คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๗ - ๑๙/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

ระหว่าง
นาย[redacted] ที่ ๑
นาย[redacted] ที่ ๒
นาย[redacted] ที่ ๓
ผู้กล่าวหา

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๖ นาย[redacted] กับพวกรวม ๓ คน ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท[redacted] โดยนาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่ากลั่นแกล้งไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ และได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ เป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างคนละ ๓ เดือน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่างวันเวลากัน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ – วันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติแบ่งเป็น ๓ กะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ - ๑๒.๒๐ น. กะที่ ๒ เวลา ๑๖.๐๐ - ๒๔.๐๐ น. เวลาพัก ๑๘.๐๐ - ๑๘.๒๐ น. และกะที่ ๓ เวลา ๒๔.๐๐ - ๐๘.๐๐ น. เวลาพัก ๐๔.๐๐ - ๐๔.๒๐ น.ได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง และค่าทักษะ

ในอัตราที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังได้รับค่าครองชีพในอัตราเดือนละ ๑,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๑๓ และวันที่ ๒๘ ของเดือน โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคาร

สหภาพแรงงาน[redacted] มีสมาชิกประมาณ ๕๘ คน ปัจจุบันมีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๒ คน มีนาย[redacted] เป็นประธานสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นเพียงสมาชิก โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ และที่ ๒ เป็นสมาชิกตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๓ เป็นสมาชิกในปี ๒๕๕๗ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด[redacted] ในปี ๒๕๖๐ กรณีผู้ถูกกล่าวหาจัดเวลาพักระหว่างการทำงานไม่ครบ ๑ ชั่วโมง และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรณีผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่ เพราะเหตุยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง ([redacted]) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งที่[redacted] ลงวันที่ [redacted] มิถุนายน ๒๕๖๑ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด และผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ฟ้องร้องดำเนินคดีต่อศาลแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งที่[redacted] ลงวันที่ [redacted] พฤษภาคม ๒๕๖๓ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลงานโบนัสประจำปีของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน โดยคะแนนที่ได้ต้องไม่ต่ำกว่าลูกจ้างที่ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การจ่ายโบนัสต่ำสุด คำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] มิถุนายน ๒๕๖๔ และคำสั่งที่[redacted] ลงวันที่ [redacted] เมษายน ๒๕๖๕ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติต่อลูกจ้างรายอื่นทุกคน โดยหลังจากได้รับทราบคำสั่งแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งโดยผู้ถูกกล่าวหาได้ไปยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

นับตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จากปฏิบัติงานควบคุมเครื่องจักรไปปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บ คัดแยก ชั่งน้ำหนัก Scrap ซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือ และตั้งแต่ถูกโยกย้ายหน้าที่ดังกล่าวผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสและการปรับค่าจ้างมาตลอด ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ทำหน้าที่ตามปกติเช่นลูกจ้างอื่น โดยไม่ทราบว่ามีการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือไม่ เนื่องจากไม่เคยได้รับแจ้งจากหัวหน้างานถึงผลการประเมิน หรือปฏิบัติหน้าที่บกพร่องอย่างไร ซึ่งก่อนที่จะมีการจ่ายเงินโบนัสผู้ถูกกล่าวหาจะมีประกาศเงื่อนไขและหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสตามประกาศฉบับลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดนกำหนดจ่ายเงินโบนัสวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่เคยได้รับโทษทางวินัย ไม่เคยขาดงาน ไม่เคยลาป่วย ไม่เคยลากิจ และไม่ได้ลาบวช โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เข้าเงื่อนไขที่จะได้รับเงินโบนัส ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานสายจำนวน ๕ ครั้ง นั้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ขอปฏิเสธ แต่รับว่าเข้าทำงานสายเพียง ๑ ครั้ง เท่านั้น สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ นั้น ขอปฏิเสธว่าไม่เคยลาพักผ่อนผิดระเบียบการลาและการลาจะได้รับการอนุญาตจากหัวหน้างานทุกครั้ง

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย[redacted] นางสาว[redacted] และ นาย[redacted] ผู้รับมอบอำนาจช่วง ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการ[redacted] สำนักแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ถนน[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัด[redacted] ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำประมาณ ๖๖๐ คน และมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงอีกประมาณ ๒๐๐ คน

เดิมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้รับคำสั่งมอบหมายหน้าที่ให้ไปช่วยงานคัดแยกเศษสายไฟสายทองแดง ที่แผนกสะแคร็ป ซึ่งงานในแผนกสะแคร็ปส่วนใหญ่จะใช้พนักงานรับเหมาค่าแรง จำนวน ๑๓ คน และแรงงานต่างด้าวอีก ๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้งหมดมี ๒๐ คน งานส่วนใหญ่จะเป็นงานปอกเปลือกสายไฟของเสียที่มาจากกระบวนการผลิตที่ไม่ได้ตามมาตรฐาน คัดแยกสายไฟ เศษทองแดง เศษอะลูมินั่ม เศษสายไฟ เศษเหล็ก ไม้พาเลท กล่องกระดาษ และพลาสติก สำหรับนโยบายในการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ฝ่ายบริหารแต่ละแผนก/แต่ละฝ่าย พิจารณาภายใต้งบประมาณที่กำหนดตามนโยบายที่ให้ไว้ โดยมีการประเมินผลงานด้วยระบบ PMR (Performance Management and Review) ซึ่งผู้บังคับบัญชาขั้นต้นจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง โดยพิจารณาในเรื่องปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ในงาน พฤติกรรมหลักในการทำงาน การเป็นแบบอย่างที่ดี พนักงานที่ความมุ่งมั่น ทุ่มเทการทำงาน ให้ความร่วมมือในทุกกิจกรรมที่บริษัทมีนโยบาย และมีการตอบสนองที่รวดเร็วในการปรับปรุงการทำงาน เป็นพนักงานที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรพร้อมที่จะร่วมมือทำงานให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน มีประวัติการทำงานที่ดี ไม่มีอัตราการขาดงาน มาทำงานสม่ำเสมอ ไม่ละทิ้งหน้าที่ไม่ฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับการทำงาน และไม่ถูกลงโทษทางวินัย ตามประกาศ เรื่อง พนักงานจะไม่ได้รับสิทธิการพิจารณาจ่ายเงินโบนัส ตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

๑. พนักงานที่ไม่มีผลการประเมิน PMR Rating ในระบบ
๒. พนักงานที่ได้รับการลงโทษทางวินัยทุกกรณี
๓. พนักงานที่มีประวัติขาดงาน
๔. พนักงานที่มีจำนวนวันลาป่วยเกิน ๖ วัน/ปี (ยกเว้นอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน)
๕. พนักงานที่มีจำนวนวันลากิจเกิน ๒ วัน/ปี
๖. พนักงานที่มีการลาบวช หรือลาคลอด
๗. พนักงานที่อยู่ในระหว่างทดลองงาน

ตามประกาศ เรื่อง เงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัส ๒๕๖๕ ฉบับลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีผลการประเมินผลงานในระบบ PMR ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ไม่เคยขาดงาน ไม่ลาป่วยเกิน ๖ วัน/ปี ไม่ลากิจเกิน ๒ วัน/ปี และไม่ได้ลาบวช ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ตามประกาศ ดังกล่าว แต่เหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้รับเงินโบนัสนั้น การพิจารณาในขั้นตอนสุดท้ายเป็นอำนาจของฝ่ายจัดการสูงสุด ภาพรวมการทำงาน เช่น การมาทำงานสาย การลาผิดระเบียบ โดยกรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ มีสถิติการมาทำงานสาย ๕ ครั้ง คิดเป็นเวลา ๓ ชั่วโมง ๒๕ นาที คือ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ สาย ๙ นาที วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ สาย ๗ นาที วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ สาย ๔๔ นาที วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ สาย ๒๓ นาที และวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๕ สาย ๑ ชั่วโมง ๕๒ นาที ในกรณีเข้าทำงานสายผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายค่าจ้างตามเวลาที่ทำงานจริง และจะไม่ถูกลงโทษแต่อย่างใด

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ กระทำผิดระเบียบเรื่องการลาหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ หยุดงานในวันที่ ๔ มกราคม วันที่ ๑๐ และวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และผู้กล่าวหาที่ ๓ หยุดงานไปในวันที่ ๑ วันที่ ๕ กันยายน และวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ ซึ่งทั้ง ๒ คน ได้โทรศัพท์ขอลาต่อหัวหน้างานไม่ได้เขียนใบลาตามระเบียบก่อนหยุดงานเป็นการลาผิดระเบียบการลาหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) ซึ่งต้องลาล่วงหน้าและต้องได้รับอนุมัติก่อน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ฝ่าฝืนระเบียบการลา โดยหัวหน้างานมีการตักเตือนด้วยวาจา แต่ไม่มีการลงโทษ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาประกาศล่วงหน้าให้ทราบก่อนแล้วเมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ และเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเรื่อง เงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ โดยจะจ่ายโบนัสในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตั้งแต่ ๐ เดือน ถึง ๖ เดือน โดยผู้ถูกกล่าวหามีนโยบายในการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ สำหรับลูกจ้างที่ได้รับการประเมินผลงานในระบบ PMR ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้คะแนนในการประเมินผลงานในระบบ PMR แต่ไม่ได้เกณฑ์ที่จะได้รับโบนัส กล่าวคือ ผู้กล่าวหาที่ ๑ มีประวัติมาทำงานสายรวม ๕ ครั้ง คิดเป็นเวลา ๓ ชั่วโมง ๕๕ นาที ได้คะแนนรวมเฉลี่ย ๑ คะแนน ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีประวัติการลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ถูกระเบียบรวม ๓ ครั้ง ได้คะแนนเฉลี่ย ๑ คะแนน และผู้กล่าวหาที่ ๓ มีประวัติการลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ถูกระเบียบรวม ๓ ครั้ง ได้คะแนนเฉลี่ย ๑ คะแนน ซึ่งเมื่อพิจารณาองค์ประกอบนอกเหนือการประเมินใน ๕ หัวข้อ คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ในงาน พฤติกรรมหลักในการทำงาน และ การเป็นแบบอย่างที่ดี และการมีทัศนคติที่ดี และการให้ความร่วมมือกับองค์กรของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน แล้ว จึงไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับโบนัส ซึ่งการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ลูกจ้างที่มีผลการประเมินได้คะแนนเฉลี่ย ๑ คะแนน นั้น ในขั้นตอนสุดท้ายจะอยู่ในอำนาจของฝ่ายจัดการสูงสุด โดยในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหามีลูกจ้างทั้งหมด ๖๖๐ คน มีลูกจ้างในแผนก/ฝ่ายต่าง ๆ ที่ไม่รับการพิจารณาให้ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ มีจำนวน ๑๑๗ คน และลูกจ้างที่ได้รับประเมินผลงานในระบบ PMR แต่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับโบนัสจำนวน ๒๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งมีลูกจ้างได้รับโบนัสสูงสุด ๖ เดือน จำนวน ๑๐ คน ได้รับโบนัส ๕ เดือน จำนวน ๒๐ คน ได้รับโบนัส ๔.๒๕ เดือน จำนวน ๓๖ คน ได้รับโบนัส ๓.๗๕ เดือน จำนวน ๔๕ คน ได้รับโบนัส ๓.๕ เดือน จำนวน ๖๙ คน ได้รับโบนัส ๓ เดือน จำนวน ๘๑ คน ได้รับโบนัส ๒.๕ เดือน จำนวน ๗๑ คน ได้รับโบนัส ๒ เดือน จำนวน ๕๑ คน ได้รับโบนัส ๑ เดือน จำนวน ๔๘ คน ได้รับโบนัส ๐.๕ เดือน จำนวน ๓๗ คน และได้รับโบนัส ๐.๒๕ เดือน จำนวน ๓๖ คน

การประเมินผลการทำงานประจำปีผ่านการ Online เรียกระบบว่า PMR ซึ่งในการประเมินผลผู้จัดการจะทำการประเมินผลงานของพนักงานผ่านระบบ PMR ด้วยกัน จำนวน ๕ ข้อ ซึ่งในแต่ละข้อจะมีการกำหนดหัวข้อในการประเมินดังนี้

๑. ปริมาณงานที่ทำได้และตรงเป้าหมาย (เป็นเลิศ) พิจารณาถึงผลงานที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ปริมาณงาน และระยะเวลาหรือเป้าหมายที่กำหนด

๒. คุณภาพงาน (เป็นเลิศ & ลูกค้าเป็นที่หนึ่ง) พิจารณาถึงความถูกต้อง ครบถ้วนรวดเร็ว เรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จ และไม่เกิดความเสียหาย เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด

๓. ความรู้ในงาน (ลงรายละเอียด) พิจารณาจาก ความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบและงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เข้าใจในเนื้อหา ขั้นตอนในการปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผล และมีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

๔. พฤติกรรมหลักในการทำงาน (ไม่ลดละ) พิจารณาจากความอุตสาหะขยันหมั่นเพียร ความสนใจ เอาใจใส่ ต่องาน ความกระตือรือร้นและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

๕. การเป็นแบบอย่างที่ดี (มีวินัย) พิจารณาจากการเป็นตัวอย่างที่ดี การวางตนอย่างเหมาะสม ซื่อสัตย์ สุจริต รักษาวินัย การแสดงออกถึงการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ การมีส่วนร่วมกับกิจกรรม ๖ ส รวมทั้งการเชื่อฟังและตั้งใจปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

การให้คะแนนจะมีคะแนนด้วยกัน ๕ ระดับ ดังนี้

๕ (Exceptionally Exceeds Expectations / เกินความคาดหมายอย่างดีเลิศ) แสดงถึงความเป็นเลิศและความสามารถที่โดดเด่นที่สุดภายในองค์กร บุคคลในหมวดหมู่นี้โดดเด่นและชัดเจนอย่างแท้จริงและต่อเนื่องแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จที่ยอดเยี่ยมในแง่ของคุณภาพทันเวลาและปริมาณงาน พวกเขาแสดงวิสัยทัศน์ทางธุรกิจของ STARK ในระดับที่แตกต่างอย่างมากจากการมีส่วนร่วมในธุรกิจของพวกเขาพวกเขาสร้างประสิทธิภาพที่ก้าวหน้าและยกระดับประสิทธิภาพของกลุ่มงานและ / หรือประสิทธิภาพของบริษัทและงานอย่างมีนัยสำคัญในลักษณะที่เป็นตัวอย่างของจริยธรรมค่านิยมและพฤติกรรมของบริษัท บุคคลในระดับนี้มีการชี้นำตนเองทำงานกับการฝึกสอนน้อยที่สุดมีประสิทธิภาพดีกว่าระดับสูงสุดอย่างสม่ำเสมอ

๔ (Exceeds Expectations / เกินความคาดหมาย) แสดงถึงความสามารถที่ยอดเยี่ยมภายในองค์กร บุคคลในหมวดหมู่นี้มีประสิทธิภาพที่บ่อยและสม่ำเสมอเกินกว่าข้อกำหนดของงานและบางครั้งก็เกินระดับสูงสุดของความสามารถหรือความสามารถคุณภาพและความตรงต่อเวลา ความสำเร็จของพวกเขาอยู่เหนือระดับที่คาดหวังเป็นประจำ การปฏิบัติงานของพวกเขาในระดับที่เหนือความคาดหมายนั้นยั่งยืนและคุณภาพของงานก็สูงเหมือนกัน พวกเขาแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ทางธุรกิจของ STARK ในระดับที่มักจะสร้างความแตกต่างให้กับธุรกิจในลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงจริยธรรมค่านิยมและพฤติกรรมของบริษัท พวกเขามักจะไปไกลกว่าข้อกำหนดขั้นพื้นฐานและดำเนินโครงการที่เพิ่มมูลค่า พวกเขาอาจต้องการทิศทางหรือการฝึกเป็นครั้งคราว

๓ (Meets Expectations / ตรงความคาดหมาย) แสดงถึงความแข็งแกร่งขององค์กรของเรา บุคคลในหมวดหมู่นี้ให้ผลลัพธ์ที่สม่ำเสมอและแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ทางธุรกิจของ STARK ในระดับที่สนับสนุนธุรกิจอย่างเต็มที่และดำเนินการในลักษณะที่สอดคล้องกับจริยธรรมค่านิยมและพฤติกรรมของ บริษัทอย่างเพียงพอ บุคคลในระดับนี้อาจมีความคิดริเริ่มเป็นครั้งคราวเพื่อก้าวข้ามสิ่งที่จำเป็น พวกเขาแสดงในระดับที่คาดหวังของความสามารถหรือความสามารถและทันเวลา พวกเขาอาจต้องการทิศทางและการฝึกสอนและอาจต้องการความช่วยเหลือในการกำหนดลำดับความสำคัญที่ถูกต้องและกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง

๒ (Partially Meets Expectations / ตรงตามความคาดหวังบางส่วน) แสดงถึงผู้มีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าในองค์กร บุคคลในหมวดหมู่นี้ไม่ส่งผลลัพธ์อย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพต่ำกว่าที่คาดไว้ โดยทั่วไปแล้วพวกเขาตอบสนองความต้องการงานส่วนใหญ่ แต่พยายามที่จะตอบสนองพวกเขาทั้งหมด จำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงเพิ่มเติมอย่างชัดเจน พวกเขาแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ทางธุรกิจของ STARK ในระดับที่ไม่สอดคล้องกับจริยธรรมค่านิยมและพฤติกรรมของ บริษัท พวกเขาต้องการเวลามากกว่าปกติในการฝึกสอนและแก้ไขงานให้ถูกต้อง พวกเขาไม่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่มอบหมาย

ให้เสร็จสมบูรณ์ แต่ไม่สามารถพึ่งพาเพื่อทำให้งานนั้นเสร็จสมบูรณ์ด้วยคุณภาพที่ยอมรับได้ตรงเวลาและ / หรือไม่มีงานทำซ้ำที่สำคัญ

๑ (Does Not Meet / ผลลัพธ์อยู่ในระดับที่ยอมรับไม่ได้) แสดงถึงผู้มีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดในองค์กร บุคคลในหมวดหมู่นี้ไม่ส่งผลลัพธ์และแสดงวิสัยทัศน์ทางธุรกิจของ STARK ในระดับที่ยอมรับไม่ได้ ประสิทธิภาพโดยรวมของพวกเขาไม่เป็นไปตามหน้าที่รับผิดชอบหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในขอบเขตของงาน ประสิทธิภาพจะต้องปรับปรุงอย่างมีนัยสำคัญภายในโครงสร้างแผนการปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพจะต้องปรับปรุงอย่างมากภายในระยะเวลาที่เหมาะสมหากบุคคลนั้นยังคงอยู่ในตำแหน่งนี้

โดยคะแนนเต็มที่ได้ คือ ๕ คะแนน หลักในการคำนวณ คือ คะแนนที่ได้ ÷ ๕ = คะแนนสุทธิ ตัวอย่างเช่น มีจำนวนข้อทั้งหมด ๕ ข้อ ได้ข้อละ ๑ คะแนน รวมกันจะเป็น ๕ ÷ ๕ = ๑ และจะนำคะแนนของลูกจ้างแต่ละคนมาจัดเรียงตามลำดับคะแนน และวินัย เพื่อทำการประเมินตามเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาจะมีการกำหนดกลุ่มที่ได้โบนัสในแต่ละระดับแยกตามร้อยละที่กำหนดตั้งแต่ ๐ เดือน จนถึงสูงสุด ๖ เดือน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ขึ้นอยู่กับฝ่ายโรงงาน โดยหลังจากประเมินผลงานในระบบ PMR แล้ว คะแนนที่ได้ในการพิจารณาจ่ายโบนัสจะใช้ Curve เดียวกันโดยอิงกลุ่ม (ฝ่ายงาน) ไม่ได้อิงเกณฑ์คะแนน โดยลูกจ้างแผนกสะแคร็ปมีทั้งหมด จำนวน ๒๕ คน เป็นลูกจ้างประจำ ๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้รับโบนัส จำนวน ๒ คน ไม่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาโบนัส จำนวน ๓ คน อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาโบนัสแต่ไม่ได้รับโบนัสเนื่องจากผลการประเมิน จำนวน ๓ คน คือ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ลูกจ้างที่รับเหมาค่าแรง จำนวน ๑๓ คน ได้รับโบนัส จำนวน ๒ คน ไม่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาโบนัส จำนวน ๙ คน อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาโบนัสแต่ไม่ได้รับโบนัสเนื่องจากผลการประเมิน จำนวน ๒ คน และลูกจ้างแรงงานต่างด้าว จำนวน ๔ คน ได้รับโบนัส จำนวน ๓ คน ไม่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาโบนัส จำนวน ๑ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

<u>ประเด็นที่ ๑</u> ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เนื่องจากสาเหตุใด นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] โดยที่ผ่านมาผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กับผู้ถูกกล่าวหามีปัญหาข้อขัดแย้ง ยื่นคำร้อง และทำคำฟ้องต่อกันเรื่อยมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กับลูกจ้างอื่นได้ร่วมกันทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด[redacted] ว่าผู้ถูกกล่าวหาค้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันหยุด จากนั้นมีการโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน และลูกจ้างอื่นที่ร่วมทำคำร้องไปทำงานที่แผนกสะแคร็ป จนเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กรณีผู้ถูกกล่าวหากลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่เพราะเหตุยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง[redacted] เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม หลังจากนั้นในปี ๒๕๖๓

ปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๒ ปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔ ตามลำดับ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งหลังจากได้รับทราบคำสั่งแล้วผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่ได้ปฏิบัติตามและจ่ายเงินโบนัสให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน แต่อย่างใด โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ไปยื่นคำฟ้องเพื่อเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ส่วนผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าสาเหตุที่ไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน นั้น มิใช่เพราะเหตุความขัดแย้งที่ผ่านมาหรือเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่กล่าวอ้าง แต่เป็นเพราะผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้คะแนนในการประเมินผลงานในระบบ PMR แต่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับโบนัส กล่าวคือ การประเมินผลการทำงานประจำปีผ่านการ Online เรียกระบบว่า PMR ซึ่งในการประเมินผลผู้จัดการจะทำการประเมินผลงานของลูกจ้างผ่านระบบ PMR ด้วยกัน จำนวน ๕ ข้อ โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้คะแนนการประเมินข้อละ ๑ คะแนน รวมเฉลี่ยได้ ๑ คะแนน ซึ่งเป็นผลมาจากผู้กล่าวหาที่ ๑ มีประวัติมาทำงานสายรวม ๕ ครั้ง คิดเป็นเวลา ๓ ชั่วโมง ๕๕ นาที ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ มีประวัติการลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ถูกระเบียบรวม ๓ ครั้ง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบนอกเหนือการประเมินใน ๕ หัวข้อ คือ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรู้ในงาน พฤติกรรมหลักในการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี และการมีทัศนคติที่ดี และการให้ความร่วมมือกับองค์กรของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน แล้ว จึงไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับโบนัส โดยในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหามีลูกจ้างทั้งหมด ๖๖๐ คน มีลูกจ้างในแผนก/ฝ่ายต่าง ๆ ที่ไม่รับการพิจารณาให้ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ มีจำนวน ๑๑๗ คน และลูกจ้างที่ได้รับประเมินผลงานในระบบ PMR แต่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับโบนัสจำนวน ๒๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน

จากข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้รับการประเมินการปฏิบัติงานในระบบ PMR แต่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับโบนัส โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้คะแนนการประเมินจาก จำนวน ๕ หัวข้อ ได้แก่ ๑) ปริมาณงาน ๒) คุณภาพงาน ๓) ความรู้ในงาน ๔) พฤติกรรมหลักในการทำงาน ๕) การเป็นแบบอย่างที่ดี (มีวินัย) ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้คะแนนประเมินหัวข้อละ ๑ คะแนน รวมเฉลี่ยได้ ๑ คะแนน ซึ่งเป็นผลมาจากผู้กล่าวหาที่ ๑ มีประวัติมาทำงานสายรวม ๕ ครั้ง คิดเป็นเวลา ๓ ชั่วโมง ๕๕ นาที ผู้กล่าวหาที่ ๒ มีประวัติการลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ถูกระเบียบรวม ๓ ครั้ง และผู้กล่าวหาที่ ๓ มีประวัติการลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ถูกระเบียบรวม ๓ ครั้ง โดยเมื่อพิจารณาเหตุผลที่หัวหน้างานพิจารณาประกอบการให้คะแนนการประเมินผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน แล้วเห็นว่า ในหัวข้อที่ ๑ ปริมาณงานที่ได้และตรงเป้าหมาย (เป็นเลิศ) ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีปริมาณงานที่ออกมาน้อยกว่าลูกจ้างอื่นเนื่องจากปอกสายไฟได้เฉพาะสายไฟขนาดเล็ก หัวข้อที่ ๒ คุณภาพงาน (เป็นเลิศ & ลูกค้าเป็นหนึ่ง) ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ปอกสายไฟที่ออกมาได้เฉพาะสายไฟที่มีขนาดเล็ก และเลิกงานก่อนเวลา หัวข้อที่ ๓ ความรู้ในงาน (ลงลายละเอียด) ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่สามารถปอกสายไฟที่มีขนาดใหญ่ได้ ส่วนหัวข้อที่ ๔ พฤติกรรมหลักในการทำงาน (ไม่ลดละ) และหัวข้อที่ ๕ การเป็นแบบอย่างที่ดี (มีวินัย) หัวหน้างานไม่ได้ชี้แจงเหตุผลประกอบการประเมิน ซึ่งเมื่อพิจารณาหัวข้อในการกำหนดเพื่อประเมินผลการทำงานเห็นว่าเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินไว้กว้าง ๆ ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมในการทำงาน ไม่กำหนดเป้าหมาย ไม่มีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานในแต่วันไว้ และไม่มีการแจ้งให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ทราบเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานต่อไป โดยการให้คะแนนจะอยู่ในการพิจารณาของหัวหน้างานและผู้จัดการแผนกพิจารณาก่อนเสนอผู้อำนวยการฝ่ายโรงงานพิจารณา ส่วนกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ มีประวัติมาทำงานสายรวม ๕ ครั้ง

คิดเป็นเวลา ๓ ชั่วโมง ๕๕ นาที ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ มีประวัติการลาหยุดพักผ่อนประจำปีไม่ถูกระเบียบ รวม ๓ ครั้ง และผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เลิกงานก่อนเวลา นั้น ไม่ปรากฏว่ามีการลงโทษใด ๆ กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ซึ่งการเข้าทำงานสายหรือการลาผิดระเบียบได้พิจารณาอยู่ในหัวข้อการประเมินหัวข้อที่ ๕ (วินัย) อยู่แล้ว อีกทั้ง ปรากฏว่าการลาพักผ่อนของผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๓ ได้รับการอนุมัติจากหัวหน้างานทุกครั้ง ส่วนกรณีทัศนคติ และการให้ความร่วมมือต่อองค์กรก็ไม่ได้ชี้แจงให้ทราบถึงรายละเอียดในเรื่องดังกล่าวว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีพฤติกรรมเป็นอย่างไร ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงข้างต้น และพฤติกรรมความขัดแย้งของผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน กับผู้ถูกกล่าวหานับตั้งแต่ปี ๒๕๖๐ ที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและอุทธรณ์คำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่จากปฏิบัติงานควบคุมเครื่องจักรไปปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบในการจัดเก็บ คัดแยก ชั่งน้ำหนัก Scrap ซึ่งเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือ และตั้งแต่ถูกโยกย้ายหน้าที่ดังกล่าวผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่ได้รับการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสมาตลอด และมีการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสมาโดยตลอดเช่นกัน เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่จ่ายโบนัสแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เพื่อให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงเชื่อได้ว่าการที่ผู้กล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีสาเหตุเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วในประเด็นที่ ๑ ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน มีสาเหตุเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓ คน จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] โดยนาย[redacted] และนาย[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่นาย[redacted] กับพวกรวม ๓ คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้งสามไม่น้อยกว่าในอัตราเท่ากับค่าจ้าง ๐.๒๕ เดือน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

[redacted]

(ลงชื่อ) ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

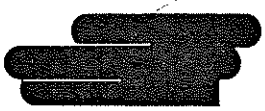
(ลงชื่อ) กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

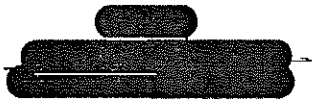
(ลงชื่อ) กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) กรรมการ
(นายสนั่น อ้นประดิษฐ)

(ลงชื่อ) กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ)  กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

(ลงชื่อ) กรรมการและ
(นางสาวรัดเกล้า เชาวลิต ) เลขานุการ
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) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๒๐ - ๒๕/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

.....

| | | | |
|---|---|---|---|
| ระหว่าง | นาย[redacted] | ที่ ๑ | ผู้กล่าวหา |
| | นาย[redacted] | ที่ ๒ | |
| | นาย[redacted] | ที่ ๓ | |
| | นาย[redacted] | ที่ ๔ | |
| | นาย[redacted] | ที่ ๕ | |
| | นางสาว[redacted] | ที่ ๖ | |
| | บริษัท[redacted] | | ผู้ถูกกล่าวหา |
| | โดย กรรมการผู้มีอำนาจ | | |

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๗ และ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ นาย[redacted]กับพวกรวม ๖ คน ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท[redacted] โดยกรรมการบริษัทฯ จำนวน ๔ คน ได้แก่ (๑) นาย[redacted] (๒) นาย[redacted] (๓) นาย[redacted] และ (๔) นาย[redacted] เป็นกรรมการ มีนาย[redacted] ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัท กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กลั่นแกล้งผู้กล่าวหาด้วยการโยกย้ายหน้าที่การทำงาน ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา และจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] ต้องการล้มล้างสหภาพแรงงานและเพื่อข่มขู่ลูกจ้างอื่น

ให้เกิดความกลัวไม่กล้าสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑ ) – (๔) และมาตรา ๑๒๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้โยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ กลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่การทำงานเดิม ประเมินระดับเกรดสำหรับการจ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๕ ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ในระดับเกรดบีบวก และมอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและล่วงเวลาในวันหยุดตามเดิม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหา เมื่อวันที่ ๒๗ และ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๕ คน ในขั้นของการสอบหาข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้กล่าวหา จำนวน ๘ คน ได้แก่ ๑) นางสา[redacted] ๒) นาย[redacted] ๓) นางสา[redacted] ๔) นาย[redacted] ๕) นาย[redacted] ๖) นาง[redacted] ๗) นางสา[redacted] และ ๘) นายสา[redacted] โดยผู้รับมอบอำนาจได้แสดงความประสงค์ขอถอนคำร้องกล่าวหาและขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยุติการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหา ตามบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริง เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๘ คน เข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก และได้รับเงินช่วยเหลือจากผู้ถูกกล่าวหาไว้แล้ว ต่อมาวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ นาย[redacted] มีหนังสือแสดงความประสงค์ขอถอนคำร้องกล่าวหา เพราะถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยอ้างเหตุฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงาน มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ นาย[redacted] ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม กรณีถูกเลิกจ้าง ต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด[redacted] ไว้แล้ว

ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีวันเวลาเข้าทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ก่อน-หลังย้าย และค่าจ้าง ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๗ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ไคเซน ซ่อมแซมและดูแลอุปกรณ์ ภายในโรงงาน เช่น การติดตั้งพัดลม ซ่อมท่อ รับค่าจ้างเป็นรายวัน ๆ ละ ๔๕๙ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิม เป็นฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ซ่อมแมนเดรล ยิงทราย ขัดทำความสะอาดชิ้นงาน

ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ไคเซน ดูแลและเบิกจ่ายแบบพิมพ์แมนเดรล รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๗,๑๒๖ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิม เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน แผนกขึ้นรูป ทำหน้าที่ขึ้นรูปและมีลูกน้อง ๒๕ คน

ผู้กล่าวหาที่ ๓ เข้าทำงานวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นฝ่ายผลิต ไม่มีหน้าที่ประจำ ขึ้นอยู่กับการมอบหมายของผู้จัดการ เช่น พับถุงบรรจุชิ้นงาน เป็นลูกมือช่วยเบิกจ่ายแมนเดรล ช่วยงานซ่อม รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๔๓๘ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิมขับรถโฟล์คลิฟท์คลังสินค้า

ผู้กล่าวหาที่ ๔ เข้าทำงานวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๕ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นฝ่ายผลิต ทำหน้าที่แพ็คกล่องบรรจุสินค้า ในไลน์การผลิต โรงงาน ๑ รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๔๙๕ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นฝ่ายผลิต ทำหน้าที่คุมเครื่องจักรรีดยาง โรงงาน ๒

ผู้กล่าวหาที่ ๕ เข้าทำงานวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ล้างบล็อกใส่ท่อยาง รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๓๙๐ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ทดสอบรอยรั่ว

ผู้กล่าวหาที่ ๖ เข้าทำงานวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เป็นฝ่ายผลิต ทำหน้าที่ทดสอบรอยรั่ว รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๓๙๘ บาท ไม่ถูกโยกย้าย

สหภาพแรงงาน[redacted]ได้รับการจดทะเบียนกับนายทะเบียน เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๒ โดยใช้ชื่อสหภาพแรงงาน[redacted] เลขทะเบียน[redacted]ต่อมาได้โอนทะเบียนมาขึ้นต่อนายทะเบียน สำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด[redacted] (เลขทะเบียนที่ [redacted]) และต่อมาวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพแรงงาน[redacted] (เลขทะเบียนที่ [redacted] ในปัจจุบัน

ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] ระหว่างเดือนกันยายนและตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นสมาชิกประเภทลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน และสหภาพแรงงาน อนุมัติเข้าเป็นสมาชิกในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ และเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ทั้งนี้ การสมัครเข้าเป็นสมาชิกของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ได้รับการชักชวนจากสมาชิกที่ถูกเลิกจ้างในช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕

เมื่อสมัครเข้าเป็นสมาชิก ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ได้เข้าร่วมประชุมกับสหภาพแรงงานเพื่อรับทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์จากการตั้งสหภาพแรงงาน และเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง นอกจากนี้ยังชักชวนลูกจ้างอื่นเข้าเป็นสมาชิก และมีการสร้างไลน์กลุ่มสำหรับเป็นช่องทางสื่อสารและนัดหมายการประชุม นอกจากนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เข้าร่วมการชุมนุมกับสหภาพแรงงาน ระหว่างวันที่ ๒๘-๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ บริเวณหน้านิคมอุตสาหกรรม ซึ่งการชุมนุมดังกล่าวเกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างนาย[redacted] กับพวกรวม ๕ คน ผู้เป็นแกนนำในการหาสมาชิกสหภาพแรงงานและเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง โดยผู้กล่าวหากล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหามีการประกาศห้ามลูกจ้างเข้าร่วมชุมนุมและงดโอทีผู้เข้าร่วมชุมนุมด้วย

ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบถึงการสมัครสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากการชักชวนลูกจ้างอื่นเข้าสมัครเข้าเป็นสมาชิก และข้อมูลจากกลุ่มไลน์ นอกจากนี้ยังทราบว่าสหภาพแรงงานยังนำภาพถ่ายการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ไปโพสต์ในเฟซบุ๊คของสหภาพแรงงานด้วย

หลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นแกนนำในการหาสมาชิกสหภาพแรงงานและเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องไปแล้ว ผู้กล่าวหาที่ ๑ ,ที่ ๓ และที่ ๕ พร้อมด้วยลูกจ้างอื่นที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน รวม ๒๕ คน ได้รับคำสั่งให้เข้าอบรมโครงการ PIP มีกำหนดการระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งโครงการ PIP เป็นการอบรมโดยมีวิทยากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ภายในบริษัทมาบรรยาย โดยมีเนื้อหาการอบรม เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงระหว่างการอบรมมีการเปิดวิดีโอสารคดีและภาพยนตร์ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการอบรม นอกจากนี้ในระหว่างการอบรม ผู้ถูกกล่าวหายังมอบหมายงานฉีกทำลายกระดาษและมอบหมายให้ช่วยงานของไลน์ผลิตเป็นการชั่วคราวในแผนกที่กำลังคนไม่เพียงพอต่อการทำงานด้วย ต่อมาในวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ ยุติการอบรมโดยไม่ชี้แจงเหตุผล ในขณะที่ลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมคนอื่นยังคงอบรมอยู่ต่อไป ซึ่งต่อมาผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ทราบว่าลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมมีการทยอยลาออกก่อนการอบรมสิ้นสุด

ภายหลังมีคำสั่งยุติการอบรม ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ ได้รับคำสั่งให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันซึ่งมีหน้าที่และลักษณะการทำงานแตกต่างกับหน้าที่และลักษณะการทำงานเดิม โดยได้รับมอบหมายให้ทำงานเพียงรอบกะกลางวัน ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. เท่านั้น และไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา นอกจากนี้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ยังเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายงานผู้กล่าวหาที่ ๓ โดยไม่ได้พิจารณาจากทักษะและความสามารถของลูกจ้าง เพราะผู้กล่าวหาที่ ๓ ทำหน้าที่ขับรถโฟล์คลิฟท์มานานถึง ๘ ปี และมีใบอนุญาตขับรถโฟล์คลิฟท์ด้วย แต่ผู้ถูกกล่าวหากลับไม่มอบหมายให้ขับรถโฟล์คลิฟท์ แม้จะมอบหมายให้ทำหน้าที่ขับโฟล์คลิฟท์อยู่บ้างแต่ก็เป็นเพียงการทำงานชั่วคราวเฉพาะเวลาลูกจ้างผู้ทำหน้าที่ขับโฟล์คลิฟท์คนอื่นไม่มาทำงานเท่านั้น สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๕ นั้น เห็นว่างานทดสอบรอยรั่วเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญในการทำงานกับเครื่องจักรและอุปกรณ์ แต่ผู้ถูกกล่าวหากลับมอบหมายให้ทำหน้าที่ล้างบล็อกสำหรับใส่ท่อยาง ซึ่งเป็นงานนอกไลน์การผลิต และห้ามผู้กล่าวหาที่ ๕ เข้าไลน์ผลิต กำหนดให้ส่งมอบงานที่เสร็จแล้วบริเวณหน้าไลน์ผลิตเท่านั้น

ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๔ ได้รับคำสั่งย้ายประมาณเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ โดยตำแหน่งหน้าที่เดิมของผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน แผนกขึ้นรูป ได้รับเงินค่าความร้อน เดือนละ ๒,๕๐๐ บาท จากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้น และมีลูกน้อง ๒๕ คน แต่ปัจจุบันทำหน้าที่ผู้ดูแลและเบิกจ่ายแบบพิมพ์แมนเดรล โดยไม่ได้รับเงินค่าความร้อนและไม่มีลูกน้องให้ควบคุมดูแลดังเดิม ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา

มอบหมายหน้าที่การทำงานและลูกน้องของผู้กล่าวหาที่ ๒ ให้กับลูกจ้างอื่นที่มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้าทีม ทำหน้าที่แทน ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยังทราบว่าหัวหน้าทีมคนดังกล่าวนั้นได้รับเงินค่าความร้อนและมีลูกน้องอยู่แล้ว ซึ่งนับตั้งแต่ได้รับคำสั่งย้าย ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้เจรจากับผู้ถูกกล่าวหาในประเด็นเกี่ยวกับการย้ายนั้น แต่ตกลงกันไม่ได้ ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ถูกกล่าวหากลับเสนอให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ลาออกโดยจะจ่ายเงินช่วยเหลือ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ปฏิเสธเพราะยังมีภาระหนี้สิน กรณีผู้กล่าวหาที่ ๔ นั้น ถูกย้ายให้ไปทำงานที่โรงงาน ๑ มีระยะห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง ๒ กิโลเมตร ซึ่งแต่เดิมทำหน้าที่คุมเครื่องจักรรีดยาง แต่หน้าที่ตามคำสั่งย้าย คือการแพ็คกล่องบรรจุสินค้า ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ทำงานเพียงรอบกะกลางวัน ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. เท่านั้น และไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา

สำหรับ ผู้กล่าวหาที่ ๖ ไม่ลงชื่อย้ายงาน จึงได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แต่ผู้ถูกกล่าวหาให้ทำงานเพียงรอบกะกลางวัน ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. เท่านั้น โดยไม่ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา ตั้งแต่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๖ เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหายังคงมอบหมายให้ลูกจ้างอื่นในแผนกเดียวกัน นอกจากนี้ยังเคยได้รับการเสนอให้เข้าร่วมโครงการลาออกแต่ปฏิเสธเช่นกัน

ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาประมาณ ๒.๕ ชั่วโมงต่อวัน หรือประมาณ ๕๐ ชั่วโมง ต่อเดือน จนกระทั่งได้รับคำสั่งให้เข้ารับการอบรมหรือโยกย้ายดังกล่าว

ผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา กำหนดระดับเกรดการประเมินการทำงานของลูกจ้างสำหรับพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ซึ่งกำหนดการจ่ายพร้อมค่าจ้างงวดเดือนธันวาคม โดยแบ่งเป็น ๕ ระดับเกรด ดังนี้

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

ซึ่งผู้ถูกกล่าวหามีลำดับขั้นการพิจารณาประเมิน ได้แก่ หัวหน้างาน ซึ่งจะแจ้งให้ลูกน้องทราบผลเบื้องต้น เมื่อแล้วเสร็จจึงเสนอผู้จัดการส่วนงาน และเสนอผู้จัดการฝ่ายโดยพิจารณาร่วมกับผู้จัดการฝ่ายบุคคล ทั้งนี้ ผู้ประเมินในแต่ละระดับชั้นสามารถปรับแก้ไขผลการประเมินของผู้ประเมินในระดับชั้นที่ต่ำกว่าได้ แต่ที่ผ่านมาผลการประเมินในระดับชั้นจะตรงตามผลการประเมินที่ได้รับทราบจากหัวหน้างาน

ในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหากำหนดการจ่ายเงินโบนัส โดยพิจารณาจ่ายจากระดับเกรด ซึ่งพิจารณาจากผลการทำงานระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และมีประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์และสิทธิในการได้รับเงินโบนัส

ดังนี้ เกรดเอบวก ได้รับเงินโบนัส ๖.๐ เดือน เกรดเอ ได้รับเงินโบนัส ๕.๕ เดือน เกรดบีบวก ได้รับเงินโบนัส ๕.๐ เดือน เกรดบี ได้รับเงินโบนัส ๒.๕ เดือน และเกรดซี ได้รับเงินโบนัส ๑.๕ เดือน นอกจากนี้ยังมีเงินพิเศษจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท สำหรับลูกจ้างที่ได้รับผลการประเมินตั้งแต่เกรดบี ขึ้นไป มีกำหนดการจ่ายเงินโบนัสและเงินเพิ่มพิเศษ พร้อมกับงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ และกำหนดเงื่อนไขให้ลูกจ้างที่จะได้รับเงินโบนัสต้องทำงานถึงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาจะแจ้งผลการประเมินระดับเกรดจากยอดเงินโบนัสที่ได้รับในสลิปเดือนธันวาคม ๒๕๖๕

ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาบางคนทราบผลการประเมินระดับเกรดสำหรับการจ่ายเงินโบนัสจากหัวหน้างานซึ่งเป็นการแจ้งให้ทราบอย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้กล่าวหาที่ ๓ ได้รับการแจ้งทางไลน์วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๖.๓๔ น. ว่าได้รับผลการประเมินระดับเกรดบีบวก แต่เมื่อผู้จัดการฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่แอดมิน และทนายความได้เรียกผู้กล่าวหาเข้าพบและแจ้งผลการประเมินให้ทราบ ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๓ พบว่าผลการประเมินที่ได้รับแจ้งในครั้งหลังน้อยกว่าที่ทราบจากหัวหน้างาน และผู้กล่าวหา ที่ ๔ กล่าวอ้างว่าได้รับการแจ้งด้วยวาจาจากหัวหน้างานสรุปใจความว่าไม่สามารถได้รับการประเมินระดับเกรด เอ ได้เพราะผู้กล่าวหา ที่ ๔ เคยเข้าร่วมการชุมนุมกับสหภาพแรงงาน อีกทั้งยังเคยเป็นแกนนำในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ในปี ๒๕๖๐ ด้วย

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ได้รับการประเมินระดับเกรดสำหรับการจ่ายเงินโบนัส ปี ๒๕๖๕ ในระดับเกรด บี โดยได้รับเงินโบนัส จำนวน ๒.๕ เดือนและเงินพิเศษอีกจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เห็นว่าการพิจารณาประเมินระดับเกรดสำหรับการจ่ายเงินโบนัสดังกล่าว ไม่เป็นธรรมเพราะเหตุตามคำร้องกล่าวหา ประกอบกับหากพิจารณาจากสถิติการขาด ลา มาสาย แล้ว ผู้กล่าวหาไม่ได้ขาด ลา มาสาย เกินเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งสถิติดังกล่าวให้ผู้กล่าวหาและลูกจ้างของผู้กล่าวหารับทราบ และได้ลงลายมือชื่อไว้ในเอกสาร ในช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาทราบว่าสถิติการขาดลามาสายมีผลต่อการพิจารณาประเมินระดับเกรดสำหรับการจ่ายเงินโบนัส ร้อยละ ๒๕ และอีกร้อยละ ๗๕ มาจากการพิจารณาจากหัวหน้างาน โดยพิจารณาจากการทำโอที การให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน การเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และประวัติการถูกลงโทษและการได้รับใบเตือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เชื่อว่าหากได้รับการประเมินระดับเกรดตามหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ผู้กล่าวหาพิจารณาจากสถิติการขาด ลา มาสาย ของผู้กล่าวหาแต่ละคน จะได้รับการประเมินไม่น้อยกว่าระดับเกรดบีบวก

ผู้กล่าวหายังกล่าวอ้างว่า ในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาปรับรูปแบบการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างที่ได้รับการประเมินระดับเกรด บี ได้รับโบนัส ๒.๕ เดือน และระดับเกรดซี ได้รับโบนัส ๑.๕ เดือน ซึ่งก่อนปี ๒๕๖๕ มีการจ่ายโบนัส ระดับเกรดบี ๓.๕ และระดับเกรดซี ไม่ได้รับโบนัสและไม่ได้เงินพิเศษ

ผู้กล่าวหาทราบว่า มีลูกจ้างตกลงเขียนใบลาออกโดยสมัครใจ ในวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาประเมินระดับเกรด บีบวก ให้กับลูกจ้างนั้นได้ และจ่ายเงินช่วยเหลือและโบนัส ๕ เดือน แลกกับการลาออกนั้น

ผู้กล่าวหาได้นำพยานเข้าสืบในประเด็นที่ว่าหากยอมเขียนใบลาออกจะพิจารณาจ่ายโบนัสให้ตามระดับเกรดที่สูงกว่า ซึ่งพยานคนดังกล่าวเคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยสมัครสมาชิกสหภาพแรงงานและได้รับคำสั่งให้เข้ารับการอบรมเช่นเดียวกับผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ ซึ่งพยานให้ถ้อยคำว่าได้เขียนใบลาออกในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยได้รับเงินช่วยเหลือจากผู้ถูกกล่าวหาประมาณ ๑๙๘,๐๐๐ บาท ซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรองกับผู้ถูกกล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย[redacted]และนาย[redacted]ผู้รับมอบอำนาจชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนที่รองรับสั่นสะเทือนสำหรับยานพาหนะ มีกรรมการ จำนวน ๔ คน ได้แก่ (๑) นาย[redacted] (๒) นาย[redacted] (๓) นาย[redacted] และ (๔) นาย[redacted] เป็นกรรมการ มีนาย[redacted]เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทและประทับตราสำคัญ สถานประกอบกิจการตั้งอยู่เลขที่[redacted]หมู่ที่[redacted]ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] [redacted]มีลูกจ้างประมาณ[redacted]คน โดยกำหนดวันทำงานเป็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และวันเสาร์เว้นเสาร์ แบ่งรอบการทำงานเป็น ๒ รอบ ได้แก่ รอบเช้า ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. และรอบกลางคืน ระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ น. - ๐๕.๐๐ น. โดยเปลี่ยนรอบการทำงานทุกสัปดาห์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๒๖ ของทุกเดือน วิธีการโอนผ่านบัญชีธนาคาร[redacted]ของลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหา รับว่าทั้ง ๖ คน ปัจจุบันยังคงเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและก่อนย้าย วันที่มีคำสั่งย้าย โดยมีค่าจ้างและอายุงาน ดังนี้

ผู้กล่าวหาที่ ๑ อายุงาน ๙ ปี รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๔๕๙ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิม กระบวนการซ่อมบำรุง มีคำสั่งย้ายเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน กระบวนการปรับปรุงอุปกรณ์

ผู้กล่าวหาที่ ๒ อายุงาน ๑๐ ปี ๗ เดือน รับค่าจ้างเป็นรายเดือนๆ ละ ๑๗,๑๒๖บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิมกระบวนการอบท่อยาง ระดับ ผู้ช่วยหัวหน้าทีม มีคำสั่งย้ายเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน กระบวนการปรับปรุงอุปกรณ์

ผู้กล่าวหาที่ ๓ อายุงาน ๘ ปี ๘ เดือน รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๔๓๘ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิม คลังสินค้า มีคำสั่งย้ายเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน กระบวนการปรับปรุงอุปกรณ์

ผู้กล่าวหาที่ ๔ อายุงาน ๑๐ ปี ๗ เดือน รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๔๙๕ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิม กระบวนการผสมยาง มีคำสั่งย้ายเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน กระบวนการตรวจสอบอุปกรณ์

ผู้กล่าวหาที่ ๕ อายุงาน ๖ ปี ๖ เดือน รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๓๙๐ บาท ตำแหน่งหน้าที่เดิม กระบวนการทดสอบแรงดัน มีคำสั่งย้ายเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน กระบวนการปรับปรุงอุปกรณ์

ผู้กล่าวหาที่ ๖ อายุงาน ๖ ปี ๗ เดือน รับค่าจ้างเป็นรายวันๆ ละ ๓๙๘ บาท ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันฝ่ายผลิต กระบวนการทดสอบแรงดัน ไม่มีคำสั่งย้าย

ผู้ถูกกล่าวหา จัดให้มีการอบรมโครงการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน (PIP:Performance Improvement Program) เพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานสำหรับลูกจ้างให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการปรับปรุงทัศนคติ ประกอบกับสถานการณ์มียอดคำสั่งซื้อที่ลดลง อัตรากำลังเกินปริมาณงานที่มีอยู่ และอยู่ในช่วงการดำเนินนโยบายปรับลดขนาดองค์กร ซึ่งโครงการ PIP มีกำหนดระหว่างวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ซึ่งการพิจารณาลูกจ้างเข้ารับการอบรมนั้นไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกไว้ชัดเจน ให้ถือเป็นอำนาจหัวหน้างานในการพิจารณาคัดเลือกโดยกำหนดหลักเกณฑ์เบื้องต้นไว้ ให้หัวหน้างานพิจารณาจากผลการทำงานและความจำเป็นในการพัฒนากับลูกจ้าง โดยคำนึงถึงจุดอ่อนของการทำงาน และหากเข้ารับการอบรมต้องไม่กระทบกับงาน ซึ่งหัวหน้างานจะส่งรายชื่อลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือก ไปยังผู้จัดการส่วนงาน และเสนอผู้จัดการฝ่ายตามลำดับเพื่อพิจารณาแล้วจึงส่งรายชื่อให้ผู้จัดการด้านมาตรฐานการทำงาน ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ กำหนดวันอบรมวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. และกำหนดเนื้อหาการอบรม ได้แก่ ระเบียบข้อบังคับในการทำงานและกฎหมายในชีวิตประจำวัน ความรู้เกี่ยวกับการผลิตที่มีคุณภาพ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม (ISO140001) พลังงาน PDPA และ KAIZEN การจัดการความผิดปกติ ซึ่งวิทยากรในการอบรมแต่ละเนื้อหาการอบรมคือเจ้าหน้าที่ของบริษัทที่เชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ และเปลี่ยนแปลงการอบรมได้ตามความเหมาะสม ทว่า ในการอบรมที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถจัดหาวิทยากรด้าน PDPA ได้ ในวันที่มีการอบรมเนื้อหาดังกล่าว จึงให้ลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมได้ทบทวนความรู้ในเนื้อหาการอบรมที่ได้อบรมมาแล้ว และในกรณีที่วิทยากรไม่ว่าง ผู้จัดอบรมก็จะเปิดวิดีโอที่เป็นชุดวิชาตามเนื้อหาการอบรมที่กำหนด รวมถึงวิดีโอเชิงสร้างสรรค์ เช่น ธรรมะ สารคดี ให้ลูกจ้างรับชมเพื่อความผ่อนคลาย

ในการดำเนินโครงการ PIP ปี ๒๕๖๕ เป็นครั้งแรกของการจัดโครงการ มีลูกจ้างเข้ารับการอบรม ทั้งสิ้น ๒๕ คน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๒ ,ที่ ๔ และที่ ๖ ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมการอบรม โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และให้ผู้ได้รับการคัดเลือกลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน โดยทยอยเรียกเข้ารับการอบรมที่ห้องอบรมของบริษัท ทว่า ในช่วง ๗ วันแรกของกำหนดการอบรม ผู้รับผิดชอบโครงการ

อยู่ระหว่างการจัดเตรียมหลักสูตร ผู้ถูกกล่าวหาจึงมอบหมายลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมช่วยงานฉีกกระดาษทำลายเอกสารเป็นการชั่วคราว

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ แต่อยู่ในฝ่ายผลิต โดยความยินยอมของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการยุติการอบรมของผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ นั้น อันเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับการปริมาณงานและบริหารจัดการบุคลากร โดยพิจารณาจากตำแหน่งที่ทับซ้อน หรือลักษณะงานที่เหมือนกัน ตลอดจนงานที่สามารถถ่ายเทให้กับลูกจ้างอื่นได้ โดยไม่ลดค่าจ้างหรือค่าตำแหน่งของลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงไม่ใช่การย้ายหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การทำงานใหม่ แต่เป็นการรวมงานที่มีลักษณะงานที่เหมือนกันคือช่างเมนเทนแนนซ์และไคเซน เป็นงานกระบวนการซ่อมบำรุงและกระบวนปรับปรุงอุปกรณ์

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๒ เนื่องจากมีลูกจ้างที่ทำหน้าที่งานเบิกจ่ายแมนเดรลลาออก และมีความเห็นว่างานที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำอยู่เดิมนั้นสามารถมอบหมายให้กับลูกจ้างระดับหัวหน้างานได้ จึงพิจารณามอบหมายเบิกจ่ายแมนเดรลให้ผู้กล่าวหาที่ ๒ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าดีว่างานเบิกจ่ายแมนเดรลเป็นงานที่ทำคนเดียว ไม่มีลูกน้อง และโดยลักษณะงานเบิกจ่ายแมนเดรลไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าความร้อน ซึ่งเป็นไปตามประกาศบริษัทเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินค่าความร้อนให้กับลูกจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหายังจ่ายเงินค่าตำแหน่งให้แก่ผู้กล่าวหาที่ ๓

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๓ เนื่องจากมีลูกจ้างที่ทำหน้าที่ขับโฟล์คลิฟท์ได้อย่างเพียงพอแล้ว แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๓ ช่วยงานขับรถโฟล์คลิฟท์ เป็นครั้งคราว

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๔ เป็นลักษณะกระบวนงานฝ่ายผสมยาง ซึ่งทั้งโรงงาน ๑ และ ๒ ทำลักษณะกระบวนงานเช่นเดียวกัน

กรณี ผู้กล่าวหาที่ ๕ ย้ายไปทำหน้าที่ล้างทำความสะอาดบล็อก เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาตรวจพบสิ่งแปลกปลอมเพิ่มขึ้นจากการที่มอบหมายให้ขับคอนแทรกทำหน้าที่ล้างบล็อก จึงส่งลูกจ้างขับคอนแทรกนั้นคืนบริษัทผู้รับเหมาค่าแรง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่างานทดสอบรอยรั่วและงานล้างบล็อกมีความสำคัญในระดับเดียวกัน จึงพิจารณามอบหมายให้กับผู้กล่าวหาที่ ๕ โดยมีการอบรมทำหน้าที่ใหม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๕ ด้วย

ผู้ถูกกล่าวหามีแบบประเมินผลการทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติพึงประเมินไว้ จำนวน ๑๐ หัวข้อ อาทิ ความรู้ความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอนการทำงาน การทำงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัย การมาทำงานในรอบที่ประเมิน โดนแต่ละหัวข้อมีคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน รวมคะแนนเต็มจากการประเมินเท่ากับ ๕๐๐ คะแนน ซึ่งมีลำดับการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ตามลำดับ

ซึ่งหัวข้อการมาทำงานในรอบที่ประเมินจะเป็นการประเมินจากโปรแกรมอัตโนมัติ แต่ในหัวข้ออื่นนั้นเป็นอำนาจการพิจารณาของระดับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่มีแนวทางหรือคู่มือการประเมินและไม่มีการอบรมผู้ประเมิน เพราะถือเป็นอำนาจของระดับผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น ซึ่งผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้นสามารถปรับปรุงแก้ไขผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับที่ต่ำกว่าได้ ซึ่งตามปกติจะยืนยันผลการประเมินตามที่หัวหน้างานได้ประเมินไว้ เมื่อประเมินครบทุกระดับจะมีการพิมพ์แบบประเมินผลการทำงานให้ผู้บังคับบัญชา ทั้ง ๔ ระดับลงนาม

ทั้งนี้ คะแนนที่ได้รับการประเมินนั้นจะถูกนำมาคำนวนในรูปแบบร้อยละ และแบ่งระดับเกรดการประเมินดังนี้

| | |
|---|---|
| A+ (เอบวก) | ระดับดีมาก ได้รับคะแนน ร้อยละ ๙๕-๑๐๐ หรือ ๔๗๕-๕๐๐คะแนน |
| A (เอ) | ระดับดี ได้รับคะแนน ร้อยละ ๘๐-๙๔ หรือ ๔๐๐-๔๗๔ คะแนน |
| B+ (บีบวก) | ระดับพอใช้ ได้รับคะแนน ร้อยละ ๖๐-๗๙ หรือ ๓๐๐-๓๙๙ คะแนน |
| B (บี) | ระดับไม่ดี,น้อย ได้รับคะแนน ร้อยละ ๔๕-๕๙ หรือ ๒๕๕-๒๙๙ คะแนน |
| C (ซี) | ระดับใช้ไม่ได้,น้อยที่สุด ได้รับคะแนน ร้อยละ ๐-๔๔ หรือ ๐-๒๕๔ คะแนน |

ซึ่งระดับเกรดการประเมินข้างต้น นำมาใช้ในการจ่ายเงินโบนัสและการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ซึ่งในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศบริษัท ที่ [redacted] ลงวันที่ [redacted] พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แจ้งให้ลูกจ้างทราบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสและเงินพิเศษ ทั้งนี้ ตามประกาศกำหนดรอบประเมินการทำงานไว้ตั้งแต่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และกำหนดจ่ายเงินโบนัสในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ลูกจ้างจะรับทราบระดับเกรดการประเมินจากจำนวนเงินโบนัสที่แจ้งไว้ในสลิปเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า เงินโบนัส เป็นเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาตกลงจ่ายให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ไม่ใช่เงินค่าตอบแทนจากการทำงาน ดังนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงชอบที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสได้

ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการกำหนดจำนวนลูกจ้างที่จะต้องได้รับการประเมินระดับเกรดต่างๆ ไว้ ซึ่งในปี ๒๕๖๕ จำนวนลูกจ้าง ๑,๑๖๖ คน ได้รับการประเมินระดับเกรดการประเมิน ดังนี้ ระดับเกรดเอบวก จำนวน ๓ คน ,ระดับเกรดเอ จำนวน ๒๙๙ คน ,ระดับเกรดบีบวก จำนวน ๗๙๙ คน ,ระดับเกรดบี จำนวน ๕๙ คน และระดับเกรดซี จำนวน ๖ คน

ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ได้รับการประเมินคะแนนและระดับเกรดบี และผู้กล่าวหาที่ ๖ ได้รับการประเมินคะแนนและระดับเกรดบีบวก

ผู้ถูกกล่าวหารับว่าช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๕ มีลูกจ้างที่ขอลาออกโดยไม่ทราบจำนวน และมีลูกจ้างบางคนที่ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจ่ายเงินช่วยเหลือ

ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้มีการทำงานล่วงเวลา ขึ้นอยู่กับปริมาณงานตามคำสั่งซื้อและเป้าหมายการผลิตเป็นคราวๆ ไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆ ไป และไม่ได้มอบหมายให้ลูกจ้างทุกคนทำงานล่วงเวลา และยอมรับว่าก่อนผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา แต่ด้วยลักษณะงานปัจจุบันของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ซึ่งทำงานเฉพาะรอบกลางวัน ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่มอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา เช่นเดียวกับฝ่ายบริหาร ลูกจ้างประจำสำนักงาน ลูกจ้างไคเซนและทีมตรวจสอบคุณภาพ

ผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศโครงการร่วมใจจาก เพื่อรับสมัครลูกจ้างเข้าร่วมโครงการสมัครใจลาออก โดยได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพและความมั่นคง โดยกำหนดคุณสมบัติลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการต้องเป็นลูกจ้างประจำที่มีอายุ ๒๕ ปีและอายุงาน ๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๐๐ คน มีกำหนดการรับสมัคร ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้สงวนสิทธิในการพิจารณาอนุมัติโดยกำหนดให้ขึ้นอยู่กับความเห็นของคณะกรรมการและดุลยพินิจของทีมผู้บริหารด้วย ทั้งนี้ ผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ไม่สมัครเข้าร่วมโครงการดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธทุกข้อกล่าวหาตามคำร้องกล่าวหา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑ ผู้ถูกกล่าวหามีคำสั่งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และประเมินผลการทำงานผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เพื่อให้ได้รับเงินโบนัสตามระดับเกรดบี เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) , (๒) , (๓) และ (๔) และมาตรา ๑๒๒ หรือไม่

๒ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายการทำงานล่วงเวลาให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) , (๒) , (๓) และ (๔) และมาตรา ๑๒๒ หรือไม่

ประเด็นแรก ผู้ถูกกล่าวหามีคำสั่งโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และประเมินผลการทำงานผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เพื่อให้ได้รับเงินโบนัสตามระดับเกรดบี เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) , (๒) , (๓) และ (๔) และมาตรา ๑๒๒ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ววินิจฉัยว่า จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างว่าการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมกับการปริมาณงานและบริหารจัดการบุคลากร โดยพิจารณาจากตำแหน่งงานที่ทับซ้อน หรือลักษณะงานที่เหมือนกัน และลักษณะงานที่สามารถถ่ายเทให้กับลูกจ้างอื่นได้ อันเนื่องมาจากปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหามียอดคำสั่งซื้อที่ลดลง ส่งผลให้อัตรากำลังของลูกจ้างสูงกว่าปริมาณงานที่มีอยู่ และเป็นไปตามการดำเนินนโยบายปรับลดขนาดองค์กร ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการลดค่าจ้างหรือค่าตำแหน่งของลูกจ้าง

ที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง นอกจากนี้ ผู้ถูกกล่าวหายังจัดให้มีการอบรมโครงการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน (PIP:Performance Improvement Program) ซึ่งเป็นโครงการอบรมลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงานสำหรับลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการปรับปรุงทัศนคติในการทำงาน มีกำหนดระหว่างวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ทว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกลูกจ้างเข้ารับการอบรมไว้ชัดเจน ซึ่งมอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยกำหนดให้พิจารณาคัดเลือกจากผลการทำงาน จุดอ่อนในการทำงาน และความจำเป็นในการพัฒนาสำหรับลูกจ้าง ทั้งนี้ หัวหน้างานต้องพิจารณาว่าหากลูกจ้างได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้ารับการอบรมต้องไม่กระทบต่องานอีกด้วย เมื่อพิจารณาคัดเลือกได้แล้ว หัวหน้างานจะส่งรายชื่อลูกจ้างที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกไปยังผู้จัดการส่วนงาน และเสนอผู้จัดการฝ่ายเพื่อพิจารณาตามลำดับ ซึ่งในปี ๒๕๖๕ มีลูกจ้างที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้ารับการอบรมจำนวน ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ,ที่ ๓ และที่ ๕ ทั้งนี้ ลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน การอบรมดังกล่าว ผู้กล่าวหาเห็นว่าเนื้อหาการอบรมไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีการมีการมอบหมายให้ไปช่วยงานในไลน์ผลิตเป็นครั้งคราว และมอบหมายงานฉีกทำลายกระดาษอีกด้วย ทว่า ในระหว่างการอบรมลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ได้ทยอยลาออกจากการเป็นลูกจ้าง และอีกส่วนหนึ่งเข้าร่วม "โครงการร่วมใจจาก" ซึ่งเป็นโครงการที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้มีการสมัครใจลาออกโดยสมัครใจโดยลูกจ้างจะได้รับเงินช่วยเหลือ ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหามีประกาศหลักเกณฑ์เหตุผล และสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ โดยมีกำหนดการรับสมัครไว้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖

เมื่อพิจารณาลักษณะของการจัดอบรมดังกล่าวประกอบกับการลาออกของลูกจ้างที่เข้ารับการอบรม จึงรับฟังได้ว่าเป็นการกดดันลูกจ้างจนต้องขอลาออกและผู้ถูกกล่าวหามีการตระเตรียมการให้ลูกจ้างที่เข้ารับการอบรมลาออกไว้แล้ว จึงรับฟังได้ว่าลูกจ้างที่ถูกเรียกไปอบรมเป็นลูกจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหาต้องการให้ออกจากงาน การอบรมที่ถูกจัดขึ้นเป็นช่วงเวลาเดียวกันที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้าง ๕ คน ที่เป็นแกนนำในการหาสมาชิกสหภาพแรงงานและเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง จนเป็นเหตุให้สมาชิกสหภาพแรงงานจัดการชุมนุมบริเวณหน้านิคมอุตสาหกรรม ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาได้เข้าร่วมการชุมนุมด้วย อีกทั้ง เมื่อผู้ถูกกล่าวหายุติการอบรม ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ลูกจ้างที่ไม่ยินยอมออกจากงานกลับเข้าทำงาน ซึ่งรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ ด้วย ทว่า ไม่ให้ทำงานในหน้าที่เดิม โดยกล่าวอ้างว่ามีการปรับเปลี่ยนหน้าที่และจัดลูกจ้างอื่นมาทำงานแทนในหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ แล้ว ดังกรณีของผู้กล่าวหาที่ ๓ ตำแหน่งหน้าที่เดิมขับรถโฟล์คลิฟท์คลังสินค้า แต่ถูกย้ายไปทำงานฝ่ายผลิตไม่มีหน้าที่ประจำขึ้นอยู่กับการมอบหมายของผู้จัดการ เช่น พับถุงบรรจุขึ้นงาน เป็นลูกมือช่วยเบิกจ่ายแมนเดรลช่วยงานซ่อม นอกจากนี้ยังมีการโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๔ แม้ไม่ได้ถูกจัดให้เข้ารับการอบรม แต่ทั้งสองคนก็เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งหน้าที่เดิมผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้ช่วยหัวหน้างาน แผนกขึ้นรูป ทำหน้าที่ขึ้นรูปโดยได้รับเงินค่าความร้อนและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ๒๕ คน แต่ถูกย้ายไปทำหน้าที่ใหม่ เป็นฝ่ายผลิต

ทำหน้าที่ไดเซน เป็นผู้ดูแลและเบิกจ่ายแบบพิมพ์แมนเดรล โดยไม่ได้รับเงินค่าความร้อน เพราะลักษณะงานต่างจากเดิมเป็นตำแหน่งที่ไม่มีการจ่ายเงินค่าความร้อน เป็นไปตามประกาศบริษัทเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินค่าความร้อน ดังนั้น การไม่ได้รับเงินค่าความร้อนจึงเป็นไปตามลักษณะงานและหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าความร้อนที่บริษัทมีประกาศไว้ สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๔ ถูกย้ายให้ไปทำงานที่โรงงาน ๑ มีระยะห่างจากสถานที่ทำงานเดิมถึง ๒ กิโลเมตร ซึ่งแต่เดิมทำหน้าที่คุมเครื่องจักรรีดยาง แต่ถูกย้ายไปทำหน้าที่ใหม่คือการแพ็คกล่องบรรจุสินค้า ซึ่งการโยกย้ายผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่นั้นไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ อีกทั้งการโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าการทำหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ มีการทำหน้าที่ไม่ถูกต้องหรือถูกลงโทษใด ๆ การโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ จึงขาดเหตุผลสนับสนุนให้รับฟังว่ามีเหตุอันสมควรแต่ที่ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ มีเหตุให้รับฟังได้ว่ามาจากเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานดำเนินการประชุมเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง

นอกจากการโยกย้ายหน้าที่แล้ว ผู้ถูกกล่าวหายังมีการประเมินผลการทำงานผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ให้ได้รับเงินโบนัสตามระดับเกรด บี ซึ่งเกณฑ์ต่ำกว่าค่ากลางเนื่องจากกำหนดระดับเกรดการประเมินผลการทำงานเป็น ๕ ระดับเกรด ได้แก่ เอบวก (A+) เอ (A) บีบวก (B+) บี (B) ซี (C) โดยในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหากำหนดการจ่ายโบนัส โดยพิจารณาจ่ายจากระดับเกรด ซึ่งพิจารณาจากผลการทำงานระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และมีประกาศหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัส ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์และสิทธิในการได้รับเงินโบนัสดังนี้ ระดับเกรดเอบวก ได้รับเงินโบนัส ๖.๐ เดือน ระดับเกรดเอ ได้รับเงินโบนัส ๕.๕ เดือน ระดับเกรดบีบวก ได้รับเงินโบนัส ๕.๐ เดือน ระดับเกรดบี ได้รับเงินโบนัส ๒.๕ เดือน และระดับเกรดซี ได้รับเงินโบนัส ๑.๕ เดือน นอกจากนี้ยังมีเงินพิเศษจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท สำหรับลูกจ้างที่ได้รับผลการประเมินตั้งแต่ระดับเกรดบี ขึ้นไป มีกำหนดการจ่ายเงินโบนัสและเงินเพิ่มพิเศษ พร้อมกับงวดการจ่ายค่าจ้างวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหามีแบบประเมินผลการทำงาน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติพึงประเมินไว้จำนวน ๑๐ หัวข้อ ทว่าการประเมินผลการทำงานไม่มีแนวทางหรือคู่มือการประเมิน และไม่มีการอบรมหัวหน้างาน เพราะผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นอำนาจของระดับผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น ดังนั้น วิธีการประเมินของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินเพียงอย่างเดียว เมื่อพิจารณาประวัติการได้รับผลการประเมินของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ย้อนหลังในปี ๒๕๖๒ ถึง ปี ๒๕๖๔ อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยระดับบีบวก (B+) การประเมินผลการทำงานในปี ๒๕๖๕ และเมื่อพิจารณาคุณสมบัติพึงประเมิน หัวข้อการมาทำงานผู้กล่าวหานั้นเห็นได้ว่าได้รับการประเมินคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน เหมือนในปีที่ผ่านมา แต่คะแนนส่วนอื่นลดลงอย่างมาก ทำให้คะแนนรวมจึงลดลงมาในระดับเกรดบี (B) ส่งผลให้ได้รับเงินโบนัสตามระดับเกรด บี ซึ่งได้รับเงินโบนัส ๒.๕ เดือน ในส่วนประวัติการทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ไม่ปรากฏว่ามีการทำหน้าที่ไม่ถูกต้องหรือถูกลงโทษใด ๆ การประเมินผลการทำงานให้ได้รับเงินโบนัสของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เมื่อพิจารณา

ประกอบกับการโยกย้ายหน้าที่ที่กล่าวมาแล้ว การประเมินผลการทำงานเพื่อให้ได้รับเงินโบนัสจึงเป็นอีกหนึ่งการกระทำที่ใช้กดดันลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการทำงานผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ให้ได้รับเงินโบนัสตามระดับเกรด บี ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ค่ากลาง จึงเป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานดำเนินการประชุมเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง

ประเด็นที่สอง ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายการทำงานล่วงเวลาให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) , (๒) , (๓) และ (๔) และมาตรา ๑๒๒ หรือไม่นั้น การทำงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ที่ผ่านมาได้รับการจัดให้ทำงานล่วงเวลาตลอดมา โดยข้อมูลการทำงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหาในช่วงเดือนสิงหาคม ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ก็มีการทำงานล่วงเวลาติดต่อกันทุกเดือนในช่วงดังกล่าว เมื่อผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ จึงไม่มอบหมายให้ที่ ๑ ถึงที่ ๕ ทำงานล่วงเวลา โดยกล่าวอ้างว่าลักษณะการทำงานที่ใหม่ไม่มีการทำงานล่วงเวลา ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๖ แม้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมก็ไม่ได้รับการจัดให้ทำงานล่วงเช่นที่ผ่านมาทั้งที่ในหน่วยงาน ที่ผู้กล่าวหาที่ ๖ ทำงานยังคงมีการทำงานล่วงเวลา การไม่ได้ทำงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ แม้ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าลักษณะงานหน้าที่ใหม่ ไม่มีการทำงานล่วงเวลา แต่จากที่ได้พิจารณาว่าการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานดำเนินการประชุมเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม การไม่ให้ทำล่วงเวลาจึงเป็นการกระทำอีกประการที่ผู้ถูกกล่าวหากระทำต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เพื่อให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้เนื่องจากการทำงานล่วงเวลา แม้จะเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้างผู้ถูกกล่าวหา และลูกจ้างต้องสมัครใจยินยอมก็ตาม แต่การที่ลูกจ้างมีฐานค่าจ้างไม่สูงมากทำให้ต้องการรายได้เพิ่มซึ่งส่วนใหญ่ก็มาจากการทำงานล่วงเวลา การทำงานในสถานประกอบกิจการลักษณะโรงงานผลิตการทำงานล่วงเวลาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเข้าทำงานในสถานประกอบกิจการนั้นของลูกจ้าง การไม่มอบหมายการทำล่วงเวลาย่อมเป็นการทำให้ลูกจ้างขาดรายได้อันเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีพ เมื่อการไม่มอบหมายการทำงานล่วงเวลาให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน ไม่มีเหตุสนับสนุนให้รับฟังว่ามาจากเหตุผลทางธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหา แต่การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาสอดคล้องกับการกระทำที่มีต่อผู้กล่าวหาทั้งการโยกย้ายหน้าที่และการประเมินผลการทำงานเพื่อให้ได้รับเงินโบนัสน้อยลงจากเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานดำเนินการประชุมเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง การไม่มอบหมายการทำงานล่วงเวลาให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๖ คน เป็นการกระทำอีกประการหนึ่งจากสาเหตุเดียวกัน จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] โดยกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ การประเมินระดับเกรดสำหรับการจ่ายเงินโบนัสในระดับเกรดบี แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ และการไม่มอบหมายการทำงานล่วงเวลาแก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๓ และที่ ๕ ไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมก่อนถูกมอบหมายให้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาปรับปรุงการทำงาน (PIP:Performance Improvement Program) และโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหาที่ ๒ และที่ ๔ กลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมก่อนมีคำสั่งปรับเปลี่ยนแผนก/ไลน์

๒. ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ในอัตราเท่ากับผลการประเมินผลการทำงาน ระดับเกรดบีบวก และเงินพิเศษ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ประกาศตามบริษัทที่[redacted]ลงวันที่ [redacted] พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๓. ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้มีการทำงานล่วงเวลา ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการมอบหมายการทำงานล่วงเวลาแก่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ อย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติเช่นเดียวกับการมอบหมายการทำงานล่วงเวลาแก่ลูกจ้างอื่นในหน่วยงานเดียวกัน

๔. ในส่วนคำขออื่นให้ยก

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัดเกล้า เขาวลิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

<u>หมายเหตุ</u> 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) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

# คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
# ที่ ๒๖ – ๔๗/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

ระหว่าง
- นาง[redacted] กับพวกรวม ๒๒ คน ตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย — ผู้กล่าวหา
- บริษัท[redacted] โดยนาย[redacted] และนาง[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ — ผู้ถูกกล่าวหา

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ นาง[redacted] กับพวกรวม ๒๒ คน ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท[redacted] โดยนาย[redacted] และนาง[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างในระหว่างคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ฉบับลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม สวัสดิการต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

เดิมมีผู้กล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำนวน ๒๓ คน แต่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์นางสา[redacted]ผู้กล่าวหาที่ ๒๓ ได้ถอนคำร้องกล่าวหาเนื่องจากได้รับเงินช่วยเหลือและไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินเรื่องต่อไป ให้เรื่องเป็นอันยุติ คงเหลือผู้กล่าวหาจำนวน ๒๒ คน ที่ต้องพิจารณาวินิจฉัย

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่างวันเวลา มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับค่าจ้างรายเดือน ปฏิบัติงาน ณ [redacted] ซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ของผู้ถูกกล่าวหา ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมง ปฏิบัติงาน ณ โรงงานผลิตจังหวัด[redacted] แผนกคลังสินค้า ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ ค่ากะ เบี้ยขยัน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การันตีการจ่ายโบนัส ในเดือนที่ ๑๓ ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็นสามกะ กะที่หนึ่งเวลา ๐๖.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. กะที่สองเวลา ๑๔.๐๐ - ๒๒.๐๐ น. กะที่สามเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑ มีวันทำงานปกติวันจันทร์ – วันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ เวลาทำงานปกติเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.

สหภาพแรงงาน[redacted] ปัจจุบันมีนาย[redacted] ทำหน้าที่ประธาน มีสมาชิกประมาณ ๓๒๐ คน สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑๐ ข้อ และในวันดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน จำนวน ๘ ข้อ โดยทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำชี้ขาดที่[redacted] ฉบับลงวันที่ [redacted] มีนาคม ๒๕๖๕ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

แผนกคลังสินค้า มีนางสาว[redacted] เป็นผู้จัดการแผนกคลังสินค้า มีรองผู้จัดการแผนก ๓ คน และมีลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) จำนวน ๓ คน ซึ่งมีลูกจ้างประจำระดับปฏิบัติการจำนวนประมาณ ๓๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจำนวนประมาณ ๒๔ คน ซึ่งเดิมไม่เคยมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมาก่อน ต่อมาประมาณปลายปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทยอยรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้ามาปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้า ซึ่งลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะมาเรียนรู้งานจากลูกจ้างประจำ และปฏิบัติงานเช่นเดียวกันกับลูกจ้างประจำ โดยในแผนกคลังสินค้า แบ่งเป็น ๒ ส่วนงาน ได้แก่ ๑) ส่วนงานเก็บวัตถุดิบทำหน้าที่จัดเก็บทุกอย่างที่ใช้ในการผลิตสินค้า ซึ่งมีลูกจ้างประมาณ ๒๓ คน และมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ ๑๘ คน ๒) แผนกจัดเก็บและจัดส่งทำหน้าที่จัดเก็บสินค้าสำเร็จรูปเพื่อเตรียมจัดส่งให้กับลูกค้า มีลูกจ้างประจำประมาณ ๑๒ คน และมีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประมาณ ๖ คน โดยอาคารคลังสินค้าเป็นส่วนหนึ่งในพื้นที่โรงงานผลิต มีพื้นที่ประมาณ ๒๒ ไร่ หลังจากผู้ถูกกล่าวหาได้มีการยุบแผนกคลังสินค้าและเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทำงานในแผนกคลังสินค้า ซึ่งประกอบด้วย บริษัท[redacted] และบริษัท [redacted]

ผู้กล่าวหาที่ ๑ เดิมปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้ามาตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ ได้รับค่าจ้างรายชั่วโมง ทำหน้าที่คีย์ข้อมูลการรับจ่ายสินค้า ต่อมาในปี ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ กับลูกจ้างรายอื่นรวม ๑๘ คน เนื่องจากมีความจำเป็นในการปรับลดพื้นที่คลังสินค้า ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ เห็นว่าการถูกเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๘ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วย

กับคำสั่งดังกล่าวจึงได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง [redacted] ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา โดยศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ว่าคำสั่งชอบด้วยกฎหมายแล้วพิพากษากลับให้ยกฟ้อง ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒ เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้เข้าไปรายงานตัวกับผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒ และมีหนังสือเรื่องการมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ฉบับลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ ซึ่งระบุว่าได้พิจารณาตำแหน่งที่เหมาะสมให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานธุรการ สังกัดฝ่าย[redacted]โดยให้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน ในฝ่ายดังกล่าวมีลูกจ้างประมาณ ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ มีนางสาว[redacted]เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง โดยให้ปฏิบัติงานในห้องเก็บของชั้น[redacted]ของอาคาร[redacted]ให้รับผิดชอบเปิด – ปิด ห้องดังกล่าวซึ่งเป็นที่จัดเก็บนมสวัสดิการ นมที่มีปัญหาและถูกลูกค้าส่งคืนของฝ่ายขาย และอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ส่วนฝ่ายขายปฏิบัติงานอยู่ที่ชั้น ๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่สนับสนุนเบิกจ่ายนมสวัสดิการให้กับฝ่ายขาย โดยการนับสินค้าและพนักงานขายจะมารับนมไปเอง ซึ่งการเบิกจ่ายนมสวัสดิการจะมีการเบิกจ่ายประมาณสัปดาห์ละ ๑ วัน และนาน ๆ ครั้ง หัวหน้างานจะเรียกใช้งานให้ช่วยถ่ายเอกสาร เช็คอุปกรณ์สำนักงาน และงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ต่อมาในระหว่างเดือนมีนาคม ๒๕๖๓ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานที่บ้าน เนื่องจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด ๑๙ (Covid - 19) โดยในช่วงเวลาดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ มาปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว เฉลี่ยเดือนละ ๑ ครั้ง โดยได้รับค่าจ้างตามปกติและได้รับการปรับเงินขึ้นประจำปีเรื่อยมา โดยหลังจากที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้กลับเข้าไปทำงานไม่มีลูกจ้างรายใดในฝ่ายกล้าพูดคุยหรือ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้กล่าวหาที่ ๑ เพราะเคยถูกเลิกจ้างมาก่อน จึงทำให้ไม่ทราบว่าหลังจากถูกเลิกจ้างครั้งล่าสุดมีลูกจ้างมาปฏิบัติงานในห้องดังกล่าวแทนหรือไม่

เมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ลูกจ้างประจำระดับปฏิบัติการในแผนกคลังสินค้า จำนวน ๓๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ คน ซึ่งทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไปพบที่ห้องประชุมบริษัทฯ อาคารสำนักงานโรงงาน[redacted]ในวันจันทร์ที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. โดยไม่ต้องเข้ามาทำงานในแผนกคลังสินค้า ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาโดยนางสาว[redacted]ตำแหน่งผู้จัดการแผนกคลังสินค้า ได้แจ้งให้ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหามีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๓๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ โดยอ้างว่าต้องการยุบแผนกคลังสินค้าและคืนพื้นที่ห้องเก็บสินค้า ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยในหนังสือเลิกจ้างระบุว่า “เนื่องจากบริษัทฯ ประสบปัญหาภาวะการขาดทุน และความท้าทายทางธุรกิจ และการเงินต่าง ๆ สืบเนื่องจากความต้องการของตลาดผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก รูปแบบการตลาดและพฤติกรรมของผู้บริโภค รวมถึงภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและต้นทุนการผลิตที่มีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าบริษัทฯ จะลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านการตลาด การลดค่าใช้จ่ายภายในโรงงานแล้วก็ตาม แต่ปัญหาดังกล่าวยังคงสะสมมาอย่างต่อเนื่องและได้ส่งผลกระทบทำให้บริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนในปี ๒๕๖๔ และต่อเนื่องมายังปัจจุบัน บริษัทฯ จึงจำต้องมีการยุบแผนกคลังสินค้าและคืนพื้นที่ห้องเก็บสินค้า ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บริษัทฯ สามารถอยู่รอด และแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ได้ ทั้งนี้ ในการปรับเปลี่ยนการบริหารงาน และลดค่าใช้จ่ายดังกล่าว บริษัทฯ จำเป็นต้องยุบแผนก

คลังสินค้าและคืนพื้นที่ห้องเก็บสินค้า ซึ่งรวมถึงตำแหน่งงานของท่านในแผนกคลังสินค้า และห้องเก็บสินค้าดังกล่าวด้วย และไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมจะบรรจุให้ท่านได้ ดังนั้น บริษัทฯ จึงขอเลิกจ้างท่าน โดยให้พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ในการเลิกจ้างดังกล่าวนี้ บริษัทฯ ยินดีจ่ายค่าชดเชย และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ท่านพึงได้รับตามกฎหมาย และตามกฎ ระเบียบข้อบังคับการทำงานของบริษัทฯ" ซึ่งต่อมาวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเข้าบัญชีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่เห็นด้วยกับการเลิกจ้างครั้งนี้ และไม่ประสงค์ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้าง และบันทึกข้อตกลงรับเงินช่วยเหลือตามแนบท้ายหนังสือเลิกจ้างดังกล่าว ทั้งนี้ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการชี้แจงว่าจะมีการยุบแผนกคลังสินค้าให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน หรือสหภาพแรงงานทราบล่วงหน้า ซึ่งในวันดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ทราบว่ามีตำแหน่งงานงานว่างจำนวน ๗ ตำแหน่ง แต่ต้องเขียนใบสมัครใหม่ ทำการทดสอบ และสอบสัมภาษณ์ หากผ่านการทดสอบและผ่านการทดลองงานจะนับอายุงานต่อเนื่องให้ โดยไม่รับปากว่าจะได้รับการคัดเลือกทั้งหมดหรือไม่ และหากผ่านการพิจารณาจะต้องรับเงื่อนไขการทำงานเวลาปฏิบัติงาน ๖ วัน หยุด ๒ วัน และรับค่าจ้างรายชั่วโมง ซึ่งมีลูกจ้างบางคนได้ไปสมัครงานในตำแหน่งดังกล่าวแต่ไม่ได้รับการพิจารณาให้เข้าทำงาน หลังจากการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการทยอยโทรศัพท์เรียกลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวนประมาณ ๘ คน เพื่อให้มาสมัครทำงานกับบริษัท [redacted] ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เพื่อมาปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้าและปฏิบัติงานลักษณะเดิม โดยต้องลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลงการรับเงินช่วยเหลือของบริษัทฯ และไม่ติดใจฟ้องร้องผู้ถูกกล่าวหา

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้โทรศัพท์แจ้งให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปพบที่โรงงานผลิตจังหวัด[redacted] ในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๐๐ น. โดยให้ไปพบผู้บริหารจำนวน ๓ คน และผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือเลิกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ อ้างเหตุผลเช่นเดียวกับลูกจ้างในแผนกคลังสินค้า โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้โต้แย้งว่าไม่ได้ปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้า และมีคุณ[redacted] เป็นผู้บังคับบัญชาเหตุใดจึงถูกเลิกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงไม่ลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างและบันทึกข้อตกลงรับเงินช่วยเหลือตามแนบท้ายหนังสือเลิกจ้างดังกล่าว และต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายเข้าบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาที่ ๑ ในวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ หลังจากถูกบอกเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้สมัครเข้าทำงานตามตำแหน่งว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งไว้ โดยได้ทำการทดสอบข้อเขียนเป็นลำดับแรก ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยอมรับว่าแอบลอกข้อสอบของเพื่อนร่วมงานทำให้ได้คะแนนเต็ม และได้รับการเข้าทดสอบสอบสัมภาษณ์ โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ยอมรับต่อผู้สัมภาษณ์ว่าการที่ได้คะแนนสูงเนื่องจากได้ลอกข้อสอบของเพื่อนร่วมงานจริง ผู้สัมภาษณ์จึงให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทดสอบสอบข้อเขียนใหม่ลำพัง ซึ่งระหว่างที่สอบข้อเขียนนั้นได้มีญาติโทรศัพท์มาถามเรื่องที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไปที่โรงงานฝ่ายผลิตเพราะเหตุใด ไม่ใช่การโทรศัพท์มาบอกคำตอบในแบบทดสอบแต่อย่างใด หลังจากทดสอบข้อเขียนใหม่ผลปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คะแนนไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบข้อเขียนและไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน

สำหรับการเลิกจ้างข้างต้นมีลูกจ้างถูกเลิกจ้างทั้งหมด ๓๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน โดยประธานสหภาพแรงงานเป็นผู้มีรายชื่อถูกเลิกจ้างด้วย แต่เนื่องจากประธานสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ให้ประธานสหภาพแรงงานเข้ามาภายในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตเลิกจ้าง

ประมาณเดือนมกราคม ๒๕๖๖ กรรมการสหภาพแรงงานได้ส่งภาพถ่ายใบประกาศรับสมัครงานฝ่ายผลิตของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งมีการติดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ที่โรงอาหารของโรงงานฝ่ายผลิตจังหวัด[redacted] และมีการประชาสัมพันธ์รับสมัครงานทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเว็บไซต์ [redacted]

เมื่อปี ๒๕๔๓ ผู้ถูกกล่าวหา ได้มีการยุบแผนกกระป๋องนม ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๓ เพื่อชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมมีมาตรการแก้ไขปัญหาและเยียวยาลูกจ้างในแผนดังกล่าว จำนวน ๒๒ คน โดยการหาตำแหน่งงานว่างในตำแหน่งอื่นให้ทำ เปิดโครงการสมัครใจลาออกโดยได้รับเงินค่าชดเชย การโอนลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทที่ผลิตกระป๋องนมแทน และการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งจะเห็นได้ว่าที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีกรณียุบแผนกมาแล้ว และได้มีมาตรการช่วยเหลือและเยียวยาลูกจ้าง โดยมีการยื่นข้อเสนอตามประกาศดังกล่าวซึ่งตรงกันข้ามกับปัจจุบัน การยุบแผนกคลังสินค้าทำให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน ได้รับผลกระทบในดำรงชีวิต เนื่องจากขาดรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว โดยผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ลูกจ้างที่อายุ ๖๐ ปี ต้องเกษียณอายุจากการทำงาน และในทุก ๆ ปี ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทั้งนี้ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้ง ๓๖ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน มีบางคนที่มีอายุ ๕๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ลูกจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปี ต้องเกษียณอายุการทำงาน โดยจะมีผลในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี ซึ่งหากลูกจ้างเกษียณอายุ ลูกจ้างจะได้รับเงินในอัตราร้อยละ ๒๐ ของค่าจ้างเดือนสุดท้ายคูณจำนวนปีของอายุงาน ทองคำน้ำหนัก ๔ บาท และเงินบำเหน็จในอัตราร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างสุดท้ายคูณจำนวนปีของอายุงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้จ่ายเงินบำเหน็จร้อยละ ๕๐ ให้กับลูกจ้างที่เกษียณอายุมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยที่ผ่านมามีลูกจ้างได้มีการทำคำฟ้องผู้ถูกกล่าวหาต่อศาลแรงงาน และศาลได้มีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินเกษียณอายุข้างต้น

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย[redacted] ว่าที่ร้อยตรี[redacted] นางสาว[redacted] และนาย[redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์จากนมโค โดยใช้ชื่อทางธุรกิจว่า [redacted] สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่[redacted] อาคาร[redacted] ชั้นที่[redacted] ถนน[redacted] แขวง[redacted] เขต[redacted] กรุงเทพมหานคร และมีโรงงานผลิตตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ที่[redacted] ซอย[redacted] ถนน[redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัด[redacted] ดำเนินกิจการมาแล้วประมาณ ๖๖ ปี ปัจจุบันมีลูกจ้างประมาณ ๖๐๐ คน แยกเป็นปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่จำนวน ๑๙๔ คน และโรงงานผลิตจำนวนประมาณ ๔๔๑ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างประจำทั้งหมดไม่มีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง แต่เป็นการจ้างบริษัทภายนอกให้บริการเช่น ฝ่ายคลังสินค้า พนักงานรักษาความปลอดภัย แม่บ้าน จัดสินค้าลงกล่องผลิตภัณฑ์ และพนักงานขับรถโฟคลิฟท์ ซึ่งไม่ได้นับจำนวนลูกจ้างเป็นรายบุคคลแต่เป็นการวัดผลความสำเร็จของงาน โดยเป็นการจ่ายค่าบริการให้กับบริษัทผู้ให้บริการไม่ได้จ่ายเงินให้กับลูกจ้างของบริษัทนั้นโดยตรง

ในการประกอบกิจการที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีการส่งเสริมการเกษตรในการเลี้ยงวัวพันธุ์นม ซึ่งระยะเวลา ๒๐ ถึง ๓๐ ปีหลังจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายกำหนดราคาน้ำนมดิบซึ่งทำให้น้ำนมมีราคาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนการผลิตของผู้ถูกกล่าวหาเพิ่มมากขึ้น และสวนทางกับราคาสินค้าที่ไม่สามารถปรับราคาขึ้นได้ ส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องปิดโรงผลิตที่[redacted] และมีอีกหลายผลิตภัณฑ์ที่ต้องหยุดการผลิต

ซึ่งในปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนประมาณ ๑,๔๐๐ ล้านบาท โดยผู้ถูกกล่าวหาต้องกู้ยืมเงินจากธนาคารมาแก้ปัญหาการขาดทุนดังกล่าว สำหรับในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหายังประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องประมาณ ๒๔๔ ล้านบาท หากภาวะขาดทุนดังกล่าวไม่ถูกแก้ไขผู้ถูกกล่าวหาอาจมีความจำเป็นต้องปิดกิจการหรือลดจำนวนการผลิต หรือลดจำนวนลูกจ้าง และมีความจำเป็นต้องลดรายจ่ายเพื่อให้ธุรกิจยังดำเนินการต่อไปได้และให้ขาดทุนน้อยที่สุด ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงการทำงานในฝ่ายคลังสินค้า ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาแต่ไม่ใช่ธุรกิจหลัก โดยธุรกิจหลักคือการผลิตนมพร้อมดื่ม ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการทำงานในแผนกคลังสินค้ายังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเรื่องคลังสินค้า โดยการว่าจ้างให้บริษัทอื่นมาดำเนินการบริหารคลังสินค้าแทน เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าที่ผู้ถูกกล่าวหาทำอยู่ เพื่อเป็นการลดรายจ่าย ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในการปรับปรุงการทำงานในฝ่ายคลังสินค้าเป็นเหตุให้มีการเลิกจ้างลูกจ้างในแผนกดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้นิ่งนอนใจถึงแม้ว่าจะประสบปัญหาขาดทุน แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้แก้ปัญหาโดยการอนุมัติงบประมาณเพื่อจ่ายเงินชดเชย ตามกฎหมายให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างรวมถึงผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน และได้มีการเสนอช่วยเหลือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน ให้เขียนใบสมัครงานกับบริษัทที่ถูกว่าจ้างพิจารณารับเข้าทำงานซึ่งบางส่วนได้รับการพิจารณาเข้าทำงาน

สืบเนื่องจากปัญหาการขาดทุนจำนวนมหาศาลที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ ต่อเนื่องในปี ๒๕๖๕ โดยปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องประสบปัญหาขาดทุนเกิดขึ้นจากต้นทุนขายที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ในขณะที่ผู้ถูกกล่าวหามีรายได้จากการขาย โดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณปีละ ๑๐,๘๐๐ ล้านบาท โดยปี ๒๕๖๕ ยอดขายลดลงกว่าปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐ ล้านบาท แต่ต้นทุนขายในปี ๒๕๖๕ กลับปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าในปี ๒๕๖๔ เป็นจำนวนมากถึง ๗๑๙,๔๕๔,๓๘๕ บาท ซึ่งต้นทุนขายที่เกิดขึ้นนี้คือต้นทุนทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้า ประกอบด้วยวัตถุดิบหลักที่ใช้ในการผลิต ได้แก่ น้ำนมดิบ นมผง น้ำมันปาล์ม น้ำตาล เป็นต้น, ภาชนะบรรจุ, ค่าแรง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการผลิตสินค้าโดยตรง เช่น ค่าพลังงาน ค่าน้ำ ซึ่งปัจจัยราคาของต้นทุนขายนี้ เป็นปัจจัยภายนอก ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถกำหนดหรือควบคุมราคาได้ โดยปัญหาต้นทุนวัตถุดิบ/บรรจุภัณฑ์/พลังงานในการผลิต เช่น ค่าไฟฟ้า/ค่าแรงงาน/ค่าขนส่ง/ดอกเบี้ยเงินกู้ มีอัตราการปรับเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากปัญหาต้นทุนขายปรับตัวเพิ่มสูงขึ้น และภาวะปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในระหว่างที่เกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาการขาดสภาพคล่องเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องมานับตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบันจึงได้มีการกู้ยืมเงินระยะสั้นจากสถาบันการเงิน เพื่อให้มีเงินสดเพียงพอช่วยให้ธุรกิจมีสภาพคล่อง สามารถดำเนินกิจการต่อได้ไม่ชะงักกลางคัน โดยได้กู้ยืมเงินเพื่อเสริมสภาพคล่องในปี ๒๕๖๕ จำนวน ๓,๗๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท ในปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓,๔๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท และในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑,๑๕๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท จากการกู้ยืมเงินเพื่อนำมาใช้ในการบริหารสภาพคล่องดังกล่าว ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องรับภาระต้นทุนทางการเงินที่เกิดขึ้นในปี ๒๕๖๕ เป็นเงินจำนวน ๔๙,๗๒๓,๑๓๓ ล้านบาท ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ต้นทุนขายยังคงมีแนวโน้มในการปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง ย่อมจะส่งผลให้ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาการขาดสภาพคล่อง และกระทบต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจอยู่ต่อไปได้ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามปรับลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ เช่น การลดขนาดและคืนพื้นที่เช่าที่สำนักงานใหญ่เป็นต้น ทั้งได้ปรับลดและควบคุมต้นทุนในด้านการโฆษณาขายสินค้าของผู้ถูกกล่าวหา ทางสื่อในส่วนต่าง ๆ ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อยอดขายสินค้า เมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งรายอื่น ๆ ในตลาด แต่ผู้ถูกกล่าวหาก็มีความจำเป็นต้องดำเนินการดังกล่าวโดยไม่มีทางเลือกอื่น นอกจากนี้นับตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ เป็นต้นมา ผู้ถูกกล่าวหามีความ

จำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างองค์กรและลดพนักงานลงอย่างต่อเนื่อง จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ได้มีการเลิกจ้างจากการปรับโครงสร้างองค์กรทั้งหมด ๖๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามรักษาการจ้างงานกับพนักงานไว้จนถึงที่สุดแล้วในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ทั้งที่ในช่วงสถานการณ์โควิด ๑๙ แพร่ระบาดอย่างหนักในประเทศไทย ซึ่งในหลาย ๆ บริษัท ก็มีการเลิกจ้างพนักงานเป็นจำนวนมาก แต่ผู้ถูกกล่าวหากลับไม่ได้มีการเลิกจ้างพนักงานด้วยเหตุดังกล่าวแต่อย่างใด และได้พยายามประคับประคองสถานะทางการเงินของบริษัทฯ โดยการลดค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ ลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในมาตรการลดค่าใช้จ่ายดังกล่าวเหล่านั้น ยังคงไม่เพียงพอ และทำให้ต้องประสบกับปัญหาภาวะขาดทุนต่อเนื่องข้างต้น หากผู้ถูกกล่าวหายังคงแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่นเดิมในลักษณะนี้ต่อไป จะส่งผลทำให้ไม่สามารถลงทุนเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ หรือทำการแข่งขันทางการตลาดกับคู่แข่งที่มีขนาดใหญ่กว่า และมีศักยภาพทางการเงินที่ดีกว่าได้ ทั้งยังจะส่งผลทำให้ผู้ถูกกล่าวหาขาดสภาพคล่องทางการเงิน ขาดความน่าเชื่อถือจากผู้ร่วมลงทุน ผู้ถือหุ้น รวมถึงสถาบันการเงินต่าง ๆ ที่ให้การสนับสนุนในการกู้ยืมเงินมาใช้ในกิจการ ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายในส่วนอื่นออก ซึ่งมีนัยยะสำคัญ และต้องทำโดยทันที โดยจะต้องมีผลกระทบต่อส่วนของการผลิตสินค้าหลักน้อยที่สุด ต่อมาในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการพิจารณายุบแผนกคลังสินค้า และเปลี่ยนเป็นการใช้บริการจาก ผู้ให้บริการด้านคลังสินค้าจากภายนอกแทนทั้งหมด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้าง บริษัท[redacted] ซึ่งเป็นบริษัทที่มีความเชี่ยวชาญและให้บริการในด้านการจัดการคลังสินค้าให้แก่บริษัทรายใหญ่อื่น ๆ อีกหลายบริษัท ได้แก่ บริษัท[redacted] บริษัท[redacted] บริษัท[redacted] บริษัท[redacted] เป็นต้น ซึ่งสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายลงได้ทันทีและมีส่วนต่างของค่าใช้จ่ายที่ลดลง ดังนี้

ประมาณการค่าใช้จ่ายรายปีระหว่างผู้ถูกกล่าวหา กับ บริษัท[redacted]

| รายปี | ค่าใช้จ่ายที่บริหารเอง (ล้านบาท) | ค่าใช้จ่ายจากผู้ให้บริการ |
|---|---|---|
| ปีที่ ๑ | ๓๙.๙๑ | ๒๒.๑๔ |
| ปีที่ ๒ | ๔๑.๐๓ | ๒๑.๗๐ |
| ปีที่ ๓ | ๔๒.๑๗ | ๒๑.๒๖ |
| กำหนดชำระเงิน | ทุก ๆ ๑๕ วัน | ทุก ๆ ๔ เดือน |
| การปรับเพิ่ม/ลดค่าใช้จ่าย | เพิ่มร้อยละ ๓ – ๙ | ลดลงอย่างน้อยร้อยละ ๒ ต่อปี |
| เงินคืน | ไม่มี | ร้อยละ ๕ |

ค่าใช้จ่ายในการบริหารคลังสินค้าเองของผู้ถูกกล่าว

| รายการ | ค่าใช้จ่ายรายปี (ล้านบาท) | ค่าใช้จ่ายรายเดือน (ล้านบาท) |
|---|---|---|
| ค่าจ้าง + สวัสดิการพนักงาน | ๑๑.๖๔ | ๐.๙๗ |
| ค่าบริการผู้ให้บริการภายนอกในส่วนงานคลังสินค้า | ๑๒.๖๗ | ๑.๐๕ |
| ค่าเช่าอุปกรณ์ (รถ Forklift + Battery) | ๑๕.๖ | ๑.๓๐ |
| รวมค่าใช้จ่าย | ๓๙.๙๑ | ๓.๓๒ |

ซึ่งเดิมแผนกคลังสินค้าผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างบริษัทภายนอกจำนวน ๒ - ๓ บริษัท มาให้บริการบางส่วนในคลังสินค้าเป็นลักษณะสัญญาให้บริการไม่ได้เป็นลูกจ้างเหมาค่าแรง ซึ่งหลังจากมีการยุบแผนกดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาได้ยกเลิกการจ้างบริษัทภายนอกทั้งหมด โดยปัจจุบันให้บริษัท[redacted] มารับบริการเพียงผู้เดียว ซึ่งเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยลูกจ้างของบริษัท[redacted] สามารถเข้ามาปฏิบัติงานได้ทันที เพราะบริษัทดังกล่าวมีความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านคลังสินค้า ประกอบกับมีลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาคอยประสานงาน ทำให้การดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง

ในแผนกคลังสินค้า มีหน้าที่ในการนำสินค้าเข้า (วัตถุดิบ) เพื่อเข้าสู่กระบวนการผลิต และนำสินค้าออกหลังจากผลิตสินค้าแล้วเสร็จเพื่อจัดจำหน่าย โดยมีคลังสินค้าอยู่ที่โรงงานผลิตจังหวัด[redacted] และใต้ตึกชั้น [redacted] สำนักงานใหญ่ ซึ่งเดิมคลังสินค้าโรงงานผลิตจังหวัด[redacted] มีลูกจ้างระดับปฏิบัติการจำนวนประมาณ ๓๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ รับค่าจ้างรายชั่วโมงทั้งหมด และมีผู้จัดการอาวุโสจำนวน ๑ คน ผู้จัดการแผนก ๓ คน และหัวหน้างาน (Supervisor) จำนวน ๔ คน ต่อมาหลังจากปรับปรุงโครงสร้างแผนกคลังสินค้า ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างลูกจ้างระดับปฏิบัติการทั้งหมด แต่ไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างระดับหัวหน้างาน โดยได้มอบหมายให้ควบคุมดูแลการทำงานของบริษัทภายนอกที่รับบริการดูแลคลังสินค้า ซึ่งในส่วนของลูกจ้างในแผนกคลังสินค้าที่ถูกเลิกจ้าง รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอวิธีการหลังจากการเลิกจ้างโดยพยายามหาตำแหน่งงานใหม่ในสถานประกอบกิจการที่เหมาะสมให้การฝึกอาชีพ หากลูกจ้างต้องการประกอบอาชีพอื่น การหาตำแหน่งงานนอกสถานประกอบกิจการโดยขอตำแหน่งงานว่างจากสำนักงานจัดหางานจังหวัด[redacted] การเลิกจ้างจ้างโดยจ่ายเงินชดเชยตามกฎหมาย และการจ่ายเงินชดเชยพิเศษเพิ่มเติมให้กับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพิ่มอีก ๒ เดือน ตามอัตราค่าจ้าง และเงินโบนัสในเดือนที่ ๑๓ (โบนัส) ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน ไม่ยินยอมที่จะรับเงินชดเชยดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถรับผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน กลับเข้าไปทำงานได้เนื่องจากไม่มีตำแหน่งงานในสถานประกอบกิจการให้ปฏิบัติงาน และหากต่อไปผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถปรับปรุงโครงสร้างองค์กรโดยการเลิกจ้างได้ อาจเป็นเหตุให้ต้องเลิกกิจการ หรือย้ายฐานการผลิตไปยังต่างประเทศ

หลังจากที่ศาลฎีกามีคำพิพากษาให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ห้องเก็บสินค้าส่งเสริมการขายของฝ่ายขาย และได้รับมอบหมายให้ดูแลสินค้าที่ห้องเก็บของซึ่งประจำอยู่ที่สำนักงานใหญ่ โดยมีหน้าที่หลักในการดูแลสินค้าและอุปกรณ์สำหรับการจัดกิจกรรมทางการตลาด และสินค้าโปรโมชั่น และอุปกรณ์สำหรับการจัดโปรโมชั่นกับร้านค้า ซึ่งพนักงานฝ่ายการตลาดและพนักงานฝ่ายขายนำเข้าไปเก็บรักษา โดยให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ดูแลการลงสินค้าและการเบิกสินค้าออกจากห้องเก็บของ และได้เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิมจากรายชั่วโมงเป็นรายเดือน โดยมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเพียงผู้เดียว เนื่องจากปริมาณงานมีไม่มากต่อวันซึ่งมีนางสาว[redacted] ผู้จัดการฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง และไม่ได้มีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่อื่น เช่น ถ่ายเอกสาร ตรวจสอบอุปกรณ์สำนักงาน หรืออื่น ๆ แต่อย่างใด ซึ่งหากผู้กล่าวหาที่ ๑ จะขึ้นไปที่ชั้น ๕ ก็จะเป็นการไปดื่มน้ำ หรือดื่มกาแฟตามสวัสดิการที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดไว้ให้ ประกอบกับการถ่ายเอกสารต้องเป็นผู้ที่มีรหัสในการเข้าเครื่องถ่ายเอกสารจึงจะถ่ายเอกสารได้ โดยที่ผ่านมาหลังจากรับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งดังกล่าว ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับและไม่ได้มีการโต้แย้งหรือร้องขอให้มอบหมายงานในตำแหน่งอื่น นอกจากนี้เมื่อได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคโควิด ๑๙ โดยในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ รัฐบาลได้มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินและมีการกำหนดมาตรการต่าง ๆ

เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรค เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ขยายเวลาให้พนักงานประจำสำนักงานใหญ่ทำงานอยู่ที่บ้าน ห้ามเข้าสำนักงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการในส่วนงานที่ตนเองสังกัดอยู่ ซึ่งคำสั่งนี้มีการขยายระยะเวลาเพื่อให้สอดคล้องกับกำหนดเวลาตามมาตรการที่รัฐบาลกำหนด ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา จนกระทั่งในวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ จึงได้มีคำสั่งให้พนักงานที่ทำงานประจำสำนักใหญ่กลับเข้าทำงาน ซึ่งตลอดระยะเวลาดังกล่าว ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้หยุดอยู่กับบ้านโดยไม่ได้ทำงาน เนื่องจากโดยสภาพของงานที่รับผิดชอบไม่สามารถปฏิบัติงานจากที่บ้านได้ ทั้งผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้มีการมอบหมายงานใด ๆ เพิ่มเติม ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงได้หยุดงานโดยผู้ถูกกล่าวหาต้องจ่ายค่าจ้างตามปกติให้ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ คิดเป็นระยะเวลาเกือบ ๒ ปี ด้วยเหตุข้างต้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาภาวะขาดทุน ซึ่งจึงจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงอย่างต่อเนื่อง และได้ลดขนาดของฝ่ายการตลาดลง ซึ่งทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่จำเป็นต้องใช้พื้นที่สำหรับการเก็บอุปกรณ์การส่งเสริมการขายในชั้น[redacted]ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ รับผิดชอบอีกต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้พิจารณายกเลิกสัญญาเช่าพื้นที่และคืนพื้นที่เช่าในชั้น[redacted]เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและทำให้ตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป ทั้งนี้ ก่อนการเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้เสนองานในตำแหน่งที่ว่างของโรงงานผลิตจังหวัด[redacted] เพื่อให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้พิจารณาและเข้าร่วมการทดสอบในคราวเดียวกับที่เสนองานให้กับลูกจ้างแผนกคลังสินค้าที่จะได้รับผลกระทบจากการยุบแผนกได้พิจารณา และเข้าร่วมการทดสอบเพื่อแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ว่าง ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้แสดงความสนใจและสมัครเข้ารับการทดสอบจากหัวหน้างานของส่วนงานที่มีตำแหน่งว่าง ปรากฏว่าในระหว่างการทดสอบ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ทุจริตการสอบด้วยการใช้โทรศัพท์สอบถามข้อมูลในการสอบจากบุคคลภายนอก จนได้คะแนนการประเมิน ๒๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ผู้ถูกกล่าวหาได้สังเกตเห็นพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว เกิดข้อพิรุธ จึงได้ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำข้อสอบเดิมใหม่อีกครั้งโดยไม่ให้ใช้โทรศัพท์ ปรากฏว่า ในครั้งนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังมีการใช้โทรศัพท์สอบถามข้อมูลในการสอบจากบุคคลภายนอก จนโดนตักเตือนจากเจ้าหน้าที่ที่ดูแลการทดสอบ และเมื่อมีการสอบสัมภาษณ์ โดยถามถึงตัวอย่างข้อสอบที่ได้ทำก่อนหน้านี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับตอบไม่ได้ในหลายหัวข้อ จึงทำให้เกิดข้อสงสัยและได้ทำการสอบในหัวข้อเดิมใหม่อีกครั้ง ปรากฏว่าในครั้งหลังนี้ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำข้อสอบได้เพียง ๘ คะแนนเท่านั้น ซึ่งถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบ ทั้งที่การทำข้อสอบครั้งแรกและครั้งที่สองนั้น มีระยะเวลาห่างกันเพียงไม่กี่ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งหลังจากการสอบดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้สอบถามผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงคะแนนที่มีความแตกต่างกันดังกล่าว ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงยอมรับว่าได้ทุจริตการทดสอบจริง ด้วยการโทรศัพท์ไปสอบถามข้อมูลคำตอบจากบุคคลภายนอก การกระทำของผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ผ่านการทดสอบและไม่ได้รับการพิจารณาให้ไปสัมภาษณ์งานในตำแหน่งอีก ประกอบกับการที่ผู้ถูกกล่าวหาได้คืนพื้นที่เช่าซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ แล้ว จึงไม่มีสถานที่ทำงานและงานในลักษณะดังกล่าวอีกต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่สามารถรับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานตามคำร้องได้อีก

ในวันที่บอกเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้เสนอให้ลูกจ้างแผนกคลังสินค้าสมัครเข้าทดสอบงานในตำแหน่ง พนักงานห้องบรรจุ (Filling Operation) จำนวน ๔ ตำแหน่ง ช่างเทคนิคห้องบรรจุกระป๋อง (Canning Technician) จำนวน ๑ ตำแหน่ง Utility Technician จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยลูกจ้างในแผนกคลังสินค้าผ่านการทดสอบ และได้ทำงานในตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ คน โดยนับอายุงานต่อเนื่อง แต่ผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงผู้กล่าวหาที่ ๒๒ กลับปฏิเสธ และไม่สมัครเข้าทดสอบงานในตำแหน่งที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอ ดังนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๓๓ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ โดยจ่ายค่าชดเชยและสินจ้าง

แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ครบถ้วนแล้ว ทั้งนี้มีนาย[redacted] เป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินการขออนุญาตจากศาลแรงงานกลาง เพื่อเลิกจ้างด้วยเหตุข้างต้น ซึ่งปัจจุบันคดียังอยู่ในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลาง หลังจากยุบแผนกคลังสินค้ามีการเปิดรับสมัครลูกจ้างในฝ่าย Production และ Engineering เพียง ๗ ตำแหน่งดังกล่าว และตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๖๖ มีประกาศรับเพิ่มอีก ๑๓ ตำแหน่ง เนื่องจากทดแทนลูกจ้างที่ลาออกจำนวน ๑๒ คน และถูกเลิกจ้างตามคำสั่งอนุญาตเลิกจ้างของศาลแรงงานจำนวน ๑ ตำแหน่ง ซึ่งภาพถ่ายหรือประกาศการรับสมัครงานอื่นนั้น เป็นเอกสารเท็จที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้จัดทำขึ้น และเป็นการแอบอ้างเพื่อทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสียหาย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่ามีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน เคยเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน[redacted] เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ สหภาพแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาต่างยื่นข้อเรียกร้องต่อกัน ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงได้ส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำชี้ขาดที่[redacted] ฉบับลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยให้มีผลใช้บังคับนับแต่วันชี้ขาดเป็นต้นไป ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ เลิกจ้างลูกจ้างแผนกคลังสินค้าและฝ่ายองค์กรสัมพันธ์จำนวน ๓๓ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน ให้มีผลการเลิกจ้างในวันที่ ๓๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ เนื่องจากประสบปัญหาการขาดทุนในปี ๒๕๖๔ ต่อเนื่องปี ๒๕๖๕ มีภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและต้นทุนการผลิตที่มีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงต้องยุบแผนกคลังสินค้าและคืนพื้นที่ห้องเก็บสินค้า ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อให้บริษัทฯ สามารถอยู่รอด และแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ได้ จึงมีความจำเป็นต้องยุบแผนกคลังสินค้าและลดขนาดของฝ่ายการตลาดลง ซึ่งรวมถึงตำแหน่งงานของลูกจ้างในแผนกคลังสินค้าที่โรงงานจังหวัด[redacted]และตำแหน่งงานที่ห้องเก็บสินค้าที่ชั้น[redacted]อาคาร[redacted]ด้วย และไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมจะบรรจุให้ได้ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ว่าจ้างบริษัท[redacted]ให้เป็นผู้บริหารคลังสินค้าแทนผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการชี้แจงว่าจะมีการยุบแผนกคลังสินค้าให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน หรือสหภาพแรงงานทราบล่วงหน้า ซึ่งในวันที่บอกเลิกจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างจำนวนรวม ๓๖ คน ทราบว่ามีตำแหน่งงานว่างจำนวน ๗ ตำแหน่ง ประกอบด้วย พนักงานห้องบรรจุ (Filling Operation) จำนวน ๔ ตำแหน่ง ช่างเทคนิคห้องบรรจุกระป๋อง (Canning Technician) จำนวน ๑ ตำแหน่ง Utility Technician จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยลูกจ้างที่ประสงค์จะสมัครทำงานในตำแหน่งดังกล่าวจะต้องทำแบบทดสอบและสอบสัมภาษณ์ ซึ่งมีลูกจ้างในแผนกคลังสินค้าผ่านการทดสอบ และได้ทำงานในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ คน หลังจากการเลิกจ้างมีลูกจ้างประมาณ ๘ คน ได้ทยอยสมัครเข้าทำงานกับบริษัท[redacted]และยินยอมลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลงการรับเงินช่วยเหลือจากผู้ถูกกล่าวหาประมาณ ๓ เดือน ในปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาประสบภาวะขาดทุนประมาณ ๑,๔๐๐ ล้านบาท เนื่องจากมีภาระหนี้สินที่ต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาขั้นต้นจำนวนถึง ๒,๑๘๔ ล้านบาท ให้แก่บริษัท[redacted] สำหรับในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหายังประสบภาวะขาดทุนต่อเนื่องประมาณ ๒๔๔ ล้านบาท โดยในปี ๒๕๖๕

ผู้ถูกกล่าวหามียอดขายลดลงกว่าปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๐ ล้านบาท แต่ต้นทุนขายในปี ๒๕๖๕ กลับปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าในปี ๒๕๖๔ เป็นจำนวนมากถึง ๗๑๙,๔๕๔,๓๘๕ บาท จากปัญหาต้นทุนขายปรับตัวเพิ่มสูงขึ้นและภาวะปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในระหว่างที่เกิดสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อโควิด ๑๙ ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาการขาดสภาพคล่องเกิดเป็นปัญหาต่อเนื่องมานับตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน จึงได้มีการกู้ยืมเงินระยะสั้นจากสถาบันการเงินมาแล้วจำนวน ๓ ครั้ง เพื่อให้มีเงินสดเพียงพอช่วยให้ธุรกิจมีสภาพคล่องสามารถดำเนินกิจการต่อได้ไม่ขะงักกลางคันเป็นวงเงินรวม ๘,๓๗๐ ล้านบาท จึงมีความจำเป็นต้องลดรายจ่ายเพื่อให้ธุรกิจยังดำเนินการต่อไปได้เพื่อให้ขาดทุนน้อยที่สุด ซึ่งแผนกคลังสินค้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาแต่ไม่ใช่ธุรกิจหลัก ต่อมาในเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้มีการพิจารณายุบแผนกคลังสินค้า และได้ว่าจ้าง[redacted] ให้บริหารคลังสินค้าแทนทั้งหมดโดยเป็นไปตามมติประชุมคณะผู้บริหารเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายลงได้ทันทีและมีส่วนต่างของค่าใช้จ่ายที่ลดลงปีละประมาณ ๒๐ ล้านบาท เดิมแผนกคลังสินค้าโรงงานผลิตจังหวัด[redacted]มีลูกจ้างระดับปฏิบัติการจำนวนประมาณ ๓๕ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๒๒ และมีลูกจ้างในตำแหน่งผู้จัดการแผนก ๓ คน และมีลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหัวหน้างาน (Supervisor) จำนวน ๕ คน ซึ่งการยุบแผนกคลังสินค้าผู้ถูกกล่าวได้เลิกจ้างลูกจ้างระดับปฏิบัติการ (Blue Collar) ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานแผนกคลังสินค้าจังหวัด[redacted]และที่ปฏิบัติงานใต้ตึกชั้น[redacted]อาคาร[redacted]แต่ไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างระดับหัวหน้างาน (White Collar) จำนวน ๘ คน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการมอบหมายหน้าที่เพิ่มเติม และให้ทำหน้าที่ประสานงานด้านคลังสินค้ากับเจ้าหน้าที่ บริษัท[redacted] ทั้งนี้ตั้งแต่เดือนมกราคม – มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศรับสมัครงานในแผนกต่าง ๆ เพียง ๑๓ ตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งทดแทนลูกจ้างที่ลาออกและถูกเลิกจ้างตามคำอนุญาตของศาล

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ เดิมปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้ามาตั้งแต่ปี ๒๕๓๙ ทำหน้าที่คีย์ข้อมูลการรับจ่ายสินค้า ต่อมาในปี ๒๕๕๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ กับลูกจ้างรายอื่นรวม ๑๘ คน เนื่องจากมีความจำเป็นในการปรับลดพื้นที่คลังสินค้า ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ เห็นว่าการถูกเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่[redacted]ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๘ สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวจึงได้ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง[redacted]ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา โดยศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายแล้ว พิพากษากลับให้ยกฟ้อง ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๒ เรียกผู้กล่าวหาที่ ๑ ให้เข้าไปรายงานตัวกับผู้ถูกกล่าวหาในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๒ และมีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๒ เรื่องการมอบหมายตำแหน่งหน้าที่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๒ ซึ่งระบุว่าได้พิจารณาตำแหน่งที่เหมาะสมให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานธุรการ สังกัดฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ โดยให้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานใหญ่ และจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือนซึ่งจากเดิมได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ในฝ่ายดังกล่าวมีลูกจ้างประมาณ ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ มีนางสาว[redacted]เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา

ให้ปฏิบัติหน้าที่ในห้องเก็บของชั้น[redacted]ของอาคาร[redacted]และมีโต๊ะทำงานให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยให้รับผิดชอบเปิด – ปิด ห้องดังกล่าวซึ่งเป็นที่จัดเก็บนมสวัสดิการ นมที่มีปัญหาและถูกลูกค้าส่งคืนของฝ่ายขายและอุปกรณ์สำนักงานต่าง ๆ ผู้ถูกกล่าวหาได้มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่สนับสนุนเบิกจ่ายนมสวัสดิการให้กับฝ่ายการตลาด โดยการนับสินค้าซึ่งพนักงานขายจะมารับนมไปเอง การเบิกจ่ายนมสวัสดิการจะมีการเบิกจ่ายประมาณสัปดาห์ละ ๑ วัน จากการที่ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาภาวะขาดทุนจึงจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงอย่างต่อเนื่อง และได้ลดขนาดของฝ่ายการตลาดลง ซึ่งทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่จำเป็นต้องใช้พื้นที่สำหรับการเก็บอุปกรณ์การส่งเสริมการขายในชั้น[redacted]ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ รับผิดชอบอีกต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้พิจารณายกเลิกสัญญาเช่าพื้นที่และคืนพื้นที่เช่าในชั้น[redacted] เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและทำให้ตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีความจำเป็นอีกต่อไปผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑

จากข้อเท็จจริงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานระหว่างวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๓๑ – ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ถือได้ว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่สหภาพแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาจะมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อกัน ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คำชี้ขาดมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน จึงได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เว้นแต่จะได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แต่มิได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุตามข้อยกเว้นดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ กรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุการเลิกจ้างเนื่องจากประสบปัญหาการขาดทุนในปี ๒๕๖๔ ต่อเนื่องปี ๒๕๖๕ มีภาระต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และต้นทุนการผลิตที่มีการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงต้องยุบแผนกคลังสินค้าโรงงานจังหวัด[redacted]และคืนพื้นที่ห้องเก็บสินค้าที่ชั้น[redacted] อาคาร[redacted]ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อลดค่าใช้จ่าย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดและแข่งขันกับผู้ประกอบการรายอื่น ๆ ได้ ซึ่งรวมถึงเลิกจ้างตำแหน่งงานของลูกจ้างในแผนกคลังสินค้าที่โรงงานจังหวัด[redacted] และตำแหน่งงานที่ห้องเก็บสินค้าที่ชั้น[redacted] อาคาร[redacted]ด้วย และไม่สามารถหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้ โดยเปลี่ยนเป็นการใช้บริการจากผู้ให้บริการด้านคลังสินค้าจากภายนอกแทนทั้งหมดโดยเป็นไปตามมติประชุมคณะผู้บริหารเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ให้ว่าจ้างบริษัท[redacted] ซึ่งบริษัท[redacted]ได้เข้าเริ่มปฏิบัติงานในแผนกคลังสินค้าของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงแม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะอ้างว่าการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหายุบแผนกคลังสินค้าโรงงานจังหวัด[redacted]และคืนพื้นที่ห้องเก็บสินค้าที่ชั้น[redacted] อาคาร[redacted]ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลือกที่จะเลิกจ้างลูกจ้างระดับปฏิบัติการ (Blue Collar) ทั้งหมด และไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างระดับหัวหน้างาน (White Collar) แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการมอบหมายหน้าที่ให้ลูกจ้างระดับหัวหน้างานเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานและประสานงานด้านคลังสินค้ากับเจ้าหน้าที่ของบริษัท[redacted] และการบริหารคลังสินค้าของบริษัท[redacted] ยังคงใช้พื้นที่แผนกคลังสินค้าเดิมของผู้ถูกกล่าวหานั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ยกเลิกงานของแผนกคลังสินค้า แต่เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่างานของแผนกคลังสินค้าก็ยังคงมีเนื้องานอยู่ เพียงแต่ผู้ถูกกล่าวหามิได้บริหารเองแต่ให้บริษัท[redacted]เป็นผู้ดำเนินการแทน จึงเป็นกรณีที่ไม่มี

ความจำเป็นเพียงพอ โดยงานบริหารคลังสินค้าถึงแม้ว่าไม่ใช่ธุรกิจหลักแต่เป็นส่วนหนึ่งในธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหา และเห็นได้ชัดว่าผู้ถูกกล่าวหาต้องการได้ประโยชน์จากการประกอบกิจการแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้คำนึงถึงความเดือดร้อนของลูกจ้างทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างก็มีส่วนทำให้นายจ้างได้กำไรจากการประกอบกิจการติดต่อกันหลายปี และการที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าประสบภาวะขาดทุนตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ ต่อเนื่องปี ๒๕๖๕ เป็นเหตุให้ต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากยุบแผนกคลังสินค้าเพื่อความอยู่รอดของกิจการนั้น เห็นว่าการขาดทุนปี ๒๕๖๔ เนื่องจากมีภาระหนี้สินที่ต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาขั้นต้น ถึงแม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะได้วางหนังสือค้ำประกันต่อศาลแพ่งแล้วแต่คดีความก็ยังไม่ถึงที่สุดซึ่งไม่ปรากฏชัดแจ้งว่าแนวโน้มในการดำเนินธุรกิจของผู้ถูกกล่าวหาในปีต่อ ๆ ไปจะต้องประสบภาวะวิกฤตถึงขั้นไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้หากไม่แก้ไขจัดการโดยวิธีการยุบแผนกและเลิกจ้างลูกจ้างแผนกคลังสินค้าตั้งแต่ต้นดังที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้าง ตลอดจนผู้ถูกกล่าวหาเลือกใช้วิธีการเลิกจ้างในทันทีเพื่อลดค่าใช้จ่ายโดยมิได้มีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดก่อนการเลิกจ้าง และไม่ได้แสวงหาทางเลือกอื่นมาเปรียบเทียบนอกเหนือจากการเลิกจ้างลูกจ้างแผนกคลังสินค้า ถือได้ว่าเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาเพียงฝ่ายเดียว โดยในวันบอกเลิกจ้างก็แจ้งว่ามีตำแหน่งงานว่างเพียง ๗ ตำแหน่ง ซึ่งมีจำนวนไม่พอกับจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ในสถานการณ์ดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหายังไม่ได้ดำเนินการอย่างสุดความสามารถในการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับผู้กล่าวหาได้มีโอกาสในการทำงานต่อไป หรืออย่างน้อยให้ผู้กล่าวหามีโอกาสเลือกหรือตัดสินใจว่าจะทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่อไปหรือไม่

กรณีผู้กล่าวหาที่ ๑ นั้น หลังจากที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งเมื่อปี ๒๕๕๘ ให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาเมื่อปี ๒๕๖๑ ว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชอบด้วยกฎหมายแล้วนั้น ก็ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานในเดือนมกราคม ๒๕๖๒ แต่มิได้มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิบัติงานที่แผนกคลังสินค้าเนื่องจากอ้างว่าไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยมอบหมายให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานธุรการ สังกัดฝ่ายองค์กรสัมพันธ์ และให้ปฏิบัติงาน ณ ห้องเก็บสินค้าชั้น [redacted] อาคาร [redacted] ทำหน้าที่สนับสนุนเบิกจ่ายนมให้กับฝ่ายการตลาด และเบิกจ่ายนมสวัสดิการให้กับพนักงาน ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมรับและไม่ได้มีการโต้แย้งหรือร้องขอให้มอบหมายงานในตำแหน่งอื่น กรณีนี้เห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยอ้างเหตุเพราะผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาภาวะขาดทุนจึงจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงอย่างต่อเนื่อง และได้ลดขนาดของฝ่ายการตลาดลง ซึ่งทำให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่จำเป็นต้องใช้พื้นที่สำหรับการเก็บอุปกรณ์การส่งเสริมการขายในชั้น [redacted] อาคาร [redacted] ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ รับผิดชอบอีกต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้พิจารณายกเลิกสัญญาเช่าพื้นที่และคืนพื้นที่เช่าในชั้น [redacted] เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและทำให้ตำแหน่งงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีความจำเป็นอีกต่อไปผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ โดยในหนังสือเลิกจ้างได้ระบุเหตุผลเดียวกับการเลิกจ้างลูกจ้างแผนกคลังสินค้า ซึ่งเป็นการเลิกจ้างที่ได้เจาะจงเฉพาะผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่สังกัดฝ่ายองค์กรสัมพันธ์เพียงคนเดียวเท่านั้น จากข้อเท็จจริงปรากฏว่างานที่ผู้ถูกล่าวหามอบหมายงานให้ผู้กลาวหาที่ ๑ ปฏิบัติหลังจากศาลฎีกามีคำพิพากษา ถือได้ว่าเป็นงานที่ไม่ต้องใช้ฝีมือหรือความรู้ความเชี่ยวชาญมากนัก สามารถย้ายสับเปลี่ยนไปทำงานอื่นได้โดยไม่ต้องเลิกจ้าง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหามิได้ดำเนินการในการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้มีโอกาสในการทำงานต่อไป เหตุในการเลิกจ้างจึงเป็นนโยบายของผู้ถูกกล่าวหาที่ประสงค์จะลดค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนขององค์กรลงเท่านั้น เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาเพียงฝ่ายเดียว

การที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างสาเหตุแห่งการเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน มาจากการยุบแผนกคลังสินค้าโรงงานจังหวัด[redacted]และคืนพื้นที่ห้องเก็บสินค้าที่ชั้น [redacted] อาคาร[redacted] ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวแม้ว่าจะเป็นอำนาจในการบริหารจัดการของผู้ถูกกล่าวหา แต่เป็นกรณีไม่มีความจำเป็นเพียงพอเป็นการเลิกจ้างโดยกระทำไปเพื่อประโยชน์ของผู้ถูกกล่าวหาที่จะลดต้นทุนเพียงฝ่ายเดียวไม่ได้คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้กล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ดำเนินการอย่างสุดความสามารถในการหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้กับผู้กล่าวหาได้มีโอกาสในการทำงานต่อไป หรืออย่างน้อยให้ผู้กล่าวหามีโอกาสเลือกหรือตัดสินใจว่าจะทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่อไปหรือไม่ และการที่อ้างว่าประสบภาวะขาดทุนสองปีติดต่อกันนั้น เห็นว่าแม้ผู้ถูกกล่าวหาจะขาดทุนแต่ก็ยังไม่ถึงขนาดที่ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เนื่องจากปี ๒๕๖๔ เป็นการขาดทุนเพราะต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาชั้นต้น แต่ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหามีผลประกอบการที่มีกำไรมาโดยตลอด ถึงแม้ว่าในปี ๒๕๖๕ จะประสบภาวะขาดทุนแต่เมื่อพิจารณางบแสดงฐานะการเงิน ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ แสดงให้เห็นว่ายังคงมีกำไรสะสมอยู่ อีกทั้งเมื่อพิจารณาอายุของผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คนแล้ว เห็นว่ามีผู้กล่าวหาจำนวน ๑๗ คน ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และในจำนวน ๑๗ คน มีจำนวน ๑๒ คน ที่มีอายุ ๕๕ ปีขึ้นไป และมีจำนวน ๑ คน ทีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ที่จะเกษียณอายุงานในเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ และเมื่อพิจารณาอายุงานของผู้กล่าวหา เห็นว่ามีผู้กล่าวหาจำนวน ๑๗ คน ที่มีอายุงาน ๒๐ ปีขึ้นไป และในจำนวน ๑๗ คน มีจำนวน ๔ คน ที่มีอายุงานเกิน ๓๐ ปีขึ้นไป ซึ่งการเลิกจ้างกรณีนี้เป็นกรณีที่ผู้กล่าวหาส่วนใหญ่มีอายุมากแล้วและทำงานกับผู้ถูกกล่าวหามาเป็นระยะเวลานาน การถูกเลิกจ้างก่อนเกษียณอายุงานอย่างกะทันหันโดยมิได้สมัครใจและมิได้กระทำความผิดใดย่อมทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของลูกจ้างเนื่องจากขาดรายได้ในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ซึ่งหากไม่ถูกเลิกจ้างเสียก่อนและได้ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุงานผู้กล่าวหาย่อมมีโอกาสจะได้รับเงินสิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุงานจากผู้ถูกกล่าวหาตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นจึงเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท[redacted] โดยนาย[redacted]และนาง[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง[redacted] กับพวกรวม ๒๒ คน ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาทั้ง ๒๒ คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม โดยลักษณะงานเหมาะสมกับทักษะความสามารถและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ [redacted] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายสนั่น อนันตะดิษฐ)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

ลงชื่อ [redacted] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัดเกล้า เขาวลิต)
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) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

# บัญชีรายชื่อแนบท้าย

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่งสุดท้าย | วันที่เริ่มทำงาน | อายุงาน | | | อัตราค่าจ้างรายวัน (บาท) | วันที่เป็นสมาชิก สร. | อายุตัว (ปี) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | ปี | เดือน | วัน | | | |
| ๑ | นาง | | | ๒๖ | | | | | ๕๖ |
| ๒ | นาย | | | ๒๘ | | | | | ๕๐ |
| ๓ | นาย | | | ๒๕ | | | | | ๕๓ |
| ๔ | นางสาว | | | ๑๗ | | | | | ๕๖ |
| ๕ | นาย | | | ๓๓ | | | | | ๕๘ |
| ๖ | นาย | | | ๑๔ | | | | | ๕๙ |
| ๗ | นาย | | | ๒๒ | | | | | ๔๕ |
| ๘ | นาย | | | ๒๖ | | | | | ๕๓ |
| ๙ | นาย | | | ๓ | | | | | ๔๒ |
| ๑๐ | นาย | | | ๓ | | | | | ๒๘ |
| ๑๑ | นาง | | | ๒๕ | | | | | ๕๐ |
| ๑๒ | นาย | | | ๓๒ | | | | | ๕๕ |
| ๑๓ | นาย | | | ๒๕ | | | | | ๕๒ |
| ๑๔ | นาง | | | ๒๙ | | | | | ๕๗ |
| ๑๕ | นาย | | | ๒๕ | | | | | ๕๖ |
| ๑๖ | นาย | | | ๔ | | | | | ๓๖ |
| ๑๗ | นาย | | | ๓๑ | | | | | ๕๙ |
| ๑๘ | นาย | | | ๓๔ | | | | | ๖๐ |
| ๑๙ | นาย | | | ๒๕ | | | | | ๕๗ |
| ๒๐ | นาย | | | ๒๕ | | | | | ๔๗ |
| ๒๑ | นาย | | | ๒๗ | | | | | ๕๕ |
| ๒๒ | นาย | | | ๒๒ | | | | | ๕๘ |

# คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
# ที่ ๔๘/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

ระหว่าง
- นางสาว[redacted] ผู้กล่าวหา
- บริษัท[redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
- โดยนาง[redacted]กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ นางสาว[redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาบริษัท [redacted] โดยนาง[redacted]กรรมการผู้มีอำนาจนายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าผู้ถูกกล่าวหาปรับลดตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.วิชาชีพ) เป็นเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน ไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ และลงโทษตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร เพราะเหตุผู้กล่าวหาทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นจำเลยร่วมกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และทำคำฟ้องแย้งต่อศาลแรงงานกลาง เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ทำในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ประจำโรงงานที่จังหวัด[redacted] จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ เท่ากับค่าจ้างจำนวน ๑.๕ เดือน และยกเลิกหนังสือเตือน ฉบับลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผลพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ และ System Control และถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากผู้กล่าวหาได้ทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีผู้ถูกกล่าวหา

จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างอื่นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ภายหลังจากถูกเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าถูกเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการมีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน แต่เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งแล้วไม่เห็นพ้องด้วย และได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเพิกถอนคำสั่ง เป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] ซึ่งศาลพิจารณาและพิพากษาว่าคดีไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นคดีหมายเลขแดงที่ ร [redacted] คดีเป็นที่สุดไม่มีฝ่ายใดอุทธรณ์ และเมื่อวันที่ [redacted] กันยายน ๒๕๖๕ ศาลแรงงานกลางได้ออกคำบังคับให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำพิพากษา จากนั้นเมื่อวันที่ [redacted] ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาเข้าทำงานโดยมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับ ๒ จากเดิมที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพเป็นตำแหน่งระดับ ๗ และยังได้ย้ายสถานที่นั่งทำงานจากในส่วนของสำนักงาน มาอยู่แผนกวิศวกรรม แต่ยังคงได้รับค่าจ้างในอัตราเดิมก่อนเลิกจ้าง ต่อมาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ทำคำขอออกหมายบังคับคดีตามคำพิพากษาในคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] คดีหมายเลขแดงที่ ร [redacted] ระหว่างบริษัท [redacted] โจทก์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กับพวกรวม ๒ คน จำเลย สืบเนื่องมาจากเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามคำพิพากษาโดยถูกต้อง โดยรับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งระดับ ๒ จากเดิมที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ เป็นตำแหน่งระดับ ๗ เป็นการลดตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมอย่างมาก จึงเป็นการไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล และเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ชำระหนี้ตามคำพิพากษาในต้นเงินพร้อมดอกเบี้ยรวมเป็นเงินจำนวน ๕๔๕,๐๔๔.๒๐ บาท เพื่อขอใช้ค่าเสียหายตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นจำนวนเงินที่ไม่ถูกต้องโดยจำนวนเงินค่าเสียหายตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่สั่งให้จ่ายเท่ากับค่าจ้างนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยร้อยละ ๕ ตามคำพิพากษารวมเป็นเงิน จำนวน ๗๕๘,๖๑๐.๑๑ บาท แต่ผู้ถูกกล่าวหานำค่าชดเชยที่จ่ายให้แก่ผู้กล่าวหาเมื่อเลิกจ้างเป็นเงินจำนวน ๑๗๗,๖๙๙ บาท พร้อมดอกเบี้ยเป็นเงิน จำนวน ๒๔,๘๖๖.๙๑ บาท รวมเป็นเงิน จำนวน ๒๑๓,๕๖๕.๙๑ บาท มาหักกลบลบหนี้จากค่าเสียหายซึ่งไม่ถูกต้องเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธิคิดดอกเบี้ยจากต้นเงินค่าชดเชยที่ผู้กล่าวหาต้องคืนให้ผู้ถูกกล่าวหา จึงเป็นการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามคำพิพากษา ซึ่งเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ศาลได้ออกนั่งพิจารณาคดี และได้สอบถามคู่ความทั้งสองฝ่ายโดยผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาสามารถตกลงกันได้ในชั้นบังคับทั้งในส่วนของจำนวนเงินและการรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และผู้กล่าวหาขอถอนคำร้องขอหมายตั้งเจ้าพนักงานบังคับคดี ศาลอนุญาตให้ผู้กล่าวหาถอนคำร้องดังกล่าวได้ และทั้งสองฝ่ายแถลงว่าไม่จำเป็นต้องให้ศาลนัดเพื่อสอบถามการปฏิบัติตามข้อตกลงข้างต้นอีก ซึ่งการที่ผู้กล่าวหาไม่ติดใจในคำขอบังคับข้างต้น และได้ถอนคำร้องดังกล่าวมิใช่เป็นการที่ผู้กล่าวหายอมรับในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ แต่เป็นกรณีที่ผู้กล่าวหาประสงค์ที่จะใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

กรณีเงินโบนัสผู้กล่าวหาได้รับโบนัสในระดับเกรด A มาโดยตลอด แต่เมื่อผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าไปทำงานเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ แม้จะมีระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพียง ๒ เดือน ก็ตาม แต่การที่ผู้กล่าวหามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพียง ๒ เดือน นั้น เป็นเพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเองมิใช่ความผิดของผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่มีข้อบกพร่องใดจึงควรที่จะได้รับโบนัสในเกรด A เท่ากับค่าจ้าง ๑.๕ เดือน สำหรับกรณีหนังสือเตือนนั้น ผู้กล่าวหายอมรับว่าได้รับแจ้งด้วยวาจาจากหัวหน้างานไม่ให้ผู้กล่าวหานำคอมพิวเตอร์มาใช้ในที่ทำงาน หากจะทำงานด้านเอกสารให้ไปแจ้งกับเจ้าหน้าที่บุคคล โดยเป็นการห้ามผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวเท่านั้น และไม่มีระเบียบใดในเรื่องดังกล่าว อีกทั้งคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ที่ผู้กล่าวหานำไปใช้ในที่ทำงานเป็นการจัดซื้อโดยผู้ถูกกล่าวหาสนับสนุนค่าใช้จ่ายร้อยละ ๗๐ ผู้กล่าวหาจ่ายเองร้อยละ ๓๐ ซึ่งลูกจ้างอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ก็ได้รับการสนับสนุนเช่นเดียวกับผู้กล่าวหา โดยเหตุผลที่ผู้กล่าวหานำคอมพิวเตอร์ไปใช้ในที่ทำงาน นั้น เป็นการนำไปใช้ในงานจริง ๆ มิใช่เป็นการนำไปใช้ส่วนตัวการที่ผู้ถูกกล่าวหามีหนังสือเตือนผู้กล่าวหาจึงเป็นการกลั่นแกล้ง

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย[redacted] และนาง[redacted] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก้ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] ซอย[redacted] แยก[redacted] ถนน[redacted] แขวง[redacted] เขต[redacted] ประกอบกิจการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ๒๑๖ คน มีสำนักงานสาขา (๑) ตั้งอยู่เลขที่[redacted] หมู่ [redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัด[redacted] สำนักงานสาขา (๒) ตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ตำบล[redacted] อำเภอ[redacted] จังหวัด[redacted] มีวันทำงานปกติวันจันทร์ - วันเสาร์เว้นเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันสิ้นเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร ผู้ถูกกล่าวหารับว่าผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่[redacted] กรกฎาคม ๒๕๕๘ ตำแหน่งหน้าที่สุดท้ายเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพและ System Control และถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ [redacted] กรกฎาคม ๒๕๖๓ ซึ่งผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรณีการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ [redacted] ลงวันที่[redacted] ธันวาคม ๒๕๖๓ ว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นพ้องด้วย จึงได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเพิกถอนคำสั่งเป็นคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] ต่อมาศาลได้มีคำพิพากษาไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นคดีหมายเลขแดงที่ ร [redacted] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติคำพิพากษาโดยรับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานเมื่อวันที่[redacted] ตุลาคม ๒๕๖๕ และได้มอบหมายให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิมตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ทำคำขอออกหมายบังคับคดีตามคำพิพากษาในคดีหมายเลขดำที่ ร [redacted] คดีหมายเลขแดงที่ ร [redacted] ระหว่างบริษัท [redacted] โจทก์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กับพวกรวม ๒ คน จำเลย โดยกล่าวอ้างว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษา กรณีปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่มีระดับต่ำกว่าเดิม และสถานที่นั่งทำงานไม่มีความปลอดภัย ซึ่งศาลได้นัดพิจารณาเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

ซึ่งทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้โดยผู้กล่าวหายอมรับเกี่ยวกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงานว่าเป็นตำแหน่งในระดับเดียวกันกับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพที่เป็นตำแหน่งก่อนถูกเลิกจ้าง และสถานที่นั่งทำงานผู้กล่าวหายอมรับตามที่ปรากฏตามภาพถ่ายที่ผู้ถูกกล่าวหานำส่งศาล สำหรับกรณีเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาไม่ได้รับการพิจารณาโบนัสเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาตามแบบการประเมินการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ในการประเมินจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ไม่ได้มีเฉพาะผู้กล่าวหาที่ไม่ได้รับการพิจารณาเงินโบนัส ซึ่งมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับพิจารณาโบนัสรวม ๕๕ คน ซึ่งหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับโบนัสจะต้องมีอายุงาน ๑ ปีขึ้นไป และเป็นลูกจ้างประจำโดยลูกจ้างที่ได้รับโบนัสจะต้องได้เกรด A B และ C ส่วนเกรด D จะไม่ได้รับโบนัส โดยเป็นการคำนวณโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ (นับสถิติตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ – วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕) ซึ่งผู้กล่าวหากลับเข้าปฏิบัติงานหลังจากถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวน ๒ เดือน และมีผลการประเมินที่ ๒๖.๔ คะแนน อยู่ในเกรด D จึงไม่ได้รับโบนัส ซึ่งผลการประเมินของผู้กล่าวหาก่อนที่จะถูกเลิกจ้าง นั้น ได้รับการประเมินที่เกรด A และ B ส่วนกรณีเกี่ยวกับหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ นั้น เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้จัดทำระบบแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงทางไซเบอร์และนโยบายการรักษาข้อมูลความลับมีผลบังคับใช้วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามแผนการป้องกันดังกล่าว โดยได้นำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ส่วนตัวเข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งหัวหน้างานได้แจ้งด้วยวาจาแล้วว่าห้ามนำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) มาใช้ในที่ทำงาน เนื่องจากงานในหน้าที่ของผู้กล่าวหาไม่มีความจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ โดยให้ใช้เฉพาะแบบฟอร์มที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้เท่านั้น แต่ผู้กล่าวหาก็ไม่เชื่อฟังยังคงนำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ส่วนตัวเข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้างานที่เป็นผู้บังคับบัญชา การที่ผู้กล่าวหาไม่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานหมวดที่ ๘ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๒ วินัยหรือมาตรฐานความประพฤติที่ดี ข้อ ๒.๑ พนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อ ๒.๒ พนักงานต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องเตือนเป็นหนังสือเป็นการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยชอบมิได้เป็นการกลั่นแกล้งแต่อย่างใด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาและข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงานไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ และลงโทษเตือนผู้กล่าวหาเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า หลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าถูกเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการมีคำสั่งว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นพ้องด้วยและได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเพิกถอนคำสั่งซึ่งศาลพิจารณาและพิพากษาว่าคดีไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คดีเป็นที่สุดไม่มีฝ่ายใดอุทธรณ์ และเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๕ ศาลแรงงานกลางได้ออกคำบังคับให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติ

ตามคำพิพากษา จากนั้นเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาเข้าทำงานโดยมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงานซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่าเป็นตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าเดิมไม่เป็นไปตามคำสั่งและคำพิพากษาของศาล ต่อมาวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ทำคำขอออกหมายบังคับคดีตามคำพิพากษา ซึ่งเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ศาลได้ออกนั่งพิจารณาคดี และได้สอบถามคู่ความทั้งสองฝ่ายโดยผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาสามารถตกลงกันได้ในชั้นบังคับ ทั้งในส่วนของจำนวนเงินและการรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และผู้กล่าวหาขอถอนคำร้องขอหมายตั้งเจ้าพนักงานบังคับคดี ศาลอนุญาตให้ผู้กล่าวหาถอนคำร้องดังกล่าวได้ และทั้งสองฝ่ายแถลงว่าไม่จำเป็นต้องให้ศาลนัดเพื่อสอบถามการปฏิบัติตามข้อตกลงข้างต้นอีก โดยผู้กล่าวหาปฏิเสธว่าการที่ไม่ติดใจในคำขอบังคับข้างต้น และได้ถอนคำร้องดังกล่าวมิใช่เป็นการที่ผู้กล่าวหายอมรับในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่แต่เป็นกรณีที่ผู้กล่าวหาประสงค์ที่จะใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่วนผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่า การมอบหมายงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงานแก่ผู้กล่าวหา นั้น ถูกต้องแล้ว และทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้เป็นไปตามรายงานกระบวนพิจารณาฉบับลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งจากข้อเท็จจริงข้างต้นเมื่อพิจารณารายงานกระบวนพิจารณาฉบับลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ในคดีหมายเลขดำที่ ร[redacted] คดีหมายเลขแดงที่ ร[redacted] ระหว่างบริษัท[redacted]โจทก์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กับพวก รวม ๒ คน จำเลย เห็นว่าเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ศาลได้ออกนั่งพิจารณาคดี และได้สอบถามคู่ความทั้งสองฝ่ายโดยผู้ถูกกล่าวหาแถลงว่าตำแหน่งของผู้กล่าวหาอยู่ในระดับ ๗ ตามสำเนาโครงสร้างที่ยื่นศาลวันนี้ ผู้กล่าวหาแถลงว่าแม้ตำแหน่งของผู้กล่าวหาจะอยู่ในระดับ ๗ ตามโครงสร้างบริษัทแต่ลักษณะงานและหน้าที่ที่ทำอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเดิม รวมทั้งที่นั่งในสถานที่ทำงานก็อยู่ในฝ่ายผลิตบริเวณกลางโรงงานติดกับเส้นทางเดินของรถยกของ และได้กลิ่นสารเคมีในระหว่างทำงาน อีกทั้งต้องไปตรวจห้องน้ำวันละ ๘ ครั้ง ซึ่งไม่ใช่หน้าที่ของพนักงานระดับ ๗ จึงขอให้ปรับปรุงในส่วนของหน้าที่การทำงานโดยตัดหน้าที่ในการตรวจห้องน้ำวันละ ๘ ครั้งออกไปจากหน้าที่ และย้ายที่นั่งในที่ทำงานไปยังที่ที่ปลอดภัยมากขึ้น ผู้ถูกกล่าวหาแถลงว่าสามารถปรับปรุงหน้าที่ของผู้กล่าวหาโดยไม่ต้องตรวจห้องน้ำวันละ ๘ ครั้ง และจะย้ายที่นั่งในที่ทำงานของผู้กล่าวหากลับไปยังจุดที่ปรากฏในภาพถ่ายที่นั่งทำงานแผ่นที่ ๒ เอกสารแนบท้ายรายงานฉบับที่ ๓ ซึ่งผู้กล่าวหาแถลงว่าหากผู้ถูกกล่าวหาปรับหน้าที่ของผู้กล่าวหาและที่นั่งในสถานที่ทำงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้กล่าวหาไม่ติดใจขอให้ศาลมีคำสั่งในส่วนนี้ต่อไป ในส่วนของจำนวนเงินที่ผู้ถูกกล่าวหายังจ่ายให้แก่ผู้กล่าวหาไม่ครบตามคำพิพากษา นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้นำมาจ่ายให้ผู้กล่าวหาครบถ้วนแล้วในวันนี้ ผู้กล่าวหาได้รับแล้วไม่ติดบังคับคดีในส่วนของจำนวนเงิน เนื่องจากผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาสามารถตกลงกันได้ในชั้นบังคับ ทั้งในส่วนของจำนวนเงินและการรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และผู้กล่าวหาขอถอนคำร้องขอหมายตั้งเจ้าพนักงานบังคับคดี จึงอนุญาตให้ผู้กล่าวหาถอนคำร้องดังกล่าวได้ และทั้งสองฝ่ายแถลงว่าไม่จำเป็นต้องให้ศาลนัดเพื่อสอบถามการปฏิบัติตามข้อตกลงข้างต้นอีก ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงข้อเท็จจริงตามรายงานกระบวนพิจารณาดังกล่าวแล้ว เห็นว่าเมื่อผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาแถลงรับข้อเท็จจริงต่อศาลถึงตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายให้ผู้กล่าวปฏิบัติว่าเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งหน้าที่ก่อนถูกเลิกจ้างและไม่ติดใจให้ศาลบังคับตามคำขอ จึงมีเหตุผลให้รับฟังได้ว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงานเป็นการปฏิบัติเป็นไปตามคำสั่ง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม และเมื่อเป็นการตกลงกันได้ โดยทั้งสองฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่วนการที่ผู้กล่าวหาอ้างว่าที่ไม่ติดใจในคำขอบังคับข้างต้นและได้ถอนคำร้องดังกล่าวมิใช่เป็นการที่ผู้กล่าวหายอมรับในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่แต่เป็นกรณีที่ผู้กล่าวหาประสงค์ที่จะใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นั้น เห็นว่าไม่มีเหตุผลที่จะรับฟังให้เป็นจริงได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหามอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กรณีเงินโบนัสที่ผู้กล่าวหากล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แก่ผู้กล่าวหานั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า การคำนวณโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ (นับสถิติตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ – วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕) ซึ่งผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าปฏิบัติงานหลังจากถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ เดือน และมีผลการประเมินที่ ๒๖.๔ คะแนน อยู่ในเกรด D จึงไม่ได้รับโบนัส แต่ผู้กล่าวหากล่าวอ้างว่าการที่ผู้กล่าวหามีระยะเวลาการปฏิบัติงานเพียง ๒ เดือน ในรอบระยะเวลาการประเมินเพื่อพิจารณาโบนัส นั้น เป็นเพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเอง ซึ่งจากข้อเท็จจริงรับกันว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานโดยที่ผู้ถูกกล่าวหายื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งศาลมีคำพิพากษาไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่ง คดีถึงที่สุด และผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวกลับเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาจึงมีระยะเวลาการทำงานในรอบการประเมินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ เพียง ๒ เดือน ซึ่งเมื่อพิจารณาผลการประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๕ ของผู้กล่าวหาแล้ว เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาในระดับพอใช้ลงมาโดยได้รับคะแนนอยู่ที่ ๑ ถึง ๕ คะแนนเท่านั้น จากคะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยหลักเกณฑ์การประเมิน นั้น เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินไว้กว้าง ๆ ไม่ได้กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมในการทำงาน ไม่กำหนดเป้าหมาย ไม่มีการแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ ไม่มีการบันทึกผลการปฏิบัติงานในแต่วันไว้ และไม่มีการแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบเพื่อทำการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานต่อไป โดยการให้คะแนนจะอยู่ในการพิจารณาของหัวหน้างาน และนำเสนอเป็นลำดับขั้นต่อไป โดยเมื่อตรวจสอบถึงเหตุผลที่หัวหน้างานผู้ประเมินระบุไว้ในแบบประเมิน ส่วนที่ ๕ ข้อคิดเห็น ข้อ ๕.๒ จุดอ่อน หรือข้อพกพร่อง หรือสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น โดยระบุว่าผู้กล่าวหามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร อันอาจทำให้องค์กรหรือทรัพย์สินเกิดความเสียหาย ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง ทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรืออนุมัติ และในข้อ ๕.๔ บุคลิกของพนักงาน ระบุว่ามีบุคลิกที่ไม่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงานอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้ ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีเจตนาทำตัวเป็นปรปักษ์กับองค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งในข้อระบุดังกล่าวตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหา นั้น ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจนำสืบให้ได้ข้อเท็จจริงตามที่ระบุไว้ และการที่ระบุว่าผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง ก็ไม่ปรากฏว่ามีการว่ากล่าวตักเตือนหรือลงโทษแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาถึงข้อระบุที่ว่ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร อันอาจทำให้องค์กรหรือทรัพย์สิน

เกิดความเสียหาย และมีเจตนาทำตัวเป็นปรปักษ์กับองค์กรอย่างชัดเจน นั้น โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจนำสืบให้เห็นได้ว่าผู้กล่าวหามีพฤติกรรมดังกล่าวจริง และพฤติกรรมที่กล่าวอ้างก็มิได้เคยมีมาก่อนก่อนที่ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาก่อนที่จะถูกเลิกจ้างมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเกรด A และ B มาตลอด จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาระบุในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาเกี่ยวกับทัศนคติหรือการเป็นปรปักษ์กับองค์กรทำให้ไม่ได้รับการพิจารณาโบนัสเป็นเหตุมาจากการที่ผู้กล่าวหาได้ทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานจนนำไปสู่การเลิกจ้าง และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานพร้อมกับจ่ายค่าเสียหาย ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่พิจารณาจ่ายโบนัสให้แก่ผู้กล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กรณีหนังสือเตือน ฉบับลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๖ นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้จัดทำระบบแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงทางไซเบอร์และนโยบายการรักษาข้อมูลความลับมีผลบังคับใช้วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามแผนการป้องกันดังกล่าว โดยได้นำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ส่วนตัวเข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งหัวหน้างานได้แจ้งด้วยวาจาแล้วว่าห้ามนำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) มาใช้ในที่ทำงาน เนื่องจากงานในหน้าที่ของผู้กล่าวหาไม่มีความจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ โดยให้ใช้เฉพาะแบบฟอร์มที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้เท่านั้น แต่ผู้กล่าวหาก็ไม่เชื่อฟังยังคงนำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ส่วนตัวเข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้างานที่เป็นผู้บังคับบัญชา การที่ผู้กล่าวหาไม่เชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยชอบจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานหมวดที่ ๘ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๒ วินัยหรือมาตรฐานความประพฤติที่ดี ข้อ ๒.๑ พนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และข้อ ๒.๒ พนักงานต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา ผู้ถูกกล่าวหาจึงจำเป็นต้องลงโทษเตือนเป็นหนังสือ เป็นการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยชอบมิได้เป็นการกลั่นแกล้งแต่อย่างใด จากข้อเท็จจริงเห็นว่า ตำแหน่งหน้าที่เดิมของผู้กล่าวหาปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพมีความจำเป็นต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานผู้ถูกกล่าวหาจึงอนุญาตให้ผู้กล่าวหานำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ส่วนตัวเข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ แต่ภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๖๕ และมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติหน้าที่จึงไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหานำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ส่วนตัวเข้ามาใช้ โดยให้ใช้เฉพาะแบบฟอร์มที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้เท่านั้นเพื่อให้เป็นไปตามระบบแผนการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงทางไซเบอร์และนโยบายการรักษาข้อมูลความลับที่ผู้ถูกล่าวหาได้จัดทำไว้ ซึ่งภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบถึงข้อเท็จจริงข้างต้นและไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหานำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ส่วนตัวเข้ามาใช้ แต่ผู้กล่าวหากลับไม่เชื่อฟังยังคงฝ่าฝืนคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยการนำคอมพิวเตอร์ (โน้ตบุ๊ค) ส่วนตัวเข้ามาใช้เช่นเดิมแม้ว่าจะเป็นการนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายอันเป็นการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนข้อบังคับในการทำงานหมวดที่ ๘ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๒ วินัยหรือมาตรฐานความประพฤติที่ดี ข้อ ๒.๑ พนักงานจะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ

เกี่ยวกับการทำงาน และข้อ ๒.๒ พนักงาน ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษเตือนผู้กล่าวหาเป็นหนังสือ จึงเป็นการลงโทษอันเนื่องมาจากผู้กล่าวหากระทำความผิดตามข้อบังคับในการทำงาน มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นจำเลยร่วมกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และทำคำฟ้องแย้งต่อศาลแรงงานกลาง ตามที่กล่าวอ้าง ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาลงโทษเตือนผู้กล่าวหาเป็นหนังสือจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่ง กรณีเกี่ยวกับโบนัสที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายโบนัสให้แก่ผู้กล่าวหา นั้น เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงเห็นสมควรที่จะให้ผู้กล่าวหาจ่ายโบนัสแก่ผู้กล่าวหา ซึ่งเงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายเพื่อตอบแทนลูกจ้างจากการทำงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยที่กรณีของผู้กล่าวหามีระยะเวลาการทำงานจำนวน ๒ เดือน ในรอบปีที่มีการประเมินเพื่อจ่ายเงินโบนัสแม้ว่าการที่ผู้กล่าวหามีระยะเวลาการทำงานเพียง ๒ เดือน จะไม่ใช่เป็นเพราะผู้กล่าวหาที่ไม่ประสงค์จะเข้าทำงานแต่เป็นเพราะผู้ถูกกล่าวหาเองที่ไม่ให้เข้าทำงาน ซึ่งข้อเท็จจริงดังกล่าวฟังเป็นยุติว่าอันเนื่องมาจากการดำเนินการในทางคดีที่ทั้งสองฝ่ายมีต่อกัน แต่เมื่อคดีเป็นที่ยุติผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและได้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าทำงานถือได้ว่าเป็นการเยียวยาจากการที่ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อผู้กล่าวหาแล้ว ดังนั้น จึงเห็นว่าแม้ผู้กล่าวหาจะทำงานมีระยะเวลาเพียง ๒ เดือน ในรอบการประเมินเพื่อพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ แต่ผู้กล่าวหาก็ได้ทำงานให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา เห็นสมควรที่จะพิจารณาให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสให้แก่ผู้กล่าวหาโดยคำนวณให้ตามสัดส่วนในระดับเกรด C อัตรา ๐.๕ เดือน ของเงินเดือน ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับเงินเดือนจำนวน ๒๔,๙๖๗ บาท ระยะเวลาการทำงานในรอบการประเมินปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒ เดือน ได้รับโบนัสตามสัดส่วนในอัตรา ๐.๕ ของเงินเดือน เป็นเงินเท่ากับ ๒,๐๗๙.๗๕ บาท (สองพันเจ็ดสิบเก้าบาทเจ็ดสิบห้าสตางค์)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [redacted] โดยนาง[redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา มอบหมายให้นางสาว[redacted] ผู้กล่าวหา ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน และลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แต่การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๕ ให้แก่ผู้กล่าวหาเป็นเงิน จำนวน ๒,๐๗๙.๗๕ บาท (สองพันเจ็ดสิบเก้าบาทเจ็ดสิบห้าสตางค์)

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาในส่วนการมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยในส่วนโรงงาน และการลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือ

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [redacted] ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราวงศ์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายจรินทร์ งาดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัศญากุล)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

(ลงชื่อ) [redacted] กรรมการและ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต ) เลขานุการ
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 หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือ ของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ