



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕๓-๗๐/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม [redacted] คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ นาย [redacted] กับพวกรวม [redacted] คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เพราะเหตุผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๘ ที่ ๑๓ และที่ ๑๗ รวม [redacted] คน ร่วมก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ และที่ ๑๗ รวม [redacted] คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่า และจ่ายค่าเสียหายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมทั้งดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ [redacted] ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เคยทำงานเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยวันเริ่มทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราค่าจ้างที่แตกต่างกัน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED]
ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED] ทำหน้าที่เกี่ยวกับ
เอกสารต่าง ๆ ในแผนก

ผู้กล่าวหาที่ ๓ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED]
ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการผลิตตามแผนการผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๔ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED]
ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการผลิตตามแผนการผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๕ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED]
ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการผลิตตามแผนการผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๖ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่
ควบคุมดูแลไลน์ผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๗ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่
ควบคุมดูแลไลน์ผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๘ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED]
[REDACTED] ทำหน้าที่ควบคุมดูแลรับงานและจ่ายงานเข้าไลน์ผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๙ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย พนักงานแผนก [REDACTED]
ทำหน้าที่จ่ายงานเข้าไลน์ผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย พนักงานฝ่ายผลิต
ทำหน้าที่ในฝ่ายผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย พนักงานตรวจสอบคุณภาพ
ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพ

ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED]
ทำหน้าที่ควบคุมดูแลไลน์ผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๑๓ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย หัวหน้าแผนก [REDACTED]
ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการผลิตตามแผนการผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๑๔ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED] ทำหน้าที่
ในฝ่ายผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๑๕ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED] ทำหน้าที่
ในฝ่ายผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๑๖ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED]
ทำหน้าที่ในฝ่ายผลิต

ผู้กล่าวหาที่ ๑๗ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED]
ผู้กล่าวหาที่ ๑๘ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED] ทำหน้าที่

ในฝ่ายผลิต

บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการ [redacted] ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ [redacted] คน ในจำนวนนี้เป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ [redacted] คน จากบริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] ผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เข้าทำงานในวันที่แตกต่างกันทำงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน และได้รับค่าจ้างในอัตราและสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน โดยหัวหน้าแผนกจะได้รับสวัสดิการค่าตำแหน่งประมาณ ๓,๐๐๐ บาท ส่วนตำแหน่งตรวจสอบคุณภาพจะได้ค่าตำแหน่งประมาณ ๕๐๐ บาท วันทำงานปกติวันจันทร์ ถึงวันเสาร์ เว้นเสาร์ และมีวันหยุดวันเสาร์วันเสาร์ และวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติแบ่งเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และกะที่ ๒ ตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๘ ที่ ๑๓ และที่ ๑๗ รวม [redacted] คน และลูกจ้าง ๒ คน รวม [redacted] คน ร่วมกันก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [redacted] โดยยื่นจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ [redacted] กุมภาพันธ์ [redacted] ได้ให้ข้อเท็จจริงต่อนายทะเบียนว่าไม่มีอำนาจเปิดเสรีในการให้คนให้โทษลูกจ้าง และนายทะเบียนได้จดทะเบียนเมื่อวันที่ [redacted] มีนาคม [redacted] ทะเบียนเลขที่ [redacted] ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] จากนั้นได้ดำเนินการทยอยนำใบสมัครสมาชิกสหภาพแรงงานให้กับลูกจ้างที่สนใจสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผยในช่วงเวลาพักกลางวัน หลังเลิกงาน โดยไม่ได้ปิดบังผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด

ต่อมาวันที่ [redacted] เมษายน [redacted] นาย [redacted] ตำแหน่งรองผู้จัดการโรงงาน ได้โทรศัพท์มาสอบถามว่ามีการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือไม่ เนื่องจากได้รับแจ้งจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ รับว่ามีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการของผู้ถูกกล่าวหาจริง แต่ไม่ได้แจ้งให้ทราบว่ามีลูกจ้างรายใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบ้าง และได้แจ้งว่าสหภาพแรงงานได้กำหนดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกในวันที่ [redacted] พฤษภาคม [redacted] โดยวันที่ [redacted] มิถุนายน [redacted] สหภาพแรงงานได้โทรศัพท์ติดต่อไปยังผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มาร่วมสังเกตการณ์การประชุมใหญ่สามัญประจำปีครั้งแรก โดยผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลแจ้งว่าการตั้งสหภาพแรงงานมีสิทธิจะถูกเลิกจ้างได้ ต่อมาวันที่ [redacted] พฤษภาคม [redacted] สหภาพแรงงานได้จัดการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก โดยมีสถานที่จัดการประชุมที่โรงเรียน [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] และได้เชิญเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เข้าร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมดังกล่าว แต่เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ไม่ได้เข้าร่วมสังเกตการณ์เนื่องจากติดภารกิจวันแรงงาน ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการเข้าร่วมสังเกตการณ์และไม่ได้แจ้งเหตุผลแต่อย่างใด โดยมีสมาชิกเข้าร่วมการประชุมจำนวน [redacted] คน จากสมาชิกทั้งหมดจำนวน [redacted] คน ซึ่งที่ประชุมมีมติแต่งตั้งกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ได้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ และที่ ๑๗ และลูกจ้างรายอื่นรวม ๑๕ คน โดยให้นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน และได้ที่ประชุมได้มีมติแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน [redacted] คน ได้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ ที่ ๕ และที่ ๑๗ โดยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเป็นช่องทางในการคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการและเพื่อการเจรจาต่อรองให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี เนื่องจากที่ผ่านลูกจ้างได้มีการร้องเรียนเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การไม่ปรับเงินขึ้นประจำปี ค่าเดินทาง ค่าเช่าบ้าน ซึ่งที่ผ่านมาลูกจ้างกับผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีข้อขัดแย้งกันมาก่อน

วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้นัดหมาย กรรมการบริหารสหภาพแรงงานทั้ง ๑ คน (ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๑๒ และที่ ๑๓) เพื่อจัดเตรียมเอกสาร ของจดทะเบียนกรรมการต่อนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนจังหวัด และเอกสารในการแจ้งการแต่งตั้ง คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และได้มีการกำหนดวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เพื่อแนะนำตัวกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน กรรมการลูกจ้าง และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง สหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยเวลาประมาณ ๑๔.๐๐ น. ผู้กล่าวหาที่ ๒ ที่ ๖ และที่ ๑๑ ได้นำเอกสารการจดทะเบียนกรรมการบริหารสหภาพแรงงานไปยื่นต่อนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด ภายหลังจากดำเนินการยื่นเอกสารจดทะเบียนกรรมการบริหาร สหภาพแรงงานแล้วเสร็จ ต่อมาในวันดังกล่าวเวลาประมาณ ๑๕.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาโดยเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้มีประกาศฉบับที่ ฉบับลงวันที่ พฤษภาคม เรื่องเลิกจ้างพนักงาน โดยได้แจ้งเป็นข้อความผ่านทางแอปพลิเคชัน LINE และติดประกาศในสถานประกอบกิจการ และหนังสือ เลิกจ้างฉบับลงวันที่ พฤษภาคม ให้มีผลการเลิกจ้างในวันดังกล่าว ซึ่งมีพนักงานที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน โดยรายละเอียดระบุว่า “เนื่องจาก ณ สถานการณ์ปัจจุบัน บริษัทฯ ประสบปัญหา ด้านการจัดส่งพาร์ทนำเข้าจากต่างประเทศ อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของ COVID - ๑๙ ที่ไม่สามารถ จัดส่งพาร์ทให้กับทางบริษัทฯ ตามแผนการผลิตที่กำหนดไว้ได้ เป็นเหตุทำให้บริษัทฯ มีจำนวนพนักงาน มากกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ปัจจุบัน แม้บริษัทฯ จะได้ใช้มาตรการต่างๆ เพื่อลดค่าใช้จ่าย ด้วยการหยุดกิจการ บางส่วนชั่วคราว การสลับวันทำงาน การเลิกจ้างพนักงานบางส่วน การยกเลิกสัญญาจ้างพนักงานเหมาค่าแรง ที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อประคองสถานการณ์ให้กิจการของบริษัทฯ สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่สถานการณ์ดังกล่าว ยังไม่ดีขึ้น เป็นเหตุทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายลงอีกตามความเหมาะสม เพื่อให้กิจการของบริษัทฯ สามารถอยู่ต่อไปได้” โดยจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายให้กับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน ต่อมาเวลาประมาณ ๑๖.๕๔ น. ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ส่งเอกสารบันทึกรายงานการประชุมใหญ่สามัญ ประจำปีครั้งแรก และบันทึกรายงานคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน โดยการส่งเป็นข้อความ ทางแอปพลิเคชัน LINE ให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล และเจ้าหน้าที่ธุรการแผนกทรัพยากรบุคคลทราบ หลังการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการเลิกจ้างลูกจ้างประจำ เพิ่มเติมอีก แต่มีการเลิกจ้างลูกจ้างเหมาค่าแรงซึ่งไม่ทราบว่ามีจำนวนกี่คน และผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับบรรจุ ลูกจ้างเหมาค่าแรงเป็นลูกจ้างประจำหลังจากที่เลิกจ้างดังกล่าว หลังจากเลิกจ้างผู้กล่าวหาทราบข่าวว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีการรับลูกจ้างเพิ่มเติม แต่ไม่ทราบว่ารับสมัครลูกจ้างประจำหรือพนักงานรับเหมาค่าแรง ซึ่งการ เลิกจ้างดังกล่าวข้างต้นผู้กล่าวหาได้ขอคำชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์ในเลิกจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ชี้แจง รายละเอียดการเลิกจ้างแต่อย่างใด สำหรับเงินชดเชยการถูกเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ออนไลน์ดังกล่าวเข้าบัญชีธนาคาร ของผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน เมื่อวันที่ พฤษภาคม

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีลูกจ้างในตำแหน่งหัวหน้าแผนกเครื่องจักร จำนวน ๑ คน โดยในจำนวนนี้เป็น กรรมการสหภาพแรงงาน ๑ คน และถูกเลิกจ้างทั้ง ๑ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๕ และที่ ๑๓ ไม่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๑ คน ซึ่งทั้ง ๑ คน ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตำแหน่งหัวหน้าแผนกแอร์ เดิมมีจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ๑ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๖ และลูกจ้างอีก ๑ คน ถูกเลิกจ้าง จำนวน ๑ คน มีลูกจ้าง จำนวน ๑ คน ไม่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตำแหน่งหัวหน้า แผนก เดิมมีลูกจ้างจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ๑ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑๒

ถูกเลิกจ้าง จำนวน ๑ คน มีลูกจ้าง จำนวน ๑ คน ไม่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และตำแหน่งพนักงานตรวจสอบคุณภาพ เดิมมีลูกจ้างจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ๑ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑๗ ถูกเลิกจ้าง จำนวน ๑ คน มีลูกจ้าง จำนวน ๑ คน ไม่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สำหรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๑ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน มีลูกจ้างจำนวน ๑ คน รวมผู้กล่าวหา ได้เข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปีครั้งแรกของสหภาพแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหาที่มีหลักเกณฑ์ในการลงโทษลูกจ้างที่กระทำผิด โดยผู้จัดการแผนกจะขอข้อมูลจาก หัวหน้าแผนก (Leader) และนำเสนอการลงโทษให้กับผู้จัดการโรงงาน ซึ่งผู้มีอำนาจเปิดเสร็จในการลงโทษ พิจารณานอมนิติ ผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน ไม่มีอำนาจเปิดเสร็จในการลงโทษแต่อย่างใด ซึ่งผู้จัดการแผนกแต่ละแผนก จะเป็นสัญญาที่ ๑ ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้าแผนก (Leader) เคยลงลายมือชื่อ รับทราบในหนังสือเตือนแทนผู้จัดการแผนก เนื่องจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลแจ้งว่าให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ลงลายมือชื่อแทน โดยตำแหน่งหัวหน้าแผนก (Leader) จะมีหน้าที่เพียงแต่รับข้อมูล ประสานข้อมูลของลูกจ้างที่กระทำผิดจาก ผู้จัดการแผนก ซึ่งผู้กล่าวหาที่มีตำแหน่งหัวหน้าแผนก (Leader) ไม่มีอำนาจตัดสินใจว่าจะต้องลงโทษลูกจ้าง ในสถานใดมีเพียงตักเตือนโดยอ้อม เช่น เมื่อเห็นว่าลูกจ้างทำผิดก็จะเข้าไปตักเตือนก่อนที่ผู้จัดการแผนก จะทราบเพื่อไม่ให้ลูกจ้างถูกลงโทษตามข้อบังคับของบริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหายืนยันว่าลูกจ้างระดับหัวหน้าแผนก (Leader) ไม่มีอำนาจเปิดเสร็จในการให้คุณให้โทษลูกจ้างได้ โดยอำนาจเปิดเสร็จในการให้คุณให้โทษ ผู้ตัดสินใจพิจารณาอนุมัติเป็นของผู้ถูกกล่าวหาสัญญาที่ ๑ ที่เป็นตำแหน่งผู้จัดการแผนก ผู้จัดการโรงงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป

ในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการใช้มาตรการหยุดกิจการชั่วคราว ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๒ ครั้ง โดยครั้งแรกประมาณเดือนเมษายน ๒๕๖๕ จำนวนประมาณ ๓ - ๔ วัน และครั้งที่ ๒ ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ จำนวนประมาณ ๓ - ๔ วัน ซึ่งบังคับใช้กับลูกจ้างฝ่ายผลิตทั้งหมด โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุผลว่าเนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ประสบปัญหาการจัดส่งพัสดุชิ้นนำเข้าจากต่างประเทศตามแผนการผลิตได้ ซึ่งในปี ๒๕๖๔ เมื่อช่วงปลายปีผู้ถูกกล่าวหาได้มีการใช้มาตรการหยุดกิจการชั่วคราว จำนวนประมาณ ๒ ครั้ง โดยให้เหตุผลตามรายละเอียดข้างต้นของปี ๒๕๖๕ โดยผู้กล่าวหาเชื่อว่าการนำเข้าพัสดุจาก ต่างประเทศเป็นความผิดพลาดในการวางแผนของผู้ถูกกล่าวหาเพราะไม่จ่ายเงินให้กับบริษัทขนส่งสินค้าจาก ต่างประเทศ ทำให้การส่งสินค้าล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งในปี ๒๕๖๔ ในช่วงต้นปีผู้ถูกกล่าวหาได้มีการให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลาจนถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๔ และจากนั้นไม่ได้ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจนถึงปัจจุบัน ตามที่ ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าไม่สามารถนำเข้าพัสดุชิ้นส่วนเพื่อผลิตสินค้าจากต่างประเทศได้ ผู้กล่าวหายืนยันว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการนำเข้าพัสดุชิ้นส่วนดังกล่าวบางชิ้นส่วนเท่านั้น โดยผู้ถูกกล่าวหาได้เข้าโกดังเก็บชิ้นส่วน จากต่างประเทศไว้ในประเทศไทยอยู่แล้ว

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑ คน เชื่อว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับการแจ้งเป็นข้อความทางแอปพลิเคชัน LINE ให้ทราบในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ว่ามีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีการแต่งตั้งกรรมการบริหารสหภาพ แรงงาน และกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเลิกจ้างผู้กล่าวหา กับพวกรวม ๑ คน ในวันดังกล่าว เป็นการกลั่นแกล้งเลิกจ้างเพราะเหตุก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงานเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา ทะเบียนนิติบุคคลเลขที่ [redacted] เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม [redacted] สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] ประกอบกิจการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าเดิมปี ๒๕๖๔ มีลูกจ้างประจำประมาณ [redacted] คน ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำประมาณ [redacted] คน แยกเป็นลูกจ้างประจำฝ่ายผลิตเดิมมีจำนวน [redacted] คน ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำฝ่ายผลิต จำนวน [redacted] คน และเดิมมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ [redacted] คน จากบริษัท [redacted] และบริษัท [redacted] ปัจจุบันได้เลิกจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมดโดยมีวันที่ [redacted] พฤษภาคม [redacted]

ผู้ถูกกล่าวหาตกลงรับผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เข้าทำงานในวันที่แตกต่างกัน ทำงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน และได้รับค่าจ้างในอัตราและสวัสดิการอื่น ๆ แตกต่างกัน วันทำงานปกติวันจันทร์ ถึงวันเสาร์ เว้นเสาร์ และมีวันหยุดวันเสาร์เว้นเสาร์ และวันอาทิตย์ เวลาทำงานปกติแบ่งเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และกะที่ ๒ ตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือนโดยผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน มีตำแหน่งงานและอำนาจหน้าที่ของผู้ร้องกล่าวหาทั้ง [redacted] คน ก่อนถูกเลิกจ้าง ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted] มีหน้าที่ ตาม (JD หัวหน้างานฝ่ายผลิต); รับมอบแผนงานเพื่อกำหนดขั้นตอนการทำงาน มอบหมาย จัดสรรกำลังพลในการทำงาน สอนงาน ควบคุมการทำงานของพนักงาน ติดตามผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานและรายงานความคืบหน้า ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบและแก้ไข และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีอำนาจลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ หมวดที่ ๘ ข้อ ๘.๔ คือ การตักเตือนด้วยวาจา

ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted] มีหน้าที่ ตาม (JD ธุรการฝ่ายผลิต); ติดตามงาน สนับสนุน ประสานงาน จัดทำรายงาน บันทึกการเบิกจ่ายวัสดุ และสั่งซื้อให้กับหน่วยงานฝ่ายผลิต และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัย

ผู้กล่าวหาที่ ๓ นาย [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted] มีหน้าที่ ตาม (JD รองหัวหน้างานฝ่ายผลิต); ควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผน ขั้นตอน และเป้าหมาย ติดตามผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจัดสรรกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการผลิต และดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของบริษัท และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ หมวดที่ ๘ ข้อ ๘.๔ คือ การตักเตือนด้วยวาจา

ผู้กล่าวหาที่ ๔ นาย [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted] มีหน้าที่ ตาม (JD รองหัวหน้างานฝ่ายผลิต); ควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผน ขั้นตอน และเป้าหมาย ติดตามผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจัดสรรกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการผลิต และดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของบริษัท และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ หมวดที่ ๘ ข้อ ๘.๔ คือ การตักเตือนด้วยวาจา

ผู้กล่าวหาที่ ๕ นาย [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted] มีหน้าที่ ตาม (JD รองหัวหน้างานฝ่ายผลิต); ควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผน ขั้นตอน

ผู้กล่าวหาที่ ๒ นาย ██████████ ตำแหน่งสุดท้าย

มีหน้าที่ ตาม (JD รองหัวหน้างานฝ่ายผลิต) ; ควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผน ขั้นตอน และเป้าหมาย ติดตามผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจัดสรรกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการผลิต และดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของบริษัท และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชามีอำนาจลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ หมวดที่ ๘ ข้อ ๘.๔ คือ การดักเตือนด้วยวาจา

ผู้กล่าวหาที่ ๗ นาย ██████████ ตำแหน่งสุดท้าย

มีหน้าที่ ตาม (JD รองหัวหน้างานฝ่ายผลิต); ควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผน ขั้นตอน และเป้าหมาย ติดตามผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจัดสรรกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการผลิต และดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของบริษัท และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชามีอำนาจลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ คือ หมวดที่ ๘ ข้อ ๘.๔ คือ การตักเตือนด้วยวาจา

ผู้กล่าวหาที่ ๘ นาย [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย [REDACTED] ส่วนคลังสินค้า

(Leader) มีหน้าที่ ตาม (JD หัวหน้างานฝ่ายผลิต) ; รับมอบแผนงานเพื่อกำหนดขั้นตอนการทำงาน มอบหมาย จัดสรรกำลังพลในการทำงาน สอนงาน ควบคุมการทำงานของพนักงาน ติดตามผลการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานและรายงานความคืบหน้า ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชารับและแก้ไข และหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีอำนาจลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ หมวดที่ ๘ ข้อ ๘.๔ คือ การตักเตือนด้วยวาจา

ผู้กล่าวหาที่ ๙ นาย ████████ ตำแหน่งสุดท้าย

มีหน้าที่ ตาม (JD พนักงานฝ่ายผลิต) ; ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และตามระเบียบของบริษัท รวมถึงเรียนรู้ฝึกฝนเพิ่มทักษะเกี่ยวกับงานประจำ และบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัย

ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ นางสาว ██████████ ตำแหน่งสุดท้าย

มีหน้าที่ ตาม (JD พนักงานฝ่ายผลิต) ; ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และตามระเบียบของบริษัท รวมถึงเรียนรู้ฝึกฝนเพิ่มทักษะเกี่ยวกับงานประจำ และบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัย

ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ นางสาว [REDACTED] ตำแหน่งสุดท้าย

มีหน้าที่ ตาม (JD พนักงานฝ่ายผลิต); ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และตามระเบียบของบริษัท รวมถึงเรียนรู้ฝึกฝนเพิ่มทักษะเกี่ยวกับงานประจำ และบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัย

ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ นาย ██████████ ตำแหน่งสุดท้าย

injection (Leader) มีหน้าที่ ตาม (JD หัวหน้างานฝ่ายผลิต) ; รับมอบแผนงานเพื่อกำหนดขั้นตอนการทำงาน มอบหมาย จัดสรรกำลังพลในการทำงาน สอนงาน ควบคุมการทำงานของพนักงาน ติดตามผลการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานและรายงานความคืบหน้า ปัญหาต่าง ๆ ให้ผู้บังคับบัญชารับและแก้ไข และหน้าที่อื่นๆตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีอำนาจลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ หมวดที่ ๘ ข้อ ๘.๔ คือ การตักเตือนด้วยวาจา

ผู้กล่าวหาที่ ๑๓ นางสาว [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted]
มีหน้าที่ ตาม (JD รองหัวหน้างานฝ่ายผลิต) ; ควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผน ขั้นตอน และเป้าหมาย ติดตามผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจัดสรรกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการผลิต และดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของบริษัทและหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัย

ผู้กล่าวหาที่ ๑๔ นางสาว [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted]
มีหน้าที่ ตาม (JD รองหัวหน้างานฝ่ายผลิต) ; ควบคุมดูแลการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามแผน ขั้นตอน และเป้าหมาย ติดตามผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงจัดสรรกำลังคนให้เป็นไปตามแผนการผลิต และดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของบริษัท และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามีอำนาจลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับ หมวดที่ ๘ ข้อ ๘.๔ คือ การตักเตือนด้วยวาจา

ผู้กล่าวหาที่ ๑๕ นางสาว [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted]
มีหน้าที่ ตาม (JD พนักงานฝ่ายผลิต) ; ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และตามระเบียบของบริษัท รวมถึงเรียนรู้ฝึกฝนเพิ่มทักษะเกี่ยวกับงานประจำ และบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัย

ผู้กล่าวหาที่ ๑๖ นาย [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted]
มีหน้าที่ ตาม (JD พนักงานฝ่ายผลิต) ; ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และตามระเบียบของบริษัท รวมถึงเรียนรู้ฝึกฝนเพิ่มทักษะเกี่ยวกับงานประจำ และบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัย

ผู้กล่าวหาที่ ๑๗ นางสาว [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted]
มีหน้าที่ ตาม (JD พนักงานฝ่ายผลิต) ; ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และตามระเบียบของบริษัท รวมถึงเรียนรู้ฝึกฝนเพิ่มทักษะเกี่ยวกับงานประจำ และบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ผู้กล่าวหาที่ ๑๘ นาย [redacted] ตำแหน่งสุดท้าย [redacted]
มีหน้าที่ ตาม (JD พนักงานฝ่ายผลิต) ; ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงาน ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และตามระเบียบของบริษัท รวมถึงเรียนรู้ฝึกฝนเพิ่มทักษะเกี่ยวกับงานประจำ และบำรุงรักษาเครื่องจักร อุปกรณ์ให้พร้อมใช้งาน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษทางวินัย

ผู้ถูกกล่าวหาได้ตรวจสอบคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน แล้วพบว่า มีลูกจ้างหลายราย ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน Leader ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดในข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ ๘ วินัย และมาตรการทางวินัย ข้อ ๘.๔ การตักเตือนด้วยวาจา “พนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ในกรณีไม่ร้ายแรงและยังไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ หรือแก่ผู้ใดแต่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหากไม่มีการระงับ หรือพนักงานยังประพฤติดนเช่นนั้นอีก ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานผู้นั้น ตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) ขึ้นไปว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำคำเตือนอีกและให้บันทึกการเตือนด้วยวาจาส่งให้แผนกทรัพยากรบุคคลภายใน ๑ วัน เพื่อใช้อ้างอิงต่อไป” ซึ่งในสถานประกอบกิจการของผู้ถูกกล่าวหา ไม่มีลูกจ้างในระดับหัวหน้างาน (Supervisor) แต่จะมีเพียงตำแหน่ง Leader ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่มีผู้ใต้บังคับบัญชาเทียบเท่ากัน โดยกำหนดให้มีอำนาจในการตักเตือนด้วยวาจา

ผู้ได้บังคับบัญชาเพียงเท่านั้น ประกอบกับเมื่อต้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับเอกสารแบบแจ้งข้อมูลทั่วไปและแจ้งตอบตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ของกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งได้ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ [redacted] มิถุนายน [redacted] ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ นาย [redacted] ตำแหน่งหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชา [redacted] คน มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๒ นางสาว [redacted] ตำแหน่งพนักงาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๓ นาย [redacted] ตำแหน่งรองหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชา [redacted] คน มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๔ นาย [redacted] ตำแหน่งรองหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชา [redacted] คน มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๕ นาย [redacted] ตำแหน่งรองหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชา [redacted] คน มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๖ นาย [redacted] ตำแหน่งรองหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชา [redacted] คน มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๗ นาย [redacted] ตำแหน่งรองหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชา [redacted] คน มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๘ นาย [redacted] ตำแหน่งหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชา [redacted] คน มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๙ นาย [redacted] ตำแหน่งพนักงาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๑๐ นางสาว [redacted] ตำแหน่งพนักงาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ นางสาว [redacted] ตำแหน่งพนักงาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ นาย [redacted] ตำแหน่งหัวหน้างาน มีผู้ได้บังคับบัญชา [redacted] คน มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้กล่าวหาที่ ๑๓ นางสาว [redacted] ตำแหน่งพนักงาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

นางสาว [redacted] ตำแหน่งพนักงาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

นาย [redacted] ตำแหน่งพนักงาน ไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา ไม่มีอำนาจลงโทษตามข้อบังคับ

ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงาน [redacted] ซึ่งเมื่อพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน จะเห็นได้ว่ามีทั้งพนักงานระดับผู้บังคับบัญชา คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๘ และที่ ๑๓ และมีพนักงานระดับปฏิบัติการรวมอยู่ด้วย คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑๗ การจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นจึงไม่ชอบ

ด้วยกฎหมาย การสมัครเข้าเป็นสมาชิกหรือการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การจัดประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานและการเข้าร่วมประชุมใหญ่ของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เนื่องจากผู้กล่าวหาบางคนเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการลงโทษ และผู้กล่าวหาบางคนเป็นลูกจ้างระดับปฏิบัติการ จะไม่สามารถก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานร่วมกันได้ และเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานดังกล่าวที่ได้จัดตั้งขึ้นอยู่ไม่ได้ ประกอบกับทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานนั้น หากเป็นสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา ผู้เริ่มก่อการในการขอจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานก็ต้องเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาและสมาชิกของสหภาพแรงงานก็ต้องเป็นพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น หากเป็นสหภาพแรงงานของพนักงานปฏิบัติการ ผู้เริ่มก่อการในการขอจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานก็ต้องเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการและสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าวก็ต้องเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการเท่านั้น จึงจะถือเป็นการขอจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของ มาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างประจำจำนวน ๒ คน ให้มีผลวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ เนื่องจากการนำเข้าชิ้นส่วนในการผลิตจากต่างประเทศไม่ได้ ประกอบกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ทำให้เกิดปัญหาลูกจ้างล้นงาน ทำให้มีความจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการผลิต ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการผลิตสินค้าจากการนำชิ้นส่วนที่กักตุนอยู่ในประเทศผลิตไปก่อน ประกาศลดเวลาทำงานของลูกจ้าง และประกาศหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๑๐ ครั้ง ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๓ และในปี ๒๕๖๔ ประกาศหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๕ ครั้ง ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการบังคับใช้กับลูกจ้างในฝ่ายผลิตทั้งหมด ซึ่งงบกำไรขาดทุนของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่ประกอบกิจการประสบปัญหาขาดทุนมาตลอด โดยในปี ๒๕๖๓ ขาดทุนสุทธิ ๒๕,๘๒๕,๒๗๑ บาท และในปี ๒๕๖๔ ขาดทุนสุทธิ ๒๑๘,๐๐๔,๓๕๓ บาท

วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ช่วงเวลาประมาณบ่ายโมง ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศฉบับที่ ๒๒๒ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เรื่องเลิกจ้างพนักงาน จำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเป็นข้อความผ่านทางแอปพลิเคชัน LINE และตีพิมพ์ประกาศในสถานประกอบการ และหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ให้มีผลการเลิกจ้างในวันดังกล่าว เนื่องจาก ณ สถานการณ์ปัจจุบัน บริษัทฯ ประสบปัญหาด้านการจัดส่งพาร์ทนำเข้าจากต่างประเทศ อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ ที่ไม่สามารถจัดส่งพาร์ทให้กับทางบริษัทฯ ตามแผนการผลิตที่กำหนดไว้ได้ เป็นเหตุทำให้บริษัทฯ มีจำนวนพนักงานมากกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ปัจจุบัน แม้บริษัทฯ จะได้ใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้วยการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว การสลับวันทำงาน การเลิกจ้างพนักงานบางส่วน การยกเลิกสัญญาจ้างพนักงานเหมาค่าแรงที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อประคองสถานการณ์ให้กิจการของบริษัทฯ สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่สถานการณ์ดังกล่าวยังไม่ดีขึ้น เป็นเหตุทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายลงอีก ตามความเหมาะสม เพื่อให้กิจการของบริษัทฯ สามารถอยู่ต่อไปได้ โดยได้จ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายให้กับ

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ต่อมาหลังจากมีประกาศเลิกจ้างดังกล่าวผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ส่งเอกสารบันทึกรายงานการประชุมใหญ่สามัญประจำปีครั้งแรก และบันทึกรายงานคณะกรรมการบริหาร สหภาพแรงงาน โดยการส่งเป็นข้อความทางแอปพลิเคชัน LINE ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ

เนื่องจากแผนการผลิตที่มีจำนวนลดลง ประกอบกับผลงานการผลิตของฝ่ายผลิตไม่ได้ ตามเป้าหมายและแผนที่วางไว้ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องทำการแก้ไขงานผลิต (Rework) ซึ่งมีปริมาณงานที่ต้อง แก้ไขเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้สืบเนื่องจากคุณภาพฝ่ายผลิตที่ไม่เป็นตามมาตรฐานการผลิตส่งผลให้ต้องยกเลิกสัญญาจ้าง ผู้บริหารชาว ๒ เป็นจำนวน ๕ ท่าน และมีการลดจำนวนการผลิตลงจากการผลิตทั้งเครื่องซักผ้า และเครื่องปรับอากาศ เป็นการผลิตเพียงเครื่องปรับอากาศอย่างเดียวในเดือนเมษายนและพฤษภาคม เป็นเหตุให้ จำนวนพนักงานฝ่ายผลิตมีจำนวนมากกว่าปริมาณงานที่ต้องทำ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องลด จำนวนพนักงานในฝ่ายผลิตในอัตราร้อยละ ๑๐ ของจำนวนพนักงาน ๒๔๑ คน ในเดือนเมษายน ทั้งนี้ เพื่อให้ บริษัทฯ ยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้ และเพื่อปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายผลิตให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณายกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างทั้ง ๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ในครั้งนี้ จากประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันของทั้งผู้บริหารชาว ๒ และหัวหน้างานคนไทย ซึ่งได้มีการประชุมกัน ภายในฝ่ายทุกเช้าเพื่อให้ปรับปรุงการทำงานแต่ไม่ได้ดำเนินการปรับปรุงให้ดีขึ้นแต่อย่างใด จนเป็นผลให้ต้อง ลดกำลังการผลิตดังกล่าว และจากเหตุที่พนักงานบางคนซึ่งมีทัศนคติขัดแย้งกับการบริหารงานของบริษัทฯ ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าไม่ทราบว่าการเลิกจ้างทั้ง ๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ที่ถูกเลิกจ้างว่า เป็นผู้ก่อการ จัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และไม่ทราบว่ามีความแข็งแรงงาน ๒ ในสถานประกอบกิจการ โดยผู้ถูกกล่าวหาทราบหลังจากที่ได้มีประกาศฉบับที่ ๒ เรื่องการเลิกจ้างพนักงาน ฉบับลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๐๒๐ ซึ่งสหภาพแรงงานได้มีการส่งเอกสารการ จดทะเบียนสหภาพแรงงาน ทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน ทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ให้กับเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรหลังจากที่มีประกาศการเลิกจ้างดังกล่าวไปแล้ว

จากการเลิกจ้างลูกจ้าง ๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน และการเลิกจ้างลูกจ้างเหมาค่าแรง ทั้งหมด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดแผนงานไว้ให้พอดีกับกำลังคน แต่ต่อมาได้มีลูกจ้างประจำจำนวน ๒ คน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการประกาศรับสมัครลูกจ้างเพิ่มเพื่อเข้ามาทำงานแต่อย่างใด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจ้าง พนักงานที่เคยเป็นพนักงานเหมาค่าแรงต่อเนื่องอีก จำนวน ๒ คน เมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๐๒๐ โดยมอบหมายให้ปฏิบัติงานในส่วนของสำนักงานไม่ได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานในส่วนฝ่ายผลิตแต่อย่างใด ซึ่งปัจจุบันมีลูกจ้างในฝ่ายผลิตจำนวน ๒ คน

ผู้ถูกกล่าวหาได้นำพยานบุคคลเข้าสืบจำนวน ๑ ปาก ทำงานในตำแหน่งผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๐๒๐ ได้ให้ข้อเท็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงสร้างผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการ ตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่ง รองหัวหน้าตำแหน่ง ๒ และผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดบทลงโทษลูกจ้างไว้ในข้อบังคับของบริษัทฯ โดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ เดือนด้วยวาจา เดือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน และเลิกจ้าง ซึ่งการลงโทษ ด้วยการเตือนด้วยวาจาจะให้อำนาจในการลงโทษกับลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้างาน (Leader) โดยจะทำการ บันทึกการเตือนด้วยวาจา และมีการลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งหัวหน้างานจะเป็นผู้สอบสวนโดยมีการ บันทึกข้อเท็จจริงลูกจ้างที่ถูกลงโทษ ซึ่งหัวหน้างานที่จะทำการลงโทษลูกจ้างจะมีการปรึกษากับพยานก่อน ว่าสามารถลงโทษลูกจ้างรายนั้นตามข้อบังคับของผู้ถูกกล่าวหาได้หรือไม่ หากลูกจ้างได้กระทำความผิดจริง

ผู้จัดการ หรือหัวหน้างานจะเป็นผู้ออกคำเตือน และให้กรรมการผู้จัดการเป็นผู้อนุมัติการลงโทษทุกระดับ ตามข้อบังคับของบริษัทฯ โดยมีผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นพยาน ซึ่งตามข้อบังคับการลงโทษโดยการเตือนด้วยวาจาจะกำหนดไว้ว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างานเป็นผู้ลงโทษ แต่บริษัทฯ ได้ทำแบบฟอร์มออกมาให้หัวหน้างานเป็นผู้ลงลายมือชื่อออกคำเตือน และให้กรรมการผู้จัดการลงลายมือชื่อเป็นผู้อนุมัติ และให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลลงลายมือชื่อเป็นพยาน เมื่อวันที่ ● เมษายน ● ถึงวันที่ ● พฤษภาคม ● ผู้ถูกกล่าวหาได้หยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยให้ลูกจ้างฝ่ายผลิตทั้งหมดหยุดทำงานเนื่องจากไม่สามารถนำเข้าพาร์ตจากต่างประเทศได้ทำให้ไม่มีงานไม่สามารถดำเนินการผลิตชิ้นงานได้ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีนโยบายเรื่องการลดจำนวนลูกจ้างจำนวนร้อยละ ๑๐ จากลูกจ้างในฝ่ายผลิตทั้งหมดจำนวน ● คน สำหรับการแจ้งเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ● คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ● คน โดยเป็นการส่งประกาศการเลิกจ้าง ในวันที่ ● พฤษภาคม ● เวลาประมาณช่วงบ่าย โดยการใช้แอปพลิเคชัน LINE ของบริษัทฯ ส่งให้กับลูกจ้างทั้ง ● คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ● คน และติดประกาศในบริษัทฯ ปัจจุบันหลังจากการเลิกจ้างลูกจ้าง ● คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ● คน มีลูกจ้างระดับหัวหน้างาน ● คน รองหัวหน้างาน ● คน เดิมลูกจ้างในตำแหน่งหัวหน้างานมีจำนวน ● คน ปัจจุบันคงเหลือจำนวน ● คน ลูกจ้างในตำแหน่งรองหัวหน้างานมีจำนวน ● คน ปัจจุบันไม่มีลูกจ้างในตำแหน่งดังกล่าว และตำแหน่ง ● มีจำนวน ● คน ปัจจุบันคงเหลือจำนวน ● คน พยานรับว่าที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการกิจการ จึงไม่ได้สามารถนำมาแสดงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ซึ่งการเลือกเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ● คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ● คน เป็นการให้ความเห็นของนาย ● ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิตจากการทำงานร่วมกันกับลูกจ้างทั้ง ● คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ● คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการกำหนดนโยบายโครงการสมัครใจลาออก มีเพียงการกำหนดนโยบายหยุดกิจการชั่วคราว และลดจำนวนลูกจ้างในฝ่ายผลิตร้อยละ ๑๐ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้พยานไปพบกับลูกจ้างระดับหัวหน้างาน จำนวน ● คน (ในจำนวนนี้มีผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ที่ ๔ ที่ ๖ ที่ ๗ ที่ ๑๓) จากลูกจ้างระดับหัวหน้างานจำนวน ● คน เรื่องลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลา ซึ่งจากการรับฟังความคิดเห็นเรื่องการไม่ทำงานล่วงเวลาเนื่องจากผู้จัดการสัญญาติ ● ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง พยานยืนยันว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบจากผู้กล่าวหาทั้ง ● คน ได้มีการก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการแต่อย่างใด โดยเมื่อวันที่ ● เมษายน ● ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้โทรมาแจ้งพยานได้เชิญชวนให้เข้าร่วมประชุมที่งานที่โรงเรียน ● ซึ่งไม่ได้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรแต่อย่างใด และไม่ได้แจ้งว่าเป็นการประชุมสหภาพแรงงาน โดยพยานไม่ได้ถามรายละเอียดเรื่องการประชุม และเข้าใจว่าเป็นการประชุมลูกจ้างในฝ่ายผลิต พยานจึงปฏิเสธเนื่องจากทำงานในส่วนของสำนักงาน ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า มีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการหลังจากได้ประกาศเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ● คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ● คน ซึ่งทราบจากการที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ส่งเอกสารการเกี่ยวกับการมีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ การขอเข้าพบผู้ถูกกล่าวหา การแจ้งรายชื่อกรรมการสหภาพแรงงาน ให้ทราบทางแอปพลิเคชัน LINE ของบริษัทฯ และของพยาน และต่อมาปลายเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้รับหนังสือจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ● ขอความร่วมมือส่งข้อบังคับการทำงานบริษัทฯ เงื่อนไขการจ่ายเงินเดือน การเก็บประวัติการทำงานของลูกจ้าง และหลังจากนั้นวันที่ ● มิถุนายน ● ได้แจ้งแบบข้อมูลตำแหน่งอำนาจหน้าที่ ของกรรมการสหภาพแรงงาน ให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ● หลังจากการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ● คน รวมผู้กล่าวหา ● คน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการประกาศหยุดกิจการชั่วคราวจนถึงปัจจุบัน ซึ่งได้มีการรับลูกจ้างเข้ามา ● คน ซึ่งไม่ได้เป็นการรับเข้ามาทำงานทดแทนลูกจ้างในฝ่ายผลิตแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจง
แก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ขาดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไม่
๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นแรก ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ขาดคุณสมบัติในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
หรือไม่ นั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว
วินิจฉัยว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๘ ที่ ๑๓ และที่ ๑๗ รวม ๙ คน และลูกจ้าง ๙ คน รวม ๑๘ คน ร่วมกัน
ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยยื่นจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนสำนักงานทะเบียน
ประจำจังหวัด เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ได้ให้ข้อเท็จจริงต่อนายทะเบียนว่าไม่มีอำนาจเปิดเสรี
ในการให้คนให้โทษลูกจ้าง และนายทะเบียนได้จดทะเบียนเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ทะเบียนเลขที่
รย. ต่อมาวันที่ พฤษภาคม สหภาพแรงงานได้จัดการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก โดยมี
สถานที่จัดการประชุมที่โรงเรียน ตำบล อำเภอ จังหวัด โดยมีสมาชิกเข้าร่วมการ
ประชุมจำนวน ๙ คน จากสมาชิกทั้งหมดจำนวน ๙ คน ซึ่งที่ประชุมมีมติแต่งตั้งกรรมการบริหารสหภาพ
แรงงาน ได้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๒ และที่ ๑๗ และลูกจ้างรายอื่นรวม ๙ คน โดยให้นาย
ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาโต้แย้งว่าได้ตรวจสอบคำร้องของผู้กล่าวหา
ทั้ง ๙ คน แล้วพบว่ามิใช่ลูกจ้างหลายรายที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน Leader ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนด
ในข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ ๘ วินัยและมาตรการทางวินัย ข้อ ๘.๔ การตักเตือนด้วยวาจา “พนักงานที่
ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ ในกรณีไม่ร้ายแรงและยังไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่
บริษัทฯ หรือแก่ผู้ใดแต่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหากไม่มีการระงับ หรือพนักงานยังประพฤติตนเช่นนั้นอีก
ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานผู้นั้น ตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) ขึ้นไปว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา
เพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำคำเตือนอีกและให้บันทึกการเตือนด้วยวาจาส่งให้แผนกทรัพยากรบุคคลภายใน ๑ วัน
เพื่อใช้อ้างอิงต่อไป” ซึ่งในสถานประกอบกิจการของผู้ถูกกล่าวหา ไม่มีลูกจ้างในระดับหัวหน้างาน (Supervisor)
แต่จะมีเพียงตำแหน่ง Leader ซึ่งเป็นตำแหน่งหัวหน้างานที่มีผู้ได้บังคับบัญชาเทียบเท่ากัน โดยกำหนดให้มี
อำนาจในการตักเตือนด้วยวาจาผู้ได้บังคับบัญชาเพียงเท่านั้น ประกอบกับเมื่อต้นมิถุนายน ๒๕๖๕
ผู้ถูกกล่าวหาได้รับเอกสารแบบแจ้งข้อมูลทั่วไปและแจ้งตอบตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่ ของกรรมการสหภาพ
แรงงาน ซึ่งได้ยื่นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เมื่อวันที่ มิถุนายน
ว่า ในจำนวนรายชื่อ ๙ คน เป็นลูกจ้างที่มีอำนาจในการลงโทษ จำนวน ๙ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓
ถึงที่ ๘ และที่ ๑๒ นอกจากจำนวนดังกล่าวแล้วยังมีผู้กล่าวหาที่ ๑๔ ที่มีอำนาจในการลงโทษ ซึ่งในเรื่อง
การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่เป็นผู้บังคับบัญชา พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๙๕ วรรคสาม บัญญัติว่า “ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง
การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้
และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา ดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็น
สมาชิกอยู่ไม่ได้” องค์ประกอบสำคัญสองประการ คือ ประการแรกลูกจ้างนั้นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาที่มี
ผู้ได้บังคับบัญชา และประการที่สองลูกจ้างนั้นต้องมีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง

การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาของตน โดยอำนาจการลงโทษนั้นต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจลงโทษ โดยตรงตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ซึ่งกำหนดไว้ว่าลักษณะใดเป็นโทษตามข้อบังคับ และการลงโทษ โดยตรงนั้นเป็นการกระทำภายใต้อำนาจของตนมิใช่เป็นการรายงานเสนอขอความเห็นชอบในการลงโทษ ผู้กระทำผิดวินัยเท่านั้น ผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่า ได้กำหนดบทลงโทษลูกจ้างไว้ในข้อบังคับของบริษัทา โดยแบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ เตือนด้วยวาจา เตือนเป็นลายลักษณ์อักษร พักงาน และเลิกจ้าง ซึ่งการลงโทษ ด้วยการเตือนด้วยวาจา กำหนดในข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ ๘ วินัยและมาตรการทางวินัย ข้อ ๘.๔ การตักเตือนด้วยวาจา “พนักงานที่ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทา ในกรณีไม่ร้ายแรง และยังไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทา หรือแก่ผู้ใดแต่อาจก่อให้เกิดความเสียหายหากไม่มีการระงับ หรือพนักงานยังประพฤติตนเช่นนั้นอีก ให้ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานผู้นั้น ตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) ขึ้นไปว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำคำเตือนอีกและให้บันทึกการเตือน ด้วยวาจาส่งให้แผนกทรัพยากรบุคคลภายใน ๑ วัน เพื่อใช้อ้างอิงต่อไป” ผู้ถูกกล่าวหาที่มีโครงสร้างผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น ได้แก่ ตำแหน่งผู้จัดการ ตำแหน่งหัวหน้างาน ตำแหน่งรองหัวหน้า ตำแหน่ง JINDO โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๘ ที่ ๑๒ และที่ ๑๔ เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ได้บังคับบัญชา มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน (Leader) รองหัวหน้าฝ่ายผลิต (Sub-Leader) และรองหัวหน้าฝ่ายผลิต (Jindo) การที่ ผู้ถูกกล่าวหาที่กล่าวอ้างว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๘ ที่ ๑๒ และที่ ๑๔ มีอำนาจในการตักเตือนด้วยวาจา จึงไม่สอดคล้องข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ ๘ วินัยและมาตรการทางวินัย ข้อ ๘.๔ การตักเตือนด้วยวาจา ดังกล่าวที่ให้อำนาจแก่ลูกจ้างในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) ขึ้นไปเพราะตำแหน่งหัวหน้างาน (Leader) รองหัวหน้าฝ่ายผลิต (Sub-Leader) และรองหัวหน้าฝ่ายผลิต (Jindo) เป็นตำแหน่งรองจากตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) อีกทั้งไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศให้หัวหน้างาน (Leader) รองหัวหน้าฝ่ายผลิต (Sub-Leader) และรองหัวหน้าฝ่ายผลิต (Jindo) มีอำนาจตามข้อบังคับการทำงาน หมวดที่ ๘ วินัยและมาตรการทางวินัย ข้อ ๘.๔ การตักเตือนด้วยวาจา ประกอบกับแบบหนังสือลงโทษตักเตือนด้วยวาจา มีลักษณะให้ หัวหน้างานเป็นผู้ลงลายมือชื่อออกคำเตือน และให้กรรมการผู้จัดการลงลายมือชื่อเป็นผู้อนุมัติ และให้ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลลงลายมือชื่อเป็นพยาน จึงเป็นกรณีที่มิได้ให้อำนาจการลงโทษแก่หัวหน้างานโดยตรง เพราะยังมีกรรมการผู้จัดการลงลายมือชื่อเป็นผู้อนุมัติอีกลำดับชั้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ ถึงที่ ๘ ที่ ๑๒ และที่ ๑๔ จึงไม่เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่ต้องห้ามเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๕ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้ถูกกล่าวหาโต้แย้งว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงาน [redacted] และผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงไม่มีอำนาจให้รับได้ตามที่กล่าวอ้าง

ประเด็นที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว วินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง [redacted] คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง [redacted] คน เมื่อวันที่ [redacted] พฤษภาคม [redacted] ช่วงเวลาบ่าย โดยมีประกาศฉบับที่ [redacted] ฉบับลงวันที่ [redacted] พฤษภาคม [redacted] เรื่องเลิกจ้างพนักงาน จำนวน [redacted] คน และแจ้งข้อความผ่านทางแอปพลิเคชัน LINE ให้มีผลการเลิกจ้างในวันดังกล่าว เนื่องจาก ณ สถานการณ์ปัจจุบัน บริษัทา ประสบปัญหาด้านการจัดส่งพาร์ทนำเข้าจากต่างประเทศ อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของ COVID-๑๙ ที่ไม่สามารถจัดส่งพาร์ทให้กับทางบริษัทา ตามแผนการผลิตที่กำหนดไว้ได้ เป็นเหตุทำให้บริษัทา มีจำนวนพนักงานมากกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ปัจจุบัน แม้บริษัทา จะได้ใช้มาตรการต่าง ๆ

เพื่อลดค่าใช้จ่าย ด้วยการหยุดกิจการบางส่วนชั่วคราว การสลับวันทำงาน การเลิกจ้างพนักงานบางส่วน การยกเลิกสัญญาจ้างพนักงานเหมาค่าแรงที่มีอยู่ทั้งหมด เพื่อประคองสถานการณ์ให้กิจการของบริษัทฯ สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่สถานการณ์ดังกล่าวยังไม่ดีขึ้น เป็นเหตุทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายลงอีกตามความเหมาะสม เพื่อให้กิจการของบริษัทฯ สามารถอยู่ต่อไปได้ โดยได้จ่ายเงินชดเชยตามกฎหมายให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๒ คน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาขาดทุนโดยในปี ๒๕๖๓ ขาดทุนสุทธิ ๒๕,๘๒๕,๒๗๑ บาท และในปี ๒๕๖๔ ขาดทุนสุทธิ ๒๑๘,๐๐๔,๓๕๓ บาท ได้ดำเนินการลดอัตราค่าจ้างคนลงในปี ๒๕๖๔ โดยเลิกจ้างลูกจ้างประจำจำนวน ๒ คน ให้มีผลวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ เนื่องจากการนำเข้ขึ้นส่วนในการผลิตจากต่างประเทศไม่ได้ ประกอบกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID - ๑๙) ทำให้เกิดปัญหาลูกจ้างล้งงาน และใช้มาตรการการประกาศหยุดกิจการชั่วคราวตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จำนวน ๑๐ ครั้ง ตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึงเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ และในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕ ครั้ง ตั้งแต่เดือนเมษายน ถึงวันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นการบังคับใช้กับลูกจ้างในฝ่ายผลิตทั้งหมด จากสถานการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวอาจเป็นเหตุผลความจำเป็นในการใช้มาตรการเพื่อลดภาระ แต่การดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อลดภาระต่าง ๆ นายจ้างก็ต้องมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๒ คน ที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างถึงนายท ๒ คน ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต โดยจะให้เป็นผู้ทำคำชี้แจงหลักเกณฑ์การคัดเลือกจ้างลูกจ้างทั้ง ๒ คน แต่ก็ไม่ได้นำส่งหรือชี้แจงหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงต้องรับฟังว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างโดยไม่มีหลักเกณฑ์การคัดเลือก เมื่อพิจารณาประกอบกับช่วงเวลาที่ถูกกล่าวหาได้ร่วมกันจัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ โดยในวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๕ ได้โทรศัพท์เชิญผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมประชุม ผู้ถูกกล่าวหาและเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ในวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นช่วงเวลาใกล้ชิดติดกันกับการทำกิจกรรมของสมาชิกสหภาพแรงงานดังกล่าว โดยผู้ที่ได้รับเลือกเป็นกรรมการสหภาพแรงงานทั้ง ๒ คน ถูกเลิกจ้างทั้งหมด และการเลิกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการเลิกจ้างหลังจากจ่ายค่าจ้างประจำเดือนแก่ผู้กล่าวหาแล้วเพียง ๓ วัน ก็ไม่สอดคล้องกับข้อกล่าวอ้างในการเลิกจ้างจากการลดอัตราค่าจ้างที่ควรมีการกำหนดล่วงหน้าแต่การเลิกจ้างดำเนินการอย่างเร่งรีบและไม่สามารถอธิบายเหตุที่คัดเลือกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้ดังกล่าว การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ของผู้ถูกกล่าวหาจึงมีเหตุให้รับฟังได้ว่า เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

สำหรับเหตุเป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น เห็นว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ๒ คน เริ่มดำเนินการขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนตั้งแต่วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และนายทะเบียนได้จดทะเบียนเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ ทั้งยังดำเนินการจัดการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ช่วงเวลาการจัดตั้งสหภาพแรงงานจึงผ่านพ้นไปแล้วการเลิกจ้างจึงมิใช่จากเหตุดังกล่าว

อนึ่งคำขอผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กรณีดอกเบี้ย้อัตราร้อยละ ๓ ต่อปี จากค่าเสียหายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน นั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้กำหนดในเรื่องดอกเบี้ยจากค่าเสียหายตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และค่าเสียหายดังกล่าวเป็นการเยียวยาในช่วงที่ยังไม่ได้กลับเข้าทำงานกรณีมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน จึงเห็นควรไม่พิจารณาให้ดอกเบี้ยตามคำขอ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] กับพวกรวม [REDACTED] คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาทั้ง [REDACTED] คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนคำขออื่นให้ยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นางนิตยา อัยรวงศ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายสนั่น อนประดิษฐ์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายชัยพร จันทนา)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการ

(นายอาวุธ ภิญโญยง)

ลงชื่อ

[REDACTED]

กรรมการและเลขานุการ

(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 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

บัญชีรายชื่อแบบท้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๑๘ คน

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง สุดท้าย	วันที่ เริ่มทำงาน	อายุงาน			ค่าจ้าง รายเดือน	วันที่ถูกเลิกจ้าง	วันที่เป็น สมาชิก สร.	ตำแหน่ง สร.
				ปี	เดือน	วัน				
๑	นาย [REDACTED]	หัวหน้าแผนก	[REDACTED]	๒	๑	๑๗	๒๐,๓๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	ประธาน
๒	นางสาว [REDACTED]	เสมียน	[REDACTED]	๑	๘	๑๖	๑๕,๐๐๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๓	นาย [REDACTED]	หัวหน้าแผนก	[REDACTED]	๑	๘	๓	๑๐,๐๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๔	นาย [REDACTED]	หัวหน้าแผนก	[REDACTED]	๒	๒	๑๔	๑๓,๒๕๑	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๕	นาย [REDACTED]	หัวหน้าแผนก	[REDACTED]	๒	๒	๑๔	๑๓,๒๕๑	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๖	นาย [REDACTED]	หัวหน้าแผนก	[REDACTED]	๒	๔	๑๓	๑๐,๔๐๑	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๗	นาย [REDACTED]	หัวหน้างาน	[REDACTED]	๒	๔	๑๓	๑๓,๔๐๑	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๘	นาย [REDACTED]	หัวหน้าแผนก	[REDACTED]	๒	๖	๑๒	๑๐,๔๐๑	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	รองประธาน
๙	นาย [REDACTED]	ข้าบริรักษ์ของ	[REDACTED]	๑	๒	๑๘	๑๐,๐๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๑๐	นางสาว [REDACTED]	ฝ่ายผลิต	[REDACTED]	๑	๑	๒๘	๑๐,๐๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๑๑	นางสาว [REDACTED]	QC	[REDACTED]		๑๑	๓	๑๐,๐๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๒ พ.ค. ๖๕	กรรมการ
๑๒	นาย [REDACTED]	หัวหน้าแผนก	[REDACTED]	๑	๑	๒๑	๑๕,๐๐๐	๓ พ.ค. ๖๕	๓ พ.ค. ๖๕	กรรมการ
๑๓	นางสาว [REDACTED]	หัวหน้าแผนก	[REDACTED]	๑	๘	๒๑	๑๐,๐๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	สมาชิก
๑๔	นางสาว [REDACTED]	ฝ่ายผลิต	[REDACTED]	๒	๒	๒๑	๑๐,๒๕๑	๓ พ.ค. ๖๕	๑ พ.ค. ๖๕	สมาชิก
๑๕	นางสาว [REDACTED]	ฝ่ายผลิต	[REDACTED]	๑	๓	๒๐	๑๐,๐๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	สมาชิก
๑๖	นาย [REDACTED]	ฝ่ายผลิต	[REDACTED]		๒	๓	๑๐,๐๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	สมาชิก
๑๗	นางสาว [REDACTED]	QC	[REDACTED]	๒	๒	๒๑	๑๐,๒๕๑	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	กรรมการ
๑๘	นาย [REDACTED]	ฝ่ายผลิต	[REDACTED]		๒	๓	๑๐,๐๕๐	๓ พ.ค. ๖๕	๑ เม.ย. ๖๕	สมาชิก



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๗๑ - ๗๒/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ระหว่าง { นาย [redacted] ที่ ๑
นางสาว [redacted] ที่ ๒
บริษัท [redacted]
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้กล่าวหา
ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ นาย [redacted] ที่ ๑ และนางสาว [redacted] ที่ ๒
ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted]
[redacted] โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ให้เข้าทำงาน
และไม่มอบหมายงาน เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยทำหน้าที่กรรมการ เป็นการฝ่าฝืน
มาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑
ไม่น้อยกว่าเกรด B ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และให้ผู้กล่าวหา
ที่ ๑ กลับเข้าทำงาน พร้อมมอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งหน้าที่เดิม

๒. ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ เพราะเหตุยื่น
ข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้
ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่น้อยกว่าเกรด B ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ [REDACTED] บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท และผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาประมาณเดือนเมษายน ๒๕๕๙ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ [REDACTED] บาท และค่าครองชีพเดือนละ [REDACTED] บาท ผู้ถูกกล่าวหากำหนดวันทำงานปกติตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน โดยโอนเงินผ่านบัญชีธนาคาร

ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ [REDACTED] มีนาคม [REDACTED] สหภาพแรงงานมีสมาชิกประมาณ [REDACTED] คน และมีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน [REDACTED] คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างมาตั้งแต่ ปี ๒๕๕๓ จนถึงปัจจุบัน สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งล่าสุด ฉบับลงวันที่ [REDACTED] ธันวาคม [REDACTED] มีผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องฝ่ายสหภาพแรงงาน จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ทั้งสองฝ่ายเจรจาข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ ไม่มีการนัดหยุดงานหรือชุมนุมแต่อย่างใด และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ฉบับลงวันที่ [REDACTED] ธันวาคม [REDACTED] มีผลบังคับใช้ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ [REDACTED] ธันวาคม [REDACTED] ถึงวันที่ [REDACTED] ธันวาคม [REDACTED] สหภาพแรงงานมีการแจ้งรายชื่อกรรมการให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ แต่ไม่ได้แจ้งทะเบียนรายชื่อสมาชิกให้ทราบ ส่วนการเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกรวม สหภาพแรงงานเรียกเก็บจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกโดยตรง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นเพียงสมาชิกเท่านั้น มิได้มีบทบาทใดในสหภาพแรงงาน

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ถูกผู้ถูกกล่าวหาลงโทษเมื่อประมาณเดือนตุลาคม [REDACTED] กรณีทำงานผิดพลาดและมีคำสั่งไม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ โดยไม่ต้องมารายงานตัวลงเวลาทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลาง (จังหวัด [REDACTED]) เพื่อขออนุญาตเลิกจ้างเพราะเหตุทำงานผิดพลาดและไม่ได้มีการสอบสวนข้อเท็จจริงแต่อย่างใด ต่อมาวันที่ [REDACTED] มีนาคม [REDACTED] ศาลได้มีคำพิพากษายกคำร้องเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เพราะเหตุเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มิได้ยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างด้วยเหตุเป็นกรรมการลูกจ้าง หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่เคยยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ต่อศาลแรงงานอีกแต่อย่างใด วันที่ [REDACTED] มิถุนายน [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัวลงเวลาทำงานในวันทำงานวันละ ๒ ครั้ง เวลา ๐๘.๐๐ น. และเวลา ๑๗.๐๐ น. โดยไม่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ วันที่ [REDACTED] ตุลาคม [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัวลงเวลาทำงานในวันทำงานวันละ ๓ ครั้ง เวลา ๐๘.๐๐ น. เวลา ๑๓.๐๐ น. และเวลา ๑๗.๐๐ น. โดยไม่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ เช่นเดิม ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่ง ที่ [REDACTED] ลงวันที่ [REDACTED] มกราคม [REDACTED] ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงาน ไม่มอบหมายงาน และให้ลงเวลาทำงานวันละ ๓ ครั้ง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังคงมารายงานตัวลงเวลาทำงานในวันทำงาน โดยไม่ได้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายใน

บริษัทฯ ดังเดิม ต่อมาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกล่าวหาได้มีคำสั่งยกเลิกการรายงานตัวลงเวลาทำงานในวันทำงาน โดยไม่ให้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ เช่นเดิม นอกจากนี้เมื่อประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นฟ้องผู้ถูกล่าวหาต่อศาลแรงงานกลาง ๒๕๖๓ กรณีไม่จ่ายเงินค่ารถไปทำงาน เบี้ยขยัน ค่าเป้าหมาย ค่านมกล่อง ค่าเครื่องแบบทำงาน ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี เงินสำรองเลี้ยงชีพ การปรับค่าจ้าง และเงินโบนัสประจำปี ต่อมาศาลได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ให้ผู้ถูกล่าวหาจ่ายเงินค่ารถไปทำงาน ค่าเบี้ยขยัน ค่าเป้าหมาย ค่าเครื่องแบบทำงาน ค่าปรับค่าจ้างประจำปี ค่าผลต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พร้อมดอกเบี้ย และนมกล่องหรือค่านมกล่องหากไม่สามารถแจกนมกล่องได้ ซึ่งผู้ถูกล่าวหาได้มีการยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาจนถึงชั้นฎีกา และในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษายืนตามศาลชั้นต้น ซึ่งผู้ถูกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำพิพากษา จ่ายเงินตามคำพิพากษาแล้ว ภายหลังมีคำพิพากษาลูกผู้ถูกล่าวหา ก็ไม่จ่ายเงินดังกล่าวให้เช่นเดิม เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ ได้ฟ้องผู้ถูกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ ๒๕๖๓ ในเรื่องเดิม ต่อมาศาลได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ให้ผู้ถูกล่าวหาจ่ายเงินค่ารถไปทำงาน ค่าเป้าหมาย ค่าเครื่องแบบทำงาน พร้อมดอกเบี้ย ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นอุทธรณ์ เนื่องจากไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาในเรื่องอายุความของเงินค่าเป้าหมาย ซึ่งศาลเห็นว่าเป็นค่าจ้างจึงมีอายุความ ๒ ปี โดยศาลนัดฟังคำพิพากษาในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ต่อมาวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัวลงเวลาทำงานในวันทำงานวันละ ๒ ครั้ง เวลา ๐๘.๐๐ น. และเวลา ๑๗.๐๐ น. โดยไม่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ พร้อมมีการกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขการลาพักผ่อนประจำปี ลาภิก ลาป่วย และการลาอื่น ๆ ตามประกาศบริษัทฯ ด้วย ให้มีผลตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ ยังได้ไปฟ้องผู้ถูกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ให้ผู้ถูกล่าวหาจ่ายเงินในเรื่องเดิมที่ยังไม่ได้รับตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ซึ่งศาลนัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ในระหว่างที่ผู้ถูกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งไม่ให้ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ นั้น ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ มีบทบาทในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการเจรจาข้อเรียกร้อง แม้จะไม่สามารถเข้าร่วมในการเจรจากันเองภายในบริษัทฯ ได้ แต่ก็มีส่วนร่วมประชุมในส่วนผู้แทนเจรจากันเอง และเข้าร่วมเจรจากับคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายนอกบริษัทฯ ทั้งนี้ ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องล่าสุดประจำปี ๒๕๖๔ มีจำนวน ๕ คน รวมผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ ส่วนผู้แทนเจรจากันเองยังทำงานอยู่ภายในบริษัทฯ ตามปกติ ส่วนการประชุมกรรมการลูกจ้างภายในบริษัทฯ ที่ผู้ถูกล่าวหาเป็นประธานนั้น ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้ แต่ผู้ถูกล่าวหาที่ ๑ ก็มีส่วนร่วมในการประชุมกันเอง

ผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ อ้างว่าตนมีบทบาทในฐานะสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เช่น ร่วมประชุมปรึกษาหารือกันเองของสหภาพแรงงานบริเวณหน้าโรงงาน ภายหลังจากผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาประมาณ ๒ ปี เคยมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลแจ้งให้ผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ ทราบว่า นาย ๒๕๖๓ กรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทฯ ซึ่งขณะนั้นเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต ไม่อยากให้ผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ เข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมสหภาพแรงงาน หลังจากนั้นก็ไม่มีผู้ใดพูดคุยในเรื่องดังกล่าวอีก ในส่วนของลูกจ้างที่ทำงานภายในสำนักงานที่ผู้ถูกล่าวหาที่ ๒ ทำงานนั้น มีลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน คือ นางสาว ๒๕๖๓ และผู้ถูกล่าวหาที่ ๒

ผู้ถูกล่าวหาที่กำหนดให้มีการปรับค่าจ้างประจำปี ในเดือนเมษายนของทุกปี และจ่ายโบนัสประจำปีในเดือนธันวาคมของทุกปี โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบ

ประเมิน มีสัดส่วนการประเมินคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน คิดคะแนนจากการมาทำงาน ๖๐ คะแนน และผลการปฏิบัติงาน ๔๐ คะแนน และนำผลการประเมินดังกล่าวมาตัดเกรด ๔ เกรด คือ เกรด A B C และ D เพื่อใช้พิจารณาปรับขึ้นค่าจ้าง และจ่ายเงินโบนัสประจำปี โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งจำนวนเงินที่ได้รับจากการปรับค่าจ้าง หรือโบนัสประจำปีให้ลูกจ้างทราบ แต่จะรับทราบจากสลิปเงินเดือนของลูกจ้าง ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาจะกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการปรับค่าจ้างประจำปีเฉพาะปี ไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยข้อตกลงฯ ในปี ๒๕๕๑ ข้อที่ ๓ บริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๒ ดังนี้ ... ข้อตกลงฯ ปี ๒๕๕๖ ข้อที่ ๑ บริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๗ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิม ... โดยข้อตกลงฯ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ส่วนข้อตกลงฯ ครั้งล่าสุด ที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับค่าจ้างประจำปีไว้วันนั้น คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ข้อที่ ๒ กำหนดว่า บริษัทฯ ตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๑ ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข ดังนี้

เกรด A คะแนน ๙๕ - ๑๐๐ ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า ๔.๐ % ของเงินเดือน

เกรด B คะแนน ๘๐ - ๙๔ ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า ๓.๐% ของเงินเดือน

เกรด C คะแนน ๖๐ - ๗๙ ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า ๒.๐% ของเงินเดือน

เกรด D คะแนน ๐ - ๕๙ ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า ๐.๒% ของเงินเดือน

ซึ่งข้อตกลงฯ ดังกล่าว มีผลบังคับใช้ ๓ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ถึงวันที่ ๑ ธันวาคม ส่วนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการปรับค่าจ้างประจำปีที่กำหนดในข้อตกลงดังกล่าว นั้น ผู้กล่าวหาทั้งสอง อ้างว่ามีการถือปฏิบัติมาจนถึงปัจจุบัน สำหรับข้อตกลงฯ ฉบับลงวันที่ ๑ ธันวาคม ที่ยังมีผลบังคับใช้อยู่ นั้น มิได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการปรับค่าจ้างประจำปีไว้ แต่มีข้อความระบุในข้อที่ ๖ ว่า ผลประโยชน์อื่นใดที่มีอยู่นอกเหนือจากข้อเรียกร้องนี้ให้คงเดิม

ผู้กล่าวหาทั้งสองได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท โดยผู้กล่าวหาทั้งสองทราบจากการเปรียบเทียบสลิปเงินเดือนของเดือนเมษายน เทียบกับเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ และมีลูกจ้างอื่นบางคน ซึ่งเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้รับการปรับค่าจ้างในอัตราที่ต่ำเช่นเดียวกัน เช่น นาย ตำแหน่ง หัวหน้าวิศวกรรม อดีตประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบันได้ลาออกสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้รับการปรับค่าจ้าง ๓ บาท ส่วนกรรมการสหภาพแรงงานและผู้แทนเจรจาอื่น ยกเว้นผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการปรับค่าจ้างตามปกติ ผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างว่า ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกรด C มาโดยตลอด หลังจากผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ เป็นต้นมา ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้มีการปรับค่าจ้างประจำปี ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงไปฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงปรับค่าจ้างตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ให้ตามคำพิพากษาในอัตราต่ำสุด เกรด D เป็นเงินในอัตรา ๐.๒ เปอร์เซ็นต์ ส่วนปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ยังไม่ได้รับการปรับค่าจ้างโดยอยู่ระหว่างการฟ้องเรียกร้องจากผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ สำหรับเงินโบนัสประจำปีนั้น ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับในอัตราเกรด D เป็นเงินในอัตรา ๐.๒ เปอร์เซ็นต์ หรือเป็นเงินประมาณ ๑,๐๐๐ กว่าบาท กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ มีคำขอให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ให้ได้รับเกรด B เพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ นั้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ อ้างว่า หากตนได้รับมอบหมายให้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จะสามารถทำผลงานได้เกรด B ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ อ้างว่า ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ตนเองได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกรด B และได้รับการปรับค่าจ้างตามเกณฑ์มาโดยตลอด จนกระทั่งประมาณปี ๒๕๖๒ เมื่อนาย ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการผู้มีอำนาจของบริษัทฯ หรือ MD ผู้กล่าวหาที่ ๒

ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยลงเป็นอย่างมาก โดยในปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ได้รับเกรด D เมื่อมีการปรับค่าจ้างในช่วงเดือนเมษายน ๒๕๖๔ ก็ได้รับการปรับเพียง ๑ บาท และในปี ๒๕๖๕ ได้รับการปรับเพียง ๑ บาท ทั้งที่ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] ตำแหน่ง หัวหน้างาน ได้แจ้งคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้คะแนนในส่วนของการมาทำงาน ๖๐ คะแนนเต็ม ซึ่งหากพิจารณาตามเกรดจะต้องได้รับเกรด C มิใช่ได้รับการปรับค่าจ้าง จำนวน ๑ บาท ทั้งนี้ ในช่วงก่อนมีการปรับค่าจ้างในเดือนเมษายน ๒๕๖๕ นั้น นางสาว [REDACTED] ผู้จัดการฝ่ายบุคคล ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปพบเพื่อสอบถามความสนใจที่จะลาออกจากการงานหรือไม่ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอจ่ายเงินชดเชยให้ตามกฎหมาย อ้างเหตุผลว่า เนื่องจากเกิดสถานการณ์โควิด - 19 รวมถึงผู้ถูกกล่าวหาไม่ต้องการที่จะร่วมงานกับผู้กล่าวหาที่ ๒ แล้ว ภายหลังการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ไปสอบถามนางสาว [REDACTED] ว่า ยังสนใจจะจ้างออกหรือไม่ ซึ่งได้รับแจ้งว่าจะไปสอบถามกับผู้บริหารก่อน แต่ปัจจุบันยังไม่ได้รับคำตอบใด ๆ

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนางสาว [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิต [REDACTED] ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ๗๓ คน รวมลูกจ้างชั่วคราวตามสัญญาจ้าง ๑ ปี จำนวน ๑ คน ผู้ถูกกล่าวหารับว่า ผู้กล่าวหาทั้งสองเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๑๐,๑๑๙ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ทำงานในตำแหน่งพนักงาน แผนก [REDACTED] ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ [REDACTED] ตุลาคม [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๑๔,๖๖๐ บาท และค่าครองชีพเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท ทำงานในตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ แผนก [REDACTED]

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า ลูกจ้างของบริษัทฯ ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] จากการรวมตัวของสมาชิกเพื่อทำกิจกรรมสหภาพแรงงานด้านหน้าโรงงาน แต่ก็ไม่ทราบจำนวนหรือลูกจ้างคนใดที่เป็นสมาชิก เนื่องจากสหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งทะเบียนรายชื่อสมาชิกให้ทราบ ส่วนการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างนั้น ผู้ถูกกล่าวหาทราบจากการแจ้งรายชื่อของสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการ เป็นกรรมการลูกจ้าง และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ในตำแหน่งนี้มาโดยตลอด ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาคาดว่าสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย เนื่องจากที่ผ่านมาผู้กล่าวหาที่ ๒ ทราบเรื่องของสหภาพแรงงานเป็นอย่างดี

ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่า มิได้กระทำการใด ๆ ที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ นั้น ยืนยันว่า มิได้มีสาเหตุจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องแต่อย่างใด เนื่องจากการรวมการสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องอื่น ก็ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีตามปกติ ส่วนสาเหตุจากการฟ้องร้องต่อศาลนั้น ผู้ถูกกล่าวหาประสงค์จะเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ มาตั้งแต่ ปี ๒๕๕๓ แล้ว และเคยมีการยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ แต่ศาลได้ยกคำร้อง และปัจจุบันยังไม่สามารถเลิกจ้างได้ เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นกรรมการลูกจ้าง ต้องขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงาน ซึ่งการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ในวันที่ [REDACTED] เมษายน [REDACTED] ให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ จำนวน ๑ บาท นั้น เป็นเพียงการแสดงเจตจำนงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทราบว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะจ้างงานอีกต่อไป จึงเกิดการกระทำใด ๆ ก็ตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ มองว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมต่อตนเอง รวมถึงกรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ ใช้สิทธิทางศาลแรงงาน และปัจจุบันอยู่

ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกาด้วย สำหรับกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันที่มีสาเหตุจากผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด เนื่องจากลูกจ้างคนอื่น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปีตามปกติ ส่วนสาเหตุการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๒ จำนวน ๑ บาท นั้น เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจกับผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๒ มาเป็นระยะเวลานาน และผู้ถูกกล่าวหาเคยยื่นความประสงค์ที่จะเลิกจ้างแต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิเสธไม่รับข้อเสนอ ผู้ถูกกล่าวหาจึงยุติข้อเสนอดังกล่าว ต่อมาผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้กลับมาแจ้งว่าต้องการให้ผู้ถูกกล่าวหาจ้างออก ซึ่งในขณะนั้นผู้ถูกกล่าวหาไม่อยู่ในสถานการณ์ที่พร้อมจะจ้างลูกจ้างออก อีกทั้งการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นจะต้องเป็นนโยบายหรือความประสงค์ที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้เสนอออกไปเท่านั้น มิใช่ลูกจ้างต้องการค่าชดเชยจากการเลิกจ้าง ก็มาดำเนินการร้องขอต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อใดหรือเวลาใดก็ได้ เพราะอาจทำให้การบริหารจัดการของผู้ถูกกล่าวหาเกิดปัญหาขึ้นได้ จึงไม่พิจารณาปรับข้อเสนอของผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อตนเอง

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่า เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานผิดพลาดและจะดำเนินการขออนุญาตศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้าง โดยในระหว่างนี้ไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานแต่ยังคงจ่ายค่าจ้างให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ และยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ๒๕๖๓ ขออนุญาตเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๑ ต่อมาปี ๒๕๖๓ ศาลมีคำพิพากษาว่าผู้ถูกกล่าวหายื่นคำร้องต่อศาลขออนุญาตเลิกจ้างด้วยเหตุเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่มีกฎหมายให้อำนาจศาลพิจารณาได้ จึงพิพากษายกคำร้อง ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ ตั้งแต่เดือนตุลาคม ๒๕๖๓ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๓ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัวลงเวลาทำงานวันละ ๒ ครั้ง และได้มีคำสั่งลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัวลงเวลาทำงานวันละ ๓ ครั้ง แต่ไม่ให้ปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ ดังเดิม ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ผู้ถูกกล่าวหา กลับแก้งไม่ให้เข้าทำงาน ไม่มอบหมายงาน และให้ลงเวลาการทำงานวันละ ๓ ครั้ง ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่ง ลงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๔ ว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่ง ยังคงไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ เช่นเดิม โดยมีเพียงการยกเลิกการรายงานตัวลงเวลาทำงานเท่านั้น ต่อมาประมาณเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน ๒๕๖๔ ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินค่ารถไปทำงาน เครื่องแบบทำงาน เบี้ยขยัน ปรับค่าจ้างประจำปี และเงินส่วนต่างการปรับค่าจ้างที่ยังไม่ได้รับ พร้อมดอกเบี้ย ต่อมาเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ศาลได้มีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษามาจนถึงชั้นศาลฎีกา ซึ่งศาลมีคำพิพากษายืนตามศาลชั้นต้น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินให้แก่ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตามคำพิพากษา ต่อมาผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้จ่ายเงินดังกล่าวให้อีก ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานภาค ๑ ในเรื่องเดิมอีกครั้ง เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และศาลได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๕ ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่ารถ ค่าเป้าหมาย ค่าชุดเครื่องแบบ พร้อมดอกเบี้ย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาในเรื่องอายุความ ซึ่งศาลนัดฟังคำพิพากษาอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ จากกรณีที่ศาลแรงงานภาค ๑ ได้มีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่ารถเดินทางไปทำงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีคำสั่งเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัวลงเวลาทำงานวันละ ๒ ครั้ง แต่ไม่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ เช่นเดิม เพื่อให้ตรงกับหลักเกณฑ์ในจ่ายค่ารถเดินทางไปทำงานที่

บริษัทฯ และให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินให้
ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตามคำพิพากษาเท่านั้น จากนั้นก็ไม่จ่ายให้อีก หากประสงค์จะได้เงินดังกล่าวก็ให้ไปฟ้องต่อศาลเอง

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างและจ่าย
โบนัสประจำปี ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ปรับค่าจ้างในวันที่
๑ เมษายน ๒๕๖๕ จะใช้ผลการประเมินคะแนนตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕ - ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
(๘ เดือนแรก) และผลการประเมินคะแนนตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ (๔ เดือนหลัง)
และนำคะแนนของทั้งสองช่วงมาบวกกันหารสอง ก็จะได้ผลคะแนนในเกณฑ์นั้น ๆ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายเงินโบนัส ปี ๒๕๖๔ ซึ่งจ่ายโบนัสพร้อมค่าจ้างในวัน
สิ้นเดือนธันวาคม ๒๕๖๔ จะใช้ผลการประเมินคะแนนวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ - ๑ มีนาคม ๒๕๖๔
(๔ เดือนแรก) และผลการประเมินคะแนนตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ - ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ (๘ เดือนหลัง)
และนำคะแนนของทั้งสองช่วงมาบวกกันหารสอง ก็จะได้ผลคะแนนในเกณฑ์นั้น ๆ

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน
ส่วนที่ ๑ คะแนนวินัยการทำงาน (ขาด ลา มาสาย) จำนวน ๖๐ คะแนน ส่วนที่ ๒ คะแนนผลการปฏิบัติงาน
จำนวน ๔๐ คะแนน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนที่ ๒ นั้น ให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน จำนวน ๒๐ คะแนน
และการประเมินของผู้บังคับบัญชาสูงกว่า จำนวน ๒๐ คะแนน นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหายังกำหนดให้มีคะแนน
ความประพฤติ ซึ่งสามารถติดลบได้สูงสุดลบ ๑๐ คะแนน และนำมาตัดคะแนนผลการประเมินของผู้ถูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงาน ได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน
ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ในข้อที่ ๒ บริษัทฯ ตกลงให้ปรับขึ้นค่าจ้างปี ๒๕๖๑ ตามเงื่อนไข ดังนี้

เกรด A คะแนน ๙๕ - ๑๐๐ ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า ๔.๐% ของเงินเดือน

เกรด B คะแนน ๘๐ - ๙๔ ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า ๓.๐% ของเงินเดือน

เกรด C คะแนน ๖๐ - ๗๙ ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า ๒.๐% ของเงินเดือน

เกรด D คะแนน ๐ - ๕๙ ปรับขึ้นไม่น้อยกว่า ๐.๒% ของเงินเดือน

ซึ่งข้อตกลงฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ๓ ปี ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์โควิด - 19 ไม่สามารถ
ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๓ ตามข้อตกลงฉบับนี้ได้ ผู้แทนสหภาพแรงงานจึงร้องเรียนต่อพนักงานประนอม
ข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งพนักงานประนอมฯ ได้นัดทั้งสองฝ่ายเจรจาไกล่เกลี่ยได้ข้อยุติว่า
ให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากันทุกคน คนละ ๒๐๐ บาท ให้มีผลปรับค่าจ้างในงวดเดือน
ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป โดยผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองได้รับการปรับค่าจ้างดังกล่าวด้วย ภายหลังจากข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ซึ่งสิ้นสุดลงในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓
ผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงานได้มีการจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓
มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ และบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่
๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งทั้งสองฉบับมิได้มีข้อตกลงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี
จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดอัตราค่าจ้างของปี ๒๕๖๕ เกรด A = ๒.๕% B = ๑.๕% C = ๐.๗% และ D =
๐.๐๑% ซึ่งมีลูกจ้างที่ได้รับการปรับค่าจ้างของปี ๒๕๖๕ เกรด D จำนวน ๒ คน คือ ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสอง

ผู้กล่าวหาที่ ๒ เคยมีปัญหาในเรื่องของการทำงานผิดพลาด ไม่ได้จัดทำรายงานสต็อกสินค้าคงคลัง เพื่อรองรับสรรพากรเข้ามาตรวจสอบ ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ของผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น ผลการประเมิน ๘ เดือนแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม - พฤษภาคม มีผลการประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานตามแบบประเมินจำนวน ๑๗ คะแนน แต่นาย [REDACTED] ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ได้ปรับลดเหลือเพียง ๓ คะแนน และได้คะแนนจากนาย [REDACTED] จำนวน ๐ คะแนน แต่ถูกตัดลบด้วยคะแนนความประพฤติ ๑๐ คะแนน ส่วนการประเมินคะแนนวินัยการทำงานได้ ๖๐ คะแนนเต็ม ในขณะที่ ผลการประเมิน ๔ เดือนหลัง ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานตามแบบประเมินจำนวน ๑๙ คะแนน แต่นาย [REDACTED] ได้ปรับลดเหลือเพียง ๓ คะแนน และคะแนนจากนาย [REDACTED] ๐ คะแนน ส่วนการประเมินคะแนนวินัยการทำงานได้ ๖๐ คะแนนเต็ม รวมทั้งสองส่วนได้คะแนน ๑๑๖ คะแนน และนำมาร ๒ ได้จำนวน ๕๘ คะแนน สำหรับสาเหตุการหักคะแนนความประพฤติ ๑๐ คะแนน นั้น คิดจากพฤติกรรมในการเล่นโทรศัพท์ในเวลาทำงานในวันที่ พฤษภาคม ซึ่งมีหลักฐานเป็นบันทึกการสอบสวน ลงวันที่ พฤษภาคม และภาพจากกล้องวงจรปิด ส่วนหลักฐานตามบันทึกการสอบสวน การเล่นโทรศัพท์ในวันที่ ตุลาคม นั้น เป็นรอบประเมินผลการจ่ายโบนัสของปี ๒๕๖๔ ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๒ มิได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการสอบสวนทั้งสองฉบับ

สำหรับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ พบว่ามีลูกจ้างบางคนผู้ถูกกล่าวหา มีการปรับเพิ่มเกรดทั้งที่ได้คะแนนต่ำ หรือปรับเพิ่มจำนวนเงินสูงกว่าเกรดที่ได้รับตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ นางสาว [REDACTED] ลำดับที่ ๑๖ มีฐานเงินเดือน ๑๗,๑๕๐ บาท ได้คะแนนการประเมินรวม ๙๗ คะแนน ในระดับเกรด A แต่ได้รับการปรับค่าจ้างเป็นเงิน ๑,๕๐๐ บาท สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากเป็นพนักงานขาย มีหน้าที่ปรับภาษีขายเพียงคนเดียว จึงตอบแทนการทำงานโดยปรับค่าจ้างให้สูงกว่าเกณฑ์ นางสาว [REDACTED] ลำดับที่ ๒๕ ได้คะแนนการประเมินรวม ๔๗ คะแนน ในระดับเกรด D แต่ปรับเป็นเกรด C เนื่องจากหยุดงานมาก เพราะถูกกักตัวจากการเป็นกลุ่มเสี่ยงจากโรคติดเชื้อโควิด - 19 นาย [REDACTED] ลำดับที่ ๓๐ เป็นกรรมการลูกจ้าง ได้คะแนนการประเมินรวม ๓๙ คะแนน ในระดับเกรด D แต่ปรับเป็นเกรด C เนื่องจากสัญญากับผู้ถูกกล่าวหาว่าจะมีการปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น นาย [REDACTED] ลำดับที่ ๓๕ เป็นกรรมการลูกจ้าง ได้คะแนนการประเมินรวม ๙ คะแนน ในระดับเกรด D แต่ปรับเป็นเกรด C เนื่องจากสัญญากับผู้ถูกกล่าวหาว่าจะมีการปรับปรุงตัวให้ดีขึ้น นางสาว [REDACTED] ลำดับที่ ๔๘ ได้คะแนนการประเมินรวม ๕๕ คะแนน ในระดับเกรด D เนื่องจากหยุดงานมากเพราะติดเชื้อโควิด - 19 จึงปรับเกรดจากเกรด D ให้ได้รับเกรด C

ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๔ ในระดับเกรด D ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๑๕ บาท ประจำปี ๒๕๖๓ ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๒๐๐ บาท (ได้เท่ากันทุกคน) ประจำปี ๒๕๖๒ ในระดับเกรด C ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๒๘๐ บาท ประจำปี ๒๕๖๑ ในระดับเกรด B ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๘๔๔ บาท ประจำปี ๒๕๖๐ ในระดับเกรด D ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๒๖ บาท ประจำปี ๒๕๕๙ ในระดับเกรด C ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๓๑๓ บาท ประจำปี ๒๕๕๘ ในระดับเกรด C ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๓๖๔ บาท ปี ๒๕๕๗ ในระดับเกรด C ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๔๑๐ บาท ปี ๒๕๕๖ ในระดับเกรด B ได้ปรับค่าจ้างจำนวน ๓๔๒ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ให้เข้าทำงานและไม่มอบหมายงาน เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยทำหน้าที่กรรมการ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ เพราะเหตุ ยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ให้เข้าทำงานและไม่มอบหมายงาน เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยทำหน้าที่กรรมการ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมควรเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน [redacted] เมื่อวันที่ [redacted] พฤษภาคม [redacted] และได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่ ปี ๒๕๕๓ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน และเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องมาโดยตลอด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบในเรื่องดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้คำสั่งไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิบัติหน้าที่ภายใน บริษัทฯ โดยไม่ต้องมารายงานตัวลงเวลาทำงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ โดยมีสาเหตุมาจากผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อ ศาลแรงงานกลาง [redacted] เพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เพราะเหตุทำงานผิดพลาด ต่อมาวันที่ [redacted] มีนาคม [redacted] ศาลได้มีคำพิพากษายกคำร้อง เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาขออนุญาตเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๑ เพราะเหตุเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มิได้ยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างด้วยเหตุเป็นกรรมการ ลูกจ้าง หลังจากนั้นผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ต่อศาลแรงงานอีกแต่อย่างใด วันที่ [redacted] มิถุนายน [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัวลงเวลาทำงานในวันทำงาน วันละ ๒ ครั้ง เวลา ๐๘.๐๐ น. และเวลา ๑๗.๐๐ น. โดยไม่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ วันที่ [redacted] ตุลาคม [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัว ลงเวลาทำงานในวันทำงานวันละ ๓ ครั้ง เวลา ๐๘.๐๐ น. เวลา ๑๓.๐๐ น. และเวลา ๑๗.๐๐ น. โดยไม่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ เช่นเดิม ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มี คำสั่ง ที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] มกราคม [redacted] ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงาน ไม่มอบหมายงาน และให้ลงเวลาทำงานวันละ ๓ ครั้ง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังคงมารายงานตัว ลงเวลาทำงานในวันทำงาน โดยไม่ได้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ ดังเดิม ต่อมาวันที่ [redacted] ธันวาคม [redacted] ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งยกเลิกการรายงานตัวลงเวลาทำงานในวันทำงาน โดยไม่ให้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายใน บริษัทฯ เช่นเดิม นอกจากนี้เมื่อปลายปี ๒๕๕๘ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงานกรณี ไม่จ่ายเงินค่ารถไปทำงาน เบี้ยขยัน ค่าเป้าหมาย ค่ามกล่อง ค่าเครื่องแบบทำงาน ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อน ประจำปี เงินสำรองเลี้ยงชีพ การปรับค่าจ้าง และเงินโบนัสประจำปี และได้มีการยื่นฟ้องผู้ถูกกล่าวหาในกรณี เดียวกันอีก ๒ ครั้ง คือ ในปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๕ ซึ่งศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินค่าต่าง ๆ

ส่วนใหญ่เป็นไปตามคำฟ้อง และหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วยกับคำพิพากษาก็จะมีการยื่นอุทธรณ์และฎีกามาโดยตลอด ที่ผ่านมาผู้ถูกล่าวทาจะจ่ายเงินให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตามคำพิพากษาเท่านั้น หลังจากนั้นก็ไม่จ่ายให้อีก หากประสงค์จะได้เงินดังกล่าวก็ให้ไปฟ้องต่อศาลเอง ทั้งนี้ผู้ถูกล่าวทาได้มีคำสั่งเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๑ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มารายงานตัวลงเวลาทำงานวันละ ๒ ครั้ง แต่ไม่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ เช่นเดิม เพื่อให้ตรงกับหลักเกณฑ์ ในจ่ายค่ารถเดินทางไปทำงานที่บริษัทฯ และให้มีผลตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป กรณีเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปีนั้น ที่ผ่านมามีตั้งแต่ ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒ ผู้ถูกล่าวทาได้มีการปรับค่าจ้างประจำปีให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ตามคำพิพากษาในอัตราต่ำสุด คือเกรด D มาโดยตลอด

จากข้อเท็จจริงข้างต้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกล่าวทาได้มีการปรับค่าจ้างประจำปีให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มาโดยตลอด ถึงแม้ว่าจะปรับให้อัตราต่ำสุด คือเกรด D ก็ตาม โดยจำนวนค่าจ้างที่ปรับจะเป็นไปตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ในแต่ละเกรด ซึ่งการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ก็ได้รับการประเมินเกรด D และได้รับการปรับค่าจ้างในอัตรา ๐.๐๑% เป็นจำนวนเงิน ๑ บาท ด้วยนั้น ซึ่งการปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างไม่มีบทกฎหมายบังคับให้นายจ้างจะต้องกระทำ จึงเป็นอำนาจการบริหารจัดการของนายจ้างตามแต่ที่จะกำหนดหรือตามที่ได้ตกลงกันไว้ในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของปีนั้น ๆ จะเห็นได้ว่าถึงแม้ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการปรับค่าจ้างในอัตราต่ำสุด คือเกรด D แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ก็มีได้สาเหตุดังกล่าวไปยื่นฟ้องต่อศาลหรือยื่นคำร้องกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด อีกทั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องและกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นก็ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ตามเกรดผลการปฏิบัติงาน โดยมีเพียงผู้กล่าวหาที่ ๑ เท่านั้นที่ได้รับการปรับค่าจ้างในเกรด D จึงเชื่อได้ว่าเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท เนื่องจากได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในเกรด D โดยมีเหตุมาจากการที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ได้เข้าทำงานจึงทำให้ไม่มีผลการทำงานเพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีได้ มิใช่เหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ยื่นคำฟ้องต่อศาล ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยเป็นกรรมการสหภาพแรงงานแต่อย่างใด กรณีที่ผู้ถูกล่าวทาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำนั้น เห็นว่านับแต่ปี ๒๕๕๓ ผู้ถูกล่าวทาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานโดยอ้างเหตุว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานผิดพลาด และได้นำเหตุดังกล่าวไปยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง ซึ่งศาลก็ได้ยกคำร้องไปแล้วแต่ผู้ถูกล่าวทาก็ยังคงไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำ ซึ่งระยะเวลาที่ผู้ถูกล่าวทาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำ นั้น เป็นระยะเวลานานกว่า ๑๑ ปี โดยที่มิได้ดำเนินการใดทางศาลหรือทางวินัยให้ไปเป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจากกรณีที่ผู้ถูกล่าวทาอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานผิดพลาด เห็นว่าเหตุการณ์ดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างความไม่พอใจให้กับผู้ถูกล่าวทาจนไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานเรื่อยมา จึงถือได้ว่าผู้ถูกล่าวทาผูกใจเจ็บและยังคงติดใจต่อเหตุการณ์ดังกล่าว และเห็นได้ว่าผู้ถูกล่าวทาไม่มีเหตุผลใดที่จะกล่าวอ้างไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำ การกระทำของผู้ถูกล่าวทาจึงมีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาที่ ๑ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ การกระทำดังกล่าวของผู้ถูกล่าวทาจึงมีเหตุให้ควรเชื่อได้ว่าเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องและผู้เป็นแทนเจรจาข้อเรียกร้องมาโดยตลอด ดำเนินการยื่นคำฟ้องผู้ถูกล่าวทาต่อศาลแรงงาน ดำเนินการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าการที่

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงานให้ทำการกลั่นแกล้งตามเหตุดังกล่าวข้างต้น การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒)

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท ให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ซึ่งเป็นเพียงสมาชิกเท่านั้นมิได้มีบทบาทใดในสหภาพแรงงาน และในการยื่นข้อเรียกร้องที่ผ่านมา หรือแม้แต่การยื่นข้อเรียกร้องครั้งสุดท้ายของผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็มิได้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องหรือมีบทบาทสำคัญในการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ในการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์ โดยใช้ผลการประเมินคะแนนตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม - พฤศจิกายน (๘ เดือนแรก) และผลการประเมินคะแนนตั้งแต่วันที่ พฤศจิกายน - มีนาคม (๔ เดือนหลัง) และนำคะแนนของทั้งสองช่วงมาบวกกันแล้วนำไปหารสอง ก็จะได้ผลคะแนนในเกรดนั้น ๆ และได้มีการกำหนดสัดส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ส่วนที่ ๑ คะแนนวินัยการทำงาน (ขาด ลา มาสาย) จำนวน ๖๐ คะแนน ส่วนที่ ๒ คะแนนผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๔๐ คะแนน ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนที่ ๒ นั้น ให้หัวหน้างานเป็นผู้ประเมิน จำนวน ๒๐ คะแนน และการประเมินของนาย [redacted] ตำแหน่งกรรมการผู้มีอำนาจ จำนวน ๒๐ คะแนน นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหา ยังกำหนดให้มีคะแนนความประพฤติ ซึ่งสามารถตัดลบได้สูงสุดลบ ๑๐ คะแนน และนำมาตัดคะแนนผลการประเมินของลูกจ้าง และได้กำหนดอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ คือ เกรด A = ๒.๕% B = ๑.๕% C = ๐.๗% และ D = ๐.๐๑% ซึ่งมีลูกจ้างที่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ในเกรด D จำนวน ๒ คน คือผู้กล่าวหาทั้งสอง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ของผู้กล่าวหาที่ ๒ โดยผลการประเมิน ๘ เดือนแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม - พฤศจิกายน ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานตามแบบประเมินจำนวน ๑๗ คะแนน แต่นาย [redacted] ได้ปรับลดเหลือเพียง ๓ คะแนน และได้คะแนนในส่วนของนาย [redacted] จำนวน ๐ คะแนน แต่ถูกตัดลบด้วยคะแนนความประพฤติ ๑๐ คะแนน ส่วนการประเมินคะแนนวินัยการทำงานได้ ๖๐ คะแนนเต็ม ในขณะที่ผลการประเมิน ๔ เดือนหลัง ผลการประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานตามแบบประเมินจำนวน ๑๔ คะแนน แต่นาย [redacted] ได้ปรับลดเหลือเพียง ๓ คะแนน และได้คะแนนในส่วนของนาย [redacted] ๐ คะแนน ส่วนการประเมินคะแนนวินัยการทำงานได้ ๖๐ คะแนนเต็ม รวมทั้งสองช่วงได้คะแนน ๑๑๖ คะแนน และนำไปหาร ๒ ได้จำนวน ๕๘ คะแนน จึงทำให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้เกรด D สำหรับสาเหตุการหักคะแนนความประพฤติ ๑๐ คะแนน นั้น เนื่องจากเมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้เล่นโทรศัพท์ในเวลาทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้อ้างว่าสาเหตุการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท ให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๒ เพราะเหตุไม่พอใจผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ ๒ มาเป็นระยะเวลาานเพราะเหตุผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำงานผิดพลาดไม่ได้จัดทำรายงานสต็อกสินค้าคงคลังเพื่อรองรับสรรพากรเข้ามาตรวจสอบ จึงอาจทำให้นาย [redacted] เกิดความไม่พอใจทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนาย [redacted] กับผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นไปด้วยความไม่ราบรื่นต่อกันเรื่อยมา จนกระทั่งผู้ถูกกล่าวหาเคยยื่นความประสงค์ที่จะเลิกจ้างแต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิเสธไม่รับข้อเสนอ นอกจากนี้จากการตรวจสอบรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ ของลูกจ้าง

ทุกคนในระดับพนักงานพบว่า มีลูกจ้างบางคนที่ถูกกล่าวหาได้ปรับเปลี่ยนเกรดทั้งที่ได้คะแนนน้อยกว่าช่วงเกรดที่ได้รับ ยกตัวอย่างเช่น ลำดับที่ ๒๕ , ๓๐ , ๓๕ และ ๔๘ และมีการปรับเปลี่ยนจำนวนเงินให้ลูกจ้างบางคนสูงกว่าอัตราเกรดที่ได้รับ ยกตัวอย่างเช่นลำดับที่ ๑๖ จะเห็นได้ว่าวิธีการให้คะแนนเพื่อตัดเกรด การเพิ่มเกรด และเพิ่มจำนวนเงินให้ลูกจ้างบางคนโดยอ้างเหตุต่าง ๆ นั้น เป็นการกระทำการตามอำนาจและดุลพินิจของกรรมการผู้จัดการเพียงฝ่ายเดียวโดยอาจทำให้ลูกจ้างบางคนรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรม แต่เมื่อพิจารณาว่าการปรับค่าจ้างประจำปีจำนวน ๑๐ ปี ย้อนหลังของผู้กล่าวหาที่ ๒ ปรากฏว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ได้เกรด C และได้เกรด B ในปี ๒๕๕๖ และปี ๒๕๖๑ และเคยได้รับการประเมินในเกรด D ในปี ๒๕๖๐ และปี ๒๕๖๔ มาแล้ว ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็อ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบมาโดยตลอด ว่าตนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่ปีแรก ๆ ที่สมัครเป็นสมาชิก จะเห็นได้ว่าหากผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลังก็เป็นไปตามเกรดผลการปฏิบัติงานของปีนั้น ๆ ซึ่งมีทั้งเกรด B , C และ D มิใช่เพิ่งได้รับเกรด D ในปี ๒๕๖๕ เป็นปีแรก อีกทั้งตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ กล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจที่ตนปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานแต่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และยังนำสืบว่าลูกจ้างในส่วนสำนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนอกจากตนแล้วยังมีนางสาว [REDACTED] ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย นั้น จากการตรวจสอบพบว่าผลการปฏิบัติงานของนางสาว [REDACTED] ย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ - ๒๕๖๕ ก็ไม่ปรากฏว่าได้รับการประเมินในปีใดได้เกรด D แต่อย่างใด นอกจากนี้ไม่มีข้อเท็จจริงใดที่แสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องและมีบทบาทในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจนทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเกิดความไม่พอใจ ดังนั้น จึงเชื่อได้ว่าเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานในเกรด D และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท เนื่องจากมีความไม่พอใจผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ และผู้ถูกกล่าวหาเคยยื่นความประสงค์ที่จะเลิกจ้างแต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิเสธไม่รับข้อเสนอ มิใช่เหตุเป็นเพราะผู้กล่าวหาที่ ๒ ยื่นข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑ บาท ให้แก่นาย [REDACTED] ที่ ๑ และนางสาว [REDACTED] ที่ ๒ ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แต่การไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานและไม่มอบหมายงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม และให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๒

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทร์ทา)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญอยง)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น
ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐) ๕๑) ๕๒) ๕๓) ๕๔) ๕๕) ๕๖) ๕๗) ๕๘) ๕๙) ๖๐) ๖๑) ๖๒) ๖๓) ๖๔) ๖๕) ๖๖) ๖๗) ๖๘) ๖๙) ๗๐) ๗๑) ๗๒) ๗๓) ๗๔) ๗๕) ๗๖) ๗๗) ๗๘) ๗๙) ๘๐) ๘๑) ๘๒) ๘๓) ๘๔) ๘๕) ๘๖) ๘๗) ๘๘) ๘๙) ๙๐) ๙๑) ๙๒) ๙๓) ๙๔) ๙๕) ๙๖) ๙๗) ๙๘) ๙๙) ๑๐๐)

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐) ๒๑) ๒๒) ๒๓) ๒๔) ๒๕) ๒๖) ๒๗) ๒๘) ๒๙) ๓๐) ๓๑) ๓๒) ๓๓) ๓๔) ๓๕) ๓๖) ๓๗) ๓๘) ๓๙) ๔๐) ๔๑) ๔๒) ๔๓) ๔๔) ๔๕) ๔๖) ๔๗) ๔๘) ๔๙) ๕๐) ๕๑) ๕๒) ๕๓) ๕๔) ๕๕) ๕๖) ๕๗) ๕๘) ๕๙) ๖๐) ๖๑) ๖๒) ๖๓) ๖๔) ๖๕) ๖๖) ๖๗) ๖๘) ๖๙) ๗๐) ๗๑) ๗๒) ๗๓) ๗๔) ๗๕) ๗๖) ๗๗) ๗๘) ๗๙) ๘๐) ๘๑) ๘๒) ๘๓) ๘๔) ๘๕) ๘๖) ๘๗) ๘๘) ๘๙) ๙๐) ๙๑) ๙๒) ๙๓) ๙๔) ๙๕) ๙๖) ๙๗) ๙๘) ๙๙) ๑๐๐)