



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๒๓/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖

ระหว่าง { นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา
บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยกรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] โดยกรรมการบริษัทฯ จำนวน ๓ คน ได้แก่ (๑) นาย [REDACTED] (๒) นาย [REDACTED] และ (๓) นาย [REDACTED] เป็นกรรมการมีนาย [REDACTED] ลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัทฯ กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D ซึ่งตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหา นั้น พนักงานที่ได้รับการประเมินที่เกรด D ต้องเป็นผู้ที่มีการลาหยุดรวมมาสายมากกว่า ๒๐ วันขึ้นไป ซึ่งผู้กล่าวหาไม่มีวันลาหยุดรวมมาสายเกินตามประกาศดังกล่าว รวมถึงไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประสานสหภาพแรงงาน และเป็นการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และ (๔) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา วินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาการประเมินเกรดให้เป็นไปตามประกาศของบริษัทฯ และให้จ่ายเงินชดเชยสวัสดิการท่องเที่ยวประจำปี เป็นเงิน ๓,๕๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

เดิมผู้กล่าวหา จำนวน ๒ คน คือ นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าถูกบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา กระทำการอันไม่เป็นธรรม แต่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ถอนคำร้องกล่าวหา เนื่องจากประสงค์ไปใช้สิทธิทางศาลแรงงาน และไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินเรื่องต่อไป คงเหลือเพียงนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อไป

นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา กล่าวอ้างและนำสืบว่า เริ่มทำงานกับบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ตำแหน่งพนักงาน [REDACTED] ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ [REDACTED] บาท ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ โดยดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้างมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ และได้รับเลือกเป็นประธานสหภาพแรงงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ นอกจากนี้ผู้กล่าวหายังมีตำแหน่งเป็นกรรมการลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน [REDACTED] (เดิมชื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED]) เลขทะเบียนที่ [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจัดตั้งจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำ [REDACTED] สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมืองฯ จังหวัด [REDACTED] ปัจจุบันมีนางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นประธานสหภาพแรงงาน มีสมาชิกประมาณ [REDACTED] คน มีกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๙ คน สหภาพแรงงานฯ กับบริษัทฯ ผู้ถูกกล่าวหา มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับล่าสุด ฉบับลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๗

สืบเนื่องจากในช่วงปลายปี ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] ประธานบริษัทฯ ในขณะนั้น ได้มีกรณีพิพาทกับนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงานฯ ได้รับเรื่องร้องเรียนจากเพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงได้ดำเนินการช่วยเหลือโดยการทำหนังสือรายงานสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในบริษัทฯ ไปยังองค์กรต่างๆ เป็นเหตุให้เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาได้ฟ้องคดีอาญาข้อหาหมิ่นประมาทต่อผู้กล่าวหา ต่อมาในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] ขออนุญาตเลิกจ้างผู้กล่าวหา ซึ่งผลคดีอาญาศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษายกฟ้อง เนื่องจากเห็นว่าเป็นการกระทำเพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเป็นวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน จึงเป็นการแสดงข้อความโดยสุจริตในฐานะประธานสหภาพแรงงาน เพื่อความชอบธรรม ป้องกันตนหรือป้องกันส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรม จึงไม่มีความผิดฐานหมิ่นประมาท

ส่วนในคดีแรงงานศาลชั้นต้นพิจารณาคำร้องเนื่องจากเห็นว่าผู้กล่าวหาแสดงข้อความโดยสุจริต เพื่อความชอบธรรม ป้องกันส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับตนตามทำนองคลองธรรม ซึ่งผู้กล่าวหาไม่มีสิทธิกระทำได้ ข้อเท็จจริงจึงรับฟังไม่ได้ว่าผู้กล่าวหาแสดงตนเป็นปรปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา มีนัยยะผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสื่อมเสียการปกครอง และเสื่อมเสียชื่อเสียง กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ประพฤติตนไม่เหมาะกับการปฏิบัติหน้าที่ และฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่มีเหตุให้อนุญาตเลิกจ้างได้

ในระหว่างรอผลการพิจารณาคดีของศาลอยู่นั้น เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือ ที่ [REDACTED] มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว โดยแจ้งว่า เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องคดีแรงงานเลิกจ้างผู้กล่าวหา ในระหว่างรอพิจารณาคดี จึงเห็นสมควรให้ผู้กล่าวหาหยุดงานเป็นการชั่วคราวตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไปจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง โดยผู้ถูกกล่าวหา ยินดีจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอันพึงมีพึงได้ตลอดระยะเวลาที่หยุดงานเป็นการชั่วคราว

ปัจจุบันถึงแม้ว่าคดีทั้งหมดจะถูกตัดสินแล้วว่าผู้กล่าวหาไม่มีความผิด ไม่มีเหตุให้เลิกจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหายังคงยืนยันไม่ให้ผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน โดยให้เหตุผลว่าการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการกระทำที่ไม่ชอบโดยเจตนาต่อประธานบริษัทฯ (คนก่อน) ที่เป็นผู้บริหารสูงสุด ก่อให้เกิดผลเสียต่อชื่อเสียงของประธานบริษัทฯ เป็นเรื่องที่ไม่สามารถยอมความได้ แม้ผลในตอนนี้ศาลจะมีคำตัดสินว่าผู้กล่าวหาไม่เข้าข่ายที่จะต้องได้รับโทษก็จริง แต่ผู้ถูกกล่าวหาขอต่อสู้ทางกฎหมายให้ถึงที่สุด โดยจะมีการยื่นอุทธรณ์ต่อศาลต่อไป

จากการที่ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานเป็นการชั่วคราว สภาพแรงงานฯ จึงมีหนังสือที่ [REDACTED] รายงานสถานการณ์ไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เพื่อให้ช่วยเจรจาไกล่เกลี่ย ผลการเจรจา ผู้ถูกกล่าวหายังคงยืนยันไม่ให้ผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานตามปกติ เนื่องจากประธานบริษัทฯ (คนก่อน) มีการฟ้องร้องคดีอาญาผู้กล่าวหาอยู่ หากถูกจ้างยังทำงานตามปกติ ผู้ถูกกล่าวหากังวลว่าจะเกิดตัวอย่างและภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อลูกจ้างอื่น และอาจเกิดความเสียหายอื่นๆตามมา จึงพิจารณาให้ผู้ถูกกล่าวหาหยุดงานไปก่อน โดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้ตามปกติ

วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาออกประกาศเรื่องหลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ โดยมีเกรดการประเมิน ๔ เกรด คือ

เกรด A ประธานบริษัทฯ เป็นผู้พิจารณาการประเมินในเกรด A (๓% + (อายุงานx๑๐บาท)
+๓๐๐ บาท

เกรด B นอกเหนือจาก A , C , D (๒% + (อายุงานx๑๐บาท)+๓๐๐ บาท

เกรด C ผู้ที่มีการลาหยุดรวมมาสายมากกว่า ๑๒ วันขึ้นไป (๑% + (อายุงานx๑๐บาท)
+๓๐๐ บาท

เกรด D ผู้ที่มีการลาหยุดรวมมาสายมากกว่า ๒๐ วันขึ้นไป (๐.๕% + (อายุงานx๑๐บาท)
+๓๐๐ บาท

ประมาณสิ้นเดือนเมษายน ผู้กล่าวหาพบว่าได้รับการประเมินที่เกรด D จึงแจ้งกรรมการ สหภาพแรงงานให้ทราบ เพราะตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหาไม่มีเหตุให้ผู้กล่าวหาต้องได้รับการประเมิน ตัดเกรดการประเมินที่เกรด D ผู้กล่าวหาจึงสอบถามไปยังผู้จัดการฝ่ายบุคคล แต่ไม่ได้คำตอบ สหภาพแรงงาน จึงทำหนังสือคัดค้านการปรับค่าจ้างประจำปีของผู้กล่าวหา ตามหนังสือที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งที่ผ่านมาส่วนใหญ่ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินการปรับค่าจ้างประจำปีที่เกรด B

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ในการประชุมกรรมการลูกจ้างครั้งที่ ๕ คณะกรรมการลูกจ้าง ได้สอบถามผู้ถูกกล่าวหาเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่า ไม่อนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท และไม่ให้สิทธิจ้างรางวัล เพราะมีการลงโทษพนักงานผู้กล่าวหา ข้อเท็จจริงคือ ผู้กล่าวหาไม่ได้ถูกลงโทษพนักงาน เนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งตามมาตรา ๕๒ นั้น ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติ หน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้าง ไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาล ซึ่งไม่มีคำสั่งศาลให้ลงโทษ พนักงาน ผู้กล่าวหา แต่อย่างใด สหภาพแรงงานฯ จึงได้ ทำหนังสือคัดค้านการตัดสวัสดิการของผู้กล่าวหา ซึ่งต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าไม่อนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรม กีฬาและงานเลี้ยงปีใหม่ แต่ยังให้สิทธิผู้กล่าวหาจ้างรางวัล

บริษัทกำหนดจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ในวันที่ ๔- ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งผู้กล่าวหา ได้ลงชื่อเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรม โดยไม่ได้แจ้งเหตุผล และไม่ได้แจ้งล่วงหน้า โดยเหตุที่ผู้กล่าวหาทราบว่าอาจจะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทในปีนี้ เนื่องจาก ในปีนี้ผู้กล่าวหาไม่ได้รับแจกเสื้อ ซึ่งปกติจะมีการแจกเสื้อสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีทุกปี สหภาพแรงงานจึงได้ทำหนังสือคัดค้านการตัดสวัสดิการการท่องเที่ยวประจำปีของผู้กล่าวหา ตามหนังสือที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ตอบกลับหนังสือคัดค้านของสหภาพแรงงานทั้ง ๒ ฉบับ โดยชี้แจงว่า ข้อ ๑. การประเมินการปรับค่าจ้างให้ที่เกรด D เพราะผู้กล่าวหา ยังอยู่ใต้คำสั่งให้หยุด ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว และไม่มีผลการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการประเมินผลทางผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่สามารถ ประเมินเกรดตามหลักเกณฑ์ปกติเช่นเดียวกับพนักงานคนอื่นๆ ได้ และเนื่องจากผลการปฏิบัติงานของ ผู้กล่าวหาไม่ได้ทำให้เกิดประโยชน์ใดๆ ต่อบริษัท จึงได้รับการประเมินในระดับต่ำสุดที่เกรด D ซึ่งหากมอง ในทางกลับกันผู้กล่าวหาแม้ไม่ได้ปฏิบัติงาน แต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังประเมินให้ที่เกรด D ซึ่งก็ยังได้รับโบนัส และเงินปรับประจำปีเช่นเดียวกัน และข้อ ๒. กรณีงดการเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เนื่องจาก ผู้กล่าวหา ยังคงอยู่ภายใต้คำสั่งให้หยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ซึ่งขณะนี้คำสั่งฯ ยังมีผลใช้บังคับอยู่ ทางผู้ถูกกล่าวหาจึงขอระงับการมาปฏิบัติงานฯ ที่บริษัท รวมทั้งการเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัทฯ โดยให้ ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่ที่ที่พักจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานฯ ได้รับคำตอบจากผู้ถูกกล่าวหาแล้ว จึงทำ หนังสือถึงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เพื่อให้ช่วยไกล่เกลี่ย เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ ตามข้อตกลงที่ว่าผู้ถูกกล่าวหายินดีจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการตามปกติ และไม่ปฏิบัติตามประกาศ

เรื่องหลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน นัดไกล่เกลี่ย วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาทบทวนการตัดเกรดปรับค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมา และการตัดสินใจพิจารณาการฟ้องเที่ยวประจำปีของผู้กล่าวหา โดยสหภาพแรงงานเสนอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินกิจกรรมดังกล่าวเฉลี่ยจากเงินงบประมาณการจัดกิจกรรมหารด้วยจำนวนพนักงานทั้งหมดคืนให้กับผู้กล่าวหา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหารับข้อเสนอของสหภาพแรงงานฯ และจะกลับไปแจ้งให้ผู้บริหารที่มีอำนาจในการตัดสินใจพิจารณา โดยจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้แทนสหภาพแรงงานและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ภายในวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

ต่อมาวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งผลการพิจารณาทบทวนการตัดเกรดการปรับค่าจ้างและการตัดกิจกรรมการฟ้องเที่ยวประจำปี ว่ายังคงให้ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินที่เกรด D และยังคงระงับการเข้าร่วมกิจกรรมการฟ้องเที่ยวของบริษัท หรือกิจกรรมอื่นใด ยกเว้นในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาอนุญาตให้เข้าร่วมได้เท่านั้น รวมทั้งประเด็นการร้องค่าตอบแทนในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรม ตามจำนวนงบประมาณเฉลี่ยที่ผู้เข้าร่วมของแต่ละกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้วไม่ขอจ่ายค่าตอบแทนดังกล่าว

จากเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนี้ แสดงให้เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการกระทำที่อาจทำให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน และเป็นการขัดขวางการดำเนินการของผู้กล่าวหา และของสหภาพแรงงาน อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาแก้ไขผลการประเมินการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนเงินงบประมาณเฉลี่ยต่อหัวที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้ในกิจกรรมฟ้องเที่ยวประจำปี เป็นเงิน ๓,๕๐๐ บาท ให้แก่ผู้กล่าวหา

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการธุรกิจผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีกรรมการบริษัทฯ จำนวน ๓ คน ได้แก่ (๑) นาย [REDACTED] (๒) นาย [REDACTED] และ (๓) นาย [REDACTED] เป็นกรรมการ มีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้ที่มีอำนาจลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญของบริษัทฯ โดยสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีลูกจ้างประจำ ประมาณ ๔๕๐ คน แบ่งเป็นลูกจ้างประจำจำนวน ๓๔๔ คน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำนวน ๕๖ คน กำหนดให้ลูกจ้างทำงานสัปดาห์ละ ๖ วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันเสาร์ (เสาร์เว้นเสาร์) แบ่งการทำงานเป็น ๒กะ คือ กะเช้า ตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และกะดึก ตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. บันทึกเวลาการทำงานโดยการสแกนนิ้ว กำหนดการจ่ายค่าจ้าง เดือนละ ๑ ครั้งทุกวันสิ้นเดือน โดยจ่ายเข้าบัญชีเงินฝากธนาคาร ในชื่อบัญชีของลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหายอมรับว่าผู้กล่าวหา เป็นลูกจ้างของบริษัทฯ ตำแหน่งพนักงาน [REDACTED] แผนก [REDACTED] และมีตำแหน่งเป็นประธานสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้าง เป็นพนักงานรายเดือน ได้รับค่าจ้าง [REDACTED] บาท อายุงาน [REDACTED] ปี [REDACTED] เดือน ปัจจุบันผู้กล่าวหายังคงมีสถานภาพเป็นพนักงานของผู้ถูกกล่าวหาอยู่

วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นาย [REDACTED] (ประธานบริษัทฯ ในขณะนั้น) ขณะที่ได้เดินออกตรวจ ๕ ส. ประจำเดือนไปพบพนักงาน ชื่อ นาย [REDACTED] ใส่รองเท้าในลักษณะไม่ปลดกั๊ว โดยไม่ใส่ถุงเท้า ไม่ผูกเชือกกรองเท้า ซึ่งในอดีตมีพนักงานใส่รองเท้าในลักษณะแบบนี้และได้รับบาดเจ็บ ถูกล้อเหล็กทับนิ้วเท้าแตก นาย [REDACTED] จึงได้แนะนำและตักเตือน แต่นาย [REDACTED] พยายามโต้เถียง และไม่ค่อยพอใจในการตักเตือน และหลังจากเลิกงานนาย [REDACTED] ได้แจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร [REDACTED] ให้ดำเนินคดีต่อนาย [REDACTED] ในข้อหาทำร้ายร่างกาย ซึ่งในท้ายที่สุดอัยการจังหวัด [REDACTED] มีคำสั่งไม่ฟ้อง จึงเป็นผลให้นาย [REDACTED] ฟ้องกลับคดีอาญาแก่นาย [REDACTED] เรื่องความผิดต่อเจ้าพนักงาน ความผิดต่อเจ้าพนักงานในการยุติธรรม และหมิ่นประมาท ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๓๗, ๑๗๒, ๑๗๓, ๑๗๔, ๓๒๖ และมาตรา ๙๐, ๙๑ ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาในชั้นอุทธรณ์

สืบเนื่องจากเหตุการณ์ข้างต้น ผู้กล่าวหาได้มีการส่งเอกสารจำนวนหลายฉบับอันมีข้อความเข้าข่ายการหมิ่นประมาท ข้อความอันเป็นเท็จ ต่อนาย [REDACTED] ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่งเป็นประธานบริษัทฯ โดยเป็นการส่งข้อความอันเป็นเท็จไปยังบุคคลที่ ๓ เป็นการจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหา และหรือนายจ้างได้รับความเสียหาย โดยปราศจากการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง ซึ่งผู้กล่าวหาอ้างว่าเป็นการรายงานสถานการณ์ โดยข้อความในเอกสารมีลักษณะกล่าวหาว่านาย [REDACTED] ได้กระทำความผิดโดยการ ทำร้ายร่างกายพนักงาน ทั้ง ๆ ที่กระบวนการยุติธรรมที่พนักงานได้แจ้งความร้องทุกข์นาย [REDACTED] ยังไม่จบหรือยังไม่เสร็จสิ้น ดังนั้นจึงเป็นการกล่าวหานาย [REDACTED] แบบลอยๆ ปราศจากข้อเท็จจริง ซึ่งประกอบด้วยเอกสารดังต่อไปนี้

๑) เอกสารที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง รายงานสถานการณ์การทำร้ายร่างกายพนักงาน ส่งไปยังประธานสมพันธ์แรงงาน [REDACTED]

๒) เอกสารที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง รายงานสถานการณ์การทำร้ายร่างกายพนักงาน (ต่อ) ส่งไปยังประธานสมพันธ์แรงงาน [REDACTED]

๓) เอกสารที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง รายงานสถานการณ์การทำร้ายร่างกายพนักงาน (ต่อ) ส่งไปยังประธานสมพันธ์แรงงาน [REDACTED]

๔) เอกสารที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง รายงานสถานการณ์การทำร้ายร่างกายพนักงาน (ต่อ) ส่งไปยังประธานสมพันธ์แรงงาน [REDACTED] ซึ่งเอกสารฉบับนี้ได้มีการส่งต่อไปยังองค์กรต่างๆ ดังนี้

ผู้กล่าวหาส่งเอกสารไปยังสภาองค์กร [REDACTED]
สภาองค์กร [REDACTED] ส่งไป [REDACTED]
และ [REDACTED] ส่งไป [REDACTED]
[REDACTED] ส่งไป [REDACTED] สหพันธ์แรงงาน [REDACTED]

ประเทศญี่ปุ่น ส่งไปสหภาพแรงงาน [REDACTED] ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งใจความของเอกสารฉบับนี้เป็นการกล่าวหา นาย [REDACTED] สรุปใจความสำคัญ ๔ ประการ ประการแรก ทำร้ายร่างกายพนักงาน ประการที่สอง ละเมิดการจ้าง ประการที่สาม เลือกปฏิบัติ ประการที่สี่ ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน ทั้งกล่าวอีกว่ามีพฤติกรรม ไม่เป็นมิตร ไม่ยิ้ม ไม่ทักทายสวัสดิ พนักงาน และร้องขอให้มีการเปลี่ยนตัวประธานคนใหม่ ซึ่งข้อความทั้งหมดไม่เป็นความจริง แต่อย่างไรก็ตาม เป็นการจงใจบิดเบือนข้อเท็จจริง และเป็นการทำให้นาย [REDACTED] ในฐานะประธานบริษัทฯ (ในขณะนั้น) เสื่อมเสียชื่อเสียง

ในวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาดำเนินคดีอาญากับผู้กล่าวหา เรื่องหมิ่นประมาท ตามกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๖ และมาตรา ๙๑ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาคดีในชั้นอุทธรณ์ และในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาดำเนินคดีแรงงานเพื่อขออนุญาตศาลเลิกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งมีตำแหน่งเป็น กรรมการลูกจ้าง ในการกระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในหมวดที่ ๖ วินัยและโทษทางวินัย ข้อ ๖ ระเบียบวินัยที่เป็นความผิดร้ายแรง (๖) , (๑๑) , (๑๓) , (๑๔) , (๑๗) โดยขณะนี้คดีอยู่ระหว่างการพิจารณาคดีในชั้นศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ในวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ออกหนังสือที่ [REDACTED] ให้ผู้กล่าวหาหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ในระหว่างการรอผลการพิจารณาคดีอาญา และคดีแรงงาน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไปจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ถูกกล่าวหายินดีจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการ อันพึงมีพึงได้ ตลอดระยะเวลาที่หยุดปฏิบัติงาน และผู้กล่าวหารับทราบ

ในประเด็นการตัดเกรด D ให้ผู้กล่าวหา นั้น ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาด้วยเหตุเนื่องจากผู้กล่าวหาอยู่ในระหว่างการหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว อันเนื่องมาจากการทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย และอยู่ในระหว่างการดำเนินการขออนุญาตศาลแรงงานเลิกจ้าง จึงไม่สามารถดำเนินการตัดเกรดเหมือนพนักงานคนอื่นๆ ได้ จึงเข้าข่ายเป็นผู้มีประวัติการทำงานไม่ดี ตามประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖

ในการประเมินให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D ผู้ถูกกล่าวหายอมรับว่าตามประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาไม่เข้าเกณฑ์ที่จะได้รับการประเมินที่เกรด D เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้มีสถิติการขาดลามาสาย เกินหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาประกาศกำหนด แต่เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจากเหตุผลที่ว่า หากพิจารณาประเมินเกรดอื่นให้กับผู้กล่าวหา ซึ่งตามข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติงานจริง แต่พนักงานคนอื่นๆ ได้ปฏิบัติงานจริง การที่จะประเมินการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรดที่สูงกว่า เกรด D จึงไม่เหมาะสม และอาจไม่เป็นธรรมต่อพนักงานคนอื่นๆ

ตามประกาศ ตามประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ในข้อที่ ๑ ผู้ที่มีสิทธิได้รับการประเมิน ผู้กล่าวหาถือว่าเข้าเงื่อนไขที่ว่าเป็นผู้ที่มีประวัติการทำงานไม่ดีอย่างเห็นได้ชัด และไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ซึ่งหากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้กล่าวหาเป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี แต่ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้วเห็นว่าคดีความของผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหายังไม่ถึงที่สุด โดยยังอยู่ในกระบวนการพิจารณาของศาล จึงได้ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้ผู้กล่าวหาที่เกรด D ซึ่งยังได้รับการปรับขึ้นค่าจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงในประเด็นไม่ให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีว่าเนื่องจากผู้กล่าวหาอยู่ในระหว่างการหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ดังนั้นกิจกรรมสันทนาการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกบริษัท พนักงานจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ถูกกล่าวหาก่อน จึงจะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ ซึ่งในทางกลับกันหากผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสันทนาการที่มีพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนมาก อาจมีปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ และในประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง ระเบียบในการท่องเที่ยวประจำปี ก็มีระบุถึงกรณีที่

ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องจ่ายเงินให้กับพนักงานจำนวน ๓๐๐ บาท สำหรับพนักงานที่ติดงานเร่งด่วนและมีความจำเป็นต้องอยู่ปฏิบัติงานที่บริษัทฯ เท่านั้น ในประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง ระเบียบในการท่องเที่ยวประจำปี ระบุกรณีที่พนักงานลงชื่อไปท่องเที่ยวแล้ว แต่ต้องการยกเลิก สามารถทำได้ ๒ กรณี ดังนี้ ๑) หากพนักงานทดแทนตนเอง โดยต้องแจ้งต่อฝ่ายบุคคลล่วงหน้า ก่อนที่จะมีการเดินทาง ๑๔ วัน ๒) กรณีที่ไม่ไป และไม่สามารถหาพนักงานทดแทนได้ พนักงานจะต้องชำระเงินต่อบริษัทเป็นจำนวน ๓,๔๐๐ บาท

การจัดกิจกรรมต่างๆ ของผู้ถูกกล่าวหา เช่น กิจกรรมสปอร์ตเดย์ กิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่ ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งในกิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่ ผู้ถูกกล่าวหายังคงพิจารณาให้สิทธิในการจับรางวัลแก่ผู้กล่าวหาตามปกติ

การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีในปีก่อนหน้านี้ เนื่องจากอยู่ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด ๒๐๑๙ (COVID-19) ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้งดจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ซึ่งในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดว่าจะต้องมีพนักงานเข้าร่วมเป็นจำนวน ๒๐๐ คน โดยจะมีการส่งลิงค์แบบสอบถามความประสงค์ให้พนักงานตอบในกลุ่มไลน์ ซึ่งในระหว่างการทำแบบสอบถาม ผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าผู้กล่าวหาได้มีการแสดงความประสงค์เข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากเป็นการส่งลิงค์แบบสอบถามให้กับพนักงานทุกคน ผู้กล่าวหาจึงอาจได้รับลิงค์ดังกล่าวด้วย โดยหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาได้มีการแสดงความประสงค์เข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งไปยังหัวหน้างานของผู้กล่าวหาให้แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบว่าไม่อนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว เนื่องจากผู้กล่าวหาอยู่ในระหว่างถูกคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว

จากเหตุผลที่ได้ชี้แจงไป จึงเห็นได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่เจตจำนงในการตัดเกรดให้กับผู้กล่าวหา ให้ได้รับเกรด D และมีเหตุที่จะไม่ให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมสนทนาการต่างๆ ได้ เนื่องจากผู้กล่าวหาอยู่ระหว่างการหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว เพื่รอการขออำนาจศาลลงโทษทางวินัย โดยขออนุญาตเลิกจ้าง และที่ผ่านมาทางผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ประกาศของบริษัทฯ ถูกต้องทุกประการ รวมถึงการออก ระเบียบ จัดสรรอุปกรณ์ และวิธีการต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งยึดถือเป็นสิ่งสำคัญกว่าคุณภาพในการผลิต และประธานบริษัทฯ ทุกคนที่เข้ามาบริหารงานก็บริหารด้วยความเป็นธรรม ไม่มีการกระทำใดๆ ที่เป็นการกลั่นแกล้งพนักงานแต่อย่างใด

กรณีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนาย [REDACTED] ประธานบริษัทฯ ขณะนั้นคนกับสหภาพแรงงานฯ นั้น มีปัญหากันมาตลอด ย้อนกลับไปเมื่อปี ๒๕๖๐ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ แต่บริษัทฯ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสหภาพแรงงานฯ ได้ทั้งหมด จึงได้มีการยื่นหนังสือไปยังสมาพันธ์ต่างๆ หลายต่อหลายที่ในทันที โดยรับฟังปัญหาจากสหภาพแรงงานฯ เพียงฝ่ายเดียว และการกล่าวหานาย [REDACTED] และขอให้บริษัทฯ แม้ที่ประเทศญี่ปุ่นเรียกนาย [REDACTED] กลับประเทศ และขอให้ส่งประธานคนใหม่มาแทน ซึ่งเป็นการเรียกร้องเกินอำนาจของสหภาพแรงงานฯ โดยไม่มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงแต่อย่างใด ซึ่งต่อมาผู้ถูกกล่าวหากับสหภาพแรงงานฯ ได้มีการประทุษร้ายกันถึงปัญหาต่างๆ โดยมีคนกลาง และได้ผลสรุปว่า นาย [REDACTED] มิได้เป็นบุคคลที่ไร้ซึ่งธรรมาภิบาล

หรือเป็นอย่างคำกล่าวอ้างอื่นๆ ของสหภาพแรงงานฯ แต่อย่างไรก็ตามองค์กรที่ได้มีการทำหนังสือไปยังที่ต่างๆ ได้มีการทำหนังสือชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยมีใจความสำคัญเป็นการขอโทษต่อนาย [REDACTED] และชี้แจงว่าเนื้อหาที่เคยส่งไปยังองค์กรต่างๆ นั้นเป็นข้อความที่ไม่เป็นความจริงแต่อย่างใด และองค์กรที่มีการทำหนังสือไปยังที่ต่างๆ นั้น จะมีการทบทวนสิ่งที่ได้ดำเนินการไปเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก

จากเหตุการณ์ในอดีต จึงเห็นได้ว่ามีขบวนการในการเล่นเกม กล่าวหาว่าร้ายนาย [REDACTED] ประธานบริษัท คนก่อน มาโดยตลอด โดยผู้กล่าวหาในขณะนั้นมีตำแหน่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้าง จนมาถึงปัจจุบันผู้กล่าวหาได้เลื่อนตำแหน่งเป็นประธานสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้าง ก็ยังมีการกล่าวหาว่า [REDACTED] โดยการทำเป็นหนังสือส่งไปยังสมาพันธ์ต่างๆ หลายต่อหลายที่ ทั้ง ๆ ที่นาย [REDACTED] ได้บริหารงานด้วยธรรมาภิบาลมาโดยตลอด และไม่เคยมีพนักงานคนใดร้องเรียนไปยังหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือศาลแรงงานจังหวัด จะมีก็แค่สหภาพแรงงานฯ ที่มีการยื่นข้อเรียกร้อง และกรณีที่ไม่ได้ตามที่หวังไว้ ก็จะมีการยื่นเอกสารที่มีข้อมูลบิดเบือนความจริงส่งไปยังสหพันธ์หรือสมาพันธ์ต่างๆ จนทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาและคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑ ผู้ถูกกล่าวหาประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพราะเหตุใด

๒ การที่ผู้ถูกกล่าวหาประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นแรก ผู้ถูกกล่าวหาประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เพราะเหตุใดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงตลอดจนพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ววินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหากำหนดหลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ โดยมีประกาศที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ แบ่งเป็น ๔ เกรด กำหนดให้เกรด A ประธานบริษัท เป็นผู้พิจารณาการประเมินในเกรด A ($3\% + (\text{อายุงาน} \times 100 \text{ บาท}) + 300 \text{ บาท}$ / เกรด B นอกเหนือจาก A , C , D ($2\% + (\text{อายุงาน} \times 100 \text{ บาท}) + 300 \text{ บาท}$ / เกรด C ผู้ที่มีการลาหยุดรวมมามากกว่า ๑๒ วันขึ้นไป ($1\% + (\text{อายุงาน} \times 100 \text{ บาท}) + 300 \text{ บาท}$ / เกรด D ผู้ที่มีการลาหยุดรวมมามากกว่า ๒๐ วันขึ้นไป ($0.5\% + (\text{อายุงาน} \times 100 \text{ บาท}) + 300 \text{ บาท}$ ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมิน ระดับเกรด D ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าได้พิจารณาการกระทำของผู้กล่าวหาถือว่าเข้าเงื่อนไขที่ว่าเป็นผู้ที่มีประวัติการทำงานไม่ได้อย่างเห็นได้ชัด และไม่อยู่ในข่ายที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ตามประกาศที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ข้อที่ ๑ ผู้ที่มีสิทธิได้รับการประเมิน ซึ่งหากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้กล่าวหาเป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี แต่คดีความระหว่างผู้กล่าวหากับผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ถึงที่สุด ยังอยู่ในกระบวนการพิจารณาของศาล ผู้กล่าวหาอยู่ในระหว่างการหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว

อันเนื่องมาจากการทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย และอยู่ในระหว่างการดำเนินการขออนุญาตศาลแรงงานเลิกจ้าง จึงไม่สามารถดำเนินการตัดเกรดเหมือนพนักงานคนอื่น ๆ ได้จึงได้ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้ผู้กล่าวหาที่เกรด D ซึ่งยังได้รับการปรับขึ้นค่าจ้าง แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ยอมรับว่าตามประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาไม่เข้าเกณฑ์ที่จะได้รับการประเมินที่เกรด D เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้มีสถิติการขาดลามาสาย เกินหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาประกาศกำหนด แต่เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจากเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว หากพิจารณาประเมินเกรดอื่นให้กับผู้กล่าวหา ซึ่งตามข้อเท็จจริงผู้กล่าวหาไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานจริง แต่พนักงานคนอื่น ๆ ได้อยู่ปฏิบัติงานจริง การที่จะประเมินการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรดที่สูงกว่า เกรด D จึงไม่เหมาะสม และอาจไม่เป็นธรรมต่อพนักงานคนอื่น ๆ ดังนั้น การปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ โดยประเมินเกรดการประเมิน ระดับ เกรด D แก่ผู้กล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามประกาศที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ เพราะผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่ได้มีสถิติการขาดลามาสายเกินหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาประกาศกำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์ตามประกาศฯ ผู้กล่าวหาอยู่ในเกณฑ์การประเมิน ระดับ เกรด B แต่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าความขัดแย้งกับผู้กล่าวหาเป็นสาเหตุในการประเมินการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี แก่ผู้กล่าวหาในระดับ เกรด D ซึ่งเหตุความขัดแย้งดังกล่าวเป็นกรณีที่ได้รับฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทำหน้าที่ในฐานะประธานสหภาพแรงงาน โดยมีหนังสือถึงองค์การแรงงานต่าง ๆ ในเรื่องการกระทำของประธานบริษัทในขณะนั้นมีเหตุพิพาทกับสมาชิกสหภาพแรงงานจนถึงขั้นดำเนินคดีในข้อหาทำร้ายร่างกาย และพฤติกรรมอื่น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ดำเนินคดีอาญาแก่ผู้กล่าวหาฐานหมิ่นประมาท และขออนุญาตเลิกจ้างต่อศาลแรงงานจากเหตุดังกล่าว ผลคดีอาญาศาลชั้นต้นได้มีคำพิพากษายกฟ้อง เนื่องจากเห็นว่าเป็นการกระทำเพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเป็นวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน จึงเป็นการแสดงข้อความโดยสุจริตในฐานะประธานสหภาพแรงงาน เพื่อความชอบธรรม ป้องกันตนหรือป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรม จึงไม่มีความผิดฐานหมิ่นประมาท ส่วนในคดีแรงงานศาลชั้นต้นพิจารณายกคำร้องเนื่องจากเห็นว่าผู้กล่าวหาแสดงข้อความโดยสุจริตเพื่อความชอบธรรม ป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนตามทำนองคลองธรรม ซึ่งผู้กล่าวหาไม่มีสิทธิกระทำได้ ข้อเท็จจริงจึงรับฟังไม่ได้ว่าผู้กล่าวหาแสดงตนเป็นปรปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา หมิ่นประมาทผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสื่อมเสียการปกครอง และเสื่อมเสียชื่อเสียง กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ และฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่มีเหตุให้อนุญาตเลิกจ้างได้ ผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้สิทธิในชั้นอุทธรณ์ทั้งสองคดี จึงรับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจการมีหนังสือไปถึงองค์การแรงงานของผู้กล่าวหาจึงนำมาเป็นเหตุผลในการประเมินเกรดผู้กล่าวหาในระดับเกรด D

นอกจากการประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ แล้ว การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ในวันที่ ๔- ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งผู้กล่าวหาได้ลงชื่อเพื่อเข้าร่วมกิจกรรม ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่อนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว เนื่องจากผู้กล่าวหาอยู่ในระหว่างถูกคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว โดยการให้หยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวดังกล่าวก็สืบเนื่องมาจากกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจการมีหนังสือไปถึงองค์การแรงงานของผู้กล่าวหาจึงนำมาเป็นเหตุผลในการมีคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว และไม่อนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ในวันที่ ๔- ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประเด็นที่สอง การที่ผู้ถูกกล่าวหาประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๒) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี รับฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจการมีหนังสือไปถึงองค์การแรงงานของผู้กล่าวหา ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นการทำหน้าทีในฐานะประธานสหภาพแรงงาน อีกทั้งการนำการกระทำของผู้กล่าวหาไปดำเนินคดีทางอาญา และคดีทางแรงงาน ซึ่งในชั้นต้นทั้งสองศาลได้พิพากษาว่าการกระทำของผู้กล่าวหาไม่มีความผิดตามที่ฟ้องร้อง แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติต่อผู้กล่าวหาด้วยการประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ด้วยเหตุผลที่ยังคงติดใจต่อการกระทำของผู้กล่าวหาที่ผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการฟ้องร้องดังกล่าว และยังไม่เป็นไปตามที่ผู้ถูกกล่าวหาระบุในหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ที่ให้ผู้กล่าวหาหยุดงานเป็นการชั่วคราว เพื่อรอผลคดีอาญาและคดีแรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาถือว่ายุติจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอันพึงมีพึงได้ตลอดระยะเวลาที่ให้ผู้กล่าวหาหยุดงาน การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่มีต่อผู้กล่าวหาด้วยการประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี จึงเป็นการกระทำที่ไม่เป็นปกติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาได้ทำหน้าที่ของตนในฐานะประธานสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่จากข้อเท็จจริงที่กล่าวมาแล้วนั้นยังไม่อาจรับฟังว่าเป็นการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติเดียวกันนี้

เมื่อการประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี รับฟังว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามประกาศที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงรับว่า ผู้กล่าวหาไม่เข้าเกณฑ์ที่จะได้รับการประเมินที่เกรด D เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่ได้มีสถิติการขาดลามายา เกินหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหาประกาศกำหนด ผู้กล่าวหาจึงควรได้รับการประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ระดับเกรด B สำหรับการไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดจ้างบริษัทเข้ามาดำเนินการซึ่งกำหนดราคาต่อพนักงานหนึ่งคนเป็นเงิน ๓,๔๐๐ บาท ซึ่งพนักงานที่ลงชื่อไปท่องเที่ยวแล้วไม่ไปต้องชำระเงินจำนวนดังกล่าวต่อผู้ถูกกล่าวหาตามที่กำหนดในประกาศ ที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ระเบียบในการท่องเที่ยวประจำปี โดยประกาศฯ ดังกล่าวของผู้ถูกกล่าวหาได้ให้สิทธิแก่พนักงานทุกคนรวมผู้กล่าวหา เมื่อผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้กล่าวหาจึงควรได้รับค่าเสียหายเท่ากับเงินจำนวน ๓,๔๐๐ บาท ดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] ผู้ถูกล่าวทา โดยกรรมการผู้มีอำนาจ ประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่นางสาว [REDACTED] ผู้ถูกล่าวทา ให้ได้รับเกรด D และไม่อนุญาตให้ผู้ถูกล่าวทาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๔) แต่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกล่าวทาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้ถูกล่าวทา เท่ากับเกรด B และให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับเงินสวัสดิการท่องเที่ยวประจำปี ๒๕๖๖ ต่อคน ให้กับผู้ถูกล่าวทา จำนวน ๓,๔๐๐ บาท (สามพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกล่าวทาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนายน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญอยง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้
ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๕ และผู้ถูกกล่าวหา
ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๒๔/๒๕๖๖

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] โดย นาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ
นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหายื่นข้อเรียกร้อง
เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED]
ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมและคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน และเพื่อให้ลูกจ้างอื่นเกิดความกลัวและ
ไม่กล้าสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) และ (๔)

แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหาเท่ากับเกรด A โดยจ่ายย้อนหลังตั้งแต่วันที่การจ่ายค่าจ้างเดือนเมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

เดิมมีผู้กล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำนวน ๒ คน แต่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นาย [REDACTED] ได้ถอนคำร้องกล่าวหาเนื่องจากสามารถตกลงกับผู้ถูกกล่าวหาได้ในชั้นศาลและไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินเรื่องต่อไป ให้เรื่องเป็นอันยุติ คงเหลือเพียงผู้กล่าวหาที่ต้องพิจารณาวินิจฉัย

ผู้กล่าวหากล่าวอ้างและนำสืบว่า เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา มีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจ ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนที่รองรับเส้นสະຕီเออนสำหรับยานพาหนะ สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๑,๒๐๐ คน มีสภาพการจ้าง วันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันเสาร์เว้นวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็นสองกะ กะเช้าเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และกะกลางคืนเวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น. มีเวลาพักระหว่างทำงาน ๑ ชั่วโมง กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๖ ของเดือน โดยจ่ายผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้าง ผู้กล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ปัจจุบันตำแหน่งหัวหน้างาน (Team Leader) ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ [REDACTED] บาท มีค่าตำแหน่ง [REDACTED] บาท

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ โดยใช้ชื่อสหภาพแรงงาน [REDACTED] เลขทะเบียน [REDACTED] ต่อมาได้โอนทะเบียนมาขึ้นทะเบียนต่อนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗ ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๗ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพแรงงาน [REDACTED] ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ [REDACTED] กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งสหภาพแรงงานอนุมัติให้ผู้กล่าวหา

เข้าเป็นสมาชิกเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕ จนถึงปัจจุบันยังคงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ ผู้กล่าวหาเคยเข้าร่วมกิจกรรมประชุมกับสหภาพแรงงานเพื่อจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และมีบทบาทในการชักชวนลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาให้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหากับพวกรวม ๕ คน โดยอ้างเหตุจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้าง เพราะธุรกิจได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด-๑๙) และเพื่อปรับขนาดองค์กรให้เหมาะสมและลดต้นทุนการผลิต แต่ผู้กล่าวหาเชื่อว่าการเลิกจ้างมีสาเหตุมาจากการที่ผู้กล่าวหาเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และเป็นแกนนำสำคัญในการชักชวนลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาให้สมัครสมาชิกสหภาพแรงงาน และเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ผู้กล่าวหาจึงยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยและมีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหากับพวกรวม ๕ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหากับพวกรวม ๕ คน กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่และสภาพการจ้างเดิม สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๑๐ วันนับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาเข้าทำงาน แต่เสนอให้ผู้กล่าวหาหยุดทำงานชั่วคราวอยู่ที่บ้านโดยได้รับค่าจ้างตามปกติ และให้สวัสดิการอื่น เช่น ค่าเดินทาง และค่าอาหารตามปกติด้วย ส่วนค่าชดเชยที่ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายให้ผู้กล่าวหาเมื่อคราวเลิกจ้างนั้น ทั้งสองฝ่ายตกลงให้ผู้ถูกกล่าวหาทยอยหักคืนจากเงินค่าจ้างประมาณเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท โดยในการเสนอดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าหากผู้กล่าวหาไม่ยินยอมหยุดทำงานชั่วคราวอยู่ที่บ้านตามที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอ ผู้ถูกกล่าวหาจะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้กล่าวหาจึงยินยอมตามที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอ โดยตั้งแต่วันที่ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหากำหนดให้ผู้กล่าวหารายงานตัวเข้าและออกจากงานทางแอปพลิเคชัน Line และไม่ได้กำหนดให้อยู่ที่บ้านเท่านั้น แต่ต่อมาวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติโดยสั่งให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติตามระเบียบบริษัทเรื่องการหยุดทำงานชั่วคราว ฉบับลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้บ้านพักอาศัยเป็นเขตพื้นที่ทำงาน และให้ผู้กล่าวหาอยู่ที่บ้านเท่านั้น หากต้องการเดินทางออกนอกพื้นที่ด้วยเหตุผลส่วนตัวให้ขออนุมัติลาิจ หรือลาป่วยแล้วแต่กรณี และให้รายงานตัวกับผู้บังคับบัญชาผ่านช่องทางที่ผู้บังคับบัญชากำหนดเช่น Microsoft Team, Line เป็นประจำทุกวัน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้สุ่มส่งคนไปตรวจสอบว่าผู้กล่าวหาอยู่ที่บ้านหรือไม่แล้วจำนวน ๒ ครั้ง และต่อมาวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาสั่งยกเลิกการรายงานตัว

ทางแอปพลิเคชัน Line และให้ผู้กล่าวหาไปรายงานตัวลงลายมือชื่อเข้าทำงานและออกจากงาน ณ อาคาร ที่ทำการบริษัทฯ แต่ห้ามเข้าไปในไลน์การผลิต ทั้งนี้ตลอดระยะเวลาที่ผู้กล่าวหาหยุดทำงานชั่วคราว ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายงานให้ทำ แต่จ่ายค่าจ้าง ค่าเดินทาง และค่าอาหาร ให้ตามปกติแม้จะไม่ได้เดินทาง มาทำงาน และแจ้งกับผู้กล่าวหาว่าจะได้รับการปรับค่าจ้างและโบนัสตามปกติ

ผู้ถูกกล่าวหามีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่พนักงานทุกคน เป็นประจำทุกปี สำหรับปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหากำหนดรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระหว่าง วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ (ระยะเวลาประมาณ ๑ ปี ๔ เดือน) ประเมินผล การปฏิบัติงานเป็นเกรด และจะมีผลเป็นการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีในรอบการจ่ายค่าจ้างเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ในทางปฏิบัติผู้ถูกกล่าวหาให้เป็นดุลพินิจของหัวหน้างานผู้ประเมิน ซึ่งจะทำการประเมิน โดยไม่ให้พนักงานดูแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและไม่แจ้งผลให้พนักงานทราบในทันที แต่จะแจ้งผล ไปพร้อมกับใบสำคัญการจ่ายเงินเดือนประจำงวดเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาในฐานะหัวหน้างาน เคยทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา โดยจะบันทึกผลการทำงานของพนักงานแต่ละคน ไว้เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ส่วนการมาปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนนั้นฝ่ายบุคคล จะคำนวณอัตราการมาทำงานให้เพื่อนำไปใส่ในแบบประเมินซึ่งจะประมวลเป็นคะแนนออกมา โดยผู้กล่าวหา ไม่ทราบว่าสูตรการคำนวณคะแนนอย่างไร ทั้งนี้ที่ผ่านมาบริษัทจะกำหนดโควตาจำนวนพนักงานที่จะได้ เกรด A+ และ A ในปีนั้น ๆ ซึ่งแต่ละปีจะไม่เท่ากัน ส่วนเกรดอื่นเป็นไปตามคะแนนประเมินที่หัวหน้างาน ประเมินให้ กรณีพนักงานที่จะได้เกรด C จะเป็นกรณีที่พนักงานรายนั้นมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ขาดงานบ่อย หรือเคยถูกลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือ สำหรับกรณีของผู้กล่าวหา ผู้จัดการแผนกเป็นผู้ประเมินซึ่งผู้กล่าวหา ไม่เคยเห็นแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง แต่ได้ทราบในภายหลังจากใบสำคัญการจ่ายเงินเดือน ประจำงวดเดือนเมษายน ๒๕๖๖ ว่าได้เกรด C ซึ่งไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี

ผู้กล่าวหาเห็นว่า ตนเองควรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในปี ๒๕๖๖ ไม่ต่ำกว่าเกรด B+ ด้วยเหตุผลที่ในอดีตผู้กล่าวหาได้มีผลการประเมินในระดับเกรด B+ มาตลอด ยกเว้นปี ๒๕๖๕ ที่ผู้กล่าวหา ถูกลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือทำให้ผลการประเมินลดลงเป็นเกรด B และในรอบการประเมินปี ๒๕๖๖ ตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ก่อนถูกเลิกจ้าง ผู้กล่าวหาได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่วนในช่วงตั้งแต่วันที่ถูกลเลิกจ้างจนถึงวันที่ผู้ถูกกล่าวหาได้รับกลับเข้าทำงานทำให้ผู้กล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติงานและ ไม่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเพราะการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณา วินิจฉัยแล้วว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม นอกจากนี้การมาปฏิบัติงานในรอบการประเมินปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้มีวันลาป่วยและลากิจน้อย กล่าวคือ มีวันลาพักผ่อน ๗ วัน ลาป่วย ๕ วัน เนื่องจากติดเชื้อโควิด และลากิจ ๒.๕ วัน เพื่อไปงานศพของภรรยาที่จังหวัด [REDACTED]

ผู้กล่าวหาเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้กล่าวหาเป็นเกรด c และไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] จัดทำข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเพื่อยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานตามคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่วัยผู้กล่าวหา ตลอดจน นำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กรกฎาคม ๒๕๕๗ อายุงาน [REDACTED] ปี ปัจจุบันตำแหน่ง [REDACTED] อัตราค่าจ้างรายเดือน เดือนละ [REDACTED] บาท มีค่าตำแหน่ง [REDACTED] บาท ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ [REDACTED] ลงวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่ และสภาพการจ้างเดิม สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันกลับเข้าทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ แต่ให้หยุดทำงานชั่วคราวโดยได้รับค่าจ้างปกติ ให้รายงานตัวทุกวันที่ ๒๖ ของเดือน ณ ป้อมยามรักษาการณ์ [REDACTED] ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติตามระเบียบของผู้กล่าวหา เรื่อง การหยุดทำงานชั่วคราว ฉบับลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้ผู้กล่าวหารายงานตัวกับผู้บังคับบัญชาผ่านแอปพลิเคชัน Line เป็นประจำทุกวัน และเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาตกลงกันให้ผู้กล่าวหารายงานตัวทุกวัน วันละสองครั้ง เวลา ๐๘.๐๐ น. และ ๑๗.๐๐ น. ณ ป้อมรักษาความปลอดภัยของบริษัท และให้เข้าไปที่ห้องประชุม ห้ามเข้าไปในไลน์การผลิตเนื่องจากยังคงให้หยุดทำงานชั่วคราว ตั้งแต่ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มอบหมายงานใดให้ผู้กล่าวหาทำ และได้เกลี้ยกล่อมที่ผู้กล่าวหาเคยทำอยู่ก่อน ถูกเลิกจ้างไปให้พนักงานอื่นทำแทนแล้ว

ผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศที่ [REDACTED] เรื่องการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำและการปรับเงินเดือน/ค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ กำหนดหลักเกณฑ์ในการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ โดยกำหนดค่าเฉลี่ยปรับขึ้นร้อยละ ๔.๕ ส่วนพนักงานคนใดจะได้รับการปรับขึ้นมากกว่าหรือน้อยกว่าจะเป็นไปตาม

ผลการประเมินระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ (ระยะประมาณ ๑ ปี ๔ เดือน) ทั้งนี้ผลการประเมินแบ่งเป็น ๕ เกรด ดังนี้

เกรด A+	ปรับค่าจ้างประจำปีร้อยละ ๖.๐
เกรด A	ปรับค่าจ้างประจำปีร้อยละ ๕.๒
เกรด B+	ปรับค่าจ้างประจำปีร้อยละ ๔.๕
เกรด B	ปรับค่าจ้างประจำปีร้อยละ ๓.๕
เกรด C	ไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี

และจะแจ้งผลการพิจารณาปรับเงินเดือน/ค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ลูกจ้างทราบในวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ในการประเมินผลการทำงานจะให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินโดยพิจารณาตามแบบประเมินที่ระบุคุณสมบัติพึงประเมินไว้ ๑๐ ข้อ เริ่มประเมินหลังจากวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จากนั้นส่งให้ผู้จัดการแผนกและผู้จัดการฝ่ายพิจารณาตามลำดับชั้น สำหรับคุณสมบัติพึงประเมิน ข้อ ๑ ถึงข้อ ๙ บริษัทฯ ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ไม่มีเครื่องมือในการวัด ไม่มีคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งให้พนักงานทราบ แต่ให้เป็นดุลพินิจของหัวหน้างานผู้ประเมิน ยกเว้นคุณสมบัติพึงประเมินข้อ ๖ การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและวินัยของ บริษัทจะมีการหักคะแนนในกรณีที่พนักงานถูกลงโทษตักเตือนเป็นหนังสือ และคุณสมบัติพึงประเมิน ข้อ ๑๐ การมาปฏิบัติงานในรอบที่ประเมิน ฝ่าย Admin จะทำรายงานสถิติการมาทำงานของพนักงานและคำนวณคะแนน โดยจะหักคะแนนหากมีการมาสาย ลากิจ ลาป่วย และขาดงาน ส่วนการลาอื่น เช่น ลาพักผ่อน ไม่มีการหักคะแนน

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กำหนดโควตาว่าพนักงานจะได้ปรับค่าจ้างประจำปีในแต่ละเกรดเป็นจำนวนกี่คน แต่จะดูจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน กรณีผู้กล่าวหา ได้คะแนนการประเมิน ๒๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕๐๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๔๐ เท่ากับเกรด C จึงไม่ได้รับการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ เหตุที่ผู้กล่าวหาได้รับคะแนนประเมินเป็นเกรด C ลดลงจากรอบที่ผ่านมา เนื่องจากผลการทำงานของผู้กล่าวหาในรอบที่ประเมินลดลงอย่างมาก ผู้กล่าวหาเมื่ออัตราการมาทำงานในรอบที่ประเมินเพียงร้อยละ ๗๑.๒๓ โดยมีอัตราการหยุดงานเป็นการลาพักผ่อน ๗ วัน ลาป่วย ๕ วัน ลากิจ ๒.๕ วัน และเลิกจ้าง ๖๕ วัน

ในอดีตผู้กล่าวหา มีผลการประเมินปรับค่าจ้างประจำปี ดังนี้

๑. ปี ๒๕๖๓ ได้คะแนน ๓๙๐ คะแนน (ร้อยละ ๗๘) คิดเป็นเกรด B+ ปรับค่าจ้างร้อยละ ๔.๕
๒. ปี ๒๕๖๔ ได้คะแนน ๓๔๐ คะแนน (ร้อยละ ๖๘) คิดเป็นเกรด B+ ปรับค่าจ้างร้อยละ ๔.๕
๓. ปี ๒๕๖๕ ได้คะแนน ๒๙๐ คะแนน (ร้อยละ ๕๘) คิดเป็นเกรด B ปรับค่าจ้างร้อยละ ๓.๕

อนึ่งระหว่างการสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ปริมาณงานลดลงเป็นบางส่วนงาน ทำให้เกิดปัญหาเรื่องการจัดสรรอัตราค่าจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา มีความจำเป็นต้องลดกำลังคน ปรับขนาดองค์กรให้เหมาะสม และลดต้นทุนการผลิต

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

จากข้อเท็จจริงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา เข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ปัจจุบันตำแหน่งหัวหน้างาน ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ คิดเป็นระยะเวลาประมาณ ๑ ปี ๔ เดือน ผู้ถูกกล่าวหาใช้ดุลพินิจประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาเป็นเกรด C ไม่ได้ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ โดยอ้างว่าผลการทำงานของผู้กล่าวหาในรอบที่ประเมินลดลงอย่างมากและผู้กล่าวหา มีอัตราการมาทำงานในรอบที่ประเมินเพียงร้อยละ ๗๑.๒๓ โดยมีอัตราการหยุดงานเป็นการลาพักผ่อน ๗ วัน ลาป่วย ๕ วัน ลาภิก ๒.๕ วัน และเลิกจ้าง ๖๕ วัน เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงที่ว่าในช่วงเวลาดังกล่าวผู้กล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติงานกับผู้ถูกกล่าวหาอย่างต่อเนื่อง เพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ คิดเป็นระยะเวลาประมาณ ๓ เดือน และหลังจากผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหา กลับเข้าเป็นพนักงาน แต่สั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดทำงานชั่วคราวอยู่ที่บ้านและไม่มอบหมายงานใดให้ทำตั้งแต่วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จนถึงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ คิดเป็นระยะเวลาประมาณ ๑ เดือน ดังนั้นในช่วงระยะเวลาการประเมิน

ปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทำงานเพียง ๑ ปี และไม่ได้ทำงานเนื่องจากถูกเลิกจ้างและต้องหยุดทำงานชั่วคราวอยู่ที่บ้านรวม ๔ เดือน คิดเป็นช่วงเวลาที่ไม่ได้ทำงานถึง ๑ ใน ๔ ของระยะเวลาทั้งหมด ที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาลดลงอย่างมากย่อมไม่เป็นธรรมกับผู้กล่าวหา เพราะสาเหตุที่ผู้กล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติงานล้วนมาจากการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม การสั่งให้หยุดงานและจ่ายค่าจ้างสวัสดิการตามปกติแต่ไม่มอบหมายงานให้ทำ นอกจากนี้การที่ผู้ถูกกล่าวหา นำเอาวันเลิกจ้าง ๖๕ วันมารวมคำนวณอัตราการหยุดงานของผู้กล่าวหาให้อัตราการหยุดงานของผู้กล่าวหาสูงส่งผลต่อคะแนนประเมินในหัวข้อการมาปฏิบัติงานในรอบที่ประเมิน ย่อมไม่เป็นธรรมกับผู้กล่าวหาอย่างยิ่ง เนื่องจากการเลิกจ้างดังกล่าวคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยแล้วว่าเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากประวัติผลการประเมินในปีที่ผ่านมา ได้แก่ ปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔ และปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหา มีผลการประเมินเป็นเกรด B+ B+ และ B ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าในอดีตก่อนที่ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาจะมีข้อขัดแย้งจนนำไปสู่การเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาใช้ดุลพินิจประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาเป็นเกรด B+ มาตลอด ยกเว้นในปี ๒๕๖๕ ที่ผู้กล่าวหาถูกลงโทษตกเดือน เป็นหนังสือจึงทำให้ผลการประเมินลดลงเป็นเกรด B สำหรับปี ๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้ดุลพินิจประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาเป็นเกรด C และไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหาจึงขาดความน่าเชื่อถือว่าเป็นการใช้ดุลพินิจในการประเมินโดยสุจริต เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหา มีพฤติการณ์กดดันผู้กล่าวหาต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ จนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาดำเนินการหาสมาชิกสหภาพแรงงานและกำลังจัดทำข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเพื่อแจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหา การรับผู้กล่าวหา กลับเข้าเป็นพนักงานแต่มีคำสั่งให้หยุดทำงานชั่วคราว การมีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาอยู่ที่บ้านเท่านั้น การไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าไปในบริเวณสถานที่ทำงาน การไม่มอบหมายงานใดให้ทำและได้เกลี้ยกล่อมไปให้พนักงานอื่นทำแทน การกำหนดวิธีรายงานตัวผ่านแอปพลิเคชันไลน์และมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการรายงานตัวหลายครั้ง เป็นเครื่องชี้ชัดว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจผู้กล่าวหา มาตั้งแต่ครั้งที่ผู้กล่าวหาเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] และชักชวนเพื่อนพนักงานให้สมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีการจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเพื่อยื่นต่อผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจึงพยายามใช้วิธีการต่าง ๆ กดดันผู้กล่าวหาอย่างต่อเนื่อง จึงน่าเชื่อว่าผู้ถูกกล่าวหาอาศัยโอกาส

ในการปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาโดยไม่สุจริต กลับแก้ง
ไม่ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ทำให้ผู้กล่าวหาไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้นจึงเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา
ไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
จัดทำข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และยื่นคำร้องกล่าวหา
เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒)
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ส่วนกรณีคำร้องกล่าวหาเรื่องการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ผู้กล่าวหามิได้ให้ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานใดที่แสดงให้เห็นว่า
การไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหา เป็นการขัดขวางในการที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกหรือ
ให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือขัดขวาง
การใช้สิทธิของผู้กล่าวหาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อพิจารณาลักษณะของการไม่ปรับค่าจ้าง
ประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหาเห็นว่าเป็นการกระทำที่มุ่งประสงค์ให้เกิดผลกับผู้กล่าวหาโดยเฉพาะ เพื่อให้
ผู้กล่าวหาไม่มีความก้าวหน้า เกิดความกดดัน ท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ ส่งผลกระทบต่อ
ผู้กล่าวหาเพียงคนเดียว ไม่มีลักษณะขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการดำเนินการของ
สหภาพแรงงานแต่อย่างใด จึงยังฟังไม่ได้ว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๓) และ (๔)
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ตามที่ผู้กล่าวหากล่าวอ้าง

อนึ่งเมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาสามปีย้อนหลัง ได้แก่ ปี ๒๕๖๓ ปี ๒๕๖๔
และปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้ผลการประเมินเฉลี่ยเป็นเกรด B+ ยกเว้นในปี ๒๕๖๕ ที่ได้เกรด B เนื่องจาก
ถูกลงโทษทางวินัยโดยการดักเตือนเป็นหนังสือ จึงเห็นว่าในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาไม่มีกรณีที่ถูกลงโทษทางวินัย
ตลอดระยะเวลาที่ได้ทำงาน หากผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติงานตามปกติและผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
ก็จะมีผลการประเมินเป็นเกรด B+ จึงเห็นสมควรมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่
ผู้กล่าวหาในเกรด B+ เท่ากับร้อยละ ๔.๕ ของค่าจ้าง มีผลตั้งแต่เดือนเมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ทั้งนี้เมื่อ
ข้อเท็จจริงฟังเป็นยุติว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาพ้นสภาพการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม
๒๕๖๖ แล้วจึงเห็นควรมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินค่าจ้างที่ต้องปรับขึ้นประจำปี ๒๕๖๖ ตั้งแต่เดือนเมษายน
ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เดือนละ ๘๑๙ บาท จำนวน ๕ เดือน รวมเป็นเงิน ๔,๐๙๕ บาท ให้แก่ผู้กล่าวหา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดย นาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหาเท่ากับเกรด B+ อัตราร้อยละ ๔.๕ ของค่าจ้าง คิดเป็นเงิน ๘๑๙ บาทต่อเดือน (แปดร้อยสิบเก้าบาทถ้วน) โดยให้จ่ายเงินค่าจ้างที่ปรับขึ้นตั้งแต่งวดการจ่ายค่าจ้างเดือนเมษายนถึงสิงหาคม ๒๕๖๖ รวมเป็นเงิน ๔,๐๙๕ บาท (สี่พันเก้าสิบห้าบาทถ้วน) ให้แก่ผู้กล่าวหา

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อ้นประดิษฐ์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนายาน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

ลงชื่อ [REDACTED] กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

ลงชื่อ

(นายชัยพร จันทนา)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นายอาวุธ ภิญญะ)

กรรมการ

ลงชื่อ

(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิต)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้
เป็นอันระงับไป

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๑

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๑



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๒๕ - ๑๒๖/๒๕๖๖

.....

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖

ระหว่าง {
 นาง [redacted] ที่ ๑ ผู้กล่าวหา
 นาง [redacted] ที่ ๒
 บริษัท [redacted] ผู้ถูกกล่าวหา
 โดย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ นาย [redacted] และนาง [redacted] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาบริษัท [redacted] จำกัด โดยนางสาว [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นผู้แทนเจรจา และเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม อัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ สภาพการจ้างเดิม นับอายุงานต่อเนื่อง และให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบหาข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อ [redacted] มกราคม ๒๕๕๘ ได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งหัวหน้างานฝ่ายผลิต [redacted] ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราวันละ [redacted] บาท และค่าตำแหน่งวันละ [redacted] บาท ผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อ [redacted] พฤษภาคม ๒๕๖๐ ได้รับมอบหมายให้ทำงานในฝ่ายผลิต [redacted] ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันในอัตราวันละ [redacted] บาท โดยผู้ถูกกล่าวหากำหนดให้วันจันทร์ถึงวันเสาร์เป็นวันทำงานปกติ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงานระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น.

กำหนดพักเวลา ๑๒.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๓.๐๐ น. กำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันเสาร์ที่สองของเดือน หากก่อนหรือตรงกับวันที่ ๑๐ จะจ่ายในวันเสาร์ถัดไป ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้รับอนุญาตให้ทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้รับอนุญาตให้ทำงานครั้งหลังสุดระหว่าง [REDACTED] มกราคม ๒๕๖๖ ถึง [REDACTED] เมษายน ๒๕๖๖

[REDACTED] ตุลาคม ๒๕๖๕ ลูกจ้างจำนวน [REDACTED] คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจา ซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองจำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ [REDACTED] และวันที่ [REDACTED] ตุลาคม ๒๕๖๕ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายลูกจ้างจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [REDACTED] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๔ ครั้ง ข้อเรียกร้องสามารถเจรจาทกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] ธันวาคม ๒๕๖๕ ไว้ต่อกันให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่ [REDACTED] ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ [REDACTED] ธันวาคม ๒๕๖๖ ต่อมาวันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมลูกจ้างทั้งหมดเพื่อให้ลูกจ้างทุกคนลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมรับการเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้างเป็นรายขึ้น ซึ่งมีเนื้อหาที่ผู้กล่าวหาจะจ่ายค่าจ้างเป็นรายขึ้นงานแทนการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งในช่วงเวลาของการทำงานปกติ และช่วงเวลาก่อนและหลังเวลาทำงานปกติ ซึ่งลูกจ้างต่างเห็นว่าจะไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คัดค้านและชี้แจงต่อหน้าลูกจ้างอื่นว่าได้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดการจ่ายค่าจ้างเป็นอัตรารายวันและหากทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกตินายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเงินดังกล่าวจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จึงไม่ยินยอมลงลายมือชื่อในหนังสือฉบับดังกล่าว และลูกจ้างคนอื่นไม่ยินยอมลงลายมือชื่อด้วยเช่นกัน และในวันเดียวกันผู้ถูกกล่าวหาได้ออกกฎระเบียบข้อบังคับจำนวน ๒๔ ข้อ ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คนเห็นว่ามิใช่ลักษณะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้างทั้งหมดและเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างเกินสมควร โดยหลายข้อขัดต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ตลอดจนข้อกำหนดเกี่ยวกับบทลงโทษนั้น ผู้กล่าวหาเห็นว่ามีส่วนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งขัดต่อข้อบังคับการทำงานฉบับลงวันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๖๐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] ตุลาคม ๒๕๖๓ และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ [REDACTED] ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งต่อลูกจ้างทุกคนว่า “ถ้าไม่ปฏิบัติตามก็จะตักเตือน และเลิกจ้างตามประกาศ” หลังจากนั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างทั้งหมดรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เข้าพบโดยเรียกเข้าพบครั้งละ ๕ คน ซึ่งลูกจ้างแต่ละคนจะถูกเรียกเข้าพบคนละ ๓ ครั้ง วันละครั้งในวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมรับการเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้างจากรายวันเป็นรายขึ้น แต่ลูกจ้างทุกคนปฏิเสธที่จะลงลายมือชื่อในเอกสารดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือเตือนลูกจ้างทุกคนที่ปฏิเสธในการลงลายมือชื่อ โดยลูกจ้างแต่ละคนจะถูกหนังสือเตือนคนละ ๓ ฉบับ เป็นหนังสือเตือนฉบับลงวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ ต่อมาวันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน โดยให้เหตุผลการเลิกจ้างว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นแกนนำที่ทำให้ลูกจ้างอื่นไม่ยินยอมลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมรับการเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้างเป็นรายขึ้น และแจ้งต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คนว่า ตั้งแต่วันที่ [REDACTED] พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน

ไม่ต้องมาทำงาน โดยวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ได้เข้าไปทำงานตามปกติ แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไปพบและได้ให้หนังสือเลิกจ้างแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ลงลายมือชื่อรับทราบการเลิกจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ยินยอมลงลายมือชื่อในหนังสือเลิกจ้างฉบับดังกล่าวเนื่องจากหนังสือเลิกจ้างจัดทำเป็นภาษาไทย จากนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ออกนอกบริษัท

สภาพการจ้างเดิมก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้องปี ๒๕๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาจะกำหนดเป้าหมายการทำงานในแต่ละวันโดยจ่ายค่าจ้างในอัตราวันละ ๒ บาท แต่ถ้าหากทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดภายในเวลาทำงานปกติ จะได้รับค่าจ้างตามเวลาทำงานปกติวันละ ๒ บาท บวกเงินพิเศษจำนวน ๒ บาท และค่าขนมจำนวน ๒ บาท รวมเป็นเงิน ๖ บาท แต่ถ้าทำงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องทำงานล่วงเวลาจนถึงเวลา ๒๐.๐๐ น. ซึ่งถ้าทำได้ตามเป้าหมายจะได้รับค่าจ้างวันละ ๒ บาท บวกเงินพิเศษจำนวน ๒ บาท และค่าขนมจำนวน ๒ บาท รวมเป็นเงิน ๖ บาท หากทำงานในเวลาปกติและทำงานล่วงเวลาจนถึงเวลา ๒๐.๐๐ น. แล้ว แต่ไม่ได้ตามเป้าหมายจะได้รับค่าจ้างวันละ ๒ บาท และเงินพิเศษจำนวน ๒ บาท รวมเป็นเงิน ๔ บาท โดยจะไม่ได้รับเงินค่าขนมจำนวน ๒ บาท ซึ่งในการทำงานจะไม่มีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา และหลังจากมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อกันแล้วผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดจ่ายค่าจ้างทั้งในเวลาทำงานปกติและทำงานล่วงเวลาเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เว้นแต่จะมีงานเร่งด่วนเท่านั้น แต่หากลูกจ้างจะทำงานล่วงเวลาจะต้องทำสัญญารับเหมานอกเวลางานโดยจะได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง ซึ่งจากหลักฐานที่ปรากฏจะได้รับค่าจ้างชั่วโมงละ ๒ บาท และ ๒ บาท

ผู้ถูกกล่าวหาโดย นาง ๒ ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้กล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ๒ จังหวัด ๒ ประกอบกิจการผลิต ๒ มีลูกจ้างประมาณ ๒ คน เป็นลูกจ้างชาวเมียนมา ร้อยละ ๒ กำหนดวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๖ วัน คือ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ มีเวลาทำงานปกติตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ น. ถึง ๑๓.๐๐ น. จ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดเดือนละครั้งทุกเสาร์ที่สองของเดือน หากก่อนหรือตรงกับวันที่ ๑๐ จะจ่ายในวันเสาร์ถัดไป และรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นลูกจ้างต่างด้าวสัญชาติเมียนมาเป็นการทำงานตามมาตรา ๖๔ แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยต้องขออนุญาตทำงานต่อนายทะเบียนทุก ๆ ๓ เดือน ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๓ มอบหมายให้ทำงานแผนกเย็บ ทำหน้าที่เย็บบะโล่ ๒ ได้รับค่าจ้างวันละ ๒ บาท และ ค่าตำแหน่งวันละ ๒ บาท ซึ่งแต่เดิมผู้กล่าวหาที่ ๑ เคยมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานจึงได้รับค่าตำแหน่ง โดยปัจจุบันไม่ได้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างานแล้ว แต่ผู้ถูกกล่าวหา ยังคงจ่ายค่าตำแหน่งให้ ซึ่งค่าตำแหน่งเป็นค่าตอบแทนความเชี่ยวชาญ และจ่ายให้เฉพาะวันที่มาทำงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เข้าทำงานเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ มอบหมายให้ทำงานแผนกเย็บ ทำหน้าที่เย็บในไลน์ผลิต ๒ ได้รับค่าจ้างวันละ ๒ บาท โดยเมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ ลูกจ้างจำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาดตกลงกันได้ในชั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ๑ ปี

ตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ปรากฏว่ามีรายชื่อและลายมือชื่อร่วมยื่นข้อเรียกร้องด้วย

วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเรียกประชุมลูกจ้างเพื่อชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานและกำหนดให้ลูกจ้างไลน์เย็บทุกคนซึ่งมีจำนวน ๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน จัดทำรายการบัญชีรายวันของลูกจ้างแต่ละคนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาปรับปรุงการผลิต และยังเป็นการจูงใจในการทำงานเพราะหากลูกจ้างสามารถทำได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดก็จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามจำนวนชิ้นงานที่ลูกจ้างสามารถทำได้ นอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติ แต่หากลูกจ้างทำผลงานได้เท่ากับหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดก็ยังคงได้รับค่าจ้างตามปกติ ซึ่งจะเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างที่มีความขยันและตั้งใจทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ไม่ขยันและไม่ตั้งใจทำงานจะได้รับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายหลังการชี้แจงข้างต้นเสร็จสิ้นแล้ว ผู้กล่าวหาที่ ๑ เห็นว่าลูกจ้างอื่น ๆ ไม่เข้าใจแต่กลับไม่แสดงความเห็นหรือคัดค้านใด ๆ ทั้งที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ และลูกจ้างอีกหนึ่งคน ชื่อนาย [] ได้เคยเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงกรณีดังกล่าวเมื่อครั้งที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรึกษาในเบื้องต้นถึงการที่จะดำเนินการดังกล่าวต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [] ก่อนที่จะจัดประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างรับทราบ โดยผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวไม่ได้ผิดกฎหมายแต่อย่างใด ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่า การเขียนรายการบัญชีรายวันของลูกจ้างแต่ละคนเพื่อหาจุดด้อยที่จะปรับปรุงการทำงานและการวางแผนงานในการผลิต และลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เป็นค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างตามปกติ หากทำงานได้เกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวัน ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดนั้น มาจากการคำนวณมูลค่าตามผลงาน โดยคำนึงถึงความยากง่ายของแต่ละชิ้นงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสะท้อนต้นทุนค่าจ้างที่ปรับสูงขึ้นและผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับทราบปัญหาการผลิตว่าติดขัดหรือล่าช้าในกระบวนการใด ซึ่งเดิมมีการกำหนดเป้าหมายในการผลิตแต่เป็นการกำหนดเป้าหมายโดยรวมในไลน์การผลิต แต่ก็ไม่เป็นไปตามแผนการผลิตเพราะมีลูกจ้างบางคนในไลน์ที่ทำให้งานเกิดความล่าช้าเป็นเหตุให้มีผลกระทบต่อเป้าหมายการผลิตของไลน์การผลิตนั้น ๆ ทำให้ลูกจ้างที่มีความขยันและตั้งใจทำงานไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างปกติ ซึ่งภายหลังจากการชี้แจงให้ลูกจ้างได้รับทราบแล้ว ลูกจ้างไลน์เย็บทุกคนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ไม่ยอมเขียนรายการบัญชีรายวันของแต่ละคน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เรียกลูกจ้างไลน์เย็บทั้งหมดประมาณ ๒ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ครั้งละ ๕ คน ไปพบเพื่อตักเตือนเป็นหนังสือกรณีที่ ไม่เขียนรายการบัญชีรายวันตามที่ได้ชี้แจงไว้แล้ว ถือได้ว่าเป็นการไม่เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย โดยผู้ถูกกล่าวหาหนังสือเตือนลูกจ้างไลน์เย็บทุกคนรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน คนละ ๓ ฉบับ ในระหว่างวันที่ [] ถึง [] พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่ก็ยังไม่มีลูกจ้างคนใดยอมเขียนรายการบัญชีรายวัน และสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างเพียง ๒ คน คือผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับทราบถึงความจำเป็นในการเขียนรายการบัญชีรายวันเป็นอย่างดี ตลอดจนไม่ชี้แจงและสื่อสารให้ลูกจ้างคนอื่นเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของผู้ถูกกล่าวหา ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ นั้น เนื่องจากเป็นภรรยาของผู้กล่าวหาที่ ๑ ย่อมทราบเรื่องเป็นอย่างดีอยู่แล้วเช่นกัน และหากยังคงให้ทำงานอยู่อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นสามีถูกเลิกจ้าง แต่หากจะให้เลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ถูกหนังสือเตือนอาจจะส่งผลกระทบต่อการผลิตได้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาทราบว่ามีการนำงานเย็บบางส่วนให้กับผู้รับเหมางานภายนอก กรณีมีความจำเป็นต้องเร่งยอดการผลิต ส่วนการพิจารณาออบหมายให้ลูกจ้างทำงานล่วงหน้า นั้น จะพิจารณาจากความเร่งด่วนของงานและความสามารถ

ของลูกจ้างที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย โดยผู้ถูกกล่าวหาขอปฏิเสธว่ามีได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เพราะเหตุร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องและเป็นผู้แทนเจรจา แต่เป็นการเลิกจ้างเนื่องมาจากผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย และกระทำการอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่ผู้ถูกกล่าวหา หรือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมเนียมอันเป็นกรณีร้ายแรงตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และเป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุกลงไปโดยถูกต้องและสุจริต เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง โดยมีขอบตามมาตรา ๔๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของบริษัทมิได้เป็นการกลั่นแกล้งใด ๆ ต่อผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้เสียหายตามมาตรา ๑๒๑ และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากสาเหตุใด

๓. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นผู้เสียหายตามมาตรา ๑๒๑ และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ลูกจ้างจำนวน ๒ คน ได้ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ให้ข้อเท็จจริงว่า ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วย และผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหารับว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องจริง และได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจาด้วย ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ปรากฏว่ามีรายชื่อและลายมือชื่อร่วมสนับสนุนข้อเรียกร้อง จึงมีปัญหาคือจะต้องพิจารณาว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง หรือไม่ จากการตรวจสอบเอกสารการยื่นข้อเรียกร้องพร้อมรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างจำนวน ๒ คน ที่สนับสนุนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ซึ่งผู้รับมอบอำนาจผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ยืนยันว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ปรากฏรายชื่อและลายมือชื่ออยู่ในลำดับที่ ๑๐๑ แผ่นที่ ๓ แต่จากการตรวจสอบรายชื่อและลายมือชื่อที่อยู่ในลำดับที่ ๑๐๑ แผ่นที่ ๓ ตามที่ผู้รับมอบอำนาจผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน ยืนยัน นั้น ปรากฏว่าเป็นรายชื่อและลายมือชื่อของนาง [REDACTED] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ข้อเท็จจริงว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ กับนาง [REDACTED] เป็นคนละคนกัน และทั้ง ๒ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา นอกจากนี้จากการตรวจสอบรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่ได้ร่วมสนับสนุนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๓ ปรากฏมีรายชื่อและลายมือชื่อของผู้กล่าวหาที่ ๒ และนาง [REDACTED] ทั้ง ๒ คน จึงมีเหตุให้รับฟังได้ว่ารายชื่อและลายมือชื่อที่อยู่ในลำดับที่ ๑๐๑ แผ่นที่ ๓ นั้น เป็นรายชื่อและลายมือชื่อของนาง [REDACTED] มิใช่รายชื่อและลายมือชื่อของผู้กล่าวหาที่ ๒ ตามที่กล่าวอ้าง ดังนั้น เมื่อไม่ปรากฏหลักฐานว่าผู้กล่าวหาที่ ๒ ร่วมลงรายชื่อและลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ฉบับดังกล่าว และไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากการยื่นข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาที่ ๒ จึงไม่ใช่ผู้เสียหายตามมาตรา ๑๒๑ และ ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๔ ได้

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เนื่องจากสาเหตุใด นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่ใช่ผู้เสียหายตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๔ ได้ ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาวินิจฉัยในส่วนคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๒ คงพิจารณาวินิจฉัยในส่วนคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๑ เท่านั้น ซึ่งจากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ร่วมลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง และได้รับแต่งตั้งเป็นผู้แทนเจรจา มีบทบาทสำคัญในการเจรจา และเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมลูกจ้างทั้งหมดเพื่อให้ลูกจ้างทุกคนลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมรับการเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น ซึ่งมีเนื้อหาที่ผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นงานแทนการจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำทั้งในช่วงเวลาของการทำงานปกติ และช่วงเวลาก่อนและหลังเวลาทำงานปกติ ซึ่งลูกจ้างต่างเห็นว่าจะไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้คัดค้านและชี้แจงต่อหน้าลูกจ้างอื่นว่าได้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดการจ่ายค่าจ้างเป็นอัตรารายวันและหากทำงานเกินชั่วโมงการทำงานปกตินายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา การเปลี่ยนแปลงวิธีการจ่ายเงินดังกล่าวจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงไม่ยินยอมลงลายมือชื่อในหนังสือฉบับดังกล่าว และลูกจ้างคนอื่นไม่ยินยอมลงลายมือชื่อด้วยเช่นกัน ซึ่งกรณีดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเรียกประชุมลูกจ้างเพื่อชี้แจงเหตุผลความจำเป็น และหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานและกำหนดให้ลูกจ้างไลน์เย็บทุกคนซึ่งมีจำนวน ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ จัดทำรายการบัญชีรายวันของลูกจ้างแต่ละคนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาปรับปรุงการผลิตและยังเป็นการจูงใจในการทำงานเพราะหากลูกจ้างสามารถทำได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดก็จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามจำนวนชิ้นงานที่ลูกจ้างสามารถทำได้ นอกเหนือจากค่าจ้างตามปกติแต่หากลูกจ้างทำผลงานได้เท่ากับหรือน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดก็ยังคงได้รับค่าจ้างตามปกติ ซึ่งจะเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้างที่มีความขยันและตั้งใจทำงาน สำหรับลูกจ้างที่ไม่ขยันและไม่ตั้งใจทำงานจะได้รับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายหลังการชี้แจงข้างต้นเสร็จสิ้นแล้วผู้กล่าวหาที่ ๑ เห็นว่าลูกจ้างอื่น ๆ ไม่เข้าใจแต่กลับไม่แสดงความเห็นหรือคัดค้านใด ๆ ทั้งที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ และลูกจ้างอีกหนึ่งคนชื่อนาย [] ได้เคยเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงกรณีดังกล่าวเมื่อครั้งที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรึกษาในเบื้องต้นถึงการที่จะดำเนินการดังกล่าวต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [] ก่อนที่จะจัดประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างรับทราบ ซึ่งภายหลังจากการชี้แจงให้ลูกจ้างได้รับทราบแล้วลูกจ้างไลน์เย็บทุกคนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่ยอมเขียนรายการบัญชีรายวันของแต่ละคน ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือต่อลูกจ้างไลน์เย็บทั้งหมดประมาณ ๑๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถือได้ว่าเป็นการไม่เชื่อฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย โดยผู้ถูกกล่าวหาลงโทษเตือนเป็นหนังสือคนละ ๓ ฉบับ ระหว่างวันที่ ๑ ถึง ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แต่ก็ยังไม่มีลูกจ้างคนใดรวมทั้งผู้กล่าวหาที่ ๑ ยอมเขียนรายการบัญชีรายวันผู้ถูกกล่าวหาจึงได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับทราบถึงความจำเป็นในการเขียนรายการบัญชีรายวันเป็นอย่างดี ตลอดจนไม่ชี้แจง

และสื่อสารให้ลูกจ้างคนอื่นเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของผู้ถูกกล่าวหา นอกจากนี้ยังได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๒ ด้วย เนื่องจากเป็นภรรยาของผู้กล่าวหาที่ ๑ ย่อมทราบเรื่องเป็นอย่างดีอยู่แล้ว และหากยังคงให้ทำงานอยู่อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นสามีถูกเลิกจ้าง แต่หากจะให้เลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ถูกหนังสือเตือนอาจจะส่งผลกระทบต่อการผลิตได้ ซึ่งจากข้อเท็จจริงรับกันว่าผู้ถูกกล่าวหาได้มีการชี้แจงให้ลูกจ้างส่วนงานเย็บทุกคนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับทราบถึงนโยบายในการเขียนรายการบัญชีรายวัน แต่ลูกจ้างส่วนงานเย็บทุกคนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่มีใครยอมเขียนรายการบัญชีรายวันโดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการลงโทษเตือนเป็นหนังสือทุกคนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นจำนวนคนละ ๓ ฉบับ แต่ปรากฏว่าไม่มีลูกจ้างคนใดรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนรายการบัญชีรายวันผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ และผู้กล่าวหาที่ ๒ สาเหตุที่เลิกจ้างลูกจ้างที่ถูกลงโทษเตือนเป็นหนังสือเพียง ๒ คน เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้รับทราบถึงความจำเป็นในการเขียนรายการบัญชีรายวันเป็นอย่างดี ตลอดจนไม่ชี้แจงและสื่อสารให้ลูกจ้างคนอื่นเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของผู้ถูกกล่าวหา ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๒ เป็นภรรยาของผู้กล่าวหาที่ ๑ ย่อมทราบเรื่องเป็นอย่างดีอยู่แล้ว และหากยังคงให้ทำงานอยู่ อาจก่อให้เกิดความเสียหายได้เนื่องจากผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นสามีถูกเลิกจ้าง จากข้อเท็จจริงจะเห็นได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา มีการลงโทษลูกจ้างส่วนงานเย็บทุกคนที่ไม่เขียนรายการบัญชีรายวันโดยไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นลูกจ้างที่ได้ร่วมลงลายมือชื่อหรือเป็นผู้แทนเจรจา แต่ที่เลือกเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้เคยเข้าร่วมรับฟังการชี้แจงกรณีดังกล่าวเมื่อครั้งที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการปรึกษาในเบื้องต้นถึงการที่จะดำเนินการในการเขียนรายการบัญชีรายวันของลูกจ้างส่วนงานเย็บต่อพนักงานตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [REDACTED] ก่อนที่จะจัดประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างรับทราบ จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้นมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจากตามทีกล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒ คน เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่เป็นผู้เสียหายตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๔ ได้ จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณา และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๒ แล้วว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ มิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนเจรจา การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจากดลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ไว้ต่อกันให้มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และเมื่อการเลิกจ้างอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาที่ ๑ จึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๑ เพราะเหตุไม่เขียนรายการบัญชีรายวันโดยผู้ถูกกล่าวหา ได้มีการลงโทษเตือนเป็นหนังสือแล้ว ๓ ฉบับ แต่ปรากฏว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ยังไม่มีการเขียนรายการบัญชีรายวันเป็นการขัดคำสั่งผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้าง เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย และกระทำการอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือจงใจให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่ผู้ถูกกล่าวหา หรือเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

หรือระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมอันเป็นกรณีร้ายแรงตามมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และเป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เสร็จลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้องโดยมิชอบตามมาตรา ๕๘๓ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งจากข้อเท็จจริงรับกันว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ลูกจ้างในส่วนงานเย็บทุกคน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนรายการบัญชีรายวันแต่ปรากฏว่าไม่มีลูกจ้างคนใดรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ เขียนรายการบัญชีรายวัน โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการลงโทษเตือนเป็นหนังสือลูกจ้างในส่วนงานเย็บทุกคนรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ เป็นจำนวน คนละ ๓ ฉบับ ซึ่งเมื่อพิจารณาหนังสือเตือนที่ผู้ถูกกล่าวหาได้เตือนผู้กล่าวหาที่ ๑ ฉบับลงวันที่ ๑๖, ๑๗ และวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ทั้ง ๓ ฉบับแล้วเห็นว่า หนังสือเตือนทั้ง ๓ ฉบับดังกล่าวมีเพียงข้อความซึ่งแสดงข้อเท็จจริง และรายละเอียดเกี่ยวกับการที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แต่ไม่มีข้อความที่มีลักษณะ เป็นการเตือนโดยห้ามไม่ให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ กระทำเช่นนั้นซ้ำอีก คงมีแต่คำว่าใบเตือนอยู่ด้านบนของเอกสาร และคำว่าใบเตือน ๑ ครั้ง ใบเตือน ๒ ครั้ง และใบเตือน ๓ ครั้ง อยู่ด้านล่างของเอกสาร เอกสารดังกล่าวจึงเป็นเพียง หนังสือที่แจ้งการฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งผู้ถูกกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาที่ ๑ รับทราบเท่านั้น ไม่เป็นหนังสือเตือนตามพระราช บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ (๓) และเมื่อพิจารณาถึงลักษณะการกระทำ พฤติการณ์ของการ กระทำ ผลเสียหายจากการกระทำของผู้กล่าวหาที่ ๑ แล้ว ไม่ปรากฏว่าทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายมากนัก เพียงใดจึงมิใช่เป็นการฝ่าฝืนในกรณีร้ายแรง และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงใดว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ได้กระทำการอันเป็น ความผิดตามข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาง [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๑ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) แต่เป็นฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่วนกรณีนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๒ ไม่เป็น ผู้เสียหายตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ ไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๔ ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม อัตราค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสภาพการจ้างเดิม โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง และจ่าย ค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ส่วนค่าชดเชยให้ยก

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๒

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายกิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์)

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประภาส ชัยวัฒนายน)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญียง)

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

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น ให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐)

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๑) ๒) ๓) ๔) ๕) ๖) ๗) ๘) ๙) ๑๐) ๑๑) ๑๒) ๑๓) ๑๔) ๑๕) ๑๖) ๑๗) ๑๘) ๑๙) ๒๐)