



๑ (๑)
กำลัง
พ.ด.๖๕

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕๐-๕๒/๒๕๖๕

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ระหว่าง { นาย [redacted] ที่ ๑
นาย [redacted] ที่ ๒
นางสาว [redacted] ที่ ๓
บริษัท [redacted]
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

ผู้กล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา

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 ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย 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 [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ทำงานในตำแหน่ง ช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๖๓,๑๗๔ บาท

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

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

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดวันทำงานปกติตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ โดยมีวันเสาร์และอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคาร

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] 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 [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๒ ตำแหน่งเหรัญญิก และเป็นกรรมการสหภาพแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน ปีละ ๑ ครั้ง คือ วันสุดท้ายของเดือนธันวาคม สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ข้อเรียกร้องที่ ๑๒ บริษัทฯ ตกลงให้พนักงานขอเกษียณก่อนอายุได้ 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 จังหวัด● ซึ่งพนักงานคนอื่นที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะนำแบบขอเกษียณที่ผ่านการอนุมัติส่งให้กับสหภาพแรงงานเพื่อขอรับเงินออมเกษียณโดยพนักงานคนอื่นที่ยื่นขอเกษียณก่อนกำหนดแล้วได้รับการพิจารณาอนุมัติจะให้เหตุผลลักษณะคล้ายกันว่ากลับไปดูแลพ่อแม่ กลับไปดูแลลูก

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

ขั้นตอนการขอเกษียณก่อนกำหนด การยื่นเอกสารต้องดำเนินการภายในเดือนมีนาคม แต่จะเกษียณในเวลาใดก็ได้อย่างน้อย ๓๐ วัน หลังจากยื่นเอกสารเรียบร้อยแล้ว โดยการปฏิบัติทั่วไปพนักงานที่ยื่นเอกสารขอเกษียณก่อนกำหนด ส่งให้หัวหน้างานเบื้องต้นพิจารณาอนุมัติ เมื่อหัวหน้าเซ็นอนุมัติแล้วจะนำมาสำเนาเอกสารเพื่อขอรับเงินออมจากสหภาพแรงงาน และเอกสารฉบับจริงจะนำส่งต่อให้คณะกรรมการชุดใหญ่พิจารณาอนุมัติ ซึ่งนาย● เป็นหนึ่งในกรรมการชุดใหญ่ด้วย แต่จะมีพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาขอรับเงินออมเกษียณประมาณ ๑๐ ราย กองทุนเงินออม มีความเป็นมาจากสหภาพแรงงาน ได้เจรจากับผู้ถูกกล่าวหา เกี่ยวเนื่องกับการยื่นข้อเรียกร้อง โบนัสประจำปี เงินออม เงินบวก ปัจจุบันมีจำนวนเงินประมาณสองร้อยล้านบาท สหภาพแรงงานเป็นผู้บริหารจัดการให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาไม่เคยมีปัญหาขึ้น จ่ายให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน

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

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

ที่ผ่านมาการประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีตารางคะแนนทั้งหมด ๑๑ หัวข้อ ซึ่งขั้นตอนก่อนการกรอกคะแนนประเมินตนเองของพนักงานบริษัทฯ จะมีแบบฟอร์มมาให้พนักงาน●

ระดับปฏิบัติการประเมินตนเอง ใช้แบบประเมินนี้มาโดยตลอดตั้งแต่ผู้กล่าวหาเข้าปฏิบัติงานกว่า ๒๒ ปี เมื่อพนักงานกรอกคะแนนประเมินตนเองแล้วก็จะส่งให้หัวหน้างานระดับสูงขึ้นไป ผู้กล่าวหาเป็นช่างเทคนิค และมาทำงานที่สหภาพแรงงานเต็มเวลากว่า ๑๕ ปี การประเมินผลการปฏิบัติงานหลายปีที่ผ่านมา ผู้กล่าวหาและกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นไม่เคยทำแบบประเมินใด ๆ ทั้งสิ้น หัวหน้างานจะเป็นผู้ดำเนินการประเมิน โดยพิจารณาจากงานในหน้าที่เกี่ยวกับผลงานของสหภาพแรงงานกิจกรรมของสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา ที่ดำเนินการกันมา จะได้คะแนนอยู่ประมาณกลาง ๆ คะแนนการมาทำงาน ขาด ลา มาสาย ส่วนใหญ่จะได้คะแนนเต็ม ตลอด ๒๒ ปีที่ผ่านมาจะได้เกรด A และ เกรด B ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาใช้หลักการใดในการพิจารณา และกรรมการสหภาพแรงงานอีก ๓ คน ที่ทำงานเต็มเวลา ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าแต่ละปีที่ผ่านมาแต่ละคนได้เกรดใด ปัจจุบันอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้า ชื่อ นาย [REDACTED] ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ มีกรรมการสหภาพแรงงานที่ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหาซึ่งจะได้รับการประเมินกับฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของการประเมินของพนักงานตำแหน่งช่างเทคนิคคนอื่นจะต้องส่งประเมินกับหัวหน้าฝ่ายที่กำกับดูแลช่างเทคนิค

การทำแบบประเมินตามแบบฟอร์มใหม่ที่นาย [REDACTED] ส่งให้ทางอีเมลเพื่อให้ทำตัวชี้วัด KPI ผู้กล่าวหาไม่มีความเข้าใจ ไม่สามารถเปิดไฟล์เอกสารในอีเมลได้ และกรรมการคนอื่นไม่มีอีเมลหรือคอมพิวเตอร์ในการเปิดข้อมูลจากผู้ถูกกล่าวหา ผู้กล่าวหาไม่เคยทำตัวชี้วัดนี้มาก่อน ไม่ทราบว่าพนักงานคนอื่นต้องทำตัวชี้วัด KPI ตามแบบฟอร์มใหม่หรือไม่ และทราบว่านาย [REDACTED] ไปร่วมประชุมกับผู้ถูกกล่าวหา แต่ไม่ได้พูดคุยกับนาย [REDACTED] ว่ามีเรื่องใดบ้าง ในสถานประกอบการของผู้ถูกกล่าวหา มีสหภาพแรงงาน ๒ ระดับ คือ ระดับผู้บังคับบัญชา และระดับล่างหรือพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งใช้แบบฟอร์มการประเมินแบบเดิม ส่วนตัวชี้วัด KPI แบบใหม่นี้สหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชาใช้มาหลายปีแล้ว ส่วนระดับล่างใช้แบบฟอร์มเดิม

กรรมการสหภาพแรงงานมีทั้งหมด ๒๔ คน เป็นลูกจ้างรายเดือน ๑๙ คน ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลา ๑๐ คน และกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่นที่อยู่ในสายการผลิตเป็นช่างเทคนิค ไม่ได้ทำตัวชี้วัด KPI ตามแบบใหม่ ไม่ได้มีคำสั่งให้ทำ KPI ใด ๆ ทั้งสิ้น ส่วนใหญ่จะได้เกรด C กับ D โดยปกติคนที่ทำงานในไลน์การผลิต ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่มีการส่งคะแนนให้ทราบ ไม่มีการชี้แจงให้ทราบว่าทำไมถึงได้เกรด D ที่ผ่านมามีพนักงานที่ถูกประเมินแล้วได้เกรด D จะต้องมีการขาดงาน และถูกใบเตือน เดิมสหภาพแรงงานมีข้อตกลงว่า เรื่องการมาทำงานพนักงานที่ไม่ขาด ลา มาสาย การประเมินต่ำสุดจะได้เกรด C

สหภาพแรงงานได้รับคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่องข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทราบผลการประเมินของตนเอง ในรอบการประเมินวันที่ ๑ มกราคม ถึง ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ ประมาณวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ ได้รับเกรด D ตามเอกสาร Performance ของแต่ละบุคคลที่ปรากฏในระบบคอมพิวเตอร์ และวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ผลการประเมินระดับเกรด D ซึ่งนับจากปี ๒๕๕๗ ถึงปี ๒๕๖๓ ได้เพียงเกรด A และ B ไม่เคยได้เกรด D ผู้กล่าวหาไม่ได้ส่งแบบประเมินตนเองตามแบบฟอร์มใหม่ และทุกคนที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานไม่ได้ทำแบบฟอร์มดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหา และสหภาพแรงงานฯ เมื่อก่อนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปัจจุบันมีความขัดแย้งกัน ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานที่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และมีคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกมาแล้ว 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 เป็นเหรียญกฐินดูแลเรื่องการเงิน เบิกจ่ายของสมาชิก จำนวน ๑ ราย ประธานสหภาพแรงงาน และเลขานุการ 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 [REDACTED] กันยายน ๒๕๕๗ และได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้าง เมื่อประมาณต้นปี ๒๕๖๔ และได้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] จดทะเบียน ณ สำนักงานทะเบียนกลาง เลขทะเบียนที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ และได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจเนื่องจากไม่อยากให้มีสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ

ผู้กล่าวหาที่ ๓ และสามีชื่อนาย [REDACTED] เป็นกรรมการลูกจ้าง ทำงานต่างแผนกกัน และถูกผู้ถูกกล่าวหาดำเนินคดีข้อหาข่มขืนร่วมกันทุจริตกับบุคคลภายนอก ประกอบกับร่วมกันกระทำความผิดอาญาโดยเจตนากับผู้ถูกกล่าวหา 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 ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า บริษัท [REDACTED] นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาโดยมีนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ มีสำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการ [REDACTED] 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 เข้าทำงานตั้งแต่เวลา ๐๗.๔๐ - ๑๗.๒๕ น. เวลาพักระหว่าง ๑๑.๑๕ - ๑๓.๐๐ น. โดยพักครึ่งละ ๔๐ นาที กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โอนผ่านบัญชีธนาคาร

ผู้ถูกกล่าวหา มีโครงการลาออกรับเงินบำเหน็จ และโครงการขอเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือพนักงานรายวันและพนักงานรายเดือน โดยมีกำหนดการยื่นเอกสารในเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคมของทุกปี 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 ๒๕๕๔

ข้อที่ ๑๒ บริษัทฯ ตกลงให้พนักงานขอเกษียณอายุก่อนกำหนดได้ที่ ๔๕ ปี และทำงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ตามขั้นตอนเกษียณอายุของบริษัทฯ

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

เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นแบบฟอร์มขอเกษียณอายุก่อนกำหนดกับผู้บังคับบัญชาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นพนักงานที่มีอายุ ๕๑ ปี และมีอายุงาน ๒๔ ปี มีสิทธิรับเงินค่าชดเชย ๔๐๐ 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 ประกอบกับผู้กล่าวหาทำงานสสภาพแรงงานเต็มเวลา พร้อมแนบหลักฐาน 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 ของผู้กล่าวหายังมีความสามารถในการดูแลตนเอง ไม่ได้เป็นผู้ป่วยทุพพลภาพถาวรติดเตียงที่ต้องการความดูแลอย่างใกล้ชิด

ขั้นตอนการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด กรอกแบบฟอร์มแจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการยื่นแบบฟอร์มให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งนาย [REDACTED] ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติ Plant manager หากอนุมัติแล้วจะทำเรื่องให้ประธานบริษัทฯ สั่งจ่ายเงิน ถ้าไม่อนุมัติเอกสารแบบฟอร์มฉบับนั้นจะไม่ได้ดำเนินการต่อ แต่ผู้บังคับบัญชาจะมีการแจ้งให้เจ้าตัวทราบว่าจะไม่เข้าข่ายอนุมัติในรอบปีที่ผ่านมา นาย [REDACTED] ได้พิจารณาอนุมัติให้ประมาณกว่าร้อยละ ๑๐ แต่จำนวนคนที่ไม่อนุมัติไม่สามารถบอกได้ชัดเจน เพราะมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาอนุมัติหลายคนตามแต่ละหน่วยงานที่สังกัด หากไม่อนุมัติเอกสารก็จะมาไม่ถึงส่วนกลาง ซึ่งพนักงานทุกคนใช้หลักเกณฑ์พิจารณาเดียวกัน

กรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นพนักงานลูกจ้างขอใช้สิทธิ ยื่นคำร้อง กรอกแบบฟอร์ม เหตุผลป่วยดูแลสุขภาพตนเอง และไปดูแลบิดา มารดา ที่ต่างจังหวัด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาอย่างละเอียดแล้วไม่เข้าเงื่อนไข ไม่เข้าข่ายอนุมัติ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของบริษัท ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังมีศักยภาพสามารถทำงานได้ หากออกไปแล้วอาจไปทำงานที่บริษัทอื่น และได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทราบแล้วว่าไม่เข้าข่ายอนุมัติ ไม่ได้อธิบายเหตุผลใดเพิ่มเติม ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาอนุมัติให้กรรมการสสภาพแรงงานหลายคนที่มีเหตุผลและความจำเป็นจริง ๆ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานสสภาพแรงงานเต็มเวลา มีได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือเครื่องจักรที่อาจเป็นอันตรายได้ มีสัมพันธ์ทางอันดีกับหัวหน้างานฝ่ายบริหาร ไม่มีข้อขัดแย้งระหว่างกัน

๒. นาย [redacted] ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา สมัครเข้าทำงานเมื่อวันที่ [redacted] กรกฎาคม ๒๕๔๒ ในตำแหน่งช่างเทคนิค ได้รับค่าจ้างรายเดือน ๆ ละ ๕๖,๐๐๐ บาท มีวันทำงานสัปดาห์ละ ๕ วัน วันทำงานจันทร์ - ศุกร์ มีวันเสาร์และอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เข้าทำงานตั้งแต่เวลา ๐๗.๔๐ - ๑๗.๒๕ น. เวลาพักระหว่าง ๑๑.๑๕ - ๑๓.๐๐ น. โดยพักครั้งละ ๔๐ นาที กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โอนผ่านบัญชีธนาคาร

ประมาณช่วงต้นเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาโดย นาย [redacted] ได้ประชุมปรึกษาหารือคณะกรรมการต่าง ๆ และได้พูดคุยยนอกรอบกับผู้กล่าวหา เรื่อง การกำหนด KPI ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแจ้งให้ผู้กล่าวหาทำตัวชี้วัดประเมินตนเองส่งขึ้นมา ผู้กล่าวหาที่ ๒ บอกว่า “ผมไม่ทำ ผมทำงานสภาพแรงงานไม่มี KPI” เป็นการตอบด้วยวาจาในห้องประชุม เมื่อตอบเสร็จแล้วผู้กล่าวหาที่ ๒ ก็เดินออกจากห้องประชุม ทั้งนี้ มีนาย [redacted] กรรมการสภาพแรงงานร่วมอยู่ในที่ประชุมด้วย

เมื่อวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหา ได้มีการประกาศทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมลให้พนักงานทุกคนทราบเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลางปี ๒๕๖๔ ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลางปี ๒๕๖๔ ถึงเวลาประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงกลางปี ๒๕๖๔ อีกครั้ง ขอให้พนักงานทุกคนพูดคุย ทบทวนดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) และแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่กำหนดไว้ตั้งแต่ช่วงต้นปี พร้อมทั้งให้คะแนนตนเองกับหัวหน้า หากพนักงานเข้าร่วมงานกับ [redacted] หลังเดือนพฤษภาคม จะต้องเข้าไปกำหนดเป้าหมายหัวข้อ KPI และแผนพัฒนาตนเองในระบบ [redacted] ก่อน ถ้าหลังจากการหารือแล้วเป้าหมายของไตรมาสที่ ๓ และ ๔ มีการเปลี่ยนแปลง พนักงานจะต้องให้หัวหน้าเข้าไปปลดล็อกในระบบก่อน พนักงานถึงจะเข้าไปทำการแก้ไขรายละเอียดต่าง ๆ ได้ พนักงานจะต้องทำการให้คะแนนและบันทึกผลการประเมินทั้งหมดในระบบ

เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ นาย [redacted] ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมลสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการประเมินผลการทำงานของตนเองซึ่งมีผู้กล่าวหาที่ 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 รายละเอียดหัวข้อ เป้าหมาย และ ผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นขอให้ใส่รายละเอียดหัวข้อ ในระบบ PIS ด้วย ตามตัวอย่างในไฟล์แนบ 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]

[redacted] ไม่มีใครทำตามคำสั่งแต่อย่างใด ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิเสธการทำตัวชี้วัดดังกล่าว

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

สหภาพแรงงาน 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 การประเมินผลงานในแต่ละปีมีไควตาว่า จะต้องให้เกรด 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 ไม่ได้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเมื่อปีที่แล้วให้เริ่มรับสมัครเข้าทำงาน และต่อมา มีการแจ้งให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้าทำงานประจำไลน์การผลิตเริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป แต่ยังไม่มีคนเข้าทำงานตามคำสั่งแต่อย่างใด

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

๓. นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๓ 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 ผู้รับเหมาร่วมกันทุจริตโดยร่วมกันกำหนดราคาเปรียบเทียบกับราคาในสินค้าหรือการบริการเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือบุคคลภายนอกซึ่งได้มาซึ่งผลประโยชน์แก่ตนหรือบุคคลอื่น โดยได้รับผลประโยชน์เป็นเงินและหรือการรับเงินจากบุคคลภายนอก ฝ่ายตรวจสอบภายในของผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการตรวจสอบทราบว่า พนักงานและเอ็นจีเนียร์ที่กระทำการหลายรายได้ยอมรับความผิด ผู้ถูกกล่าวหาจึงดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยไม่ได้ดำเนินคดีทางแพ่งและอาญา เพื่อให้พนักงานสามารถไปเริ่มต้นสมัครทำงานกับที่อื่นได้ในส่วนของกรณีผู้กล่าวหา ได้ร่วมกับนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นสามีของผู้กล่าวหาที่ ๓ แต่ทำงานประจำต่างแผนกกัน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๓ และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตต่อศาลเพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง และยังคงมีสถานะเป็นพนักงาน โดยจ่ายค่าจ้างทุกอย่าง ยกเว้นค่าทำงานล่วงเวลา ไม่ถือว่าเป็นการละเมิดมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาตศาลให้กรรมการลูกจ้างหยุดการปฏิบัติหน้าที่ โดยศาลพิเคราะห์แล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหา 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 ระบุนามผู้กล่าวหาที่ 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
ทำงานบริษัทฯ ข้อ ๑๒.๖ ข้อ ๒. ว่า “ทางบริษัทฯ อาจจะพิจารณาให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด สำหรับ
ลูกจ้างที่มีอายุงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี โดยจะต้องมีอายุตัวไม่น้อยกว่า ๔๕ ปี โดยได้รับค่าชดเชย” และ
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๔๔ ข้อที่ ๑๒ ว่า “บริษัทฯ ตกลงให้พนักงานขอเกษียณอายุก่อน
กำหนดได้ที่ ๔๕ ปี และทำงานกับบริษัทฯ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๐ ปี ตามขั้นตอนเกษียณอายุของ
บริษัทฯ” ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาหลักเกณฑ์โครงการขอเกษียณอายุก่อนกำหนดโดย ๑) ต้องเป็นพนักงาน
มีอายุ ๔๕ ปี อายุงาน ๑๐ ปีขึ้นไป ๒) ต้องมีเหตุผลอันสมควร ๒.๑) มีโรคประจำตัวไม่สามารถปฏิบัติงานได้
๒.๒) มีความจำเป็นต้องดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามิ ภรรยา 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 ใบรับรองแพทย์ไม่ได้มีความเห็นว่าจะไม่สามารถทำงานได้ ประกอบกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงาน
สภาพแรงงานเต็มเวลา ส่วนการดูแลครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามิ ภรรยา บุตร ต้องเป็นกรณีที่บิดา
มารดา สามิ ภรรยา บุตร เจ็บป่วย ทุพพลภาพถาวร เป็นผู้ป่วยติดเตียงหรือเป็นโรคไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
ที่มีความจำเป็นต้องมีผู้อนุบาล ในการนำตัวหรือส่งตัวไปรักษายังสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งบิดา มารดา
ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังมีความสามารถในการดูแลตนเอง ไม่ได้เป็นผู้ป่วยทุพพลภาพถาวรติดเตียงที่ต้องการ
ความดูแลอย่างใกล้ชิด สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๑ กล่าวอ้างว่า การไม่อนุมัติของผู้ถูกกล่าวหา มีเหตุมาจาก
ผู้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปกระทำการ ๒ ข้อ คือ ข้อ ๑ ให้ไปค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับนาย
ประธานสหภาพแรงงาน มีการกระทำที่ไม่ชอบมาพากล ข้อ ๒ ให้
ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปถอนคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม เรื่องไม่ปรับขึ้นค่าจ้าง ที่ร่วมกันยื่น
คำร้องจำนวน ๑๙ คน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน
แม้ข้อเท็จจริงตามที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ กล่าวอ้างอาจทำให้ฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาการขอเกษียณอายุก่อน
กำหนดของผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยใช้ดุลยพินิจที่แตกต่างจากลูกจ้างคนอื่น แต่การขอเกษียณอายุก่อนกำหนด
ดังกล่าวเป็นกรณีที่ลูกจ้างต้องขอใช้สิทธิและนายจ้างพิจารณาลูกจ้างที่ยื่นคำขอซึ่งในการพิจารณาอาจมีลูกจ้าง
บางรายไม่ได้รับการพิจารณา ก็ได้เป็นการพิจารณาของผู้ถูกกล่าวหาในการจะให้ลูกจ้างคนใดได้สิทธิเกษียณอายุ
ก่อนกำหนดอันเป็นอำนาจในการบริหารจัดการของนายจ้าง เมื่อพิจารณาประกอบกับเรื่องการกระทำอันไม่
เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่มีเจตนาคู่ครองไม่ให้นายจ้างมีการกลั่นแกล้ง
ลูกจ้างจนไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้เป็นการที่นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างพ้นไปจากการเป็นลูกจ้างของตน
เพื่อให้การรวมตัวกันของลูกจ้างหรือองค์กรของลูกจ้างมีจำนวนลดลงจนไม่อาจใช้สิทธิทางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้
กรณีของผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ขอสิทธิเกษียณอายุก่อนกำหนดเป็นการขอออกไปเสียจากนายจ้างหากผู้กล่าวหาที่ ๑

ได้รับสิทธิที่จะสิ้นสุดสัมพันธกับนายจ้าง และสิ้นสภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 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 ได้ระดับเกรด D นั้น ข้อเท็จจริงรับฟังว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลางปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาทำให้นักจ้างทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ซึ่งนาย [redacted] ผู้อำนวยการฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ ในฐานะผู้บังคับบัญชา ได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์หรืออีเมลเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ สั่งการให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง 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 ชี้แจงว่ากรรมการสหภาพแรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานสหภาพแรงงานเต็มเวลามีประมาณ 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 กัน และเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาโดยฝ่ายตรวจสอบภายในของบริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบพบว่ามีการทุจริตที่เกิดขึ้นในบริษัทโดยมีพนักงานกับบุคคลภายนอก ผู้รับเหมาร่วมกันทุจริตโดยรวมกันกำหนดราคาเปรียบเทียบราคาในสินค้าหรือการบริการเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือบุคคลภายนอกซึ่งให้ได้ว่าซึ่งผลประโยชน์แก่ตนหรือบุคคลอื่น โดยได้รับ

ผลประโยชน์เป็นเงินและหรือการรับเงินจากบุคคลภายนอก พนักงานและเอ็นจีเนียร์ที่กระทำการหลายรายได้ ย่อมได้รับความผิด 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 ต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นคดีหมายเลขคดีที่ [REDACTED] และมีคำร้องขออนุญาตให้กรรมการลูกจ้าง หยุดการปฏิบัติหน้าที่ ต่อศาลแรงงาน [REDACTED] โดยศาลพิเคราะห์แล้วเห็นว่า กรณีตามคำร้อง เป็นเรื่องที่สามารถดำเนินการได้เองโดยมิต้องร้องขอต่อศาลเพราะไม่ใช่การลงโทษทางวินัยและไม่เป็นการฝ่าฝืน 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 ต่อศาลแรงงาน [REDACTED] ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน การให้ผู้กล่าวหา ที่ ๓ หยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวจึงเป็นการกระทำที่มีสาเหตุให้รับฟัง ไม่เป็นการกระทำที่ปราศจาก สาเหตุหรือกล่าวอ้างเหตุที่เลื่อนลอย และยังเป็นการป้องกันเหตุที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหา มี คดีความกับผู้กล่าวหาที่ ๓ โดยผู้ถูกกล่าวหายังคงจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการเบี้ยขยันตามปกติ 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)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ (นายอิทธิพร เหล่าวานิช)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายอนุชน วรินทร์เสถียร)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นางนิตยา อัยราชวงศ์)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ร้อยเอก ██████████ (สำเร็จ ชนะสิทธิ์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายสนั่น อันประดิษฐ์)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายทวี เตชะธีราวัฒน์)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นายชัยพร จันทนา)	กรรมการ
(ลงชื่อ) ██████████ (นายอาวุธ ภิญโญยง)	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████ (นางสมจิตร จันทรมา)	กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 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