



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑ - ๗/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๗ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย
บริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๔ และ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๗ คน ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ผู้กล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่ามีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน หยุดปฏิบัติงานชั่วคราว และไม่ให้เข้าทำงาน และไม่ปรับตำแหน่ง S1 (Supervisor) ให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน หยุดปฏิบัติงานชั่วคราว และมอบหมายงานให้ทำ พร้อมทั้งปรับตำแหน่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นตำแหน่ง S1 (Supervisor)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานต่างวันเวลา กัน มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกสิ้นเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลางเมื่อวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๖๕ เลขทะเบียนที่ [REDACTED] ตั้งอยู่ ณ เลขที่ [REDACTED] ตรอก/ซอย [REDACTED] แขวง [REDACTED] เขต [REDACTED]

มีสมาชิกจำนวน ๘๑๙ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีการสมทบสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน โดยมีนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นประธาน มีการสมทบลูกจ้าง ๑๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน สหภาพแรงงานมีการเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกกันเอง โดยให้สมาชิกโอนเข้าบัญชีโดยตรง เดือนละ ๓๐ บาท เหตุที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปี ซึ่งมีมติที่ประชุมในวาระที่ ๖ ให้สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ ต่อมาวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา และแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน พร้อมกับยื่นหนังสือจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นผู้ยื่นให้กับนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้อำนวยการแผนกบุคคลและธุรการ

สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา ได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกันเอง ๓ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงได้แจ้งข้อพิพาทต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๓ ครั้ง ซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกัน จำนวน ๙ ข้อ จึงจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยมีข้อเรียกร้องที่ตกลงกันได้ จำนวน ๒ ข้อ คือ เรื่อง ค่าจ้างประจำปี และเรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี พร้อมกับจัดทำบันทึกประกอบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน และต่อมาสามารถตกลงกันได้ในเรื่องโบนัสประจำปี โดยบริษัทฯ จะจ่ายโบนัสประจำปีในวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้องทุกครั้ง ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ได้เข้าร่วมการเจรจาทุกครั้ง ยกเว้นเพียงการเจรจาในครั้งที่ ๒ ที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ , ๓ , ๖ และที่ ๗ ที่ไม่ได้เข้าร่วมการเจรจาด้วย

วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เพื่อขอเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน โดยให้เหตุผลว่าจงใจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย กระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ศาลได้นัดไกล่เกลี่ยวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และนัดกำหนดประเด็น ข้อพิพาทในวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖

วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ไปพบ โดยเป็นการทยอยเรียกให้เข้าพบทีละแผนก แต่เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้ลาภักในวันดังกล่าว บริษัทฯ จึงได้ส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันไลน์ให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ ทราบ โดยแจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน หยุดปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราว ตามหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง คำสั่งให้หยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว โดยไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เข้ามาภายในบริษัทฯ ทุกแห่ง จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ต้องมาลงชื่อในเอกสารที่บริษัทฯ เตรียมไว้ให้ ณ ด้านหน้าบริษัทฯ ที่ป้อมยาม ตามเวลาทำงานปกติ ในช่วงเช้าเวลา ๐๗.๓๐ น. ไม่เกินเวลา ๐๘.๐๐ น. หากเกินจะถือว่าขาดงาน และช่วงเย็นเวลา ๑๖.๓๐ น. ไม่เกินเวลา ๑๗.๐๐ น. หากเกินจะถือว่าขาดงาน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าเนื่องจากอยู่ในระหว่างการใช้สิทธิทางศาลเพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เข้าทำงานส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นอย่างมาก โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยให้ลูกจ้างหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวมาก่อน ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีผลการปฏิบัติงานได้ ๗๕ คะแนน ขึ้นไปมาโดยตลอดและไม่เคย

ถูกลงโทษทางวินัย มีเพียงผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับหนังสือเตือนด้วยวาจาเมื่อปี ๒๕๖๑ ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างตามปกติ และผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คนขอปฏิเสธว่าไม่ได้สร้างความแตกแยกให้กับลูกจ้าง ในบริษัทฯ และไม่ได้เปิดเผยข้อมูลที่ทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายแก่บุคคลอื่น

เมื่อประมาณเดือนมิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง การปรับตำแหน่งพนักงานประจำปี ๒๕๖๕ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกจ้าง และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างที่มีความสามารถ ซึ่งในส่วนของ Personal Grade เป็นการปรับขึ้นเงินเดือนให้กับลูกจ้าง จำนวน ๓๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๕ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และในส่วนของ Job Grade เป็นการปรับตำแหน่งให้ลูกจ้าง จำนวน ๓๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๗ โดยในส่วนของ การปรับ Job Grade นั้น ผู้ถูกกล่าวหา มีเงื่อนไขว่าลูกจ้างจะต้องผ่านการทดลองงาน ๔ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ และมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๘๐ % ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งแรกในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ ปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้คะแนน ๘๔ % แต่การประเมิน ในครั้ง ๒ ถึงครั้งที่ ๔ นั้น ผู้กล่าวหาที่ ๗ ไม่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่อมาวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ นางสาว [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๗ พร้อมด้วยผู้จัดการแผนกและหัวหน้าแผนก [REDACTED] ไปพบ พร้อมแจ้งว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ ไม่ได้รับการปรับตำแหน่ง โดยอ้างว่าประธานบริษัทฯ ให้เหตุผลว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ มีทัศนคติไม่ดีกับบริษัทฯ และอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ จะชักชวนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมสหภาพแรงงาน พร้อมแจ้งว่าถ้าอยากได้รับการปรับตำแหน่งก็ให้ลาออกจากการเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้ตอบไปว่าขอไปคิดดูก่อน ในเวลาต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง การปรับตำแหน่งพนักงานประจำปี ๒๕๖๕ (เพิ่มเติม) โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศปรับตำแหน่ง ให้ลูกจ้าง จำนวน ๓๕ คน โดยมีลูกจ้าง จำนวน ๒ คน ที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ปรับตำแหน่ง Job Grade คือ ผู้กล่าวหาที่ ๗ และนางสาว [REDACTED] ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๗ ไม่ทราบสาเหตุที่นางสาว [REDACTED] ไม่ได้รับ ปรับตำแหน่ง ทราบเพียงแต่ว่านางสาว [REDACTED] ได้ลาคลอดบุตร ปัจจุบันผู้กล่าวหาที่ ๗ ปฏิบัติงาน อยู่ในตำแหน่ง [REDACTED] (O๓) โดยหากผู้ถูกกล่าวหาปรับตำแหน่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ ก็จะได้ปรับเป็นตำแหน่ง [REDACTED] (S1) ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวไม่มีอำนาจในการ ให้คุณให้โทษกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนางสาว [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกิจการบรรจุภัณฑ์พลาสติก ตั้งอยู่ที่ [REDACTED] , [REDACTED] , หมู่ที่ [REDACTED] ซอยนิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีลูกจ้างประจำประมาณ ๑,๑๕๐ คน และลูกจ้างเหมาค่าแรง ประมาณ ๕๕ คน

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่ามีการตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] จากการที่สหภาพแรงงาน ได้นำหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มายื่นกับบริษัทฯ โดยมีผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นผู้แทนเจรจา ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ได้เข้าร่วมการเจรจาในฐานะผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงาน ครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานได้แจ้งเป็นข้อพิพาทต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่าย

เจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๓ ครั้ง และสามารถตกลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายจึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ในส่วนของการปรับค่าจ้างประจำปี และโบนัสประจำปี นั้น ผู้ถูกกล่าวหาต้องพิจารณาจากผลประกอบการของบริษัทฯ ในช่วงปลายปีด้วย ต่อมาทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปี และเรื่องเงินโบนัสประจำปี ได้ข้อสรุปว่า ผู้ถูกกล่าวหาตกลงปรับค่าจ้างประจำปี ที่ค่ากลางต่ำสุดร้อยละ ๒.๕ โดยจะมีการปรับในเดือนเมษายน ๒๕๖๖ และผู้ถูกกล่าวหาตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ในอัตราต่ำสุด ๓.๐๕ เดือน และอัตราสูงสุด ๔.๒๕ เดือน โดยบริษัทฯ ได้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไปยื่นขอจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [redacted] ในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ บริษัทฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างเพื่อใช้ในการปรับค่าจ้างและจ่ายเงินโบนัสประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง ในเดือนตุลาคมของทุกปี และปรับค่าจ้างประจำปีให้ลูกจ้างในเดือนเมษายนของทุกปี โดยเมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับลูกจ้างตามคะแนนผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว ซึ่งที่ผ่านมาผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คนไม่เคยถูกลงโทษในกรณีร้ายแรงแต่อย่างใด

วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเจรจากับสหภาพแรงงาน เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ และผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ได้เดินออกจากห้องเจรจาและไม่ยินยอมเจรจาต่อ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม โดยมีการกล่าวหาว่าบริษัทฯ นำข้อมูลตัวเลขผลประกอบการที่เป็นเท็จมาเจรจา ซึ่งตั้งแต่วันดังกล่าวกรรมการสหภาพแรงงาน สมาชิกสหภาพแรงงานบางคน ได้มีการยุยงให้ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลาเรื่อยมา โดยมีลูกจ้างเพียงร้อยละ ๑ - ๒ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ที่อยู่ทำงานล่วงเวลา ต่อมาช่วงบ่ายวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ นางสาว [redacted] ได้เชิญผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มาพบเพื่อพูดคุยอีกครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ นางสาว [redacted] ได้แจ้งว่าจะนำข้อเสนอของสหภาพแรงงานไปเสนอกับผู้บริหาร ซึ่งนางสาว [redacted] ได้ขอให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน แจ้งให้ลูกจ้างคนอื่นให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาตามปกติ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ปฏิเสธว่าไม่ได้เป็นผู้ทำการยุยงให้ลูกจ้างคนอื่นไม่ทำงานล่วงเวลา และในช่วงเย็นวันดังกล่าวนางสาว [redacted] ได้รับคำสั่งจากประธานบริษัทฯ ให้ทำหนังสือแจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ยุติการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว และไม่อนุญาตให้เข้ามาในบริษัทฯ ทุกแห่ง เพื่อเป็นการลดความขัดแย้งภายในบริษัทฯ และแก้ปัญหาที่ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลา เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีพฤติกรรมและการกระทำอันเป็นปฏิปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา โดยการยุยงไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มาลงชื่อ ณ บ่อยามหน้าบริษัทฯ วันละ ๒ ครั้ง และยังจ่ายค่าจ้างให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คนตามปกติ ได้แก่ ค่าครองชีพ ๑๕๐ บาท เบี้ยขยันตามวันที่มาลงชื่อปฏิบัติงาน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ซึ่งหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน อยู่นอกบริษัทฯ แล้ว ก็ยังคงมีเหตุการณ์ที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานล่วงเวลาเรื่อยมาตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จนถึงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เนื่องจากยังมีการสมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานคนอื่นที่ยังทำงานอยู่ในบริษัทฯ ได้ยุยงไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และนอกจากนี้ยังมีการข่มขู่ลูกจ้างที่มาทำงานล่วงเวลาด้วย ซึ่งลูกจ้างที่ถูกข่มขู่ได้ไปดำเนินการแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเรียบร้อยแล้ว

การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ไม่ต้องเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ภายในบริษัทฯ แต่ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มาลงชื่อในช่วงเช้าเพื่อเข้างานและหลังเลิกงาน โดยที่ผู้ถูกกล่าวหายังคงจ่ายเงินค่าจ้างให้ตามปกติ เป็นการออกคำสั่งภายใต้ระเบียบข้อบังคับของผู้ถูกกล่าวหา เกี่ยวกับวัน เวลาปฏิบัติหน้าที่ของบริษัทฯ จึงไม่ได้เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้ไปยื่นคำร้องขออนุญาตศาลแรงงาน เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร ๕ ระหว่าง บริษัท จำกัด ผู้ร้อง นาย กับพวกรวม คน ผู้คัดค้าน ซึ่งคดีอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล โดยผู้บริหารฯ เห็นว่าที่ผ่านผู้ถูกกล่าวหา มีการเปิดช่องทางในการสื่อสารร้องทุกข์ พูดคุยกับลูกจ้างมาโดยตลอด และผู้ถูกกล่าวหาถือว่าเป็นบริษัท มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ประกอบกับบริษัท มีสาขาใน ๒๒ สาขา ซึ่งไม่มีสาขาใดเลยที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีพฤติกรรมที่เป็นปฏิปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา จึงได้นำเหตุดังกล่าวไปขออนุญาตศาลเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน โดยหลังจากที่มีการจัดสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ก็ได้มีการชักชวนลูกจ้างให้ร่วมกันไม่ทำงานล่วงเวลา ซึ่งเหตุการณ์ครั้งแรกเมื่อประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องออกคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน อยู่ชานนอกบริษัท และไม่ให้เข้าทำงาน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้วว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นผู้นำในการชักจูงลูกจ้าง และลูกจ้างส่วนใหญ่ก็เชื่อฟังผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน

ตามที่ถูกกล่าวหาได้มีการประกาศที่ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ให้มีการปรับในส่วนของ Personal Grade ซึ่งเป็นการปรับเงินเดือนให้กับลูกจ้าง จำนวน ๓๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๕ โดยให้มีผลวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป และการปรับในส่วนของ Job Grade ซึ่งเป็นการปรับเงินเดือนและปรับตำแหน่งให้กับลูกจ้าง จำนวน ๓๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๗ โดยให้มีการทดลองงานตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นระยะเวลา ๔ เดือน ซึ่งจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง รวมเป็น ๔ ครั้ง ลูกจ้างที่ผ่านการทดลองงานต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๘๐ % ซึ่งจะมีการประเมินเป็นลำดับขั้นจากหัวหน้างาน ผู้จัดการต้นสังกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และประธานบริษัทฯ ปรากฏว่าในการประเมินครั้งแรก ในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ หัวหน้างานได้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้คะแนนเฉลี่ย ๘๔ % แต่เมื่อผลการประเมินมาถึงที่แผนกฝ่ายบุคคลได้มีการประชุมและมีมติไม่ประเมินผลการปฏิบัติงาน และไม่ปรับตำแหน่งให้กับผู้กล่าวหาที่ ๗ เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นแกนนำในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่มีนโยบาย และไม่สนับสนุนให้หัวหน้างานทำงานให้กับสหภาพแรงงาน เพราะว่าหัวหน้างานต้องเป็นคนที่ต้องมีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ สามารถปกครอง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอนเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นตัวกลางระหว่างบริษัทฯ กับลูกจ้าง หลังจากที่มีการประชุมกันประมาณต้นเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ แล้วนางสาว ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๗ มาพบและได้ชี้แจงว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่สนับสนุนให้หัวหน้างานทำงานให้กับสหภาพแรงงาน และได้แจ้งคุณสมบัติการเป็นหัวหน้างานให้กับผู้กล่าวหาที่ ๗ ทราบ และนอกจากนี้นางสาว ยังได้แจ้งต่อผู้กล่าวหาที่ ๗ ว่า ถ้าอยากให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับตำแหน่งให้ควรตัดสินใจว่าจะอยู่กับนิติบุคคลใด ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้ตอบกลับว่าขอกลับไปคิดดูก่อน ต่อมาบริษัทฯ ได้มีประกาศที่ ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่องการปรับตำแหน่งพนักงานประจำปี ๒๕๖๕ (เพิ่มเติม) โดยในประกาศฉบับดังกล่าวบริษัทฯ ได้มีการปรับตำแหน่งพนักงานประจำปี ๒๕๖๕ ตาม Job Grade ที่มีผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๘๐ % จำนวน ๓๕ คน โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับการปรับตำแหน่ง จำนวน ๒ คน คือผู้กล่าวหาที่ ๗ กับนางสาว ในส่วนของนางสาว ที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมิน เนื่องจากในช่วงระหว่างการประเมินผลการทดลองงานได้ลาคลอดบุตร ซึ่งหากนางสาว กลับมาทำงานบริษัทฯ ก็จะมีการประเมินผลการทดลองงานให้กับนางสาว ต่อตามปกติ ในกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๗ หากพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมา ถือว่ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

ซึ่งนางสาว [REDACTED] เห็นว่าหากผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้รับการพิจารณาให้ได้รับการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน โดยไม่มีกรณีเกี่ยวกับการเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน คาดว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ จะผ่านการทดลองงานในตำแหน่ง S1 (Supervisor)

ที่ผ่านมาในการปรับ Job Grade เคยมีลูกจ้างที่ไม่ได้การปรับตำแหน่งเช่นกัน ประมาณปีละไม่เกิน ๑ - ๒ คน โดยเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่า ๘๐ % และจะมีคณะกรรมการประเมิน ฝ่ายละ ๗ คน มีทั้งกรรมการคนไทยและคนญี่ปุ่น ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๗ มีตำแหน่งปัจจุบัน คือ [REDACTED] (O๓) แต่ได้มีการปรับเงินเดือนตามความสามารถให้อยู่ในระดับตำแหน่ง S1 (Supervisor) เมื่อประมาณ ๓ ปีที่แล้ว ต่อมาในปี ๒๕๖๕ ตำแหน่ง Supervisor วางลงผู้กล่าวหาที่ ๗ จึงได้รับการพิจารณาให้ปรับตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งที่ S1 (Supervisor) มีผู้ได้บังคับบัญชาจำนวน ๒ คน และสามารถพิจารณาประเมินการลา และผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในเบื้องต้นได้ แต่ไม่ได้มีอำนาจเปิดเสรีเงินเดือน ซึ่งการประเมินให้คุณและให้โทษ ก็จะมีการประเมินตามลำดับขั้นขึ้นไปอีก ทั้งนี้ หากผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้รับการปรับตำแหน่งเป็น [REDACTED] (S1) ก็จะมีค่าโปรโมตเพิ่มในฐานเงินเดือนอีก ๑,๕๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน หยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว และไม่ให้เข้าทำงาน และไม่ปรับตำแหน่ง S1 (Supervisor) ให้กับผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายฟังได้ว่า สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนเมื่อวันที่ [REDACTED] มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง ต่อมาวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๑๑ ข้อ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง พร้อมกับยื่นหนังสือจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นผู้ยื่นให้กับนางสาว [REDACTED] ตำแหน่งผู้อำนวยการแผนกบุคคลและธุรการ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจากลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยมีข้อเรียกร้องที่ตกลงกันได้จำนวน ๙ ข้อ และตกลงกันไม่ได้ จำนวน ๒ ข้อ คือ เรื่อง ค่าจ้างประจำปี และเรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี พร้อมกับจัดทำบันทึกประกอบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีบทบาทและได้เข้าร่วมการเจรจาข้อเรียกร้องเกือบทุกครั้ง ต่อมาวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [REDACTED] เพื่อขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน โดยให้เหตุผลว่าจงใจทำให้บริษัท ได้รับความเสียหาย กระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ถึงแม้ว่าจะสามารถจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันแล้วแต่ปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องในเรื่องการปรับค่าจ้างและเรื่องเงินโบนัสต่อกันเรื่อยมา ซึ่งในการเจรจาข้อเรียกร้องผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีบทบาทในฐานะผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องของฝ่ายสหภาพแรงงานและเข้าร่วมการเจรจาเกือบทุกครั้ง จนกระทั่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง คำสั่งให้หยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว โดยไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน เข้าทำงาน และต้องมาลงเวลาในช่วงเช้า และเย็นตามเวลาที่กำหนด ณ บริเวณป้อมยามที่ด้านหน้าของบริษัทฯ และไม่ให้เข้าทำงาน โดยได้รับค่าจ้าง ค่าครองชีพ และเบี้ยขยัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีพฤติการณ์และการกระทำ

อันเป็นปฏิปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหาโดยการยุยงไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา แต่ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถนำสืบให้ปรากฏได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน กระทำการตามที่กล่าวอ้าง แม้จะปรากฏ ข้อเท็จจริงว่าระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการปรับค่าจ้างและเงินโบนัสประจำปีระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา มีจำนวนชั่วโมงและจำนวนเงิน ค่าล่วงเวลาของลูกจ้างลดลงและในเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ลดลงเหลือครึ่งหนึ่งเมื่อเทียบกับปี ๒๕๖๔ แต่ก็ไม่มี พยานหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นการกระทำของผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน อีกทั้งผู้รับมอบอำนาจผู้ถูกกล่าวหา ได้ให้ข้อเท็จจริงว่าหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน อยู่นอกบริษัท และไม่ให้เข้าทำงานแล้ว ก็ยังคงมีเหตุการณ์ที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานล่วงเวลาเรื่อยมาโดยผู้ถูกกล่าวหาเชื่อว่ากรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานคนอื่นที่ยังทำงานอยู่ในบริษัท ได้ยุยงไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาและมีการข่มขู่ ลูกจ้างที่มาทำงานล่วงเวลาด้วย นั้นย่อมแสดงให้เห็นว่าการที่ลูกจ้างไม่ทำงานล่วงเวลานั้นมิใช่การกระทำ ของผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน แต่การที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ไม่ได้เข้าทำงานและไม่ได้รับมอบหมายงานตามปกติ มาตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อยมาเป็นเวลารวม ๒ เดือน ย่อมมีผลกระทบต่อยาได้ สภาพจิตใจ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตลอดจนความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่จนเป็นเหตุให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ดังนั้น จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน หยุดปฏิบัติงานชั่วคราว ไม่ให้เข้าทำงานและไม่มอบงานให้ทำถือได้ว่าเป็นการกระทำที่มีลักษณะเป็นการ กลั่นแกล้งผู้กล่าวหาอันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ ผู้กล่าวหาทั้ง ๗ คน มีบทบาทในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สำหรับกรณีที่ถูกกล่าวหาไม่ปรับตำแหน่งให้ผู้กล่าวหาเป็นตำแหน่ง S1 (Supervisor) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ [REDACTED] ในส่วนของ Job Grade ให้มีการปรับเงินเดือนและปรับตำแหน่งให้กับลูกจ้าง จำนวน ๓๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๗ โดยให้มีการทดลองงานตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นระยะเวลา ๔ เดือน ซึ่งจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง รวมเป็น ๔ ครั้ง ลูกจ้างที่ผ่านการทดลองงานต้องมีคะแนนค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ซึ่งจะมีการประเมินเป็นลำดับขึ้น จากหัวหน้างาน ผู้จัดการต้นสังกัด ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และประธานบริษัท โดยเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ หัวหน้างานได้ประเมินผลการทดลองงานประจำเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ ๑ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ ๘๔ และให้ผู้กล่าวหาลงชื่อรับทราบในวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๕ แต่เมื่อส่งผลประเมินไปให้ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล และประธานบริษัท เพื่อพิจารณาตามลำดับนั้น ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมและมีมติให้ไม่ประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการทดลองงานที่เหลือ ต่อไป และไม่ปรับตำแหน่งให้กับผู้กล่าวหาที่ ๗ เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นแกนนำในการจัดตั้งสหภาพ แรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่มีนโยบายและไม่สนับสนุนให้หัวหน้างานทำงานให้กับสหภาพแรงงาน เพราะ หัวหน้างานต้องเป็นคนที่ต้องมีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบ สามารถปกครอง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เอนเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เป็นตัวกลางระหว่างบริษัท กับลูกจ้าง ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่องการปรับ ตำแหน่งพนักงานประจำปี ๒๕๖๕ (เพิ่มเติม) โดยในประกาศฉบับดังกล่าวบริษัท ได้มีการปรับตำแหน่ง

พนักงานประจำปี ๒๕๖๕ ตาม Job Grade ที่มีผลการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จำนวน ๓๕ คน โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับการปรับตำแหน่ง จำนวน ๒ คน คือ ผู้กล่าวหาที่ ๗ กับนางสาว [REDACTED] ในส่วนของนางสาว [REDACTED] ที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ผ่านการประเมิน เนื่องจากในช่วงระหว่างการประเมินผลการทดลองงานได้ลาคลอดบุตร ซึ่งหากนางสาว [REDACTED] กลับมาทำงานผู้ถูกกล่าวหาที่จะประเมินผลการทดลองงานให้กับนางสาว [REDACTED] ตามปกติ สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๗ มีผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาโดยตลอด และก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะมีประกาศที่ [REDACTED] ให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ ทดลองงานนั้น ถึงแม้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ มีตำแหน่ง [REDACTED] (Om) แต่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับตำแหน่ง S1 (Supervisor) สืบเนื่องจากเมื่อประมาณ ๓ ปีที่แล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรับเงินเดือนตามความสามารถให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ ในระดับตำแหน่ง S1 (Supervisor) แต่เนื่องจาก ณ ขณะนั้นตำแหน่ง S1 (Supervisor) ไม่ว่างจึงยังไม่ได้ปรับตำแหน่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ นอกจากนี้ผู้รับมอบอำนาจผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำว่า หากผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้รับการพิจารณาให้ได้รับการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานต่อโดยไม่มีกรณีเกี่ยวกับการเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน คาดว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ จะผ่านการทดลองงานในตำแหน่ง S1 (Supervisor) ดังนั้น จึงเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปรับตำแหน่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นตำแหน่ง S1 (Supervisor) มีสาเหตุมาจากที่ผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้มีบทบาทในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๗ คน หยุดปฏิบัติงานชั่วคราวและไม่ให้เข้าทำงาน และไม่ปรับตำแหน่ง S1 (Supervisor) ให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกคำสั่งหยุดปฏิบัติงานชั่วคราว และมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมแก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖

๒. ให้ผู้ถูกกล่าวหายกเลิกคำสั่งหยุดปฏิบัติงานชั่วคราว มอบหมายงานให้ทำ และปรับตำแหน่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นตำแหน่ง S1 (Supervisor) ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยให้ประเมินผลการทดลองงานของเดือนสิงหาคม กันยายน และตุลาคม ๒๕๖๕ ให้ครบตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหาที่ [REDACTED] เรื่อง การปรับตำแหน่งพนักงานประจำปี ๒๕๖๕

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ประธานกรรมการ

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยาง)

(ลงชื่อ) ██████████ 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)

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	หน้าที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน	เริ่มทำงาน	อายุงาน (ปี)	ค่าจ้าง (บาท)
๑	นาย ██████████	██████████	██████████	████	████
๒	นาย ██████████	██████████	██████████	████	████
๓	นางสาว ██████████	██████████	██████████	████	████
๔	นาย ██████████	██████████	██████████	████	████
๕	นาย ██████████	██████████	██████████	████	████
๖	นางสาว ██████████	██████████	██████████	████	████
๗	นางสาว ██████████	██████████	██████████	████	████



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๘-๑๒/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖

ระหว่าง	นาย [REDACTED]	ที่ ๑	ผู้กล่าวหา
	นาย [REDACTED]	ที่ ๒	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๓	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๔	
	นาย [REDACTED]	ที่ ๕	
	บริษัท [REDACTED] จำกัด		ผู้ถูกกล่าวหา
	โดย นาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ		

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๕ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยกรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กรรมการลงชื่อผูกพันบริษัทฯ คือ นาย [REDACTED] มีอำนาจลงลายมือชื่อผูกพันบริษัท เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เพราะเหตุมาจากการชุมนุมทำข้อเรียกร้อง เพื่อเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างกับผู้ถูกกล่าวหาและเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [REDACTED] () ข่มขู่บังคับลูกจ้างอื่นให้เกิดความกลัวและไม่กล้าสมัครสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และสภาพการจ้างเดิม จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับตั้งแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้างาน จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน และนับอายุงานต่อเนื่อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริง พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน กล่าวอ้างและนำสืบว่า เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา มีนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนที่รองรับสันสะท้อนสำหรับยานพาหนะ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๑,๒๐๐ คน มีสภาพการจ้างทั่วไป กำหนดวันทำงานเป็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และวันเสาร์เว้นเสาร์ โดยแบ่งรอบการทำงานเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบเช้า ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และรอบกลางคืน ระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. โดยเปลี่ยนรอบการทำงานทุกสัปดาห์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๖ ของทุกเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร [REDACTED] ของลูกจ้าง

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถูกเลิกจ้าง ในวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ ถูกเลิกจ้าง ในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ โดยมีวันเข้าทำงาน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และค่าจ้าง อัตราสุดท้ายของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๘ ปี ๕ เดือน ทำงานในส่วนของออฟฟิต ทำหน้าที่วางแผนการผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๒,๐๖๔ บาท ตามคำสั่งย้ายวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ก่อนมีคำสั่งย้าย ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานในตำแหน่ง หัวหน้าทีม แผนก [REDACTED] [REDACTED] มีลูกน้อง ๓๔ คน ทำหน้าที่ควบคุมไลน์ผลิต ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๒๒,๐๖๔ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๔๑ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๒๔ ปี ๕ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าทีม [REDACTED] ในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ดูแลแบบแม่พิมพ์ (Mandel) และซ่อมบำรุงทั่วไป ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๙,๓๒๐ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๒๐ ปี ๔ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยหัวหน้าทีม ในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่วางแผนการผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๐,๑๓๔ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๑๒ ปี ๑๐ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าทีม ควบคุมอุปกรณ์เครื่องจักร ในฝ่ายผลิต ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๑,๑๕๗ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๕ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๙ ปี ๔ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าทีม ในฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ควบคุมยอดการผลิตรายวัน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘,๑๘๙ บาท

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นสมาชิกประเภทลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีวันที่สมัครสมาชิก ปรากฏตามหลักฐานการสมัครเข้าเป็นสมาชิก ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครสมาชิกวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครสมาชิกวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครสมาชิกวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๔ สมัครสมาชิกวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาที่ ๕ สมัครสมาชิกวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๕

ทั้งนี้ สหภาพแรงงาน ได้อนุมัติผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เข้าเป็นสมาชิก ในวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยใช้ชื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] เลขทะเบียน [REDACTED] ต่อมาได้โอนทะเบียนมาขึ้นต่อนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เลขทะเบียนที่ [REDACTED] และวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพแรงงาน [REDACTED] (เลขทะเบียนที่ [REDACTED]) ปัจจุบันมีนาย [REDACTED] เป็นประธานกรรมการ สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีจำนวนสมาชิกของสหภาพประมาณ ๘,๗๐๐ คน และมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำกัดจำนวน ๑๓๓ คน

สหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยกลุ่มนักจัดตั้งสหภาพแรงงาน ได้มีการดำเนินการเผยแพร่ความรู้และสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และหลักเกณฑ์วิธีการจัดทำข้อเรียกร้อง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยมีการจัดประชุมสำหรับสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๖ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ จัดที่ร้าน [REDACTED] มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๑๙ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา จำนวนที่ ๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับเพิ่มค่ากะ เงินโบนัส การเงินขึ้นประจำปี และค่าอาหาร และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED]

ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕ จัดที่ร้าน [REDACTED] มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๑๔ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ และ ที่ ๒ เป็นการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับเพิ่มค่ากะ เงินโบนัส การเงินขึ้นประจำปี และค่าอาหาร และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED]

ครั้งที่ ๓ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๕ จัดที่สำนักงานสหภาพแรงงาน [REDACTED] มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๑๘ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑, ที่ ๒ และที่ ๔ เข้าร่วมประชุม เป็นการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับเพิ่มค่ากะ เงินโบนัส การเงินขึ้นประจำปี และค่าอาหาร และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED]

ครั้งที่ ๔ วันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๕ จัดที่ร้านอาหาร [REDACTED] มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๓๕ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๒๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑, ที่ ๓ และที่ ๕ เข้าร่วมประชุม เป็นการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการหาสมาชิกและเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับเพิ่มค่ากะ เงินโบนัส เงินขึ้นประจำปี ค่าอาหาร และเบี้ยขยัน

ครั้งที่ ๕ วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๕ จัดที่ร้านอาหาร [REDACTED] มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๓๓ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๒๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑, ที่ ๒, ที่ ๓ และที่ ๔ เข้าร่วมประชุม เป็นการประชุมชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการหาสมาชิกและเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับเพิ่มค่ากะ เงินโบนัส เพื่อเตรียมยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๖ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จัดที่ร้านอาหาร [REDACTED] มีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน ๓๕ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๒๘ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑, ที่ ๒, ที่ ๓ และที่ ๔ เข้าร่วมประชุม เป็นการประชุมจัดเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องของสมาชิก [REDACTED] และรับอาสาสมัครใจ ทำหน้าที่เป็นแกนนำ จำนวน ๑๐ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ ร่วมกันสมัครใจเป็นแกนนำในวันดังกล่าวด้วย

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้ชักชวนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ สมัครสมาชิกของสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหา ทั้ง ๕ คน ก็ช่วยกันชักชวนลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาให้สมัครเป็นสมาชิก และยังชักชวนให้ลูกจ้างที่สมัครสมาชิกแล้ว ชักชวนลูกจ้างอื่นให้สมัครเป็นสมาชิกกันไป โดยหลักปฏิบัติในการชักชวนให้สมัครสมาชิกคือต้องเป็นความลับ และเป็นการชักชวนด้วยวาจา และต้องดำเนินการนอกเวลาทำงาน โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้สื่อสารหลักปฏิบัติดังกล่าวให้กับสมาชิกทุกคนทราบและถือปฏิบัติด้วย ทั้งนี้ มีการกำหนดเป้าหมายคือชักชวน ให้ได้จำนวนสมาชิกร้อยละ ๒๐ ของจำนวนลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาทั้งหมด เพื่อยื่นข้อเรียกร้อง ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ มีลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกแล้ว ประมาณ ๘๐ คน

วันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เวลาประมาณ ๑๓.๓๐ น. นาย [REDACTED] และนางสาว [REDACTED] แอดมินฝ่ายบุคคล ได้เรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ ไปสอบถามว่าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ และยังสอบถามถึงผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่ามีการได้พูดคุยชักชวนเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ตอบปฏิเสธไป ต่อมาเวลาประมาณ ๑๖.๔๕ น. นาย [REDACTED] ซึ่งเป็นหัวหน้างาน เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าพบ โดยกล่าวกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ว่า “สิ่งที่ทำอยู่ให้เลิกได้ไหม...” และเสนอเรื่องเลิกจ้าง โดยจ่ายค่าชดเชย แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิเสธข้อเสนอดังกล่าว ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา ทราบถึงสมาชิกภาพของผู้กล่าวหาที่ ๑

ทั้งนี้ การสนทนาดังกล่าว ผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ ได้บันทึกเสียงสนทนาไว้เป็นหลักฐาน

วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานในส่วนของออฟฟิศของฝ่ายผลิต ทำหน้าที่วางแผนการผลิต โดยเริ่มทำงานในวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เวลาประมาณ ๑๐.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้รับมอบอำนาจ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าพบและยื่นข้อเสนอให้เลือกกระหว่างการเขียนใบลาออก หรือถูกเลิกจ้างทันที และมีการแสดงหนังสือเลิกจ้างและเงินสดที่จะจ่ายเป็นเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ยินยอมเขียนใบลาออกและไม่ลงชื่อในหนังสือเลิกจ้าง แต่ลงชื่อในแบบฟอร์มรับเงิน โดยรับเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าดังกล่าวไว้

การรับเงินดังกล่าวและการลงชื่อในแบบฟอร์มรับเงิน ผู้กล่าวหาที่ ๑ เชื่อว่าไม่มีผลต่อรูปคดีตามที่ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง โดยยืนยันว่าไม่มีเจตนารับเงิน ซึ่งภายหลังการเข้าพบผู้ถูกกล่าวหาจึงโทรศัพท์ปรึกษากับเจ้าหน้าที่ของสหภาพฯ และเดินทางไปยังสถานีตำรวจเพื่อแจ้งความไว้เป็นหลักฐานว่าประสงค์คืนเงินดังกล่าวแก่ผู้ถูกกล่าวหา แต่ถูกปฏิเสธการรับแจ้งความ

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ เข้าพบทีละคน โดยเสนอให้เขียนใบลาออกโดยได้รับค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และมีการแสดงเงินสดที่จะจ่ายเป็นเงินค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ ไม่ยินยอมเขียนใบลาออกและปฏิเสธการรับเงิน เพราะไม่ประสงค์ลาออก ผู้ถูกกล่าวหาจึงมอบหนังสือเลิกจ้างที่จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าแล้ว โดยมีผลเลิกจ้างทันที และชี้แจงว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้าง เพราะธุรกิจได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) และเพื่อปรับขนาดขององค์กรให้เหมาะสมและลดต้นทุนการผลิต แม้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ ปฏิเสธการรับเงินดังกล่าว แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ออนค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ เข้าบัญชีเงินเดือนของผู้กล่าวหาแต่ละคน ในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เชื่อว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างนั้น อันมาจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานงาน [REDACTED] และเป็นแกนนำสำคัญในการชักชวนลูกจ้างให้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพ และเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เพราะตลอดระยะเวลาการทำงานผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้รับการประเมินเกรดไม่ต่ำกว่าเกรด B ไม่เคยได้รับการตักเตือนเป็นหนังสือหรือถูกลงโทษมาก่อน มีประวัติการลาไม่มาก ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน อ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีประกาศแจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหาที่มีผลประกอบการขาดทุน และยังคงมีการทำงานล่วงเวลาตลอดมาตลอดจนยังทราบว่าการรับสมัครลูกจ้างเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาที่มีคำสั่งให้ลูกจ้าง จำนวน ๒๓ คน ที่เป็นสมาชิกสหภาพและเป็นแกนนำการชุมนุม ในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เข้ารับการอบรม โดยไม่ได้ทำงานในหน้าที่เดิม เป็นระยะเวลา ๓ เดือน อีกด้วย

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงว่าผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนที่รองรับสันสะท้อนสำหรับยานพาหนะ มีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทและประทับตราสำคัญ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้าง จำนวน ๑,๒๖๕ คน โดยบริษัทฯ กำหนดวันทำงานเป็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และวันเสาร์เว้นเสาร์ แบ่งรอบการทำงานเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบเช้า ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และรอบกลางวัน ระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. โดยเปลี่ยนรอบการทำงานทุกสัปดาห์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๖ ของทุกเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร [REDACTED] ของลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหา รับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยมีวันเข้าทำงานระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่และค่าจ้างอัตราสุดท้าย ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๘ ปี ๕ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าทีมมอบาย/ล้างงาน [REDACTED] มีผู้ช่วยหัวหน้าทีม ๒ คน และมีลูกจ้างในทีม ๓๔ คน ทำหน้าที่ควบคุมไลน์ผลิต ควบคุมและลดของเสียจากกระบวนการผลิตได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๒,๐๖๔ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๒๔ ปี ๕ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าทีมทำจิก/ควบคุมแม่พิมพ์ มีผู้ช่วยหัวหน้าทีม ๑ คน และมีลูกจ้างในทีม ๔ คน ทำหน้าที่ดูแลแบบแม่พิมพ์ [REDACTED] และซ่อมแซมอุปกรณ์ภายในแผนก ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๙,๓๒๐ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๒๐ ปี ๔ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นผู้ช่วยหัวหน้าทีมฉีดยาง/อบยาง มีลูกจ้างในทีม ๔ คน โดยขึ้นตรงกับหัวหน้าแผนก ไม่มีหัวหน้าทีม ทำหน้าที่วางแผนการผลิตได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๐,๑๓๔ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๒ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๑๒ ปี ๑๐ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าทีมควบคุมจิกฉีดยาง/จิกทดสอบแรงดันลม ไม่มีลูกจ้างในทีม ทำหน้าที่ควบคุมอุปกรณ์เครื่องจักร ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๑,๑๕๗ บาท

ผู้กล่าวหาที่ ๕ เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๖ และถูกเลิกจ้างวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลาการทำงาน ๙ ปี ๔ เดือน ตำแหน่งสุดท้ายเป็นหัวหน้าทีมตัดชิ้นงานร่วมกับนาย [REDACTED] มีผู้ช่วยหัวหน้าทีม ๑ คน และมีลูกจ้างในทีม ๕๖ คน ทำหน้าที่ควบคุมยอดการผลิตรายวัน ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘,๑๘๙ บาท

สาเหตุการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ก่อให้เกิดปริมาณของเสียหรือชิ้นงานที่มีลักษณะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การผลิตจำนวนมาก เช่น งานสั้น งานปุดบวม งานเกิดรอยแผล อันเกิดจากการไม่ทำงานตามขั้นตอนวิธีการ ทั้งนี้ ปริมาณของเสียที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้ต้นทุนของบริษัทที่ต้องเพิ่มขึ้น ซึ่งในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๕ นางสาว [REDACTED] ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายผลิต ได้กำหนดแนวนโยบายให้ฝ่ายผลิตต้องปรับปรุงการทำงาน แก้ปัญหาของเสียและลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้น เพราะเป็นต้นทุนของธุรกิจ โดยกำหนดให้แต่ละฝ่าย ต้องประสานงานกับฝ่ายหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย ทว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับไม่ปฏิบัติตามแนวนโยบาย ดังกล่าว ส่งผลให้ปริมาณของเสียในแผนก [REDACTED] ไม่ลดลง จึงถือได้ว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอน เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งนี้ หัวหน้างาน เคยตักเตือนด้วยวาจาจากผู้กล่าวหาที่ ๑ แต่ไม่มีการลงโทษ

นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน โดยเข้าไปยังพื้นที่ทำงานของหน่วยงานอื่นในระหว่างเวลาการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ของผู้กล่าวหาที่ ๑ และกระทำตัวเป็นปรปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา โดยกล่าวให้ร้ายผู้ถูกกล่าวหาต่อลูกจ้างอื่น ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความยุติธรรม ไม่ปรับปรุงสวัสดิการให้กับลูกจ้างมาเป็นเวลานานหลายปีแล้ว เอาเปรียบลูกจ้าง และฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อตามประกาศ ของทางราชการ โดยนำวันกักตัว และการหยุดงานอันเนื่องจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) มาคิดเป็นสถิติหยุดงาน ซึ่งมีผลต่อการประเมินการทำงาน และการจ่ายเงินโบนัส เป็นผลให้ลูกจ้างอื่นเข้าใจผิด

ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงจากผู้บังคับบัญชา และลูกจ้างผู้รับรู้ถึงการกระทำ อันเป็นเหตุแห่งการเลิกจ้าง ซึ่งในระหว่างการสอบข้อเท็จจริง ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้ทำงาน ในส่วนของออฟฟิต แผนกวางแผนการผลิต ในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และเมื่อการสอบข้อเท็จจริงแล้วเสร็จ จึงพิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยจ่ายค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นเงินสด จำนวน ๒๒๐,๖๔๕.๖๐ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ลงลายมือชื่อรับเงินในแบบฟอร์มรับเงินของบริษัท แต่ปฏิเสธ การลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง

สาเหตุการเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด 2019 (โควิด - 19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อประกอบการกิจการ จึงจำเป็นต้องดำเนินการลดต้นทุนการผลิต ลดกำลังคน ปรับขนาดองค์กรให้เหมาะสม โดยการพิจารณาดำเนินงานที่ทับซ้อนหรือมีลักษณะงานเหมือนกัน และสามารถถ่ายเทให้ผู้ที่บังคับบัญชา หรือลูกจ้างทั่วไปทำแทนได้ ทั้งนี้ ยังพิจารณาแล้ว ว่าไม่มีตำแหน่งหรืองานอื่นที่เหมาะสมให้ทำ ทั้งนี้เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนดเป้าหมาย ลดจำนวนลูกจ้างให้ได้ ๑๗๖ คนในปี ๒๕๖๕ และกำหนดหลักเกณฑ์ไว้ตามคำสั่ง ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ประกอบด้วยนโยบายไม่ทดแทนลูกจ้างในตำแหน่งที่ลาออก การโยกย้ายลูกจ้างระหว่างโรงงาน การควบคุม การทำงานล่วงเวลา ให้ทำเท่าที่จำเป็น การคืนลูกจ้างรับเหมาค่าแรง การลดรายค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ในด้านต่างๆ และการกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้าง ได้แก่ ๑) การหย่อนสมรรถภาพ ๒) การกระทำผิดวินัย

๓) กรณีตำแหน่งทับซ้อน ลักษณะงานเหมือนกัน งานที่สามารถถ่ายเทให้ผู้ที่บังคับบัญชา หรือลูกจ้างทั่วไปทำแทนได้ และ ๔) ไม่มีตำแหน่งงานหรืองานที่เหมาะสมให้ทำ ทั้งนี้ แม้ว่าจะมีหลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างข้างต้น แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดน้ำหนักการพิจารณาไว้ชัดเจน โดยหัวหน้างานสามารถใช้ดุลพินิจพิจารณาตามความเหมาะสมได้ด้วย นับตั้งแต่มีคำสั่งฉบับดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้าง รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน จำนวน ๑๙ คนแล้ว ซึ่งการเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๑๔ คน เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุหย่อนสมรรถภาพ โดยมีรายละเอียดการพิจารณาเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ ดังนี้

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๒ พิจารณาจากลักษณะงานซ่อมแซมอุปกรณ์เฉพาะภายในแผนกเท่านั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า สามารถมอบหมายงานดังกล่าว ให้ลูกจ้างแผนกซ่อมบำรุงทำหน้าที่แทนได้ โดยไม่มีความจำเป็นต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนอื่น ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยการโอนเข้าบัญชีเงินเดือนของผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นจำนวนเงิน ๒๙๔,๒๖๖.๖๗ บาท

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๓ พิจารณาจากผลการประเมินย้อนหลัง ๕ ปี โดยเปรียบเทียบกับลูกจ้างอีก ๒ คน ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าทีม เช่นเดียวกับผู้กล่าวหาที่ ๓ ปรากฏว่าผลการประเมิน ของผู้กล่าวหาที่ ๓ ต่ำกว่าลูกจ้างทั้ง ๒ คน และจากการพิจารณาจำนวนผู้ได้บังคับบัญชาและจำนวนเครื่องจักรที่ควบคุมดูแล ปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๓ มีผู้ได้บังคับบัญชาเพียง ๔ คน และเครื่องจักรที่ควบคุมดูแลเพียง ๑ เครื่อง แต่ลูกจ้างทั้ง ๒ คน นั้น มีผู้ได้บังคับบัญชา ๙ คน และเครื่องจักรที่ควบคุมดูแล ๕ เครื่อง จึงพิจารณามอบหมายหน้าที่ ของผู้กล่าวหาที่ ๓ ให้กับลูกจ้างระดับหัวหน้าทีม ที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเดียวกันทำหน้าที่แทน ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยการโอนเข้าบัญชีเงินเดือน ของผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นจำนวนเงิน ๒๙๘,๘๖๔.๔๓ บาท

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๔ พิจารณาลักษณะงาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมอุปกรณ์เครื่องจักรทดสอบ แรงดันลม และควบคุมการเบิกจ่ายอุปกรณ์เครื่องมือตรวจสอบชิ้นงาน (Jig control) จึงมอบหมายให้หัวหน้าทีม ทดสอบแรงลม ทำหน้าที่แทนและกำหนดให้หัวหน้างานในแต่ละการผลิต ควบคุมการเบิกจ่าย ซ่อมอุปกรณ์ เครื่องมือตรวจสอบชิ้นงาน (Jig control) ได้เอง ทั้งนี้ ตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นการทำงาน เพียงลำพังและการไม่มีผู้ได้บังคับบัญชา จึงไม่พิจารณาเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนอื่น ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหา จ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยการโอนเข้าบัญชีเงินเดือนของผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นจำนวนเงิน ๒๕๐,๐๒๙.๒๓ บาท

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๕ พิจารณาจากจำนวนผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๕ มีผู้ได้บังคับบัญชา ๙ คน เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับลูกจ้างอีก ๑ คน ซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าทีม และทำงานอยู่ในทีมเดียวกับผู้กล่าวหาที่ ๕ มีผู้ได้บังคับบัญชา ๒๐ คน และผู้กล่าวหาที่ ๕ ยังเคยมีประวัติ ทำผิดวินัย และไม่เชื่อฟังคำสั่งหัวหน้างานด้วยจึงถูกเลิกจ้าง แม้ว่าผลการทำงานย้อนหลัง ๕ ปี ผู้กล่าวหาที่ ๕ จะสูงกว่าลูกจ้างที่ถูกนำมาเปรียบเทียบกับก็ตาม ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยการโอนเข้าบัญชีเงินเดือนของผู้กล่าวหาที่ ๕ เป็นจำนวนเงิน ๑๗๙,๗๓๖.๙๗ บาท

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดเกรดการประเมินการทำงานของลูกจ้าง สำหรับพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ซึ่งกำหนดการจ่ายพร้อมค่าจ้างงวดเดือนธันวาคม โดยแบ่งเป็น ๕ เกรด ดังนี้

- A+ (เอบวก) เกรดประเมินลูกจ้างที่ได้รับการประเมินระดับ ดีมาก
- A (เอ) เกรดประเมินลูกจ้างที่ได้รับการประเมินระดับ ดี
- B+ (บีบวก) เกรดประเมินลูกจ้างที่ได้รับการประเมินระดับ พอใช้
- B (บี) เกรดประเมินลูกจ้างที่ได้รับการประเมินระดับ ไม่ดี,น้อย
- C (ซี) เกรดประเมินลูกจ้างที่ได้รับการประเมินระดับ ใช้ไม่ได้,น้อยที่สุด

ทั้งนี้ การพิจารณาเกรดจะดำเนินการประเมินโดยหัวหน้างาน ซึ่งในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดรอบการประเมินเงินโบนัส โดยพิจารณาผลการทำงาน ระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และมีประกาศหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์และสิทธิในการได้รับเงินโบนัส ดังนี้ เกรด A+ ได้รับเงินโบนัส ๖.๐ เดือน เกรด A ได้รับเงินโบนัส ๕.๕ เดือน เกรด B+ ได้รับเงินโบนัส ๕.๐ เดือน เกรด B ได้รับเงินโบนัส ๒.๕ เดือน และเกรด C ได้รับเงินโบนัส ๑.๕ เดือน นอกจากนี้ ยังมี เงินพิเศษสำหรับลูกจ้างที่ได้รับผลการประเมินตั้งแต่ เกรด B ขึ้นไปอีก จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายเงินโบนัสและเงินเพิ่มพิเศษ พร้อมกับงวดการจ่ายค่าจ้าง วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างที่จะได้รับเงินโบนัสต้องทำงานถึงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เกรดการประเมินการทำงาน ระหว่างปี ๒๕๖๐ -๒๕๖๔ ของผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีดังนี้

ผู้กล่าวหา	ตำแหน่ง	ผลการประเมินเกรด				
		ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔
ที่ ๑	หัวหน้าทีม	B+	B+	B+	B+	A
ที่ ๒	หัวหน้าทีม	B+	B+	A	A	B+
ที่ ๓	ผู้ช่วยหัวหน้าทีม	B+	B+	B+	B+	A
ที่ ๔	หัวหน้าทีม	A	B+	B+	B+	B+
ที่ ๕	หัวหน้าทีม	A	B+	A	B+	B

ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และอยู่ระหว่างการชักชวนลูกจ้างอื่นเข้าเป็นสมาชิก ตลอดจนการเตรียมจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา

นับตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ผู้ถูกกล่าวหา มียอดคำสั่งซื้อจากลูกค้าลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงมีนโยบายลดจำนวนลูกจ้าง โดยไม่รับลูกจ้างใหม่ทดแทนลูกจ้างที่ลาออก แต่ไม่ได้จัดให้มีโครงการสมัครลาออก ซึ่งระหว่างปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีลูกจ้างลาออกโดยสมัครใจ จำนวน ๘๖๕ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือแต่ประการใด

ข้อมูลงบกำไรขาดทุนของผู้ถูกกล่าวหาย้อนหลัง ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ ถึง ๒๕๖๔ มีดังนี้ ปี ๒๕๕๘ ขาดทุน ๖๑๕,๒๘๙,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๕๙ มีกำไร ๑๒๔,๒๔๔,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๐ มีกำไร ๔๙๓,๕๔๑,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๑ มีกำไร ๕๖๐,๓๘๘,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๒ มีกำไร ๓๙๖,๐๗๐,๐๐๐ บาท ปี ๒๕๖๓ มีกำไร ๓๖๒,๘๑๓,๐๐๐ บาท และปี ๒๕๖๔ มีกำไร ๓๑๗,๒๑๓,๐๐๐ บาท

ผู้ถูกกล่าวหา ยืนยันว่าไม่เคยมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และอยู่ระหว่างการชักชวนลูกจ้างอื่นเข้าเป็นสมาชิก ตลอดจนไม่ทราบว่ามีการจัดทำและจัดเตรียมยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา และไม่เคยมีการนัดชุมนุมของลูกจ้าง แต่ภายหลังการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๕ คนแล้ว เนื่องจากในวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ พบว่ามีชุมนุมและจับกลุ่มของลูกจ้างที่ไม่พอใจการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๕ คน บริเวณภายนอกและภายในพื้นที่ และทราบว่าจะมีการนัดชุมนุมของลูกจ้างหน้านิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] ระหว่างเวลา ๑๗.๐๐ น. - ๒๑.๐๐ น. ของวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ รวม ๑๐ วัน แต่ลูกจ้างยังคงทำงานตามปกติ ไม่มีการลดโอที หรือเฉื่อยงานใดๆ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๕ คน เพราะเหตุมาจากการชุมนุมทำข้อเรียกร้อง เพื่อเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างกับผู้ถูกกล่าวหา และเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ช่มชู้บังคับลูกจ้างอื่น ให้เกิดความกลัวและไม่กล้าสมัครสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่าย แล้ววินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๕ คน สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งเป็นสมาชิกประเภทลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ สมัครสมาชิก วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๒ สมัครสมาชิกวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๓ สมัครสมาชิกวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๔ สมัครสมาชิกวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๕ สมัครสมาชิกวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ได้อนุมัติเข้าเป็นสมาชิก ในวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๕ คน ได้เข้าร่วมประชุมกับกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงาน [REDACTED] ในการประชุมได้มีการดำเนินการเผยแพร่ความรู้และสิทธิประโยชน์ จากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และหลักเกณฑ์วิธีการจัดทำข้อเรียกร้อง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับเพิ่มค่ากะ เงินโบนัส เงินขึ้นประจำปี และค่าอาหาร และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยมีการจัดประชุมสำหรับสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อยมา ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กรณีเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ นั้น ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างเหตุ

จากการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความรับผิดชอบหน้าที่ ก่อให้เกิดปริมาณของเสียหรือชิ้นงานที่มีลักษณะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การผลิตจำนวนมากไม่ปฏิบัติตามแนวนโยบายของฝ่ายผลิต ที่ให้ปรับปรุงการทำงาน แก้ปัญหาของเสียและลดปริมาณของเสียที่เกิดขึ้น โดยกำหนดให้ต้องประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนเกี่ยวกับการทำงานมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงาน และกระทำตัวเป็นปรปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา โดยเข้าไปยังพื้นที่ทำงานของหน่วยงานอื่นในระหว่างเวลาการทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ อีกทั้งยังกล่าวให้ร้ายผู้ถูกกล่าวหาต่อลูกจ้างอื่นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความยุติธรรม ไม่ปรับปรุงสวัสดิการให้กับลูกจ้างมาเป็นเวลานานหลายปีแล้ว เอาเปรียบลูกจ้าง และฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ ตามประกาศของทางราชการ โดยนำวันกักตัว และการหยุดงานอันเนื่องจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด - 19) มาคิดเป็นสถิติหยุดงาน ซึ่งมีผลต่อการประเมินการทำงานและการจ่ายเงินโบนัส เป็นผลให้ลูกจ้างอื่นเข้าใจผิด ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงโดยมีการสอบข้อเท็จจริง เรื่องการทำงาน และการกระทำของผู้กล่าวหาที่ ๑ จากผู้บังคับบัญชาในสายงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ คือ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] โดยบันทึกข้อเท็จจริงไว้เมื่อวันที่ ๙ และ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ สอบข้อเท็จจริง นาย [REDACTED] บันทึกข้อเท็จจริงไว้เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ และสอบข้อเท็จจริงนางสาว [REDACTED] บันทึกข้อเท็จจริงไว้เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ กรณีปริมาณของเสียหรือชิ้นงานที่มีลักษณะไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การผลิตจำนวนมาก แม้ตามข้อมูลของผู้ถูกกล่าวหาจะแสดงให้เห็นได้ว่าปริมาณของเสียของแผนก [REDACTED] ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ดูแลและมีปริมาณมากและดำเนินการปรับลดไม่ได้ตามเป้าหมาย ซึ่งการทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายไม่อาจนำมาเป็นความผิดได้ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แสดงให้เห็นได้ว่ามีวิธีการดำเนินการอื่นในการปรับลดชิ้นงานเสียให้น้อยลง คงมีเพียงการกล่าวโทษผู้กล่าวหาที่ ๑ ทั้งที่มีผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจำนวนมาก ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำงานในหน้าที่ของตนมาเป็นเวลาหลายปีและมีผลการประเมินการทำงานในปี ๒๕๖๔ ได้เกรด A การอ้างเหตุจากการทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงมีข้อเคลือบแคลง การกล่าวอ้างเหตุผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าไปในแผนกอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องไม่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหามีการดำเนินการตามขั้นตอนอย่างใด การกล่าวอ้างว่าเป็นผู้สร้างกระแสข่าวร้ายคงมีเพียงการไม่เห็นด้วยกับสวัสดิการต่าง ๆ การบริหารงานเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ เตรียมการจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง รวมทั้งการให้ข้อเท็จจริงของนางสาว [REDACTED] บันทึกข้อเท็จจริงไว้เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ แสดงได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ มีการดำเนินการหาผู้เข้าร่วมเพียงแต่กรณีนางสาว [REDACTED] ปฏิเสธที่จะเข้าร่วมด้วย นอกจากนี้การที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถูกเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเรียกไปสอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพาดพิงถึงผู้กล่าวหาที่ ๑ ในทำนองเป็นผู้ชักชวนผู้อื่น แสดงได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการสืบค้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงาน การกล่าวอ้างเหตุเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการหาเหตุเพื่อเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ดำเนินการหาสมาชิกสภาพแรงงานและกำลังจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหา

กรณีเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด - ๑๙) ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การประกอบกิจการ จึงจำเป็นต้องดำเนินการลดต้นทุนการผลิต ลดกำลังคน ปรับขนาดองค์กรให้เหมาะสม โดยใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาว่ามีตำแหน่งทับซ้อน ลักษณะงานเหมือนกัน งานที่สามารถถ่ายเท ให้ผู้ได้บังคับบัญชา หรือลูกจ้างทั่วไปทำแทนได้ และไม่มีตำแหน่งงานหรืองานที่เหมาะสม ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้ทำการเปรียบเทียบลูกจ้างในตำแหน่งเดียวกันบางคนกับผู้กล่าวหาที่ ๓ และที่ ๕ ในเรื่องการดูแล ผู้ได้บังคับบัญชาและการดูแลเครื่องจักรที่มีจำนวนมาก ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๔ ที่ลักษณะงานหน้าที่ ความรับผิดชอบที่บุคคลอื่นทำแทนได้ โดยผู้ถูกกล่าวหาที่มีข้อมูลลูกจ้างตำแหน่งเดียวกับผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ คือ ผู้ช่วยหัวหน้าทีม ในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๖ คน เป็นจำนวนที่มากกว่าในปี ๒๕๖๔ ที่มีจำนวน ๔๗ คน การมากกล่าวอ้างความจำเป็นต้องพิจารณาเลิกจ้างตามคำสั่งบริษัท ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ ที่กำหนด หลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างไว้ ๔ ประการ และดำเนินการเฉพาะเพียงผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ จึงขาดความน่าเชื่อถือว่าเป็นการพิจารณาโดยสุจริต เมื่อมาประกอบกับการที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถูกเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เรียกไปสอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงงานซึ่งแสดงถึงการสืบค้นผู้ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ ได้รับมอบหมายให้เป็นแกนนำของสมาชิกสภาพแรงงานที่เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา ในการประชุมเตรียมข้อเรียกร้องสมาชิกสาขา [REDACTED] ในวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ การกล่าวอ้างเหตุเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ ของผู้ถูกกล่าวหาจึงมีเหตุให้รับฟังได้ว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๕ เพราะดำเนินการหาสมาชิกสภาพแรงงานและกำลังจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหา

อนึ่ง กรณีของเงินโบนัสเห็นว่า เป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมาย คำนวณแรงงานกำหนด นายจ้างจะจ่ายโบนัสให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ และถ้าจ่ายจะจ่ายด้วยวิธีการและหลักเกณฑ์อย่างไร ก็ต้องแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด หรือตามสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ โบนัสจึงไม่ใช่เงินที่นายจ้างต้องจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงาน ตามสัญญาจ้าง ซึ่งข้อเท็จจริงรับฟังยุติได้ว่าปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ประกาศการจ่ายเงินโบนัสและกำหนด หลักเกณฑ์โดยพิจารณาผลการทำงาน ระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และกำหนดจ่ายเงินโบนัส พร้อมกับงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๕ คน มีระยะเวลาการทำงาน ไม่ครบตามรอบการประเมิน และได้ไม่ได้ทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาถึงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด พิจารณาแล้วเห็นควรไม่สั่งให้ตามคำขอในส่วนเงินโบนัส ปี ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้าง นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๕ คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหา ทั้ง ๕ คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพการจ้างเดิม สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึง วันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนคำขออื่นยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) ██████████ ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงขลนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสนั่น อ้นประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญอยง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมาย
ว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม
หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ