



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๒๖/๒๕๖๔

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔

ระหว่าง { นาย [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ นาย [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าปรับลดตำแหน่งจากตำแหน่ง [redacted] เป็นตำแหน่ง [redacted] เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกคำสั่งที่ให้ผู้กล่าวหาทำงานเป็นพนักงานฝ่ายผลิต ตำแหน่ง Operator และให้ผู้กล่าวหาโยกย้ายไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนเดิม และให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้กล่าวหาสิทธิได้รับในอัตราสุดท้าย ก่อนถูกปรับลดตำแหน่ง พร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาในตำแหน่ง Operator เมื่อวันที่ [redacted] พฤษภาคม ๒๕๕๔ ต่อมาได้เลื่อนตำแหน่งเป็น Supervisor ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๒๓,๙๗๔ บาท ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

และค่าโทรศัพท์เดือนละ ๕๐๐ บาท ปัจจุบันถูกลดตำแหน่ง เป็นตำแหน่ง Operator โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเดิม โดยผู้ถูกกล่าวหาแบ่งการทำงานเป็น ๒ กะ กะเช้าเวลาทำงาน ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และกะดึกทำงาน ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. มีวันทำงานปกติวันจันทร์ - เสาร์ มีวันเสาร์วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งข้อเรียกร้องไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ จังหวัด [REDACTED] จึงส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำชี้ขาด เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาไม่มีบทบาทใดในสหภาพแรงงาน และไม่มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานครั้งล่าสุด ซึ่งตั้งแต่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยกลับแก้ต่างใด ๆ มาก่อน

ประมาณวันที่ ๑ เดือนมีนาคม ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการโรงงาน นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้ช่วยฝ่ายทรัพยากรบุคคล นาย [REDACTED] ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายผลิต และนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งล่าม ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบและสอบถามว่า ผู้กล่าวหายังอยากจะทำงานในตำแหน่ง Supervisor อยู่หรือไม่ ผู้กล่าวหา ตอบว่า ขอคิดดูก่อน และให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานในตำแหน่ง Operator (TP MAN) มีหน้าที่จัดเตรียมพาร์ท ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาไม่ต้องการมีปัญหาเพราะกลัวว่าจะได้รับหนังสือเตือนหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง จึงยินยอมไปปฏิบัติงานในตำแหน่ง Operator (TP MAN) ซึ่งก่อนวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปแจ้งว่า ตามที่คุยกันไว้ที่จะให้ผู้กล่าวหาไปทำงานตำแหน่ง Operator นั้น ผู้กล่าวหายังได้รับค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ เท่าเดิม ทั้งนี้ประมาณ ๑ สัปดาห์ ก่อนวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ปรับโครงสร้างองค์กรและมีประกาศตารางกะในการทำงาน ซึ่งในตารางกะดังกล่าวปรากฏชื่อผู้กล่าวหาอยู่ในตำแหน่ง Operator ทำหน้าที่เสิร์ฟพาร์ท (TP MAN)

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ บริษัทฯ ได้ประกาศผังโครงสร้างองค์กรใหม่ของฝ่ายผลิต ซึ่งในประกาศดังกล่าว มีการเพิ่มตำแหน่ง และมีการปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น โดยเพิ่มตำแหน่ง Supervisor จาก ๒ คน เป็น ๖ คน ซึ่งยังคงมี Supervisor ที่เป็นคนเดิม ๑ คน และมีการปรับตำแหน่งเพิ่มอีก ๕ คน คือ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งทั้ง ๕ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และนอกจากนี้ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ยังเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องฉบับล่าสุด และยังเป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงานด้วย ซึ่งก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ สมาชิกสหภาพแรงงานทั้ง ๕ คน ได้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยให้เหตุผลว่า ไม่สะดวกและติดธุระ วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบและให้ลงลายมือชื่อในหนังสือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิเสธและให้เหตุผลว่าการลดตำแหน่งเช่นนี้ไม่เป็นคุณต่อผู้กล่าวหา ต่อมาผู้กล่าวหาได้ไปร้องสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานได้มีหนังสือถึงบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔ ขอรื้อเรื่องดังกล่าว

ประมาณวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบ โดยยืนยันให้ผู้กล่าวหาทำงานในตำแหน่ง Operator และให้ลงลายมือชื่อในหนังสือยอมรับการปรับลดตำแหน่ง ผู้กล่าวหาไม่ยินยอมลงลายมือชื่อในหนังสือดังกล่าว จึงเสนอว่าถ้าผู้กล่าวหาลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็จะทำให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ผู้กล่าวหาจึงตอบว่า “ผมทำไม่ได้มันเสียศักดิ์ศรีอย่างไรก็ไม่ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน” ผู้ถูกกล่าวหาจึงเสนอว่าให้ผู้กล่าวหาทดลองงานในตำแหน่ง

Supervisor เป็นเวลา ๔ เดือน โดยทำหน้าที่เดิมก่อนปรับลดตำแหน่งและได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น จากเดิม ๒๓,๙๗๔ บาท เป็น ๓๐,๐๐๐ บาท และมีค่า Management เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท หากไม่ผ่านการทดลองงาน ต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง Operator จะได้รับค่าจ้าง ๒๓,๙๗๔ บาท ผู้กล่าวหาจึงตกลงและยินยอมลงลายมือชื่อในหนังสือทดลองงาน ฉบับลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ เหตุที่ผู้กล่าวหายินยอมลงชื่อในหนังสือทดลองงาน จำนวน ๑๑๙ วัน เนื่องจาก หากผู้กล่าวหาไม่ยินยอม ผู้กล่าวหาจะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่ง Operator ตลอดไป แต่หากผู้กล่าวหายินยอมลงลายมือชื่อก็มีโอกาสที่จะกลับไปทำงานตำแหน่ง Supervisor ได้ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๔ นางสาว [] ได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบที่ห้องประชุมและได้แจ้งผู้กล่าวหาว่าไม่ผ่านการทดลองงาน และให้ลงลายมือชื่อในหนังสือรับทราบผลการประเมินแต่ผู้กล่าวหาไม่ยินยอมลงลายมือชื่อ ผู้กล่าวหาจึงถามว่ามีเกณฑ์การประเมินอย่างไร เพราะเหตุใดผู้กล่าวหาจึงไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน นางสาว [] แจ้งว่า มีนาย [] ให้ผู้กล่าวหาผ่านการประเมิน แต่หัวหน้าแผนกอื่นอีก ๓ แผนก ประกอบด้วย แผนกวิศวกรรม แผนกคุณภาพ แผนกขนส่ง (Logistics) และนาย [] ไม่ให้ผู้กล่าวหาผ่านการทดลองงาน

ที่ผ่านมาในการปรับตำแหน่งของผู้กล่าวหาจาก Operator เป็น Leader เมื่อปี ๒๕๕๕ และปรับจาก Leader เป็นตำแหน่ง Supervisor ประมาณปี ๒๕๕๙ ผู้กล่าวหาที่ไม่เคยมีการประเมินการปรับตำแหน่งด้วยการทดลองงานแต่อย่างใด อีกทั้งในเดือน เมษายน ๒๕๖๔ มีผู้ได้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาที่มีตำแหน่ง Operator จำนวน ๔ คน ได้ปรับตำแหน่งขึ้นเป็น Leader และจากตำแหน่ง Leader จำนวน ๕ คน ได้ปรับตำแหน่งเป็น Supervisor ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่มีการประเมินการปรับตำแหน่งด้วยการทดลองงานแต่อย่างใด เหตุผลที่ผู้กล่าวหาไม่ได้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตั้งแต่ที่ถูกปรับตำแหน่งจาก Supervisor เป็น Operator เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากสภาพแรงงานเห็นว่าควรใช้วิธีการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและวิธีเจรจากับผู้ถูกกล่าวหา อีกทั้งมีสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [] นางสาว [] นาย [] และนางสาว [] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการผู้กล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสาร ประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการ [] ตั้งอยู่เลขที่ [] หมู่ที่ [] ตำบล [] อำเภอ [] จังหวัด [] ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๑๑๓ คน เป็นลูกจ้างประจำประมาณ ๙๘ คน อีกจำนวน ๑๕ คน เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า มีลูกจ้างในบริษัทฯ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [] แต่ไม่ทราบว่าลูกจ้างคนใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากสภาพแรงงานมีการเก็บค่าบำรุงสมาชิกโดยตรง และไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทราบเพียงแต่ลูกจ้างที่เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องทุกปี ล่าสุดได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องแต่อย่างใด และที่ผ่านมาไม่เคยได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานมาก่อน ปัจจุบันผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ทั้ง ๗ คน ยังคงทำงานอยู่กับผู้ถูกกล่าวหา ไม่ได้ถูกเลิกจ้าง หรือถูกกลั่นแกล้งโดยการลดตำแหน่ง อีกทั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ๑) นาย [] ๒) นาย [] และ ๓) นาย [] ได้รับการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น จากตำแหน่ง leader เป็น Supervisor เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๖๔

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [] ได้รับทราบจากผู้จัดการโรงงานคนก่อนว่า เมื่อหกปีที่แล้ว ขณะนั้นผู้กล่าวหาไม่ต้องการทำงานในตำแหน่ง Supervisor เนื่องจากไม่ถนัดในการควบคุมดูแลเครื่องจักรและ

ดูแลคน แต่ผู้บริหาร ณ ขณะนั้น เห็นว่าผู้กล่าวหามีความเหมาะสมและมีประสบการณ์ จึงเห็นควรปรับตำแหน่งให้เป็น Supervisor เมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๐ นาย [REDACTED] เคยเรียกผู้กล่าวหาไปพบและสอบถามว่า ยังอยากปฏิบัติงานในตำแหน่ง Supervisor หรือไม่ ซึ่งผู้กล่าวหาตอบว่า ให้ตนลาออกก็ได้ แต่ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ซึ่งบริษัทฯ เห็นว่าผู้กล่าวหายังมีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ จึงขอให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมต่อไป ซึ่ง ณ ขณะนั้นมีตำแหน่ง Supervisor เพียง ๒ คน คือ ผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] ปลายปี ๒๕๖๓ ระหว่างการเจรจาซื้อเครื่องจักรจากฝ่ายผลิตไม่ยินยอมให้ความร่วมมือทำงานล่วงเวลา อาจทำให้ผู้กล่าวหารู้สึกอึดอัดใจและมีภาระงานหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าเดิม จากเหตุดังกล่าว นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้มีการเรียกผู้กล่าวหาไปสอบถามเมื่อต้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ กรณีที่ผู้กล่าวหาเคยแสดงความจำนงค์ไม่อยากทำงานตำแหน่ง Supervisor ผู้บริหารจึงหาทางออกให้ผู้กล่าวหาโดยสอบถามว่า ถ้าให้ไปทำงานในตำแหน่ง Operator โดยไม่ลดค่าจ้าง และได้สวัสดิการต่าง ๆ คงเดิม โดยผู้กล่าวหาได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๓,๙๗๔ บาท และได้รับค่าเช่าบ้าน ๒,๐๐๐ บาท ตำแหน่ง Operator ได้รับค่าเช่าบ้านเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท และได้รับค่าโทรศัพท์เดือนละ ๕๐๐ บาท แต่ตำแหน่ง Operator ไม่มีค่าโทรศัพท์ นอกจากนี้ นาย [REDACTED] มีการพูดคุยสอบถามกับผู้กล่าวหาเป็นการส่วนตัวว่า ตัดสินใจจริงหรือไม่ ลองคิดดูอีกทีดีหรือไม่ ซึ่งผู้กล่าวหาก็ยังยืนยันว่าได้ตัดสินใจแล้ว และไม่ขัดข้องที่ผู้ถูกกล่าวหาจะแต่งตั้งลูกจ้างคนใดขึ้นมาเป็น Supervisor คนใหม่ หลังจากนั้น นาย [REDACTED] ได้ให้นางสาว [REDACTED] ทำหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงสถานะพนักงาน โดยผู้บริหารได้ลงนามในหนังสือดังกล่าว ช่วงวันที่ ๑๕ - ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔ แต่นางสาว [REDACTED] ยังไม่ได้นำหนังสือแจ้งเปลี่ยนแปลงสถานะพนักงานให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบระหว่างนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับโครงสร้างองค์กรของฝ่ายผลิตใหม่ โดยเพิ่มเป็น ๒ แผนก และเพิ่มตำแหน่ง Supervisor จำนวน ๖ คน ซึ่งฝ่ายประกอบ มี Supervisor ๕ คน และฝ่ายบ่มชิ้นส่วนขึ้นรูป มี Supervisor จำนวน ๑ คน ซึ่งการปรับโครงสร้างใหม่จะเริ่มใช้ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ซึ่งในระหว่างนั้น นาย [REDACTED] ยังให้ผู้กล่าวหาช่วยทำงานในตำแหน่ง Supervisor ต่อมาประมาณวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๔ นางสาว [REDACTED] ได้นำเอกสารแจ้งเปลี่ยนแปลงสถานะพนักงานให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อแต่ผู้กล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานตำแหน่ง Operator เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ทำหน้าที่ผลิตงานหน้าเครื่องจักร โดยจะต้องมีการยกพาร์ทชิ้นงาน จัดเตรียมพาร์ทชิ้นงาน ซึ่งมีน้ำหนักประมาณ ๑๕ กิโลกรัม

เหตุผลที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการของลูกจ้างตำแหน่ง Leader ขึ้นไป เนื่องจากระบบโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการเดิมของแต่ละตำแหน่ง มีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย การเลื่อนตำแหน่งใหม่ และเงินค่าจ้างจึงไม่แตกต่างจากตำแหน่งเดิมมากนัก ทำให้ไม่มีสิ่งจูงใจที่ลูกจ้างอยากจะเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งจะต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่เพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการใหม่ และตัดสินใจเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับตำแหน่งงานนั้น ๆ ด้วย ซึ่งการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นจึงพิจารณาความเหมาะสม ความสามารถ ค่าจ้าง และอายุงาน

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับหนังสือขอหารือของสหภาพแรงงาน เรื่อง ร้องทุกข์สมาชิกสหภาพ หลังจากได้รับหนังสือร้องเรียนจากสหภาพฯ แล้ว นาย [REDACTED] ได้หาหรือเรื่องดังกล่าวกับกรรมการผู้จัดการ จึงได้ข้อสรุปว่า หากผู้กล่าวหาจะกลับไปทำงานในตำแหน่ง Supervisor ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องพิจารณาว่าผู้กล่าวหาสามารถควบคุมการทำงาน และบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาได้หรือไม่ และได้

เรียกผู้กล่าวหาให้ลงลายมือชื่อในบันทึกการทดลองงานในตำแหน่ง Supervisor ฉบับลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ ซึ่งผู้กล่าวหาได้ลงลายมือชื่อในบันทึกดังกล่าว โดยเริ่มทดลองงานเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ระหว่างทดลองงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับค่าจ้างให้ผู้กล่าวหาเป็นเดือนละ ๓๐,๐๐๐ บาท และจ่ายค่า Management เดือนละ ๔,๐๐๐ บาท และได้ค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๕๐๐ บาท แต่ไม่มีค่าโทรศัพท์ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบลักษณะงานเหมือนเดิม แต่มีผู้ได้บังคับบัญชาลดลงเหลือประมาณ ๗ คน โดยรับผิดชอบงาน คุมไลน์

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดการประเมินผลการทดลองงานของผู้กล่าวหา จำนวน ๑๑๙ วัน โดยพิจารณาจาก แบบประเมินจำนวน ๒ ฉบับ ประกอบด้วย ๑) ใบประเมินการทำงานในช่วงเวลาทดลองงาน ครั้งที่ ๒ สำหรับหัวหน้าแผนก ซึ่งมี นาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนกขนส่ง ผู้จัดการแผนกตรวจสอบคุณภาพ และผู้จัดการแผนกช่าง เป็นผู้ประเมิน ซึ่งในแบบประเมินดังกล่าว มีคะแนนเต็มจำนวน ๑๑๕ คะแนน ผู้กล่าวหาจะต้องมีคะแนน ๗๐ คะแนนขึ้นไป จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมิน แต่ผู้กล่าวหาได้คะแนนเพียง ๖๖ คะแนน และ ๒) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน โดยมีนาย [REDACTED] เป็นผู้ประเมิน คะแนนเต็ม ๙๐ คะแนน จะต้องได้คะแนน ๗๔ คะแนนขึ้นไปจึงจะผ่านเกณฑ์การทดลองงาน ซึ่งผู้กล่าวหาได้เพียง ๗๐ คะแนน ผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินการทดลองงานของผู้กล่าวหา เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยมีการแจ้งผู้กล่าวหา ในวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ แต่ปรากฏว่าในใบประเมินการทำงานในช่วงเวลาการทดลองงานครั้งที่ ๒ สำหรับหัวหน้าแผนก เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลมีการพิมพ์วันที่ผิด เป็นวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ต่อมานางสาว [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหามาพบเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ และแจ้งผลการประเมินการทดลองงานให้ผู้กล่าวหา รับทราบที่ไม่ผ่านการทดลองงาน ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิเสธไม่ลงลายมือชื่อรับทราบ หลังจากผู้กล่าวหาไม่ผ่านการทดลองงาน นาย [REDACTED] ได้ให้ผู้กล่าวหาไปทำงาน TP MAN ๑ สัปดาห์ หลังจากนั้นเปลี่ยนให้ทำไลน์ [REDACTED] มีลักษณะงานยืนหน้าเครื่องจักร ไม่ต้องยกของหนักแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาปรับลดตำแหน่งของผู้กล่าวหา จากตำแหน่ง Supervisor เป็นตำแหน่ง Operator เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงพยานหลักฐานจากทั้งสองฝ่ายแล้ว ฟังได้ว่า เมื่อต้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบและแจ้งว่าจะให้ผู้กล่าวหาไปทำงาน ในตำแหน่ง Operator โดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการเท่าเดิม และให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหนังสือแจ้ง ขอเปลี่ยนแปลงสถานะพนักงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้นำหนังสือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงสถานะ พนักงานไปให้ผู้กล่าวหาลงชื่อรับทราบประมาณปลายเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ แต่ผู้กล่าวหาปฏิเสธการลงชื่อรับทราบ ซึ่งข้อเท็จจริงทั้งสองฝ่ายรับกันว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาไปทำงานในตำแหน่ง Operator เมื่อวันที่

๑ เมษายน ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นไปตามประกาศผังโครงสร้างองค์ใหม่ของฝ่ายผลิตที่ผู้ถูกล่าวทาได้มีการปรับ และเริ่มใช้ในวันดังกล่าว ข้อเท็จจริงในกรณีนี้จึงฟังยู่ติได้ว่า ผู้ถูกล่าวทาได้ปรับลดตำแหน่งของผู้ถูกล่าวทา จากตำแหน่ง Supervisor เป็นตำแหน่ง Operator เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และผู้ถูกล่าวทาได้ยื่นคำร้อง ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กรณีการปรับลดตำแหน่งเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๔ บัญญัติไว้ว่า “เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือ มาตรา ๑๒๓ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน” เห็นว่าผู้ถูกล่าวทาได้รับทราบจากผู้ถูกล่าวทาปรับลดตำแหน่งจาก ตำแหน่ง Supervisor เป็นตำแหน่ง Operator โดยเห็นว่าการปรับลดตำแหน่งดังกล่าวของผู้ถูกล่าวทา เป็นการกลั่นแกล้งเพราะเหตุที่ผู้ถูกล่าวทายื่นข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ถือได้ว่าผู้ถูกล่าวทา เป็นผู้เสียหาย และผู้ถูกล่าวทาเป็นผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังนั้น การจะยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวทาตามมาตรา ๑๒๔ ผู้ถูกล่าวทาต้องปฏิบัติตามมาตรา ๑๒๔ โดยต้องยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวทาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการ ฝ่าฝืนคือวันที่ผู้ถูกล่าวทาได้รับทราบว่าการปรับลดตำแหน่ง คือวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ และต้องยื่นคำร้องภายใน ๖๐ วัน คือภายในวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เมื่อผู้ถูกล่าวทายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นระยะเวลาเกินกว่า ๖๐ วัน ตามที่กฎหมายกำหนด เป็นการมิได้ปฏิบัติ ตามวิธีการและขั้นตอนของกฎหมายที่กำหนดไว้ ผู้ถูกล่าวทาจึงไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวทา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกล่าวทาปรับลดตำแหน่งของผู้ถูกล่าวทา จากตำแหน่ง Supervisor เป็นตำแหน่ง Operator เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้ถูกล่าวทาไม่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกล่าวทาภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มี การฝ่าฝืนจึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตามมาตรา ๑๒๔ คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์จึงไม่จำต้องวินิจฉัยในประเด็นที่ ๒ ว่าผู้ถูกล่าวทาปรับลดตำแหน่งของผู้ถูกล่าวทา จากตำแหน่ง Supervisor เป็นตำแหน่ง Operator เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นาย [REDACTED] ผู้ถูกล่าวทา มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกล่าวทา ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน จึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้ถูกล่าวทา

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

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

กรรมการ

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

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

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

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

กรรมการ

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

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

กรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศฎญาณกุล)

(ลงชื่อ) ██████████
(นายพนัส ไทยล้วน)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████
(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสุมิตร จันทรสว่าง)

(ลงชื่อ) ██████████

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิตร)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

๑.ล๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑.ล๑