



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๔๕ - ๔๗/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ระหว่าง	นาย [REDACTED]	ที่ ๑	ผู้กล่าวหา
	นาย [REDACTED]	ที่ ๒	
	นางสาว [REDACTED]	ที่ ๓	
	นางสาว [REDACTED]	ที่ ๔	
	นางสาว [REDACTED]	ที่ ๕	
	บริษัท [REDACTED]		ผู้ถูกกล่าวหา
	โดยนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ		

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ และนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กลั่นแกล้ง ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ กล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายปรับลดตำแหน่ง และไม่ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ เพราะเหตุเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ และให้ทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิตตามเดิม ผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๔ กล่าวหาว่า ผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้งปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ อย่างไม่เป็นธรรมและไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหา ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตราร้อยละ ๖ ให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๔ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ตามผลงานโดยมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ และผู้กล่าวหาที่ ๕ นางสาว [REDACTED] กล่าวว่า ผู้ถูกกล่าวหาள்ளแก่ไม่ปรับขึ้นเงินประจำปี ๒๕๖๔ ไม่มีการชี้แจง หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ให้มีผลย้อนหลังตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้อง กล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอ ความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้กล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ชี้แจงข้อเท็จจริงในฐานะผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้รับมอบอำนาจของผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๓ ที่ ๔ และที่ ๕ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา สำนักงานแห่งใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบ กิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ มีลูกจ้างประมาณ ๑,๐๐๐ คน กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ทุกวันที่ ๒๖ ของเดือน วันทำงาน วันจันทร์ - วันศุกร์ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๓๐ น. มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์ ปัจจุบัน ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีสภาพการทำงาน ดังนี้

ผู้กล่าวหา	ตำแหน่ง	ผู้ได้บังคับบัญชา	วันเข้าทำงาน	ค่าจ้าง(บาท)
ที่ ๑ นาย [REDACTED]	ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายควบคุม มาตรฐานการผลิต [REDACTED]	ไม่มี	● ธันวาคม ๒๕๕๕	๒๑๗,๙๑๗
ที่ ๒ นาย [REDACTED]	ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิต หน่วยธุรกิจ [REDACTED]	๑๐๐ คน	● กันยายน ๒๕๕๕	๑๖๓,๘๘๐
ที่ ๓ นางสาว [REDACTED]	ผู้จัดการฝ่ายขาย [REDACTED]	๕ คน	● กันยายน ๒๕๕๗ (ลาออก ๑ พ.ค.๖๕)	๑๑๗,๗๔๐
ที่ ๔ นางสาว [REDACTED]	ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย [REDACTED]	ไม่มี	● พฤศจิกายน ๒๕๕๔ (ลาออก ๑ พ.ค.๖๕)	๕๒,๐๐๐
ที่ ๕ นางสาว [REDACTED]	เจ้าหน้าที่ฝ่ายขนส่งสินค้า [REDACTED]	ไม่มี	● พฤษภาคม ๒๕๔๘	๒๘,๐๙๐

สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] เดิมชื่อสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] และ [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักทะเบียนจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] ธันวาคม ๒๕๖๑ ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ต่อมาวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้ขอเปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] ปัจจุบันมีสมาชิกประมาณ ๖๓ คน โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นประธาน และมีการสมทบสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๐ คน สหภาพแรงงานเป็นผู้จัดเก็บค่าบำรุงสหภาพแรงงานเอง จัดเก็บเป็นรายปี ปีละ ๕๐๐ บาท ซึ่งสหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน และทะเบียนสมาชิกให้กับผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยคุณสมบัติการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๔ หมวด ๔ ข้อ ๗ (๓) กำหนดว่าเป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษลูกจ้างได้ หรือเป็นลูกจ้างตั้งแต่ระดับผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ ตามการปรับโครงสร้างใหม่ของบริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมครเป็นสมาชิก เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๑ ตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธาน จนถึงปัจจุบัน

ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมครเป็นสมาชิก เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมครเป็นสมาชิก เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒ ตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้กล่าวหาที่ ๔ สมครเป็นสมาชิก เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒ ตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้กล่าวหาที่ ๕ สมครเป็นสมาชิก เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๔ ตำแหน่งสมาชิกสหภาพแรงงาน

เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และสหภาพแรงงานได้แต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ มีบทบาทในการเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ โดยมีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่ได้มีบทบาทในการเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นเพียงผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และได้มีการชักชวนเพื่อนร่วมงานสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผยในช่วงนอกเวลางาน เช่น ช่วงพักกลางวัน ช่วงไปทานอาหารเย็นร่วมกัน หรือช่วงวันหยุด

ก่อนปี ๒๕๕๑ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหลักเกณฑ์ในการประเมินลูกจ้างทุกระดับ ๗ หัวข้อ และคำนวณเป็นร้อยละเพื่อปรับเงินขึ้นประจำปี ซึ่งไม่มีลูกจ้างที่ไม่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ต่อมาหลังจากปี ๒๕๕๑ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหลักเกณฑ์ในการปรับเงินขึ้นประจำปีสำหรับลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนประมาณ ๑๐๐ คน โดยจะปรับเงินขึ้นประจำปีทุกวันที่ ๑ มกราคม ของทุกปี ซึ่งการกำหนดว่าลูกจ้างในระดับผู้บังคับบัญชาขึ้นไปจะได้ปรับเงินขึ้นประจำปีเท่าใดมาจากการพิจารณาของกรรมการผู้จัดการ โดยจะแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือประมาณกลางเดือนมกราคม ส่วนการเสนอรายชื่อลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับเงินขึ้นประจำปีให้กับกรรมการผู้จัดการพิจารณานั้น ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ไม่ทราบ สำหรับลูกจ้างระดับปฏิบัติการ ผู้บังคับบัญชาในแผนกนั้น ๆ จะเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น การขาด ลา มาสาย

ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และเสนอรายชื่อผู้ได้บังคับบัญชาให้กับผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไปพิจารณา
ปรับเงินขึ้นประจำปี โดยมีรายละเอียดสภาพการทำงานของผู้กล่าวหาแต่ละคน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒
กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างเพราะเหตุเป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา เป็นสมาชิกและ
กรรมการสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๓๙/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒
ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต และจ่ายค่าเสียหาย
นับแต่วันที่ถูกลีกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ซึ่งเมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งดังกล่าว จึงมอบหมายให้
ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต ตั้งแต่วันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒
จนถึงประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ มีหน้าที่ดูแลมาตรฐานกระบวนการ การเพิ่มกำไร และลดต้นทุน ซึ่งมี
ผู้ได้บังคับบัญชา ๓ คน ระดับผู้จัดการ ๑ คน ผู้ช่วยผู้จัดการ ๑ คน และระดับปฏิบัติการ ๑ คน โดยผู้กล่าวหา
ที่ ๑ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชาทั้ง ๓ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ มีผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือ
ขึ้นไปที่ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานโดยตรง คือ นาย [REDACTED] สัญชาติ [REDACTED] ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ
(ปัจจุบันนาย [REDACTED] ได้ลาออกโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๘ , ๙ และ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๔
ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้พูดคุยกับผู้กล่าวหาที่ ๑ เรื่องขอให้รายงาน
การปฏิบัติงานโดยตรงกับนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต ซึ่งมีตำแหน่งเทียบเท่า
กับผู้กล่าวหาที่ ๑ คือ SL ๒ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงได้โต้แย้งว่าตำแหน่งเทียบเท่ากันผู้ถูกกล่าวหาเคยแจ้งว่าไม่สามารถ
รายงานผลการปฏิบัติงานต่อกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าเนื่องจากต้องเดินทางไปกรุงเทพมหานครบ่อยครั้ง จึงไม่มี
เวลาดูแลงานให้โดยรับปากว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่คงเดิม สวัสดิการต่าง ๆ ตามเดิม และต่อมาวันที่
๑๒ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ รับทราบเรื่องการปฏิบัติงาน
ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่อนาย [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ตอบรับ และระบุเงื่อนไข ๔ ข้อดังนี้ ๑)
ขอบเขตอำนาจหน้าที่เหมือนเดิม ๒) ความรับผิดชอบเหมือนเดิม ๓) ตำแหน่งเหมือนเดิมและเทียบเท่ากับทั่วโลกได้
และ ๔) รายละเอียดของงานเหมือนเดิม เมื่อตอบรับคำสั่งดังกล่าวแล้วผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ปฏิบัติงานตามปกติ
โดยทำหน้าที่ดูแลมาตรฐานกระบวนการ การเพิ่มกำไร และลดต้นทุน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินค่าจ้างและ
สวัสดิการเหมือนเดิม เพียงแต่ต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่อนาย [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าใจว่าตนยัง
ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการแจ้งให้ทราบและ
ยังมีผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ ๓ คน ต่อมาประมาณเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ไปฝึกงานต่างประเทศ
จำนวน ๑ คน และถูกโยกย้ายไปทำงานในฝ่ายอื่น จำนวน ๑ คน และต่อมาเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ได้บังคับ
บัญชาที่เหลืออยู่จำนวน ๑ คน ลาออก ทำให้ปัจจุบันผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานโดยไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา และต่อมา
วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ผู้กล่าวหาที่ ๑ ขอสงวนชื่อนามสกุลเจ้าหน้าที่
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ได้กล่าวอ้าง) ได้โทรศัพท์มาแจ้งให้ทราบอย่างไม่เป็นทางการว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถูกปรับ
ตำแหน่งจากผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต เป็นตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญอาวุโส โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ให้
นาย [REDACTED] ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีพยาน
เอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรมาแสดง การกระทำดังกล่าวทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับผลกระทบทำให้ขาดความ
หน้าเชื่อถือในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานในประเทศ และต่างประเทศ รวมถึงทำให้สภาพจิตใจแย่

ต่อมาวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีเอกสารแจ้งการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ฉบับลงวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดว่า “โปรดทราบฐานเงินเดือนจะไม่มี การปรับขึ้น ตามที่ได้มีการประเมินผลงานในช่วงเวลาในระหว่างปี ๒๕๖๔ ส่วนเงื่อนไขการจ้างอื่นยังคงเดิม เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คุณจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และอุทิศให้บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายมากกว่านี้ และประสบผลสำเร็จในปีที่จะมาถึง” ซึ่งไม่ได้แจ้งเหตุผลรายละเอียดให้ทราบว่าเพราะเหตุใดจึงไม่ได้รับการ ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ โดยที่ผ่านมามีปี ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ปรับเงินขึ้นประจำปีร้อยละ ๒ ใน ปี ๒๕๖๒ ถูกจ้างระดับผู้บังคับ บัญชาไม่ได้ปรับเงินขึ้นประจำปีเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ในปี ๒๕๖๓ ถูกจ้างระดับผู้อำนวยการฝ่ายไม่ได้ปรับเงินขึ้นประจำปี โดยมีการ ปรับเงินขึ้นกับลูกจ้างในระดับ ที่ต่ำลงมา และในปี ๒๕๖๔ ไม่ได้ปรับเงินขึ้นประจำปีเนื่องจากเหตุผลข้างต้น

ผู้กล่าวหาที่ ๒ ตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิตหน่วยธุรกิจ [REDACTED] มีหน้าที่ควบคุมฝ่ายผลิต ๒ ควบคุมการผลิตที่ปิดน้ำฝน และใบพัด มีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนประมาณ ๑๐๐ คน และมีนาย [REDACTED] เป็นผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการให้คุณให้โทษ เรื่องการออกหนังสือเตือนด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร และอนุมัติวันลา ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีการอนุมัติวันลาของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่ได้ออกใบเตือนหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ผู้ถูกกล่าวหา ทราบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่รองประธานสหภาพแรงงาน (นาย [REDACTED]) จึงเกิดความไม่พอใจ และเมื่อประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา โดย นาย [REDACTED] ได้ตำหนิผู้กล่าวหาที่ ๒ ต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชาในระหว่างตรวจงานในฝ่ายที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิบัติงานอยู่ และข่มขู่ว่าจะออกหนังสือเตือน เนื่องจากพบเห็นเศษกระดาษร่วงที่พื้น ทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ แจ้งกับผู้ถูกกล่าวหาว่าตนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถกระทำแบบนี้ได้ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหา เกิดความไม่พอใจ และต่อมาได้กล่าวหาว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ขี้เกียจโดยถูกจ้างในตำแหน่งที่ต่ำกว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็สามารถปฏิบัติงานแทนได้ และยังถามว่ายังอยากทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการอยู่หรือไม่ ส่งผลให้ผู้กล่าวหา ที่ ๒ เกิดความยากลำบากต่อการปฏิบัติหน้าที่ และมีสภาพจิตใจที่แย่ไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน การปรับเงินขึ้น ประจำปี ปี ๒๕๖๓ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปีร้อยละ ๐.๙๗๘ ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ ปี ๒๕๖๔ ได้ปรับเงินขึ้นประจำปี ร้อยละ ๓.๕ ไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ และไม่ทราบผู้ใดเป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงาน ผู้กล่าวหาที่ ๒ เห็นว่าการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ตนควรจะได้รับพิจารณาปรับเงินขึ้น ประจำปีร้อยละ ๖ เนื่องจากเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] แจ้งด้วยวาจาว่า การปรับเงินขึ้นของปี ๒๕๖๓ ของผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้น้อยเกินไป โดยจะเพิ่มการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ให้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ เนื่องจากเกรงว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ จะลาออก และที่ผ่านมามีผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่เคยกระทำความผิดข้อบังคับของบริษัทฯ ไม่เคยถูกลงโทษตักเตือนโดยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร ที่ผ่านมามีผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปีในปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๒.๗ ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๔.๐๔ ปี ๒๕๖๒ ไม่มีการปรับเงินขึ้น เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ เชื่อว่าถูกกลั่นแกล้งเนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีส่วนในการสนับสนุนข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลง สภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ผู้กล่าวหาที่ ๓ ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายขาย มีนาย [redacted] เป็นผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป มีผู้ใต้บังคับบัญชา ๕ คน มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการให้คุณให้โทษ เรื่องการออกหนังสือเตือนด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร และอนุมัติวันลา ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีการอนุมัติวันลาของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่มิได้ออกใบเตือนหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้ชักชวนเพื่อร่วมงานคนอื่นให้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผยในช่วงนอกเวลางาน เช่น ช่วงพักกลางวัน ช่วงไปทานอาหารเย็นร่วมกัน หรือช่วงวันหยุด ซึ่งในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จนถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [redacted] ได้มีพฤติกรรมเมาสุราและโทรศัพท์ท่อกวน พุดจาคุกคามทางเพศ จากเหตุการณ์ดังกล่าวต่อมาประมาณเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ไปพบแพทย์และแพทย์วินิจฉัยว่าป่วยเป็นโรคซึมเศร้า เนื่องจากการถูกกดดันจากการทำงาน ต่อมาวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๓ จึงได้ร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของนาย [redacted] ต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในของบริษัทฯ เรื่อง มีพฤติกรรมเมาสุราและโทรศัพท์ท่อกวน พุดจาคุกคามทางเพศ เปิดเผยข้อมูลส่วนตัว เรื่องครอบครัว เรื่องความเจ็บป่วย และลดตำแหน่ง ซึ่งมีได้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานแต่อย่างใด ปัจจุบันเรื่องร้องเรียนดังกล่าวอยู่ระหว่างการดำเนินการของหน่วยงานตรวจสอบภายในของบริษัทฯ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งอัตราเงินเดือนใหม่ประจำปี ๒๕๖๔ โดยผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปีในอัตราร้อยละ ๒ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ทราบเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๕ ทาง E-mail และไม่มีการชี้แจงหลักเกณฑ์ใด ๆ ผู้กล่าวหาที่ ๓ เห็นว่าการปรับเงินขึ้นนั้นไม่เป็นธรรม เนื่องจากในปี ๒๕๖๔ ฝ่ายขายทำยอดขายได้ประมาณ ๙,๙๘๑ ล้านบาท ส่งผลให้มีผลกำไรก่อนหักภาษีประมาณ ๙๘๔ ล้านบาท ผู้กล่าวหาที่ ๓ เห็นว่าตนควรจะได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตราร้อยละ ๖ ซึ่งจากเหตุการณ์ข้างต้นทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ เชื่อว่าถูกกลั่นแกล้งปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ อย่างไม่เป็นธรรม เนื่องจากร้องเรียนพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา และเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สนับสนุนการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ปัจจุบันผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ลาออกจากงานโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๔ ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย มีผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งตนไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา โดยได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้ชักชวนเพื่อร่วมงานให้มาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผยในช่วงนอกเวลางาน เช่น ช่วงพักกลางวัน ช่วงไปทานอาหารเย็นร่วมกัน หรือช่วงวันหยุด จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ ผู้กล่าวหาที่ ๔ เชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าตนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากการชักชวนเพื่อนร่วมงานให้มาสมัครเป็นสมาชิก ทำให้เพื่อนร่วมงานบางคนที่ไม่เห็นด้วยได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ หลังจากผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้ถูกเข้มงวดในการทำงานมากขึ้น ต่อมาเดือนมกราคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าผู้กล่าวหาที่ ๔ มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนด จึงได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ อัตราร้อยละ ๒ โดยผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้ขอคำชี้แจงแต่ไม่ได้รับคำอธิบาย ซึ่งในปี ๒๕๖๔ ตนได้ทำงานไม่มีความบกพร่อง และที่ผ่านมาได้รับการพิจารณาปรับเงินขึ้นประจำปี ปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๗ ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๗ ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๔ และปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๖ ผู้กล่าวหาที่ ๔ เชื่อว่าถูกกลั่นแกล้ง เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สนับสนุนการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ปัจจุบันผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้ลาออกจากงานโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๕ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายขนส่งสินค้า ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา โดยได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้ชักชวนเพื่อร่วมงานรายอื่นมาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผยในช่วงนอกเวลางาน เช่น ช่วงพักกลางวัน ช่วงไปทานอาหารเย็นร่วมกัน หรือช่วงวันหยุด จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหาที่ ๕ เชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากการชักชวนเพื่อนร่วมงานมาสมัครเป็นสมาชิก ซึ่งทำให้เพื่อนร่วมงานบางคนที่ไม่เห็นด้วยแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ หลังจากผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าตนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้ถูกเข้มงวดในการทำงานมากขึ้น โดยเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๕ และไม่มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ผ่านมา ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้รับการพิจารณาปรับเงินขึ้นประจำปี ปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๔ บวก ๒๐๐ บาท ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๔ บวก ๒๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๔ บวก ๒๐๐ บาท และปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๒ บวก ๒๐๐ บาท ผู้กล่าวหาที่ ๕ เชื่อว่าถูกกลั่นแกล้งเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาโดยนางสาว [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสแผนกทรัพยากรบุคคล นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต นางสาว [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล และนาย [REDACTED] ตำแหน่งที่ปรึกษาทางกฎหมาย ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา จดทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [REDACTED] สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ถนนทางหลวงหมายเลข [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ โดยมีโรงงาน ๒ สาขา ได้แก่ สาขานิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] (ลูกจ้างประมาณ ๘๐๐ คน) และสาขานิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] (ลูกจ้างประมาณ ๕๐๐ คน) มีลูกจ้างประจำทั้งหมดประมาณ ๑,๒๐๐ คน และมีลูกจ้างเหมารับค่าแรงประมาณ ๒๐๐ คน เดิมมีนาย [REDACTED] สัญชาติ [REDACTED] เป็นกรรมการผู้จัดการ และได้ลาออกโดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ปัจจุบันมีนางสาว [REDACTED] เป็นกรรมการผู้จัดการ

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน กำหนดวันทำงาน วันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๓๐ น. มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุด ประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอื่น ทุกวันที่ ๒๖ ของเดือน ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีสภาพการทำงาน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ ปัจจุบันทำงานตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต อัตราค่าจ้างเดือนละ ๒๑๗,๙๑๗ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๕ ปัจจุบันทำงานตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิตหน่วยธุรกิจ อัตราค่าจ้างเดือนละ ๑๖๓,๘๘๐ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๓ นางสาว [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗ ตำแหน่งสุดท้ายผู้จัดการฝ่ายขาย อัตราค่าจ้างเดือนละ ๑๑๗,๗๔๐ บาท ปัจจุบันได้ลาออก โดยมีผลเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๔ นางสาว [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ตำแหน่งสุดท้ายผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย อัตราค่าจ้างเดือนละ ๕๒,๐๐๐ บาท ปัจจุบันได้ลาออก โดยมีผลเมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๕ นางสาว [REDACTED] เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ปัจจุบันทำงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายขนส่งสินค้า [REDACTED] อัตราค่าจ้างเดือนละ ๒๘,๐๙๐ บาท

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่ามีสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] ในสถานประกอบกิจการ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ ไม่ทราบว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งทะเบียนสมาชิกสหภาพแรงงานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบเพียงกรรมการสหภาพแรงงานเท่านั้น เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา พร้อมแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๕ คน (รวมผู้กล่าวหาที่ ๑) ต่อมาสหภาพแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาสามารถเจรจาทกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อปรับเงินขึ้นประจำปี ๓ ระดับ ได้แก่ PC ๑ - PC ๔, PC ๕ - PC ๑๐ และ SL ๑ - SL ๒ ดังนี้

ลูกจ้างระดับ PC ๑ - PC ๔ ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ หัวหน้างานจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้หัวข้อประเมิน จำนวน ๑๒ หัวข้อ ข้อละ ๕ คะแนน คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน โดยมีเกณฑ์การประเมิน ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับ ๑ ต้องแก้ไขด่วน ระดับ ๒ แก้ไข ปรับปรุง ระดับ ๓ อยู่ในเกณฑ์ได้มาตรฐาน ระดับ ๔ ดี และระดับ ๕ ดีมาก

ลูกจ้างระดับ PC ๕ - PC ๑๐ ลูกจ้างระดับปฏิบัติการ (PC ๕ - PC ๘) ผู้จัดการ (PC ๙ - PC ๑๐) จะประเมินจากพฤติกรรม ๑๔ หัวข้อ ได้แก่ ๑) ประสิทธิภาพการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายและเวลาที่กำหนด ๒) คุณภาพของงาน ๓) การจัดการต่อสถานการณ์ที่แปรผัน ๔) ความยืดหยุ่น ๕) ความคิดสร้างสรรค์ ๖) ความสามารถในการแก้ปัญหา ๗) การมองภาพรวม ๘) ความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่น ๙) การยอมรับความรับผิดชอบเพิ่มเติมและมั่นคงต่อการตัดสินใจของตนเอง ๑๐) การให้ความร่วมมือ ๑๑) การมอบหมายงานหรือบริหารจัดการงานในทีม ๑๒) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๑๓) การพัฒนาศักยภาพทั้งของตนเองและสนับสนุนผู้อื่น ๑๔) ความกระตือรือร้นและรับผิดชอบงานของตนโดยสอดคล้องต่อเป้าหมายหลักของบริษัท โดยมีเกณฑ์การประเมิน ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับ ๑ ต้องปรับปรุง ระดับ ๒ ทำได้ตามความคาดหวังบางส่วน ระดับ ๓ ทำได้ตามความหวัง ระดับ ๔ ทำได้มากกว่าความคาดหวังบางส่วน และระดับ ๕ ทำได้มากกว่าความคาดหวังมาก

ลูกจ้างระดับ SL ๑ - SL ๒ ลูกจ้างระดับผู้จัดการอาวุโส [REDACTED] สำนักงานใหญ่ได้กำหนดเกณฑ์การปรับเงินขึ้นประจำปีของลูกจ้างระดับ SL ๑ ขึ้นไป ซึ่งกำหนดให้ทุกประเทศใช้ระบบเดียวกัน โดยมีเครื่องมือที่เรียกว่า TCL หรือ Target Compensation Level เป็นเครื่องมือที่ใช้แนะนำว่าลูกจ้างนั้นควรจะมีฐานเงินเดือนอยู่ที่ระดับใดของกระบอกเงินเดือน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ผลการปฏิบัติงาน ๒) ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบเมื่อเทียบกับพนักงานในระดับเงินเดือนเดียวกัน ๓) ระดับทักษะในการทำงานโดยเทียบกับความต้องการในตลาดแรงงาน ซึ่งแต่ละหัวข้อจะมีน้ำหนักคะแนนไม่เท่ากัน โดยผลการปฏิบัติงานจะให้น้ำหนักมากที่สุด ซึ่งลูกจ้างจะทราบเพียงว่าเงินเดือนอยู่ในระดับไหน และจะไม่มีการแจ้งคะแนนให้ลูกจ้างทราบ ซึ่งในช่วงเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤศจิกายนของทุกปี หัวหน้างานจะทำการให้คะแนนใน ๓ หัวข้อ โดยระดับคะแนนแบ่งเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับ ๐ - ต้องปรับปรุง ใช้ในกรณีทำงานมาแล้วแต่ผลการทำไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือ

ลูกจ้างใหม่ ระดับ + - ทำได้ตามความคาดหวังในเป้าหมายหลัก ระดับ + + - ทำได้ตามความคาดหวังและมีบางส่วนเกินความคาดหวัง ระดับ + + + - ทำได้มากกว่าความคาดหวัง และระดับ + + + + - ทำได้มากกว่าความคาดหวังมาก หลังจากนั้นระบบจะแนะนำระดับฐานเงินเดือนที่ลูกจ้างควรได้เพื่อให้หัวหน้างานพิจารณาอีกครั้งตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น ลูกจ้างมีผลการทำงานมากกว่าความคาดหวังมาก หัวหน้างานอาจพิจารณาปรับเพิ่มมากกว่าที่ระบบแนะนำ และในทางตรงกันข้ามหากลูกจ้างทำงานได้ต่ำกว่าเป้าหมายเมื่อเทียบกับลูกจ้างในระดับเดียวกัน หัวหน้างานอาจพิจารณาปรับลดอัตราการขึ้นเงินเดือนของลูกจ้างได้ สำหรับผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถนำส่งผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน โดยเปรียบเทียบกับระดับเดียวกันได้ เนื่องจากระบบการบริหารผลการทำงาน ไม่ได้กำหนดผลคะแนนจำนวนหลังการประเมินได้ โดยมีรายละเอียดการทำงานของลูกกล่าวหาทั้ง ๕ คน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [REDACTED] เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ เริ่มทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายดูแลระบบการขนส่งและวางแผนการผลิต [REDACTED] รายงานการปฏิบัติงานโดยตรงกับกรรมการผู้จัดการ นาย [REDACTED] (ปัจจุบันได้ลาออกมีผลเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ต่อมาประมาณปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถูกเลิกจ้างและได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้รับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต และจ่ายค่าเสียหายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต [REDACTED] ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างในระดับผู้อำนวยการ และให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ รายงานการปฏิบัติงานโดยตรงกับกรรมการผู้จัดการ นาย [REDACTED] ในฝ่ายของผู้กล่าวหาที่ ๑ มีนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต [REDACTED] เป็นผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป และเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ และลูกจ้างทุกคนในฝ่าย ซึ่งมีลูกจ้างในฝ่ายจำนวน ๑๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ต่อมาวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ รายงานการปฏิบัติงานโดยตรงกับนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายควบคุมมาตรฐานการผลิต [REDACTED] เป็นการทำงานในตำแหน่งเดิม ความรับผิดชอบหน้าที่ตามเดิม สวัสดิการเหมือนเดิม แต่ต้องรายงานตรงต่อนาย [REDACTED] จากเดิมที่รายงานตรงต่อกรรมการผู้จัดการ ซึ่งไม่ได้เป็นการปรับลดตำแหน่งแต่อย่างใด สำหรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเงินเดือนของผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี ซึ่งในปี ๒๕๖๔ ประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้กำหนดเป้าหมายในการทำงาน จำนวน ๕ ข้อ โดยได้แจ้งให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ทราบในระบบของบริษัทฯ โดยนาย [REDACTED] เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้แจ้งสรุปผลการปฏิบัติงานให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ทราบในการประชุมฝ่ายในช่วงปลายปีว่ามีผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ สามารถเข้าดูผลการปฏิบัติงานได้ โดยในฝ่ายของผู้กล่าวหาที่มีลูกจ้างที่ไม่ได้ปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ เนื่องจากทำงานไม่ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด และมีเงินเดือนสูงกว่าระบบแนะนำ ประกอบกับขอบเขตความรับผิดชอบของผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชาทำให้ไม่มีคะแนนในเรื่องขอบเขตความรับผิดชอบ ซึ่งเดิมผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยมีผู้ได้บังคับบัญชาแต่ปัจจุบันไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา และผู้กล่าวหาที่ ๑ มีทักษะในการทำงานไม่เป็นที่ต้องการทางตลาด มีทักษะค่อนข้างต่ำ และไม่มีประสบการณ์ โดยลูกจ้างรายอื่นสามารถทำงานแทนได้

และมีการเรียนรู้งานค่อนข้างช้า สำหรับลูกจ้างระดับ SL ๒ มีจำนวน ๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหา และมีลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๖ คน ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ต่ำสุดในอัตราร้อยละ ๑.๕ และสูงสุดในอัตราร้อยละ ๑๒

ผู้กล่าวหาที่ ๒ ปัจจุบันทำงานในตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิตหน่วยธุรกิจ [REDACTED] ได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ ๑๖๓,๘๘๐ บาท ทำหน้าที่ควบคุมการผลิตที่ปัดน้ำฝน มีผู้ใต้บังคับบัญชาประมาณ ๗๐ คน ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีนาย [REDACTED] เป็นผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป และเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๒ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับเงินขึ้นของผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี ซึ่งในปี ๒๕๖๔ ได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานประมาณเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จำนวน ๕ ข้อ ซึ่งได้แจ้งให้กับผู้กล่าวหาที่ ๒ ทราบในระบบของบริษัทฯ และได้แจ้งสรุปผลการปฏิบัติงานให้กับผู้กล่าวหาที่ ๒ ทราบในการประชุมฝ่ายในช่วงปลายปี ๒๕๖๔ ว่ามีผลการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายหรือไม่ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๓.๕ สำหรับลูกจ้างระดับ SL ๑ มีจำนวน ๑๖ คน โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒ คน และมีลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ต่ำสุดในอัตราร้อยละ ๑.๕ และสูงสุดในอัตราร้อยละ ๑๐

ผู้กล่าวหาที่ ๓ ปัจจุบันได้ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งสุดท้ายผู้จัดการฝ่ายขาย [REDACTED] อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๑๑๗,๗๔๐ บาท มีผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน ๕ คน นาย [REDACTED] เป็นผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป และเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๓ และลูกจ้างทุกคนในฝ่ายขาย โดยในฝ่ายขายมีลูกจ้างระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของนาย [REDACTED] ต่อหน่วยงานตรวจสอบภายในของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการดำเนินการของหน่วยงานตรวจสอบภายใน และตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นมา ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ รายงานการปฏิบัติงานตรงต่อผู้บังคับบัญชาสัญชาติไทย แต่ยังปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายขายเหมือนเดิม โดยผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี ซึ่งในปี ๒๕๖๔ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับการปรับเงินขึ้นร้อยละ ๒.๒ สำหรับลูกจ้างระดับ PC ๑๐ มีจำนวน ๓๐ คน โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้ปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕ คน และมีลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๓ ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ต่ำสุดในอัตราร้อยละ ๒ และสูงสุดในอัตราร้อยละ ๑๐

ผู้กล่าวหาที่ ๔ ปัจจุบันได้ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งสุดท้ายผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย [REDACTED] อัตราค่าจ้างสุดท้ายเดือนละ ๕๒,๐๐๐ บาท ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นผู้บังคับบัญชา และมีนาย [REDACTED] เป็นผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป ผู้ถูกกล่าวหาจะมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี ซึ่งในปี ๒๕๖๔ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้กล่าวหาที่ ๔ ได้รับการปรับเงินขึ้นร้อยละ ๒.๔ เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่พอใจผลการประเมินต่ำกว่า

มาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้เตรียมจะวางแผนพัฒนาการทำงานให้กับผู้กล่าวหาที่ ๔ แต่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ลาออกไปก่อน สำหรับลูกจ้างระดับ PC ๗ มีจำนวน ๔๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๔ ซึ่งลูกจ้างได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ทุกคน ลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปีต่ำสุดในอัตราร้อยละ ๐.๓ และสูงสุดในอัตราร้อยละ ๑๐.๕

ผู้กล่าวหาที่ ๕ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แผนกขนส่ง ได้รับค่าจ้างในอัตราเดือนละ ๒๘,๐๙๐ บาท ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา และมีนาย เป็นผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป โดยมีลูกจ้างในแผนกประมาณ ๓ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานในแต่ละปี ซึ่งในปี ๒๕๖๔ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๕ ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ในอัตราร้อยละ ๐.๗ เนื่องจากผู้กล่าวหา มีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด และผู้ถูกกล่าวหาได้เตรียมจะวางแผนพัฒนาการทำงาน ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๕ ต่อไป สำหรับลูกจ้างระดับ PC ๕ มีจำนวน ๓๔ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๕ ซึ่งลูกจ้างได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ทุกคน ลูกจ้างที่ได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๔ ต่ำสุดในอัตราร้อยละ ๐.๗ และสูงสุดในอัตราร้อยละ ๑๑.๗

ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่ามีได้กลิ่นแก๊สผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง หรือสนับสนุนข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด รวมทั้งการปรับเงินขึ้น ประจำปีก็เป็นไปตามระเบียบ ขั้นตอน และหลักเกณฑ์การประเมิน และผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้กล่าวหาแต่ละคน ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาได้นำส่งพยานเอกสารคือหนังสือแจ้งความผิดทางวินัยและคำเตือน โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานมีความผิดจริงเห็นควรลงโทษ ซึ่งมีอยู่ ๔ ช่อง ช่องที่ ๑ ให้พนักงานผู้กระทำผิดลงลายมือชื่อรับทราบ ช่องที่ ๒ เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นลงลายมือชื่อ และช่องที่ ๓ เป็นผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปลงลายมือชื่อพิจารณาอนุมัติให้ลงโทษ ในส่วนช่องที่ ๔ เป็นผู้จัดการ ฝ่ายบุคคลและธุรการลงลายมือชื่อรับทราบ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ ได้รับมอบหมายให้ลงลายมือชื่อ ในช่องที่ ๒ เท่านั้น โดยมีผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปลงลายมือชื่อพิจารณาอนุมัติในลำดับถัดไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา แล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชาหรือไม่
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเปลี่ยนตำแหน่งและไม่ปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ และปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๒ ในอัตราร้อยละ ๓.๕ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ในอัตราร้อยละ ๒.๒ ผู้กล่าวหาที่ ๔ ในอัตราร้อยละ ๒.๔ และผู้กล่าวหาที่ ๕ ในอัตราร้อยละ ๐.๗ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระดับ ผู้บังคับบัญชา หรือไม่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๕ วรรคสาม กำหนดว่าลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพ แรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือสมาชิกอยู่ไม่ได้ ดังนั้น การพิจารณาว่าลูกจ้างเป็นผู้บังคับบัญชา

ตามมาตรา ๙๕ วรรคสาม หรือไม่ นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญสองประการ คือ ประการแรกลูกจ้างนั้นต้องเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งหมายถึง เป็นผู้ที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา และประการที่สองลูกจ้างผู้นั้นจะต้องมีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การเลิกจ้าง การลดค่าจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษด้วย และผู้ที่ใช้อำนาจในการให้บำเหน็จ หรือการลงโทษพนักงานจะต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้บำเหน็จความชอบ หรือเป็นผู้มีอำนาจลงโทษลูกจ้างโดยตรง มิใช่เป็นเพียงผู้รายงานขอบำเหน็จความดีความชอบ หรือเสนอขอให้ลงโทษ หรือกล่าวโทษพนักงาน ผู้กระทำความผิดวินัย จากข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] และเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายเป็นผู้เชี่ยวชาญฝ่ายมาตรฐานการผลิต ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ต่อมาเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๔ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ลาออก และไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาจนถึงปัจจุบัน การไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงทำให้การมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษขาดองค์ประกอบในการมีผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้การเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ต้องด้วยองค์ประกอบ มาตรา ๙๕ วรรคสาม ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] สำหรับกรณีผู้กล่าวหาที่ ๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายขาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๕ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายขนส่งสินค้า [REDACTED] ซึ่งตำแหน่งหน้าที่นี้ไม่มีอำนาจให้คุณให้โทษโดยตรง และไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้กล่าวหาที่ ๔ และที่ ๕ จึงไม่มีคุณสมบัติในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] และกรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ ตำแหน่ง ผู้จัดการอาวุโสฝ่ายผลิตหน่วยธุรกิจ [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๓ ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายขาย [REDACTED] เป็นตำแหน่งที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา มีอำนาจในการอนุมัติการลา ซึ่งเป็นเพียงการพิจารณาตามระเบียบมิใช่การให้คุณให้โทษแก่พนักงาน ส่วนการให้คุณให้โทษกับพนักงานก็เป็นเพียงการเสนอให้กับผู้บังคับบัญชาในลำดับเหนือขึ้นไป เช่นการมีหนังสือตักเตือนลูกจ้างก็จะเป็นเพียงผู้ลงชื่อในฐานะผู้บังคับบัญชาลำดับแรก ยังคงมีผู้บังคับบัญชาในลำดับเหนือขึ้นไปต้องลงนามอนุมัติในลำดับถัดไป เป็นการต้องเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไปพิจารณาจึงมิใช่อำนาจเบ็ดเสร็จโดยตรง ดังนั้น ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน จึงขาดคุณสมบัติการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา มาตรา ๙๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเปลี่ยนตำแหน่งและไม่ปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ และปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๒ ในอัตราร้อยละ ๓.๕ ผู้กล่าวหาที่ ๓ ในอัตราร้อยละ ๒.๒ ผู้กล่าวหาที่ ๔ ในอัตราร้อยละ ๒.๔ และผู้กล่าวหาที่ ๕ ในอัตราร้อยละ ๐.๗ เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น จากที่ได้พิจารณา ในประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ขาดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] การร้องกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาทำการกระทำความผิดต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] หรือยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] จึงไม่มีเหตุให้รับฟังว่าเป็นเพราะเหตุตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ร้องกล่าวหา การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๕ คน ขาดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา [REDACTED] การที่บริษัท [REDACTED] โดยนางสาว [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เปลี่ยนตำแหน่งและไม่ปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๔ ให้กับนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ในอัตราร้อยละ ๓.๕ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ ในอัตราร้อยละ ๒.๒ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๔ ในอัตราร้อยละ ๒.๔ และนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๕ ในอัตราร้อยละ ๐.๗ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน

ลงชื่อ

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(สำเร็จ ชนะสิทธิ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสนั่น อินประดิษฐ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอาวุธ ภิญญูญง)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสมจิตร จันทรมา)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ปฏิบัติหน้าที่แทน ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕๐-๕๒/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ รวม ๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ได้กระทำต่อผู้กล่าวหาทั้งสามโดย ๑) ไม่อนุมัติให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เกษียณอายุก่อนกำหนดตามที่ร้องขอ ๒) โดยกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ระดับเกรด D ๓) มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ หยุดปฏิบัติงานชั่วคราว เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติโดย ๑) อนุมัติให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เกษียณอายุก่อนกำหนดตามที่ร้องขอ ๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ของผู้กล่าวหาที่ ๒ ในการปรับค่าจ้างใหม่อย่างเป็นธรรม ๓) รับผู้กล่าวหาที่ ๓ กลับเข้าปฏิบัติงานตามเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหา กล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งมีสถานที่ทำงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยวันเริ่มทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน ดังนี้

(๑) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ทำงานในตำแหน่ง ช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๖๓,๑๗๔ บาท

(๒) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ทำงานในตำแหน่ง ช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๕๖,๗๑๔ บาท

(๓) นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เริ่มเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ ทำงานในตำแหน่ง หัวหน้างาน (LEADER) ได้รับค่าจ้างรายวัน ๆ ละ ๔๔๙.๐๖ บาท

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดวันทำงานปกติตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ โดยมีวันเสาร์และอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นกรรมการลูกจ้าง โดยมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๒๔ คน สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๒๔ ข้อ เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง มีการเจรจากันเอง จำนวน ๔ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ แต่ข้อเรียกร้องไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] จึงได้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ชี้ขาดเมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำชี้ขาดที่ [REDACTED]

ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้งสาม ตามคำร้องกล่าวหา มีดังนี้

๑. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ตำแหน่งเหรัญญิก และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ปีละ ๑ ครั้ง คือ วันสุดท้ายของเดือนธันวาคม สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป ข้อเรียกร้องที่ ๑๒ บริษัทฯ ตกลงให้พนักงานขอเกษียณก่อนอายุได้ที่ ๕๕ ปี และทำงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ตามขั้นตอนการเกษียณอายุของพนักงานของบริษัทฯ

เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ยื่นหนังสือถึงผู้บังคับบัญชา ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด เนื่องจากมีอายุ ๕๑ ปี และมีอายุงาน ๒๔ ปี มีโรคประจำตัว และมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา ที่ชราภาพ โดยได้ยื่นเอกสารหลักฐานใบรับรองแพทย์ โรงพยาบาล [REDACTED] ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ซึ่งในใบรับรองแพทย์ มีความเห็นว่า เป็นโรคซึมเศร้า และรับรองว่ามารับการรักษาที่โรงพยาบาลนี้จริง ประกอบกับยื่นบัตรนัดผู้ป่วยของโรงพยาบาลดังกล่าวซึ่งลงวันที่นัดวันพุธที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕

พร้อมแนบหลักฐาน ภาพถ่ายมารดา ปัจจุบันอายุ ๖๕ ปี และหนังสือรับรองโรคกระดูกพรุน ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และภาพถ่ายบิดา ปัจจุบันอายุ ๗๓ ปี ให้กับผู้บังคับบัญชา แพทย์ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบว่าโรคซึมเศร้าอาจมาจากความเครียด มีอาการนอนสะดุ้ง ผู้กล่าวหาเคยป่วยเป็นโรคปอดอักเสบ เมื่อประมาณสิบกว่าปีที่แล้วได้รักษาหายดีแล้ว มีความประสงค์จะกลับไปดูแลบิดา มารดา ที่มีภูมิลำเนาอยู่ จังหวัดเลย ซึ่งพนักงานคนอื่นที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะนำแบบขอเกษียณที่ผ่านการอนุมัติส่งให้กับสหภาพแรงงานเพื่อขอรับเงินออมเกษียณโดยพนักงานคนอื่นที่ยื่นขอเกษียณก่อนกำหนดแล้วได้รับการพิจารณาอนุมัติจะให้เหตุผลลักษณะคล้ายกันว่ากลับไปดูแลพ่อแม่ กลับไปดูแลลูก

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยื่นเอกสารขอเกษียณต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยยื่นผ่านหัวหน้างานชั้นต้น คือนาย [REDACTED] เพื่อพิจารณาอนุมัติ ซึ่งนาย [REDACTED] ไม่อนุมัติ และแจ้งว่า จะเซ็นให้โดยให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปกระทำการ ๒ ข้อ มาให้ก่อน คือ ข้อ ๑ ให้ไปคิดหาข้อมูลเกี่ยวกับนาย [REDACTED] ประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทำอะไรบ้างที่ไม่ชอบมาพากล ข้อ ๒ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปถอนคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม เรื่องไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง จำนวน ๑๙ คน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน ต่อมาหลังจากนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำสั่งยกคำร้อง และนาย [REDACTED] ได้ถามว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ทำข้อ ๑ และข้อ ๒ มาหรือยัง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ มีคลิปลการสนทนากับนาย [REDACTED] ดังกล่าว

ขั้นตอนการขอเกษียณก่อนกำหนด การยื่นเอกสารต้องดำเนินการภายในเดือนมีนาคม แต่จะเกษียณในเวลาใดก็ได้อย่างน้อย ๓๐ วัน หลังจากยื่นเอกสารเรียบร้อยแล้ว โดยการปฏิบัติทั่วไปพนักงานที่ยื่นเอกสารขอเกษียณก่อนกำหนด ส่งให้หัวหน้างานเบื้องต้นพิจารณาอนุมัติ เมื่อหัวหน้าเซ็นอนุมัติแล้วจะนำมาสำเนาเอกสารเพื่อขอรับเงินออมจากสหภาพแรงงาน และเอกสารฉบับจริงจะนำส่งต่อให้คณะกรรมการชุดใหญ่พิจารณาอนุมัติ ซึ่งนาย [REDACTED] เป็นหนึ่งในกรรมการชุดใหญ่ด้วย แต่ละปีจะมีพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาขอรับเงินออมเกษียณประมาณ ๑๐ ราย กองทุนเงินออม มีความเป็นมาจากสหภาพแรงงาน ได้เจรจากับผู้ถูกกล่าวหา เกี่ยวเนื่องกับการยื่นข้อเรียกร้อง โบนัสประจำปี เงินออม เงินบวก ปัจจุบันมีจำนวนเงินประมาณสองร้อยล้านบาท สหภาพแรงงานเป็นผู้บริหารจัดการให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาไม่เคยมีปัญหา กัน จ่ายให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน

ผลการประเมินปี ๒๕๖๔ นี้ ผู้กล่าวหาได้เกรด C และที่ผ่านมาได้เกรด C เป็นประจำทุกปี ผู้กล่าวหาทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา ไม่ได้ส่งแบบฟอร์มแบบประเมินใด ๆ ให้หัวหน้างาน ไม่ทราบเรื่อง KPI เนื่องจากไม่สามารถเข้าเซิร์ฟเวอร์ของบริษัทเพื่อเข้าถึงอีเมลได้ มีเครื่องคอมพิวเตอร์เครื่องเดียวที่เข้าเซิร์ฟเวอร์บริษัทได้ พนักงานรายวันอื่นรับคำสั่งจาก leader พนักงานรายเดือนอื่นจะได้รับอีเมลแจ้งข่าวสารจากบริษัท

๒. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นประธานสหภาพแรงงาน [REDACTED] ประเทศไทย และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานที่ได้รับการอนุญาตให้ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา มีบทบาทเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เมื่อประมาณ ปี ๒๕๖๓ ถึง ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้เป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานในการเจรจาปรึกษาหารือ เรื่องเพดานเงินเดือนของพนักงานรายวัน เนื่องจากโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานรายวันจะตันอยู่ที่ประมาณ ๕๕๐ - ๖๕๐ บาท โดยผู้กล่าวหาได้ไปศึกษาเรื่องโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานรายวันร่วมกับทางผู้ถูกกล่าวหา แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นสาเหตุทำให้ผู้บริหารของบริษัทฯ ไม่พอใจผู้กล่าวหาที่ไม่ยอมรับโครงสร้างค่าจ้างของพนักงานรายวันที่ถูกกล่าวหาเสนอ

ที่ผ่านมาการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีตารางคะแนนทั้งหมด ๑๑ หัวข้อ ซึ่งขั้นตอนก่อนการกรอกคะแนนประเมินตนเองของพนักงานบริษัทฯ จะมีแบบฟอร์มมาให้พนักงาน [REDACTED]

ระดับปฏิบัติการประเมินตนเอง ใช้แบบประเมินนี้มาโดยตลอดตั้งแต่ผู้กล่าวหาเข้าปฏิบัติงานกว่า ๒๒ ปี เมื่อพนักงานกรอกคะแนนประเมินตนเองแล้วก็จะส่งให้หัวหน้างานระดับสูงขึ้นไป ผู้กล่าวหาเป็นช่างเทคนิค และมาทำงานที่สหภาพแรงงานเต็มเวลากว่า ๑๕ ปี การประเมินผลการปฏิบัติงานหลายปีที่ผ่านมา ผู้กล่าวหา และกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นไม่เคยทำแบบประเมินใด ๆ ทั้งสิ้น หัวหน้างานจะเป็นผู้ดำเนินการประเมิน โดยพิจารณาจากในหน้าที่เกี่ยวกับผลงานของสหภาพแรงงานกิจกรรมของสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา ที่ดำเนินการกันมา จะได้คะแนนอยู่ประมาณกลาง ๆ คะแนนการทำงาน ขาด ลา มาสาย ส่วนใหญ่จะได้ คะแนนเต็ม ตลอด ๒๒ ปีที่ผ่านมาจะได้เกรด A และ เกรด B ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา ใช้หลักการใดในการพิจารณา และกรรมการสหภาพแรงงานอีก ๓ คน ที่ทำงานเต็มเวลา ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่า แต่ละปีที่ผ่านมาแต่ละคนได้เกรดใด ปัจจุบันอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้า ชื่อนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ มีกรรมการสหภาพแรงงานที่ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาซึ่งจะได้รับการประเมินกับฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของการประเมินของพนักงานตำแหน่ง ช่างเทคนิคคนอื่นจะต้องส่งประเมินกับหัวหน้าฝ่ายที่กำกับดูแลช่างเทคนิค

การทำแบบประเมินตามแบบฟอร์มใหม่ที่นาย [REDACTED] ส่งให้ทางอีเมลเพื่อให้ทำตัวชี้วัด KPI ผู้กล่าวหาไม่มีความเข้าใจ ไม่สามารถเปิดไฟล์เอกสารในอีเมลได้ และกรรมการคนอื่นไม่มีอีเมลหรือคอมพิวเตอร์ ในการเปิดข้อมูลจากผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาไม่เคยทำตัวชี้วัดนี้มาก่อน ไม่ทราบว่าพนักงานคนอื่นต้องทำ ตัวชี้วัด KPI ตามแบบฟอร์มใหม่หรือไม่ และทราบว่านาย [REDACTED] ไปร่วมประชุมกับผู้ถูกกล่าวหา แต่ไม่ได้ พูดคุยกับนาย [REDACTED] ว่ามีเรื่องใดบ้าง ในสถานประกอบการกิจการของผู้ถูกกล่าวหา มีสหภาพแรงงาน ๒ ระดับ คือ ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับล่างหรือพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งใช้แบบฟอร์มการประเมินแบบเดิม ส่วนตัวชี้วัด KPI แบบใหม่นี้สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชาใช้มาหลายปีแล้ว ส่วนระดับล่างใช้แบบฟอร์มเดิม

กรรมการสหภาพแรงงานมีทั้งหมด ๒๔ คน เป็นลูกจ้างรายเดือน ๑๙ คน ทำงานสหภาพแรงงาน เต็มเวลา ๑๐ คน และกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นที่อยู่ในสายการผลิตเป็นช่างเทคนิค ไม่ได้ทำตัวชี้วัด KPI ตามแบบใหม่ ไม่ได้มีคำสั่งให้ทำ KPI ใด ๆ ทั้งสิ้น ส่วนใหญ่จะได้เกรด C กับ D โดยปกติคนที่ทำงานในไลน์การผลิต ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่มีการส่งคะแนนให้ทราบ ไม่มีการชี้แจงให้ทราบว่าทำไมถึงได้เกรด D ที่ผ่านมามีพนักงานที่ถูก ประเมินแล้วได้เกรด D จะต้องมีการขาดงาน และถูกใบเตือน เดิมสหภาพแรงงานมีข้อตกลงว่า เรื่องการมาทำงาน พนักงานที่ไม่ขาด ลา มาสาย การประเมินต่ำสุดจะได้เกรด C

สหภาพแรงงานได้รับคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่องข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทราบผลการประเมินของตนเอง ในรอบการประเมิน วันที่ ๑ มกราคม ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ประมาณวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้ระดับเกรด D ตามเอกสาร Performance ของแต่ละบุคคลที่ปรากฏในระบบคอมพิวเตอร์ และวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ไปยื่น คำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ผลการประเมินระดับเกรด D ซึ่งนับจากปี ๒๕๕๗ ถึงปี ๒๕๖๓ ได้เพียงเกรด A และ B ไม่เคยได้เกรด D ผู้กล่าวหาไม่ได้ส่งแบบประเมินตนเองตามแบบฟอร์มใหม่ และทุกคนที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานไม่ได้ทำแบบฟอร์มดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหา และสหภาพแรงงานฯ เมื่อก่อนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปัจจุบันมีความ ขัดแย้งกัน ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานที่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และมีคำชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกมาแล้ว โดยในเรื่องที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่คณะกรรมการฯ ไม่ชี้ขาดผู้ถูกกล่าวหาจะตัดหรือยกเลิกทั้งหมดเฉพาะผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ฟ้องหมิ่นประมาทเป็นคดีอาญา

เมื่อต้นปี ๒๕๖๕ เกี่ยวกับการโพสต์ข้อความในสื่อสังคมออนไลน์ไม่มีการระบุชื่อเป็นการโพสต์ในนามของสหภาพแรงงาน อาจมีข้อความ เช่น บุคคลไม่มีมนุษยธรรม จรรยาบรรณ และผู้กล่าวหาได้ฟ้องศาลแรงงานว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคำสั่งอื่น ๆ อีกประมาณ ๑๐ คดี

การทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา เป็นไปตามข้อตกลงฯ ระหว่างผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงาน ลักษณะการทำงานเกี่ยวกับความปลอดภัยโรงงาน คณะกรรมการ คปอ. (คณะกรรมการความปลอดภัยของบริษัท) จำนวน ๗ โรงงาน ๆ ละ ๑ คน กองทุนเงินออมของสหภาพแรงงาน เป็นเหรียญกฐนดูแลเรื่องการเงิน เบิกจ่ายของสมาชิก จำนวน ๑ ราย ประธานสหภาพแรงงาน และเลขาฯ รวมกรรมการสหภาพแรงงานที่ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา จำนวน ๑๐ คน ซึ่งเมื่อก่อนการมาทำงานไม่ต้องรูดบัตรเข้าทำงาน เพิ่งเริ่มมีการรูดบัตรเข้าทำงานในช่วงประมาณ ๒ ปี ที่นาย [REDACTED] กำกับดูแล และปัจจุบันหลังจากคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกข้อตกลงต่าง ๆ ทำให้กรรมการสหภาพแรงงานทุกคนต้องกลับเข้าทำงานในไลน์การผลิต และผู้กล่าวหาจะต้องเข้าทำงานในไลน์การผลิตในวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ นี้

ปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินระดับเกรด D ทำงานในลักษณะมาตรฐานเหมือนเดิมเหมือนรอบการประเมินปีก่อน ๆ ที่ผ่านมา ผลการประเมินเกรด D ได้ปรับเพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๕ ส่วนเกรด C จะได้ปรับเพิ่มค่าจ้างร้อยละ ๗

๓. นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๗ และได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้าง เมื่อประมาณต้นปี ๒๕๖๔ และได้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] จดทะเบียน ณ สำนักงานทะเบียนกลางเลขทะเบียนที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ และได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจเนื่องจากไม่ยอมให้มีสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ

ผู้กล่าวหาที่ ๓ และสามีชื่อนาย [REDACTED] เป็นกรรมการลูกจ้าง ทำงานต่างแผนกกัน และถูกผู้ถูกกล่าวหาดำเนินคดีข้อหาร่วมกันทุจริตกับบุคคลภายนอก ประกอบกับร่วมกันกระทำความผิดอาญา โดยเจตนากับผู้ถูกกล่าวหา จึงอ้างเหตุขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงานด้วยเหตุทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้ผู้กล่าวหาหยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ และไม่อนุญาตให้เข้ามา ณ สถานที่ทำการของผู้ถูกกล่าวหาทุกแห่งจนกว่าคดีจะถึงที่สุดโดยผู้กล่าวหาได้รับเพียงค่าจ้าง

ผู้กล่าวหาเป็นพนักงานรายวัน มาทำงานปกติจะได้รับเงินค่าจ้าง เดือนละ ๙,๔๘๑ บาท ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท เบี้ยขยัน ๑,๒๐๐ บาท ไม่มีการขาด ลา มาสาย ได้รับเบี้ยขยันทุกเดือนทำงานมาแล้วรวม ๘ ปี

กรรมการลูกจ้าง มีจำนวน ๒๑ คน ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้าง จะครบกำหนดวาระอีก ๒ ปีข้างหน้า มีผู้กล่าวหาที่ ๓ และสามีเพียง ๒ คน ที่ถูกฟ้องจากผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหา กับสามีทำงานต่างแผนกไม่เกี่ยวเนื่องกัน ผู้กล่าวหาที่ ๓ ขอคัดค้านว่าไม่มีความผิดตามที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้าง

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาโดยมีนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์อิเล็กทรอนิกส์ ปัจจุบันมีลูกจ้าง ประมาณ ๑๐,๐๐๐ คน

ข้อเท็จจริงของผู้ถูกกล่าวหาตามคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสาม มีดังนี้

๑. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา สมัครเข้าทำงานในตำแหน่งช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๖๓,๑๗๔ บาท มีวันทำงานสัปดาห์ละ ๕ วัน วันทำงานจันทร์ - ศุกร์ มีวันเสาร์และอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๐๗.๕๐ - ๑๗.๒๕ น. เวลาพักระหว่าง ๑๑.๑๕ - ๑๓.๐๐ น. โดยพักครึ่งละ ๔๐ นาที กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โอนผ่านบัญชีธนาคาร

ผู้ถูกกล่าวหา มีโครงการลาออกรับเงินบำเหน็จ และโครงการขอเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน โดยมีกำหนดการยื่นเอกสารในเดือนมกราคมถึงเดือนมีนาคมของทุกปี ดังนี้

โครงการลาออกรับบำเหน็จ

๑) พนักงานที่มีอายุงาน ๑๐ ปี แต่ไม่ถึง ๑๕ ปี รับเงินบำเหน็จ ๑๕๐ วัน

๒) พนักงานที่มีอายุงาน ๑๕ ปีขึ้นไป รับเงินบำเหน็จ ๒๑๐ วัน

โครงการขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

๑) พนักงานที่มีอายุ ๔๕ ปี และมีอายุงาน ๑๐ ปี แต่ไม่ถึง ๒๐ ปี รับเงินค่าชดเชย

๓๐๐ วัน

๒) พนักงานที่มีอายุ ๔๕ ปี และมีอายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไป รับเงินค่าชดเชย ๔๐๐ วัน

ทั้งนี้ กรณีโครงการขอเกษียณอายุก่อนกำหนด มีเงื่อนไขว่าต้องยอมรับเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของทางบริษัท ฯ ทุกประการและมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. ต้องเป็นพนักงาน [REDACTED] มีอายุ ๔๕ ปี อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป

๒. ต้องมีเหตุผลอันสมควร

๒.๑ มีโรคประจำตัวไม่สามารถปฏิบัติงานได้

๒.๒ มีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร

๓. ขอใช้สิทธิได้ในเดือน มกราคม กุมภาพันธ์ มีนาคม ของแต่ละปี

๔. ทำเรื่องขอใช้สิทธิล่วงหน้า ๓๐ วัน

๕. ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาและต้องผ่านการอนุมัติโดยผู้บริหาร

ระดับ ๑๐ ขึ้นไป หรือ Plant Manager

ซึ่งเป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงานบริษัทฯ ข้อ ๑๒.๖ ดังนี้
การเกษียณอายุ

๑. ลูกจ้างทุกคนจะต้องเกษียณอายุจากการเป็นลูกจ้าง เมื่อมีอายุครบ ๕๕ ปี บริบูรณ์ ซึ่งให้ถือวันสิ้นปีปฏิทินเป็นวันเกษียณอายุการทำงานในปีที่ครบกำหนด

๒. ทางบริษัทฯ อาจจะพิจารณาให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด สำหรับลูกจ้างที่มีอายุงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี โดยจะต้องมีอายุตัวไม่น้อยกว่า ๔๕ ปี โดยได้รับค่าชดเชย

๓. บริษัทฯ อาจเลื่อนกำหนดการเกษียณอายุของลูกจ้างบางราย หรือสงวนสิทธิในการต่อสัญญาจ้าง เป็นการเฉพาะหากเกิดความจำเป็นต่อการบริหารงาน หรืองานบางตำแหน่งที่ต้องอาศัยการมอบหมายหรือโอนงานเป็นเวลานาน โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๔๔

ข้อที่ ๑๒ บริษัทฯ ตกลงให้พนักงานขอเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ที่ ๕๕ ปี และทำงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ตามขั้นตอนเกษียณอายุของบริษัทฯ

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหลักเกณฑ์ในการขอเกษียณอายุก่อนกำหนด มีเงื่อนไข อายุงาน อายุตัว มีโรคประจำตัวที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามิ ภรรยา บุตร และได้รับการขออนุมัติจากหัวหน้างานโดยมีแบบฟอร์มให้พนักงานที่แจ้งความประสงค์กรอกข้อมูลแล้ว ส่งให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาอนุมัติในหัวเวลาระหว่างเดือนมกราคม ถึง มีนาคม ของทุกปี

เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นแบบฟอร์มขอเกษียณอายุก่อนกำหนดกับผู้บังคับบัญชาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นพนักงานที่มีอายุ ๕๑ ปี และมีอายุงาน ๒๔ ปี มีสิทธิรับเงินค่าชดเชย ๕๐๐ วัน และประสงค์จะลาออกในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ เมื่อบริษัทฯ พิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นแล้ว เห็นว่าเข้าเงื่อนไขที่จะสมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าว ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่น ๆ ของโครงการดังกล่าว เห็นว่าพนักงานต้องมีเหตุผลอันสมควรมีโรคประจำตัวไม่สามารถปฏิบัติงานได้และหรือมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามิ ภรรยา บุตร ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นเอกสารหลักฐานใบรับรองแพทย์ โรงพยาบาล [REDACTED] ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยใบรับรองแพทย์ดังกล่าวมีความเห็นว่า เป็นโรคซึมเศร้า และรับรองว่ามารับการรักษาที่โรงพยาบาลนี้จริง ประกอบกับยื่นบัตรนัดผู้ป่วยของโรงพยาบาลดังกล่าว ซึ่งลงวันที่นัดวันพุธที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕ มีการรักษาต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ และไม่มีใบรับรองแพทย์ที่มีความเห็นว่าไม่สามารถทำงานได้ ประกอบกับผู้กล่าวหาทำงานสภาพแรงงานเต็มเวลา พร้อมแนบลหลักฐาน ภาพถ่ายมารดา ปัจจุบันอายุ ๖๕ ปี และหนังสือรับรองกระดูกพรุน ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ และภาพถ่ายบิดา ปัจจุบันอายุ ๗๓ ปี ผู้ถูกกล่าวหาใช้ดุลยพินิจในการพิจารณามีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามิ ภรรยา บุตร ต้องเป็นกรณีที่บิดา มารดา สามิ ภรรยา บุตร เจ็บป่วย ทูพพลภาพถาวร เป็นผู้ป่วยติดเตียงหรือเป็นโรคไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ที่มีความจำเป็นต้องมีผู้อนุบาล ในการนำตัวหรือส่งตัวไปรักษายังสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบิดา มารดา ของผู้กล่าวหาที่มีความสามารถในการดูแลตนเอง ไม่ได้เป็นผู้ป่วยทุพพลภาพถาวรติดเตียงที่ต้องการความดูแลอย่างใกล้ชิด

ขั้นตอนการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด กรอกแบบฟอร์มแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการยื่นแบบฟอร์มให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งนาย [REDACTED] ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติ Plant manager หากอนุมัติแล้วจะทำเรื่องให้ประธานบริษัทฯ ส่งจ่ายเงิน ถ้าไม่อนุมัติเอกสารแบบฟอร์มฉบับนั้นจะไม่ได้ดำเนินการต่อ แต่ผู้บังคับบัญชาจะมีการแจ้งให้เจ้าตัวทราบว่าจะไม่เข้าข่ายอนุมัติ ในรอบปีที่ผ่านมา นาย [REDACTED] ได้พิจารณาอนุมัติให้ประมาณกว่าร้อยละ ๑๐ แต่จำนวนคนที่ไม่อนุมัติไม่สามารถบอกได้ชัดเจน เพราะมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชานุมัติหลายคนตามแต่ละหน่วยงานที่สังกัด หากไม่อนุมัติเอกสารก็จะมาไม่ถึงส่วนกลาง ซึ่งพนักงานทุกคนใช้หลักเกณฑ์พิจารณาเดียวกัน

กรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นพนักงานลูกจ้างขอใช้สิทธิ์ ยื่นคำร้อง กรอกแบบฟอร์ม เหตุผลป่วยดูแลสุขภาพตนเอง และไปดูแลบิดา มารดา ที่ต่างจังหวัด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้บังคับบัญชา ได้พิจารณาอย่างละเอียดแล้วไม่เข้าเงื่อนไข ไม่เข้าข่ายอนุมัติ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังมีศักยภาพสามารถทำงานได้ หากออกไปแล้วอาจไปทำงานที่บริษัทอื่น และได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทราบแล้วว่าไม่เข้าข่ายอนุมัติ ไม่ได้อธิบายเหตุผลใดเพิ่มเติม ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาอนุมัติให้กรรมการสภาพแรงงานหลายคนที่มีเหตุผลและความจำเป็นจริง ๆ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานสภาพแรงงานเต็มเวลา มีได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือเครื่องจักรที่อาจเป็นอันตรายได้ มีสัมพันธภาพอันดีกับหัวหน้างานฝ่ายบริหาร ไม่มีข้อขัดแย้งระหว่างกัน

๒. นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา สมัครเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๒ ในตำแหน่งช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๕๖,๐๐๐ บาท มีวันทำงาน สัปดาห์ละ ๕ วัน วันทำงานจันทร์ - ศุกร์ มีวันเสาร์และอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เข้าทำงานตั้งแต่ เวลา ๐๗.๔๐ - ๑๗.๒๕ น. เวลาพักระหว่าง ๑๑.๑๕ - ๑๓.๐๐ น. โดยพักครั้งละ ๔๐ นาที กำหนดจ่ายค่าจ้าง ทุกสิ้นเดือน โอนผ่านบัญชีธนาคาร

ประมาณช่วงต้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาโดย นาย [REDACTED] ได้ประชุมปรึกษาหารือ คณะกรรมการต่าง ๆ และได้พูดคุยนอกรอบกับผู้กล่าวหา เรื่อง การกำหนด KPI ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแจ้งให้ผู้กล่าวหาทำตัวชี้วัดประเมินตนเองส่งขึ้นมา ผู้กล่าวหาที่ ๒ บอกว่า “ผมไม่ทำ ผมทำงานสภาพแรงงาน ไม่มี KPI” เป็นการตอบด้วยวาจาในห้องประชุม เมื่อตอบเสร็จแล้วผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็เดินออกจากห้องประชุม ทั้งนี้ มีนาย [REDACTED] กรรมการสภาพแรงงานร่วมอยู่ในที่ประชุมด้วย

เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา ได้มีการประกาศทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรืออีเมลให้พนักงานทุกคนทราบเกี่ยวกับเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลางปี ๒๕๖๔ ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลางปี ๒๕๖๔ ถึงเวลาประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงกลางปี ๒๕๖๔ อีกครั้ง ขอให้พนักงานทุกคนพูดคุย ทบทวนดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) และแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ช่วงต้นปี พร้อมทั้งให้คะแนนตนเองกับหัวหน้า หากพนักงานเข้าร่วมงานกับ [REDACTED] หลังเดือนพฤษภาคม จะต้องเข้าไปกำหนดเป้าหมายหัวข้อ KPI และแผนพัฒนาตนเองในระบบ PIS ก่อน ถ้าหลังจากการหารือแล้ว เป้าหมายของไตรมาสที่ ๓ และ ๔ มีการเปลี่ยนแปลง พนักงานจะต้องให้หัวหน้าเข้าไปปลดล็อกในระบบก่อน พนักงานถึงจะเข้าไปทำการแก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ ได้ พนักงานจะต้องทำการให้คะแนนและบันทึกผลการ ประเมินทั้งหมดในระบบ

เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมลสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัดในการประเมินผลการทำงานของตนเองซึ่งมีผู้กล่าวหาที่ ๒ รวมอยู่ด้วย

ต่อมาระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลาไม่แน่ชัด นาย [REDACTED] ในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้มีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] มาประชุมในเรื่องดังกล่าว แต่มีเพียงนาย [REDACTED] มาประชุมแทน และในวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [REDACTED] ในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมล สั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการประเมินผลการทำงานของตนเอง ซึ่งมีผู้กล่าวหาที่ ๒ รวมอยู่ด้วย ข้อความว่า Dear all ตามที่ได้ประชุมแจ้งให้รับทราบถึงการประเมินผลการปฏิบัติ ประจำปี ๒๐๒๑ ต้องมี รายละเอียด หัวข้อ เป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นขอให้ใส่รายละเอียดหัวข้อ ในระบบ PIS ด้วย ตามตัวอย่าง ในไฟล์แนบ เช่น

๑. การสร้าง แรงงานสัมพันธ์ ที่ดีระหว่าง
๒. การรับ รางวัล แรงงานสัมพันธ์ จาก กระทรวง แรงงาน
๓. การสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่าง พนักงาน กับ บริษัท
๔. เรื่องอื่นๆ

หลังจากนั้น ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] ไม่มีใครทำตามคำสั่งแต่อย่างใด ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิเสธการทำตัวชี้วัดดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหาใช้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบตัดเกรดแบบระฆังคว่ำหรือ Bell Curve A=๑๕% B=๒๕% C=๕๐% D=๑๐% ซึ่งตามหลักสากลจะไม่สามารถให้เกรดเท่ากันทุกคนได้เนื่องจากต้องประเมินผลเป็นไควต้าในการจัดสรรเกรด คนที่ปฏิบัติงานที่ดีจะได้รับการประเมินผลที่ดี แต่เมื่อไม่มีตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาที่ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ จึงต้องประเมินเกี่ยวกับเรื่องความให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] มีการให้ความร่วมมือที่ดี จึงได้ให้เกรด C ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ และนาย [REDACTED] ไม่ให้ความร่วมมือกับผู้บังคับบัญชา จึงได้ประเมินผลงานให้เกรด D จึงเป็นการใช้อำนาจการบริหารจัดการที่ขัดด้วยกฎหมายและเป็นธรรมแล้ว

สภาพแรงงาน มีกรรมการสหภาพแรงงานที่ทำงานเต็มเวลา จำนวนประมาณ ๑๐ คน อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาและการประเมินผลการปฏิบัติงานของนาย [REDACTED] มีจำนวน ๔ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] ทั้ง ๔ คน ไม่ได้ส่งตัวชี้วัด KPI ซึ่งได้ส่งอีเมลประสานให้พนักงานทุกคน แต่ในไลน์การผลิตอาจไม่มีอีเมลครบทุกคน ซึ่งจำนวน ๔ คนนี้ มีอีเมลทุกคน สามารถเปิดอีเมลของตนเองได้ในโทรศัพท์มือถือ แต่ถ้าเป็นคอมพิวเตอร์ ต้องเป็นของบริษัทฯ ผ่านการล็อกอินของบริษัทฯ

การประเมินผลที่ผ่านมา ใช้วิธีการกำหนด KPI การประเมินผลงานในแต่ละปีมีไควตาวาจะต้องมีเกรด A B C D ตามสัดส่วนที่กำหนด กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เกรด C หากพนักงานไม่ทำผลงานไม่ประเมินตนเองเข้ามา หัวหน้างานก็ดำเนินการประเมินให้ ซึ่งนาย [REDACTED] ได้ทำให้เพื่อประเมินโดยทำเป็นตารางการให้คะแนนในเอ็กเซล และดำเนินการประเมินให้ทุกคน

นาย [REDACTED] เพิ่งเข้ามาทำหน้าที่เมื่อปีที่แล้ว มีการประเมินรอบนี้เป็นครั้งแรก ให้แต่ละคนกำหนดตัวชี้วัดขึ้นมาเอง แล้วประเมินตนเองขึ้นมา เกณฑ์นี้เพิ่งใช้ในรอบการประเมินนี้ ทุกคนต้องทำตามระบบบริษัทฯ พนักงานทุกคนทำผ่านระบบทุกคน เช่น ช่างเทคนิค มีการวัดตาม Performance รายวัน รายเดือน ภาพรวมของการประเมินมีผลการมาทำงาน ขาด ลา มาสาย ประมาณร้อยละ ๑๐ ให้ความร่วมมือกับผู้ถูกกล่าวหาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

การทำงานเต็มเวลาของสหภาพแรงงาน ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนาย [REDACTED] ซึ่งมีจำนวนประมาณ ๔ คน ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ดึงพนักงานในไลน์การผลิตมาทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลาด้วยรวมประมาณ ๑๐ คน อีก ๖ คน อยู่แผนกอื่น มาร่วมทำงานในสหภาพแรงงาน ได้ผลการประเมินเกรด D เหมือนกัน เนื่องจากไม่มีผลงานให้ประเมิน การทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา ไม่ได้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเมื่อปีที่แล้วให้เริ่มรูดบัตรเข้าทำงาน และต่อมามีการแจ้งให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้าทำงานประจำไลน์การผลิตเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป แต่ยังไม่มีคนเข้าทำงานตามคำสั่งแต่อย่างใด

ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีเรื่องฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน จำนวนหลายคดี รวมทั้งคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ด้วย ผู้กล่าวหาและสหภาพแรงงานไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ถูกกล่าวหา ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การติดัคซิน การทำบุญของบริษัทฯ เป็นต้น

๓. นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ รวมระยะเวลาทำงานประมาณ ๗ ปี ๒ เดือน โดยในขณะนี้ถูกคำสั่งให้พักงานเป็นการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานระดับเบื้องต้น B (LEADER B) แผนกฝ่าย [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน วันละ ๔๔๙.๐๖ บาท มีวันทำงานสัปดาห์ละ ๕ วัน มีวันเสาร์และอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เข้าทำงานตั้งแต่เวลา ๐๗.๔๐ - ๑๖.๔๐ น. เวลาพักระหว่าง ๑๒.๒๐ - ๑๓.๐๐ น. แล้วกำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๗ ของเดือน โอนผ่านบัญชีธนาคาร

ผู้กล่าวหาที่ ๓ รู้เห็นและหรือร่วมกันกับสามีคือนาย [REDACTED] กระทำการทุจริตกับบุคคลภายนอก ผู้รับเหมาร่วมกันทุจริตโดยร่วมกันกำหนดราคาเปรียบเทียบกับราคาในสินค้าหรือการบริการเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือบุคคลภายนอกซึ่งให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แก่ตนหรือบุคคลอื่น โดยได้รับผลประโยชน์เป็นเงินและหรือการรับเงินจากบุคคลภายนอก ฝ่ายตรวจสอบภายในของผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการตรวจสอบทราบว่า พนักงานและเอ็นจิเนียรที่กระทำการหลายรายได้ยอมรับความผิด ผู้ถูกกล่าวหาจึงดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยไม่ได้ดำเนินคดีทางแพ่งและอาญา เพื่อให้พนักงานสามารถไปเริ่มต้นสมัครทำงานกับที่อื่นได้ในส่วนของกรณีผู้กล่าวหา ได้ร่วมกับนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นสามีของผู้กล่าวหาที่ ๓ แต่ทำงานประจำต่างแผนกกัน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๓ และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตต่อศาลเพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง และยังคงมีสถานะเป็นพนักงาน โดยจ่ายค่าจ้างทุกอย่าง ยกเว้นค่าทำงานล่วงเวลา ไม่ถือว่าเป็นการละเมิดมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาตศาลให้กรรมการลูกจ้างหยุดการปฏิบัติหน้าที่ โดยศาลพิเคราะห์แล้วเห็นว่ากรณีดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหา สามารถทำได้ไม่ถือว่าเป็นการละเมิดมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นพนักงานรายวัน รอบการจ่ายค่าจ้างกำหนดทุกวันที่ ๗ ของเดือน ผู้ถูกกล่าวหา ยังคงจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าอาหารปกติ ค่าครองชีพปกติ ค่าเบี้ยขยัน แต่ไม่ได้จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา งวดการจ่ายเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ จ่ายค่าจ้าง ๙,๔๘๑.๒๐ บาท ค่าอาหารปกติ ๕๔๐ บาท ค่าตำแหน่งปกติ ๓ วัน ๗๒๒ บาท ค่าครองชีพปกติ ๕๗๐ บาท ค่าเบี้ยขยัน ๑,๒๐๐ บาท

การทุจริตที่เกิดขึ้นในบริษัท ผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจสอบพบว่า มีพนักงานที่เกี่ยวข้องจำนวนประมาณ ๑๐ คน รวมนาย [REDACTED] ด้วย ส่วนใหญ่พนักงานยอมรับว่าได้กระทำความผิดจริงโดยมีการรับเงินจากผู้รับเหมา มีเพียงนาย [REDACTED] ไม่รับสารภาพ ผู้ถูกกล่าวหาจึงนำคดีสู่ศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง เนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างอื่นที่ทำความผิด ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างแล้ว จำนวน ๑๐ คน ผู้กล่าวหาที่ ๓ ไม่ได้อยู่ในกลุ่มผู้ทำความผิด แต่เป็นภรรยาของนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้กระทำความผิด และผู้ถูกกล่าวหาสืบทราบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องมีเจตนาร่วมกันทุจริต โดยมีการรับเงินผ่านบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาที่ ๓ มีหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามมาตรา ๕๐ ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร ระบุชื่อผู้กล่าวหาที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้หยุดพักงานชั่วคราว ให้หยุดอยู่ ณ ที่พัก เนื่องจากลักษณะงานของผู้กล่าวหาที่ ๓ ต้องเข้าปฏิบัติงานในไลน์การผลิตจึงไม่สามารถมอบหมายงานให้ได้ จึงให้ผู้กล่าวหาหยุดงานอยู่บ้าน แต่การหยุดงานนี้เสมือนมาทำงานจนกว่าคดีจะถึงที่สุด ผู้ถูกกล่าวหายินดีจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่หยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว

กรรมการลูกจ้าง มีจำนวน ๒๑ คน ซึ่งสหภาพแรงงานจะเป็นผู้ใช้สิทธิแต่งตั้ง และผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ไม่ได้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน แต่ช่วงหลังทราบว่า ผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ กับหัวหน้างานหรือฝ่ายบริหารไม่ได้มีข้อขัดแย้งระหว่างกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้งสามและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำต่อผู้กล่าวหาทั้งสามโดย ๑) ไม่อนุมัติให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เกษียณอายุก่อนกำหนดตามที่ร้องขอ ๒) โดยกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ระดับเกรด D ๓) มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ หยุดปฏิบัติงานชั่วคราว เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว
วินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุมัติให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เกษียณอายุก่อนกำหนดตามที่ร้องขอนั้น
ข้อเท็จจริงรับฟังว่า ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดการเกษียณอายุก่อนกำหนดไว้ในกฎระเบียบและข้อบังคับในการ
ทำงานบริษัท ข้อ ๑๒.๖ ข้อ ๒. ว่า “ทางบริษัท อาจจะพิจารณาให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด สำหรับ
ลูกจ้างที่มีอายุงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี โดยจะต้องมีอายุตัวไม่น้อยกว่า ๔๕ ปี โดยได้รับค่าชดเชย” และ
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๔๔ ข้อที่ ๑๒ ว่า “บริษัท ตกลงให้พนักงานขอเกษียณอายุก่อน
กำหนดได้ที่ ๔๕ ปี และทำงานกับบริษัท ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ตามขั้นตอนเกษียณอายุของ
บริษัท” ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาหลักเกณฑ์โครงการขอเกษียณอายุก่อนกำหนดโดย ๑) ต้องเป็นพนักงาน
มีอายุ ๔๕ ปี อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป ๒) ต้องมีเหตุผลอันสมควร ๒.๑) มีโรคประจำตัวไม่สามารถปฏิบัติงานได้
๒.๒) มีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามเณร บุตร ๓) ขอใช้สิทธิได้ในเดือน มกราคม
กุมภาพันธ์ มีนาคม ของแต่ละปี ๔) ทำเรื่องขอใช้สิทธิล่วงหน้า ๓๐ วัน ๕) ต้องได้รับการอนุมัติจาก
ผู้บังคับบัญชาและต้องผ่านการอนุมัติโดยผู้บริหารระดับ ๑๐ ขึ้นไป หรือ Plant Manager ผู้กล่าวหาที่ ๑
มีอายุ ๕๑ ปี และมีอายุงาน ๒๔ ปี ได้ยื่นแบบฟอร์มขอเกษียณอายุก่อนกำหนดก่อนนาย
ผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ประสงค์จะลาออกในวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๕ เนื่องจาก
มีโรคประจำตัว เป็นโรคซึมเศร้า และมีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา อายุ ๗๓ ปี มารดา อายุ ๖๕ ปี
ที่เป็นโรคกระดูกพรุน ผู้ถูกกล่าวหาใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาว่า กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ มีโรคประจำตัว
เป็นโรคซึมเศร้า ใบรับรองแพทย์ไม่ได้มีความเห็นว่าไม่สามารถทำงานได้ประกอบกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงาน
สสภาพแรงงานเต็มเวลา ส่วนการดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามเณร บุตร ต้องเป็นกรณีที่บิดา
มารดา สามเณร บุตร เจ็บป่วย ทพพลภาพถาวร เป็นผู้ป่วยติดเตียงหรือเป็นโรคไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
ที่มีความจำเป็นต้องมีผู้อนุบาล ในการนำตัวหรือส่งตัวไปรักษายังสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบิดา มารดา
ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังมีความสามารถในการดูแลตนเอง ไม่ได้เป็นผู้ป่วยทพพลภาพถาวรติดเตียงที่ต้องการ
ความดูแลอย่างใกล้ชิด สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๑ กล่าวอ้างว่า การไม่อนุมัติของผู้ถูกกล่าวหา มีเหตุมาจาก
ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปกระทำการ ๒ ข้อ คือ ข้อ ๑ ให้ไปคิดหาข้อมูลเกี่ยวกับนาย
ประธานสหภาพแรงงาน มีการกระทำที่ไม่ชอบมาพากล ข้อ ๒ ให้
ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปลงคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม เรื่องไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง ที่ร่วมกันยื่น
คำร้องจำนวน ๑๙ คน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน
แม้ข้อเท็จจริงตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ กล่าวอ้างอาจทำให้ฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาการขอเกษียณอายุก่อน
กำหนดของผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยใช้ดุลยพินิจที่แตกต่างจากลูกจ้างคนอื่น แต่การขอเกษียณอายุก่อนกำหนด
ดังกล่าวเป็นกรณีที่ลูกจ้างต้องขอใช้สิทธิและนายจ้างพิจารณาลูกจ้างที่ยื่นคำขอซึ่งในการพิจารณาอาจมีลูกจ้าง
บางรายไม่ได้รับการพิจารณาก็ได้เป็นการพิจารณาของผู้ถูกกล่าวหาในการจะให้ลูกจ้างคนใดได้สิทธิเกษียณอายุ
ก่อนกำหนดอันเป็นอำนาจในการบริหารจัดการของนายจ้าง เมื่อพิจารณาประกอบกับเรื่องการกระทำความผิด
ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่มีเจตนาคุ้มครองไม่ให้นายจ้างมีการกลั่นแกล้ง
ลูกจ้างจนไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้เป็นการที่นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างพ้นไปจากการเป็นลูกจ้างของตน
เพื่อให้การรวมตัวกันของลูกจ้างหรือองค์กรของลูกจ้างมีจำนวนลดลงจนไม่อาจใช้สิทธิทางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้
กรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ขอสิทธิเกษียณอายุก่อนกำหนดเป็นการขอออกไปเสียจากนายจ้างหากผู้กล่าวหาที่ ๑

ได้รับสิทธิที่จะสันนิษฐานสัมพันธ์กับนายจ้าง และสันสภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การที่นายจ้างไม่อนุมัติให้เกษียณอายุก่อนกำหนดผู้กล่าวหาที่ ๑ ก็ยังคงเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาได้รับค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ ตามปกติ ทั้งยังคงสภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามเดิม ดังนั้นการที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้อำนาจในการบริหารจัดการไม่อนุมัติให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เกษียณอายุก่อนกำหนด ยังไม่อาจรับฟังว่าเป็นการกระทำที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

๒. ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับระดับเกรด D นั้น ข้อเท็จจริงรับฟังว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลางปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาทำหนดให้ลูกจ้างทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ซึ่งนาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมลเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ สั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการประเมินผลการทำงานของตนเอง ซึ่งนาย [REDACTED] มีผู้ได้บังคับบัญชาในส่วนที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและได้รับอนุญาตให้ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา จำนวน ๔ คน ประกอบด้วย นาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ การจัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ของกรรมการสหภาพแรงงานทั้ง ๔ คน จึงกำหนดตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องการทำหน้าที่ของกรรมการสหภาพแรงงาน เช่น การสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงานกับบริษัท เป็นต้น ลูกจ้างทั้ง ๔ คน ไม่ได้จัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) โดยกล่าวอ้างว่าไม่สามารถเปิดไฟล์แบบการประเมินได้ และเห็นว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากเดิม ซึ่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเดิม ผู้บังคับบัญชาคนเดิมจะเป็นผู้ให้คะแนนในแบบประเมิน และผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ผลการประเมินในระดับเกรด A หรือ B ตลอดมา ต่อมาลูกจ้างทั้งสี่ก็ไม่ได้ติดตามขอแบบประเมินจากผู้บังคับบัญชา แม้ได้รับการติดตามทวงถามให้ดำเนินการจากผู้บังคับบัญชาแล้ว นาย [REDACTED] ผู้บังคับบัญชา จึงทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลางปี ๒๕๖๔ แก่ลูกจ้างทั้งสี่ โดยนาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ผลการประเมินในระดับเกรด C นาย [REDACTED] และผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ผลการประเมินในระดับเกรด D จากพยานหลักฐานที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ชี้แจงว่ากรรมการสหภาพแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา มีประมาณ ๑๐ คน ก็ได้ผลการประเมินในระดับเกรด C และ D การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลางปี ๒๕๖๔ ในระดับเกรด D ของผู้กล่าวหาที่ ๒ แม้จะเป็นช่วงที่ผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงานมีปัญหาขัดแย้งเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานก็ตาม แต่การที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ได้ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ผู้บังคับบัญชาตามที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่ง ซึ่งคำสั่งดังกล่าวเป็นการดำเนินการไปตามอำนาจหน้าที่และอยู่ในวิสัยที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถดำเนินการและมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่ง เมื่อผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ทำการประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชาจึงทำการประเมินในส่วนของตนซึ่งเป็นสิทธิในส่วนของผู้บังคับบัญชา มิใช่เหตุจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

๓. ผู้ถูกกล่าวหาที่มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ หยุดปฏิบัติงานชั่วคราวนั้น ข้อเท็จจริงรับฟังว่า ผู้กล่าวหาที่ ๓ กับนาย [REDACTED] เป็นสามี ภรรยา และเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาโดยฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบทราบว่ามีพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นในบริษัทโดยมีพนักงานกับบุคคลภายนอก ผู้รับเหมาร่วมกันทุจริตโดยรวมกันกำหนดราคาเปรียบเทียบกับราคาในสินค้าหรือการบริการเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือบุคคลภายนอกซึ่งให้ได้ว่าซึ่งผลประโยชน์แก่ตนหรือบุคคลอื่น โดยได้รับ

ผลประโยชน์เป็นเงินและหรือการรับเงินจากบุคคลภายนอก พนักงานและเอ็นจีเนียร์ที่กระทำการหลายรายได้ ยอมรับความผิด นาย [REDACTED] เป็นผู้ที่ถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดดังกล่าวไม่รับสารภาพ สำหรับพนักงานที่ รับสารภาพผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยไม่ได้ดำเนินคดีทางแพ่งและอาญา เพื่อให้พนักงานสามารถไปเริ่มต้นสมัครทำงานกับที่อื่นได้ ส่วนนาย [REDACTED] ที่ไม่รับสารภาพเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๓ ไม่ได้อยู่ในกลุ่ม ผู้ทำความผิด แต่เป็นภรรยาของนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้กระทำความผิด และผู้ถูกกล่าวหาสืบทราบว่ามี ส่วนเกี่ยวข้องมีเจตนาร่วมกันทุจริต โดยมีการรับเงินผ่านบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาที่ ๓ มีหนังสือรับรอง การหักภาษี ณ ที่จ่าย ตามมาตรา ๕๐ ทวิ แห่งประมวลรัษฎากร ระบุชื่อผู้กล่าวหาที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงยื่น คำร้องขอลงโทษกรรมการลูกจ้าง โดยขอเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๓ ต่อศาลแรงงานภาค ๑ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นคดีหมายเลขคดีที่ ร ๓๖๖/๒๕๖๕ และมีคำร้องขออนุญาตให้กรรมการลูกจ้าง หยุดการปฏิบัติหน้าที่ ต่อศาลแรงงานภาค ๑ [REDACTED] โดยศาลพิเคราะห์แล้วเห็นว่า กรณีตามคำร้อง เป็นเรื่องและผู้ร้องสามารถดำเนินการได้เองโดยมิต้องร้องขอต่อศาลเพราะไม่ใช่การลงโทษทางวินัยและไม่เป็นการฝ่าฝืน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ หยุดการปฏิบัติงานเป็นการ ชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ และไม่อนุญาตให้เข้ามา ณ สถานที่ทำการของบริษัทฯ ทุกแห่งจนกว่าคดี จะถึงที่สุด เนื่องจากลักษณะงานของผู้กล่าวหาที่ ๓ ต้องเข้าปฏิบัติงานในไลน์การผลิตไม่สามารถมอบหมายงาน ให้ได้ ซึ่งการหยุดงานนี้เสมือนมาทำงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๓ ยังได้รับค่าจ้างในอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ หยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาที่มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ หยุดปฏิบัติงานชั่วคราว จึงมีสาเหตุมาจากการที่ผู้ถูกกล่าวหายื่นคำร้องขอลงโทษด้วยการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๓ ที่เป็นกรรมการลูกจ้าง ต่อศาลแรงงานภาค ๑ [REDACTED] ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน การให้ผู้กล่าวหา ที่ ๓ หยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวจึงเป็นการกระทำที่มีสาเหตุให้รับฟัง ไม่เป็นการกระทำที่ปราศจาก สาเหตุหรือกล่าวอ้างเหตุที่เลื่อนลอย และยังเป็น การป้องกันเหตุที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหา มี คดีความกับผู้กล่าวหาที่ ๓ โดยผู้ถูกกล่าวหา ยังคงจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการเบี้ยขยันตามปกติ จึงยังไม่มีเหตุ ให้รับฟังว่าเป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาที่ ๓ จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่อนุมัติให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เกษียณอายุก่อนกำหนด ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๔ ให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ระดับเกรด D และมีคำสั่งให้นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ หยุดปฏิบัติงานชั่วคราว ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้งสาม

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) ██████████ (นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายอนุชน วรินทร์เสถียร)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นางนิตยา อัยราชวงศ์)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ (สำเริง ชนะสิทธิ์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายสนั่น อ้นประดิษฐ์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายทวี เพชรศรีวัฒน์)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายชัยพร จันทนา)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายอาวุธ ภิญโญยง)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นางสมจิตร จันทร์มาก)	กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ