



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กลั่นแกล้งโยกย้ายตำแหน่งงาน และไม่มอบหมายงานให้ทำ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการ และประธานสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวไปปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และมอบหมายงานตามสภาพการจ้างเดิม และขอให้ผู้ถูกกล่าวหาใช้มาตรการในการสั่งให้พนักงานทำงานล่วงเวลาในมาตรการเดียวกันทุกคนไม่มีการเลือกปฏิบัติ และหยุดการกระทำที่ไม่ชอบต่อผู้กล่าวหา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตยางกันซึมและชิ้นส่วนยานยนต์ มีลูกจ้างประมาณ ๔,๗๐๐ คน โดยเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๖ สิงหาคม [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๔,๓๔๓ บาท ก่อนถูกโยกย้าย ทำงานในตำแหน่งหัวหน้าไลน์ผลิต ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Line Controller) สังกัด สายการผลิต [REDACTED] แผนก [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] วันทำงานปกติ วันจันทร์ - ศุกร์ เวลาทำงานแบ่งเป็น ๒ กะ กะเช้า เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลาตั้งแต่เวลา ๑๖.๒๐ - ๑๙.๐๐ น. กะกลางคืนเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา ๑๙.๐๐ - ๒๑.๔๐ น. พัก ๒๐ นาที

เริ่มงาน ๒๒.๐๐ น. วันเสาร์ - อาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เคยทำงานทั้งกะกลางวัน และกะกลางคืน สลับกะกันทุกสองสัปดาห์

บริษัทของผู้ถูกกล่าวหา มีสหภาพแรงงาน จำนวน ๔ สหภาพแรงงาน ประกอบด้วย ๑) สหภาพแรงงาน [REDACTED] ๒) สหภาพแรงงานลูกจ้าง [REDACTED] ๓) สหภาพแรงงาน [REDACTED] และ ๔) สหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ และได้รับคัดเลือกให้เป็นประธาน ครบวาระการดำรงตำแหน่งประธานประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน [REDACTED] ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] มีสมาชิกจำนวน ๑,๓๐๐ คน ชำระค่าบำรุงสหภาพปีละ ๑ ครั้ง ชำระเป็นเงินสด ๓๖๐ บาท ในวันที่มีการจัดประชุมใหญ่

ประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ มีสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานบางคนของผู้ถูกกล่าวหา ได้มาร้องกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการมาตรการโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) กรณีผู้ถูกกล่าวหาประกาศแจ้งทางเสียงตามสายส่งผลให้ลูกจ้างเดือดร้อนจากมาตรการดังกล่าว ดังนี้ ๑) มีประกาศยกเลิกการใช้ ล็อกเกอร์และนำล็อกเกอร์ออกซึ่งล็อกเกอร์เป็นที่เก็บของส่วนตัวของพนักงานและตู้อุปกรณ์การทำงานโดยไม่แจ้งเหตุผลเมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ ทำให้พนักงานบางส่วนไม่พอใจ แต่ยังให้ความร่วมมือทำงานล่วงเวลา ๒) การจัดระเบียบการใช้ห้องสุขาให้พนักงานที่มีรายชื่อ ๑๗ คน ใช้ห้องสุขาร่วมกันส่วนห้องที่ไม่มีรายชื่อไม่สามารถใช้ได้เพื่อไม่ให้ปะปนกัน ๓) การจัดระบบห้องรับประทานอาหาร เดิมรับประทานอาหารในโรงอาหารเป็นห้องปรับอากาศปรับเปลี่ยนเป็นพื้นที่โล่งไม่ใช้ห้องปรับอากาศ และผู้ถูกกล่าวหาจัดข้าวกล่องให้พนักงานทุกคนทำให้ไม่สามารถออกไปรับประทานอาหารหรือพักผ่อนตามปกติได้ ผู้กล่าวหารวบรวมปัญหาความเดือดร้อนและประชุมกรรมการสหภาพสหภาพแรงงานแล้วมีความเห็นให้แจ้งฝ่ายบริหารพิจารณาแก้ไขด้วยการจัดประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อพิจารณาร่วมกัน ต่อมาวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ได้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างกับฝ่ายบริหารเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่ายังคงใช้มาตรการเดิมต่อไป และตั้งแต่วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดกักตัวที่บ้าน ๑๔ วัน เนื่องจากภรรยาผู้กล่าวหาเป็นกลุ่มเสี่ยงใกล้ชิดผู้ติดเชื้อ COVID - 19 ต่อมาในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้จัดประชุมที่วัด [REDACTED] เพื่อชี้แจงพนักงานทราบเรื่องที่ร้องเรียนต่อสหภาพแรงงานว่าไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจนผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่ายังคงใช้มาตรการเดิม โดยผู้กล่าวหาอ้างว่าได้ดำเนินการประชุมตามมาตรการ COVID - 19 ไม่มีการจัดบันทึกการประชุมและลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเป็นการประชุมนอกเวลาทำงาน มีนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] เข้าร่วมประชุมด้วย

วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ระหว่างที่ผู้กล่าวหาพักตัว นาง [REDACTED] ผู้จัดการ มีคำสั่งทางแอปพลิเคชันไลน์ย้ายผู้กล่าวหา ไปทำงานที่สหภาพแรงงานเต็มเวลาโดยไม่ได้อบรมหมายให้ทำ คือทำงานที่สหภาพแรงงานทุกวัน และให้นาย [REDACTED] มาตรา หัวหน้าไลน์ [REDACTED] มาทำงานหัวหน้าไลน์ [REDACTED] แทนผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นหัวหน้าไลน์ [REDACTED] โรงงาน [REDACTED] มาโดยตลอดไม่เคยอยู่ไลน์อื่นมีลูกน้องประมาณ ๑๐ คน ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาไม่เคยถูกหัวหน้างานว่ากล่าวตักเตือน หรือมีหนังสือเตือนเรื่องการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีระเบียบปฏิบัติ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่สหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลา ฉบับลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ อนุญาตให้มีสหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลา เพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อสนับสนุนการ

ดำเนินงานจัดกิจกรรมต่างๆ และเพื่อส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายและกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยกำหนดให้สหภาพแรงงานเต็มเวลาใช้เวลาดำเนินการที่สหภาพแรงงานทุกวันศุกร์ตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ส่วนวันจันทร์ - วันพฤหัสบดี ให้ปฏิบัติงานภายในต้นสังกัดตามปกติ สำหรับการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด หรือการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดให้อยู่ในดุลยพินิจของกลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์ ส่วนงานฝ่ายผลิตให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ซึ่งมีรายชื่อลูกจ้างทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา มีจำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงานได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหา ๒ ฉบับ คือหนังสือฉบับที่ [REDACTED] เรื่องข้อเรียกร้องต่อสถานการณ์ของการแพร่ระบาด COVID -19 โดยขอให้ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งตัวแทนพนักงานทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพนักงานเพื่อพิจารณาหาทางออกร่วมกันอย่างเหมาะสม และหนังสือที่ [REDACTED] เรื่องการกระทำไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงาน โดยขอให้จัดประชุมคณะกรรมการลูกจ้างวาระเร่งด่วนกรณีนาง [REDACTED] มีคำสั่งเปลี่ยนแปลงหน้าที่ผู้กล่าวหาหลังจากครบกำหนดกักตัวให้ทำงานกะเช้าตลอด ต่อมาวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาตรวจพบว่าตนเองติดเชื้อ COVID -19 ได้พักรักษาตัวที่โรงพยาบาลสนาม [REDACTED] ๑๔ วัน หยุดงานตามใบรับรองแพทย์ ๗ วัน และกักตัวที่บ้านโดยผู้ถูกกล่าวหาให้ทำงานที่บ้าน Work From Home อีก ๗ วัน จนถึงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ ต่อมาวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหากลับมาทำงานได้โทรศัพท์และไลน์หานาง [REDACTED] และได้รับแจ้งจากนาง [REDACTED] ว่ามีการปรับแผนการผลิตและจัดผังคนใหม่ ทำให้ไม่มีงานให้ผู้กล่าวหาทำ และให้ผู้กล่าวหาไปทำงานที่สหภาพแรงงานเต็มเวลา ไม่ต้องเข้าประจำไลน์การผลิตให้เป็นไปตามเดิม จากนั้นได้ติดต่อไปที่ นาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่าย [REDACTED] และได้ประสานขอพบนาย [REDACTED] แต่ไม่ได้คุยกัน เนื่องจากนาย [REDACTED] ต้องการพูดคุยเพียง ๒ คน แต่ผู้กล่าวหาต้องการให้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อให้มีคนกลางรับทราบปัญหา

ผู้กล่าวหาได้รับคำสั่งย้ายทางแอปพลิเคชันไลน์จากนาง [REDACTED] เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากเป็นผู้มีความเสี่ยงสูงและติดเชื้อ COVID -19 ในเวลาต่อมา โดยกล่าวอ้างว่า Order ลดลง และมีการยุบไลน์การผลิตหนึ่งไลน์ ผู้กล่าวหาได้กลับมาทำงานเมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ และได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เนื่องจากได้รับการแก้ไขปัญหจากผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อแก้ไขปัญหาของผู้กล่าวหาและผลการประชุมไม่มีอะไรชัดเจน ผู้จัดการแผนกคนใหม่ได้เรียกผู้กล่าวหาไปคุยว่าจะเปลี่ยนงานให้ ซึ่งการทำงานล่วงเวลาไม่แน่นอนจะพิจารณาเป็นคราวๆ ไป ผู้กล่าวหาขอให้ทำหนังสือเพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาว่าเป็นธรรมกับผู้กล่าวหาหรือไม่ ขณะนี้รอการจัดทำหนังสือ การที่ผู้กล่าวหาต้องไปทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาทุกวัน ทำให้สูญเสียรายได้เนื่องจากไม่ได้ทำงานล่วงเวลา ไม่ได้ค่าอาหารกะดึก จำนวน ๓๐ บาท ค่ากะกลางคืน ๑๕๕ บาท รวมเป็นเงิน ๑๘๕ บาทต่อคืนค่าอาหารทำงานล่วงเวลา ๔๐ บาท และถูกดูหมิ่น มีเจตนาเพื่อลดความน่าเชื่อถือต่อองค์กรสหภาพแรงงาน ซึ่งประธานสหภาพแรงงานอีก ๓ สหภาพแรงงานไม่ถูกโยกย้ายไปทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา

ผู้ถูกกล่าวหา กล่าวอ้างและนำสืบว่าบริษัท [REDACTED] จัดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตยางกันซึมและชิ้นส่วนยานยนต์ ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๔,๕๐๐ คน รับผู้กล่าวหาเข้าทำงาน

เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๘ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่ง หัวหน้างาน (Line Controller) สังกัด สายการผลิต [REDACTED] แผนก [REDACTED] โรงงานผลิต [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๔,๓๔๓ บาท วันทำงานปกติ วันจันทร์ - ศุกร์ การทำงานแบ่งเป็นกะ กะเช้า ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา ๑๖.๒๐ - ๑๙.๐๐ น. และกะกลางคืน ๒๒.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา ๑๙.๐๐ - ๒๑.๔๐ น. กำหนดให้วันเสาร์เป็นวันหยุดพิเศษ และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ สลับกะกันทุกสองสัปดาห์

ผู้กล่าวหาได้รับแต่งตั้งเป็น “หัวหน้างาน” (Line Controller) ตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ และได้โยกย้ายให้มาสังกัดกลุ่มงาน [REDACTED] ในปี ๒๕๕๕ มีหน้าที่เป็น “ผู้ฝึกสอน” ช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาในกระบวนการฝึกอบรมพนักงานใหม่สำหรับงานการผลิต และช่วยจัดทำสื่อการสอน ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับผู้กล่าวหาเนื่องจากสามารถทำงานให้กับสายการผลิตและทำงานให้กับสหภาพแรงงานได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อกันมากนัก กำหนดให้ทำงานเฉพาะกะกลางวัน ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. และปกติจะไม่ได้ทำงานล่วงเวลา ยกเว้นมีงานต่อเนื่องหรือมีกิจกรรมพนักงาน/สหภาพแรงงาน จะมีการร้องขอและอนุมัติเป็นครั้งคราว ปี ๒๕๕๙ ได้โยกย้ายผู้กล่าวหาไปช่วยทำงานที่กลุ่มงานผลิต [REDACTED] ซึ่งต้องการคนช่วยทำงานวิเคราะห์งานการผลิตและถ่าย VDO เพื่อทำสื่อการสอน (Job Operation Analysis) เป็นการทำงานเฉพาะกะกลางวัน โดยปกติไม่มีการทำงานล่วงเวลาเช่นเดียวกันกับงาน [REDACTED] ในปี ๒๕๖๒ ให้ผู้กล่าวหาโยกย้ายกลับมาทำงานกับกลุ่มงาน [REDACTED] ตามเดิม ต่อมาวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๓ ได้มีการยุบกลุ่มงาน [REDACTED] เพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยกระจายงานการสอนงานให้ไปจัดทำกันเองในแต่ละกลุ่มงาน ผู้กล่าวหาได้ถูกโยกย้ายมาสังกัดกลุ่มงานผลิต [REDACTED] โรงงานผลิต [REDACTED] แต่ยังคงได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้ฝึกสอนเช่นเดิมยังคงอยู่ในตำแหน่ง Line Controller หากสายการผลิตขาดคนหรือมีงานเร่งด่วนจะเรียกตัวผู้กล่าวหาไปช่วยทำงานเป็นครั้งคราวตามแต่จะได้รับมอบหมาย ตำแหน่ง Line Controller หรือ หัวหน้างาน จะใช้แบบกำหนด “ลักษณะงาน” (Job Description) เดียวกัน แต่จะมีการมอบหมายหน้าที่โดยละเอียดของแต่ละคน แตกต่างกันตามความจำเป็นของการบริหารการผลิต บางคนจะทำหน้าที่ควบคุมพนักงานผลิตตามชื่อตำแหน่ง แต่บางคนจะให้ทำหน้าที่ช่วยงานสนับสนุนการผลิต ในลักษณะของพนักงานอาวุโส หรือพนักงานปรับตั้งเครื่องจักร

ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าที่บริษัทมีสหภาพแรงงาน จำนวน ๔ สหภาพ ตามที่ผู้กล่าวหา กล่าวอ้าง โดยผู้กล่าวหา เป็นประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ส่วนประธานสหภาพแรงงานอีก ๓ สหภาพ มีการทำงาน ดังนี้ ๑) นาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทำงานตำแหน่ง [REDACTED] สังกัดกลุ่มงานผลิต [REDACTED] โรงงานผลิต [REDACTED] ๒) นาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทำงานตำแหน่ง [REDACTED] สังกัดกลุ่มงานผลิต [REDACTED] โรงงานผลิต [REDACTED] และ [REDACTED] ๓) นาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทำงานตำแหน่ง [REDACTED] สังกัดกลุ่มงานผลิต [REDACTED] โรงงานผลิต [REDACTED]

ปี ๒๕๖๐ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องขอให้มีตัวแทนสหภาพแรงงานทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาทุกวัน ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน จึงอนุญาตเป็นทางการให้ตัวแทนสหภาพแรงงานปฏิบัติหน้าที่สหภาพแรงงานเต็มเวลา และได้ออกระเบียบปฏิบัติ ฉบับลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ เรื่องการปฏิบัติหน้าที่สหภาพแรงงานเต็มเวลา กำหนดให้สหภาพแรงงานเต็มเวลา มีเวลาดำเนินการทุกวันศุกร์ เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ส่วนวันจันทร์ - พุธสัปดาห์ ให้ปฏิบัติงานภายในต้นสังกัดตามปกติ มีพนักงาน จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา เพื่อเป็นประโยชน์ต่อ

ตัวแทนของสหภาพแรงงานให้สามารถทำงานประจำและเพิ่มรายได้จากการทำงานล่วงเวลาไปพร้อมกับการทำงานของสหภาพแรงงาน แต่ในทางปฏิบัติเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้แต่งตั้งตัวแทนสหภาพแรงงาน ให้เป็นคณะกรรมการเพื่อช่วยเหลือในงานการดูแลพนักงานหลายคณะ เช่น คณะกรรมการลูกจ้างฯ คณะกรรมการความปลอดภัยฯ คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการรับ-ส่ง คณะกรรมการโรงอาหาร เป็นต้น ซึ่งจะมีการร้องขอให้เข้าประชุมและร่วมกิจกรรมในวันอื่นๆ นอกเหนือ จากวันศุกร์ และไม่นับรวมกิจกรรมของสหภาพแรงงานเอง ซึ่งสหภาพแรงงานได้ขออนุญาตไปประชุมหรือร่วมกิจกรรม และผู้ถูกกล่าวหาอนุญาตเป็นคราวๆ ไป

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นประธาน ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา ตามหนังสือที่ [REDACTED] โดยข้อ ๑๓ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้มีการสมทบการสหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลาวันจันทร์ - ศุกร์ จำนวน ๑ คน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่ต้องพะวงกับงานในสายการผลิต ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันให้นำข้อเรียกร้องข้อนี้ไปหารือในรายละเอียดและข้อสรุปในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง แต่จนถึงปัจจุบันสหภาพแรงงานยังไม่ได้เสนอตัวแทนที่จะทำงานเต็มเวลาเนื่องจากได้ขอต่อรองให้ผู้ถูกกล่าวหาประกันว่าจะให้ตัวแทนสหภาพแรงงานที่ทำงานเต็มเวลาได้ทำงานล่วงเวลาขั้นต่ำตามที่ตกลงกันอย่างสม่ำเสมอ เพราะพนักงานฝ่ายผลิตทั่วไปจะทำงานล่วงเวลาต่อเนื่องเกือบทุกวัน หากทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาจะไม่ได้ทำงานล่วงเวลาทำให้สูญเสียรายได้ค่าทำงานล่วงเวลา ผู้ถูกกล่าวหาไม่ตกลงเพราะการทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาจะไม่มีการทำงานล่วงเวลา หรือถ้ามีก็จะเป็นครั้งคราวไม่ประจำ

เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหา ได้ร้องขอต่อนาง [REDACTED] ผู้จัดการกลุ่มงาน [REDACTED] เพื่อเข้าทำงานในสายการผลิตแบบเต็มเวลาเนื่องจากมีปัญหาด้านการเงินต้องการรายได้เพิ่มจากการทำงานล่วงเวลา และทำงานกะกลางคืน นาง [REDACTED] เห็นว่า ตำแหน่ง Setup Man ของสายการผลิต [REDACTED] ว่าง และต้องการช่วยเหลือจึงให้ผู้กล่าวหาเปลี่ยนงานจากหน้าที่ “ผู้ฝึกสอน” เป็น “พนักงานปรับตั้งเครื่องจักร” [REDACTED] เพราะมีการทำงานกะ และทำงานล่วงเวลา โดยเริ่มทดลองทำงานประมาณกลางเดือนมีนาคม ๒๕๖๔ ไม่มีการออกคำสั่งอย่างเป็นทางการ เนื่องจากเป็นการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงหน้าที่ภายในหน่วยงาน ไม่ใช่การโยกย้าย ทั้งนี้ นาง [REDACTED] ได้แจ้งเงื่อนไขแก่ผู้กล่าวหาว่าการทำงานเป็น Setup Man จะต้องทุ่มเทและให้เวลาเต็มที่ และต้องประจำอยู่ในสายการผลิตตลอดเวลาไม่สามารถปลีกตัวไปทำงานสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่ ผู้กล่าวหาตอบรับและให้คำมั่นว่าจะตั้งใจทำงานเต็มที่ เมื่อผู้กล่าวหาได้ถูกโยกย้ายเข้าไปทำงานในสายการผลิต งานเดิมของผู้กล่าวหาได้ถูกมอบหมายให้นางสาว [REDACTED] และนาย [REDACTED] ซึ่งเคยทำงานนี้ร่วมกันรับผิดชอบแทนในการหมุนเวียนงานของพนักงานภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดรายชื่อนลงในเอกสาร [REDACTED] แจ้งให้พนักงานทราบ และให้มีผลในวันที่ ๑ ของทุกเดือน ในระหว่างที่ผู้กล่าวหา ทำงานในสายการผลิตระหว่างเดือนมีนาคม - สิงหาคม ๒๕๖๔ ยังคงปลีกตัวไปทำงานที่ทำการของสหภาพแรงงานบ่อยครั้ง ไม่ได้อยู่ประจำในสายการผลิตตลอดเวลาตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกัน หลายครั้งไม่พบผู้กล่าวหาในพื้นที่การผลิตต้องตามตัวให้มาทำงาน และบางครั้งที่ผู้บังคับบัญชาเรียกให้มาทำงานแต่ผู้กล่าวหาขอทำงานของสหภาพแรงงานไม่สามารถกลับเข้าทำงานในสายการผลิตได้ นาย [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายผลิตทราบ แต่ได้ละมุนละวญให้ไม่ได้ตักเตือน เพราะเห็นว่าผู้กล่าวหาทำงานเพื่อส่วนรวมช่วยแก้ปัญหาให้กับพนักงาน และได้แก้ปัญหาโดยการหมุนเวียนให้พนักงานอื่นไปทำงานแทนระหว่างที่ผู้กล่าวหาไม่ได้อยู่ในสายการผลิต

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา COVID - 19 สายพันธุ์เดลต้า ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์ควบคุมการแพร่ระบาด COVID - 19 ฉบับลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ และได้ปรับปรุงระเบียบการควบคุมการแพร่ระบาด COVID - 19 ฉบับลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ต่อมาช่วงเดือน สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๔ มีการแพร่ระบาดเชื้ดั่งกล่าวค่อนข้างรุนแรงมีพนักงานติดเชื้อ COVID - 19 จำนวนกว่า ๒๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องเพิ่มมาตรการรักษาระยะห่างระหว่างบุคคล เช่น การจัดแบ่งพื้นที่ การใช้ห้องน้ำ เป็นต้น ให้เข้มงวดมากขึ้นเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดในวงกว้าง ซึ่งถ้าควบคุมไม่ได้อาจทำให้ ผู้ถูกกล่าวหา ปิดการผลิตตามมาตรการของสาธารณสุขซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจมาก ต่อมาวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อนร่วมงานกรรยาของผู้กล่าวหาที่ทำงานด้วยกันในโรงอาหารของผู้ถูกกล่าวหาติดเชื้อ COVID - 19 ซึ่งตามระเบียบการป้องกันโรคติดเชื้อ COVID - 19 ของผู้ถูกกล่าวหา ถือได้ว่ากรรยาผู้กล่าวหา “เป็นผู้มีความเสี่ยงสูง” จึงให้กรรยาของผู้กล่าวหาหยุดกักตัวสังเกตอาการที่บ้าน ๑๔ วัน และให้ผู้กล่าวหากักตัว ด้วยเช่นกันโดยได้รับค่าจ้างและไม่คิดเป็นวันลา จากการที่ผู้กล่าวหาต้องกักตัวหลายวัน นาง [REDACTED] ได้ทบทวน และวางแผนการผลิตใหม่ เนื่องจาก Order ลดลงและไม่มี Setup Man ทำงานในสายการผลิต [REDACTED] ในวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงได้วางแผนโยกย้ายพนักงานจากสายการผลิต [REDACTED] ซึ่งขณะนั้นปิดการผลิตชั่วคราว ให้มาทำงานแทนผู้กล่าวหา และให้ผู้กล่าวหาเปลี่ยนกลับไปทำงานในหน้าที่ผู้ฝึกสอน และแจ้งให้ผู้กล่าวหา ทราบทาง แอปพลิเคชันไลน์ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาซึ่งอยู่ระหว่างถูกกักตัว ได้ชักชวนพนักงานที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานของโรงงานผลิต [REDACTED] ประมาณ ๓๐ คน ให้ยกเลิกการทำงานล่วงเวลาตามแผนการผลิตเวลา ๑๖.๒๐ - ๑๙.๐๐ น. ออกไปประชุมที่วัด [REDACTED] เพื่อพูดคุยและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของพนักงาน จากความเข้มงวดมาตรการป้องกัน COVID - 19 ของโรงงาน [REDACTED] ซึ่งกิจกรรมที่ผู้กล่าวหาที่วัด [REDACTED] เป็นการทำผิดประกาศของทางราชการซึ่งช่วงเวลานั้นห้ามจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวมากกว่า ๕ คนขึ้นไป แต่เนื่องจากพนักงานอยู่ในระหว่างการกักตัวและยังไม่มีเจ้าของพื้นที่/เจ้าหน้าที่ราชการแจ้งการกระทำผิด กฎหมายเมื่อยังไม่มีกรกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจึงยังไม่ได้เปิดการไต่สวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์นี้ ต่อมา วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานมีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาเรื่องข้อเรียกร้องต่อสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID - 19 สรุปได้ว่าทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงเรื่องดังกล่าวที่มีผลกระทบต่อพนักงานขอให้แจ้งตัวแทนพนักงาน เพื่อหาทางออกร่วมกันตามหนังสือที่ [REDACTED] นอกจากนี้ในวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหายังได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาอีกหนึ่งฉบับร้องเรียนการกระทำอันไม่เป็นธรรมกรณีนาง [REDACTED] สั่งให้ เปลี่ยนแปลงหน้าที่โดยไม่เป็นธรรม ให้เข้ากะกลางวันตลอดและไม่ได้ทำงานเดิมทำให้ผู้กล่าวหาเดือดร้อน ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาเรื่องนี้เป็นวาระเร่งด่วนในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง ตามหนังสือที่ [REDACTED] [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้จัดประชุมตามที่ผู้กล่าวหาร้องขอต่อมาวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้รับการยืนยันผลตรวจจากโรงพยาบาลว่าติดเชื้อ COVID - 19 ผู้ถูกกล่าวหาจึงสั่งกักตัวพนักงาน ทั้ง ๓๐ คน ที่ไปร่วมประชุมกับผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่วัด [REDACTED] เป็นเวลา ๑๔ วัน ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาได้พักรักษาตัวตั้งแต่วันที่ ๓ กันยายน ถึง วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ รวม ๓๑ วัน ต่อมาวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับตำแหน่งและแต่งตั้งนาย [REDACTED] เป็นผู้ช่วยผู้จัดการกลุ่มงาน [REDACTED] แทนนาง [REDACTED] ซึ่งถูกโยกย้ายไปเป็นผู้จัดการโครงการ และ ในวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหากลับมาทำงานตามปกติ แต่ไม่ได้ไปรายงานตัวเข้าทำงานกับนาย [REDACTED] และได้สอบถามนาง [REDACTED] เพื่อขอกลับมาทำงาน Setup Man นาง [REDACTED] แจ้งว่า ตำแหน่ง Setup Man

ที่ผู้กล่าวหาเคยปฏิบัตินั้นได้มอบหมายให้พนักงานคนอื่นทำงานแทนแล้ว และแนะนำให้ไปสอบถามนาย [REDACTED] แต่ผู้กล่าวหาไม่ไปและได้แจ้งนาย [REDACTED] ว่าต้องการทำงาน Setup Man เท่านั้น ไม่ต้องการทำงานผู้ฝึกสอน เรื่องนี้อยู่ระหว่างการร้องทุกข์กับผู้ถูกกล่าวหาและได้มอบหมายให้กลุ่มงานแรงงานสัมพันธ์เปิดการสอบสวน ข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากผู้กล่าวหาและผู้บังคับบัญชาผู้กล่าวหา และให้นำเรื่องนี้เข้าหารือในที่ประชุมคณะกรรมการ ลูกจ้างในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อหาข้อยุติ แต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้อง กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงกลายเป็นเรื่องพิพาทที่ต้องตัดสินโดยราชการ ผู้ถูกกล่าวหาจึงถอดวาระนี้ออกจากการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง และผู้บริหารของโรงงาน [REDACTED] ได้พิจารณา เห็นว่าอาจเป็นประเด็นที่จะทำให้เกิดความวุ่นวาย จึงให้ผู้กล่าวหาอยู่ประจำที่ทำการสหภาพแรงงานไปก่อน จนกว่าจะหาข้อยุติในเรื่องนี้ได้ โดยนาย [REDACTED] ได้ประสานให้ผู้กล่าวหาไปรายงานตัวกับนาย [REDACTED] เพื่อเข้า ทำงานและหาข้อยุติร่วมกันในวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งวันดังกล่าวผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาได้ชี้แจงสาเหตุ การโยกย้ายให้ผู้กล่าวหาทราบว่าพนักงานที่มาทำงานแทนผู้กล่าวหาสามารถทำงานในสายการผลิตได้อย่างเต็มที่ และต่อเนื่องตรงกับความต้องการของสายการผลิตจึงไม่สามารถจัดงาน Setup Man ให้ทำได้ ผู้กล่าวหา ต้องปฏิบัติหน้าที่ผู้ฝึกสอนซึ่งเป็นหน้าที่ดั้งเดิมไปก่อนจนกว่าจะหาข้อสรุปร่วมกันได้ ผู้กล่าวหาได้ร้องขอคำสั่ง โยกย้ายเป็นทางการ ผู้บังคับบัญชาแจ้งว่าการโยกย้ายหน้าที่ภายในหน่วยงานจะใช้การระบุในเอกสาร [REDACTED] และประกาศให้ทราบด้วยวาจาเท่านั้น โดยการโยกย้ายทั้งหมดที่ผ่านมาใช้วิธีการแบบเดียวกันไม่ได้เลือกปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาได้สอบถามว่าผู้กล่าวหาจะเข้ามาทำงานในสายการผลิตตามหน้าที่ผู้ฝึกสอนได้เมื่อไร ผู้กล่าวหาแจ้งว่า ต้องการให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาคำร้องกล่าวหาเสร็จก่อน ในการทำหน้าที่ Setup Man นั้น ต้องดูแลการผลิต งานปรับตั้งเครื่องจักรจะต้องอยู่ประจำในพื้นที่การผลิตตลอดเวลาระหว่างเวลาทำงาน เพราะหาก เครื่องจักรหรืองานมีปัญหาจะเข้ามาดูแลได้รวดเร็ว คุณสมบัติสำคัญมี ๒ ข้อ คือ ๑) สามารถอยู่ทำงานในพื้นที่ การผลิตได้เต็มเวลาทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันศุกร์ รวมทั้งทำงานล่วงเวลาตามแผนงานที่กำหนดไม่สามารถปลีกตัว ออกไปทำกิจกรรมอื่นได้ และ ๒) เมื่อผู้กล่าวหาเข้าทำงานในสายการผลิตแล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท และสถานะ Setup Man ไม่แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานซึ่ง ผู้กล่าวหายังคงยึดติดกับสถานะที่ตนเองเป็นประธานสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีประเด็นพิจารณา ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่งงานของผู้กล่าวหา และไม่มอบหมายงานให้ทำ เนื่องจากสาเหตุใด ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกิจการ ผลิตยางกันซึมและชิ้นส่วนยานยนต์ มีลูกจ้างประมาณ ๔,๕๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาเข้าทำงาน เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม [REDACTED] ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Line Controller) สังกัด สายการผลิต [REDACTED] แผนก [REDACTED] โรงงานผลิต [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๔,๓๔๓ บาท วันทำงานปกติ วันจันทร์ - ศุกร์ เวลาทำงานแบ่งเป็นกะ กะเช้า ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา ๑๖.๒๐ - ๑๙.๐๐ น. และกะกลางคืน ๒๒.๐๐ - ๐๗.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลา ๑๙.๐๐ - ๒๑.๔๐ น. สลับกะกันทุกสองสัปดาห์ ในบริษัทของผู้ถูกกล่าวหา มีสหภาพแรงงาน จำนวน ๔ สหภาพ คือ ๑) สหภาพแรงงาน [REDACTED] ๒) สหภาพแรงงาน [REDACTED] ๓) สหภาพแรงงาน [REDACTED] และ ๔) สหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาเป็นสมาชิก และเป็นประธาน โดยผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม [REDACTED] จากสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - 19) สายพันธ์ุเดลต้า มีการระบาดค่อนข้างรุนแรงช่วงเดือน สิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๔ ทำให้พนักงานติดเชื้อ COVID - 19 จำนวนกว่า ๒๐๐ คน ผู้ถูกกล่าวหาจึงปรับเพิ่ม

มาตรการการบริหารจัดการ COVID - 19 โดยการรักษาระยะห่างระหว่างบุคคล การจัดแบ่งพื้นที่ การใช้ห้องน้ำ ให้เข้มงวดมากขึ้นเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดในวงกว้าง เพราะหากควบคุมไม่ได้จะต้องปิดการผลิตตามมาตรการ ของทางสาธารณสุขจะส่งผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ การปรับเปลี่ยนมาตรการอย่างเข้มงวด ส่งผลให้มีสมาชิก สหภาพแรงงานและพนักงานบางส่วนไม่พอใจ ได้ร้องเรียนต่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] ว่าทำให้ พนักงานเดือดร้อน ดังนี้ ๑) ประกาศยกเลิกการใช้สติกเกอร์และนำสติกเกอร์ออก ซึ่งเป็นที่เก็บของส่วนตัวของ พนักงานและตู้อุปกรณ์การทำงานโดยไม่แจ้งเหตุผล ๒) การจัดระเบียบการใช้ห้องสุขาโดยจัดให้พนักงานที่มีรายชื่อ ๑๗ คน ใช้ห้องสุขาร่วมกันส่วนห้องที่ไม่มีรายชื่อไม่สามารถใช้ได้ ๓) ยกเลิกการใช้ห้องอาหารปรับอากาศ โดย นำโต๊ะ เก้าอี้ ออกมาตั้งกระจายด้านนอกเป็นพื้นที่โล่ง และผู้ถูกกล่าวหาจัดข้าวกล่องให้พนักงานทุกคนทำให้ ไม่สามารถออกไปรับประทานอาหารหรือพักผ่อนตามปกติได้ ผู้กล่าวหาในฐานะประธานได้รับรวบรวมปัญหา และนำเสนอ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างแก้ไขปัญหาดังกล่าวเมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผลปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหา ยังคงใช้มาตรการเดิม ต่อมาวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อนร่วมงานภรรยาของผู้กล่าวหาที่ทำงานในโรงอาหาร ของผู้ถูกกล่าวหาติดเชื้อ COVID - 19 ภรรยาผู้กล่าวหาจึงเป็น “ผู้มีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ COVID - 19” ผู้ถูกกล่าวหาได้สั่งให้ภรรยาพร้อมกับผู้กล่าวหาหยุดกักตัวอยู่ที่บ้าน ๑๔ วัน ตั้งแต่วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ เมื่อผู้กล่าวหาถูกกักตัวเป็นระยะเวลานาน นาง [REDACTED] ได้ทบทวนและวางแผนการผลิตใหม่เนื่องจาก ไม่มี Setup Man ทำงานในสายการผลิต [REDACTED] ประกอบกับ Order ลดลง และในวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงโยกย้ายนาย [REDACTED] จากหัวหน้าไลน์ [REDACTED] ซึ่งปิดการผลิตชั่วคราวมาเป็นหัวหน้าไลน์ [REDACTED] แทน ผู้กล่าวหา และในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้จัดประชุมที่วัด [REDACTED] เพื่อแจ้งให้พนักงาน ทราบผลการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงใช้มาตรการเดิม เป็นการจัดประชุมหลังเวลาเลิกงาน มีพนักงานเข้าร่วมประชุมประมาณ ๓๐ คน รวมประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทั้งนี้ ผู้กล่าวหา อ้างว่าดำเนินการประชุมตามมาตรการ COVID - 19 ไม่มีการจดบันทึกและการลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมประชุม ต่อมาวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ นาง [REDACTED] ได้มีคำสั่งโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในหน้าที่ผู้ฝึกสอนให้ทำงาน ที่สหภาพแรงงานเต็มเวลาโดยไม่ได้อบรมหมายงานให้ทำ คือทำงานที่สหภาพแรงงานทุกวันและได้แจ้งให้ผู้กล่าวหา ทราบทางแอปพลิเคชัน ต่อมาวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้มีหนังสือถึงผู้ถูกกล่าวหาเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรมกรณีนาง [REDACTED] มีคำสั่งให้เปลี่ยนแปลงหน้าที่โดยไม่เป็นธรรม และต้องการให้ ผู้ถูกกล่าวหา พิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าวในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง และในวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาติดเชื้อ COVID - 19 เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องสั่งกักตัวพนักงานทุกคนที่ไปร่วมประชุมที่วัด [REDACTED] ทุกคน เป็นเวลา ๑๔ วัน ส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาได้พักรักษาตัวต่อเนื่องจนถึงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ ต่อมาวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหากลับมาทำงานตามปกติ และได้ไปทำงานที่สหภาพแรงงาน และได้แจ้ง นาง [REDACTED] ว่าต้องการทำงาน Setup Man เท่านั้น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะนำเรื่องการโยกย้ายผู้กล่าวหาหารือต่อ ที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างในวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เพื่อหาข้อยุติ แต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหากลับแก้งโยกย้ายตำแหน่งงาน และไม่มอบหมายงานให้ทำ ผู้ถูกกล่าวหาจึงขอควาระนี้ออกจากการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง และให้ผู้กล่าวหา ทำงานที่สหภาพแรงงานไปจนกว่าจะหาข้อยุติได้ เนื่องจากการทำหน้าที่ Setup Man นั้นต้องดูแลการผลิตจะต้อง อยู่ประจำในพื้นที่การผลิตตลอดเวลาระหว่างเวลาทำงาน เพราะหากเครื่องจักรหรืองานมีปัญหาจะเข้ามาดูแล ได้รวดเร็ว ซึ่งคุณสมบัติสำคัญที่ต้องมี คือ ๑) สามารถอยู่ทำงานในพื้นที่การผลิตได้เต็มเวลาทำงานปกติ วันจันทร์ - วันศุกร์ ทำงานล่วงเวลาตามแผนงานที่กำหนด รวมทั้งไม่สามารถปลีกตัวออกไปทำกิจกรรม

อื่นได้ และ ๒) ถ้าผู้กล่าวหาเข้าทำงานในสายการผลิตแล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและสถานะ Setup Man ไม่แสดงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้กล่าวหายังคงยึดติดกับสถานะที่ตนเองเป็นประธานสหภาพแรงงาน การที่ผู้กล่าวหาต้องทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาทุกวันทำให้สูญเสียรายได้คือไม่ได้ทำงานล่วงเวลา ไม่ได้ค่าอาหารกะดึก ค่ากะกลางคืน และค่าอาหารทำงานล่วงเวลา รวมทั้งถูกดูหมิ่น มีเจตนาเพื่อลดความน่าเชื่อถือต่อองค์กรสหภาพแรงงาน และไม่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติ ฉบับลงวันที่ ๒๕๖๔ เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่สหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลา ที่กำหนดให้สหภาพแรงงานเต็มเวลามีเวลาดำเนินการในทุกวันศุกร์ เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ส่วนวันจันทร์ - พุธสัปดาห์ ให้ปฏิบัติงานภายในสังกัดตามปกติ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหา เป็นสมาชิกและเป็นประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Line Controller) สังกัดสายการผลิต จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา COVID - 19 มีพนักงานของผู้ถูกกล่าวหาติดเชื้อ COVID - 19 ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เพิ่มมาตรการเข้มงวดมากขึ้นในการรักษาระยะห่างระหว่างบุคคล เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดในวงกว้าง ส่งผลให้มีสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานบางส่วนไม่พอใจมาตรการดังกล่าว ได้ร้องเรียนต่อสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาในฐานะประธาน ได้รวบรวมปัญหาเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อพิจารณาแก้ไขผลปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงใช้มาตรการเดิม ต่อมาวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้กักตัวที่บ้าน ๑๔ วัน เนื่องจากเป็นผู้มีความเสี่ยงสูงที่จะติดเชื้อ COVID - 19 ในระหว่างกักตัวเมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงาน ได้จัดประชุมที่วัด เพื่อชี้แจงให้สมาชิกและพนักงานทราบว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงใช้มาตรการเดิม มีสมาชิกเข้าร่วมประชุม ๓๐ คน รวมประธานสหภาพแรงงานลูกจ้าง ต่อมาวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีคำสั่งทางแอปพลิเคชันไลน์โยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานที่สหภาพแรงงานเต็มเวลาทุกวันและไม่มอบหมายงานให้ทำ เนื่องจากคำสั่งซื้อลดลงและมีการยุบไลน์ผลิต และได้มอบหมายให้ หัวหน้า มาปฏิบัติหน้าที่แทนผู้กล่าวหา ซึ่งสามารถทำงานในสายการผลิตได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง ตรงกับความต้องการของสายการผลิต ต่อมาวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาติดเชื้อ COVID - 19 ต้องพักรักษาตัวจนถึงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๔ และผู้ถูกกล่าวหาได้สั่งกักตัวผู้ไปร่วมประชุมที่วัด ทุกคนรวมทั้งเห็นว่าการจัดประชุมที่วัด เป็นการทำผิดประกาศของทางราชการซึ่งห้ามจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวมากกว่า ๕ คนขึ้นไป เพียงแต่ยังไม่มีเจ้าของพื้นที่/เจ้าหน้าที่ราชการแจ้งการกระทำผิดกฎหมาย ผู้ถูกกล่าวหาจึงยังไม่ไต่สวนข้อเท็จจริง ต่อมาวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงได้มาปฏิบัติงานตามปกติและไปทำงานที่สหภาพแรงงานทุกวัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะหารือเรื่องโยกย้ายผู้กล่าวหาในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ แต่ต้องถอยถอยเพราะเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างเนื่องจากเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงให้ผู้กล่าวหาทำงานที่สหภาพแรงงานไปจนกว่าจะหาข้อยุติได้ เนื่องจากการทำหน้าที่ Setup Man นั้นต้องดูแลการผลิตจะต้องอยู่ประจำ ในพื้นที่การผลิตตลอดเวลาระหว่างเวลาทำงาน เพราะหากเครื่องจักรหรืองานมีปัญหาจะเข้ามาดูแลได้รวดเร็ว สามารถทำงานในพื้นที่การผลิตได้เต็มเวลาทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันศุกร์ รวมทั้งทำงานล่วงเวลาตามแผนงานที่กำหนดไม่ปลีกตัวออกไปทำกิจกรรมอื่น ถ้าผู้กล่าวหาต้องการกลับเข้าทำงานในสายการผลิตเหมือนเดิมจะต้องไม่ยึดติดกับสถานะที่ตนการเป็นประธานสหภาพแรงงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ที่ผ่านมามีการทำหน้าที่ Setup Man ของผู้กล่าวหาไม่เคยถูกเตือนเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด การทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาทุกวันนอกจากจะส่งผลกระทบต่อรายได้ของผู้กล่าวหา

ลดลงแล้ว ยังทำให้ถูกดูหมิ่น และลดความน่าเชื่อถือต่อองค์กรสหภาพแรงงาน และยังไม่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติ ฉบับลงวันที่ [REDACTED] เรื่องการปฏิบัติหน้าที่สหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลา กำหนดให้สหภาพแรงงานเต็มเวลามีเวลาดำเนินการในทุกวันศุกร์ เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. สำหรับวันจันทร์ - พฤหัสบดี ให้ปฏิบัติงานภายในสังกัดตามปกติ จากข้อเท็จจริงข้างต้นจึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานที่สหภาพแรงงานเต็มเวลาทุกวันตั้งแต่วันจันทร์ - ศุกร์ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหารวบรวมปัญหาที่ได้รับจากลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงานไม่พอใจการปรับเพิ่มมาตรการการป้องกัน COVID - 19 เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างอันอาจเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจซึ่งการนำเสนอปัญหาดังกล่าวเป็นบทบาทของผู้กล่าวหาในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงานในฐานะประธานสหภาพแรงงาน

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่งงานของผู้กล่าวหา และไม่มอบหมายงานให้ทำ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ผู้กล่าวหาได้มีระเบียบปฏิบัติ ฉบับลงวันที่ [REDACTED] เรื่องการปฏิบัติหน้าที่สหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลา กำหนดให้สหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลาเพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร มีเวลาดำเนินการทุกวันศุกร์ ตั้งแต่เวลา ๐๗.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ส่วนวันจันทร์ - พฤหัสบดี ให้ปฏิบัติงานภายในสังกัดตามปกติ การที่ผู้กล่าวหาถูกกักตัว ๑๔ วัน ตั้งแต่วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพราะเป็นผู้มีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ COVID - 19 และในระหว่างกักตัวได้จัดประชุมเพื่อชี้แจงปัญหาที่ลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงานร้องเรียนว่าได้ดำเนินการอย่างไรที่วัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ จนกระทั่งผู้กล่าวหาติดเชื้อ COVID - 19 ในวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องกักตัวผู้เข้าร่วมประชุมกับผู้กล่าวหาทุกคน แม้จะส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกล่าวหา คือขาดแคลนกำลังแรงงานในขณะนั้นรวมถึงเสี่ยงต่อการปิดการผลิตตามแนวทางสาธารณสุข หากการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการกระทำความผิด ผู้ถูกกล่าวหาย่อมมีอำนาจในการบริหารจัดการกับความผิดที่ผู้กล่าวได้ตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้กล่าวหา อีกทั้ง ผู้ที่เข้าร่วมประชุมในวันดังกล่าวมีประธานสหภาพแรงงานลูกจ้าง [REDACTED] เข้าร่วมประชุมพร้อมกับพนักงานและสมาชิกแรงงานประมาณ ๓๐ คน ก็ยังคงทำงานตามปกติ การให้ลูกจ้างอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทนผู้กล่าวหา และให้ผู้กล่าวหาทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาทุกวัน จึงไม่สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติ ฉบับลงวันที่ [REDACTED] เรื่องการปฏิบัติหน้าที่สหภาพแรงงานทำงานเต็มเวลา ที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาเฉพาะวันศุกร์ นอกจากนั้นยังส่งผลกระทบทำให้รายได้ผู้กล่าวหาลดลงเนื่องจากการทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาไม่มีการทำงานล่วงเวลา และที่สำคัญคือลดความน่าเชื่อถือต่อองค์กรสหภาพแรงงาน เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าไลน์ผลิต เมื่อผู้กล่าวหาดำเนินบทบาทสมาชิกสหภาพแรงงานในฐานะประธานเสนอปัญหาที่ได้รับจากพนักงานและสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแก้ไขส่งผลให้ถูกโยกย้ายไปทำงานที่สหภาพแรงงานเต็มเวลาทุกวันและไม่มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาทำ เป็นการกระทำอันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่เดิม สำหรับคำขอที่ให้ผู้ถูกกล่าวหาใช้มาตรการในการสั่งให้พนักงานทำงานล่วงเวลาในมาตรการเดียวกันทุกคนไม่มีการเลือกปฏิบัติและหยุดการกระทำที่ไม่ชอบต่อผู้กล่าวหา นั้น เห็นว่า คำขอดังกล่าวเป็นการเรียกร้องให้ผู้อื่นไม่ใช้เพื่อผู้กล่าวหา ประกอบกับ การทำงานล่วงเวลาเป็นอำนาจในการบริหารและความสมัครใจของลูกจ้างจึงเห็นสมควรให้ยกคำร้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่มอบหมายงานให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ทำ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่เดิม ส่วนคำขออื่นขอให้อยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นางนิตยา อัยราชศิริ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [REDACTED]

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายพิยพร จันทนา)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

กรรมการ

(ลงชื่อ) [REDACTED]

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาคือ
ให้เป็นอันระงับไป

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ