คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๒๕-๓๑/๒๕๖๕

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

ระหว่าง
- นาย[redacted]กับพวกรวม ๗ คน ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย — ผู้กล่าวหา
- บริษัท[redacted]
- โดยนาย[redacted] นาย[redacted]
- และนาย[redacted] — ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ นาย[redacted]กับพวกรวม ๗ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท[redacted] โดยนาย[redacted] นาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงและทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) มาตรา ๑๒๒ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และสภาพการจ้างเดิม โดยนับอายุงานต่อเนื่องและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยวันเริ่มทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน ดังนี้

(๑) นาย[redacted]ผู้กล่าวหาที่ ๑ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] มีนาคม ๒๕๖๐ ทำงานในตำแหน่ง[redacted]หน่วยงาน[redacted] มีหน้าที่จ่ายงาน ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ [redacted]บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

(๒) นางสาว[redacted]ผู้กล่าวหาที่ ๒ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] พฤษภาคม ๒๕๔๘ ทำงานในตำแหน่ง[redacted]หน่วยงาน[redacted] มีหน้าคอยช่วยเหลือ ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ[redacted]บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

(๓) นาย[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่[redacted]ตุลาคม ๒๕๕๖ ทำงานในตำแหน่ง[redacted]หน่วยงาน[redacted] มีหน้าที่ประกอบงาน ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ[redacted]บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

(๔) นาย[redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๔ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่[redacted]สิงหาคม ๒๕๖๓ ทำงานในตำแหน่ง[redacted]หน่วยงาน[redacted]มีหน้าที่ประกอบงาน ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๑๒,๗๗๑ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

(๕) นางสาว[redacted]ผู้กล่าวหาที่ ๕ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] มีนาคม ๒๕๔๗ ทำงานในตำแหน่ง[redacted]หน่วยงาน[redacted]มีหน้าที่ควบคุมพนักงานกะ ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๓๒,๐๖๖ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

(๖) นาย[redacted]ผู้กล่าวหาที่ ๖ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] มิถุนายน ๒๕๕๕ ทำงานในตำแหน่ง[redacted]หน่วยงาน[redacted]มีหน้าที่ขับตักงาน ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๑๗,๙๑๕ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

(๗) นาย[redacted]ผู้กล่าวหาที่ ๗ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] พฤษภาคม ๒๕๖๓ ทำงานในตำแหน่ง[redacted]หน่วยงาน[redacted] มีหน้าที่จ่ายงาน ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๑๒,๗๖๓ บาท และค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท

ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ได้รับค่าเช่าบ้านแม้จะมีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง

ผู้ถูกกล่าวหากำหนดวันทำงานปกติตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ โดยมีวันวันเสาร์และอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ตามตารางวันหยุด กำหนดเวลาทำงานปกติเป็นกะ ๒ กะ โดยในกะเช้าตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๓๐ น. และกะกลางคืนตั้งแต่เวลา ๒๒.๓๐ - ๐๘.๐๐ น. จ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๓๐ ของเดือน โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคารไทยพาณิชย์

ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted]ประเทศไทย โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [redacted] พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [redacted] มกราคม ๒๕๕๔ ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [redacted] มกราคม ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [redacted] พฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [redacted] มกราคม ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๖ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [redacted] มิถุนายน ๒๕๕๘ และผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นสมาชิกเมื่อวันที่ [redacted] พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยสหภาพแรงงานได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนประจำจังหวัด[redacted]เลขทะเบียนที่ [redacted] เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน ไม่ทราบจำนวนสมาชิกที่แน่นอน มีสมาชิกทำงานอยู่ในบริษัท ๓ แห่ง คือ บริษัท [redacted] บริษัท [redacted] และบริษัท[redacted]

[redacted]สหภาพแรงงานมีข้อตกลงกับบริษัททั้งสามให้หักเงินค่าบำรุงจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกในอัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างรายเดือน หรืออัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างทั้งปี สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่[redacted]มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่[redacted]ถึงวันที่[redacted]โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น มิได้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือถูกมอบหมายให้ทำงานในนามของสหภาพแรงงานแต่อย่างใด

เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลาประมาณ ๑๐.๐๐ น หัวหน้างาน แจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ไปที่ห้องประชุม ไปพบกับผู้แทนของผู้ถูกกล่าวหาจำนวน ๒ คน คือ นาย[redacted]ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และนางสาว[redacted]ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้รับคำสั่งซื้อลดลงร้อยละ ๕๐ มีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างใหม่ โดยลดจำนวนพนักงานประจำลงเพราะมีฐานเงินเดือนสูง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่าย จากนั้น นาย[redacted]ได้แจ้งเลิกจ้างเป็นหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน โดยให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า มีความจำเป็นในการปรับโครงสร้างอัตรากำลังคนของแผนกสายไฟฟ้าสำหรับรถยนต์ (ES) และแผนกชิ้นส่วนภายในรถยนต์ (IS) เพื่อให้สอดคล้องกับกำลังการผลิต อันเนื่องมาจากการลดลงของคำสั่งซื้อจากลูกค้าหลัก ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงกับผู้ถูกกล่าวหา เป็นเหตุให้กำลังการผลิตและยอดขายลดลงประมาณร้อยละ ๕๐ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนการผลิตปกติ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่มีสิทธิได้รับแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้ระบุข้อความท้ายหนังสือเลิกจ้างให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน รับเงินดังกล่าวโดยไม่ติดใจเรียกร้องเงินอื่นใด และสละสิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องให้ผู้ถูกกล่าวหาชำระเงินใด ๆ ทั้งสิ้น ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ไม่ยอมรับการเลิกจ้าง จึงไม่ลงลายมือชื่อรับทราบ ซึ่งการเลิกจ้างในครั้งนี้ นอกจากผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คนแล้ว มีพนักงานประจำถูกเลิกจ้างประมาณ ๒๐ - ๓๐ คน มีทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เข้าใจว่าการเลิกจ้าง นั้น มีสาเหตุมาจากผู้ถูกกล่าวหาไม่พึงพอใจที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เข้าไปสนับสนุนข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยการแสดงความเห็นในไลน์กลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานที่สหภาพแรงงานจัดตั้งกลุ่มไลน์ขึ้น ซึ่งความเห็นนั้นอาจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พึงพอใจได้ แม้ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีตัวแทนอยู่ในกลุ่มไลน์แต่นาย[redacted]ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง อาจนำความเห็นของสมาชิกไปกล่าวอ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มิได้นำส่งหลักฐานความเห็นจากกลุ่มไลน์ต่อคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ยังอ้างว่า การเลิกจ้างครั้งนี้ ถือเป็นการบังคับขู่เข็ญโดยทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ก่อนการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ผู้ถูกกล่าวหาเริ่มมีการปรับลดการทำงานล่วงเวลาในช่วงปลายปี ๒๕๖๓ มีการยุบกะดึกไลน์โปรดักชั่น แผนกสายไฟฟ้าสำหรับรถยนต์ (ES) บางส่วน เหลือเฉพาะกะเช้า เนื่องจากยอดการผลิตลดลง สำหรับแผนกของนาย[redacted]นาย[redacted]และนาย[redacted]ที่เคยทำงานภายหลังถูกเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหามีการยุบกะดึกเหลือเพียงกะเช้า ส่วนในแผนกของนางสาว[redacted]มีการยุบกะดึกให้มาอยู่ในกะเช้าตั้งแต่ช่วงปลายปี ๒๕๖๓ และลดการทำงานล่วงเวลาลง ส่วนในช่วงปี ๒๕๖๔

ผู้ถูกกล่าวหามีมาตรการหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เนื่องจากมีการผลิตลดลง โดยมีการให้หยุดบางส่วนหรือบางแผนก ในช่วงปลายปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการสมัครใจลาออกในแผนกสายไฟฟ้าสำหรับรถยนต์ (ES) และแผนกชิ้นส่วนภายในรถยนต์ (IS) เพื่อให้สอดคล้องกับคำสั่งซื้อที่ลดลงของลูกค้าหลัก ทำให้กำลังการผลิตและยอดขายลดลงร้อยละ ๕๐ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีเอกสารแจ้งเป็นทางการหรือประกาศแจ้งให้ทราบล่วงหน้า มีเพียงการแจ้งผ่านผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องให้มาแจ้งต่อให้ลูกจ้างทราบเท่านั้น ซึ่งต่อมาในจำนวนผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องรวมทั้งหมด ๕ คน เข้าโครงการสมัครใจลาออก ๓ คน ส่วนอีก ๒ คน ยังคงทำงานตามปกติ

ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ได้โต้แย้งในประเด็นที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า คำสั่งซื้อลดลงร้อยละ ๕๐ ต้องปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ จำเป็นต้องลดจำนวนพนักงานเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยแย้งว่า ผู้ถูกกล่าวหามีพนักงานรวมทั้งหมด ๘๘๕ คน มีพนักงานประจำ ๔๒๗ คน และพนักงานรับเหมาค่าแรงถึง ๔๕๘ คน หากจะปรับโครงสร้างองค์กร ก็ควรพิจารณาปรับลดในส่วนพนักงานรับเหมาค่าแรงก่อน ไม่ใช่ปรับลดพนักงานประจำ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่มีมาตรการและหลักเกณฑ์คัดเลือกบุคคลที่จะถูกเลิกจ้าง และไม่ประกาศให้ทราบล่วงหน้า แม้ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่ามีการเตรียมการเลิกจ้างไว้ล่วงหน้า จัดเตรียมรถตู้ส่งผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน กลับทันทีเมื่อออกจากห้องประชุม อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหายังแจ้งว่า จะลงลายมือชื่อหรือไม่ก็จะเลิกจ้างอยู่ดี เมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ได้สอบถามว่า ผู้ถูกกล่าวหาใช้หลักเกณฑ์อะไรในการเลิกจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่ให้คำตอบใด ๆ ยืนยันเพียงเลิกจ้างและให้ออกจากห้องประชุมแล้วก็พบของใช้ส่วนตัวของผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ซึ่งนำมากองรวมกันอยู่บนโต๊ะเพื่อให้เก็บของตัวเองและเดินไปขึ้นรถตู้ พร้อมกับมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คน ยืนรออยู่หน้าห้องประชุม พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยยืนควบคุมอยู่ตลอดเวลา

ผู้ถูกกล่าวหามีการประเมินผลงานตัดเกรดในปี ๒๕๖๔ ทั้งหมด ๔ เกรด มี A B C และ D มีพนักงานที่ได้เกรด C หลายคน แต่ไม่มีพนักงานคนใดได้เกรดต่ำสุดเกรด D จึงเป็นการตัดเกรดที่ผิดปกติ ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ส่วนใหญ่ก็ได้รับผลการประเมินย้อนหลัง ๓ ปี ได้เกรด A และ B มีเพียงบางคนในบางปีได้เกรด C ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ผลการประเมิน ปี ๒๕๖๒	ผลการประเมิน ปี ๒๕๖๓	ผลการประเมิน ปี ๒๕๖๔
๑	นาย[redacted]	C	A	B
๒	นางสาว[redacted]	B	B	B
๓	นาย[redacted]	B	B	C
๔	นาย[redacted]	B	A	B
๕	นางสาว[redacted]	B	B	B
๖	นาย[redacted]	B	B	C
๗	นาย[redacted]	B	B	B

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลูกจ้างจะรับทราบจากหัวหน้างานซึ่งแจ้งให้ทราบโดยวาจาว่าได้รับเกรดใด แต่ก็ไม่มีเอกสารมอบให้ ส่วนเงินที่ปรับตามเกรด ลูกจ้างจะรับทราบเมื่อได้รับใบแจ้งเงินเดือนเท่านั้น

ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เห็นว่า การเลิกจ้างครั้งนี้ เป็นการกลั่นแกล้ง เลือกปฏิบัติ และไม่เป็นธรรม เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ใช้ในการพิจารณาเลิกจ้าง มีพนักงานที่ประวัติการทำงานไม่ดี และได้เกรดต่ำกว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน อีกจำนวนมากที่ยังไม่ถูกเลิกจ้าง แสดงให้เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาเจตนาเลือกพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานและมีผลการปฏิบัติงานดีมาโดยตลอด อีกทั้งเมื่อพิจารณาจากผลประกอบการย้อนหลัง ๓ ปี ผู้ถูกกล่าวหาก็มีผลกำไรมาตลอด ไม่ได้ประสบปัญหาขาดทุนถึงขั้นต้องเลิกจ้างพนักงาน แต่ในขณะเดียวกัน ผู้ถูกกล่าวหาก็มีการอนุมัติการจ้างงานพนักงานรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานอีก โดยทำสัญญากับบริษัทจัดหาแรงงาน จำนวน ๓ แห่ง คือ บริษัท [redacted] บริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] ทั้งที่มีพนักงานรับเหมาค่าแรงกว่า ๔๐๐ คน ทำงานอยู่แล้ว

ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน นำสืบพยานบุคคลเป็นประธานสหภาพแรงงาน [redacted] ได้ให้ข้อเท็จจริงรับว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] โดยสหภาพแรงงาน มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภท [redacted] ประกอบด้วยลูกจ้างจากบริษัท ๓ แห่ง คือ บริษัท [redacted] บริษัท [redacted] จำกัด และบริษัท [redacted] มีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๑๕ คน โดยลูกจ้างบริษัท [redacted] เป็นกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๓ คน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ สหภาพแรงงานมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท [redacted] มาทุกปี ในช่วง ๓ ปีแรก ที่ยื่นข้อเรียกร้องจะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน แต่ก็มีการไกล่เกลี่ยจนได้ข้อยุติในขั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ส่วนใน ๓ ปีหลัง ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาข้อเรียกร้องจนได้ข้อยุติในขั้นการเจรจากันเอง เนื่องจากก่อนการยื่นข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานจะประชุมหารือพิจารณาข้อมูลผลประกอบการของบริษัทอย่างรอบคอบสมบูรณ์ก่อน รวมถึงตั้งกลุ่มไลน์ให้สมาชิกในบริษัทเสนอความเห็นเพื่อประกอบการประชุมพิจารณาถึงความเหมาะสมก่อนที่จะยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งกลุ่มไลน์ที่จัดตั้งสำหรับสมาชิกในบริษัท [redacted] นั้น สมาชิกอาจเชิญบุคคลภายนอกเข้ากลุ่มได้ เพราะไม่ได้คัดกรอง สำหรับกรณีการยื่นข้อเรียกร้องในปี ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานกับบริษัท [redacted] มีการเจรจากันเอง ๔ ครั้ง โดยประธานสหภาพแรงงาน เป็นที่ปรึกษาเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยเท่านั้น ไม่เคยเข้าร่วมการเจรจา เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องภายในที่จะต้องเจรจาตกลงกันเอง ซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ด้วยความสัมพันธ์อันดี ไม่มีการกดดันต่อกัน จนกระทั่งข้อเรียกร้องสามารถได้ข้อยุติ และจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

กรณีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีเหตุอันเนื่องมาจากปี ๒๕๖๐ เมื่อบริษัท [redacted] ซึ่งเป็นผู้ผลิตรถยนต์ยี่ห้อ [redacted] ได้รับคำสั่งซื้อรถยนต์จากลูกค้าในประเทศ [redacted] เป็นระยะเวลาต่อเนื่อง ๕ ปี บริษัท [redacted] ได้แจ้งให้ผู้ผลิตขึ้นส่วนเพิ่มกำลังการผลิต เพิ่มกำลังแรงงานเกือบเท่าตัว โดยบริษัท [redacted] มีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่มจำนวน ๔๐๐ คน บริษัท [redacted] จ้างพนักงานประจำเพิ่มรวมเป็น ๒๐๐ คน ส่วนบริษัท [redacted] จ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงานเพิ่มจำนวน ๔๐๐ คน ตามนโยบายการบริหารงานของแต่ละบริษัท ซึ่งบริษัท [redacted] จะมีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ที่มีทักษะเข้ามาทำงาน ซึ่งทำงานแทนลูกจ้างประจำได้ เมื่อเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ ได้สิ้นสุดสัญญาจ้างผลิตของลูกค้าประเทศ[redacted] กำลังการผลิตจึงลดลงทันทีร้อยละ ๕๐ ต้องมีการลดจำนวนแรงงานลงให้สอดคล้องกับกำลังการผลิต โดยบริษัท[redacted] ลดลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงานจำนวน ๒๐๐ คน บริษัท[redacted] ลดพนักงานประจำ จำนวน ๘๙ คน ลดลูกจ้างรับเหมาค่าแรง อีก ๒๐ คน ส่วนบริษัท[redacted] ไม่ทราบว่าลดจำนวนลูกจ้างเท่าใด แต่ในส่วนสมาชิกสหภาพแรงงาน นั้น มีผู้เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ๑๒ คน ถูกเลิกจ้าง ๒๔ คน รวมเป็น ๓๖ คน ทั้งนี้ บริษัท[redacted] ไม่เคยประสบปัญหาการขาดทุนมาก่อน อีกทั้งยังสนับสนุนเงินช่วยเหลือกิจกรรมสหภาพแรงงานปีละ ๓๐,๐๐๐ บาท มาโดยตลอด

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย[redacted] ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหามีสำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่[redacted] นิคมอุตสาหกรรม[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัด[redacted] ประกอบกิจการ[redacted] โดยมีนาย[redacted] นาย[redacted] และนาย[redacted] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ปัจจุบันมีลูกจ้าง ณ วันสิ้นปี ๒๕๖๔ รวมจำนวน ๙๒๐ คน เป็นลูกจ้างประจำ ๔๖๐ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๔๖๐ คน โดยลูกจ้างทั้งหมดทำงานประจำโรงงาน ๓ แห่ง ได้แก่ โรงงานแห่งที่ ๑ (สำนักงานใหญ่) จังหวัด[redacted] มีลูกจ้างรวมจำนวน ๘๔๖ คน เป็นลูกจ้างประจำ ๔๒๐ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๔๒๖ คน โรงงานแห่งที่ ๒ จังหวัด[redacted] มีลูกจ้างรวมจำนวน ๔๘ คน เป็นลูกจ้างประจำ ๓๐ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๑๘ คน และโรงงานแห่งที่ ๓ จังหวัด[redacted] มีลูกจ้างรวมจำนวน ๒๖ คน เป็นลูกจ้างประจำ ๑๐ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๑๖ คน

ผู้ถูกกล่าวหา รับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยมีวันเริ่มทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน ตามข้อเท็จจริงที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน กล่าวอ้าง ยกเว้นวันเริ่มทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ และของผู้กล่าวหาที่ ๔ ที่เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] แต่ไม่ทราบว่ามีลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนเท่าใด แม้ว่าจะมีข้อตกลงให้ผู้ถูกกล่าวหาจัดเก็บค่าบำรุงสมาชิกส่งให้กับสหภาพแรงงานก็ตาม เนื่องจากลูกจ้างบางรายอาจจ่ายค่าบำรุงสมาชิกกับสหภาพแรงงานโดยตรง ผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงานได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับหลังสุด ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้เจรจาตกลงกันด้วยความสัมพันธ์อันดี จนได้ข้อยุติและจัดทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน

ผู้ถูกกล่าวหา รับว่าได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป โดยอ้างเหตุเลิกจ้างว่า มีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างอัตรากำลังของแผนกสายไฟฟ้าสำหรับรถยนต์ (ES) และแผนกชิ้นส่วนภายในรถยนต์ (IS) เพื่อให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตและยอดขายลดลงประมาณร้อยละ ๕๐ เนื่องจากคำสั่งซื้อของลูกค้าหลักลดลง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชย ค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี

ที่มีสิทธิได้รับแล้ว โดยค่าขดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ผู้ถูกกล่าวหาใช้ฐานการคำนวณคือ อัตราค่าจ้างและค่าเช่าบ้านรวมกัน เนื่องจากเห็นว่า ค่าเช่าบ้านมีลักษณะการจ่ายที่แน่นอนเป็นประจำและไม่มีเงื่อนไขให้นำใบเสร็จมาแสดง ผู้ถูกกล่าวหาได้ระบุข้อความท้ายหนังสือเลิกจ้างให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน รับเงินดังกล่าวโดยไม่ติดใจเรียกร้องเงินอื่นใด และสละสิทธิเรียกร้องหรือฟ้องร้องให้ผู้ถูกกล่าวหาชำระเงินใด ๆ ทั้งสิ้น แต่ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบ เมื่อผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็ไม่ได้มาติดต่อขอคืนเงินค่าขดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า แต่อย่างใด กรณีการลดจำนวนลูกจ้างที่ทำงานในแผนกสายไฟในรถยนต์ (ES) และแผนกชิ้นส่วนภายในรถยนต์ (IS) นั้น เนื่องจากลูกจ้างในแผนกจะทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วน รุ่น [redacted] ที่ได้ทำการหยุดการผลิต มีจำนวนรวม ๗๗๐ คน โดยมีการเลิกจ้างลูกจ้างรวม ๒๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔ ของลูกจ้างทั้งสองแผนก และร้อยละ ๒๙ ของลูกจ้างทั้งหมด แบ่งเป็นลูกจ้างประจำ ๗๔ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๑๙๐ คน

ผู้ถูกกล่าวหารับจ้างผลิตชิ้นส่วนแผงประตูและชุดสายไฟส่งให้กับบริษัท [redacted] เพื่อผลิตรถยนต์ยี่ห้อ [redacted] เมื่อเดือนมีนาคม ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับคำสั่งจ้างผลิตชิ้นส่วนแผงประตูและชุดสายไฟ รุ่น [redacted] จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ มีอัตราการผลิต ๑๖,๐๐๐ ชิ้นต่อปี คิดเป็นร้อยละ ๕๗ เมื่อเปรียบเทียบกับยอดการผลิตทั้งหมด ๒๘,๐๐๐ ชิ้นต่อปี และเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ได้รับคำสั่งจ้างผลิตชิ้นส่วนแผงประตูและชุดสายไฟ รุ่น [redacted] และยังมีการผลิตในรุ่นนี้จนถึงปัจจุบัน มีอัตราการผลิตประมาณ ๑,๖๐๐ ชิ้นต่อปี ซึ่งบริษัท [redacted] จะนำไปผลิตรถยนต์ส่งออกให้แก่ลูกค้าที่ประเทศ [redacted] ซึ่งก่อนที่จะได้รับคำสั่งจ้างผลิตในปี ๒๕๖๑ นั้น ผู้ถูกกล่าวหามีลูกจ้างรวม ๕๙๑ คน เป็นลูกจ้างประจำ ๒๕๔ คน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๓๓๗ คน จาก ๓ บริษัท ได้แก่ บริษัท [redacted] บริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] เมื่อได้รับคำสั่งจ้างผลิต รุ่น [redacted] ในปี ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจ้างลูกจ้างประจำเพิ่มขึ้นเป็น ๒๗๔ คน และมีการจ้างลูกจ้างประจำสูงสุดในปี ๒๕๖๔ เป็น ๔๓๙ คน ส่วนการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้น ในปี ๒๕๖๒ มีการจ้างสูงสุดถึง ๖๖๙ คน และลดการจ้างในปี ๒๕๖๔ เหลือ ๕๔๒ คน สำหรับในปี ๒๕๖๕ คำสั่งจ้างผลิตรุ่น [redacted] สิ้นสุดในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาลดการจ้างลูกจ้างประจำเหลือ ๔๒๑ คน และลดการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเหลือเพียง ๒๒๔ คน รายละเอียดตามตาราง ดังนี้

อัตรากำลังคน		ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕
จำนวนพนักงาน	ลูกจ้าง [redacted]	๒๕๔	๒๗๔	๓๕๙	๔๓๙	๔๒๑
	ลูกจ้าง [redacted]	๓๓๗	๖๖๙	๖๖๐	๕๔๒	๓๖๔
	รวม	๕๙๑	๙๔๓	๑,๐๑๙	๙๘๑	๗๘๕
อัตรากำลังการผลิต	รุ่น [redacted]	-	๑๘,๔๑๗	๑๓,๔๙๓	๑๖,๕๕๘	๑,๑๑๘
	รุ่น [redacted]	-	-	๑,๔๔๔	๑,๖๐๙	๒,๓๕๘
	รุ่นอื่น ๆ	๑๔,๗๐๐	๙,๕๘๓	๘,๖๖๓	๙,๖๘๓	๑๐,๒๑๘
	รวม	๑๔,๗๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๓,๖๐๐	๒๗,๘๕๐	๑๓,๖๙๔

ในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหามีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพียง ๒๒๔ คน แต่วางแผนที่จะจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเพิ่มอีก ๑๔๐ คน รวม ๓๖๔ คน เพื่อรองรับคำสั่งผลิตชุดสายไฟรถจักรยานยนต์

แทนบริษัทผู้ผลิตในประเทศ[redacted]เนื่องจากเกิดปัญหาการสู้รบ เป็นการผลิตกระทันหันชั่วคราว (ใช้ระยะเวลาประมาณ ๓ - ๖ เดือน) คาดว่าจะเริ่มทำการผลิตประมาณเดือนเมษายนหรือพฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาจะดำเนินการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงผ่านบริษัท ๓ แห่ง คือ บริษัท [redacted] บริษัท [redacted] และบริษัท[redacted] โดยลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะมีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

การรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเป็นลูกจ้างประจำ ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงาน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะต้องลาออกจากการเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเสียก่อน และมีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันใหม่ ซึ่งจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๔ ที่ ๗ รวมจำนวน ๓ คน เคยเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาก่อน

ผู้ถูกกล่าวหาเคยใช้มาตรการหยุดงานชั่วคราวบางวันตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นมา ต่อมาเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการสมัครใจลาออก โดยการพูดคุยด้วยวาจากับผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องว่ามีโครงการดังกล่าว ขอให้ไปสื่อสารกับลูกจ้าง แต่ไม่ได้ประกาศให้ลูกจ้างทราบอย่างเป็นทางการ เนื่องจากเกรงว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หรือไม่สามารถควบคุมลูกจ้างที่มีความสามารถในการทำงานให้อยู่ทำงานต่อไปได้ ซึ่งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องได้มีการแจ้งรายชื่อของลูกจ้างประจำที่สมัครเข้าร่วมโครงการประมาณ ๒๐ คน ในจำนวนดังกล่าวไม่ทราบว่ามีใครบ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้อนุมัติให้ลาออกทั้งหมด โดยมีการจ่ายค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ส่วนลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะส่งคืนต้นสังกัด โดยบริษัท[redacted]ส่งคืนจำนวน ๓๘ คน บริษัท[redacted]ส่งคืนจำนวน ๙๕ คน และบริษัท[redacted] ส่งคืนจำนวน ๕๗ คน และภายหลังลูกจ้างจำนวน ๒๐ คน เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก ซึ่งน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนด จึงได้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างประจำ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เป็นบันทึกการประชุม เรื่อง หลักเกณฑ์การลดโครงสร้างกำลังคน ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาลดโครงสร้างกำลังคน ๔ หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) แบ่งกลุ่มพนักงานตามไลน์หรือกลุ่มงานย่อย เพื่อทำการคัดเลือก

(๒) คัดเลือกพนักงานโดยใช้เกรดการประเมินผลงานล่าสุด ๓ ปี โดยเรียงเกรดย้อนหลัง ๓ ปี

(๓) หากพนักงานมีเกรดเดียวกันให้เรียงลำดับตามคะแนนประเมินผลงานในปีล่าสุด

(๔) บางกรณีอาจจำเป็นต้องเลือกพนักงานที่มีทักษะที่เหมาะสม ซึ่งเป็นกรณีที่ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเฉพาะมีลูกจ้างทำงานน้อย

ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการประกาศหลักเกณฑ์นี้ให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน แจ้งให้ทราบเฉพาะผู้จัดการ และการเลิกจ้างก็ไม่ได้พิจารณาว่าผู้ใดเป็นลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างรับเหมาค่าแรง แต่จะพิจารณาจากประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น โดยใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเดียวกัน โดยให้หัวหน้างานเป็นผู้พิจารณาเสนอรายชื่อ และให้ผู้จัดการแผนกเป็นผู้ตัดสินใจลำดับสุดท้าย ภายหลังการเลิกจ้างลูกจ้างครั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการยุบกะดึก และงดการทำงานล่วงเวลา (OT) เนื่องจากมีงานลดลง

ผู้ถูกกล่าวหามีหนังสือ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๓ แจ้งว่า ไม่ติดใจที่จะนำส่งเอกสารชี้แจงเพิ่มเติมต่อคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

(๑) ข้อมูลงบการเงินย้อนหลัง ๕ ปี ตั้งแต่ ปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

(๒) ข้อมูลลูกจ้างทั้งหมดที่ทำงานแผนกสายไฟในรถยนต์ (ES) และแผนกขึ้นส่วนภายในรถยนต์ (IS) ทั้งที่เป็นลูกจ้างประจำ และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ก่อนที่จะเริ่มผลิตงาน รุ่น[redacted] และโมเดล [redacted] และหลังเลิกผลิตงานรุ่นนี้

(๓) เอกสารกำหนดเกรดการประเมินของลูกจ้างทั้งหมดย้อนหลัง ๓ ปี ในแผนกสายไฟในรถยนต์ (ES) และแผนกชิ้นส่วนภายในรถยนต์ (IS) พร้อมระบุตำแหน่งงาน แยกตามกลุ่มงาน และแยกตามไลน์ รวมถึงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างด้วย

(๔) เอกสารเปรียบเทียบการทำงานล่วงเวลา (OT) ก่อนและหลังมีการเลิกจ้าง

(๕) สัญญาจ้างแรงงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน

เนื่องจากเห็นว่าเอกสารที่ให้นำส่งไม่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยตามข้อเท็จจริงและพยานเอกสารที่ได้นำส่งแล้ว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ด้วยสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๓. ผู้ถูกกล่าวหาบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นแรก ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ด้วยสาเหตุใด นั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว วินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้รับคำสั่งจ้างผลิตชิ้นส่วนแผงประตูและชุดสายไฟ รุ่น [redacted] และรุ่น [redacted] จากลูกค้าตั้งแต่ช่วงปี ๒๕๖๒ เรื่อยมา โดยลูกค้านำไปผลิตรถยนต์ส่งออกให้แก่ลูกค้าที่ประเทศ[redacted] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ทำการผลิตชิ้นส่วนแผงประตูและชุดสายไฟ ณ โรงงานแห่งที่ ๑ (สำนักงานใหญ่) จังหวัด[redacted] การผลิตรุ่น[redacted] มีอัตราการผลิต ๑๖,๐๐๐ ชิ้นต่อปี คิดเป็นร้อยละ ๕๗ เมื่อเปรียบเทียบกับยอดการผลิตทั้งหมด ๒๘,๐๐๐ ชิ้นต่อปี และลูกค้ามีคำสั่งจ้างผลิตถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เท่านั้น จากคำสั่งซื้อที่เพิ่มขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาได้รับลูกจ้างเพิ่มขึ้นทั้งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เมื่อลูกค้าไม่มีคำสั่งจ้างผลิตรุ่น[redacted] อีก ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการลดจำนวนลูกจ้างด้วยการจัดโครงการสมัครใจลาออกและแจ้งต่อผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานในช่วงที่เจรจาข้อเรียกร้องต่อกัน มีลูกจ้างเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออกจำนวน ๒๐ คน เป็นจำนวนที่น้อยกว่าที่ผู้ถูกกกล่าวหาต้องการ จึงได้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างประจำ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เป็นบันทึกการประชุม เรื่อง หลักเกณฑ์การลดโครงสร้างกำลังคน ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๔ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาลดโครงสร้างกำลังคน ๕ หลักเกณฑ์ ประกอบด้วย (๑) แบ่งกลุ่มพนักงานตามไลน์หรือกลุ่มงานย่อย เพื่อทำการคัดเลือก (๒) คัดเลือกพนักงานโดยใช้เกรดการประเมินผลงานล่าสุด ๓ ปี โดยเรียงเกรดย้อนหลัง ๓ ปี (๓) หากพนักงานมีเกรดเดียวกันให้เรียงลำดับตามคะแนนประเมินผลงานในปีล่าสุด (๔) บางกรณีอาจจำเป็นต้องเลือกพนักงานที่มีทักษะที่เหมาะสม ซึ่งเป็นกรณีที่ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเฉพาะมีลูกจ้างทำงานน้อย โดยแจ้งให้ทราบเฉพาะผู้จัดการ ไม่ได้มีการประกาศหลักเกณฑ์นี้ให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วน รุ่น [redacted] ที่ได้ทำการหยุดการผลิต ด้วยเหตุมีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างอัตรากำลังคนของแผนกสายไฟฟ้าสำหรับรถยนต์ (ES) และแผนกชิ้นส่วนภายในรถยนต์ (IS) เพื่อให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตและยอดขายลดลงประมาณร้อยละ ๕๐

เนื่องจากคำสั่งซื้อของลูกค้าหลักลดลง โดยมีการเลิกจ้างลูกจ้างประจำ ๗๔ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๑๙๐ คน ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นลูกจ้างประจำที่ถูกเลิกจ้างและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งสหภาพแรงงานมีข้อตกลงกับบริษัทให้หักเงินค่าบำรุงจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกในอัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างรายเดือน หรืออัตราร้อยละ ๑ ของค่าจ้างทั้งปี ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ผู้ถูกกล่าวหารับหักเงินค่าบำรุงส่งแก่สหภาพแรงงานผู้ถูกกล่าวหาจึงทราบว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ก็สามารถเจรจาตกลงกันได้ด้วยความสัมพันธ์อันดี ไม่มีการกดดันต่อกัน จนกระทั่งข้อเรียกร้องสามารถได้ข้อยุติ และจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหายังสนับสนุนเงินช่วยเหลือกิจกรรมสหภาพแรงงานปีละ ๓๐,๐๐๐ บาท มาโดยตลอด จากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหามีความความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถเจรจาข้อเรียกร้องยุติได้ไม่เกิดขัดแย้งต่อกันจนเกิดการกระทำกดดันต่ออีกฝ่าย ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ก็เป็นเพียงสมาชิกเท่านั้น สหภาพแรงงานไม่ได้มอบหมายหน้าที่ใดในสหภาพแรงงานหรือผู้กล่าวหามีการกระทำใดในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงานอันจะทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ กรณีที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน กล่าวอ้างเรื่อง ไลน์กลุ่มสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาก็ไม่ได้นำสืบพิสูจน์หลักฐานใดให้มีน้ำหนักรับฟังได้ว่ามีข้อความในไลน์ที่จะเป็นเหตุขัดแย้งตามที่กล่าวอ้างจึงเป็นการกล่าวอ้างที่เลื่อนลอยไม่อาจรับฟังได้ เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากคำสั่งผลิตลดลงจริง และไม่ปรากฏว่าเหตุเลิกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการเจรจาข้อเรียกร้องแล้ว การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ของผู้ถูกกล่าวหาจึงมีสาเหตุมาจากการมีคำสั่งผลิตที่ลดลงดังกล่าว

ประเด็นที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ของผู้ถูกกล่าวหามีสาเหตุมาจากการมีคำสั่งผลิตที่ลดลง โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ไม่มีข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมานำสืบพิสูจน์ให้รับฟังได้ว่า เหตุเลิกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการเจรจาข้อเรียกร้อง ดังนั้น การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น จากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] ในช่วงปี ๒๕๕๔ ถึงปี ๒๕๖๔ และสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๔ ต่อผู้ถูกกล่าวหา และสามารถเจรจาตกลงกันได้จัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ [redacted] ถึง [redacted] เมื่อผู้ถูกกล่าวหามาเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป การเลิกจ้างจึงอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ห้ามไม่ให้เลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง นอกจากลูกจ้างจะได้กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้น ตาม (๑) ถึง (๕) กรณีเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เมื่อรับฟังว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหา มีสาเหตุมาจากคำสั่งผลิตลดลง สาเหตุการเลิกจ้างจึงไม่ใช่เพราะผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แต่เหตุเลิกจ้างเพราะคำสั่งผลิตลดลงดังกล่าว

จะเป็นเหตุผลความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงที่ปรากฏว่า ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างว่าได้กำหนดหลักเกณฑ์ลดโครงสร้างกำลังคน ๔ ประการ คือ (๑) แบ่งกลุ่มพนักงานตามไลน์หรือกลุ่มงานย่อยเพื่อทำการคัดเลือก (๒) คัดเลือกพนักงานโดยใช้เกรดการประเมินผลงานล่าสุด ๓ ปี โดยเรียงเกรดย้อนหลัง ๓ ปี (๓) หากพนักงานมีเกรดเดียวกันให้เรียงลำดับตามคะแนนประเมินผลงานในปีล่าสุด (๔) บางกรณีอาจจำเป็นต้องเลือกพนักงานที่มีทักษะที่เหมาะสม โดยแจ้งให้ทราบเฉพาะผู้จัดการ ไม่ได้มีการประกาศหลักเกณฑ์นี้ให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน เมื่อคณะอนุกรรมการฯ ให้ผู้ถูกกล่าวหานำส่งพยานหลักฐานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่กล่าวอ้าง เช่น เกรดการประเมินของลูกจ้างทั้งหมดย้อนหลัง ๓ ปี ในแผนกสายไฟในรถยนต์ (ES) และแผนกชิ้นส่วนภายในรถยนต์ (IS) พร้อมระบุตำแหน่งงาน แยกตามกลุ่มงาน และแยกตามไลน์ รวมถึงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาก็มิได้นำส่ง เมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่นำส่งพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำของตนเองถือได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาสละสิทธิที่จะพิสูจน์การดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวอ้าง อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหารับว่าหลังจากลดกำลังคนด้วยการเลิกจ้างแล้วยังมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเหลือทำงานอยู่อีกจำนวน ๒๒๔ คน จากบริษัทรับเหมาแรงงาน ๓ แห่ง และผู้ถูกกล่าวหายังกำหนดอัตรากำลังคนสำหรับปี ๒๕๖๕ โดยมีอัตรากำลังในจำนวนที่สูงขึ้นกว่าอัตรากำลังคนหลังจากเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการกำหนดแผนอัตรากำลังคนที่จะรับลูกจ้างเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับการดำเนินการลดอัตรากำลังคนจากคำสั่งผลิตที่ลดลงที่กล่าวอ้าง เมื่อพิจารณาการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ของผู้ถูกกล่าวหาที่มีสาเหตุมาจากคำสั่งผลิตลดลง สาเหตุการเลิกจ้างจึงไม่ใช่เพราะผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน กระทำความผิดเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แล้ว และการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว ยังไม่อาจรับฟังเป็นเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อีก การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ประเด็นที่สาม ผู้ถูกกล่าวหาบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ของผู้ถูกกล่าวหามีสาเหตุมาจากการมีคำสั่งผลิตที่ลดลง โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ไม่มีข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมานำสืบพิสูจน์ให้รับฟังได้ว่า เหตุเลิกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการเจรจาข้อเรียกร้อง การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อการเลิกจ้างไม่ได้มีสาเหตุจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการเจรจาข้อเรียกร้อง จึงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ของผู้ถูกกล่าวหาเป็นบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมิได้กระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท[redacted] จำกัด โดยนาย[redacted] นาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย[redacted] กับพวกรวม ๗ คน ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และไม่ได้กระทำการใด ๆ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓

แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม ค่าจ้างสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [redacted] กรรมการ
(สำเริง ชนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเด่ชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทร์มาก)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

<u>หมายเหตุ</u> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	อายุงาน	อัตราค่าจ้าง (บาท/เดือน)
๑	นาย[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
๒	นางสาว[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
๓	นาย[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
๔	นาย[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
๕	นางสาว[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
๖	นาย[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
๗	นาย[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๓๒ – ๔๔/๒๕๖๕

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

ระหว่าง
นาย[redacted] กับพวกรวม ๑๓ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อที่แนบท้ายคำสั่ง

บริษัท[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ นาย[redacted] กับพวกรวม ๑๓ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท[redacted] โดยนาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่ากลั่นแกล้งไม่ประเมินผลโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ และไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ เป็นจำนวนตามอัตราค่าจ้าง คนละ ๓ เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่างวันเวลากัน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ – วันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติ ๐๘.๐๐ – ๑๗.๐๐ น. เวลาพักระหว่าง

การทำงาน ๑๒.๐๐ – ๑๓.๐๐ น. ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ค่าครองชีพ ๑,๐๐๐ บาท รถรับส่งพนักงาน ชุดยูนิฟอร์ม อาหารกลางวัน ค่าทักษะ เดือนละ ๒๐๐, ๓๐๐,๔๐๐ บาท แต่ละคนได้ไม่เท่ากันแล้วแต่ทักษะ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๓ และวันที่ ๒๘ ของเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร

สหภาพแรงงาน[redacted]มีสมาชิกจำนวน ๗๒ คน เดิมมีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๓ คน ต่อมาในปี ๒๕๖๔ กรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๕ คน ที่ทำงานในฝ่ายโรงงาน [redacted]ได้ลาออก ปัจจุบันเหลือกรรมการจำนวน ๘ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึง ๒ และที่ ๘ ถึง ๑๓ เดิมสหภาพแรงงานได้มีข้อตกลงให้ผู้ถูกกล่าวหาหักเงินค่าบำรุงสมาชิกสหภาพแรงงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ ถึงปี ๒๕๖๐ แต่หลังจากปี ๒๕๖๑ เป็นต้นมาผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกให้สหภาพแรงงาน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าไม่มีบุคลากรในการจัดเก็บ

เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๗ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่ เพราะเหตุยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอุทธรณ์คำสั่งต่อพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง ([redacted]) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งที่[redacted]ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ฟ้องร้องดำเนินคดีต่อศาล เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งที่[redacted]ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลงานโบนัสประจำปีของผู้กล่าวหาที่ ๑ กับพวกรวม ๑๒ คน อีกครั้ง โดยคะแนนที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การจ่ายโบนัสต่ำสุด และต่อมาเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๓ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ และไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่[redacted]ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้ผู้กล่าวหากับพวกรวม ๑๓ คน โดยหลังจากได้รับทราบคำสั่งแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่ได้ปฏิบัติตามและจ่ายเงินโบนัสให้กับผู้กล่าวหาแต่อย่างใด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ไปยื่นคำฟ้องคดีแรงงานเพื่อเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และคดีหมายเลขดำที่ ร[redacted] เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ ปัจจุบันยังอยู่ระหว่างการดำเนินการของศาลแรงงานกลาง

ผู้ถูกกล่าวหาได้ลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๕ และผู้กล่าวหาที่ ๘ เป็นหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากนำโทรศัพท์เข้าไปในโรงงาน และได้พิจารณาลงโทษทางวินัยโดยพักงานและไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา ๖ วันทำการ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๔ และได้ลงโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ เนื่องจากเหตุเดียวกัน และได้พิจารณา

ลงโทษทางวินัยโดยพักงานและไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลา ๖ วันทำการ ตั้งแต่วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ จากกรณีดังกล่าวหากผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าเหตุที่ไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๘ เพราะได้รับหนังสือเตือนเรื่องนำโทรศัพท์เข้าไปในโรงงาน นั้น ผู้กล่าวหาเห็นว่าในประกาศ เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขว่าหากลูกจ้างได้รับหนังสือเตือนจะไม่มีสิทธิได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ แต่อย่างใด มีเพียงเงื่อนไขที่ระบุในหน้าที่ ๓ ของประกาศฉบับดังกล่าวว่า พนักงานจะไม่ได้รับสิทธิการจ่ายเงินโปรแกรมพิเศษ [redacted] [redacted](อายุงาน) เพียงเท่านั้น และในส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๔ ที่ ๖ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๐ ถึงที่ ๑๓ ไม่ปรากฏว่าได้กระทำความผิดหรือถูกตักเตือนเป็นวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด

ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ทราบว่าในส่วนงานกรอตัดแบ่ง มีลูกจ้างประจำ ๓ คน คือ นาย[redacted]และผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ซึ่งนาย[redacted]ได้รับการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ แต่ผู้กล่าวหาทั้งสองไม่ทราบว่านาย[redacted]ได้รับโบนัสจำนวนกี่เดือน และก่อนปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยได้รับเงินโบนัสประจำปีเป็นค่าจ้างประมาณ ๒ เดือนจากผู้ถูกกล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาคนอื่นได้รับเงินโบนัสก่อนปี ๒๕๖๑ ในอัตราเท่าใด

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย[redacted] นาย[redacted] นางสาว[redacted] และนาย[redacted]ผู้รับมอบอำนาจช่วง ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่าผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการ[redacted] สำนักแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ที่[redacted] ถนน[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัด[redacted] ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำประมาณ[redacted]คน และมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงอีกประมาณ[redacted] คน

ผู้ถูกกล่าวหาได้แบ่งโครงสร้างองค์กรจำนวน ๑๑ ฝ่าย โดยมีลูกจ้างประจำ ดังนี้ ๑) ฝ่ายขายและการตลาด มีลูกจ้าง ๓๗ คน ๒) ฝ่ายบริหาร มีลูกจ้าง ๗ คน ๓) ฝ่ายบริหารลูกค้าสัมพันธ์ มีลูกจ้าง ๓๒ คน ๔) ฝ่ายบัญชีและการเงิน มีลูกจ้าง ๑๔ คน ๕) ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ มีลูกจ้าง ๓๗ คน ๖) ฝ่ายสารสนเทศและไอที มีลูกจ้าง ๑๓ คน ๗) ฝ่ายโรงงาน[redacted]มีลูกจ้าง ๘๒ คน ๘) ฝ่ายโรงงาน[redacted]มีลูกจ้าง ๒๐๐ คน ๙) ฝ่ายจัดซื้อจัดหา มีลูกจ้าง ๙ คน ๑๐) ฝ่ายจัดส่งสินค้า มีลูกจ้าง ๔๘ คน ๑๑) ฝ่ายเทคโนโลยี มีลูกจ้าง ๗๐ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ มีชื่อปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายโรงงาน[redacted]ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ปฏิบัติงานที่ฝ่ายเทคโนโลยี โดยผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่พนักงานควบคุมเครื่องจักร แผนกผลิต ฝ่ายโรงงาน[redacted] ปัจจุบันผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ได้ย้ายไปช่วยงานสนับสนุนการผลิต ในแผนกต่าง ๆ ของฝ่ายโรงงาน[redacted]และผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ทำงานอยู่ฝ่ายเทคโนโลยี ในการย้ายงานผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นการย้ายด้วยวาจาไม่มีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งในส่วนของฝ่ายโรงงาน[redacted] มี ๑๒ แผนก คือ ๑) แผนกเตาหลอม ๒) แผนกรีดตีเกียวอลูมินั่ม ๓) แผนกรีดตีเกลียวทองแดง ๔) แผนกสื่อสาร ๕) แผนกหุ้มเฟส ๑ ๖) แผนก VCV (หุ้มสายไฟฟ้าแรงสูง) ๗) แผนก DRY CURE ๘) แผนกหุ้มเฟส ๒ ๙) แผนกวิศวกรรม ๑๐) แผนกสะแคร็ป ๑๑) แผนกคลังวัตถุดิบ ๑๒) แผนกคลังสินค้า ในส่วนของผู้กล่าวหาที่ ๑ เมื่อปี ๒๕๖๔ ทำงานในส่วนงานกรอตัดแบ่ง ฝ่าย Supply Chain ซึ่งปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปทำงานในส่วนงานจัดส่งสินค้าซึ่งอยู่ในฝ่าย Supply Chain เหมือนเดิม เนื่องจากขาดกำลังคน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ปัจจุบันได้ลาออกแล้ว เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ในส่วนงานกรอตัดแบ่ง มีนาย[redacted]ตำแหน่งผู้จัดการแผนกเป็นผู้บังคับบัญชามีลูกจ้างประจำ ๓ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ และมีลูกจ้าง

รับเหมาค่าแรง จำนวน ๔ คน ในส่วนของแผนกสแคร็ป ฝ่ายโรงงาน[redacted] มีลูกจ้างประจำ ๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึง ที่ ๗ และมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๑๘ คน มีนาย[redacted] เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแผนกสแคร็ป ในส่วนของอาคารสนาม แผนกวิศวกรรม ฝ่ายโรงงาน[redacted] มีลูกจ้างประจำ ๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๘ ถึงที่ ๑๒ และมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ๒ คน โดยมีนาย[redacted] เป็นผู้จัดการแผนกวิศวกรรม ปัจจุบันผู้กล่าวหาที่ ๙ ได้ลาออกแล้ว เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ในส่วนของผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายเทคโนโลยี โดยมีนาย[redacted] เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ซึ่งปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ไปปฏิบัติงานที่สำนักงาน QA/QC ฝ่ายเทคโนโลยี

เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ แจ้งว่าในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาจะทำการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ พร้อมเอกสารแนบกราฟแสดงเกณฑ์การจ่ายโบนัส ประจำปี ๒๕๖๔ ตั้งแต่ ๐ เดือน ถึง ๖ เดือน และเอกสารการจ่ายเงินโปรแกรมพิเศษ[redacted] (อายุงาน) สำหรับพนักงานประจำที่มีอายุงานตั้งแต่ ๔ ปี ๑๑ เดือน ๒๐ วันขึ้นไป นับถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับการจ่ายเงินดังกล่าว จำนวน ๕ ข้อ โดยในการคิดคะแนนเพื่อพิจารณาจ่ายโบนัส ผู้ถูกกล่าวหา จะนำคะแนนสัดส่วนผลการปฏิบัติงาน และคะแนนสถิติการขาด ลา มาสาย มาเรียงลำดับจำนวนลูกจ้างแต่ละคนในแผนก และนำมาเทียบสัดส่วนการพิจารณาการจ่ายโบนัสของแต่ละแผนก ซึ่งในการกำหนดสัดส่วนว่าลูกจ้างแต่ละแผนกจะไม่ได้รับพิจารณาการจ่ายโบนัสในสัดส่วนกี่เปอร์เซ็นต์ นั้น นาย[redacted] ตำแหน่งประธานบริหาร เป็นผู้พิจารณาตัดสินใจเพียงผู้เดียวโดยได้มีการกำหนดสัดส่วนลูกจ้างที่จะได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ดังนี้

จำนวนเดือนที่ได้รับ (เดือน)	สัดส่วนลูกจ้างที่กำหนด (คน)	จำนวนลูกจ้างได้รับ (คน)
๐	๓๐	๓๓
๐.๒๕	๔๓	๓๙
๐.๕	๔๔	๔๓
๑	๔๕	๔๘
๒	๕๘	๕๙
๒.๕	๗๐	๖๘
๓	๘๗	๘๙
๓.๕	๗๐	๗๐
๓.๗๕	๕๗	๕๗
๔.๒๕	๔๕	๔๔
๕	๑๙	๑๙
๖	๑๒	๑๑

เดิมผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ เข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่พนักงานควบคุมเครื่องจักร แผนกผลิต ฝ่ายโรงงาน[redacted] ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑๓ เข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานอินสเปคเตอร์

ฝ่ายเทคโนโลยี ในการประเมินผลการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ให้ไปช่วยงานฝ่ายจัดส่งสินค้า และย้ายผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๑๒ ให้ไปช่วยงานในแผนกต่าง ๆ ของฝ่ายโรงงาน[redacted] แต่ในการพิจารณาผลการประเมินเพื่อจ่ายโบนัสนั้น ผู้ถูกกล่าวหาก็ยังประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๒ คน อยู่ในฝ่ายโรงงาน[redacted] ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้กล่าวหาสังกัดอยู่ตามโครงสร้างเดิม ซึ่งในส่วนของฝ่ายโรงงาน[redacted] ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดสัดส่วนให้ลูกจ้างไม่ได้รับโบนัส ๕ เปอร์เซ็นต์ จากลูกจ้างจำนวนทั้งหมด ๒๑๓ คน ซึ่งคำนวณได้อัตราร้อยละ ๑๐.๖๕ แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่พิจารณาจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างในฝ่ายนี้จำนวน ๑๓ คน เนื่องจากต้องนำเรื่องงบประมาณมาพิจารณาประกอบในการกำหนดจำนวนคนด้วย ในส่วนของผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายเทคโนโลยี บริษัทฯ ได้มีการพิจารณากำหนดให้ลูกจ้างไม่ได้รับโบนัสในอัตราร้อยละ ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ๗๔ คน เมื่อคิดแล้วได้จำนวนร้อยละ ๓.๗ และมีลูกจ้างไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายโบนัส จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ด้วย

ในการประเมินระบบ PMR System [redacted] บริษัทฯ จะประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑ มกราคม ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ตามแบบประเมินที่บริษัทกำหนด โดยจะมีการประเมินในส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงาน ๕ ด้าน ได้แก่ด้าน ๑) ปริมาณงาน ๒) คุณภาพงาน ๓) ความรู้ในงาน ๔) พฤติกรรมหลักในการทำงาน ๕) การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีคะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน และจะมีคะแนนในส่วนที่ ๒ สถิติการขาด ลา มา สาย ของลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ได้คะแนนในส่วนที่ ๑ เพียงข้อละ ๑ คะแนนจากทั้งหมด ๕ หัวข้อ รวมเป็น ๕ คะแนน บวกกับคะแนนในส่วนที่ ๒ สถิติการขาด ลา มาสาย ที่ได้รับ แล้วจึงนำคะแนนที่ได้ไปคูณด้วย ๑๐๐ หารด้วยคะแนนเต็ม คือ ๓๕ ซึ่งในการพิจารณาอยู่ในดุลยพินิจคะแนนแต่ละหัวข้อของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ถูกกล่าวหารับว่าลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายโบนัสอีก จำนวน ๒๐ คน ไม่มีผู้ใดได้คะแนนในส่วนที่ ๑ หัวข้อละ ๑ คะแนน เหมือนกับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน โดยการประเมินผ่านระบบ PMR System เริ่มใช้ในปี ๒๕๖๔ จะมีการพิจารณาการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับ โดยวิธีการประเมินในขั้นต้นจะมีการประเมินโดยหัวหน้างานและผู้จัดการแต่ละแผนกร่วมกัน และโปรแกรมนี้จะถูกส่งไปให้ผู้อำนวยการฝ่ายเพื่อประเมินและส่งไปยังผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลเพื่อพิจารณา เรื่อง การขาด ลา มา สายของลูกจ้าง แล้วจึงส่งต่อไปยังผู้บริหารสูงสุด โดยในปี ๒๕๖๔ ลูกจ้างได้รับโบนัสสูงสุด ๖ เดือน จำนวน ๑๑ คน ได้รับโบนัส ๕ เดือน จำนวน ๑๙ คน ได้รับโบนัส ๔.๒๕ เดือน จำนวน ๔๔ คน ได้รับโบนัส ๓.๗๕ เดือน จำนวน ๕๗ คน ได้รับโบนัส ๓.๕ เดือน จำนวน ๗๐ คน ได้รับโบนัส ๓ เดือน จำนวน ๘๙ คน ได้รับโบนัส ๒.๕ เดือน จำนวน ๖๘ คน ได้รับโบนัส ๒ เดือน จำนวน ๕๙ คน ได้รับโบนัส ๑ เดือน จำนวน ๔๘ คน ได้รับโบนัส ๐.๕ เดือน จำนวน ๔๓ คน ได้รับโบนัส ๐.๒๕ เดือน จำนวน ๓๙ คน และมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับโบนัส จำนวน ๓๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายโบนัสประจำปีมาใช้ในการประเมินเดียวกันกับการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีด้วย ซึ่งปกติบริษัทฯ จะมีการปรับค่าจ้างประจำปี ในเดือนมีนาคมถึงเมษายนของทุกปี โดยการปรับขึ้นค่าจ้างบริษัทฯ จะมีการแจ้งการปรับขึ้นค่าจ้างภายในไตรมาสแรกของปีถัดไป

ในการประเมินผลการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน แต่ไม่ได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน รวมถึงไม่ได้แจ้งให้ลูกจ้างทุกคนในบริษัทฯ ทราบ โดยลูกจ้างจะทราบเพียงแต่ว่าได้หรือไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี แต่จะไม่ทราบรายละเอียดว่าไม่ได้รับโบนัสประจำปีเพราะเหตุใด โดยผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินโบนัสทุกวันที่ ๓๐ ธันวาคมของปีนั้น ๆ โดยลูกจ้างจะทราบว่าตัวเองจะได้รับเงินโบนัสหรือไม่ หรือจำนวนเท่าใดจากรายการเงินที่โอนเข้า

บัญชีธนาคารของตน ทั้งนี้บริษัทฯ ได้ถือปฏิบัติมาตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ ซึ่งในการประเมินผลการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๒๐.๐๐ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๒๕.๗๑ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๑.๔๓ ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๑.๔๓ ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๑.๔๑ ผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๑.๔๓ ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๔๒.๘๖ ผู้กล่าวหาที่ ๘ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๒๕.๗๑ ผู้กล่าวหาที่ ๙ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๒๐.๐๐ ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๔.๒๙ ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๒๘.๕๗ ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๒๕.๗๑ และผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ได้คะแนนรวมร้อยละ ๓๑.๑๑ ไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ตามหลักเกณฑ์ฯ ของบริษัท ซึ่งบริษัทจะมีประกาศเรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปีในทุก ๆ ปี และการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสในขั้นสุดท้ายจะอยู่ในอำนาจการพิจารณาของฝ่ายจัดการสูงสุด ซึ่งในปี ๒๕๖๔ มีลูกจ้างไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินโบนัสประจำปี ทั้งสิ้นรวม ๓๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน

ในรอบปี ๒๕๖๔ ที่ผ่านมา ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๕ และที่ ๘ ได้รับหนังสือเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร เนื่องจากได้กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ /ประกาศ /คำสั่ง โดยการนั่งเล่นโทรศัพท์มือถือในพื้นที่ที่ทำงาน ซึ่งบริษัทฯ ได้ห้ามไม่ให้พนักงานนำโทรศัพท์อุปกรณ์สื่อสารทุกชนิดเข้ามาในโรงงาน บริษัทฯ จึงได้พิจารณาลงโทษทางวินัย พักงานเป็น เวลา ๖ วันทำการ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ส่วนผู้กล่าวหารายอื่น ไม่ได้มีการรายงานว่ามีการกระทำความผิดแต่อย่างใด ซึ่งถึงแม้ว่าตามประกาศ เรื่อง การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ฉบับลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๔ จะมิได้กำหนดว่าหากลูกจ้างที่ได้รับหนังสือเตือนจะไม่ได้รับการพิจารณาในส่วนของเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดไว้ในแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหัวข้อที่ ๕ เรื่อง การเป็นแบบอย่างที่ดี พิจารณาจากตัวอย่างที่ดี การวางตนอย่างเหมาะสม ซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย การแสดงออกถึงการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรม ๕ ส รวมทั้งการเชื่อฟังและตั้งใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ในการประเมินคะแนนผลการปฏิบัติงานในส่วนที่ ๑ ที่มีอยู่จำนวน ๕ หัวข้อนั้น ผู้รับมอบอำนาจช่วงผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน มี ๑. มีปริมาณที่ทำได้ ๒. คุณภาพงาน ๓. ความรู้ในงาน ๔. พฤติกรรมหลักในการทำงาน และ ๕. การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นเช่นไร ซึ่งการประเมินจะอยู่ที่ดุลยพินิจของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่ารายละเอียดเหตุผล และวิธีการประเมินคะแนนแต่ละหัวข้อที่หัวหน้าแผนกได้ประเมินให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน และขอคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างทั้งหมด แต่ผู้รับมอบอำนาจช่วงผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าไม่สามารถจัดทำให้ได้เนื่องจากผู้บริหารไม่อนุญาต

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึง ๒ และที่ ๘ ถึง ๑๓ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหามีปัญหาข้อขัดแย้ง ยื่นคำร้อง และทำคำฟ้องต่อกันเรื่อยมา

เมื่อปี ๒๕๖๐ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คนกับพวกรวม ๕๕ คน ได้ร่วมกันทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด[redacted]ว่า ผู้ถูกกล่าวหาค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ต่อมาเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้ถูกกล่าวหามีคำสั่งย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ไปทำงานที่แผนกสะแคร็ป จนเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ถึงที่ ๗ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่ เพราะเหตุยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอุทธรณ์คำสั่งต่อพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง ([redacted]) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งที่[redacted] ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๑ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ฟ้องร้องดำเนินคดีต่อศาล เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่[redacted] ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๓ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลงานโบนัสประจำปีของผู้กล่าวหาที่ ๑ กับพวกรวม ๑๒ คน อีกครั้ง โดยคะแนนที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การจ่ายโบนัสต่ำสุด และเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๓ ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๓ และไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่[redacted] ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๔ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ ให้ผู้กล่าวหากับพวกรวม ๑๓ คน โดยหลังจากได้รับทราบคำสั่งแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่ได้ปฏิบัติตามและจ่ายเงินโบนัสให้กับผู้กล่าวหาแต่อย่างใด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ไปยื่นคำฟ้องคดีแรงงานเพื่อเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลางปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินการของศาลแรงงานกลาง และใน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาก็ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไม่ได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ จึงได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อีกครั้ง

กรณีการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ได้รับการประเมินการปฏิบัติงานในระบบ PMR System[redacted]ไม่ถึงเกณฑ์ที่จะได้รับโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ และผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทการทำงาน ให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมที่บริษัทฯ มีนโยบาย และมีการตอบสนองที่รวดเร็วในการปรับปรุงการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรพร้อมที่จะร่วมกันทำงานให้ประสบสำเร็จร่วมกัน มีประวัติการทำงานที่ดี ไม่มีอัตราการลาป่วย ลากิจ มาทำงานสาย ขาดงาน หรือละทิ้งหน้าที่ ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและไม่ถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งในการประเมินคะแนนในส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงาน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้าน ๑) ปริมาณงาน ๒) คุณภาพงาน ๓) ความรู้ในงาน ๔) พฤติกรรมหลักในการทำงาน ๕) การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยมีคะแนนเต็ม ๒๕ คะแนนนั้น ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ได้รับการประเมินคะแนนจากผู้ถูกกล่าวหาเพียงข้อละ ๑ คะแนนจากทั้งหมด ๕ หัวข้อ รวมเป็น ๕ คะแนนเท่านั้น และนำไปบวกกับคะแนนในส่วนที่ ๒ สถิติการขาด ลา มาสาย ที่ได้รับโดยมีคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน แล้วจึงนำคะแนนที่ได้ไปคูณด้วย ๑๐๐ หารด้วยคะแนนเต็มของทั้งสองส่วนคือ ๓๕ ซึ่งเมื่อนำคะแนนของลูกจ้างทั้งหมดมาเรียงลำดับตามฝ่ายงานจากน้อยไปมากและนำมาเทียบสัดส่วนการพิจารณาการจ่ายโบนัสของแต่ละฝ่ายงานโดยผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดสัดส่วนให้แต่ละฝ่ายงานมีลูกจ้างไม่ได้รับโบนัสร้อยละ ๕ จากจำนวนลูกจ้าง ปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน มีอัตราคะแนนอยู่

ในสัดส่วนร้อยละ ๕ ที่ไม่ได้รับการจ่ายเงินโบนัสประจำปี โดยฝ่ายโรงงาน[redacted]เมื่อคำนวณสัดส่วนไม่ได้รับโบนัสในอัตราร้อยละ ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ๒๑๓ คน ได้อัตราร้อยละ ๑๐.๖๕ แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่พิจารณาจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างในฝ่ายนี้จำนวน ๑๓ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ เนื่องจากต้องนำเรื่องงบประมาณมาพิจารณาประกอบในการกำหนดจำนวนคนด้วย และฝ่ายเทคโนโลยีเมื่อคำนวณสัดส่วนไม่ได้รับโบนัสในอัตราร้อยละ ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ๗๔ คน ได้อัตราร้อยละ ๓.๗ และมีลูกจ้างไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายโบนัส จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑๓ ด้วย ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าในการพิจารณาการให้คะแนนส่วนที่ ๑ อยู่ในดุลยพินิจของผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้ถูกกล่าวหารับว่าลูกจ้างคนอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายโบนัสอีก จำนวน ๒๐ คน ไม่มีผู้ใดได้คะแนนในส่วนที่ ๑ หัวข้อละ ๑ คะแนน เหมือนกับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ถึงแม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินโดยใช้ระบบ PMR System กับลูกจ้างทุกคนก็ตาม แต่ผลการประเมินคะแนนได้ระบุเพียงว่าผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ได้อัตราคะแนนต่ำสุดของฝ่ายงานเท่านั้น โดยไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ไม่สามารถทำงานให้ดีได้ หรือทำงานให้ผู้ถูกกล่าวหาเสียหายอย่างไร หรือผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ได้กระทำผิดประการใด หรือไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ถูกตักเตือนหรือลงโทษกรณีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นำสืบและชี้แจงรายละเอียด เหตุผล และวิธีการประเมินคะแนนแต่ละหัวข้อในส่วนที่ ๑ ที่หัวหน้าแผนกได้ประเมินคะแนนให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ว่าเพราะเหตุใดผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ได้คะแนนเพียง ๑ คะแนน ในแต่ละหัวข้อ ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดตัวชี้วัดปริมาณงาน คุณภาพงาน ให้ชัดเจนว่าต้องประเมินหรือวัดผลการสำเร็จของงานจากอะไรบ้าง ทั้งไม่ได้เปรียบเทียบปริมาณงานและคุณภาพงานของผู้กล่าวหาแต่ละคน นอกจากนั้นในการประเมินในส่วนความรู้ในงาน พฤติกรรมหลักในการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเกณฑ์เอาไว้ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นำพฤติกรรมของลูกจ้างมาเปรียบเทียบตามเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้วางไว้แต่อย่างใด การที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนไว้แต่เพียงว่า การให้คะแนนของแต่ละหัวข้อมีคะแนนตั้งแต่ ๑ ถึง ๕ คะแนน แต่ไม่สามารถชี้แจงหรือแสดงเหตุผลพฤติกรรมของผู้กล่าวหาในการทำงานแต่ละคน จึงเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ชอบด้วยหลักเกณฑ์ทั้งไม่เป็นธรรมต่อผู้กล่าวหาทุกคน และก่อนการประเมินในแต่ละปีผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีประกาศหลักเกณฑ์วิธีการการประเมิน หรือกำหนดตัวชี้วัด หรือผลการประเมินให้ลูกจ้างทราบแต่อย่างใด นอกจากนี้แล้วนับแต่ปี ๒๕๖๐ การที่ผู้กล่าวหากับพวกได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอุทธรณ์คำสั่งต่อพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง ([redacted]) เห็นว่าเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นทำให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่และไม่มีการจ่ายโบนัสประจำปีตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ จึงถือได้ว่าการที่ผู้กล่าวหากับพวกได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน อุทธรณ์คำสั่งต่อพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง ([redacted]) และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ที่กล่าวมาด้วย โดยการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายโบนัสประจำปีให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เรื่อยมาเห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่จ่ายโบนัสแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เพื่อให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ดังนั้นจึงเชื่อได้ว่าการที่ผู้กล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน อีกครั้ง สาเหตุเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึง ๒ และที่ ๘ ถึงที่ ๑๓ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] โดยนาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้แก่นาย[redacted] กับพวกรวม ๑๓ คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๑๓ คน ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติต่อลูกจ้างรายอื่นทุกคน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ร้อยเอก [redacted] กรรมการ
(สำเริง ขนะสิทธิ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุรชัย ปลั่งสมบัติ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสุมิตร จันทร์สว่าง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสมจิตร จันทร์มาก)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	หน้าที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน	เริ่มทำงาน	ค่าจ้าง (ขั้วโมง)
๑	นาย			
๒	นาย			
๓	นาย			
๔	นาย			
๕	นาย			
๖	นาย			
๗	นาย			
๘	นาย			
๙	นาย			
๑๐	นาย			
๑๑	นาย			
๑๒	นาย			
๑๓	นาย			