทำข้อเรียกร้องนอกจากกลุ่มของผู้กล่าวหาแล้วยังมีพนักงานอื่นอีกหลายคนที่เป็นคนสนิทของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้บริหารได้เข้าร่วมประชุมในการจัดทำข้อเรียกร้องด้วย แต่ไม่ยอมลงชื่อเข้าร่วมประชุมและลงชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง ซึ่งผู้กล่าวหาอ้างว่า บุคคลเหล่านี้จะนำข่าวการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเตรียมการจัดทำข้อเรียกร้อง ไปแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชาให้รู้และเป็นเหตุให้ไม่พอใจและเลิกจ้างกลุ่มผู้กล่าวหาซึ่งเป็นผู้ริเริ่มในการจัดทำข้อเรียกร้อง ในวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่ผู้กล่าวหากับพวกเพราะเหตุที่กลุ่มผู้กล่าวหาไม่มาทำงานในวันหยุดวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่า ผู้กล่าวหาทั้งหมดทำงานในแผนกซิลลวด ในฝ่ายผลิตโดยมีผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [REDACTED] เป็นหัวหน้ากะ ซึ่งกะหนึ่งจะมีพนักงานจำนวน ๒๗ คน ในฝ่ายผลิตจะมีแผนกงานจำนวน ๖ แผนก แผนกซิลลวดอยู่ในขั้นตอนที่ ๓ เมื่องานเสร็จจากแผนกนี้จะส่งต่อไปแผนกที่ ๔-๕-๖ ต่อไป ก่อนการถูกเลิกจ้างมีการกระทำความผิด ถูกตักเตือนเป็นประจำ มีการทำงานผิดพลาด ผู้กล่าวหาอยู่แผนกซิลลวดมาตลอด ยกเว้นนาย [REDACTED] ซึ่งมาอยู่ซิลลวด ๓ ปี ปกติผู้กล่าวหาทั้ง ๙ ทำงานโอทีในวันหยุดเป็นประจำ กรณีผู้กล่าวหาทั้ง ๙ ไม่ทำงานล่วงเวลา เมื่อมีงานเร่งด่วนจำเป็นต้องเปิดโอทีวันหยุด เป็นออเดอร์ค้างตั้งแต่ช่วงสงกรานต์ ซึ่งบริษัท จะต้องส่งงานลูกค้าภายในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ บางกะมีการทำงานโอที กะตึก มีกำหนดจะให้กะเอมาทำงานในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพราะวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ กะบีทำงานล่วงเวลาแล้ว ซึ่งการทำงานล่วงเวลานี้มีการประชุมระดับหัวหน้าแผนก เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ แล้ว ผู้เข้าร่วมประชุมตามรายชื่อที่บริษัท แนบมา ซึ่งมีคุณ [REDACTED] เข้าร่วมประชุมด้วย วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ การประชุมเปิดโอทีวันหยุดงานเร่งด่วน ตามรายชื่อแนบ และการเปลี่ยนกะ มีออเดอร์ใบแจ้งการผลิต จะมีเพียงรายชื่อผู้ประชุม แต่จะไม่มีรายงานประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร ข้าฯ ทราบว่าไม่มีการแจ้งความพร้อมในที่ประชุม ปัญหาอุปสรรค เป็นการพูดในที่ประชุม ซึ่งไม่ได้จดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ในห้องประชุมมีกล้องวงจรปิด คณะอนุกรรมการฯ ขอข้อมูลภาพและเสียงบันทึกในกล้องวงจรปิด ซึ่งบริษัทฯ อ้างว่าไม่สามารถดูได้เนื่องจากอายุการเก็บข้อมูลได้เพียงหนึ่งเดือนการเข้าประชุมวันนั้น วันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๐๐ น. นาย [REDACTED] ร่วมประชุมด้วย เนื่องจากเป็นวันทำงานกะกลางวันวันที่ ๑ พ.ค. ๖๔ นาย [REDACTED] ไม่ต้องมาทำงานเป็นวันหยุด ให้เปลี่ยนกะเป็นวันอาทิตย์ วันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ แทน ในการประชุมนั้น กำหนดวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ต้องทำโอทีทุกแผนก และทุกแผนกยื่นรายชื่อบุคคลทำงานวันหยุด ทุกแผนก เต็มครบทุกคน อาจมีทั้งยื่นวันที่ ๓๐ เม.ย. ๖๔ และหลังวันที่ ๓๐ เม.ย. ๖๔ แต่ต้องยื่นก่อนมาทำงาน เพื่อจะได้วางแผน ซึ่งมีเพียงแผนกซิลลวดของนาย [REDACTED] ที่ไม่ยื่นรายชื่อ ทราบว่านาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งในที่ประชุม แต่นาย [REDACTED] มาแจ้งทีหลังว่าพนักงานไม่พอใจที่จะมาทำงานวันเสาร์ ซึ่งนาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งหัวหน้าทันที



วันที่ ๑ พ.ค. ๒๕๖๔ ฝ่ายผลิต จะได้รับแจ้งรายชื่อคนทำงานโอทีก่อน แล้วฝ่ายบุคคลรับทราบ ภายหลัง และ วันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ แผนกนาย [REDACTED] ไม่ทำโอที ต้องยกยอดมาทำงานในวันจันทร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ทำให้งานเสร็จช้า บริษัทฯ เสียหายถูกปรับ เป็นเงินกว่าหนึ่งล้านบาท เป็นค่าปรับที่ถูกค่า ปรับรวมค่าขนส่ง หลังจากวันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ กลุ่มซิลลวดเข้ามาทำงานปกติ จนถึงวันถูกเลิกจ้าง ไม่มี เหตุการณ์ผิดปกติใด เมื่อวันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ แผนกนาย [REDACTED] มีคนมาทำงานโอที ๑ คน นาย [REDACTED] หัวหน้าแผนกไม่ได้แจ้งให้บริษัทฯ ทราบ ซึ่งฝ่ายบุคคลฯ จะทราบว่าใครจะมาทำงานโอทีบ้าง เพื่อจะได้จัดหา อาหารสำหรับพนักงาน ซึ่งนาย [REDACTED] ไม่ได้แจ้งด้วยวาจาว่าจะไม่มาทำงาน ตั้งแต่วันที่ ๓ - ๓๐ พ.ค. ๒๕๖๔ ฝ่ายบุคคลได้เรียกกลุ่มซิลลวดมาสอบถามข้อเท็จจริงมีลงบันทึกไว้ เกี่ยวกับการไม่มาทำงานล่วงหน้าซึ่งมีคนลง ชื่อไว้ ๒ คน นอกจากนั้นไม่ลงชื่อ โดยมีการเรียกคุยจำนวน ๗ คน

บริษัทฯ ไม่มีสหภาพแรงงาน ไม่ทราบว่าพนักงานของบริษัทฯ ไปสมัครเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานอื่นหรือไม่ ไม่ทราบว่ามีการเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องในบริษัทฯ นี้ จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ผู้บริหาร บริษัทเห็นว่า มีลักษณะเป็นการสไตรค์งาน ทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย เห็นควรเลิกจ้างผู้เกี่ยวข้อง ซึ่ง พนักงานที่ไม่ได้มาปฏิบัติงานในวันที่ ๒ พ.ค. ๒๕๖๔ มีจำนวนทั้งหมด ๒๗ คน แต่บริษัทฯ ไม่สามารถเลิกจ้าง ทั้งหมดได้ เนื่องจากมีพนักงานจำนวนมากโดยผู้บริหารได้มีการประชุมในเรื่องดังกล่าว เมื่อวันที่ ๗ พ.ค. ๒๕๖๔ และได้ผลสรุป เมื่อวันที่ ๑๒ พ.ค. ๒๕๖๔ว่าจะเลิกจ้างพนักงานในแผนกซิลลวด จำนวน ๔ คน โดย พิจารณาจาก ผลการประเมินการปฏิบัติงานและสถิติการขาด ลา มาสาย อันเป็นข้อมูลที่ได้รับจากฝ่ายผลิต และฝ่ายบุคคล บริษัทฯ มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๔ คน เมื่อวันที่ ๑๔ พ.ค. ๖๔ โดยทยอยเรียกถูกจ้าง รายบุคคลมาชี้แจงเหตุผลผลการเลิกจ้างให้ทราบ พูดเรื่องเงินชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้าให้กับผู้ถูกเลิกจ้าง ทราบ เป็นการจ่ายค่าชดเชยตามสิทธิ ซึ่งผู้ถูกเลิกจ้างไม่ยอมรับค่าชดเชย ค่าบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่อยากออก จากงาน อยากทำงานต่อ บริษัทฯ ให้หยุดงานตั้งแต่วันที่ ๑๔ พ.ค. ๖๔ โดยให้ผู้กล่าวหาอ่านหนังสือเลิกจ้าง ด้วยตนเอง และให้ผู้ถูกเลิกจ้างมารับหนังสือเลิกจ้างที่ฝ่ายบุคคลหลังจากนั้น แต่ไม่มีผู้ใดมาขอรับ แต่จะไป เรียกร้องตามสิทธิ บริษัทฯ มีแผนการรับถูกจ้างเพิ่มอยู่แล้ว จึงได้รับพนักงานสำรองไว้ ๖ คน โดยเริ่มงานเมื่อ วันที่ ๑๑ พ.ค. ๒๕๖๔ และหลังจากเลิกจ้างทั้ง ๔ คน แล้ว จึงรับพนักงานเข้ามาเพิ่มอีก ๘ คน รวมเป็น ๑๔ คน จนถึงปัจจุบันไม่มีการเลิกจ้างพนักงานอีกเลย

กรณีนาย [REDACTED] และพวกรวม ๔ คน ที่บริษัทฯ ทำหนังสือเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นั้น บริษัทฯ เห็นว่านาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔ คน จงใจทำให้งานของบริษัทฯ ได้รับความเสียหาย หรือทำลาย ชื่อเสียงของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ มีงานด่วนที่ต้องส่งลูกค้าภายในวันจันทร์ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ดังนั้นทางบริษัทฯ จึงประชุมกับหัวหน้าทุกแผนก ทุกกะ จำนวน ๗ คน ในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๐๐น. รวมทั้งนาย [REDACTED] ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งหัวหน้ากะแผนกซิลลวด เพื่อขอความร่วมมือในการเปิดให้ทำงานล่วงเวลาในวันอาทิตย์ ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ปรากฏว่านาย [REDACTED] และพวกรวม ๔ คนไม่มาทำงานล่วงเวลาให้บริษัทฯ ซึ่งไม่มีเหตุผลอัน สมควร และไม่แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานกะของนาย [REDACTED] ไม่มาทำงานล่วงเวลาเมื่อ วันอาทิตย์ที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ทั้งกะ ทั้งที่หน่วยงานอื่นมาทำงานในวันดังกล่าว แต่ต้องหยุดชะงักลงเพราะไม่ สามารถทำงานต่อได้เนื่องจากงานของนาย [REDACTED] อยู่ขั้นตอนที่ ๓ ของขบวนการผลิต ทำให้แผนกที่ ๔-๕-๖ ไม่ สามารถทำงานต่อได้เนื่องด้วยนาย [REDACTED] และพวกรวม ๔ คน ทราบดีว่ามีงานด่วนที่ต้องส่งลูกค้าภายในวันจันทร์ ที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แต่ไม่มาทำงานล่วงเวลาซึ่งเป็นงานด่วนให้บริษัทฯ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงขาดความรับผิดชอบใน หน้าที่การงานที่บริษัทฯ หรือผู้บังคับบัญชามอบหมายให้โดยชอบและขัดขึ้นคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานใน วันหยุด ล่วงเวลาในวันหยุดโดยชอบและไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือไม่ให้มาร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาโดยไม่มีเหตุ



ผลอันสมควร เป็นเหตุให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย จำนวนเงิน ๑,๒๓๖,๓๓๒ บาท จากการกระทำของนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๙ คน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น บริษัทฯ เห็นว่า เป็นการกระทำที่จงใจก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงกับบริษัทฯ จนไม่อาจวางใจให้ทำงานกับบริษัทฯ ต่อไปได้อีก บริษัทฯ จึงได้ทำหนังสือเลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๙ คน เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และบริษัทฯ ไม่สามารถรับนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๙ คน กลับเข้าทำงานที่บริษัทฯ ได้อีกในการเลิกจ้าง บริษัทฯ ยินยอมจ่ายค่าชดเชยต่างๆ แต่ลูกจ้างยังไม่รับ อยากกลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้กล่าวหาจงใจทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายส่วนค่าเสียหายที่ระบุไว้ คิดค่าเสียหายจากค่าปรับของลูกค้าและค่าขนส่งสินค้า

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายแล้ว เห็นว่า กรณีที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและกำลังเตรียมการในการจัดทำข้อเรียกร้อง นั้นจากพยานหลักฐานเชื่อได้ว่า ผู้กล่าวหาได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและได้ประชุมเตรียมการเพื่อจัดทำข้อเรียกร้องจริง แต่ผู้กล่าวหาจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุดังกล่าวหรือไม่ พังได้ว่า ในวันที่กลุ่มผู้กล่าวหาได้ประชุมเพื่อจัดทำข้อเรียกร้องและร่วมลงชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง นั้น ได้มีพนักงานคนอื่นอีกที่อ้างว่าเป็นคนสนิทของผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงระดับผู้บริหารได้มารับทราบการประชุมและจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง แต่ไม่ได้ร่วมลงชื่อประชุมและลงชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง ซึ่งบุคคลดังกล่าวอาจจะนำข่าวการดำเนินการของผู้กล่าวหาไปแจ้งแก่ผู้บังคับบัญชาของตนให้รู้ อันจะเป็นสาเหตุให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจไม่พอใจและเลิกจ้างผู้กล่าวหา นั้น เห็นว่าข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นเพียงการคาดการณ์ของผู้กล่าวหาเท่านั้น และไม่มีพยานหลักฐานอื่นใดที่ชัดเจนที่แสดงให้เห็นได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รู้เห็นการกระทำของกลุ่มผู้กล่าวหา อันจะเป็นสาเหตุให้ไม่พอใจและกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาและเลิกจ้างผู้กล่าวหาด้วยสาเหตุดังกล่าว ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาจึงไม่มีมูลเหตุอันจะเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รู้ ไม่พอใจและกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาโดยการเลิกจ้าง และผู้ถูกกล่าวหาที่ปฏิเสธว่าไม่รู้ว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและกำลังเตรียมการในการจัดทำข้อเรียกร้องของผู้กล่าวหา และการเลิกจ้างก็เป็นกรณีที่ผู้กล่าวหาไม่มาทำงานในวันหยุด ตามที่ปรากฏในหนังสือเลิกจ้าง การที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๙ คน จึงไม่ใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และกำลังเตรียมการจัดทำข้อเรียกร้องแต่อย่างใด การเลิกจ้างดังกล่าว จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๙ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องผู้กล่าวหาทั้งเก้าคน

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ)

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ (นางนิตยา อัยราชวงศ์)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ (สำเริง ชนะสิทธิ์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายเดชบุญ มาประเสริฐ)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายพนัส ไทยล้วน)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายชัยพร จันทนา)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายสุมิตร จันทร์สว่าง)	กรรมการ
	(ลงชื่อ) ██████████ (นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)		กรรมการและเลขานุการ
	ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์		

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๑๗/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นาง [redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า บริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] และนาง [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กลั่นแกล้งไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน [redacted] ที่ผู้กล่าวหาได้รับจากการประเมินผลการทำงานระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพราะเหตุผู้กล่าวหายื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธาน ในการให้คำปรึกษาแนะนำ และประสานทนายความให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งถูกผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง เพื่อไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน [redacted] ด้วยความเป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำเสนอว่า เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ตั้งแต่ต้นปี ๒๕๖๐ เป็นต้นมา ผู้กล่าวหาเคยทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอากูโส (Senior Supervisor) แผนกเตาเผาซ้ำ (Kiln Refire) ประจำโรงงาน ๑ มีหน้าที่ดูแลงานเตาเผาซ้ำ และมีผู้ใต้บังคับบัญชา ๒๑ คน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๑,๑๙๔ บาท ต่อมาวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งโอนย้ายตำแหน่งหน้าที่และต้นสังกัดของผู้กล่าวหาให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน (ฝ่ายสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน) ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอากูโส (Senior Supervisor) มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน โดยอ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับกระบวนการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับคำสั่งซื้อที่ลดลง จึงต้องหยุดการผลิต ยุบรวมหน่วยงาน และลดการผลิตในบางหน่วยงานเพื่อความเหมาะสม โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานของผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานภายในโรงงาน ซึ่งการยุบรวมการทำงานของแผนกเตาเผาซ้ำ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้ยุบรวมการทำงานในโรงงาน ๑, ๒ และ ๓ มาอยู่ที่โรงงาน ๒ จึงทำให้งานในตำแหน่งหัวหน้าแผนกอากูโส แผนกเตาเผาซ้ำ เหลือตำแหน่งเดียว ซึ่งผู้กล่าวหา กล่าวอ้างว่า ขณะนั้นมีลูกจ้างทำงานตำแหน่งเดียวกับผู้กล่าวหาอีก ๑ คน ตำแหน่ง วิศวกร ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้เลือกลูกจ้างตำแหน่งวิศวกร มาทำหน้าที่หัวหน้าแผนกอากูโส ดังนั้น เมื่อผู้กล่าวหาทำงานที่โรงงาน ๒ จึงไม่มีงานให้ทำ แต่งานในแผนกอื่นยังมียังงานให้ทำอยู่ และผู้กล่าวหาเคยขอไปทำงานในแผนกอื่น แต่ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้มอบงานให้ทำ ซึ่งในการโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในหน่วยงาน (ฝ่ายสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน) ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบเรื่องโครงสร้างค่าจ้าง หรือการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีตามตำแหน่งใหม่แต่อย่างใด

สหภาพแรงงานระดับบังคับบัญชา (ฝ่ายสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน) ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๖ เลขทะเบียนที่ มีสมาชิกประมาณ ๑๒๐ คน จากลูกจ้างระดับบังคับบัญชาทั้งหมดประมาณ ๒๗๐ คน มีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๐ คน ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๖ และได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธานตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ จนถึงปัจจุบัน และร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องมาโดยตลอด สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนต่อสหภาพแรงงานในวันเดียวกัน ทั้งสองฝ่ายได้เจรจาทกลงกันเอง ๖ ครั้ง ซึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้องครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ในเรื่องโบนัส กล่าวคือ ฝ่ายสหภาพแรงงานต้องการโบนัสแบบคงที่ แต่ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา ต้องการจ่ายโบนัส โดยขึ้นอยู่กับผลประกอบการ (Yield) รวมถึงประเด็นจำนวนเงินค่าวิทยฐานะ ฝ่ายสหภาพแรงงาน ได้มีการจัดทำหนังสือเพื่อเตรียมจะแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน แต่ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้เสียก่อน จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยไม่มีการนัดหยุดงานหรือการปิดงานแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหากำหนดให้มีการปรับค่าจ้างประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง มีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เดือนมกราคม - ธันวาคม ของปี ปรับค่าจ้างในเดือนเมษายนของปีถัดไป สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๓ ข้อที่ ๓ “บริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ให้กับพนักงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป โดยยึดเกณฑ์การประเมินผลการปรับค่าจ้างประจำปีตาม และจำนวนพนักงานที่ได้รับการปรับค่าจ้างในแต่ละเกรดให้เป็นไปตามแบบระฆังคว่ำ (Bell Curve) งบประมาณ

การปรับค่าจ้างประจำปี ไม่น้อยกว่า ๔ เปอร์เซ็นต์ ของเงินเดือน ค่าจ้างรวม” และมีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม [REDACTED] ของปี ๒๕๖๓ รอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยได้รับคะแนนการปฏิบัติงานโดยรวม ๓ คะแนน เต็ม ๕ คะแนน เป็นไปตามความคาดหวัง ได้รับคะแนนประเมินความเชื่อหลักของบริษัท ๓.๖ คะแนน เต็ม ๕ คะแนน เกินกว่าความคาดหวัง และได้รับคะแนนรวม ๓.๒ คะแนน เต็ม ๕ คะแนน เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งผู้กล่าวหาเข้าใจว่าระดับคะแนนผลการประเมินที่ได้รับควรได้รับเกรด C และได้รับการปรับค่าจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหา กลับประเมินให้ได้รับเกรด F และไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างอื่นในโรงงานทุกคนได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ สำหรับในการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน [REDACTED] ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยในปี ๒๕๕๘ ได้รับคะแนนจากการประเมิน ๔ คะแนน เต็ม ๕ คะแนน ได้รับการปรับค่าจ้างร้อยละ ๓.๕ ปี ๒๕๕๙ ได้รับคะแนนจากการประเมิน ๓ คะแนน ได้รับการปรับค่าจ้างร้อยละ ๓.๖ ปี ๒๕๖๐ ได้รับคะแนนจากการประเมิน ๓ คะแนน ได้ปรับค่าจ้างร้อยละ ๔ ปี ๒๕๖๑ ได้รับคะแนนจากการประเมิน ๓ คะแนน ได้รับการปรับค่าจ้างร้อยละ ๒ และในปี ๒๕๖๒ ได้รับคะแนนจากการประเมิน ๓ คะแนน แต่ไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาขอความร่วมมือลูกจ้างระดับบังคับบัญชาทุกคนให้ความยินยอมที่จะไม่ปรับค่าจ้างประจำปี เพราะได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจโลก และการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ซึ่งทุกคนก็ได้ให้ความยินยอม

วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาง [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคล นาง [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสหน่วยงาน [REDACTED] และนาง [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบผลการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ว่าไม่ได้รับการปรับค่าจ้าง เพราะผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน ปริมาณงานตำแหน่งเดิมสูงกว่าตำแหน่งใหม่ และฐานค่าจ้างตามตำแหน่งเดิมก็สูงกว่าฐานตำแหน่งใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่พิจารณาปรับค่าจ้าง แต่จะได้รับการปรับค่าจ้าง หากผู้กล่าวหาย้ายกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิม ซึ่งผู้กล่าวหาแจ้งว่า ตนไม่ประสงค์จะย้ายมาทำงานในตำแหน่งนี้ตั้งแต่แรก แต่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตนมาทำงานเอง เมื่อผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว ก็ควรจะได้การปรับค่าจ้างประจำปี นอกจากนี้ บุคคลทั้งสองยังชักชวนโดยวาจาให้ผู้กล่าวหาย้ายกลับไปทำงานตำแหน่งเดิม แต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธว่าสุขภาพไม่ดี งานในตำแหน่งเดิมหนักเกินไป และหากเจ็บป่วยต้องลาหยุดงาน ซึ่งที่ผ่านมาในระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาที่มีการลาป่วยจำนวนมาก และเคยได้รับหนังสือเตือน ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ ให้ปรับปรุงสถิติการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานว่า ผู้กล่าวหา มีสถิติการลาสูง โดยในปี ๒๕๖๑ ลาป่วย ๒๗ วัน ๗ ชั่วโมง หยุดงานด้วยเหตุอื่น ๓๑ วัน ๒.๓๐ ชั่วโมง รวมหยุดงาน ๕๘ วัน ๒.๓๐ ชั่วโมง โดยไม่รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๓ วัน และในปี ๒๕๖๒ ลาป่วย ๒๒ วัน หยุดงานด้วยเหตุอื่น ๒๖ วัน รวมหยุดงาน ๔๘ วัน โดยไม่รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๓ วัน ซึ่งการลาหยุดงานจำนวนมาก ทำให้การกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้กล่าวหา และทีมงานลดน้อยลงมาก แต่ผู้กล่าวหาอ้างว่า ผู้กล่าวหาลาป่วยในปี ๒๕๖๑ เพราะต้องไปผ่าตัดมดลูก และปี ๒๕๖๒ ต้องไปผ่าตัดต่อมไทรอยด์อีกเสบ ส่วนการหยุดงานอื่น ๆ ก็เป็นกรณีลาไปร่วมพิจารณาคดีที่ศาลแรงงาน เพราะผู้กล่าวหาเป็นผู้พิพากษาสมทบ โดยไม่เคยมีการขาดงานแต่อย่างใด

วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างประมาณ ๕๐๐ คน รวมสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๒๑ คน โดยอ้างว่าได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจจากการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 แต่ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่า เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม จึงมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้กล่าวหาเกี่ยวกับการฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหา แต่มีผู้ไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน จำนวน ๑๑ คน เป็นกรรมการ ๒ คน ที่เหลือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงาน จึงให้คำปรึกษาแนะนำและประสานงานทนายความให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานในการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน โดยผู้กล่าวหาไม่ได้เป็นพยานหรือให้การใด ๆ ต่อศาลแรงงาน และเมื่อมีการนำคดีไปสู่ศาล ก็ได้มีการไกล่เกลี่ยที่สามารถตกลงกันได้ นอกจากนี้ ภายในบริษัท ยังมีสหภาพแรงงาน [REDACTED] อีกสหภาพแรงงานหนึ่งที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างระดับปฏิบัติการซึ่งมีสมาชิกถูกเลิกจ้างเช่นเดียวกันแต่ไม่มีการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน ผู้กล่าวหาเชื่อว่าการที่ผู้กล่าวหาให้คำปรึกษาแนะนำและประสานงานเกี่ยวกับการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้สร้างความไม่พอใจให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ผู้กล่าวหาด้วย

ผู้กล่าวหาได้นำสืบพยาน จำนวน ๒ คน คือ นาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาประมาณ ๓๓ ปี ตำแหน่ง ชูเปอร์ไวเซอร์ ๓ แผนกฟั่นเคลือบประจำโรงงาน ๒ เคยเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ได้ถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ซึ่งพยานและสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นรวม ๑๑ คน ได้ฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ โดยมีผู้กล่าวหาเป็นผู้ให้คำแนะนำประสานงานทนายความเกี่ยวกับการฟ้องร้อง และดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ที่จะไปยื่นต่อศาลแรงงาน ต่อมาได้มีการไกล่เกลี่ยและตกลงกันได้ โดยผู้ถูกกล่าวหายินยอมจ่ายค่าเสียหายตามอายุงาน โดยอายุงาน ๑๐ ปี ได้รับค่าเสียหาย ๑ เดือน อายุงาน ๒๐ ปี ได้รับค่าเสียหาย ๒ เดือน และอายุงาน ๓๐ ปี ได้รับค่าเสียหาย ๓ เดือน นอกจากนี้ พยานเคยร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องในปี ๒๕๕๙ และ ๒๕๖๒ ซึ่งในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายเป็นไปด้วยความสัมพันธ์อันดี แต่ในระหว่างการเจรจาอาจเคร่งเครียดบ้าง แต่ไม่ถึงกับทะเลาะเบาะแว้งหรือใช้เสียงดังต่อกัน รวมถึงไม่เคยนัดหยุดงานหรือปิดงานแต่อย่างใด และนางสาว [REDACTED] พยานอีกหนึ่งคนเคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ประมาณ ๒๓ ปี ตำแหน่งผู้ประสานงานด้านความปลอดภัย หน่วยงาน [REDACTED] แผนกหล่อแบบ ประจำโรงงาน ๕ เคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งพยานเป็นผู้มีรายชื่อที่จะถูกเลิกจ้างในวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ แต่พยานได้ลาออกแทน ต่อมาพยานและสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นรวม ๑๑ คน ได้ไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน โดยมีผู้กล่าวหาให้คำแนะนำ พาพยานไปประสานงานทนายความเกี่ยวกับการฟ้องคดี และดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ ที่จะไปยื่นต่อศาลแรงงาน ต่อมาได้มีการไกล่เกลี่ยและสามารถตกลงกันได้

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานหลักฐานประกอบว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทมหาชนจำกัด สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] อาคาร [REDACTED] ชั้น [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] ประกอบกิจการ ผลิตและจำหน่ายเครื่องสุขภัณฑ์ในห้องน้ำทั้งในประเทศและต่างประเทศ ภายใต้เครื่องหมายการค้า [REDACTED] และ [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา มีโรงงานผลิตอยู่ในพื้นที่เดียวกัน ๕ โรงงาน คือ โรงงาน ๑ ๒ ๓ ๔ และ ๕ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีลูกจ้างทำงานประจำสำนักงานใหญ่ประมาณ ๑๕๐ คน และประจำโรงงานประมาณ ๒,๓๐๐ คน และรับว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม [REDACTED] ถึงปัจจุบัน

เดิมผู้กล่าวหาทำงานตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอาวุโส แผนกเตาเผาซ้ำ ประจำโรงงาน ๑ ต่อมาวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๓ ได้มีคำสั่งโอนย้ายให้มาช่วยทำงานหน่วยงาน (ฝ่ายสิ่งแวดลอม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน) ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอาวุโส แต่ยังมีรายชื่ออยู่ในฝ่ายผลิต แผนกเตาเผาซ้ำ ประจำโรงงาน ๒ ได้รับ ค่าจ้างรายเดือนละ ๕๑,๑๙๔ บาท ผู้กล่าวหาเป็นประธานสหภาพแรงงานระดับบังคับบัญชา โดยสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยผู้กล่าวหาพร้อมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนต่อสหภาพแรงงาน ในวันเดียวกัน ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจากตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เศรษฐกิจโลกตกต่ำในปี ๒๕๖๒ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ในช่วงต้นปี ๒๕๖๓ ส่งผลให้คำสั่งซื้อลดลงเป็นอย่างมาก จึงได้มีการปรับการบริหารงานและการผลิต เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ ดังนี้

๑. งดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๒ ของลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาทุกคน เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการส่งออกไปยังต่างประเทศลดลง เพราะมีธุรกิจส่งออก ๖๐ - ๗๐ เปอร์เซ็นต์

๒. ลดการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๒ ถึงประมาณปลายปี ๒๕๖๓ ปัจจุบันได้กลับมาทำงานตามปกติ

๓. ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดจำนวนลูกจ้าง จำนวนประมาณ ๕๑๐ คน โดยปลายปี ๒๕๖๒ เปิดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ลูกจ้างเข้าโครงการประมาณ ๗๐ คน เดือนเมษายน ๒๕๖๓ ลูกจ้างเข้าโครงการประมาณ ๗๐ คน และเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า จำนวน ๓๗๐ คน แต่มีลูกจ้างประมาณ ๓๕๐ คน เขียนใบลาออกแทน จึงเหลือเลิกจ้างเพียง ๑๔ คน รวมกรรมการสหภาพแรงงาน ๒ คน และกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง ๔ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงานและศาลได้อนุญาตแล้ว ๑ คน

๔. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและการผลิต ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ - ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ โดยในเดือนธันวาคม ๒๕๖๒ ปิดการทำงานของแผนกเตาเผาซ้ำ โรงงาน ๒ มีการทำงานเฉพาะในโรงงาน ๑ และ ๓ ลูกจ้างรวม ๕๖ คน เดือนมกราคม ๒๕๖๓ ยุบรวมการทำงานของแผนกเตาเผาซ้ำ (Kiln Refire) โรงงาน ๑ ๒ และ ๓ เป็นแผนกเดียวกัน โดยการปิดเตาเผาซ้ำ โรงงาน ๑ และนำชิ้นงานไปเผาซ้ำที่โรงงาน ๒ และ ๓ เนื่องจากเป็นเตาเผาใหม่มีประสิทธิภาพสูงกว่าและประหยัดเชื้อเพลิงมากกว่า มีลูกจ้างรวม ๔๙ คน เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจเริ่มดีขึ้น คำสั่งซื้อเพิ่มขึ้น กำลังการผลิตเข้าสู่สภาวะปกติ จึงได้เปิดการผลิตทั้ง ๓ โรงงาน มีลูกจ้างรวม ๔๓ คน

๕. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการโรงงาน ๑ นอกเหนือจากแผนกเตาเผาซ้ำ โดยการปิดเตาเผา (First fire) ที่มีอยู่ ๒ เตา เนื่องจากมีชิ้นงานเผาผลงจำนวนมากและนำชิ้นงานไปเผาที่โรงงาน ๒ และ ๓ ยุบแผนกตรวจสอบคุณภาพสินค้า ไปรวมกับโรงงาน ๒ และ ๓ และลดจำนวนลูกจ้างระดับหัวหน้างานโรงงาน ๑ โดยการเลิกจ้างและจ่ายค่าชดเชย ดังนี้ ๑) แผนกหล่อแบบ มีหัวหน้างาน ๓ คน เลิกจ้าง ๒ คน ๒) แผนกเตาเผา มีหัวหน้างาน ๒ คน เลิกจ้าง ๑ คน ๓) แผนกเตาเผาซ้ำ มีหัวหน้างาน ๑ คน คือ ผู้กล่าวหาโยกย้ายไปทำงานที่หน่วยงาน และ ๔) แผนกตรวจสอบคุณภาพสินค้า มีหัวหน้างาน ๔ คน เลิกจ้าง ๒ คน

การยุบรวมการทำงานของแผนกเตาเผาเข้าโรงงาน ๑ ๒ และ ๓ เพื่อรวมเป็นแผนกเดียวกัน โดยปิดเตาเผาเข้าโรงงาน ๑ และนำชิ้นงานไปเผาเข้าที่โรงงาน ๒ และ ๓ ซึ่งมีลูกจ้างอื่นเป็นหัวหน้าแผนกอยู่แล้ว และไม่มีตำแหน่งงานว่างในสายการผลิตของโรงงาน จึงไม่มีตำแหน่งงานใดที่จะมอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำ ผู้กล่าวหาจึงเป็นหนึ่งในลูกจ้างที่จะต้องถูกเลิกจ้าง แต่ผู้กล่าวหาเป็นประธานสหภาพแรงงานที่มีทัศนคติดี และต้องการให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างจึงไม่ดำเนินการเลิกจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาโยกย้ายให้ไปทำงานในหน่วยงาน [REDACTED] แทน โดยได้เรียกผู้กล่าวหามาชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่จะโยกย้าย ซึ่งผู้กล่าวหาเข้าใจและยินยอมโยกย้าย โดยไม่คัดค้าน โต้แย้ง หรือขอย้ายไปหน่วยงานอื่นแทนแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ โอนย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน และต้นสังกัดให้ผู้กล่าวหาให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน [REDACTED] ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอาวุโส (Senior Supervisor) มีผลตั้งแต่วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป แต่เป็นการโยกย้ายเพื่อไปช่วยงานเท่านั้น เพราะยังมีรายชื่ออยู่ในสังกัดฝ่ายผลิต แผนกเตาเผาเข้าโรงงาน ๒ เพราะผู้กล่าวหาไม่มีความรู้ด้านความปลอดภัย และมีลูกจ้างอื่นทำงานในหน่วยงาน [REDACTED] ครบตามตำแหน่งอยู่แล้ว จึงได้แบ่งงานบางส่วนให้ทำ คือ การตรวจสอบความปลอดภัยของผู้รับเหมาที่เข้ามาทำงานในโรงงาน ซึ่งลักษณะงานใหม่เทียบเท่าตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ๒ (Specialist II) มีโครงสร้างค่าจ้างระหว่าง ๒๗,๐๘๗ - ๓๗,๙๖๗ บาทต่อเดือน แต่ไม่ได้ลดตำแหน่งหรือลดค่าจ้าง เพราะยังคงมีตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอาวุโส (Senior Supervisor) และได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๑,๑๙๔ บาท ตามโครงสร้างค่าจ้างที่อยู่ระหว่าง ๔๔,๒๑๘ - ๖๑,๙๖๔ บาทต่อเดือน เช่นเดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งเรื่องโครงสร้างค่าจ้างหรือลักษณะงานในตำแหน่งใหม่ที่ถูกโยกย้ายว่าจะมีผลต่อการปรับค่าจ้างประจำปีให้กับผู้กล่าวหาทราบ

ผู้ถูกกล่าวหาเคยมีหนังสือเตือน ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ ให้ผู้กล่าวหาปรับปรุงสถิติการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากมีสถิติการลาสูงมาก โดยในปี ๒๕๖๑ ลาป่วย ๒๗ วัน ๗ ชั่วโมง หยุดงานด้วยเหตุอื่น ๓๑ วัน ๒.๓๐ ชั่วโมง รวมหยุดงาน ๕๘ วัน ๒.๓๐ ชั่วโมง โดยไม่รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๓ วัน และปี ๒๕๖๒ ลาป่วย ๒๒ วัน หยุดงานด้วยเหตุอื่น ๒๖ วัน รวมหยุดงาน ๔๘ วัน โดยไม่รวมวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๓ วัน ซึ่งเป็นการลาหยุดงานที่สูงมาก ทำให้การกำกับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้กล่าวหาและทีมงานลดลงมาก ซึ่งภายหลังที่มีหนังสือเตือน ผู้กล่าวหา ก็ยังไม่ปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยในปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหา ยังมีการลาป่วย ๑๒ วัน และหยุดพักผ่อนประจำปี ๑๕ วัน แต่ยังมีได้มีหนังสือเตือนแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงานมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๓ กำหนดหลักเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างประจำปีสำหรับลูกจ้างระดับบังคับบัญชาขึ้นไป ตามข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหา นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหา ยังมีหลักเกณฑ์การพิจารณาจากขีดความสามารถหรือศักยภาพ (Potential) และการประเมินผลงานหรือสมรรถนะ (Performance) สำหรับลูกจ้างระดับบังคับบัญชาขึ้นไปและตรงตามตำแหน่งตามหลักเกณฑ์การทำงานตามเป้าหมายการให้รางวัลผู้มีประสิทธิภาพสูง (เมื่องบประมาณน้อยกว่าร้อยละ ๕) หรือ Merit Target Grid to Reward High Performance (When Merit Budgets are < ๕%) มาร่วมพิจารณาด้วย โดยลูกจ้างที่ได้รับผลการประเมินสมรรถนะในระดับต่ำหรือ Low Performance จะไม่ได้รับการปรับค่าจ้างในทุกกรณี แม้ว่าจะได้ผลการประเมินว่ามีศักยภาพสูงหรือ High Potential หรือได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน [REDACTED] ตามเกณฑ์มาตรฐานที่จะได้รับการปรับค่าจ้างเพียงใดก็ตาม แต่ลูกจ้างจะได้รับการปรับค่าจ้างเมื่อได้รับผลการประเมินสมรรถนะตั้งแต่ระดับปานกลางหรือ Medium Performance ขึ้นไป ซึ่งในปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้างระดับบังคับบัญชาขึ้นไปทุกคน ยกเว้นผู้กล่าวหา

เฉลี่ยร้อยละ ๔ เพราะถูกโยกย้ายให้ไปช่วยทำงานในหน่วยงาน [REDACTED] ในตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานเทียบเท่า ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ๒ (Specialist II) ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ ความยากง่ายของงาน ที่น้อยกว่าตำแหน่งเดิมมาก เป็นการทำงานที่ไม่เต็มศักยภาพและไม่ตรงตามตำแหน่ง ในขณะที่ตำแหน่งงานเดิม ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้าแผนก มีหน้าที่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๒๑ คน และได้รับค่าจ้างเดือนละ ๕๑,๑๙๔ บาท สูงกว่าโครงสร้างค่าจ้างตามตำแหน่งงานใหม่มาก รวมถึงผู้กล่าวหา มีการลางานและหยุดงานสูง แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีหนังสือเตือน ฉบับลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ แต่ก็ยังไม่ปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงมีศักยภาพ ในการทำงานต่ำหรือ At Potential และมีสมรรถนะต่ำหรือ Low Performance ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่พิจารณา ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ แม้ว่าผู้กล่าวหาจะได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน [REDACTED] โดยได้คะแนน รวม ๓.๒ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน อยู่ในระดับที่คาดหวังตามเกณฑ์มาตรฐานที่จะได้รับการปรับ ค่าจ้างก็ตาม ในขณะที่ลูกจ้างคนอื่น ๆ รวมกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๐ คน ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๕ คน ยกเว้นผู้กล่าวหา ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ต่อมาตั้งแต่ช่วงปลายปี ๒๕๖๓ ถึงปัจจุบัน สถานการณ์การผลิตเริ่มเข้าสู่ภาวะปกติ แต่ด้วยหัวหน้าแผนกเตาเผาชำ โรงงาน ๒ และดูแลงานแผนกเตาเผาชำ โรงงาน ๓ ด้วย ได้ลาออก ส่งผลให้วิศวกรที่ทำหน้าที่แทนไม่อาจกำกับดูแลงานที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด ทำให้ในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ที่มีการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาความจำเป็น ที่จะย้ายผู้กล่าวหากลับมาทำงานในหน้าที่ตำแหน่งเดิม จึงได้พูดคุยกับผู้กล่าวหาโดยขอให้ย้ายกลับมาทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธไม่ย้ายกลับ อ้างว่าสุขภาพไม่ดี ขออยู่ช่วยทำงานด้านความปลอดภัย ต่อไป นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหายังแจ้งว่า หากไม่ย้ายกลับก็จะไม่ได้รับการพิจารณาปรับค่าจ้าง เพราะค่าจ้าง สูงกว่าโครงสร้างค่าจ้างในตำแหน่งงานที่ทำงานในปัจจุบันมาก

สำหรับกรณีลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานนั้น ผู้ถูกกล่าวหารับทราบเรื่องเมื่อได้รับหมายเรียกจากศาลแรงงาน แต่ในขณะนั้นก็ไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้ให้ คำปรึกษาแนะนำหรือประสานงานทนายความให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ และผู้ถูกกล่าวหาถือว่า การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือประสานงานในเรื่องดังกล่าว เป็นหน้าที่ของผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพ แรงงานอยู่แล้ว นอกจากนี้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ผู้กล่าวหา ก็เพราะผู้กล่าวหา ได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่างานที่รับผิดชอบมาก มีสถิติการลาและการหยุดงานค่อนข้างสูง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเคย มีหนังสือเตือนให้ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องสถิติการลาและการหยุดงาน แต่ก็ไม่ปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้นำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม [REDACTED] ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอาวุโส (Senior Supervisor) ประจำหน่วยงาน [REDACTED] ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๕๑,๑๙๔ บาท ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ระดับบังคับบัญชาสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๖ และได้รับเลือกตั้ง เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธานตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ จนถึงปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่น ข้อเรียกร้องสวนต่อสหภาพแรงงานในวันเดียวกัน ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีผลบังคับใช้ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยผู้กล่าวหา มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง และร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องฉบับดังกล่าว ซึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้องก็เป็นไปด้วยความสัมพันธอันดี นอกจากนี้ ผู้กล่าวหา ยังมีบทบาทในฐานะประธานสหภาพแรงงานในการให้คำปรึกษาแนะนำและประสานงาน หมายความให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อไปฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน กรณีเมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างประมาณ ๔๐๐ คน รวมสมาชิกสหภาพแรงงาน ๒๑ คน แต่มีเพียง ๑๑ คน ที่ไปฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน โดยผู้กล่าวหาได้เป็นพยานหรือให้การใด ๆ ต่อศาลแรงงาน นอกจากนี้ ก่อนที่ผู้กล่าวหาจะมาทำงานในหน่วยงาน [REDACTED] ผู้กล่าวหาทำงานตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอาวุโส (Senior Supervisor) แผนกเตาเผาชำ โรงงาน ๑ ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๕๑,๑๙๔ บาท แต่ด้วยผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์เศรษฐกิจโลกในปี ๒๕๖๒ และสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ช่วงต้นปี ๒๕๖๓ ทำให้คำสั่งซื้อลดลงเป็นอย่างมาก จึงมีมาตรการปรับเปลี่ยนการบริหารงานและการผลิตให้ธุรกิจสามารถดำเนินการต่อไปได้ เช่น การปรับโครงสร้างองค์กรโดยลดจำนวนลูกจ้าง หรือการยุบรวมการทำงานของแผนกเตาเผาชำ เป็นต้น ทำให้ไม่มีตำแหน่งงานให้ผู้กล่าวหาทำ ผู้กล่าวหาจึงเป็นหนึ่งในลูกจ้างที่จะต้องถูกเลิกจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาว่ามีคำสั่งโยกย้ายให้ผู้กล่าวหาไปทำงานที่หน่วยงาน [REDACTED] แทนการเลิกจ้าง เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ โดยก่อนการโยกย้ายผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเหตุผลให้ผู้กล่าวหาทราบ และผู้กล่าวหา ก็ยินยอมโยกย้ายโดยมิได้โต้แย้งแต่อย่างใด ซึ่งในการโยกย้ายผู้ถูกกล่าวหาไปทำงานที่หน่วยงาน [REDACTED] นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้รับมอบหมายให้ทำงานตรวจสอบความปลอดภัยของผู้รับเหมาที่เข้ามาในพื้นที่ของผู้ถูกกล่าวหา มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเทียบเท่ากับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ๒ (Specialist II) น้อยกว่างานในตำแหน่ง หัวหน้าแผนกอาวุโส (Senior Supervisor) แผนกเตาเผาชำ โรงงาน ๑ รวมถึงโครงสร้างค่าจ้างตามลักษณะงานใหม่ซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ๒ (Specialist II) อยู่ระหว่าง ๒๗,๐๘๗ - ๓๗,๙๖๗ บาท ก็น้อยกว่าตำแหน่งเดิม ซึ่งอยู่ระหว่าง ๔๓,๒๑๘ - ๖๑,๙๖๔ บาท แต่ผู้ถูกกล่าวหา มิได้แจ้งเรื่องลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบหรือโครงสร้างค่าจ้างดังกล่าว จะมีผลต่อการปรับค่าจ้างประจำปีให้ผู้กล่าวหาทราบแต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้มีการปรับค่าจ้างประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง โดยมีรอบการประเมินผล การปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนมกราคม - ธันวาคม ของปี และปรับค่าจ้างในเดือนเมษายนของปีถัดไป มีหลักเกณฑ์ การปรับค่าจ้างประจำปีตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๓ ข้อที่ ๓ “บริษัท ตกลงปรับค่าจ้างประจำปีให้กับพนักงานระดับบังคับบัญชาขึ้นไป โดยยึดเกณฑ์การประเมินผลการปรับค่าจ้าง ประจำปีตาม [REDACTED] และจำนวนพนักงานที่ได้รับการปรับค่าจ้างในแต่ละเกรดให้เป็นไปตามแบบระฆังคว่ำ (Bell Curve) งบประมาณการปรับค่าจ้างประจำปี ไม่น้อยกว่า ๔ เปอร์เซ็นต์ ของเงินเดือนค่าจ้างรวม” ซึ่งยังมีผลบังคับใช้ถึงปัจจุบัน แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้อ้างว่า นอกจากมีการประเมินผลงานในการปรับค่าจ้างประจำปี ตาม [REDACTED] แล้ว ผู้ถูกกล่าวหา ยังมีหลักเกณฑ์การพิจารณาจากขีดความสามารถหรือศักยภาพ (Potential) และการประเมินผลงานหรือสมรรถนะ (Performance) สำหรับลูกจ้างระดับบังคับบัญชาขึ้นไป และทำงาน ตรงตามตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์การทำงานตามเป้าหมายการให้รางวัลผู้มีประสิทธิภาพสูง (เมื่องบประมาณ น้อยกว่าร้อยละ ๕) หรือ Merit Target Grid to Reward High Performance (When Merit Budgets are < ๕%) มาร่วมในการพิจารณาด้วย โดยลูกจ้างที่ได้รับผลการประเมินสมรรถนะในระดับต่ำหรือ Low Performance จะไม่ได้รับการปรับค่าจ้างในทุกกรณี แม้ว่าจะได้รับผลการประเมินว่ามีศักยภาพสูงหรือ High Potential หรือ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน [REDACTED] ตามเกณฑ์มาตรฐานที่จะได้รับการปรับค่าจ้างเพียงใดก็ตาม

ซึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ได้คะแนนรวม ๓.๒ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน อยู่ในระดับที่คาดหวัง และอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ซึ่งระดับคะแนนดังกล่าวมากกว่าผลคะแนนที่ได้รับในบางปีหรือใกล้เคียงกัน เมื่อเปรียบเทียบกับผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงาน ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ และผู้กล่าวหา ก็ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีทุกปี ยกเว้นในปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้ขอความร่วมมือลูกจ้างระดับบังคับบัญชา ทุกคนรวมผู้กล่าวหาให้ความยินยอมไม่ปรับค่าจ้างประจำปี เพราะได้รับผลกระทบจากเศรษฐกิจโลกและการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19 ซึ่งทุกคนรวมผู้กล่าวหาให้ความยินยอมไม่ปรับค่าจ้างในปีดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตามแม้ผู้กล่าวหาจะได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของปี ๒๕๖๓ โดยได้รับคะแนนรวม ๓.๒ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน แต่เมื่อผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจากขีดความสามารถหรือศักยภาพ (Potential) และการประเมินผลงานหรือสมรรถนะ (Performance) ในการทำงาน ผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ ความยากง่ายของงานที่น้อยกว่าตำแหน่งเดิม หรือทำงานไม่เต็มศักยภาพ รวมถึงทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง เพราะถูกโยกย้ายให้ไปช่วยทำงานในหน่วยงาน ประกอบกับผู้กล่าวหา ได้รับค่าจ้างสูงกว่าโครงสร้างค่าจ้างตามลักษณะงานใหม่เทียบเท่ากับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ ๒ (Specialist II) ซึ่งน้อยกว่า ตำแหน่งเดิม รวมถึงผู้กล่าวหาไม่มีสถิติการลาและการหยุดงานสูง แม้ผู้ถูกกล่าวหาจะมีหนังสือเตือน ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ ให้ผู้กล่าวหาปรับปรุงสถิติการมาทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน แต่ก็ยังไม่ปรับปรุงให้ดีขึ้น ผู้กล่าวหาจึงมีขีดความสามารถระดับต่ำหรือ At Potential และผลงานต่ำหรือ Low Performance ผู้ถูกกล่าวหา จึงพิจารณาไม่ปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ผู้กล่าวหา ส่วนผู้กล่าวหาเห็นว่า ตนได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยได้คะแนนรวม ๓.๒ คะแนน เป็นไปตามที่คาดหวัง ควรจะได้รับเกรด C และได้รับการปรับค่าจ้าง ประจำปี ผู้กล่าวหาเชื่อว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่ผู้กล่าวหา เป็นเพราะเหตุ ที่ผู้กล่าวหา มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนการเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีบทบาทในฐานะประธานสหภาพแรงงานในการให้คำปรึกษาแนะนำ ประธานงานทนายความให้แก่สมาชิก สหภาพแรงงานที่ถูกเลิกจ้างเพื่อไปฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน ต่อมาปลายปี ๒๕๖๓ สถานการณ์การผลิต เริ่มเข้าสู่ภาวะปกติ ตำแหน่งงานในหน้าที่เดิมของผู้กล่าวหาว่างลง ผู้ถูกกล่าวหาได้พูดคุยกับผู้กล่าวหาโดยขอให้ ย้ายกลับมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธไม่ย้ายกลับเนื่องจากสุขภาพไม่ดี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาข้อเท็จจริงข้างต้นแล้ว เห็นว่า สหภาพแรงงานกับ ผู้ถูกกล่าวหา มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๓ ในการปรับค่าจ้างประจำปีให้กับ ลูกจ้างระดับบังคับบัญชาขึ้นไป โดยยึดเกณฑ์การประเมินผลการปรับค่าจ้างประจำปีตาม และผู้กล่าวหา ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ของปี ๒๕๖๓ โดยได้คะแนนรวม ๓.๒ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน อยู่ในระดับที่คาดหวัง และอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการปรับค่าจ้างเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ แต่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า นอกจากการประเมินผลงาน ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ผู้ถูกกล่าวหา ยังมีหลักเกณฑ์การพิจารณาจากขีดความสามารถหรือ ศักยภาพ (Potential) และการประเมินผลงานหรือสมรรถนะ (Performance) สำหรับลูกจ้างระดับบังคับบัญชา ขึ้นไป และทำงานตรงตามตำแหน่ง มาร่วมในการพิจารณาด้วย อันมีลักษณะเป็นการประเมินผลเพื่อการจัดลำดับ ผลคะแนนตามแบบระฆังคว่ำ (Bell Curve) โดยได้ประเมินว่า ผู้กล่าวหา มีขีดความสามารถระดับต่ำหรือ At Potential และผลงานต่ำ หรือ Low Performance ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ผู้กล่าวหา

โดยอ้างเหตุว่าผู้กล่าวหาทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ ความยากง่าย ของงานในตำแหน่งใหม่น้อยกว่าตำแหน่งเดิม หรือทำงานไม่เต็มศักยภาพ รวมถึงทำงานไม่ตรงตามตำแหน่ง เนื่องจากการโอนย้ายให้ไปช่วยทำงานในหน่วยงาน [REDACTED] เพราะคำสั่งซื้อลดลงจึงมีการยุบรวมแผนกเตาเผาซ้ำ ที่ผู้กล่าวหาทำงานอยู่ ประกอบกับผู้กล่าวหาได้รับค่าจ้างสูงกว่าโครงสร้างค่าจ้างงานใหม่ซึ่งน้อยกว่าตำแหน่งเดิม ตลอดจนผู้กล่าวหาที่มีสถิติการลาและการหยุดงานสูง แม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะเคยมีหนังสือเตือนให้ปรับปรุงสถิติ การมาทำงานและประสิทธิภาพการทำงานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่ปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์นี้ ได้กำหนดให้ผู้ถูกจ้างต้องทำงานตรงตามตำแหน่ง ซึ่งไม่ปรากฏรายละเอียดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือ ไม่ปรากฏในคำสั่งโอนย้ายผู้กล่าวหา เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ หรือไม่มีการแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบและยินยอมให้นำหลักเกณฑ์นี้มาพิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีในการโอนย้ายผู้กล่าวหาให้ไปทำงานที่หน่วยงาน [REDACTED] และได้ มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานตรวจสอบความปลอดภัยของผู้รับเหมาที่เข้ามาในพื้นที่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งไม่ตรง ตำแหน่งหรือมีลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบน้อยกว่างานในตำแหน่งเดิม รวมทั้งมีโครงสร้างค่าจ้างน้อยกว่า ตำแหน่งงานเดิม เมื่อผู้กล่าวหาได้รับค่าจ้างสูงกว่าโครงสร้างค่าจ้างในหน่วยงานใหม่ จึงเป็นเหตุให้ไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ให้แก่ผู้กล่าวหา ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้หลักเกณฑ์และอ้างเหตุดังกล่าวไม่พิจารณาปรับค่าจ้างประจำปี โดย ไม่ปรากฏตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือไม่ปรากฏในคำสั่งโอนย้ายผู้กล่าวหา หรือไม่มีการแจ้งให้ผู้กล่าวหา ทราบและยินยอมให้นำหลักเกณฑ์นี้มาใช้พิจารณาปรับค่าจ้างประจำปีสำหรับผู้กล่าวหาก่อนการโอนย้าย ส่งผลกระทบให้ผู้กล่าวหาไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ถือเป็นความบกพร่องของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งอาจจะ ไม่เป็นธรรมต่อผู้กล่าวหา ส่วนจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น เห็นว่า เหตุที่ผู้กล่าวหาอ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ เพราะผู้กล่าวหา เป็นประธานสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาแนะนำและประสานทนายความให้แก่สมาชิกสหภาพ แรงงานที่ถูกเลิกจ้างเพื่อไปฟ้องต่อศาลแรงงานภาค ๑ นั้น ไม่อยู่ภายใต้บังคับของมาตรา ๑๒๑ (๑) เนื่องจากกรณีที่ ผู้กล่าวหาจะกล่าวอ้างเหตุดังกล่าวนั้น ผู้กล่าวหาจะต้องเป็นโจทก์ฟ้องผู้ถูกกล่าวหาหรือไปเป็นพยานด้วยตนเอง ส่วนกรณีผู้กล่าวหาอ้างเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เห็นว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อีกทั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธาน มีบทบาทในการยื่น ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานต่อผู้ถูกกล่าวหาเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีบทบาทร่วมเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องกับฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาดกกลงกันได้และจัดทำ บันทึกรายข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๓ และในระหว่างการเจรจา ข้อเรียกร้องก็เป็นไปด้วยความสัมพันธอันดีไม่ปรากฏว่ามีข้อขัดแย้งใด ๆ ในระหว่างการเจรจา ส่วนภายหลัง การเจรจาข้อเรียกร้อง เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งโอนย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานที่หน่วยงาน [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหามาชี้แจงเหตุผลในการโยกย้าย ผู้กล่าวหาที่เข้าใจและยินยอมโยกย้าย โดยไม่ได้แย้งแต่อย่างใด และต่อมาเมื่องานเดิมของผู้กล่าวหาว่างผู้ถูกกล่าวหาได้ชักชวนให้ผู้กล่าวหาย้ายกลับไป ทำงานหน้าที่เดิมแต่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอมที่จะย้ายกลับ จึงไม่มีเหตุผลใดที่จะรับฟังให้เป็นจริงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายผู้กล่าวหาเพื่อนำไปสู่การกลั่นแกล้งไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน [REDACTED] ที่ผู้กล่าวหาได้รับจากการประเมินผลการทำงานระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ กรณีจึงฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่กลั่นแกล้งผู้กล่าวหาเพราะเหตุผู้กล่าวหายื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจา ข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการประเมินระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ไม่เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

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

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

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

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหาย
เนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา๑๒๔และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา๑๒๑หรือมาตรา๑๒๓ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของ
คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ให้แก่นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการประเมินระหว่างวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ไม่เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

(ลงชื่อ)

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชค์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก

กรรมการ

(สำเริง ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามีสวนนาม)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายสมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ)

กรรมการ

(นายไวยพร จันทนา)

(ลงชื่อ)

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๑๘ - ๑๘๗/๒๕๖๔

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED]
นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑ คน วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] กับพวกรวม ๑ คน วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔ คน วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๔ คน และวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาที่ ๔๐ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) (๔) มาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาและผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหายเป็นเงินตั้งแต่ ๑๘๐,๐๐๐ บาท ถึง ๑๘,๒๗๗,๔๐๕ บาท รวมเป็นเงินจำนวน ๒๕๐,๐๗๒,๒๔๕ บาท (สองร้อยห้าสิบล้านเก้าหมื่นสองพันสองร้อยเก้าสิบห้าบาทถ้วน)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเป็นระยะเวลาที่แตกต่างกัน ได้รับมอบหมายในตำแหน่งหน้าที่และอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ช่วงระหว่างวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และผู้กล่าวหาที่ ๔๐ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่เลขานุการสหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานมีสมาชิกประมาณ ๔,๐๐๐ คน โดยสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ และมีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งในการประชุมดังกล่าวได้มีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๒๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๔๐ ในการรับสมัครสมาชิกสหภาพแรงงานใช้วิธีให้สมาชิกกรอกใบสมัครสมาชิก และสมัครสมาชิกแบบออนไลน์ โดยมีค่าสมัครแรกเข้าจำนวน ๑๐๐ บาท ซึ่งสหภาพแรงงานดำเนินการจัดเก็บค่าบำรุงสมาชิกเองโดยเรียกเก็บเป็นรายปี ในอัตราปีละ ๒๐๐ บาท และออกใบเสร็จรับเงินไว้ให้เป็นหลักฐาน สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๔ ฉบับ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ตามลำดับ และได้ยื่นข้อเรียกร้องต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจำนวน ๑ ฉบับ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ โดยข้อเรียกร้องทุกฉบับผู้กล่าวหาที่ ๔๐ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาด้วย ซึ่งข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาฉบับที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๔ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันฉบับละ ๑ ครั้ง แต่ไม่ได้เจรจากันในรายละเอียดของข้อเรียกร้อง โดยผู้ถูกกล่าวหาขอตรวจสอบจำนวนสมาชิกว่าครบตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ ส่วนข้อเรียกร้องฉบับที่ ๓ ทั้งสองฝ่ายไม่ได้มีการเจรจากันเองภายใน ๓ วัน และสหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งข้อเรียกร้องฉบับที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ นั้น สหภาพแรงงานได้ขอลอนข้อเรียกร้องคงเหลือเพียงข้อเรียกร้องฉบับหลังสุดเท่านั้นแต่ข้อเรียกร้องฉบับดังกล่าวหลังจากมีการเจรจากันจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และไม่ได้มีการเจรจากันอีกเลย เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและผู้กล่าวหาที่ ๔๐ ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนมาอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องเข้าสู่แผนฟื้นฟูกิจการ ซึ่งในแผนฟื้นฟูกิจการของผู้ถูกกล่าวหาได้ระบุว่าจะมีการปรับลดองค์กรให้มีขนาดเล็กลง แต่ไม่ได้ระบุว่าจะมีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนเท่าไร โดยผู้ถูกกล่าวหามีการแจ้งให้กับลูกจ้างทราบว่าจะมีการปรับโครงสร้างองค์กร และให้ลูกจ้างเลือกสมัครเข้าโครงการกระบวนกรถล่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ หรือให้ลูกจ้างเลือกสมัครโครงการร่วมใจจากองค์กรสำหรับลูกจ้างที่สมัครใจลาออก (MSP) ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ประสงค์ที่จะสมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าว เนื่องจากรายละเอียดตามประกาศเกี่ยวกับการแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการถล่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ไม่เกิดความเชื่อมั่นในความเป็นธรรมต่อลูกจ้างและองค์กร หลักเกณฑ์และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งทำหน้าที่เป็นกรรมการบางคนไร้ซึ่งหลักธรรมาภิบาล และเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งขัดต่อหลักนิติธรรม เป็นการเพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของลูกจ้าง และความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ กักตุน สบับสนุน ป้องกัน และรักษาผลประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาทุกวิถีทาง และมีความจำเป็นที่จะสงวนสิทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับผู้ถูกกล่าวหาจนถึงวันเกษียณ หากเข้าร่วมกระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่จะถูกปรับลดเงินเดือน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีความประสงค์ให้สิทธิประโยชน์ตามสภาพการจ้างเป็นไปตามสภาพการจ้างเดิม และการเข้าโครงการถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ประกอบกับการไม่เข้าร่วมโครงการใด ๆ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าให้ลูกจ้างที่ไม่ประสงค์เข้าร่วมโครงการให้ไปทำงานในหน่วยงานกลางทำงานด้านจิตอาสาโดยไม่ได้แจ้งว่าหากไม่เข้าร่วมโครงการปรับลดองค์กรแล้วจะถูกเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จึงเข้าใจว่าจะไม่มีการเลิกจ้างลูกจ้างอีกทั้งผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ให้ความร่วมมือในการยอมลดเงินเดือนด้วยความสมัครใจตั้งแต่ตอนที่เข้ามา โดยผ่านการเจรจาร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาเหมือนเช่นในอดีต และการขาดทุน นั้น เกิดจากการที่ผู้บริหารมีการทุจริตคอร์รัปชัน

ในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน นั้น ผู้กล่าวหาเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาโดยทราบได้จากแอปพลิเคชันไลน์ของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นแบบ Open Chat โดยที่อาจจะมีการมีฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาเข้าร่วมอยู่ในแอปพลิเคชันไลน์ด้วยแต่ไม่ทราบว่าใคร และนอกจากนี้ยังทราบได้จากเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก และได้ขอใช้สถานที่ของผู้ถูกกล่าวหา คือ ห้องประชุม [REDACTED] ฝ่ายบริการอุปกรณ์ภาคพื้น ขึ้น [REDACTED] ในเวลา ๐๙.๓๐ น. โดยมีสมาชิกลงนามเปิดประชุมจำนวน ๘๔ คน และอยู่ร่วมประชุมจำนวน ๕๐ คน ซึ่งในห้องประชุมดังกล่าวมีกล้อง CCTV จับภาพและเก็บข้อมูลตลอด ๒๔ ชั่วโมง วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น. นาย [REDACTED] เลขาธิการสมาคมองค์การ [REDACTED] และที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน พร้อมด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๓๐ คน ยื่นหนังสือร้องเรียนและข้อเสนอแนะการจัดทำแผนฟื้นฟูกิจการบริษัทฯ ตามคำสั่งศาลต่อนายกรัฐมนตรีที่ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนฯ ทำเนียบรัฐบาล เนื่องจากคณะจัดทำแผนฟื้นฟูกำลังจะผ่าตัดและรื้อโครงสร้างบริษัทฯ แบบยกเครื่องใหญ่ โดยจะแยกหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ออกมาเป็นบริษัทลูก ซึ่งจะไม่เป็นผลดีต่อบริษัทฯ แต่อย่างใด โดยเป็นข่าวออกทางสื่อหลายช่องทาง วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๐๐ น. สหภาพแรงงานได้ส่งรายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำงานฝ่ายบริการอุปกรณ์ภาคพื้น [REDACTED] ให้กับนาย [REDACTED] กรรมการสหภาพแรงงาน ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานมีมติรับรองเป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงานได้ส่งรายชื่อที่มีมติรับรองให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๕.๔๐ น. นาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่าย [REDACTED] มีหนังสือคำสั่งเป็นจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงนาย [REDACTED] ผู้จัดการกอง [REDACTED] ให้แจ้งลูกจ้างจำนวน ๘ คน ทำหนังสือชี้แจงเหตุผลที่ไม่แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองคัดเลือกตามโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๑๓ ที่ ๒๑ ที่ ๒๓ และที่ ๒๔ ได้แจ้งเหตุผลผ่านสายงานบังคับบัญชาถึงผู้อำนวยการฝ่าย [REDACTED] พร้อมระบุว่าสมาชิกสหภาพแรงงาน วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๕๖ น. ลูกจ้างที่แสดงความจำนงเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่แต่ไม่ได้งาน (ฟ้าใหม่) และลูกจ้างที่ไม่แสดงความจำนงเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๘๕ คน ได้ยื่นหนังสือถึงนาย [REDACTED] ประธานเจ้าหน้าที่สายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้มีประกาศหรือคำสั่งแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาตามสายงาน และร่วมกับผู้กล่าวหาที่ ๔๙ ยื่นข้อเรียกร้องกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เวลา ๐๙.๓๐ น. ได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างผู้แทนสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งที่ ๐๓๓/๒๕๖๔ เรื่อง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารพนักงานที่อยู่ภายใต้โครงสร้างองค์กรเดิม และการส่งมอบงาน และในส่วนรายชื่อกรรมการสหภาพแรงงานนั้นสหภาพแรงงานได้มีการนำส่งเอกสารการจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และเป็นหนังสือให้กับกรรมการผู้จัดการใหญ่และผู้ทำแผนฟื้นฟูทราบ โดยนาย [REDACTED] เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์เป็นผู้รับเอกสาร ซึ่งผู้กล่าวหาทราบว่าลูกจ้างมีการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวน ๕ สหภาพแรงงาน โดยเป็นสหภาพแรงงานระดับปฏิบัติการจำนวน ๔ สหภาพแรงงาน รวมสหภาพแรงงาน [REDACTED] ที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกอยู่ และเป็นระดับผู้บังคับบัญชาจำนวน ๑ สหภาพ ส่วนลูกจ้างอื่นที่ถูกเลิกจ้างพร้อมผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน นั้น ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่า เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ และไม่ทราบว่าลูกจ้างอื่นที่ถูกเลิกจ้าง นั้น ได้สมัครเข้าโครงการกระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ หรือสมัครโครงการร่วมใจจากองค์กรหรือไม่ แต่เข้าใจว่ามีลูกจ้างจำนวน ๙ คน ที่ไม่เข้าร่วมโครงการใด ๆ เช่นเดียวกับผู้กล่าวหา และไม่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งทราบชื่อจำนวน ๔ คน คือนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED]

และนาย [REDACTED] สำหรับลูกจ้างที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน [REDACTED] จำนวน ๒๐ คน ถูกเลิกจ้างจำนวน ๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๔๐ ลาออกจากการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๑ คน เข้าร่วมโครงการ MSP จำนวน ๗ คน และเข้าร่วมโครงการกระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่จำนวน ๖ คน ซึ่งต่อมาในภายหลังทราบว่าถูกเลิกจ้างจำนวน ๓ คน และยังคงทำงานอยู่จำนวน ๓ คน ในส่วนผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๗ คน ถูกเลิกจ้างจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๔๐ เข้าร่วมโครงการ MSP ๒ คน และเข้าร่วมโครงการกระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่และยังคงทำงานอยู่จำนวน ๑ คน

เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ประธานสหภาพแรงงานได้ยื่นหนังสือที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอให้คุ้มครองชั่วคราวกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ที่ไม่ยอมเข้าโครงสร้างองค์กรใหม่โดยต้องทำสัญญาจ้างงานและรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ซึ่งต่อมาในวันเดียวกันเวลา ๑๔.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน และลูกจ้างอื่นรวม ๕๐๘ คน กรณีจึงเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง อีกทั้งการเลิกจ้างยังเป็นการให้ผู้กล่าวหาลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน บังคับหรือขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๔๐ เพราะเหตุเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องกรณีผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน ร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่าให้ผู้กล่าวหาออกจากการเป็นสมาชิก หมายความว่า การเลิกจ้างซึ่งถือเป็นการให้ผู้กล่าวหาออกจากการเป็นสมาชิกโดยปริยาย กรณีการขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหมายถึงการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงานผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องทำให้สหภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินการใด ๆ ของสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากไม่มีกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ และกรณีการบังคับขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หมายความว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถือเป็นการบังคับโดยทางอ้อมให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] รักษาการแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหารผู้รับมอบ
อำนาจผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการว่าบริษัท [REDACTED]
มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] ประกอบกิจการ
ธุรกิจสายการบินและหน่วยธุรกิจซึ่งเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการขนส่ง มีพลาอากาศเอก [REDACTED]
พลาอากาศเอก [REDACTED] นาย [REDACTED] พลาอากาศเอก [REDACTED] นาย [REDACTED]
นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการ
และมีนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED]
[REDACTED] เป็นผู้บริหารแผนฟื้นฟูกิจการของบริษัท มีลูกจ้างประมาณ ๒๐,๐๐๐ คน

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยมีวันเข้าทำงาน
ตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้างแตกต่างกัน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างตามประกาศเลิกจ้าง
เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ให้มีผลการเลิกจ้างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ โดยมีการเลิกจ้างลูกจ้าง
ตามประกาศจำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน ซึ่งสาเหตุการเลิกจ้าง นั้น มีเหตุผลและความจำเป็น
ที่ต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรอันสืบเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาเป็นสายการบินที่ให้บริการแก่ลูกค้าหรือ
ผู้โดยสารเต็มรูปแบบ (Full service) และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการบินในอดีต ผู้ถูกกล่าวหา
สามารถประกอบธุรกิจจนมีกำไรและจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นมาอย่างต่อเนื่อง แต่ในช่วงประมาณ ๑๐ ปี
ที่ผ่านมา อุตสาหกรรมการบินมีการแข่งขันที่สูงมาก เนื่องจากการขยายเครือข่ายเพิ่มความถี่เที่ยวบิน
และการเปิดเส้นทางบินใหม่ของทั้งสายการบินที่ให้บริการเต็มรูปแบบ (full service) และสายการบินต้นทุนต่ำ
(low cost) มายังประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สายการบินที่ให้บริการเต็มรูปแบบบางสายการบิน
ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลของตนในด้านต้นทุนราคาเชื้อเพลิงเป็นกรณีพิเศษ ทำให้สายการบินเหล่านี้
มีต้นทุนด้านราคาน้ำมันที่ต่ำกว่าท้องตลาดมาก ทำให้ได้เปรียบในการกำหนดราคาค่าโดยสาร และบริการอื่น ๆ
ประกอบกับสายการบินต้นทุนต่ำเองก็มีการพัฒนาเป็นเครือข่ายการบินเชื่อมโยงเส้นทางบินระหว่างสายการบิน
ภายในกลุ่มและการสร้างพันธมิตรทางการบินระหว่างสายการบินต้นทุนต่ำด้วยกัน พร้อมทั้งมีการแข่งขัน
ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ โดยการยกระดับให้ใกล้เคียงกับสายการบินเต็มรูปแบบมากขึ้น ส่งผลให้ประชาชน
มีทางเลือกในการเดินทางในหลายระดับหลายราคามากขึ้น การแข่งขันทางการตลาดของอุตสาหกรรมการบิน
ย่อมสูงขึ้นอย่างมาก สำหรับประเทศไทยเองก็มีการปรับเปลี่ยนนโยบายโดยเปิดน่านฟ้าเสรีในปี ๒๕๔๙ ทำให้
ผู้ถูกกล่าวหาต้องเผชิญกับการแข่งขันด้านราคาทั้งจากสายการบินต้นทุนต่ำที่ให้บริการอยู่เดิมและสายการบิน
ต้นทุนต่ำรายใหม่ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงจากสายการบินต่างชาติที่ต้องการ
เข้ามาแข่งขันในประเทศไทย เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาที่มีคู่แข่งทางการค้าเพิ่มขึ้นหลายราย มีสายการบินต้นทุนต่ำ
บินทับเส้นทางการบินของผู้ถูกกล่าวหาเกิดขึ้นมากมาย ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องปรับลดจำนวนเที่ยวบิน
ปรับลดจำนวนตารางการบินของลูกจ้างบนเครื่องบิน อันเป็นสาเหตุให้ไม่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิม
ในการสร้างรายรับให้ได้เช่นเดิม ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นิ่งเฉยได้พยายามศึกษาแนวทางในการปรับตัว
และปรับโครงสร้างของฝูงบินและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการบินในประเทศอย่างเต็มที่ แต่ด้วยความ
เป็นรัฐวิสาหกิจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการต้นทุนและค่าใช้จ่าย
ให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมสายการบินเอกชนอื่น เนื่องจากมีข้อจำกัดในการดำเนินธุรกิจหลายประการไม่สามารถ
ดำเนินการใด ๆ อาทิ การบริหารงาน การประกอบกิจการ การลงทุน การริเริ่มโครงการ กลยุทธ์ทางการค้า

และการตลาดได้อย่างคล่องตัวเพียงพอ ในขณะที่อุตสาหกรรมการบินเป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราการแข่งขันสูงมาก ข้อจำกัดดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาหาประสิทธิภาพขาดทุนสะสมอย่างต่อเนื่อง มาโดยตลอดหลายปีทั้งนี้หากพิจารณางบการเงินย้อนหลังระหว่างปี ๒๕๕๔ ถึงปี ๒๕๖๒ จะเห็นได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาขาดทุนสะสมมากกว่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท มาโดยตลอด ต่อมาในปี ๒๕๖๓ ทั่วโลก ต่างต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ผู้ประกอบการ ธุรกิจทุกประเภทต่างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจสายการบินที่ไม่อาจ ประกอบกิจการการบินขนส่งผู้โดยสารได้ตามปกติ เนื่องจากมาตรการปิดประเทศของแต่ละประเทศทั่วโลก ทำให้ความต้องการเดินทางของบุคคลทั่วไปลดน้อยลงอย่างมากผู้ถูกกล่าวหาเองก็เป็นหนึ่งในสายการบิน ที่ได้รับผลกระทบจากการไม่สามารถประกอบกิจการการบินได้ตามปกติจนทำให้ขาดกระแสเงินสด ที่ต้องนำมาชำระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจทำให้ ไม่มีความคล่องตัวในการบริหารกิจการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิกฤตการณ์ที่กระทบต่อธุรกิจการบินอย่างหนัก ทำให้กระทรวงการคลังซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ของประเทศและของผู้ถูกกล่าวหาแล้วตัดสินใจขายหุ้นบางส่วนของตนให้แก่กองทุนวายุภักษ์ทำให้ กระทรวงการคลังเหลือหุ้นอยู่ร้อยละ ๔๗.๘๖ ของหุ้นทั้งหมด ด้วยเหตุนี้ผู้ถูกกล่าวหาจึงพ้นสภาพการเป็น รัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาโดยคณะกรรมการมีอำนาจ อย่างเต็มที่และคล่องตัวเพียงพอในการบริหารงานธุรกิจการบิน จากนั้นผู้ถูกกล่าวหาจึงตัดสินใจเข้าสู่ กระบวนการฟื้นฟูกิจการโดยมุ่งหวังเมื่อการฟื้นฟูกิจการประสบความสำเร็จจะสามารถกลับมาประกอบกิจการ การบินได้อย่างมั่นคงต่อไปทั้งนี้ การเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจมาเป็นบริษัทเอกชนทำให้การคุ้มครอง แรงงานของผู้ถูกกล่าวหาไม่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อีกต่อไป แต่มาอยู่ภายใต้ความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แทน ซึ่งความคุ้มครองแรงงานรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนมีความแตกต่างกัน ทำให้ผู้ถูกกล่าวหา จำเป็นต้องปรับปรุงข้อบังคับการทำงานและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้เป็นตามมาตรฐานการคุ้มครอง แรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นอกจากนี้แล้วผู้ถูกกล่าวหามีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและสภาพการจ้างให้สอดคล้อง กับปริมาณงานและสถานการณ์การเงินของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อรักษากระแสเงินสด และประกอบกิจการ ให้สามารถดำเนินต่อไปได้ในระหว่างการฟื้นฟูกิจการโดยก่อนสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ผู้ถูกกล่าวหา มีลูกจ้างมากกว่า ๒๐,๐๐๐ คน และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานจำนวน มากกว่า ๒,๐๐๐ ล้านบาทต่อเดือน ซึ่งเป็นจำนวนที่สูงมากและเป็นหนึ่งในค่าใช้จ่ายคงที่หลักของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งในการฟื้นฟูกิจการต้องใช้เวลาดำเนินการในแต่ละกระบวนการต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้สามารถรักษากระแสเงินสด ได้เพียงพอจนกว่าแผนฟื้นฟูกิจการจะได้รับความเห็นชอบจึงต้องหารายได้ในทุก ๆ ทางและจำต้องลดค่าใช้จ่าย ในทุกส่วนรวมถึงค่าใช้จ่ายด้านแรงงานด้วย ในการนี้ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จัดทำโครงการภาคสมัครใจต่าง ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและรักษากระแสเงินสดให้อยู่จนกว่าแผนฟื้นฟูกิจการจะได้รับความเห็นชอบ ทั้งนี้ลูกจ้างส่วนใหญ่ เข้าใจถึงสถานการณ์ที่ยากลำบากและเสียสละเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการลดเงินเดือนและลดวันทำงาน ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓ โครงการลาไม่รับเงินเดือนและค่าตอบแทน (Together We Can) ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ และเดือนมกราคม ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๔

ตามลำดับ และโครงการลาไม่รับเงินเดือนระยะยาว (Leave Without Pay ๒๐) ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๔ อย่างไรก็ตามเมื่อสถานการณ์โรคระบาดยังไม่สิ้นสุดและไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะกลับมาทำการบินตามปกติได้เช่นเดิมเมื่อใด ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จัดทำโครงการร่วมใจจากองค์กร (Mutual Separation Plan) แผน A, B, และ C ตามลำดับ และด้วยเหตุผลที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีเงินสดเพียงพอที่จะจ่ายเงินช่วยเหลือในคราวเดียวจึงจำเป็นต้องขอผ่อนจ่ายเงินช่วยเหลือตามโครงการดังกล่าวซึ่งถูกจ้างเข้าใจและร่วมเสียสละเข้าร่วมโครงการทุกแผนรวมทั้งสิ้น ๖,๗๒๕ คน นอกจากการพยายามลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานลงแล้วผู้ถูกกล่าวหามีความจำเป็นที่ต้องปรับโครงสร้างองค์กรให้สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรมการบินและให้สอดคล้องกับประมาณการทางการเงินของผู้ถูกกล่าวหา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่เพื่อให้กระชับและมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด นอกจากนี้ยังต้องเปลี่ยนสภาพการจ้างของลูกจ้างให้เป็นไปตามมาตรฐานความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้สอดคล้องกับสถานะทางการเงินของผู้ถูกกล่าวหาด้วย

การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและลดจำนวนลูกจ้างลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาถือเป็นการดำเนินการสำคัญที่จะทำให้บรรดาเจ้าหน้าที่ของผู้ถูกกล่าวหามั่นใจได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเน้นแนวทางในการฟื้นฟูกิจการที่ชัดเจนและพร้อมที่จะทำทุกวิถีทางที่จะทำให้การฟื้นฟูกิจการสำเร็จลุกลงไปได้ เพราะต้องยอมรับว่าจำนวนลูกจ้างก่อนมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรมีมากเกินไปจนมีความจำเป็นและมีสายบังคับบัญชาหลายลำดับชั้นทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ไม่มีประสิทธิภาพและรวดเร็วเพียงพอ หากไม่ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและปรับปรุงสภาพการจ้างเลยผู้ถูกกล่าวหาจะต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงานหลักพันล้านบาทต่อเดือนเรื่อยไปโดยที่ไม่มีรายได้จากการขนส่งผู้โดยสารอันเป็นกิจการหลักเลย หากเป็นเช่นนั้นบรรดาเจ้าหน้าที่ย่อมไม่ให้ความเห็นชอบกับแผนการฟื้นฟูกิจการอย่างแน่นอน อันจะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องล้มละลายไปในที่สุด และหากผู้ถูกกล่าวหาต้องล้มละลายผู้ที่ได้รับผลกระทบหนักที่สุดไม่ใช่บรรดาเจ้าหน้าที่หรือผู้ถูกกล่าวหาแต่เป็นลูกจ้างทุกคนที่จะตกงานในทันทีและมีโอกาสที่จะได้รับค่าชดเชยหรือเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาต้องจ่ายเมื่อมีการเลิกจ้างน้อยมากเพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสินทรัพย์ส่วนตัวจำนวนมากซึ่งกิจการใด ๆ ที่มีหนี้สินล้นพ้นตัวหากไม่เข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการย่อมต้องล้มละลายในที่สุด ทั้งนี้การล้มละลายของกิจการใด ๆ ย่อมส่งผลกระทบให้บรรดาลูกจ้างทั้งหมดตกงานในทันทีและมีโอกาสได้รับค่าชดเชยและเงินใด ๆ ที่นายจ้างต้องจ่ายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเต็มจำนวนน้อยมาก เนื่องจากนายจ้างไม่มีทรัพย์สินเพียงพอที่จะชำระหนี้ได้ ลูกจ้างมีเพียงบุริมสิทธิเหนือกองทรัพย์สินของนายจ้างสำหรับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินอื่นใดที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเพื่อการทำงานที่ได้ทำให้นับถอยหลังขึ้นไปสี่เดือนแต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินหนึ่งแสนบาทตามมาตรา ๒๕๗ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น การที่กิจการที่มีหนี้สินล้นพ้นตัวจะกลับมาประกอบกิจการได้ตามปกติได้นั้น กิจการดังกล่าวต้องเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการเพื่อกำหนดแผนการดำเนินกิจการและต่อรองจำนวนหนี้และวิธีการชำระกับบรรดาเจ้าหน้าที่ทั้งหมด แผนการฟื้นฟูกิจการจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ลูกหนี้ต้องจัดทำขึ้นอย่างละเอียดรอบคอบและต้องแสดงให้เห็นว่ากิจการของตนมีโอกาสที่จะฟื้นฟูได้สำเร็จเจ้าหน้าที่จึงจะเห็นชอบด้วยแผนหรือให้ความช่วยเหลือทางการเงิน อาทิ ให้กู้เงินเพิ่มเติมสำหรับกิจการการบินของผู้ถูกกล่าวหานั้น จนถึงปัจจุบันยังไม่สามารถทำการบินขนส่งผู้โดยสารอันเป็นธุรกิจหลักได้ตามปกติทำให้ปริมาณงานลดลงไปมากกว่าครึ่งหนึ่งของสถานการณ์ปกติและคาดว่าธุรกิจการบินทั่วโลกยังคงต้องเผชิญกับความยากลำบากในการฟื้นตัวของธุรกิจ

การบินจนกลับสู่ระดับเดียวกับก่อนวิกฤติการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) อีกหลายปี ดังนั้น ปริมาณงานจึงมีไม่เพียงพอต่อลูกจ้างอยู่จำนวนมากและเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน จำนวนมหาศาลต่อเดือน ด้วยเหตุนี้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรลดจำนวนลูกจ้างลง และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานและสถานะทางการเงินในปัจจุบัน ดังนั้น ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้ประชาสัมพันธ์กับลูกจ้างทุกคนให้ทราบถึงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องปรับโครงสร้างตลอดทั้งสภาพการจ้างที่จะเปลี่ยนแปลงไปในช่วงดังกล่าวโดยขอให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่อไปแสดงความจำนงเข้ารับการกลั่นกรองเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ และตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและในเวลาเดียวกันนั้นได้เปิดโครงการร่วมใจจากองค์กร หรือโครงการ MSP แผน B และ C เพื่อเป็นทางเลือกให้กับลูกจ้างที่ไม่ประสงค์จะทำงานต่อไป

ในการประชาสัมพันธ์และสื่อสารกับลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการทุกรูปแบบไม่ว่าจะเป็นการออกประกาศการประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ภายใน () หรือ () ประชาสัมพันธ์ผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ ประชาสัมพันธ์ผ่านทาง Facebook การจัดทำคำถามตอบเกี่ยวกับเงื่อนไขและวิธีการแสดงความจำนงเข้ารับการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ หรือการสมัครเข้าร่วมโครงการร่วมใจจากองค์กร หรือแม้กระทั่งจัดให้มีการพูดคุยระหว่างตัวแทนลูกจ้างในแต่ละหน่วย ผู้แทนสหภาพแรงงานกับคณะผู้ทำแผน ในการประชุมประชาคมคน () เมื่อวันที่ ๕ และวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จากการประชาสัมพันธ์ และสื่อสารกับลูกจ้างผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าใจและแสดงความจำนงเข้ารับการกลั่นกรองเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่และตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจำนวน ๑๓,๔๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙ ของลูกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างอีกส่วนรวมถึงลูกจ้างบางรายที่แสดงความจำนงเข้ารับการกลั่นกรองแต่ไม่ผ่านการกลั่นกรองเข้าใจและเสียสละเข้าร่วมโครงการ MPS แผน B และ C รวม ๔,๒๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด คงมีลูกจ้างส่วนน้อยที่ไม่แสดงความจำนงเข้ารับการกลั่นกรองเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่จำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง () คน คิดเป็นร้อยละ ๓ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งผลการที่ลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง () คน ไม่แสดงความจำนงเข้ารับการกลั่นกรองเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่และไม่สมัครเข้าโครงการร่วมใจจากองค์กร แม้ว่าจะมีการประชาสัมพันธ์แก่ลูกจ้างหลายครั้งและให้ข้อมูลโดยละเอียดแล้วก็ตามแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างกลุ่มนี้รวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง () คน ไม่มีความประสงค์จะทำงานกับผู้กล่าวหาอีกต่อไป ประกอบกับเมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินงานตามโครงสร้างองค์กรใหม่ไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ จึงไม่มีงานให้กับลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง () คน อีกต่อไป หากไม่เลิกจ้างลูกจ้างกลุ่มนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้สูงถึงประมาณ ๓๒ ล้านบาทต่อเดือนอันจะกระทบต่อกระแสเงินสดของผู้ถูกกล่าวหาจนไม่มีเงินสดเพียงพอในการดำเนินธุรกิจอีกต่อไป ทั้งยังส่งผลเสียด้านความรู้สึกของลูกจ้างส่วนใหญ่ที่เข้าร่วมโครงสร้างองค์กรใหม่โดยการยอมลดเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ แต่กลับกลายเป็นว่าคนที่ไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ กลับได้รับเงินเดือนตามเดิมไปทุก ๆ เดือน โดยไม่ต้องทำงาน ดังนั้น การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง () คน จึงมีความจำเป็นทั้งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้ถูกกล่าวหาให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่ และเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ได้เสียสละเพื่อองค์กรและร่วมมือในโครงสร้างองค์กรใหม่ อนึ่ง การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรดังกล่าวยังเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาพร้อมปรับตัวเพื่อให้งานฟื้นฟูกิจการสำเร็จลุล่วงจนในที่สุดบรรดาเจ้านั้นมั่นใจว่าเมื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรแล้วจะมีศักยภาพในการแข่งขันในตลาดธุรกิจการบินสูงขึ้นเจ้านั้นจึงมีมติยอมรับแผนฟื้นฟูกิจการของผู้ถูกกล่าวหาด้วยคะแนนสูงถึงร้อยละ ๙๑.๕๖ และเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

ศาลล้มละลายกลางได้มีคำสั่งเห็นชอบด้วยแผน ทั้งนี้ศาลล้มละลายกลางเห็นว่าการปรับโครงสร้างองค์กรซึ่งหากต้องเลิกจ้างลูกจ้างย่อมเป็นการกระทำที่จำเป็นเพื่อให้การประกอบกิจการของผู้ถูกกล่าวหาคำเนินการต่อไปได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขในแผนฟื้นฟูกิจการที่ผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุมเจ้าหนี้และศาล โดยมีคณะกรรมการเจ้าหนี้ เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ และศาล กำกับดูแลตลอดกระบวนการฟื้นฟูกิจการ

กรณีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าหลังจากผู้ถูกกล่าวหาพ้นสภาพการเป็นรัฐวิสาหกิจและอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีลูกจ้างรวมกลุ่มกันจัดตั้งสหภาพแรงงานถึง ๕ สหภาพแรงงาน แต่ไม่ทราบว่ามิใช่ลูกจ้างคนใดบ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ มีหนึ่งในห้าสหภาพแรงงาน คือสหภาพแรงงาน [REDACTED] ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องรวมทั้งสิ้น ๕ ครั้ง โดยเป็นการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๔ ครั้ง และยื่นต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจำนวน ๑ ครั้ง โดยครั้งแรกสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ แต่เนื่องจากในสถานประกอบการมีสหภาพแรงงานถึง ๕ สหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงเจรจากับสหภาพแรงงานเลื่อนการเจรจาเพื่อตรวจรับรองจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานก่อนและกำหนดวันนัดเจรจากครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ และเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรองจำนวนสมาชิก แต่ปรากฏว่าในระหว่างรอผลการตรวจรับรองจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องฉบับที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีผลเป็นการยกเลิกข้อเรียกร้องฉบับที่ ๑ ข้อเรียกร้องฉบับที่ ๑ จึงสิ้นผลไปโดยข้อเรียกร้องฉบับที่ ๒ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งในการเจรจาผู้ถูกกล่าวหาขอเลื่อนการเจรจาไปเพื่อตรวจรับรองจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานก่อนและกำหนดวันนัดเจรจากครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ และเมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานขอตรวจรับรองจำนวนสมาชิก แต่จากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) จึงไม่มีการเจรจากันในวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นวันนัดเจรจากครั้งที่ ๒ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องครั้งที่ ๓ ต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ข้อเรียกร้องฉบับที่ ๓ นี้ ผู้ถูกกล่าวหาถือเป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะไม่ได้ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างจึงไม่มีการเจรจาก่อน จากนั้นเมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเป็นครั้งที่ ๔ ต่อผู้ถูกกล่าวหาแต่การยื่นข้อเรียกร้องครั้งนี้ไม่ได้มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน ซึ่งสหภาพแรงงานมีหน้าที่ต้องแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานภายใน ๒๔ ชั่วโมง แต่สหภาพแรงงานไม่ได้ดำเนินการดังกล่าวข้อเรียกร้องฉบับที่ ๔ จึงตกไปทันที และเมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องฉบับที่ ๕ ต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยระบุขอยกเลิกข้อเรียกร้องฉบับที่ ๒ ด้วย ดังนั้น ข้อเรียกร้องฉบับที่ ๒ จึงสิ้นผลไป สำหรับการยื่นข้อเรียกร้องฉบับที่ ๕ นี้ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจากันครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ แต่ในการเจรจาผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งแก่ผู้แทนสหภาพแรงงานว่าจะดำเนินการขอตรวจรับรองจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานและจะไม่มี การเจรจากันในรายละเอียดของข้อเรียกร้อง อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหาไม่ขอนัดเจรจากับสหภาพแรงงานอีก ทั้งนี้ ในบันทึกการเจรจาระบุไว้ชัดเจนแจ้งว่าการเจรจายุติลงในเวลา ๑๑.๐๐ น. ของวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาและผู้แทนสหภาพแรงงานไม่สามารถเจรจาดกลงกันได้ สหภาพแรงงานผู้ยื่นข้อเรียกร้องมีหน้าที่ต้องแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานภายใน ๒๔ ชั่วโมง กล่าวคือ

ภายในวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๑.๐๐ น. แต่สหภาพแรงงานไม่ได้ดำเนินการดังกล่าว ชื่อเรียกร้องฉบับที่ ๕ นี้จึงสิ้นผลไปทันที ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ได้ดำเนินการขอตรวจรับรองจำนวนสมาชิกต่อไปอีก

จากเหตุผลและความจำเป็นข้างต้นผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่แสดงความจำนงเข้ารับ การกลั่นกรองเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่และไม่สมัครเข้าโครงการร่วมใจจากองค์กรทั้งหมดจำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน ในการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน นั้น ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้เลือกปฏิบัติและไม่ได้พิจารณาเลยว่าลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ และในความเป็นจริงผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจทราบได้เลยว่าลูกจ้างคนใดบ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาเพียงว่าลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน นั้น เป็นลูกจ้างที่ไม่แสดงความจำนงเข้ารับการกลั่นกรอง เข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ และไม่สมัครเข้าโครงการร่วมใจจากองค์กร ซึ่งการไม่แสดงความจำนงและไม่สมัคร เข้าร่วมโครงการใด ๆ ดังกล่าวแสดงให้เห็นชัดเจนในตัวอยู่แล้วว่าลูกจ้างกลุ่มนี้รวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน ไม่มีความประสงค์จะทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาอีกต่อไป และเมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่มีงานใด ๆ ที่จะมอบหมายให้แก่ ลูกจ้างกลุ่มนี้เนื่องจากงานทั้งหมดถูกมอบหมายให้ลูกจ้างตามโครงสร้างองค์กรใหม่ทำทั้งหมดแล้ว ผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่มีทางเลือกอื่นใดนอกเสียจากเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน ที่ไม่แสดงความจำนง เข้ารับการกลั่นกรองเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ และไม่สมัครเข้าโครงการร่วมใจจากองค์กร ดังนั้น การเลิกจ้าง ครั้งนี้ของผู้ถูกกล่าวหาจึงมิใช่การเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างผู้แทนลูกจ้างกรรมการ สหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพ แรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรงใจ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุ ที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว มิใช่การเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผล ให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน มิใช่การ ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือให้หรือตกลง จะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้าง เป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และมีใช่การขัดขวางการดำเนินการ ของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน กล่าวอ้างนอกจากนี้การเลิกจ้างมิใช่การบังคับหรือขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่นกัน แต่ไม่ว่ากรณีจะเป็นอย่างไรก็ตามผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจรับผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมได้อีก เนื่องจากบางตำแหน่งงานไม่มีอยู่แล้วตามโครงสร้างองค์กรใหม่ ส่วนตำแหน่งงานที่ยังคงมีอยู่ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ก็มีลูกจ้างที่แสดงความจำนงและผ่านการกลั่นกรอง ปฏิบัติงานอยู่แล้วในปัจจุบัน กรณีนี้จึงไม่มีงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งใด ๆ ที่ผู้ถูกกล่าวหาจะมอบหมาย ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน ทำได้ หากรับผู้กล่าวหาทั้ง ๗๐ คน กลับเข้าทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหาและทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนลูกจ้างเพิ่มขึ้นอันจะ ส่งผลกระทบต่อการบริหารกระแสเงินสดของผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ยังไม่คลี่คลายผู้ถูกกล่าวหายังคงไม่สามารถประกอบกิจการการบินได้

ตามปกติทำให้ผู้ถูกกล่าวหาอย่างคงไม่มีรายได้จากกิจการขนส่งผู้โดยสารอันเป็นรายได้หลักของกิจการของผู้ถูกกล่าวหา การต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนลูกจ้างเพิ่มขึ้นโดยไม่ได้ประโยชน์ใด ๆ ย่อมกระทบต่อการดำเนินการ ตามแผนการฟื้นฟูกิจการของผู้ถูกกล่าวหาอย่างมาก ส่วนกรณีที่ถูกกล่าวหาอ้างว่านาย [REDACTED] นาย [REDACTED] (ชื่อเดิม [REDACTED]) และนาย [REDACTED] ลูกจ้างที่ไม่แสดง ความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่หรือโครงการร่วมใจจากองค์กร แต่ไม่ถูกเลิกจ้าง ในคราวเดียวกับผู้กล่าวหา นั้น เนื่องจากนาย [REDACTED] มีความประสงค์ที่จะแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการ กลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ผ่านระบบในครั้งแรกแต่มีปัญหาในการเข้าระบบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เปิดสิทธิ ให้เข้าระบบในครั้งที่ ๒ ปรากฏว่านาย [REDACTED] ไม่ได้แสดงความจำนงมีผลทำให้ นาย [REDACTED] ไม่ผ่าน กระบวนการคัดเลือกเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ เช่นเดียวกับนาย [REDACTED] ที่แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการ กลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ผ่านระบบในครั้งแรกแต่มีปัญหาในการเข้าระบบ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เปิดสิทธิ ให้เข้าระบบในครั้งที่ ๒ ซึ่งนาย [REDACTED] ได้แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ แต่โดยยกเลิกการแสดง ความจำนงในเวลาต่อมา มีผลทำให้ นาย [REDACTED] ไม่ผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าสู่ โครงสร้างใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างทั้งสองคนในภายหลัง สำหรับกรณี นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] นั้น ลูกจ้างทั้งสองได้แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่แต่ติดขัดในเรื่องระดับ ของตำแหน่งงานที่ไม่สามารถสมัครในครั้งแรกได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการเปิดระบบให้แสดงความจำนงในครั้งที่ ๒ พร้อมกับลูกจ้างอื่นที่พบปัญหาเช่นเดียวกัน ซึ่งเมื่อครบระยะเวลาให้แสดงความจำนงแล้วไม่พบข้อมูล ว่านาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้เข้าระบบทำการสมัครเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างทั้งสองคนในภายหลัง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) (๔) และมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เนื่องจากสาเหตุใด นั้นข้อเท็จจริง พึงได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยมีวันเข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ อัตราค่าจ้าง แตกต่างกัน และผู้ถูกกล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งสหภาพ แรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลางเมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานช่วงระหว่างวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ และมีการ เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๒๐ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๔๐ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาอื่นเป็นเพียงสมาชิก โดยสหภาพแรงงานมีสมาชิกประมาณ ๔,๐๐๐ คน สหภาพแรงงาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๔ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ในการเจรจาผู้ถูกกล่าวหาที่ ๔๐ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาด้วยทุกครั้ง และยื่นต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๔ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา เห็นว่าไม่ได้เป็นการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้างจึงไม่ได้มีการเจรจาต่อกัน สำหรับเหตุผล

ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่เข้าร่วมแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ และโครงการร่วมใจจากองค์กร เนื่องจากการเข้าร่วมกระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ต้องปรับลด สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมทั้งเงินเดือนลง เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณ ทั้งการไม่เข้าร่วม โครงการต่าง ๆ ของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ถือเป็นความผิดใดเป็นสิทธิของผู้กล่าวหาที่จะขอรับสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามสภาพการจ้างเดิม จึงเชื่อได้ว่า การเลิกจ้างนั้นมาจากสาเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและผู้กล่าวหาที่ ๔๐ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องและการเลิกจ้างยังเป็นการให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน บังคับหรือขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อมให้ต้องออกจาก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่าไม่ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ตามที่กล่าวอ้าง แต่สาเหตุการเลิกจ้าง นั้น เนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาขาดทุนสะสมมาอย่างยาวนานประกอบกับ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ทำให้ไม่สามารถประกอบกิจการ การบินได้ตามปกติจนกระทั่งต้องเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการ มีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในการประกอบ กิจการลงทุกด้านรวมถึงด้านแรงงานเพื่อรักษากระแสเงินสดไว้ให้เพียงพอต่อการประกอบกิจการในระหว่าง การฟื้นฟูกิจการ ทั้งนี้ หนึ่งในมาตรการลดค่าใช้จ่ายด้านแรงงานคือการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยลดขนาด องค์กรลงให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของลูกจ้างให้เหมาะสมกับสถานะทางการเงิน ในปัจจุบันซึ่งในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรผู้ถูกกล่าวหาเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะเดินหน้าต่อไป กับผู้ถูกกล่าวหาทุกคนแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ แต่หากลูกจ้าง ไม่ประสงค์จะทำงานต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีโครงการร่วมใจจากองค์กรสำหรับลูกจ้างที่สมัครใจลาออกโดยผู้ถูกกล่าวหา จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษให้แก่ลูกจ้าง อย่างไรก็ตามแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะใช้เวลาพยายามอย่างยิ่งในการสื่อสาร กับลูกจ้างทุกคนให้เข้าใจเงื่อนไขการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงการร่วมใจจากองค์กร แต่ก็ยังปรากฏ ว่ามีลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ที่ไม่แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรอง สู่โครงสร้างองค์กรใหม่และไม่สมัครเข้าโครงการร่วมใจจากองค์กรด้วยเช่นกัน ปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหา ได้ดำเนินงานตามโครงสร้างองค์กรใหม่ไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ดังนั้น จึงไม่มีงานให้กับลูกจ้าง จำนวน ๕๐๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คนอีกต่อไป หากไม่เลิกจ้างลูกจ้างกลุ่มนี้ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนแก่ลูกจ้างกลุ่มนี้จำนวนสูงถึงประมาณ ๓๒ ล้านบาทต่อเดือนไปเรื่อย ๆ อันจะกระทบ ต่อกระแสเงินสดของผู้ถูกกล่าวหาจนอาจทำให้ไม่มีเงินสดเพียงพอ

จากข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและผู้กล่าวหา ที่ ๔๐ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๔ ครั้ง โดยผู้กล่าวหาที่ ๔๐ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนในการเจรจาทุกครั้งซึ่งการ เจรจาข้อเรียกร้องแต่ละฉบับมีการเจรจากันฉบับละ ๑ ครั้งโดยที่ผู้ถูกกล่าวหาขอตรวจสอบจำนวนสมาชิก ว่ามีจำนวนสมาชิกครบตามกฎหมายหรือไม่ เนื่องจากในสถานประกอบการมีสหภาพแรงงานถึง ๕ สหภาพแรงงาน คงมีเพียงการยื่นข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ที่ไม่มีการเจรจาต่อกัน และข้อเรียกร้องจำนวน ๓ ฉบับแรก ที่สหภาพแรงงานได้ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา นั้น สหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้อง คงมีเพียงข้อเรียกร้องฉบับที่ ๔ ที่เป็นฉบับหลังสุดผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งขอยุติการเจรจาในการเจรจาครั้งแรกและไม่มีกรนัดเจรจาต่อกันอีก ซึ่งสหภาพแรงงานก็ได้ดำเนินการใด ๆ ส่วนข้อเท็จจริงที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าประสบปัญหาในการดำเนินธุรกิจ นั้น ฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนสะสมต่อเนื่องมาโดยตลอดเมื่อพิจารณาจากงบการเงินย้อนหลัง

ระหว่างปี ๒๕๕๙ ถึงปี ๒๕๖๒ ปรากฏขาดทุนสะสมกว่า ๑๐,๐๐๐ ล้านบาท และในปี ๒๕๖๓ ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ผู้ประกอบธุรกิจทุกประเภทต่างได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจสายการบินที่ไม่อาจประกอบกิจการการบินขนส่งผู้โดยสารได้ตามปกติ เนื่องจากมาตรการปิดประเทศของแต่ละประเทศทั่วโลกทำให้ความต้องการเดินทางของบุคคลทั่วไปลดน้อยลงอย่างมาก ผู้ถูกกล่าวหาเองก็เป็นหนึ่งในสายการบินที่ได้รับผลกระทบจากการไม่สามารถประกอบกิจการการบินได้ตามปกติอย่างมากจนทำให้ขาดกระแสเงินสดที่ต้องนำมาชำระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงค่าใช้จ่ายด้านแรงงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจทำให้ไม่มีความคล่องตัวในการบริหารกิจการโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิกฤตการณ์ที่กระทบต่อธุรกิจการบินอย่างหนักทำให้กระทรวงการคลังซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่พิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศและของผู้ถูกกล่าวหาแล้วตัดสินใจขายหุ้นบางส่วนให้แก่กองทุนวายุภักษ์ทำให้กระทรวงการคลังเหลือหุ้นอยู่ร้อยละ ๕๙.๘๖ ของหุ้นทั้งหมด ด้วยเหตุนี้ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาการเป็นรัฐวิสาหกิจตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาโดยคณะกรรมการมีอำนาจอย่างเต็มที่และคล่องตัวเพียงพอในการบริหารงานธุรกิจการบิน จากนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการโดยมุ่งหวังเมื่อการฟื้นฟูกิจการประสบความสำเร็จจะสามารถกลับมาประกอบกิจการการบินได้อย่างมั่นคงต่อไป ซึ่งการขาดทุนสะสมของผู้ถูกกล่าวหาและการเข้าสู่กระบวนการฟื้นฟูกิจการของผู้ถูกกล่าวหานั้น เป็นที่ทราบโดยทั่วไปว่าเป็นจริง ส่วนโครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรที่ผู้ถูกกล่าวหาเปิดโอกาสให้ลูกจ้างทุกคนแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองโครงสร้างองค์กรใหม่ แต่หากลูกจ้างไม่ประสงค์จะทำงานต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการร่วมใจจากองค์กร ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการในระหว่างทำแผนฟื้นฟูกิจการ ลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน รับทราบถึงโครงการแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองโครงสร้างองค์กรใหม่และโครงการร่วมใจจากองค์กร แต่ไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วม จากข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายพิเคราะห์แล้วเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนสะสมอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด และภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้แปรสภาพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทเอกชนแล้วผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขอฟื้นฟูกิจการต่อศาลล้มละลายกลาง ซึ่งระหว่างการดำเนินการทำแผนฟื้นฟูกิจการผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดมาตรการลดค่าใช้จ่ายในทุก ๆ ด้านรวมถึงด้านแรงงานด้วย และหนึ่งในมาตรการลดค่าใช้จ่าย คือการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยลดขนาดองค์กรลงให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะเดินทางไปให้แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองโครงสร้างองค์กรใหม่ แต่หากไม่ประสงค์จะทำงานต่อผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการร่วมใจจากองค์กร ซึ่งลูกจ้างทุกคนและผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน รับทราบถึงกระบวนการกลั่นกรองโครงสร้างองค์กรใหม่และโครงการร่วมใจจากองค์กร ของผู้ถูกกล่าวหา แต่ลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการใด ๆ กับผู้ถูกกล่าวหา และจากการที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการตามโครงสร้างใหม่แล้วจึงไม่มีงานให้กับลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ที่ไม่เข้าร่วมโครงสร้างองค์กรใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๕๐๘ คน รวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ส่วนกรณีที่มีลูกจ้าง ๔ คน คือ นาย [redacted] นาย [redacted] นาย [redacted] (ชื่อเดิม [redacted]) และนาย [redacted] ที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าไม่ได้แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองโครงสร้างองค์กรใหม่ หรือโครงการร่วมใจจากองค์กร แต่กลับไม่ถูกเลิกจ้างพร้อมกับผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า นาย [redacted] และนาย [redacted] มีความประสงค์ที่จะแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองโครงสร้างองค์กรใหม่ผ่านระบบในครั้งแรกแต่มีปัญหาด้านระบบผู้ถูกกล่าวหา

จึงเปิดสิทธิให้ลูกจ้างทั้งสองเข้าแสดงความจำนงอีกครั้ง โดยนาย [] ได้เข้าระบบ [] ซึ่งเป็นระบบที่แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ แต่ไม่ได้บันทึกข้อมูลให้เสร็จสิ้นรวม ๓ ครั้ง จึงไม่มีข้อมูลที่จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ส่วนนาย [] ได้มีการเข้าระบบและแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ แต่ได้มีการยกเลิกในเวลาต่อมาจึงทำให้ทั้งนาย [] และนาย [] ไม่ผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ และถูกเลิกจ้างในภายหลัง สำหรับกรณีนาย [] และนาย [] นั้น ลูกจ้างทั้งสองได้แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่แต่ติดขัดในเรื่องระดับของตำแหน่งงานที่ไม่สามารถสมัครในครั้งแรกได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการเปิดระบบให้แสดงความจำนงในครั้งที่ ๒ พร้อมกับลูกจ้างอื่นที่พบปัญหาเช่นเดียวกันซึ่งเมื่อครบระยะเวลาให้แสดงความจำนงแล้วไม่พบข้อมูลว่านาย [] และนาย [] ได้เข้าระบบทำการสมัครเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ จึงไม่ผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าสู่โครงสร้างใหม่ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างทั้งสองคนในภายหลัง จากข้อเท็จจริงและเหตุผลข้างต้นจึงเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน มีสาเหตุมาจากการขาดทุนสะสมต่อเนื่องยาวนานนำไปสู่การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่ายเป็นไปตามแผนฟื้นฟูกิจการมิใช่เพราะเหตุตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) (๔) และมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างมาจากสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนสะสมอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด และภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้แปรสภาพจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นบริษัทเอกชนแล้วผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขอฟื้นฟูกิจการต่อศาลล้มละลายกลาง ซึ่งระหว่างการทำแผนฟื้นฟูกิจการผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดมาตรการลดค่าใช้จ่ายในทุก ๆ ด้านรวมถึงด้านแรงงานด้วย และหนึ่งในมาตรการลดค่าใช้จ่ายคือการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยลดขนาดองค์กรลงให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างให้เหมาะสมโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะเดินทางไปให้แสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่แต่หากไม่ประสงค์จะทำงานต่อผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการร่วมใจจากองค์กร ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน รับทราบแต่ไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ และโครงการร่วมใจจากองค์กรกับผู้ถูกกล่าวหาและจากการที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการตามโครงสร้างใหม่แล้วจึงไม่มีงานให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ที่ไม่เข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่ และเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ไม่เข้าร่วมแสดงความจำนงเข้าสู่กระบวนการกลั่นกรองสู่โครงสร้างองค์กรใหม่โดยมิได้เลือกปฏิบัติเฉพาะผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน หรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การเลิกจ้างจึงมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือผู้กล่าวหาที่ ๔๐ เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องตามกล่าวอ้าง การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และการเลิกจ้างดังกล่าวไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการขัดขวางในการที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิก หรือให้ผู้กล่าวหาออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ปรากฏว่าเป็นการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน ซึ่งยังคงมีสมาชิกอีกจำนวนมาก และกรรมการสหภาพแรงงานที่ไม่ถูกเลิกจ้างที่สามารถดำเนินการของสหภาพแรงงานต่อไปได้ การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๓) (๔) ทั้งการเลิกจ้างไม่ปรากฏว่ามีการบังคับหรือขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ผู้กล่าวหาต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้บริหารแผนก [REDACTED] พนักงานของบริษัท ผู้มีอำนาจกระทำการแทน ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวก รวม [REDACTED] คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) (๔) และมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดเป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน

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 ชนะสิทธิ)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการ

(นายสุมิตร จันทรวงศ์)

ลงชื่อ [REDACTED]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

ผู้กล่าวหา ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง สุดท้าย	วันที่ เริ่มทำงาน	อายุงาน		ค่าจ้าง สุดท้าย	หรือจ่าย ค่าเสียหาย
				ปี	เดือน		
๑	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๖ พ.ค. ๔๐	๒๔	-	๔๓,๐๔๓	๑,๘๕๐,๘๔๙
๒	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๖ ส.ค. ๓๓	๓๐	๙	๖๕,๕๕๑	๔,๐๖๔,๑๖๒
๓	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๔๑,๑๕๕	๕,๑๐๓,๒๒๐
๔	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๒๙,๘๗๗	๓,๒๗๑,๕๓๑
๕	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ย. ๓๔	๒๙	๗	๕๑,๗๐๐	๘๒๗,๒๐๐
๖	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๘ พ.ย. ๒๘	๓๖	๖	๖๕,๕๕๑	๑,๐๔๘,๘๔๖
๗	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๓ เม.ย. ๓๘	๒๖	๑	๔๔,๒๗๓	๒,๖๑๒,๑๐๗
๘	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๓๙,๒๗๗	๒,๔๗๔,๔๕๔
๙	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๔๒	๒๑	๘	๓๘,๘๙๐	๒,๐๔๘,๕๒๓
๑๐	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๔๒	๒๑	๘	๓๖,๗๖๖	๑,๘๗๔,๗๐๐
๑๑	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๖ พ.ย. ๓๓	๓๐	๖	๕๐,๔๓๗	๑,๔๑๒,๒๓๖
๑๒	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๖ มี.ย. ๔๓	๒๐	๑๑	๒๑,๔๐๖	๓,๕๙๖,๒๐๘
๑๓	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๓ มี.ย. ๔๐	๒๓	๑๑	๔๒,๗๒๖	๓,๐๐๐,๐๐๐
๑๔	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๔๗,๕๘๕	๕,๔๗๒,๒๗๕
๑๕	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ม.ค. ๓๕	๒๙	๕	๔๕,๕๙๗	๓,๒๘๒,๘๘๘
๑๖	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๔๒	๒๑	๗	๓๐,๒๑๓	๓,๓๕๓,๖๔๓
๑๗	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๔ ก.ย. ๓๓	๓๐	๗	๗๒,๖๘๔	๒,๙๐๘,๖๐๐
๑๘	นาง [REDACTED]	[REDACTED]	๑๗ ส.ค. ๓๕	๒๘	๘	๔๒,๘๖๐	๓,๗๒๘,๘๒๐
๑๙	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๗ ก.พ. ๓๕	๒๙	๓	๗๔,๕๐๙	๑,๑๙๒,๑๔๔
๒๐	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๒ พ.ค. ๔๐	๒๔	-	๔๕,๑๓๖	๘,๑๒๔,๔๘๐
๒๑	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๕ ส.ค. ๔๓	๒๑	๙	๔๒,๖๗๔	๙,๕๑๖,๓๐๒
๒๒	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๖ ส.ค. ๓๓	๓๐	๙	๗๓,๒๐๓	๔,๓๔๒,๑๘๐
๒๓	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ธ.ค. ๔๐	๒๓	๖	๔๖,๖๐๗	๖,๔๗๘,๓๗๒
๒๔	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ธ.ค. ๔๐	๒๓	๖	๔๐,๘๐๒	๓,๑๘๒,๕๕๖
๒๕	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ มี.ค. ๓๘	๒๖	๒	๔๘,๖๙๙	๕,๑๑๘,๙๙๗
๒๖	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๐ ม.ค. ๔๓	๒๑	๔	๓๑,๒๓๓	๔,๔๙๗,๕๕๒
๒๗	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๗ มี.ย. ๒๘	๓๕	๑๑	๕๖,๘๓๑	๒๒๗,๓๒๔
๒๘	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ มี.ย. ๔๘	๑๖	-	๒๐,๑๙๗	๓,๔๗๓,๘๘๔
๒๙	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒ ส.ค. ๔๒	๒๒	๙	๓๐,๕๑๘	๔,๐๖๒,๖๒๗
๓๐	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๕๐,๐๐๐	๑,๒๐๐,๐๐๐
๓๑	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๔๔,๒๗๓	๑,๒๘๓,๙๑๗
๓๒	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๕๐,๐๐๐	๓,๔๑๖,๖๖๖
๓๓	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๓๙,๖๐๕	๑,๑๐๘,๙๔๐
๓๔	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๕๐,๐๐๐	๕,๑๐๓,๒๒๐
๓๕	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๓๔,๗๕๓	๑,๐๐๗,๘๓๗
๓๖	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๓ ส.ค. ๓๔	๒๙	๙	๕๐,๐๐๐	๒,๐๕๐,๐๐๐
๓๗	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๖ ส.ค. ๔๒	๒๑	๙	๒๐,๒๔๕	๒,๐๒๔,๕๐๐
๓๘	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๖ พ.ค. ๔๐	๒๔	-	๑๘,๙๗๓	๒,๕๐๐,๐๐๐
๓๙	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๙	๒๔	๘	๓๒,๗๑๘	๓,๙๒๖,๑๖๐

ผู้กล่าวหา ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง สุดท้าย	วันที่ เริ่มทำงาน	อายุงาน		ค่าจ้าง สุดท้าย	หรือจ่าย ค่าเสียหาย
				ปี	เดือน		
๕๐	นางสาว [REDACTED]	[REDACTED]	๒๒ ส.ค. ๔๘	๑๕	๙	๑๙,๙๙๙	๑๘๐,๐๐๐
๕๑	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๑ ก.ย. ๓๒	๓๑	๘	๗๓,๒๐๓	๑,๑๗๑,๒๔๘
๕๒	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๖ พ.ค. ๓๗	๒๗	-	๕๓,๘๓๒	๓,๒๒๙,๘๒๐
๕๓	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒ พ.ค. ๓๓	๓๑	-	๖๕,๕๕๑	๑,๙๒๔,๒๔๔
๕๔	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ เม.ย. ๓๔	๒๐	๒	๖๕,๕๕๑	๒,๗๕๑,๘๕๕
๕๕	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ส.ค. ๒๗	๓๖	๙	๘๕,๖๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐
๕๖	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ มี.ค. ๓๘	๒๖	๓	๖๗,๓๑๕	๘,๘๘๘,๕๘๐
๕๗	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ มี.ค. ๓๘	๒๖	๓	๕๖,๖๑๒	๓,๒๒๖,๘๘๔
๕๘	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๐ ต.ค. ๔๘	๑๕	๗	๒๑,๓๐๖	๕,๕๑๘,๒๕๔
๕๙	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๓ มี.ย. ๔๘	๑๕	๑๑	๑๙,๔๑๒	๕,๑๒๔,๗๖๘
๕๐	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๐ มี.ย. ๔๘	๑๕	๑๑	๑๘,๘๓๓	๓,๘๔๑,๙๓๒
๕๑	นางสาว [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ต.ค. ๔๒	๒๑	๘	๓๔,๓๗๔	๓,๔๓๗,๔๐๐
๕๒	นาง [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ต.ค. ๔๒	๒๑	๘	๓๑,๔๗๓	๔,๕๓๒,๑๑๒
๕๓	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๒ ก.ย. ๒๙	๓๔	๘	๕๖,๘๓๑	๑,๖๙๑,๒๖๘
๕๔	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ต.ค. ๔๓	๒๐	๘	๓๓,๖๑๘	๓,๖๓๐,๗๔๔
๕๕	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๖ พ.ค. ๔๐	๒๔	-	๒๘,๓๑๒	๑,๑๓๒,๔๘๐
๕๖	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๔ ก.ค. ๔๓	๒๐	๑๐	๓๒,๔๕๖	๗,๘๙๐,๐๐๐
๕๗	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๖ ก.ย. ๔๗	๑๖	๘	๔๒,๐๙๗	๑๘,๒๗๗,๔๐๕
๕๘	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ มี.ค. ๓๘	๒๖	๒	๕๖,๓๑๖	๒,๐๐๐,๐๐๐
๕๙	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๒ ต.ค. ๔๔	๑๙	๗	๓๐,๗๕๔	๒,๖๐๐,๐๐๐
๖๐	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑๖ ก.ย. ๓๔	๒๙	๘	๔๗,๘๐๘	๓,๐๐๐,๐๐๐
๖๑	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๓ ส.ค. ๓๐	๓๓	๙	๕๙,๐๓๑	๓,๕๐๐,๐๐๐
๖๒	นาง [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ก.ย. ๓๘	๒๕	๙	๕๐,๕๐๖	๑,๒๐๐,๐๐๐
๖๓	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ก.ย. ๓๘	๒๕	๙	๓๘,๕๕๗	๑,๒๘๖,๔๑๐
๖๔	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๙ ก.ย. ๔๕	๑๘	๘	๓๘,๔๑๗	๑๐,๐๐๐,๐๐๐
๖๕	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๘ พ.ค. ๓๓	๓๑	-	๕๖,๘๓๑	๔,๗๗๓,๘๐๔
๖๖	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๙ ต.ค. ๓๙	๒๕	๙	๔๔,๘๒๐	๕,๐๐๐,๐๐๐
๖๗	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๕	๒๙	๑	๔๔,๓๓๙	๑,๘๕๐,๘๕๙
๖๘	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ ต.ค. ๔๒	๒๑	๘	๒๒,๓๑๓	๒,๙๐๗,๑๖๐
๖๙	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๑ พ.ค. ๓๘	๒๖	๑	๔๓,๖๑๑	๔,๗๐๙,๙๘๘
๗๐	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	๒๑ พ.ค. ๓๓	๓๑	๕	๗๓,๒๐๓	๓,๕๐๐,๐๐๐

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๕/๒๕๖๔ วันพุธที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดย นาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายนาย [REDACTED] และนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน

(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 ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

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



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๘๘-๑๘๙ / ๒๕๖๔

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๔

ระหว่าง

นาง [REDACTED] ที่ ๑ และนาย [REDACTED] ที่ ๒ ผู้กล่าวหา

บริษัท [REDACTED]
โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ และวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาง [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาบริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาว่า โยกย้ายหน้าที่การงาน นาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาว่า เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและได้เสนอข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน และโยกย้ายหน้าที่การงานนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เพราะเหตุ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

กรณีนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทำงานเป็นพนักงานของผู้ถูกกล่าวหา โดยทำงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยดำรงตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วประมาณ ๖ ปี ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED]

เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือเสนอข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา เพื่อรวบรวมเป็นข้อเรียกร้องของสหภาพฯยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาประจำปี ซึ่งสหภาพแรงงานฯได้นำข้อเรียกร้องที่ผู้กล่าวหาเสนอเข้าเป็นข้อเรียกร้องของสหภาพฯจำนวน ๑๘ ข้อ ยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และมีการเริ่มเจรจาข้อเรียกร้องตั้งแต่วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เป็นต้นมา เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้รับแจ้งด้วยวาจาจากหัวหน้างาน นาง ผู้จัดการภาคกลาง ๒ ว่า ผู้กล่าวหาได้รับการโยกย้ายจากผู้จัดการสาขา ไปดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ๒ ภาคกลาง ๒ บริหารความสัมพันธ์และการขาย สายลูกค้าบุคคล และเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้รับแจ้งผลอนุมัติโอนย้าย(เป็นหนังสือ) และให้ผู้กล่าวหาไปรายงานตัวปฏิบัติหน้าที่ภายในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔ ณ ศูนย์สินเชื่ออุปโภคบริโภค สาขา และเมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานฯ ได้มีหนังสือ เรื่อง คัดค้านการโยกย้ายไม่เป็นธรรม ถึง ผู้จัดการสายทรัพยากรบุคคลเพื่อขอความเป็นธรรมให้แก่ผู้กล่าวหา ขณะนั้นนายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้ได้มีการดำเนินการโยกย้ายเข้าประจำกลับมาที่สาขา จังหวัด แต่อย่างไรก็ตาม ผู้กล่าวหาและครอบครัวประสบความเดือดร้อนจากการโยกย้ายดังกล่าว ผู้กล่าวหาเมื่ออายุมากแล้ว ๕๕ ปี และจะเกษียณ ในเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ นี้ ไม่ได้กระทำความผิดอันใด เชื่อว่า การที่ผู้กล่าวหาถูกโยกย้ายหน้าที่การงานในครั้งนี้เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้เสนอข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งมีการเจรจากันอยู่ในปัจจุบัน และผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๓ KPI=๒.๗ ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ผู้กล่าวหาเห็นว่าการที่โยกย้ายผู้กล่าวหาจากตำแหน่งผู้จัดการสาขา ไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่ศูนย์สินเชื่ออุปโภคบริโภคเป็นการหลอกลวงผู้กล่าวหา เนื่องจากตำแหน่งเดิมมีผู้บังคับบัญชาที่มีรถยนต์ประจำ แต่ตำแหน่งใหม่มีลักษณะการทำงานเป็นเพียงผู้ประสานงานเอกสารที่ส่งเข้ามาที่ศูนย์สินเชื่อและรับผิดชอบประสานงานในพื้นที่ ๔ ภาคและไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต่ำกว่ามาตรฐานและไม่ได้กระทำความผิดแต่อย่างใด

ข้อเท็จจริงผู้ถูกกล่าวหา ฟังได้ว่า บริษัทฯ ได้มีคำสั่งอนุมัติการโอนย้าย/แต่งตั้งผู้บริหารสายบุคคล ตามฤดูกาลการโยกย้ายประจำปีของธนาคารทั่วประเทศ ในปี ๒๕๖๑ มีการโยกย้าย จำนวน ๑๘๓ คน ในปี ๒๕๖๒ มีการโยกย้ายจำนวน ๑๙๔ คน และในปี ๒๕๖๓ มีการโยกย้ายจำนวน ๒๔๒ คน โดยในปี ๒๕๖๓ ในส่วนของการโยกย้ายของภาคกลาง ๒ มีผู้บริหารสาขาถูกโยกย้ายจำนวน ๒๐ คน ซึ่งนาง ผู้กล่าวหา เป็นหนึ่งในสี่สิบคนของผู้บริหารสาขาภาคกลาง ๒ ที่ถูกโยกย้าย

ในการพิจารณาผู้ที่ดำรงตำแหน่งในภาคใด เมื่อมีการโยกย้ายก็จะพิจารณาโยกย้ายไปในพื้นที่ภาคนั้น เว้นแต่ผู้ที่มีความประสงค์จะโยกย้ายไปต่างภาค ต้องยื่นเรื่องขอย้ายหากได้รับอนุมัติจึงจะมีการโยกย้ายไปต่างภาค และยืนยันว่าการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเสนอข้อเรียกร้อง ไม่ได้เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายและไม่ได้มีการกลั่นแกล้ง หรือกระทำการใดๆ ที่อาจเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่สามารถทนทำงานต่อไป และมีได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยยังคงผลประโยชน์ตามสภาพการจ้างเดิม การพิจารณาโยกย้าย/แต่งตั้งผู้บริหารสายบุคคล โดยปกติจะพิจารณาจากผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับดี ระดับมาตรฐาน และในระดับต่ำกว่ามาตรฐานในการโยกย้าย จะย้ายไปตามระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ปานกลาง หรือระดับเดียวกันตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๐ เท่ากับเกรด ๒ ต่อมาปี ๒๕๖๑ ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกรด ๒ และในปี ๒๕๖๒ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงาน เท่ากับเกรด ๑ กรณีเกณฑ์การประเมินผล

การปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของสาขา โดยเป้าหมายของสาขาประกอบด้วย เงินฝาก สินเชื่อกองทุน ประกันชีวิต เป็นต้น ประมาณ ๘๕ % และการประเมิน competency ๑๕% เช่น การบริหารความเสี่ยง การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การประยุกต์แนวคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น โดยตำแหน่งผู้จัดการสาขามีผู้จัดการภาคเป็นผู้ประเมิน Competency การประเมินของสาขา มีระดับตั้งแต่เกรด ๑ ถึง เกรด ๔ คือ คะแนน ๓.๕ - ๔.๐๐ เท่ากับ เกรด ๔ คะแนน ๓.๐๐ - ๓.๕๙ เท่ากับ เกรด ๓ คะแนน ๒.๕ - ๒.๙๙ = เกรด ๒ คะแนนน้อยกว่า ๒.๔๙ = เกรด ๑ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา คือ ๑.ผลการปฏิบัติงานในรอบ ๓ ปี ย้อนหลัง ๒.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สาขปัจจุบัน ๓.ประสบการณ์ที่ผ่านมา ๔.ศักยภาพในการบริหารงาน/คน การขยายธุรกิจของสาขาให้ประสบความสำเร็จ และ ๕.ทักษะความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมกับศักยภาพพื้นที่ โดยเฉลี่ยแล้วตำแหน่งผู้จัดการสาขาจะมีการครองตำแหน่งคราวละ ๓ ปี (อาจมีการครองตำแหน่งมากกว่านี้ โดยพิจารณาตามความเหมาะสม)ซึ่งปกติคำสั่งโยกย้ายจะประกาศในเดือนธันวาคม เพื่อให้มีผลในเดือน มกราคมของปีถัดไป ยกเว้นในปี ๒๕๖๓ ซึ่งเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้กระบวนการเกิดความล่าช้า จึงมีคำสั่งประกาศการโยกย้ายในเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่ นาง [] ได้เสนอข้อเรียกร้องผ่านสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา จำนวน ๒ ข้อ เพราะเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องผ่านสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [] ซึ่งสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [] จะยื่นข้อเรียกร้องประจำปีประมาณเดือนกุมภาพันธ์ และผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ทราบถึงการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานของนาง [] มาก่อนจนกระทั่งได้รับหนังสือขอความเป็นธรรมจากสหภาพแรงงาน ผู้บังคับบัญชา [] วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๔ เรื่องการโยกย้ายไม่เป็นธรรม หลังจากที่ได้มีคำสั่ง โยกย้ายแล้ว ส่วนกรณีนาง [] จะเกษียณอายุการทำงานในปลายปี ๒๕๖๔ นั้น ผู้บริหารน่าจะทราบ ก่อนที่จะมีการพิจารณาโยกย้าย และขอยืนยันว่า การพิจารณาโยกย้ายนาง [] มาจากผลการประเมินที่ ได้เกรด ๑ และนาง [] เคยมีประสบผลการการทำงานและมีความรู้ในด้านสินเชื่อมาก่อนและ ตำแหน่งใหม่ที่ถูกโยกย้ายไปที่ส่วนกลางที่ศูนย์สินเชื่ออุปโภคบริโภค เป็นตำแหน่งชำนาญการ ๒ เนื่องจาก ตำแหน่งในส่วนกลางไม่มีตำแหน่งผู้จัดการสาขา แต่ก็ป็นระดับขั้นพิเศษเดียวกันกับตำแหน่งผู้จัดการสาขา มีอัตราเงินเดือนและขั้นในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมือนกัน

ผู้กล่าวหา [] ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๐ เท่ากับเกรด ๒ ต่อมา ปี ๒๕๖๑ ได้รับผลการประเมินเท่ากับเกรด ๒ และในปี ๒๕๖๒ ได้รับผลการประเมินเท่ากับเกรด ๑ โดย นอกจากผู้กล่าวหาแล้ว ยังมีผู้จัดการสาขาในสังกัดภาคกลาง ๒ จำนวน ๑ คน และสังกัดภาคกลาง ๔ จำนวน ๑ คน ซึ่งมีผลการประเมินประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเกรด ๑ ได้แก่ นาง [] ตำแหน่งผู้จัดการสาขา และนาย [] ตำแหน่งผู้จัดการสาขา ถูกโยกย้ายไปปฏิบัติงานที่ศูนย์สินเชื่ออุปโภคบริโภค เช่นเดียวกับผู้กล่าวหา ซึ่งนาง [] ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี คือในปี ๒๕๖๐ ได้เกรด ๒ ในปี ๒๕๖๑ ได้เกรด ๑ ในปี ๒๕๖๒ ได้เกรด ๑ ตามลำดับ และผลการประเมินนาย [] ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ได้ เกรด ๑ ทั้งหมด

เหตุผลในการโยกย้ายนาง [] ผู้กล่าวหา นอกจากเป็นการโยกย้ายผู้จัดการสาขาตาม ฤดูกาลประจำปีแล้วผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ เป็น ระดับพอใช้ ในขณะที่หน้าที่ความ รับผิดชอบของผู้กล่าวหา เป็นผู้จัดการสาขา [] แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานในการขยายธุรกิจของธนาคาร ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากธนาคารได้ ประกอบกับผู้กล่าวหา มีประสบการณ์และความรู้ใน

ด้านสินเชื่อก่อนธนาคารจึงได้โยกย้ายให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติหน้าที่ที่ศูนย์สินเชื่ออุปโภคบริโภคในตำแหน่ง
ผู้ชำนาญการ ๒ ชั้นพิเศษทำหน้าที่ติดตามและแก้ไขหนี้ที่มีปัญหาและช่วยประสานงานและติดตามงานด้าน
สินเชื่อให้กับสาขาต่างจังหวัดที่อยู่ในสังกัดของภาค ๒ ภาคกลาง ๓ ภาคใต้ ๑ และภาคใต้ ๒

เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้จัดการสาขาภาคกลาง ๒ นาง [REDACTED] ซึ่งเป็น
ผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหา ได้จัดประชุมสื่อความกับผู้บริหารสาขาที่ถูกโอนย้ายในที่ประชุมผู้จัดการสาขาของ
ภาคกลาง ๒ และได้มีการจัดประชุมแบบหนึ่งต่อหนึ่งกับผู้บริหารสาขาที่ถูกโยกย้ายรวมถึงผู้กล่าวหา ในวัน
เดียวกันเพื่อแจ้งให้ทราบถึงคำสั่งโยกย้ายและสังกัดใหม่ล่วงหน้าเป็นเวลา ๘ วันทำการการพิจารณาเหตุผล
โยกย้ายดังกล่าวข้างต้นแล้วธนาคารมิได้มีเจตนาที่จะกลั่นแกล้ง หรือโยกย้ายผู้กล่าวหา ด้วยเหตุเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] แต่เป็นการโยกย้ายตามฤดูกาลประจำปี โดย
พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน ความสามารถในการขยายธุรกิจให้กับธนาคาร ตลอดจนความสามารถ
ในการบริหารบุคลากรในสาขาให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่ธนาคารกำหนด ประกอบการพิจารณา
นอกจากนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหา ได้ยินยอมไปปฏิบัติหน้าที่ศูนย์สินเชื่ออุปโภค
บริโภคมาโดยตลอดก่อนการโยกย้ายครั้งล่าสุดปฏิบัติงานในตำแหน่งสุดท้ายคือผู้จัดการสาขา ชั้นพิเศษ สาขา
[REDACTED] สังกัดภาคกลาง ๒ สายลูกค้าบุคคลและในปัจจุบันตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นมา
โยกย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ชำนาญการ ๒ ชั้นพิเศษซึ่งจะเห็นได้ว่าระดับชั้นของผู้กล่าวหา ยังคงเป็นชั้น
พิเศษเช่นเดิมไม่ได้เปลี่ยนสภาพการจ้างแต่อย่างใด สำหรับในส่วนของเงินเดือนยังคงได้รับเงินเดือนในอัตราเท่า
เดิม นอกจากนี้ในส่วนของอัตราขั้นเงินเดือนอันที่จริงแล้วพนักงานชั้นพิเศษซึ่งเป็นผู้ชำนาญการ ๒ หากผล
ประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (B) จะได้รับเงินเดือนขั้นประจำปีในอัตรา ๑ ขั้น คิดเป็นเงิน ๒,๔๙๐ บาท
แต่พนักงานชั้นพิเศษซึ่งเป็นผู้จัดการสาขานาโตใหญ่ดังเช่นในกรณีของผู้กล่าวหา หากผลประเมินการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (B) และเงินเดือนไม่ติดเพดานเงินเดือนสูงจะได้รับเงินเดือนขั้นประจำปีในอัตรา ๑ ขั้น
คิดเป็นเงิน ๓,๒๙๕ บาท ซึ่งในกรณีของผู้กล่าวหา ธนาคารยังไม่ได้พิจารณาอัตราเงินเดือนขั้นประจำปี อย่างไรก็ตาม
หากธนาคารจะพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้กล่าวหา ธนาคารก็นำอัตรา ๓,๒๙๕ บาทมา
เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากระดับชั้นซึ่งยังเป็นชั้นพิเศษเช่นเดิม เงินเดือนปัจจุบันที่
ได้รับยังคงได้รับในอัตราเท่าเดิม และอัตราเงินเดือนขั้นที่ธนาคารจะนำมาใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน
ประจำปีก็ยังคงเป็นอัตราเดิม ธนาคารจึงไม่ได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของผู้กล่าวหาแต่อย่างใด การโยกย้ายผู้
กล่าวหา ธนาคารได้ดำเนินการตามฤดูกาลการโยกย้ายผู้จัดการสาขาประจำปีและมีเหตุผลในการโยกย้าย มี
การสื่อความให้ผู้กล่าวหาทราบถึงคำสั่งโยกย้ายล่วงหน้าก่อนวันที่ผลการโยกย้าย มีการมอบหมายงานที่ศูนย์
สินเชื่ออุปโภคบริโภคให้ผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานหลังการโยกย้ายอย่างชัดเจน อันเป็นการแสดงให้เห็นว่า
ธนาคารไม่ได้มีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งผู้กล่าวหา หรือโยกย้ายเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
ผู้บังคับบัญชา [REDACTED] แต่อย่างใด และการโยกย้ายผู้กล่าวหา นั้น ธนาคารไม่ได้เปลี่ยนแปลงสภาพการ
จ้างของผู้กล่าวหา แต่อย่างใด กล่าวคือ ก่อนการโยกย้าย ผู้กล่าวหา มีระดับชั้นเป็นชั้นพิเศษ เมื่อโยกย้ายแล้ว
ระดับชั้นก็ยังคงเป็นชั้นพิเศษเช่นเดิมเพียงแต่เปลี่ยนชื่อเรียกตำแหน่งจากผู้จัดการสาขามาเป็นตำแหน่ง
ผู้ชำนาญการ ๒ ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดของชั้นพิเศษ เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้ทำหน้าที่บริหารสาขาอีกต่อไป ใน
ส่วนของเงินเดือนของผู้กล่าวหา ก็ไม่ได้ลดหย่อนแต่อย่างใด กล่าวคือ เดือนละ ๑๐๙,๖๘๕ บาท เท่าเดิม และ

ในขณะที่พิจารณาเงินเดือนขึ้นประจำปี ธนาคารก็ยังไม่ได้มีการแจ้งผลการขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้กล่าวหา จึงไม่มีประเด็นเรื่องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด อย่างไรก็ตาม หากธนาคารจะพิจารณาเงินเดือนขึ้นประจำปี อัตราเงินเดือนขึ้นที่ธนาคารจะนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนประจำปีของผู้กล่าวหา ก็ยังเป็นอัตรา ๓,๒๕๕ บาท เท่าเดิม ธนาคารจึงมิได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด

ด้วยเหตุดังกล่าว ธนาคารจึงไม่ได้กระทำการใดๆ อันเป็นผลทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องและอยู่ระหว่างเจรจาข้อเรียกร้องกับธนาคารตามที่กล่าวหาว่า ธนาคารปฏิบัติไม่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ผู้กล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาเป็นไปตามหลักเกณฑ์การโยกย้ายของบริษัทผู้ถูกกล่าวหา และยังคงสิทธิประโยชน์แก่ผู้กล่าวหาเช่นเดิมมิได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด แม้ชื่อตำแหน่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพและการบังคับบัญชา แต่ยังคงระดับขั้นพิเศษเช่นเดียวกับตำแหน่งเดิมไม่มีลักษณะด้อยกว่าเดิมและการโยกย้ายดังกล่าวเป็นการโยกย้ายประจำปีที่มีการโยกย้ายบุคลากรจำนวนมากไม่มีลักษณะเจาะจงผู้กล่าวหา และไม่มีลักษณะที่ทำให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและได้เสนอข้อเรียกร้อง แต่อย่างไรก็ตาม เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจบริหารที่จะแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานทุกระดับได้ตามเหตุผลและความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของผู้กล่าวหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่เป็นการลดสภาพการจ้างและค่าจ้างของพนักงานนั้น การโยกย้ายตำแหน่งผู้กล่าวหา จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำการอันไม่เป็นธรรม

กรณีนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๒ ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของ [REDACTED] ผู้กล่าวหาได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้จัดการสาขา [REDACTED] ชั้นพิเศษ สาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] และครั้งสุดท้ายดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๒๕๖๐ จนถึงเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] โดยสมัครเป็นสมาชิกตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียน เมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน [REDACTED] เลขทะเบียนที่ [REDACTED] มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ถนนเอกชัย [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED] มีสมาชิก ๘๕๕ คน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นประธานสหภาพ มีสมาชิก ๘๕๕ คน และเมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๑ - วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานฯ และได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาเจรจาข้อเรียกร้อง ปี ๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยเจรจาทุกวันศุกร์ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ น.- ๑๒.๐๐ น. ซึ่งมีผู้แทนเจรจา จำนวน ๗ คน อยู่ในต่างจังหวัด ๓ คน ที่เหลือจำนวน ๔ คน อยู่ในพื้นที่ของ [REDACTED] โดยผู้กล่าวหา ได้เข้าการร่วมเจรจาจำนวน ๑๑ ครั้ง

เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ ธนาคาร [REDACTED] ได้มีหนังสือแจ้งผลอนุมัติโอนย้าย/แต่งตั้งผู้บริหารสาขา สายลูกค้าบุคคล (ต่างจังหวัด) ปี ๒๕๖๓ ในสังกัดภาคเหนือ ๒ จำนวน ๒๒ ราย โดยให้ผู้กล่าวหาย้ายจากตำแหน่งผู้จัดการสาขา [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] เพื่อไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ มีกำหนดให้ไป

รายงานตัวในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔ ซึ่งปกติคำสั่งโยกย้ายจะออกมาในเดือนพฤศจิกายน เพื่อให้มีผลทันกลางเดือนธันวาคมของทุกปีแต่ในปี ๒๕๖๓ ได้มีการเลื่อนมาออกคำสั่งโยกย้ายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ โดยผู้กล่าวหาเห็นว่าคนที่ถูกโยกย้ายคนอื่นๆส่วนใหญ่ได้ประโยชน์จากการโยกย้ายในครั้งนี้ เช่นถูกย้ายกลับภูมิลำเนา หรือได้ขึ้นตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น ยกเว้นผู้กล่าวหาผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวที่ถูกย้ายไปสาขาที่ไกลจากภูมิลำเนาเดิมซึ่งถึงแม้จะเป็นตำแหน่งผู้จัดการสาขาเช่นเดียวกัน แต่มีความแตกต่างกันที่สาขาเดิมมีบุคลากร ๕ คน (รวมผู้กล่าวหา) มีรถยนต์ประจำสาขาพร้อมน้ำมัน ๒๗๐ ลิตร มีค่าน้ำมันให้ค่าพาหนะเมื่อมีการออกพบลูกค้า จำนวน ๒,๐๐๐ บาท เมื่อไม่ได้ใช้รถยนต์ประจำสาขา แต่ในสาขาใหม่ที่ย้ายไป มีบุคลากรเพียง ๔ คน (รวมผู้กล่าวหา) ไม่มีรถยนต์ประจำสาขามีเพียงค่าน้ำมันให้เมื่อมีการออกตลาดพบลูกค้า ๓,๐๐๐ บาท เท่านั้น โดยผู้กล่าวหาได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมคือสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ผู้จัดการภาคเหนือ ๒ ได้เรียกผู้กล่าวหาไปที่ธนาคาร [REDACTED] สาขา [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] เพื่อแจ้งให้ทราบว่าจะให้โยกย้ายไปทำงานตามหนังสือลับ-เฉพาะ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยให้ส่งมอบงานทั้งหมดตามระเบียบของธนาคารให้เสร็จสิ้นในวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๔ และเริ่มปฏิบัติงานไม่เกินวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับทราบแต่จำเป็นต้องมอบงานให้กับผู้จัดการคนใหม่ที่มาแทนข้าพเจ้าซึ่งผู้จัดการคนใหม่ได้โทรศัพท์มาแจ้งว่าจะมารับมอบงานในวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหา จึงได้มาปฏิบัติงานที่สาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ในวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นมา โดยการประเมิน kpi ในขณะปฏิบัติหน้าที่สาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ คือ ๒.๓๑๐ , ๒.๓๑๕ และ ๒.๖๑๗ ตามลำดับ

ผู้กล่าวหาเห็นว่าโยกย้ายสถานที่ทำงานครั้งนี้ เป็นการถูกกลั่นแกล้งจนอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เนื่องจากการโยกย้ายจากตำแหน่งเดิมไปที่ตำแหน่งใหม่นั้นเป็นการโยกย้ายข้ามจังหวัดและมีระยะทางไกลประมาณ ๓๐๐ กิโลเมตร โดยใช้ระยะเวลาในการเดินทางเกือบ ๕ ชั่วโมงทำให้ผู้กล่าวหา มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางเพิ่มมากขึ้นรวมทั้งไม่ได้มีการสอบถามและไม่ได้เกิดจากความสมัครใจของผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นผู้จัดการสาขา [REDACTED] เพียง ๓ ปีกว่าเท่านั้น และไม่ได้กระทำความผิดใดๆ หรือเคยถูกตักเตือนด้วยวาจา เป็นหนังสือเตือน หรือถูกลงโทษแต่อย่างใด และผลการปฏิบัติงานที่สาขาเดิมในปี ๒๕๖๓ ก็อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ผู้กล่าวหาจึงเชื่อว่าเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้เป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ในทุกวันศุกร์ของสัปดาห์ นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่รับเรื่องร้องทุกข์จากสมาชิกและทำหน้าที่ตามสมาชิกมอบหมายเพื่อปกป้องสิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก โดยในระหว่างการเจรจา ผู้กล่าวหาได้มีการโต้แย้งกับผู้แทนเจรจาฝ่ายนายจ้างหลายครั้งแต่ก็เป็นการเจรจากันด้วยเหตุและผล จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายกลับสาขาเดิมคือ สาขา [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] หรือสาขาใกล้เคียง คือ สาขา [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] (เนื่องจากทราบว่าตำแหน่งผู้จัดการสาขาว่าง เพราะผู้จัดการสาขาลาออก)

ผู้กล่าวหาเป็นผู้แทนเจรจาเพียงคนเดียวที่ถูกโยกย้าย จากผู้แทนเจรจาทั้งหมด ๗ คน เพราะเหตุที่เป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] และเป็นคณะกรรมการเจรจาข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างการเจรจา ผู้กล่าวหาว่าการโยกย้ายในครั้งนี้เป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ และมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒)

การโยกย้ายผู้กล่าวหาครั้งนี้ ไม่ได้ส่งผลกระทบในภาพรวมกับการเจรจาข้อเรียกร้อง แต่ส่งผลกระทบต่อตัวผู้กล่าวหา ในเรื่องการเดินทางมาเข้าร่วมเจรจาในฐานะผู้แทนเนื่องจากต้องเดินทางไกลกว่าเดิม ในกรณีที่มีการเจรจาที่ส่วนกลาง อย่างไรก็ตามในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้มีการมีเจรจากันผ่านระบบ Video Call ผ่านโปรแกรม Line

ผู้ถูกกล่าวหาหมายให้นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นผู้มาให้อธิบายข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน รับว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๓๒ ทำงานติดต่อกันจนถึงปัจจุบัน โดยก่อนถูกโยกย้ายปฏิบัติงานในตำแหน่งสุดท้าย คือ ผู้จัดการสาขา ชั้นพิเศษ สาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] สังกัดภาคเหนือ ๒ สายลูกค้าบุคคล โดยได้รับอัตราค่าจ้างในปัจจุบัน เดือนละ ๙๗,๕๓๕ บาทแบ่งจ่ายเดือนละ ๒ ครั้ง ในวันที่ ๑๓ และ วันที่ ๒๖ ของแต่ละเดือนโดยมีคำสั่งอนุมัติโยกย้ายในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ และมีผลการโยกย้ายตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ได้โยกย้ายผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขาชั้นพิเศษ สาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] สังกัดภาคเหนือ ๒ สายลูกค้าบุคคล ซึ่งได้มีการแจ้งคำสั่งให้ผู้กล่าวหาเซ็นชื่อรับทราบ และได้มีประกาศเปลี่ยนแปลงในเว็บไซต์ภายในของบริษัท ณ วันลงนามในหนังสือฉบับนี้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา มีอายุงาน ๓๑ ปี ๑๑ เดือน ๒๖ วัน

เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ ธนาคารได้มีคำสั่งอนุมัติการโอนย้ายแต่งตั้งผู้จัดการสาขาย่อยลูกค้าบุคคลทั่วประเทศตามฤดูกาลการโยกย้ายประจำปีของธนาคารซึ่งมีผลทำให้ผู้บริหารสาขาทั่วประเทศจำนวน ๑๖๖ คนถูกโยกย้ายและในส่วนของภาคเหนือ ๒ ซึ่งผู้กล่าวหา สังกัดอยู่นั้นมีผู้จัดการสาขาย่อยลูกค้าบุคคลจำนวน ๒๒ คน ทั้งนี้สายลูกค้าบุคคลกำหนดให้ผู้จัดการสาขาทุกคนที่ถูกโยกย้ายไปปฏิบัติงานยังสังกัดใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

การพิจารณาโยกย้าย/แต่งตั้งผู้บริหารสาขาย่อยบุคคล โดยปกติจะพิจารณาจากผู้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับดี ระดับมาตรฐาน และในระดับต่ำกว่ามาตรฐาน ในการโยกย้ายจะย้ายไปตามระดับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ปานกลาง หรือระดับเดียวกันตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๐ เท่ากับเกรด ๒ ส่วนในปี ๒๕๖๑ และปี ๒๕๖๒ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานเท่ากับเกรด ๑ ทั้งสองปี

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของสาขา โดยเป้าหมายของสาขประกอบด้วย เงินฝาก สินเชื่อกองทุน ประกันชีวิต เป็นต้น ประมาณ ๘๕ % และการประเมิน competency ๑๕ % เช่น การบริหารความเสี่ยง การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การประยุกต์แนวคิดเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น โดยตำแหน่งผู้จัดการสาขามีผู้จัดการภาคเป็นผู้ประเมินCompetency การประเมินของสาขา มีระดับตั้งแต่เกรด ๑ ถึงเกรด ๔ คือ คะแนน ๓.๕ - ๔.๐๐ เท่ากับ เกรด ๔ คะแนน ๓.๐๐ - ๓.๔๙ เท่ากับ เกรด ๓ คะแนน ๒.๕ - ๒.๙๙ = เกรด ๒ คะแนนน้อยกว่า ๒.๔๙ = เกรด ๑

สาขาธนาคารของผู้กล่าวหา แบ่งออกเป็น ๓ ขนาด ได้แก่ ขนาด S ขนาด M และขนาด L โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้จัดการสาขา Size S ประจำอยู่ที่สาขา [REDACTED] ครองตำแหน่งเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยหน่วยงานสนับสนุนงานทรัพยากรบุคคล จะเป็นผู้รับผิดชอบในรวบรวมข้อมูลนำเสนอฝ่ายจัดการโดยคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาอนุมัติการโยกย้ายปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งหลังจากนั้นจึงมีการจัดทำเป็นคำสั่งอนุมัติ

โยกย้าย และแจ้งผลให้ผู้จัดการสาขาทราบ โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณา คือ ๑.ผลการปฏิบัติงานในรอบ ๓ ปี ย้อนหลัง ๒.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่สาขานี้ปัจจุบัน ๓.ประสบการณ์ที่ผ่านมา ๔.ศักยภาพในการบริหารงาน/คน การขยายธุรกิจของสาขาให้ประสบความสำเร็จ และ ๕.ทักษะความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมกับศักยภาพพื้นที่ โดยเฉลี่ยแล้วตำแหน่งผู้จัดการสาขาจะมีการครองตำแหน่งคราวละ ๓ ปี (อาจมีการครองตำแหน่งมากกว่า โดยพิจารณาตามความเหมาะสม)ซึ่งปกติคำสั่งโยกย้ายจะประกาศในเดือนธันวาคม เพื่อให้มีผลในเดือน มกราคมของปีถัดไป ยกเว้นในปี ๒๕๖๓ ซึ่งเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ ทำให้ กระบวนการกระบวนการเกิดความล่าช้า จึงมีคำสั่งประกาศการโยกย้ายในเดือนเมษายน ๒๕๖๔

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา และเป็นกรรมการเจรจาข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ โดยสหภาพแรงงานฯได้แจ้งข้อเรียกร้องประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๘ ข้อ เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างรวมทั้งสวัสดิการโดยมีการแจ้งเป็นหนังสือถึงกรรมการ ผู้จัดการใหญ่ [REDACTED] พร้อมแต่งตั้งกรรมการสหภาพฯ จำนวน ๗ คน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง โดยมีการเจรจาข้อเรียกร้องครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุม [REDACTED] ชั้น [REDACTED] สำนักงานใหญ่ [REDACTED] และได้ตกลงกันที่จะเจรจาข้อเรียกร้องผ่าน Video conference ทุกวัน ศุกร์จนกว่าการเจรจาจะสิ้นสุด ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในระหว่างการเจรจา โดยมีการเจรจากันไปแล้ว ๑๕ ครั้ง โดยก่อน และหลังที่ผู้ถูกกล่าวหาจะมีคำสั่งโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ การเจรจาเป็นไปอย่างสันติ มีการเข้าร่วมเจรจาตามปกติ ไม่มีการโต้เถียงที่รุนแรงโดยปกติการเจรจาข้อเรียกร้องแต่ละปีจะใช้เวลาเกือบ ๑ ปีกว่าจะได้ ข้อยุติ การเจรจาจะให้ผู้แทนเจรจาเข้ามาประชุมที่ร่วมกันที่สำนักงานใหญ่ โดยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการ ขอยุติ การเจรจาจะให้ผู้แทนเจรจาเข้ามาประชุมที่ร่วมกันที่สำนักงานใหญ่ โดยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายในการ เดินทาง ค่าที่พัก ค่าเบี้ยเลี้ยงได้ตามระเบียบของธนาคาร แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิดทำให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการประชุมเป็นผ่านระบบ Video Call Line โดยธนาคารได้อนุญาตให้ตัวแทนเจรจา สามารถเข้าร่วมประชุมผ่าน Video Call Line ได้ โดยไม่ถือเป็นวันลา

ผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาจำนวน ๗ คน มีเพียงผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ถูกโยกย้ายโดยนอกเหนือจากผู้กล่าวหา ซึ่งเป็นผู้แทนเจรจาแล้วยังมีนาย [REDACTED] ซึ่งมีตำแหน่งเป็น กรรมการสหภาพแรงงาน ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งผู้จัดการสาขา [REDACTED] ไปดำรงตำแหน่งผู้จัดการสาขา [REDACTED] ในการโยกย้ายบริษัทฯ ได้มีคำสั่งอนุมัติการโอนย้าย/แต่งตั้งผู้บริหารสายบุคคล ตามฤดูกาลการโยกย้าย ประจำปีของธนาคารทั่วประเทศ ในปี ๒๕๖๑ มีการโยกย้าย จำนวน ๑๘๓ คน ในปี ๒๕๖๒ มีการโยกย้าย จำนวน ๑๙๔ คน และในปี ๒๕๖๓ มีการโยกย้ายจำนวน ๒๔๒ คน โดยในปี ๒๕๖๓ ในส่วนของภาคเหนือ ๒ มีผู้บริหารสาขาถูกโยกย้าย จำนวน ๒๒ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นหนึ่งในสี่สิบสองของผู้บริหารสาขา ภาคเหนือ ๒ ที่ถูกโยกย้าย และในส่วนของภาคกลาง ๒ มีผู้บริหารสาขาถูกโยกย้ายจำนวน ๒๐ คน ซึ่งนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ก็เป็นหนึ่งในสี่สิบของผู้บริหารสาขาภาคกลาง ๒ ที่ถูกโยกย้าย ในการพิจารณาผู้ที่ดำรงตำแหน่งในภาคใด เมื่อมีการโยกย้ายก็จะพิจารณาโยกย้ายไปในพื้นที่ภาคนั้น เว้นแต่ผู้ที่มีความประสงค์จะโยกย้ายไปต่างภาค ต้องยื่นเรื่องขอย้ายหากได้รับอนุมัติจึงจะมีการโยกย้ายไปต่างภาค

ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าการเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง การเป็นสมาชิกสหภาพสมาชิก และการเสนอข้อเรียกร้อง ไม่ได้เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาการแต่งตั้งโยกย้ายและไม่ได้มีการกลั่นแกล้งหรือกระทำการใดๆ ที่อาจเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ และไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยยังคงผลประโยชน์ตามสภาพการจ้างเดิม

สาเหตุเหตุผลในการโยกย้าย เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ ธนาครได้มีคำสั่งอนุมัติการโอนย้ายแต่งตั้งผู้จัดการสาขาสายลูกค้าบุคคลทั่วประเทศตามฤดูกาลการโยกย้ายประจำปี ของธนาครซึ่งมีผลทำให้ผู้บริหารสาขาทั่วประเทศจำนวน ๑๖๖ คนถูกโยกย้ายและในส่วนของภาคเหนือ ๒ ซึ่งผู้กล่าวหาสังกัดอยู่นั้นมีผู้จัดการสาขาถูกโยกย้ายจำนวน ๒๒ คน ทั้งนี้ สายลูกค้าบุคคลกำหนดให้ผู้จัดการสาขาทุกคนที่ถูกโยกย้ายไปปฏิบัติงานยังสังกัดใหม่ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป สำหรับกรณีผู้กล่าวหานั้น นอกจากเป็นการโยกย้ายผู้จัดการสาขาตามฤดูกาลประจำปีแล้ว ผลการประเมินของสาขา [REDACTED] ประจำปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๒ อยู่ในระดับหนึ่ง (๑) มาโดยตลอดในขณะที่หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้จัดการสาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ซึ่งตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจของตัวเมือง [REDACTED] แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานในการขยายธุรกิจของธนาครให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากธนาครได้ประกอบกับผู้กล่าวหาที่ ๒ มีประสบการณ์และเคยเป็นผู้จัดการสาขาในพื้นที่ภาคเหนือ ๒ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ เป็นต้นมา(ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดลำปาง พิจิตร โลก อุดรดิตถ์ น่าน แพร่ พะเยา กำแพงเพชร พิจิตร สุโขทัย) ธนาครจึงได้โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการสาขาชั้นพิเศษ สาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ซึ่งธนาครคาดหวังว่าด้วยประสบการณ์ความรู้ความสามารถของผู้กล่าวหาที่ ๒ จะสามารถช่วยขยายธุรกิจของธนาครให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ธนาครมอบหมายได้

สำหรับกรณีผู้กล่าวหา นอกจากเป็นการโยกย้ายผู้จัดการสาขาตามฤดูกาลประจำปีแล้ว ผลการประเมินของสาขา [REDACTED] ประจำปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๒ อยู่ในระดับหนึ่ง มาโดยตลอดในขณะที่หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้กล่าวหา เป็นผู้จัดการสาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ซึ่งตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจของตัวเมืองอุดรดิตถ์แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานในการขยายธุรกิจของธนาครให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากธนาครได้ประกอบกับผู้กล่าวหาที่มีประสบการณ์และเคยเป็นผู้จัดการสาขาในพื้นที่ภาคเหนือ ๒ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗ เป็นต้นมา(ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดลำปาง พิจิตร โลก อุดรดิตถ์ น่าน แพร่ พะเยา กำแพงเพชร พิจิตร สุโขทัย) ธนาครจึงได้โยกย้ายผู้กล่าวหา ไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้จัดการสาขาชั้นพิเศษ สาขา [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ซึ่งธนาครคาดหวังว่าด้วยประสบการณ์ความรู้ความสามารถของผู้กล่าวหาจะสามารถช่วยขยายธุรกิจของธนาครให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ธนาครมอบหมายได้

เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้จัดการสาขาภาค ๒ นาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้กล่าวหา ได้จัดประชุมสื่อความกับผู้บริหารสาขาที่ถูกคนใดในที่ประชุมผู้จัดการสาขาของภาคเหนือ ๒ เพื่อแจ้งให้ทราบคำสั่งโยกย้ายและสังกัดใหม่ล่วงหน้าเป็นเวลา ๗ วันทำการทางานผู้จัดการทุกคนลงนามรับทราบคำสั่ง เมื่อพิจารณาเหตุผลโยกย้ายดังกล่าวข้างต้นแล้วธนาครไม่ได้มีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งหรือโยกย้ายผู้กล่าวหาด้วยเหตุเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] แต่อย่างใดแต่เป็นการโยกย้ายตามฤดูกาลประจำปี โดยพิจารณาถึงผลประเมินการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาความสามารถในการขยายธุรกิจให้กับธนาคร ตลอดจนความสามารถในการบริหารบุคลากรในสาขาให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

ที่ธนาคารกำหนด ประกอบการพิจารณา นอกจากนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นมา และก็ได้ยินยอมไปปฏิบัติงานที่สาขา [redacted] จังหวัด [redacted] มาโดยตลอด นอกจากนี้ในการประชุมเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพผู้บังคับบัญชา [redacted] กับธนาคาร ผู้กล่าวหาในฐานะกรรมการบริหารสหภาพผู้บังคับบัญชา [redacted] สามารถมาประชุมเจรจาได้โดยไม่ถือเป็นวันลา และนาย [redacted] VP ผู้จัดการบริหารแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ทำหนังสือแจ้งต้นสังกัดของผู้กล่าวหาในการอนุญาตให้ผู้กล่าวหา เข้าร่วมเจรจาข้อเรียกร้องกับธนาคารได้โดยไม่ถือเป็นวันลา และที่ผ่านมาเมื่อสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [redacted] ยื่นข้อเรียกร้องประจำปีล่าสุดต่อธนาคาร ผู้กล่าวหาเข้าร่วมเจรจาข้อเรียกร้องกับธนาคารทุกครั้งผ่าน Video Conference มาโดยตลอดเนื่องจากอยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ หากสถานการณ์โรค covid ๑๙ สามารถควบคุมการแพร่ระบาดของโรคได้และจำนวนผู้ติดเชื้อลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญ ผู้กล่าวหาก็สามารถเดินทางมาประชุมเจรจาข้อเรียกร้องร่วมกับธนาคารที่สำนักงานใหญ่ โดยมีสิทธิ์เบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาประชุมเจรจาได้ตามระเบียบของธนาคาร นอกจากนี้ผู้กล่าวหายังมีสิทธิ์ในการดำเนินกิจกรรมอื่นๆ ในฐานะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ กำหนดโดยธนาคารไม่ได้มีข้อขัดข้องแต่ประการใด

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างผู้กล่าวหา ซึ่งก่อนการโยกย้ายครั้งล่าสุดผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในตำแหน่งสุดท้ายคือผู้จัดการสาขาชั้นพิเศษสาขา [redacted] จังหวัด [redacted] สายลูกค้าบุคคลและในปัจจุบันตั้งแต่วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นมาก็ได้โยกย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้จัดการสาขาชั้นพิเศษ สาขา [redacted] จังหวัด [redacted] ซึ่งจะเห็นได้ว่าระดับชั้นของผู้กล่าวหายังคงเป็นชั้นพิเศษเช่นเดิมตำแหน่งก็ยังคงเป็นผู้จัดการสาขาเช่นเดิมธนาคารไม่ได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด สำหรับในส่วน of เงินเดือนผู้กล่าวหาจะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิมกล่าวคือเดือนละ ๙๗,๕๓๕ บาท นอกจากนี้ในส่วนของการขึ้นเงินเดือนประจำปีธนาคารจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของปี ๒๕๖๓ ผลประเมินของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และเงินเดือนไม่ติดเพดานเงินเดือนสูงสุดจะได้รับเงินเดือนขึ้นประจำปีในอัตรา ๑ ขึ้น คิดเป็นเงิน ๓,๑๐๐ บาท แต่ถ้าหากผลการประเมินประจำปีอยู่ในระดับ ก็จะมีการขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ของเงินเดือนซึ่งในกรณีของผู้กล่าวหาธนาคารยังคงมีได้พิจารณาอัตราเงินเดือนขึ้นประจำปี หากธนาคารจะพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่ผู้กล่าวหาธนาคารก็จะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๓ มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณานอกจากนี้การที่ผู้กล่าวหาย้ายไปปฏิบัติงาน ณ สาขา [redacted] จังหวัด [redacted] มีสิทธิ์เช่าบ้านและเบิกค่าเช่าบ้านจากธนาคารตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินเดือนละ ๗,๐๐๐ บาท ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ระบุในคำสั่งระเบียบงานของธนาคาร ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากระดับชั้นซึ่งยังเป็นชั้นพิเศษและตำแหน่งก็ยังคงเป็นผู้จัดการสาขาเช่นเดิมเงินเดือนปัจจุบันที่รับก็ยังคงได้รับในอัตราเดิมและอัตราเงินเดือนขึ้นที่ธนาคารจะนำมาใช้ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีก็ยังคงเป็นหลักการเดิมธนาคารจึงไม่ได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างของผู้กล่าวหาแต่อย่างใด

กรณีข้อกล่าวหาการกระทำอันไม่เป็นธรรม ธนาคารขอชี้แจงว่า การโยกย้ายผู้กล่าวหาธนาคารได้ดำเนินการตามฤดูกาลการโยกย้ายผู้จัดการสาขาประจำปีและมีเหตุผลในการโยกย้าย มีการสื่อสารความหมายให้ผู้กล่าวหาทราบถึงคำสั่งโยกย้ายล่วงหน้าก่อนวันที่มีผลโยกย้ายจริง อันเป็นการแสดงให้เห็นว่าธนาคารไม่ได้มีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาหรือโยกย้ายเพราะเหตุที่เป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานแต่

อย่างไร กล่าวคือ เดิมก่อนการโยกย้ายผู้กล่าวหาเป็นผู้จัดการสาขา [redacted] มีระดับชั้นเป็นชั้นพิเศษ เมื่อโยกย้ายแล้วเป็นผู้จัดการสาขา [redacted] ในระดับชั้น ก็ยังคงเป็นชั้นพิเศษเช่นเดิม ตำแหน่งก็ยังเป็นผู้จัดการสาขา เพียงแต่เปลี่ยนสาขาเท่านั้น ประกอบกับขนาดของสาขาที่ได้รับมอบหมายให้ไปเป็นผู้จัดการก็เป็นสาขาขนาดเล็กเช่นกัน เงินเดือนของผู้กล่าวหาที่ไม่ได้มีการลดแต่อย่างใด กล่าวคือเดือนละ ๔๗,๕๓๕ บาทเท่าเดิม ในขณะที่การพิจารณาเงินเดือนขึ้นประจำปีธนาคารก็ยังคงยึดหลักเกณฑ์เดิมโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานของปีที่ผ่านมา จึงไม่มีประเด็นเรื่องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำการใดๆอันเป็นผลทำให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่เป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานหรือเพราะเหตุที่หรือสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาได้ยื่นข้อเรียกร้องและอยู่ในระหว่างเจรจาข้อเรียกร้องกับธนาคารตามที่กล่าวหาว่าธนาคารปฏิบัติผิดพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๑๒ (๑) (๒)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าการที่ผู้กล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาเป็นไปตามหลักเกณฑ์การโยกย้ายของบริษัทผู้กล่าวหา และยังคงสิทธิประโยชน์แก่ผู้กล่าวหาเช่นเดิมมิได้ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด และยังคงระดับชั้นพิเศษเช่นเดียวกับตำแหน่งเดิมและเป็นตำแหน่งผู้จัดการสาขาเช่นเดิม และเป็นสาขาที่มีขนาดเท่ากับที่เดิม ตำแหน่งหน้าที่ไม่มีลักษณะด้อยกว่าเดิมและการโยกย้ายดังกล่าวเป็นการโยกย้ายประจำปีที่มีการโยกย้ายบุคลากรจำนวนมากไม่มีลักษณะเจาะจง แม้ในส่วนของผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจะมีเพียงผู้กล่าวหาคนเดียว แต่สถานที่ใหม่ของผู้กล่าวหาที่ยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ผู้แทนเจรจาได้ตามปกติโดยระบบ Video call ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ผู้กล่าวหา แม้จะไกลจากจุดเดิมประมาณ ๓๐๐ กิโลเมตรและใช้เวลาเดินทางประมาณ ๕ ชั่วโมงและเป็นการย้ายข้ามจังหวัดก็ตามแต่ก็อยู่ในเขตภาคเหนือ ๒ เดิม และตามประวัติการทำงานของผู้กล่าวหาที่มีการย้ายข้ามจังหวัดมาแล้วหลายครั้ง จึงเห็นว่าการโยกย้ายผู้กล่าวหาไม่มีลักษณะกลั่นแกล้งที่ทำให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ตามที่ผู้กล่าวหา ร้องกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจบริหารที่จะแต่งตั้งโยกย้ายพนักงานทุกระดับได้ตามเหตุผลและความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของผู้กล่าวหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ลดสภาพการจ้างและค่าจ้างของพนักงานนั้น จากข้อเท็จจริงดังกล่าวจึงมีมูลเหตุเชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาการโยกย้ายตำแหน่งผู้กล่าวหาไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] นาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายนาย [redacted] และนาย [redacted] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องผู้กล่าวหาทั้งสองคน

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ (นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายอนุชน วรินทร์เสถียร)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นางนิตยา อัยราชวงศ์)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ (สำเริง ขนะสิทธิ์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)	กรรมการ	ลงชื่อ ██████████ (นายเดชบุญ มาประเสริฐ)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายชัยพร จันทนา)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายสมิตร จันทรสว่าง)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต) ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์	กรรมการและเลขานุการ

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

๑. การ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

มติที่ประชุมครั้งที่ ๑๘/๒๕๖๔ วันอังคารที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วิจิตรวิชัยฯ ระบุว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้บริหารแผนก [REDACTED] ผู้มีอำนาจกระทำการแทน ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และนาย [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นนายจ้างต้องฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ จึงมิได้กระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๒ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้อง ของผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๒ คน

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางปิทยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ ร้อยเอก [REDACTED] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุรชัย 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] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรวงศ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์