



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๓/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างเพราะเหตุเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างเป็นการขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับรับกลับเข้าทำงาน และมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อัตราสุดท้ายนับแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ในอัตราโบนัสที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ก่อนถูกเลิกจ้างทำงานในตำแหน่ง หัวหน้างานกะ A แผนก ผลิตพวงมาลัยรถยนต์ ส่วนงาน PU ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดวันทำงานปกติคือวันจันทร์ - วันศุกร์ มีวันเสาร์ในบางสัปดาห์ตามประกาศที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดและวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

กำหนดเวลาทำงานเป็น ๒กะ กะกลางวันเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๖.๕๐ น. เวลาพักเริ่มตั้งแต่เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๒.๕๐ น. มีพัทย่อย ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๐ น. ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่เวลา ๑๔.๕๐ - ๑๕.๐๐ น. กะกลางคืนเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๔.๕๐ น. มีพัทย่อย ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่เวลา ๒๒.๑๐ - ๒๒.๒๐ น. ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่เวลา ๐๒.๕๐ - ๐๓.๐๐ น. ลงชื่อเข้า - ออกทำงานโดยการสแกนใบหน้า ผู้ถูกกล่าวหากำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๗ ของเดือน โดยจ่ายค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร

ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ตั้งแต่สมัครเข้าเป็นสมาชิกผู้กล่าวหาไม่เคยมีบทบาทในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และไม่เคยเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้แทนในการเจรจา หรือมีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานมีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาทุกปี ในปี ๒๕๖๖ ได้ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาทกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน โดยมีกำหนดระยะเวลาให้มีผลใช้บังคับ

วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลาประมาณ ๑๑.๐๐ น. ผู้กล่าวหาได้ลงชื่อเพื่อทำงานล่วงเวลา ในช่วงเวลา ๑๗.๑๐ - ๑๙.๑๐ น. ของวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งสาเหตุที่ผู้กล่าวหาลงชื่อทำงานล่วงเวลา เนื่องจากในวันดังกล่าวมีปริมาณงานจำนวนมากจึงต้องมีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้ได้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาส่วนใหญ่ไม่ได้ลงชื่อทำงานล่วงเวลา มีผู้ลงชื่อเข้าทำงานล่วงเวลาประมาณ ๔ - ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาได้เข้าทำงานล่วงเวลาตามเวลาที่กำหนดและได้ออกจากไลน์การผลิตในเวลา ๑๗.๓๙ น. เพื่อไปชมการแข่งขันฟุตบอลภายในชิงทีมของแผนกผู้กล่าวหาแข่งขันในเวลา ๑๘.๐๐ น. โดยในช่วงสายของวันดังกล่าว ผู้กล่าวหาได้สอบถามนาย [REDACTED] ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย ด้วยวาทะว่า "จะต้องทำอย่างไรเพราะมีการแข่งขันฟุตบอลช่วงเย็น" นาย [REDACTED] ได้แจ้งว่าให้แบ่งคนไปแข่งขันและให้มีคนปฏิบัติงานด้วย แต่ในส่วนของผู้กล่าวหานาย [REDACTED] แจ้งว่าลงชื่อทำงานล่วงเวลาไว้ "และให้แว็บออกไปดูหากมีปัญหาเรื่องงาน ค่อยกลับมาทำงาน" เนื่องจากด้วยสนามฟุตบอลอยู่ภายในบริเวณพื้นที่ของบริษัทฯ พร้อมกับยื่นเงินให้กับผู้กล่าวหา จำนวน ๒๐๐ บาท เพื่อไปซื้อน้ำให้กับนักฟุตบอล แต่ผู้กล่าวหาไม่ได้แจ้งเรื่องที่พูดคุยด้วยวาทะกับนาย [REDACTED] ให้กับแผนกทรัพยากรบุคคลทราบในวันที่เรียกผู้กล่าวหาไปสอบสวน ซึ่งผู้กล่าวหาได้กลับเข้ามาทำงานในเวลา ๑๘.๔๕ น. งานที่ผู้กล่าวหารับผิดชอบสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้โดยไม่มีปัญหาในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

ประมาณวันที่ ๒๘ หรือวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล และนาย [REDACTED] เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคลได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบเพื่อสอบถามกรณีที่ผู้กล่าวหาออกไปดูการแข่งขันฟุตบอลในช่วงการทำงานล่วงเวลาในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งผู้กล่าวหารับว่าได้ออกไปดูการแข่งขันฟุตบอลในวันและเวลาดังกล่าวจริง เนื่องจากทีมในแผนกที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงาน ชื่อทีมว่า วุ่นลงแข่งในวันดังกล่าว ผู้กล่าวหาจึงออกไปเพื่อดูแลความเรียบร้อยให้กับผู้ได้บังคับบัญชา และสอบถามกรณีการออกไปรับประทานอาหารช่วงเวลาพักนอกโรงงาน ก่อนถึงเวลาพักและกลับเข้ามาปฏิบัติงานไม่ตรงเวลา ผู้กล่าวหารับว่าได้กระทำการดังกล่าวจริง ทั้งช่วงกะกลางวันและกะกลางคืน ซึ่งบางวันออกก่อนเวลาพัก ๕ - ๑๐ นาที และกลับเข้ามาปฏิบัติงานช้ากว่าเวลาทำงานปกติ ๕ - ๑๐ นาทีเช่นกัน โดยออกไปกับผู้ที่บังคับบัญชา คือ นาย [REDACTED] และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงอีกหนึ่งคน เนื่องจาก

โรงอาหารที่โรงงานไม่เปิด หรือหากเปิดก็มีอาหารไม่เพียงพอ ซึ่งผู้กล่าวหาได้ลงชื่อในบันทึกสอบสวนของแผนกทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นหลักฐาน

วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ก่อนที่ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกะกลางคืน นาย [REDACTED] เรียกผู้กล่าวหาไปพบและแจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยมีหนังสือเลิกจ้างฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ อ้างเหตุการณ์เลิกจ้างว่าเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาเดินออกจากพื้นที่ทำงานในช่วงเวลาทำงานล่วงหน้าเพื่อไปชมการแข่งขันฟุตบอลที่สนามกีฬาต้านหลังบริษัท ตั้งแต่วันที่ ๑๗.๓๕ น. และเดินกลับมาเวลา ๑๘.๔๔ น. รวมระยะเวลา ๑ ชั่วโมง ๕ นาที และการที่ผู้กล่าวหาและผู้ได้บังคับบัญชาได้ออกไปทานข้าวก่อนเวลาพักและกลับเข้าทำงานสายในวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๑๑.๕๓ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๑๒.๕๓ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๑๐ นาที วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๑๑.๕๒ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๑๓.๐๘ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๒๖ นาที วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๒๓.๕๒ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๐๑.๑๔ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๓๒ นาที และวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๒๓.๕๕ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๐๑.๑๓ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๒๔ นาที เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนระเบียบว่าด้วยวินัย ข้อ Q๖ ว่าด้วยละทิ้งงานหรือออกจากกระบวนการขณะที่ยังไม่จบกระบวนการ และข้อ ๕.๑๔ ละทิ้งหน้าที่ ละเลย หรือหลีกเลี่ยงการทำงานหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร และข้อ ๒.๑ ทุจริตต่อหน้าที่เป็นเหตุให้ได้ไปซึ่งเงินค่าทำงานล่วงเวลาในช่วงที่ผู้กล่าวหาได้ละทิ้งหน้าที่ และอ้างอิงระเบียบหน้า ๒๙ โดยพฤติกรรมขณะกระทำในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท ให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้างาน ต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างต่อผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

ผู้กล่าวหารับว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้เลิกจ้างด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาไม่พบปะในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง หรือเป็นผู้แทนการเจรจาข้อเรียกร้อง หรือขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรือมีพฤติกรรมแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานแต่อย่างใด แต่เห็นว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุลงชื่อทำงานล่วงเวลาแต่ออกไปชมการแข่งขันฟุตบอลในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และออกไปรับประทานอาหารก่อนเวลาพักและกลับเข้าทำงานสาย ที่ผ่านมาผู้กล่าวหาไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้มาโดยตลอด

กรณีการจ่ายโบนัส ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรกเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนในเดือนเมษายนของทุกปี ซึ่งในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเกรด B และครั้งที่ ๒ จะเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายเงินโบนัสประจำปี ผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ จะจ่ายให้ในเดือนเมษายนของทุกปี ซึ่งจ่ายล่วงหน้า ๑ เดือน ครั้งที่ ๒ จะจ่ายให้ในวันที่ ๒๕ ธันวาคมของทุกปี และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ส่งผลการประเมินของผู้ได้บังคับบัญชาให้แผนกแล้วเมื่อเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ แล้ว ซึ่งผู้กล่าวหา ยังไม่ได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ แต่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และผู้กล่าวหาเห็นว่าหากตนยังคงปฏิบัติงานอยู่ จะได้รับผลการประเมินการจ่ายโบนัสในเกรด B เนื่องจากในระหว่างปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในทีมดับเพลิง ซึ่งเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในทีมดับเพลิงได้รับผลการประเมินการจ่ายโบนัสในเกรด B

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการว่า ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] นิคมอุตสาหกรรม [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ปัจจุบันมีลูกจ้างประจำ จำนวน ๒,๐๐๗ คน

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานตั้งแต่วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างาน แผนกผลิตพวงมาลัยรถยนต์ ส่วนงาน PU ปฏิบัติงานกะ A มีผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน ๑๒ คน มีนาย [REDACTED] เป็นหัวหน้าฝ่าย นาย [REDACTED] เป็นผู้จัดการแผนก และมีนาย [REDACTED] เป็นผู้ช่วยผู้จัดการฝ่าย ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ๆ ละ ๑๗,๙๗๔ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท ค่าอาหารเดือนละ ๔๐๐ บาท และค่าตำแหน่งเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท โดยผู้ถูกกล่าวหา กำหนดค่าครองชีพและค่าตำแหน่งเป็นค่าจ้างด้วย ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ไม่ได้มีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้องเป็นเพียงสมาชิกทั่วไป ผู้ถูกกล่าวหาหักเงินค่าบำรุงสมาชิกให้กับสหภาพแรงงาน โดยในปี ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาและสามารถเจรจาตกลงกันได้ และมีการทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน โดยไม่ได้ระบุระยะเวลาให้มีผลใช้บังคับ

เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้มีผู้ส่งจดหมายสนทนาและไม่ได้รับชื่อผู้ร้องเรียนผ่านกล่องรับเรื่องร้องเรียนของประธานบริษัทฯ โดยระบุข้อความร้องเรียน ดังนี้

- นาย [REDACTED] (ผู้กล่าวหา) มีพฤติกรรมในเวลาทำงานล่วงเวลาได้ออกไปดูฟุตบอลและกลับเข้ามาสแกนใบหน้า กลับเข้าทำงานช่วงเวลาที่ใกล้เคียงเวลาทำงานล่วงเวลา
- พนักงานแผนกที่นาย [REDACTED] ดูแล ได้ออกไปรับประทานอาหารกลางวันก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาหลังเวลาพัก
- พนักงานที่ผู้กล่าวหาดูแลมีการนำสุราเข้ามาดื่มในเวลางาน

ประธานบริษัทฯ จึงมอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล และนาย [REDACTED] เจ้าหน้าที่แผนกทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตรวจสอบเรื่องดังกล่าว นาย [REDACTED] จึงได้ไปตรวจสอบกล้องวงจรปิดบริเวณรั้วเข้า - ออก ระหว่างบริษัท [REDACTED] กับบริษัทฯ ในวันที่มีการแข่งขันฟุตบอลภายในที่ลูกจ้างจัดให้มีการแข่งขันกันเองทุกวันศุกร์ ปรากฏว่าวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้เดินออกจากพื้นที่การทำงานในช่วงที่มีการทำงานล่วงเวลา เพื่อไปชมการแข่งขันฟุตบอลที่สนามด้านหลังบริษัทฯ ตั้งแต่เวลา ๑๗.๓๙ น. และกลับเข้ามายังสถานที่ทำงานเวลา ๑๘.๔๔ น. รวมระยะเวลา ๑ ชั่วโมง ๕ นาที และได้ตรวจสอบตามข้อร้องเรียนข้อที่ ๒ การออกไปรับประทานอาหารนอกบริษัทฯ พบว่าผู้กล่าวหาไม่พบพฤติกรรมออกไปรับประทานอาหารก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงานสายในวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๖, ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และตรวจสอบข้อร้องเรียนข้อที่ ๓ จากการเชิญเพื่อนร่วมงานของผู้กล่าวหา และเพื่อนร่วมงานแผนกใกล้เคียง จำนวน ๔-๕ คน มาสอบสวนแต่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่ามีลูกจ้างที่ผู้กล่าวหาดูแลนำสุราเข้ามาดื่มในสถานที่ทำงานจริง

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ได้เรียกผู้กล่าวหาให้ไปพบเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงตามที่ได้รับกรร้องเรียน ผู้กล่าวหาให้การยอมรับว่าออกไปชมการแข่งขันฟุตบอลในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และออกไปรับประทานอาหารนอกโรงงานก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงานหลังเวลาพักจริง จึงบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและให้ผู้กล่าวหาลงชื่อรับรอง

ผู้ถูกกล่าวหาได้รับว่ามีได้แจ้งให้ผู้กล่าวหายกเลิกหรือสละสิทธิ์ในการรับเงินค่าทำงานล่วงเวลาของวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และไม่ได้แจ้งให้ฝ่ายบัญชีหักเงินค่าล่วงเวลาของผู้กล่าวหาแต่อย่างใด ต่อมาในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในงวดการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาตามปกติโดยไม่ได้หักเงินค่าล่วงเวลาของวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แต่อย่างใด

ผู้ถูกกล่าวหาว่าการตรวจสอบกล้องวงจรปิดในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไม่ได้ตรวจสอบว่ามีลูกจ้างอื่นที่ลงชื่อทำงานล่วงเวลาได้ออกไปดูการแข่งขันฟุตบอลหรือไม่ เนื่องจากในช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงเลิกงานจึงมีผู้คนพลุกพล่าน จึงเลือกเจาะจงดูเฉพาะผู้กล่าวหาซึ่งถูกร้องเรียนในจดหมายสนท่เท่านั้น และจากการตรวจสอบพฤติกรรมของลูกจ้างในการทำงานวันหยุดช่วงเดือนตุลาคมถึงพฤศจิกายน พบว่ามีเพียงผู้กล่าวหากับผู้ได้บังคับบัญชาจำนวน ๑ ถึง ๒ คน ที่เดินออกไปรับประทานอาหารนอกโรงงาน จากนั้นในวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยให้เหตุแห่งการเลิกจ้างเนื่องจากเมื่อวันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ออกจากพื้นที่การทำงานในช่วงการทำงานล่วงเวลาเพื่อไปชมการแข่งขันฟุตบอลที่สนามฟุตบอลด้านหลังบริษัทฯ ตั้งแต่เวลา ๑๗.๓๙ น. และกลับเข้ามายังสถานที่ทำงานเวลา ๑๘.๔๔ น. รวม ๑ ชั่วโมง ๕ นาที และผู้กล่าวหาและผู้ได้บังคับบัญชาได้ออกไปทานข้าวกลางวันก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงานสาย โดยวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๑๑.๕๓ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๑๒.๕๓ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๑๐ นาที วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๑๑.๕๒ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๑๓.๐๘ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๒๖ นาที วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๒๓.๕๒ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๐๑.๑๔ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๓๒ นาที และวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๒๓.๕๙ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๐๑.๑๓ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๒๔ นาที ซึ่งการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบว่าด้วยวินัยของบริษัทฯ ข้อ Q๖ ว่าด้วยการละทิ้งงานหรือออกจากกระบวนการขณะที่งานยังไม่จบกระบวนการ และข้อ ๕.๑๔ ละทิ้งหน้าที่ ละเลย หรือหลีกเลี่ยงการทำงานหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร และข้อ ๒.๑ ทุจริตต่อหน้าที่ เป็นเหตุให้ได้ไปซึ่งเงินค่าทำงานล่วงเวลาในช่วงที่ผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติหน้าที่และอ้างอิงระเบียบหน้า ๒๙ โดยพฤติกรรมขณะกระทำในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้างาน ต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างต่อผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าเหตุผลหลักในการเลิกจ้าง คือ พฤติกรรมที่ผู้กล่าวหาทุจริตต่อหน้าที่ในการลงชื่อเข้าทำงานล่วงเวลาแต่ออกไปชมการแข่งขันฟุตบอลเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ส่วนเหตุผลอื่นเป็นเพียงการแสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหา มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในการเป็นผู้บังคับบัญชา

ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยได้รับรายงานจากผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาถึงพฤติการณ์จากการถูกร้องเรียนในจดหมายสนท่ และที่ผ่านมาผู้กล่าวหาไม่มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดไว้มาโดยตลอด การออกจากพื้นที่การทำงานของผู้กล่าวหาในช่วงการทำงานล่วงเวลาเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ยังมิได้สร้างความเสียหายให้กับผู้ถูกกล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยเรียกผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหามาสอบสวนแต่อย่างใด และจากการตรวจสอบกรณีการออกไปรับประทานอาหารก่อนเวลาพักและกลับเข้าทำงานสายพบผู้กระทำความผิดจำนวน ๓ คน รวมผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ออก

หนังสือเตือนนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหา ในการกระทำผิดตามระเบียบข้อบังคับ ข้อ ๕.๑๔ และส่งคืนลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำนวน ๑ คน

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรกการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือน จะประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนเมษายน - มีนาคม ของปีถัดไป และจะปรับขึ้นเงินเดือนให้ในเดือนเมษายนของทุกปี แบ่งเป็น ๖ เกรด A B C D E และ G ครั้งที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายโบนัสประจำปีจะประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงกันยายน แบ่งเป็น ๖ เกรด คือ A B C D E และ G โดยการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ เป็นไปตามประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยในข้อ ๓ ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปจะจ่ายตามเกรดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้จ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างทุกคนไปแล้วเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เดือน และจะหักออกจากเงินโบนัส ที่จะจ่ายให้ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เดือน และเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ข้อเรียกร้องที่ ๑๖ ผู้ถูกกล่าวหาตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔ เดือน จากฐานเงินเดือนที่เกรด C และบวกเงินช่วยเหลืออีกคนละ ๕๖,๐๐๐ บาท และข้อ ๒ ตาม บันทึกข้อเสนอพิเศษของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ บริษัทเสนอเงินบวกพิเศษให้กับพนักงาน ตำแหน่ง Operator - Supervisor สำหรับค่าความร่วมมือในการทำงานตลอดทั้งปี จำนวน ๓๑,๐๐๐ บาท ซึ่งกำหนดจ่ายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ และตามบันทึกการมอบเงินพิเศษในวาระครบรอบ ๓๐ ปี ของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินจำนวน ๓,๐๐๐ บาท ให้กับพนักงานทุกคน โดยจะโอนจ่ายให้พนักงานในรอบเงินเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้ในการคำนวณเงินโบนัสจะใช้เฉพาะฐาน เงินเดือนเท่านั้น

ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ เท่ากับ เกรด C ซึ่งผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาได้ส่งผลการประเมินให้แผนกทรัพยากรบุคคล เมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แล้ว หากผู้กล่าวหาไม่ถูกเลิกจ้างก็จะได้รับเงินโบนัสจำนวน ๔ เดือน โดยหักเงินโบนัส จำนวน ๑ เดือนที่จ่ายไปแล้วเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ จะเหลือจำนวน ๓ เดือน โดยคำนวณจากฐานเงินเดือน เดือนละ ๑๗,๙๗๔ บาท บวกกับเงินช่วยเหลือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จำนวน ๕๖,๐๐๐ บาท เงินบวกพิเศษสำหรับลูกจ้าง operator - supervisor จำนวน ๓๑,๐๐๐ บาท ซึ่งกำหนดจ่ายโดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ และเงินครบรอบ ๓๐ ปี จำนวน ๓,๐๐๐ บาท กำหนดจ่ายในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๗

ผู้กล่าวหาอยู่ในทีมซ่อมดับเพลิงประจำปี ๒๕๖๖ ซึ่งในทางปฏิบัติหากแผนกต้นสังกัด ประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างซึ่งอยู่ในทีมซ่อมดับเพลิงแล้ว แผนกทรัพยากรบุคคลก็จะ พิจารณาความถี่ในการเข้าฝึกซ้อมดับเพลิงของลูกจ้างอีกครั้ง หากลูกจ้างคนใดเข้าร่วมกิจกรรมฝึกซ้อมดับเพลิง จำนวน ๖ ครั้งขึ้นไป ผู้ถูกกล่าวหา ก็จะปรับเกรดเพิ่มให้จำนวน ๑ เกรด จากเกรดเดิมที่ต้นสังกัดประเมิน โดยในโรงงาน ๒ ที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่นั้น มีลูกจ้างประจำอยู่ในทีมซ่อมดับเพลิง ทีม A มีจำนวน ๑๔ คน รวมผู้กล่าวหา และไม่มีลูกจ้างคนใดที่ได้รับการปรับเพิ่มเกรดแผนกฝ่ายบุคคล ส่วนในทีมซ่อมดับเพลิง ทีม B มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๙ คน ได้รับการปรับเพิ่มเกรดจากแผนกทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใด การเลิกจ้างเป็นการขัดขวางการเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากสาเหตุใดนั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๕๓ สหภาพแรงงาน แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาทุกปี โดยในปี ๒๕๖๖ ได้ยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ สามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บันทึกข้อเสนอพิเศษของบริษัทฯ และบันทึกมอบเงินในวาระครบรอบ ๓๐ ปี TGT ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับ หนังสือร้องเรียนผ่านกล่องรับเรื่องร้องเรียนของประธานบริษัทฯ โดยระบุข้อความร้องเรียนว่าผู้กล่าวหา ได้ออกไปชมการแข่งขันฟุตบอลในช่วงเวลาการทำงานล่วงเวลาและเข้ามาสแกนใบหน้ากลับเข้าทำงานใกล้เวลา เลิกงานอีกครั้ง ถูกจ้างในแผนกที่ผู้กล่าวหาดูแลอยู่ได้ออกไปรับประทานอาหารกลางวันก่อนเวลาพักและกลับเข้า มาทำงานสาย และมีการนำสุราเข้ามาดื่มในเวลางาน ประธานบริษัทฯ จึงมอบหมายให้แผนกทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตรวจสอบเรื่องดังกล่าวพบว่า วันศุกร์ที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้เดินออกจากพื้นที่ การทำงานในช่วงที่มีการทำงานล่วงเวลาเพื่อไปชมการแข่งขันฟุตบอลที่สนามด้านหลังบริษัทฯ ตั้งแต่ เวลา ๑๗.๓๙ น. และกลับเข้ามายังสถานที่ทำงานเวลา ๑๘.๔๔ น. รวมระยะเวลา ๑ ชั่วโมง ๕ นาที และพบว่า ผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามการออกมารับประทานอาหารก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงานสาย โดยวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๑๑.๕๓ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๑๒.๕๓ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๑๐ นาที , วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๑๑.๕๒ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๑๓.๐๘ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๒๖ นาที , วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๒๓.๕๒ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๐๑.๑๔ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ ทำงาน ๓๒ นาที และวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ออกไปเวลา ๒๓.๕๙ น. และกลับเข้าทำงานเวลา ๐๑.๑๓ น. รวมเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ๒๔ นาที ต่อมาวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการสอบสวนข้อเท็จจริง จากผู้กล่าวหาและมีบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งผู้กล่าวหาให้การยอมรับว่าออกไปชมการแข่งขันฟุตบอล ในวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และออกไปรับประทานอาหารนอกโรงงานก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงาน สายจริง ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แจ้งให้ผู้กล่าวหายกเลิกหรือสละสิทธิ์ในการรับเงินค่าทำงานล่วงเวลาของวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และไม่ได้แจ้งให้ฝ่ายบัญชีหักเงินค่าล่วงเวลาของผู้กล่าวหาแต่อย่างใด ต่อมาในวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ในงวดการทำงานตั้งแต่วันที่ ๑ - ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาตามปกติโดยไม่ได้หักเงินค่าล่วงเวลา ของวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และในวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาให้มีผล ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ซึ่งในหนังสือเลิกจ้างได้ระบุว่าผู้กล่าวหาได้เดิน ออกจากพื้นที่การทำงานในช่วงการทำงานล่วงเวลาเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และออกมารับประทาน อาหารกับผู้ได้บังคับบัญชาก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงานสายเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม วันที่ ๕ วันที่ ๑๒ และวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบว่าด้วยวินัยของบริษัทฯ

ข้อ Q๖ ว่าด้วยการละทิ้งงานหรือออกจากกระบวนการขณะที่ยังไม่จบกระบวนการ และข้อ ๕.๑๔ ละทิ้งหน้าที่ ละเลย หรือหลีกเลี่ยงการทำงานหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร และข้อ ๒.๑ ทุจริตต่อหน้าที่ เป็นเหตุให้ได้ไปซึ่งเงินค่าทำงานล่วงเวลาในช่วงที่ผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติหน้าที่ และอ้างอิงระเบียบหน้า ๒๙ โดยพฤติกรรมขณะกระทำในฐานะที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทฯ ให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้างาน ต้องกระทำให้เป็นแบบอย่างต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเหตุผลหลักในการเลิกจ้าง คือ พฤติกรรมที่ผู้กล่าวหาทุจริตต่อหน้าที่ในการลงชื่อเข้าทำงานล่วงเวลาแต่ออกไปชมการแข่งขันฟุตบอล เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ส่วนเหตุผลอื่นเป็นเพียงการแสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาไม่เหมาะสมในการเป็นผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงและเห็นว่า กรณีนี้ผู้กล่าวหาทราบว่าได้กระทำความผิดตามที่ผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างโดยออกไปชมการแข่งขันฟุตบอลในช่วงเวลาการทำงานล่วงเวลาเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และออกไปรับประทานอาหารก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงานสายเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม วันที่ ๕ วันที่ ๑๒ และวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นไปตามบันทึกการสอบสวนและหนังสือเลิกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา และผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นผู้แทนการเจรจาข้อเรียกร้อง หรือมีบทบาทในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาดำเนินการขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนั้น จึงเชื่อได้ว่าสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาได้มีการลงชื่อเข้าทำงานล่วงเวลาแต่ออกไปชมการแข่งขันฟุตบอลเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๒.๑ กระทำทุจริตต่อหน้าที่ที่เป็นเหตุให้ได้ไปซึ่งเงินค่าทำงานล่วงเวลา และออกไปรับประทานอาหารก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงานสายในวันที่มีการทำงานในวันหยุดเป็นการฝ่าฝืนกฎระเบียบว่าด้วยวินัยของบริษัทฯ ข้อ Q๖ ว่าด้วยการละทิ้งงานหรือออกจากกระบวนการขณะที่ยังไม่จบกระบวนการ และข้อ ๕.๑๔ ละทิ้งหน้าที่ ละเลย หรือหลีกเลี่ยงการทำงาน หรือขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร มิใช่เหตุที่ผู้กล่าวหาเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเลิกจ้างมิได้เป็นขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การเลิกจ้างมิใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเลิกจ้างมิได้เป็นการขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนั้นการเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๕๓ ก่อนที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บันทึกข้อเสนอพิเศษของบริษัทฯ และบันทึกมอบเงินในวาระครบรอบ ๓๐ ปี TGT ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน ผู้กล่าวหาจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แต่การเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น เห็นว่า วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ช่วงเวลาประมาณ ๑๑.๐๐ น. ผู้กล่าวหาได้ลงชื่อทำงานล่วงเวลาดังแต่เวลา ๑๗.๑๐ - ๑๙.๑๐ น. แต่ในช่วงเวลาการทำงานล่วงเวลาผู้กล่าวหาได้เดินออกจากพื้นที่การทำงานเพื่อไปชมการแข่งขันฟุตบอลที่สนามด้านหลังบริษัทฯ ซึ่งเป็นการแข่งขันภายในบริษัทฯ ระหว่างลูกจ้างในแผนก

ของผู้กล่าวหา กับลูกจ้างในแผนกอื่น โดยเดินออกไปตั้งเวลา ๑๗.๓๙ น. และกลับเข้ามาในสถานที่ทำงาน เวลา ๑๘.๔๔ น. รวมระยะเวลาที่ไม่ได้ทำงานล่วงเวลาจำนวน ๑ ชั่วโมง ๕ นาที ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ เลิกจ้างผู้กล่าวหาให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยอ้างเหตุว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานข้อ ๒.๑ กระทำทุจริตต่อหน้าที่เป็นเหตุให้ได้ไปซึ่งเงินค่าทำงานล่วงเวลา การที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาทุจริตต่อหน้าที่นั้น เมื่อพิเคราะห์คำจำกัดความและถ้อยคำที่ใช้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้ให้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ไว้ และมีได้ใช้คำว่า “โดยทุจริต” ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑ (๑) จึงต้องใช้ความหมายคำว่า “ทุจริต” ตามพจนานุกรมคือ ประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง ดังนั้น “ทุจริตต่อหน้าที่” ย่อมหมายถึง การที่ลูกจ้างใช้หน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายเพื่อตนเองหรือผู้อื่น มีลักษณะเป็นความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรงต่อนายจ้าง ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างรายเดือนแม้การกระทำของผู้กล่าวหาเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงการทำงานไปบ้างและเป็นผลให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานล่วงเวลา ก็ยังถือไม่ได้ว่าผู้กล่าวหากระทำการทุจริตต่อหน้าที่ และกรณีไม่ปรากฏว่าเกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ เพียงใด ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้รับว่าการออกจากพื้นที่การทำงานของผู้กล่าวหาในช่วงการทำงานล่วงเวลาเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ยังมิได้สร้างความเสียหายให้กับผู้ถูกกล่าวหา และที่ผ่านมาไม่เคยได้รับรายงานจากผู้บังคับบัญชาของผู้กล่าวหาถึงพฤติกรรมตามที่ระบุไว้ในหนังสือร้องเรียน และผู้กล่าวหาไม่ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดไว้มาโดยตลอด อีกทั้งผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาออกจากพื้นที่การทำงานในช่วงการทำงานล่วงเวลาก่อนถึงงวดการจ่ายค่าจ้างเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดจ่ายวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ แต่ผู้ถูกกล่าวหาก็ยังจ่ายค่าล่วงเวลาวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาตามปกติโดยมิได้ดำเนินการใด ๆ ทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหาข้อ Q๖ ว่าด้วยการละทิ้งงานหรือออกจากกระบวนการขณะทำงานยังไม่จบกระบวนการ และข้อ ๕.๑๔ ละทิ้งหน้าที่ ละเลยหรือหลีกเลี่ยงการทำงานหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุอันควร ได้รับความผิดกรณีผู้กล่าวหาออกไปรับประทานอาหารก่อนเวลาพักและกลับเข้ามาทำงานสายเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม วันที่ ๕ วันที่ ๑๒ และวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยมีบทกำหนดโทษคือ ครั้งที่ ๑ หนังสือตักเตือน ครั้งที่ ๒ พักงาน ๓ วัน ครั้งที่ ๓ เลิกจ้าง เมื่อการกระทำของผู้กล่าวหาเป็นการละทิ้งหน้าที่ ละเลย หรือหลีกเลี่ยงการทำงาน เพิ่งปรากฏต่อผู้ถูกกล่าวหาครั้งแรกก็ยังไม่เป็นความผิดถึงขั้นที่ผู้ถูกกล่าวหาจะเลิกจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ลำพังเหตุผลดังกล่าวจึงยังไม่มีเหตุอันจำเป็นและสมควรเพียงพอที่จะเลิกจ้างผู้กล่าวหา ดังนั้น จึงเห็นว่าการกระทำของผู้กล่าวหาอย่างไม่พอที่จะถือว่ามีความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และมีความผิดถึงขั้นจะเลิกจ้างตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กรณีที่ผู้กล่าวหาได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ นั้น เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงกันยายน ๒๕๖๖ โดยแบ่งเป็น ๖ เกรด คือ A B C D E และ G ซึ่งการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ เป็นไปตามประกาศที่ [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างที่มีอายุงานตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปตามเกรดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างทุกคนไปแล้วจำนวน ๑ เดือน เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ส่วนโบนัสที่เหลือจะจ่ายให้ในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

และเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ข้อเรียกร้องที่ ๑๖ ผู้ถูกกล่าวหาตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔ เดือน จากฐานเงินเดือนที่เกรด C และบวกเงินช่วยเหลืออีกคนละ ๕๖,๐๐๐ บาท และข้อ ๒ ตามบันทึกข้อเสนอพิเศษของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ บริษัทฯ เสนอเงินบวกพิเศษให้กับลูกจ้างตำแหน่ง operator – supervisor สำหรับค่าความร่วมมือในการทำงานตลอดทั้งปี จำนวน ๓๑,๐๐๐ บาท ซึ่งกำหนดจ่ายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาแล้วเมื่อวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยผู้กล่าวหาได้รับเกรด C เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา วินิจฉัยแล้วว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงเท่ากับว่าการเลิกจ้างดังกล่าวมิได้เกิดจากการกระทำความผิดของผู้กล่าวหา และผู้กล่าวหาไม่ได้เป็นฝ่ายแสดงว่าจะไม่ทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาอีกแต่เป็นผู้ถูกกล่าวหาที่ใช้สิทธิเลิกจ้างโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้นแม้ผู้กล่าวหาจะมีได้มีสภาพการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาจนถึงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นกำหนดเวลาว่าผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ พร้อมเงินช่วยเหลือและเงินบวกพิเศษตามที่ได้มีตามประกาศที่ [REDACTED] เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและบันทึกข้อเสนอพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเจรจาตกลงกับสหภาพแรงงานและทำบันทึกไว้ต่อกันนั้น การสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างก่อนวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ มิได้เกิดจากความผิดหรือเป็นเจตนาของผู้กล่าวหา เมื่อผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาในเกรด C แล้ว จึงสมควรให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ พร้อมเงินช่วยเหลือ โดยเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และประกาศที่ [REDACTED] เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ และจ่ายเงินบวกพิเศษสำหรับลูกจ้างระดับตำแหน่ง Operator – Supervisor โดยเป็นไปตามบันทึกข้อเสนอพิเศษของผู้ถูกกล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาเรียกผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน พร้อมจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ พร้อมเงินช่วยเหลือ โดยเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และประกาศที่ [REDACTED] เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ และจ่ายเงินบวกพิเศษสำหรับลูกจ้างระดับตำแหน่ง Operator – Supervisor โดยเป็นไปตามบันทึกข้อเสนอพิเศษของผู้ถูกกล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางนิตยา อัยรวงศ์)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสนั่น อนประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(ประสิทธิ์ จงอัสัญกุล)

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

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นายเจนวิทย์ ไชยโย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
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 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม
คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๔/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่าบริษัท [REDACTED] จำกัด นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา กลั่นแกล้งไม่มอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาเช่นเดียวกับลูกจ้างรายอื่น เพราะเหตุเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน และยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็น การกระทำอันไม่ธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ นาย [REDACTED] ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่าบริษัท [REDACTED] จำกัด นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ เพราะเหตุ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และยื่นคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นการกระทำอันไม่ธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและมีคำสั่งให้ผู้ถูกล่าวหาหมอบหมายให้นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ทำงานล่วงเวลาตามปกติ และโยกย้ายนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา กลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และสภาพการจ้างเดิม ก่อนที่ผู้ถูกล่าวหาจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง โยกย้ายหน้าที่ดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกล่าวหาได้ชี้แจงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ในระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา ได้ขอลอนคำร้องกล่าวหา ฉบับลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๗ เนื่องจากเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนอายุ ๕๕ ปีของผู้ถูกล่าวหา และพ้นสภาพการเป็นพนักงานของผู้ถูกล่าวหาแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ คงเหลือนาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา คนเดียวที่ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

ผู้กล่าวหา เข้าทำงานเป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกล่าวหา เมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๔๔ อายุงาน ๑๗ ปี ๗ เดือน เดิมปฏิบัติงานในแผนก Production [REDACTED] ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักร โดยได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๖๐๐ บาท และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยขยัน ๖๐๐ บาท ค่าครองชีพ ๗๒๐ บาท และค่าเดินทาง (ระยะใกล้) วันละ ๑๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๕ และ ๓๐ ของเดือน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ตามปฏิทินการทำงานของบริษัทฯ และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็น ๒ กะ กะแรก เวลาทำงาน ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. กะที่สองเวลา ๒๐.๒๐ - ๐๕.๒๐ น. กำหนดเวลาพัก ๑ ชั่วโมง

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] มีสมาชิกจำนวนประมาณ ๑๒๓ คน โดยผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ ตลอดมา และเมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้รับเลือกให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงานจนถึงปัจจุบันโดยสหภาพแรงงานได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกล่าวหา มาโดยตลอด และผู้กล่าวหาไม่พบท่าทีในการเจรจาข้อเรียกร้อง เนื่องจากได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานจึงถูกแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ผู้กล่าวหายังได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกล่าวหา จำนวน ๑๐ ข้อ โดยสหภาพแรงงานได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๕ ครั้ง แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ สหภาพแรงงานได้ขอยุติการเจรจา และแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ต่อมาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๕ ครั้ง ซึ่งเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ทั้งสองฝ่ายเจรจาสามารถตกลงกันได้

และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ซึ่งในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องสภาพแรงงานได้ทำกิจกรรมชี้แจงความคืบหน้าของการเจรจา โกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องให้สมาชิกสหภาพแรงงานทราบหลังเวลาเลิกงาน บริเวณหน้าสถานประกอบกิจการ ประมาณ ๔ ครั้ง ครั้งแรกในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ในวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไม่มีการใช้เครื่องขยายเสียง ไม่มีการกีดขวางทางจราจร ไม่มีบุคคลภายนอก เข้าร่วมในการชี้แจง และใช้เวลาประมาณ ๒๐ นาที และครั้งที่ ๔ ในวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยครั้งนี้ สหภาพแรงงานได้ใช้เครื่องขยายเสียงลำโพงบลูทูธ ขนาด ๑๒ นิ้ว ใช้เวลาในการชี้แจงความคืบหน้าประมาณ ๕๐ นาที และมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมประมาณ ๕ คน จากสหภาพแรงงานอื่นในสภาเดียวกัน มาพูดให้กำลังใจ แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งแต่ละคนใช้เวลาพูดประมาณ ๓ - ๕ นาที โดยผู้กล่าวหายืนยันว่า การชี้แจงความคืบหน้าในวันดังกล่าวไม่มีการกระทำ หรือการพูดใด ๆ ที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งการชี้แจงความคืบหน้าของการเจรจาข้อเรียกร้องให้กับสมาชิก ทราบ เป็นแนวทางที่สหภาพแรงงานได้ถือปฏิบัติมาโดยตลอด และที่ผ่านมาการเจรจาข้อเรียกร้องสามารถ ตกลงกันได้ด้วยดีไม่เคยเกิดข้อพิพาทแรงงาน

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ซึ่งมีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน ได้สั่งการ ทำงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหาด้วยวาจา โดยแจ้งว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ให้ผู้กล่าวหากับนาย [REDACTED] ทำงานล่วงเวลา เพียง ๒ คน เท่านั้น ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ผู้กล่าวหาจึงได้มีหนังสือ สอบถามไปยังผู้ถูกกล่าวหาในกรณีดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการ ได้ชี้แจงว่า ผู้ถูกกล่าวหายังคงตั้งใจในพฤติกรรมของผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] จึงยังไม่ให้ผู้กล่าวหากับนาย [REDACTED] ทำงานล่วงเวลา ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือ ที่ [REDACTED] /๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่อง นายจ้างไม่ให้ทำโอที ล่วงเวลา โดยตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ข้อที่ ๖ ที่ระบุไว้ว่า “ทั้งสองฝ่าย ยินดีให้ความร่วมมือต่อกันในการปฏิบัติงาน ในกระบวนการผลิต ทั้งในเวลาทำงานปกติ และการทำงานล่วงเวลา (OT) ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติเดิม รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการให้เป็นไปตาม ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามสภาพงานหรือลักษณะงานในขณะนั้น ซึ่งทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอม ปฏิบัติร่วมกัน บนพื้นฐานของหลักแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยให้มีผลเริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป” แต่ผู้ถูกกล่าวหา กลับแก้แค้นไม่ให้พนักงานจำนวน ๒ คน คือ ผู้กล่าวหากับนาย [REDACTED] ทำงานล่วงเวลา เพื่อขอให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้ทราบ และนัดเจรจาเพื่อหาทางออก ร่วมกัน ต่อมาวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้นัดโกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งข้างต้น โดยมีผู้แทนสหภาพแรงงาน ฝ่ายลูกจ้าง จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา กับผู้แทนฝ่ายบริษัท ฝ่ายนายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา เข้าร่วมการโกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ซึ่งในบันทึกการ โกล่เกลี่ยผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าการอนุมัติการทำงานล่วงเวลา เป็นสิทธิในการบริหารจัดการของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการผลิตเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก อีกทั้ง การพิจารณาอนุมัติการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนด เช่น ต้นทุนการผลิต ทักษะการทำงานของพนักงาน สุขภาพของพนักงาน สถิติการลาของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งในเรื่องของพฤติกรรมผู้ถูกกล่าวหายังคงตั้งใจพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของ ผู้กล่าวหาในกรณีที่มีการชุมนุมหน้าสถานประกอบกิจการ ทำให้ลูกค้าที่มาติดต่อเห็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดี

และระหว่างการชุมนุมได้ให้บุคคลภายนอกมาร่วมชุมนุมและได้พูดโจมตีผู้บริหาร โดยฝ่ายสหภาพแรงงานฝ่ายลูกจ้าง ผู้กล่าวหาชี้แจงว่าการเลือกปฏิบัติในการอนุมัติให้พนักงานทำงานล่วงเวลา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากการเลือกที่จะไม่ให้พนักงานจำนวน ๒ คน คือ ผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] ทำงานล่วงเวลา ส่วนพนักงานคนอื่นๆ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการอนุมัติให้มีการทำงานล่วงเวลาตามปกติ โดยบุคคลภายนอกไม่ได้พูดโจมตีผู้บริหารแต่เป็นการพูดให้กำลังใจแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน การไม่ให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลาเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้างที่ได้ทำบันทึกไว้ต่อกัน ซึ่งสหภาพแรงงานจะได้ดำเนินการใช้สิทธิในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ผลปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายไม่ประสงค์จะให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยกรณีดังกล่าวต่อไป ซึ่งผู้กล่าวหาได้บันทึกเสียงการสนทนาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งครั้งนี้ไว้

ผู้กล่าวหาทราบว่าผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศ ฉบับที่ [REDACTED] /๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ระเบียบเรื่อง การให้รางวัลพนักงานไม่ลางาน และมาตรการลดการลางาน โดยไม่อนุญาตให้พนักงานทำงานล่วงเวลา ซึ่งผู้กล่าวหาทราบว่าหากพนักงานลากิจ ลาป่วย รวมกันเกิน ๑๕ วันขึ้นไป ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาให้พนักงานงดทำงานล่วงเวลาติดต่อกัน ๓๐ วัน ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่าตนเองมีวันลากิจ ลาป่วย รวมจำนวน ๑๕ วัน ๑ ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัติที่ผ่านมาของผู้ถูกกล่าวหา พนักงานที่จะถูกงดการทำงานล่วงเวลา จะต้องมียวันลากิจ ลาป่วยเกิน ๑๖ วันขึ้นไป ซึ่งในปีก่อนหน้านี้ ผู้กล่าวหาไม่ได้มีสถิติวันลากิจ ลาป่วยเกิน ๑๕ วันแต่อย่างใด ซึ่งในช่วงเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงมกราคม ๒๕๖๗ นั้น ผู้กล่าวหาได้ไปขอทำงานล่วงเวลากับหัวหน้างาน โดยหัวหน้างานได้แจ้งกลับมาว่าผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลา ซึ่งเป็นเพียงการแจ้งด้วยวาจาเท่านั้น ไม่มีหนังสือแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และผู้กล่าวหาได้สอบถามว่าจะให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลาไปถึงเมื่อไหร่ก็ไม่ได้รับคำตอบที่แน่ชัด โดยผู้กล่าวหาทราบว่า มีพนักงานที่ลากิจ ลาป่วย เกินระเบียบที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดแต่ยังได้ทำงานล่วงเวลา เนื่องจากหัวหน้างานใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาให้ลูกจ้างที่ลาเกินระเบียบที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนดทำงานล่วงเวลา ซึ่งการทำงานล่วงเวลา ผู้ถูกกล่าวหาจะมีใบรายชื่อมาให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการทำงานล่วงเวลาในแต่ละวัน และหากลูกจ้างรายใดปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาเกิน ๓ วัน ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด โดยที่ผ่านมาผู้กล่าวหาได้ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลามาโดยตลอด

เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาไปพบโดยอ้างว่าผู้กล่าวหาปิดเครื่องจักรในช่วงพักเที่ยง โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการสอบสวนผู้กล่าวหา แต่ไม่มีการบันทึกการสอบสวนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เป็นเพียงการสอบถามด้วยวาจา ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาจงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหายโดยการปิดเครื่องจักรในช่วงเวลาพักเที่ยง ผู้กล่าวหาจึงได้ชี้แจงว่าผู้กล่าวหาไม่ได้ทำงานล่วงเวลาในช่วงพักกลางวันจึงได้ปิดเครื่องจักรไว้ตามปกติ แต่ลูกจ้างที่ถูกมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาในเวลาพักกลางวันจะเปิดเครื่องไว้เพื่อให้เครื่องจักรทำงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดจริง จึงไม่ได้มีการลงโทษผู้กล่าวหาในเรื่องดังกล่าว และในวันเดียวกันนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งที่ [REDACTED] ๒๕๖๗ เรื่องสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน ฉบับลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗ โดยโยกย้ายผู้กล่าวหาจากตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักร (Skill Worker) แผนก Production ไปสังกัดใหม่ที่แผนก QA/Packing โดยให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบ ซึ่งผู้กล่าวหาปฏิเสธ แต่ได้แจ้งกับผู้ถูกกล่าวหาว่าจะไปปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุผลในการโยกย้ายว่าเนื่องจากผู้กล่าวหา

เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ต้องมีการไปร่วมอบรม สัมมนา กับสหภาพแรงงานต่าง ๆ ซึ่งผู้กล่าวหาได้โต้แย้งว่าที่ผ่านมาผู้กล่าวหาได้เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน แต่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานที่แผนกเดิมได้ ซึ่งในระหว่างที่ผู้กล่าวหาไปทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หัวหน้างานจะเป็นผู้ไปเปิดเครื่องจักรให้แทนผู้กล่าวหา ซึ่งปัจจุบันผู้กล่าวหาทราบว่าหลังจากที่ถูกผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายไปทำงานที่แผนกใหม่นั้น ผู้ถูกกล่าวหายังไม่ได้โยกย้ายพนักงานคนอื่นมาทำงานแทนผู้กล่าวหาแต่อย่างใด

หลังจากที่ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานที่แผนก QA/Packing ซึ่งลักษณะงานใหม่ผู้ถูกกล่าวหา มอบหมายให้ผู้กล่าวหา ปฏิบัติงาน การแพ็คชิ้นงาน บรรจุชิ้นงาน แพ็คกล่อง ลากพาเลซ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากลักษณะงานเดิม ที่แผนก Production ซึ่งได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานควบคุมเครื่องจักร นำลวดไปใส่ในเครื่องจักรเพื่อผลิตชิ้นงาน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะในการทำงาน โดยการปฏิบัติงานในแผนกเดิมนั้น ผู้กล่าวหาต้องควบคุมเครื่องจักร จำนวน ๖ เครื่อง จากเครื่องจักรในแผนกทั้งหมดประมาณ ๓๖ เครื่อง เนื่องจากการที่ผู้กล่าวหาทำอย่างงานค่อนข้างมาก จึงสามารถควบคุมเครื่องจักรได้ทุกเครื่อง ในแผนกเดิมที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่จะมีลูกจ้างในตำแหน่ง Skill Worker ควบคุมเครื่องจักร เพียงคนเดียวเท่านั้นที่มีอายุงานมากกว่าผู้กล่าวหา คือ นาย [REDACTED] โดยในแผนกดังกล่าวลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง Worker ตำแหน่ง Part Leader และตำแหน่ง Group Leader เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมด โดยลูกจ้างในแผนกจะเริ่มต้นปฏิบัติงานในแผนกนี้ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา และไม่ได้มีการโยกย้ายลูกจ้างจากแผนกอื่นมาปฏิบัติงานในแผนกนี้ เนื่องจากการทำงานควบคุมเครื่องจักรนั้นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งาน

ผู้กล่าวหาทราบว่าในแผนก QA/Packing ที่ถูกมอบหมายให้มาปฏิบัติงานนั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาทุกวัน ซึ่งนางสาว [REDACTED] ตำแหน่ง หัวหน้างาน [REDACTED] ได้สอบถามผู้กล่าวหาว่ามีความประสงค์จะทำงานล่วงเวลาหรือไม่ ซึ่งผู้กล่าวหาได้แจ้งความว่าต้องการทำงานล่วงเวลา นางสาว [REDACTED] จึงได้ไปสอบถามนางสาว [REDACTED] ตำแหน่ง [REDACTED] ผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป ประกอบกับผู้กล่าวหาได้โทรศัพท์ไปสอบถามนายนาย [REDACTED] ตำแหน่ง ผู้จัดการ ซึ่งผู้กล่าวหาได้รับคำตอบว่าผู้ถูกกล่าวหายังไม่มีคำสั่งมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา โดยผู้กล่าวหาได้มีการสอบถามไปยังผู้ถูกกล่าวหาเรื่องการทำงานล่วงเวลาประมาณ ๓ ครั้งแล้ว แต่ปัจจุบันผู้กล่าวหาก็ยังไม่ได้รับมอบหมายจากผู้ถูกกล่าวหาให้ทำงานล่วงเวลา โดยการที่ผู้กล่าวหาไม่ได้ทำงานล่วงเวลา ทำให้ผู้กล่าวหาต้องขาดรายได้ เดือนละประมาณ ๒๔,๐๐๐ บาท และทำให้ผู้กล่าวหารู้สึกอับอายต่อเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกสหภาพแรงงาน และทำให้อาจไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

ผู้กล่าวหาเห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลา และต่อมาได้โยกย้ายผู้กล่าวหาจากสังกัดแผนก Production ไปสังกัดแผนก QA/Packing เป็นการกลั่นแกล้งให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่กรรมการสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และได้ยื่นคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นเหตุให้ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ
ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่อัยการ และนำพยานเอกสารเข้าสืบ ว่า ผู้ถูกกล่าวหา ได้รับการจดทะเบียนนิติบุคคล
เมื่อวันที่ [REDACTED] พุทธศักราช ๒๕๓๐ เลขที่ [REDACTED] สำนักงานแห่งใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED]
ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ประกอบกิจการผลิตน็อตสกรู ปัจจุบันมี
ลูกจ้าง จำนวน ๑๗๐ คน และลูกจ้างรับเหมาค่าแรงงาน จำนวน ๒๕ คน ผู้กล่าวหา ปฏิบัติงานในตำแหน่ง
ควบคุมเครื่องจักร (Skill Worker) ลักษณะงาน คือ การเปิดเครื่องจักร และนำลวดใส่ในเครื่องจักรออกมาเป็นสกรู
และการแก้ไขปัญหาลูกชิ้น หากเครื่องจักรมีปัญหา ต่อมาวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งที่
[REDACTED]/๒๕๖๗ เรื่อง สับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่รับผิดชอบพนักงาน โยกย้ายผู้ถูกกล่าวหาจากตำแหน่ง
พนักงานควบคุมเครื่องจักร (Skill Worker) สังกัดแผนก Production ไปสังกัดแผนก QA/Packing
ตำแหน่ง Worker ลักษณะงานใหม่ คือการนำสกรูบรรจุลงกล่อง ตรวจสอบคุณภาพของชิ้นงาน ติดสติ๊กเกอร์
ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ยังได้รับค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ เหมือนเดิม โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

ผู้ถูกกล่าวหา รับว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ทำหน้าที่ประธานสหภาพ
แรงงาน เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง
ต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๑๐ ข้อ ซึ่งได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๕ ครั้ง แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้
สหภาพแรงงานได้ขอยุติการเจรจาในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ และแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ต่อมาพนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ย โดยการไกล่เกลี่ยครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่
๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ทั้งสองฝ่ายเจรจาสามารถตกลงกันได้ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ไว้ต่อกัน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ซึ่งที่ผ่านมาสหภาพแรงงานได้ยื่น
ข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา และทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาทกลงกันได้ด้วยดี
มาโดยตลอด ซึ่งปีนี้เป็นปีแรกที่ข้อเรียกร้องไม่สามารถตกลงกันได้ และสหภาพแรงงานได้แจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงาน
ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED]
ดำเนินการเจรจาไกล่เกลี่ย ซึ่งในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานได้ชุมนุมบริเวณ
หน้าสถานประกอบการ และได้เชิญบุคคลภายนอกมาร่วมพูดคุยกับสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งในการชุมนุม
ผู้ถูกกล่าวหาได้รับรายงานจากผู้สังเกตการณ์ทางแอปพลิเคชัน LINE ว่า “มีการพูดถึงผู้จัดการข้อมูลความหมาย
ในทางสร้างความยุ่งให้เกิดความไม่ชอบเกลียดชัง และบุคคลที่กล่าวหาไม่ใช่คนของสหภาพแรงงานในบริษัท”
โดยบริเวณตรงข้ามสถานประกอบการ เป็นที่ตั้งบริษัทคู่ค้าของผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ผู้ถูกกล่าวหา
ต้องทำหนังสือชี้แจงกับบริษัท คู่ค้าถึงกรณีที่เกิดขึ้น

ผู้ถูกกล่าวหาจะเป็นผู้กำหนดการทำงานล่วงเวลาให้กับลูกจ้างในแต่ละแผนก และแจ้งให้กับ
หัวหน้ากะในช่วงเวลาเที่ยงเป็นต้นไปว่าจะให้ลูกจ้างในแต่ละแผนกทำงานล่วงเวลาหรือไม่ โดยหัวหน้ากะจะเป็นคน
คัดเลือกลูกจ้างให้ทำงานล่วงเวลา ตามลักษณะงานหรือสภาพการงานที่มีความจำเป็นต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา
ให้สอดคล้องการบริหารจัดการด้านการผลิต เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นไปตามความต้องการ
สินค้าของลูกค้าเป็นหลัก โดยผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศ ฉบับที่ [REDACTED] ๒๕๕๙ ลงวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๕๙

ระเบียบ เรื่อง การให้รางวัลพนักงานไม่ลางาน และมาตรการการลางานโดยไม่อนุญาตให้พนักงานทำงานล่วงเวลา โดยให้ความสำคัญกับการมาทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยดีตลอดมา เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งในข้อที่ ๑ ระบุว่า พนักงานที่ไม่ลาป่วย ไม่ลากิจ และปฏิบัติตามกฎระเบียบ บริษัทฯ จะมอบรางวัลให้โดยหากไม่ลาป่วย ไม่ลากิจ ระหว่างเดือน ธันวาคม - พฤษภาคม (ครึ่งปีแรก) จะได้รับ เงินรางวัล ๑,๐๐๐ บาท และระหว่างเดือนมิถุนายน - พฤศจิกายน (ครึ่งปีหลัง) จะได้รับเงินรางวัล ๑,๐๐๐ บาท ส่วนในข้อ ๒ ระบุว่า พนักงานที่ลากิจ ลาป่วยรวมกันเกิน ๑๕ วัน (ลาป่วย ยกเว้นเฉพาะวันที่ระบุไว้ในใบรับรอง แพทย์) บริษัทฯ จะพิจารณาไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา โดยเริ่มตั้งแต่การลาเกิน ๑๕ วันขึ้นไป ผู้ถูกกล่าวหาจะไม่อนุญาตให้พนักงานทำงานล่วงเวลาติดต่อกัน ๓๐ วัน ซึ่งขั้นตอนการปฏิบัติจะรวบรวมวันลาระหว่างเดือน ธันวาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน ของปีถัดไป ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะติดตามเผื่อระวังถูกจ้างที่มีสถิติการลา ทั้งลากิจ และลาป่วยที่น่าเป็นห่วง โดยมีแนวปฏิบัติการลาเฉลี่ยลาได้ไม่เกิน ๒ วันครึ่งต่อสองเดือน โดยถ้าพนักงานลาเกิน ๒ วันครึ่งต่อสองเดือน เป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการแผนกเป็นผู้รับผิดชอบ ต้องทำบันทึกแจ้งเตือนพนักงานให้ระมัดระวัง เรื่องการลา โดยให้พนักงานลงลายมือชื่อรับทราบ พร้อมกับรายงานตรงต่อผู้จัดการฝ่าย (Department Manager) ทุกๆ คน โดยในระหว่างทุกๆ ๒ เดือน แผนกบุคคลจะนำสถิติการลาของลูกจ้างมาสรุป และส่งไปทุกแผนก หากลูกจ้างมีการลารวมเกิน ๑๕ วัน ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกส่งลูกจ้าง งดทำงานล่วงเวลาครั้งละ ๓๐ วันติดต่อกัน และมีบันทึกสั่งให้ลูกจ้างงดการทำงานล่วงเวลา โดยจะระบุรายละเอียดวันลารวม และสั่งงดการทำงานล่วงเวลาตั้งวันซึ่งงดการทำงานล่วงเวลาถึงวันที่เริ่มให้ทำงานล่วงเวลา และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อรับทราบ โดยในปี ๒๕๖๖ (รอบวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖) ผู้กล่าวหาที่มีการลากิจ ลาป่วย รวมทั้งสิ้น ๑๕ วัน ๑ ชั่วโมง โดยแบ่งเป็นการลากิจ ๖ วัน และลาป่วย ๙ วัน กับอีก ๑ ชั่วโมง ผู้กล่าวหาจึงเข้าเกณฑ์ตามประกาศฉบับที่ [REDACTED] /๒๕๕๕ ตามที่ระบุในข้อ ๒ ของประกาศดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาจึงพิจารณาไม่ให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลาติดต่อกันจำนวน ๓๐ วัน ซึ่งผู้กล่าวหาได้ถูกงดการทำงานล่วงเวลา ตั้งแต่เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ นอกจากนี้การลาป่วย ๆ ของผู้กล่าวหา ทำให้กระทบต่อการวางแผนการผลิตของผู้ถูกกล่าวหา และประสิทธิภาพการทำงานของผู้กล่าวหา ก็ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดไว้ในแต่ละวัน ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการทำหนังสือเตือนหรือลงโทษพนักงานที่ลากิจ ลาป่วยเกินที่ บริษัทฯ กำหนดแต่อย่างใด และไม่ได้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรกรณีไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา เนื่องจากผู้กล่าวหาลาเกิน ๑๕ วัน ซึ่งเป็นการแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบเป็นวาจาเท่านั้น

ในปี ๒๕๖๖ มีลูกจ้างลาเกิน ๑๕ วัน จำนวน ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหา และมีลูกจ้างถูกงดทำงานล่วงเวลา จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา แต่ลูกจ้างจำนวน ๓ คน มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรตามระเบียบข้างต้น ส่วนผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] ถูกสั่งให้งดการทำงานล่วงเวลาด้วยวาจาและไม่มีกำหนดว่าจะให้ทำงานล่วงเวลาเมื่อใด ในปี ๒๕๖๕ มีลูกจ้างลาเกิน ๑๕ วัน จำนวน ๓๒ คน และมีลูกจ้างถูกงดทำงานล่วงเวลา จำนวน ๑๒ คน และในปี ๒๕๖๔ มีลูกจ้างลาเกิน ๑๕ วัน จำนวน ๓๔ คน และมีลูกจ้างถูกงดทำงานล่วงเวลา จำนวน ๙ คน ซึ่งปี ๒๕๖๖ ในแผนก Production [REDACTED] ซึ่งเป็นแผนกเดิมที่ผู้กล่าวหาเคยปฏิบัติงานอยู่ ก่อนถูกโยกย้าย มีลูกจ้าง ๓ คน รวมผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] ที่มีสถิติวันลาเกิน ๑๕ วัน แต่ผู้ถูกกล่าวหาได้สั่งให้ผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] งดทำงานล่วงเวลาด้วยวาจา ส่วนลูกจ้างอีก ๑ ราย ที่ลาเกินไม่ได้ถูกสั่งให้งดทำงานล่วงเวลาเนื่องจากมีใบรับรองแพทย์ประกอบการลาป่วย

ในปี ๒๕๖๕ แผนก Production มีลูกจ้างจำนวน ๑๑ คน รวมผู้กล่าวหา และผู้จัดการ
แผนก จำนวน ๑ คน โดยตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม (หน่วยนับเดือน/ชั่วโมง) ลูกจ้างทั้ง ๑๑ คน
รวมผู้กล่าวหา ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา ยกเว้นผู้จัดการแผนก ดังนี้

ลูกจ้าง ในแผนก	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
ผู้กล่าวหา	๗๖	๑๔๑	๕๕	๕๓	๗๙	๑๔๖	๖๔	๘๓	๔๗	๖๔	๔	๘๕	๘๙๗
นาย [redacted]	๖๐	๑๔๔	๖๕	๙๙	๑๒๘	๑๔๙	๘๙	๘๗	๕๕	๖๖	๓๑	๘๓	๑,๐๕๖
นาย [redacted]	๗๕	๑๒๗	๔๗	๕๐	๑๑๑	๑๔๖	๕๔	๘๔	๕๑	๔๙	๙	๗๙	๘๘๒
นาย [redacted]	๘๕	๑๒๘	๘๖	๓๔	๙๗	๑๐๐	๗๕	๗๓	๕๓	๔๐	๑๓	๘๔	๘๖๘
นาย [redacted]	๔๗	๑๒๒	๓๗	๓๖	๑๐๒	๖๓	๖๐	๙๖	๓๙	๓๒	๒๘	๔๒	๗๔๔
นาย [redacted]	๘๘	๑๔๔	๙๓	๕๕	๑๒๓	๑๔๙	๖๕	๙๖	๗๑	๖๕	๓	๙๒	๑,๐๔๔
นาย [redacted]	๗๓	๑๔๔	๔๒	๕๖	๑๑๔	๑๓๙	๔๙	๘๘	๖๒	๕๒	๑๑	๘๓	๙๑๓
นาย [redacted]	๕๐	๑๑๓	๖๐	๖๘	๘๐	๑๒๒	๗๕	๖๓	๕๑	๔๕	๑๑	๘๓	๘๒๑
นาย [redacted]	๙๒	๑๔๐	๖๒	๖๔	๑๒๐	๑๕๑	๗๙	๑๐๑	๕๐	๖๗	๗	๘๕	๑,๐๑๘
นาย [redacted]	๙๓	๑๒๒	๘๕	๙๒	๑๒๒	๘๘	๗๖	๖๗	๖๐	๖๘	๑๐	๗๘	๙๖๑
นาย [redacted]	-	๑๘	๘๙	๖๒	๑๒๖	๑๓๘	๗๓	๗๖	๖๖	๓๙	๑๓	๘๓	๗๘๓

ในปี ๒๕๖๖ แผนก Production มีลูกจ้างจำนวน ๑๑ คน รวมผู้กล่าวหา และผู้จัดการ
แผนก จำนวน ๑ คน โดยตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนธันวาคม (หน่วยนับเดือน/ชั่วโมง) ลูกจ้างทั้ง ๑๑ คน
รวมผู้กล่าวหา ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา ยกเว้นผู้จัดการแผนก ดังนี้

ลำดับที่	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
ผู้กล่าวหา	๖๐	๑๒๓	๑๑๔	๘๔	๕๔	๑๐๗	๕๑	๓๕	๔๙	๕๙	๒๒	๓	๗๖๑
นาย [redacted]	๕๒	๑๒๘	๑๓๙	๑๑๕	๗๙	๑๑๒	๖๑	๙๓	๔๕	๖๒	๔๐	๘๐	๑,๐๐๖
นาย [redacted]	๖๙	๑๒๕	๘๘	๖๙	๖๘	๑๐๔	๔๓	๔๓	๔๘	๕๙	๒๐	๖	๗๔๒
นาย [redacted]	๖๓	๑๒๖	๑๓๖	๑๑๑	๖๒	๑๑๑	๕๕	๖๖	๓๗	๔๒	๓๗	๕๗	๙๐๓
นาย [redacted]	๓๙	๑๐๘	๑๐๓	๑๐๐	๘๐	๘๒	๓๖	๗๘	๔๕	๖๐	๘๑	๗๕	๘๘๗
นาย [redacted]	๗๑	๑๒๙	๑๔๒	๗๖	๘๘	๑๑๑	๖๒	๕๑	๕๓	๕๙	๒๖	๗๘	๙๔๖
นาย [redacted]	๖๙	๑๑๐	๘๙	๖๕	๘๐	๑๑๐	๖๑	๔๙	๖๑	๕๙	๑๘	๗๘	๘๔๙
นาย [redacted]	๗๓	๑๑๙	๑๓๖	๗๗	๔๔	๑๑๑	๕๙	๗๙	๖๘	๔๙	๓๙	๗๗	๙๓๑

ลำดับที่	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	รวม
นาย [REDACTED]	๘๓	๑๑๘	๑๒๕	๑๑๕	๗๒	๑๐๓	๖๑	๙๕	๓๗	๕๙	๒๖	๗๕	๙๖๙
นาย [REDACTED]	๘๖	๑๒๗	๑๕๐	๙๓	๗๕	๑๑๓	๕๘	๙๕	๓๒	๕๓	๓๕	๗๔	๙๘๙
นาย [REDACTED]	๗๕	๑๐๒	๑๒๔	๖๒	๖๒	๑๐๘	๖๐	๔๘	๕๑	๖๙	๒๕	๖๙	๘๕๕

ผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าการพิจารณาหรืออนุมัติให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเป็นสิทธิหน้าที่และอำนาจบริหารจัดการของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติและในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยบริษัทจะพิจารณาอนุมัติให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจากสภาพงานหรือลักษณะงานในขณะนั้น ๆ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กลั่นแกล้งไม่มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลาเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และทำหน้าที่กรรมการ และยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแต่อย่างใด เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หลายคนก็ยังได้รับการอนุมัติให้ทำงานล่วงเวลา ตามลักษณะงานหรือสภาพงานที่พนักงานคนนั้นปฏิบัติงานอยู่นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหา ยังมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาต และอนุมัติให้พนักงานทำงานล่วงเวลา อาทิ เช่น การพิจารณาต้นทุนการผลิต ทักษะการทำงาน ประสิทธิภาพของงานเป็นสำคัญ หรือการที่พนักงานมีปัญหาสุขภาพมีอาการเจ็บป่วยต้องเข้ารับการรักษอย่างต่อเนื่อง หรือพนักงานที่มีสถิติด้านการทำงาน ในการลาภักลาป่วย รวมกันเกิน ๑๕ วัน หรือพนักงานที่มีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ ประพฤติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน หรือก้าวล่วงในการบริหารจัดการส่วนนายจ้าง ในทำนองยั่วยุปลุกปั่น ชี้นำให้ข้อมูลอันเป็นเท็จก่อให้เกิดความเข้าใจผิดสร้างความแตกแยกสามัคคีเพื่อให้นายจ้างเสื่อมเสีย และส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งหากผู้ถูกกล่าวหาไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ในการพิจารณาอนุญาต และอนุมัติให้ทำงานล่วงเวลา ผู้ถูกกล่าวหา ก็จะพิจารณาให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลาเช่นเดียวกับสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงานคนอื่น ๆ

ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่ง ที่ [REDACTED] ๒๕๖๗ เรื่อง สับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่รับผิดชอบของพนักงาน ซึ่งเป็นการโยกย้ายผู้ถูกกล่าวหาจากตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักร แผนก [REDACTED] ไปทำงานที่แผนก QA/packing โดยประกาศ ณ วันที่ [REDACTED] มกราคม ๒๕๖๗ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งการออกคำสั่งดังกล่าวเป็นอำนาจด้านการบริหารจัดการของผู้ถูกกล่าวหา มีสิทธิ์ที่จะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่หรือโยกย้ายหน่วยงานของลูกจ้างได้ตามความเหมาะสมหรือตามที่ผู้ถูกกล่าวหาเห็นสมควร โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีแบบฟอร์มหมุนเวียนงานให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อ แต่ผู้กล่าวหาไม่ประสงค์ลงลายมือชื่อ และแจ้งว่าจะไปปฏิบัติงานที่แผนกใหม่ตามคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ให้เหตุผลในการหมุนเวียนงาน ในแบบฟอร์มหมุนเวียนงานว่า ผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ หยุดงานบ่อย ส่งผลกระทบต่อการผลิตในหน่วยงาน คือ ผลผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และผู้กล่าวหา ยังมีหน้าที่อื่น ๆ คือ เป็นผู้นำสหภาพแรงงาน ซึ่งต้องมีกิจกรรมหลายอย่างที่ต้องเข้าร่วม เช่น การอบรมสัมมนา การประชุม โดยการย้ายงานมายังแผนกใหม่จะเหมาะสมกับผู้กล่าวหา มากกว่า ในกรณีหยุดงานหรือทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานก็จะกระทบน้อยกว่า และเมื่อกระบวนการ Packing (บรรจุภัณฑ์) ยังขาดกำลังคนเพื่อรองรับการผลิต ดังนั้นผู้ถูกกล่าวหาจึงหมุนเวียนงานให้ผู้กล่าวหา ทำหน้าที่ใหม่ในหน่วยงาน Packing ซึ่งมีลักษณะงานดำเนินการบรรจุเพื่อทำการแพ็คเกจสินค้าตามแผนการผลิตและรักษาเป้าหมายการบรรจุภัณฑ์

ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าการโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำหน้าที่ใหม่นั้นเป็นคุณต่อผู้กล่าวหา เนื่องจากผู้กล่าวหาที่มีตำแหน่งเป็นประธานสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้กล่าวหาภารกิจต้องไปทำงานหรือกิจกรรมสหภาพแรงงานบ่อยครั้ง และทำให้ผู้ถูกกล่าวหาต้องประสบปัญหาในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานอื่นมาทำหน้าที่แทนผู้กล่าวหา การโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำหน้าที่ใหม่จึงเป็นการอำนวยความสะดวกให้ผู้กล่าวหาสามารถได้ไปกิจกรรมของสหภาพแรงงานได้โดยไม่กระทบต่อหน้าที่การงานของผู้กล่าวหา ซึ่งงานควบคุมเครื่องจักรนั้น เป็นงานหลักที่สำคัญของผู้ถูกกล่าวหา หากพนักงานที่มีหน้าที่ต้องควบคุมเครื่องจักรมีการลาบ่อย ๆ ผู้ถูกกล่าวหาต้องหาพนักงานที่มีทักษะในการควบคุมเครื่องจักรมาทำงานแทนพนักงานคนดังกล่าว และนอกจากนี้การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ใหม่ของผู้กล่าวหา นั้น เป็นไปตามนโยบายของผู้ถูกกล่าวหาที่ต้องการโยกย้ายให้พนักงานเพื่อให้ได้เรียนรู้งานในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งจะประโยชน์ต่อผู้กล่าวหา จะทำให้ผู้กล่าวหาได้เรียนรู้ทักษะการทำงานในด้านอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งหน้าที่เดิม โดยปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้พิจารณาให้ลูกจ้างอื่นโยกย้ายมาทำงานแทนผู้กล่าวหาในแผนกเดิม โดยในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ ที่ผู้กล่าวหาได้ไปรายงานตัวกับสังกัดใหม่เรียบร้อยแล้ว หัวหน้ากะของผู้กล่าวหาได้มีการสอบถามเรื่องการทำงานล่วงเวลากับผู้กล่าวหา แต่ผู้กล่าวหาได้ปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา ต่อมาหัวหน้ากะจึงไม่ได้มีการสอบถามความประสงค์ในการทำงานล่วงเวลากับผู้กล่าวหาอีก เนื่องจากคิดว่าผู้กล่าวหาไม่ประสงค์ทำงานล่วงเวลา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่าประเด็นที่ต้องพิจารณาคือ ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลา และโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานที่สังกัดแผนกใหม่ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหา เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา ตั้งแต่วันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๕๙ อายุงาน ๑๗ ปี ๗ เดือน เดิมปฏิบัติงานในแผนก Production [REDACTED] ตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักร โดยได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๖๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละ ๒ ครั้ง ทุกวันที่ ๑๕ และ ๓๐ ของเดือน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ ตามปฏิทินการทำงานของบริษัท และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แบ่งการทำงานเป็น ๒ กะแรก เวลาทำงาน ๐๘.๐๐ น. - ๑๗.๐๐ น. กะที่สองเวลา ๒๐.๒๐ น. - ๐๕.๒๐ น. กำหนดเวลาพัก ๑ ชั่วโมง สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] ทะเบียนเลขที่ [REDACTED] มีสมาชิกจำนวนประมาณ ๑๒๓ คน โดยผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ [REDACTED] พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ ตลอดมา และเมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาได้รับเลือกให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน จนถึงปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๑๐ ข้อ โดยสหภาพแรงงานได้มีการแต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งได้มีการเจรจากันเอง จำนวน ๕ ครั้ง แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ สหภาพแรงงานได้ขอยุติการเจรจา และแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [REDACTED] ต่อมาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ย จำนวน ๕ ครั้ง ซึ่งเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ทั้งสองฝ่ายเจรจาสงบลงกันได้ และได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ซึ่งในระหว่างการเจรจา ข้อเรียกร้องสหภาพแรงงานได้ทำกิจกรรมชี้แจงความคืบหน้าของการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อเรียกร้องให้สมาชิกสหภาพ

แรงงานทราบดีว่าเวลาเลิกงาน บริเวณหน้าสถานประกอบการ ประมาณ ๔ ครั้ง ครั้งแรกในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๓ ในวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไม่มีการใช้เครื่องขยายเสียง ไม่มีการกีดขวางทางจราจร ไม่มีบุคคลภายนอกเข้าร่วมในการชี้แจง และใช้เวลาประมาณ ๒๐ นาที และครั้งที่ ๔ ในวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยครั้งนี้สหภาพแรงงานได้ใช้เครื่องขยายเสียงลำโพงบลูทูธ ขนาด ๑๒ นิ้ว ใช้เวลาในการชี้แจงความคืบหน้าประมาณ ๕๐ นาที และมีบุคคลภายนอกเข้าร่วมประมาณ ๕ คน จากสหภาพแรงงานอื่นในสภาเดียวกัน มาพูดให้กำลังใจแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] ซึ่งแต่ละคนใช้เวลาพูดประมาณ ๓ - ๕ นาที โดยผู้กล่าวหายืนยันว่าการชี้แจงความคืบหน้าในวันดังกล่าวไม่มีการกระทำ หรือการพูดใด ๆ ที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งการชี้แจงความคืบหน้าของการเจรจาข้อเรียกร้องให้กับสมาชิกทราบ เป็นแนวทางที่สหภาพแรงงานได้ถือปฏิบัติตลอดมาโดยตลอด และที่ผ่านมาการเจรจาข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ด้วยดีไม่เคยเกิดข้อพิพาทแรงงาน ต่อมาวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้สั่งการให้พนักงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] กรรมการสหภาพแรงงานอย่างไม่มีกำหนด โดยเป็นการสั่งด้วยวาจา ผู้กล่าวหาจึงได้มีหนังสือสอบถามไปยังผู้ถูกกล่าวหาในกรณีดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงว่าผู้ถูกกล่าวหา ยังคงตั้งใจในพฤติกรรมของผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] และเป็นไปตามประกาศฉบับที่ [REDACTED]/๒๕๕๙ ลงวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๕๙ ระเบียบเรื่อง การให้รางวัลพนักงานไม่ลางาน และมาตรการลดการลางาน โดยไม่อนุญาตให้พนักงานทำงานล่วงเวลา หากถูกจ้างลากิจ ลาป่วย รวมกันเกิน ๑๕ วันขึ้นไป โดยนับวันลาตั้งแต่เดือนธันวาคม ถึงเดือนพฤศจิกายนของเดือนถัดไป ซึ่งผู้กล่าวหาทราบว่าได้ลากิจ ลาป่วย รวม ๑๕ วัน ๑ ชั่วโมง แต่ผู้กล่าวหาเห็นว่ามีลูกจ้างที่มีวันลา รวมเกิน ๑๕ วัน อีกหลายคนที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา ต่อมาผู้กล่าวหาจึงมีหนังสือฉบับลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เรื่อง นายจ้างไม่ให้ทำงานล่วงเวลา ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ข้อที่ ๖ ที่ระบุไว้ว่า “ทั้งสองฝ่ายยินดีให้ความร่วมมือต่อการในการปฏิบัติงาน ในกระบวนการผลิต ทั้งในเวลาทำงานปกติ และการทำงานล่วงเวลา (OT) ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบและแนวปฏิบัติเดิม รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามสภาพงานหรือลักษณะงานในขณะนั้น ซึ่งทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอมปฏิบัติร่วมกัน บนพื้นฐานของหลักแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยให้มีผลเริ่มตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป” แต่ผู้ถูกกล่าวหา กลับไม่ให้ผู้กล่าวหา กับนาย [REDACTED] ทำงานล่วงเวลา ต่อมาวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้นัดไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งข้างต้น ซึ่งในบันทึกการไกล่เกลี่ยผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงว่าการอนุมัติการทำงานล่วงเวลา เป็นสิทธิในการบริหารจัดการของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อให้การบริหารจัดการด้านการผลิตเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก อีกทั้ง การพิจารณาอนุมัติการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด เช่น ต้นทุนการผลิต ทักษะการทำงานของพนักงาน สุขภาพของพนักงาน สถิติการลาของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งในเรื่องของพฤติกรรมผู้ถูกกล่าวหา ยังคงตั้งใจพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้กล่าวหาในกรณีที่มีการชุมนุมหน้าสถานประกอบการ ทำให้ลูกค้าที่มาติดต่อเห็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดี และระหว่างการชุมนุมได้ให้บุคคลภายนอกมาร่วมชุมนุม และได้พุดจิมติผู้บริหาร โดยผู้กล่าวหา ชี้แจงว่าการเลือกปฏิบัติในการอนุมัติให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากมีการเลือกที่จะไม่ให้ผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] ทำงานล่วงเวลา ส่วนลูกจ้างคนอื่น ๆ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการอนุมัติให้มีการทำงานล่วงเวลาตามปกติ โดยบุคคลภายนอกไม่ได้พุดจิมติผู้บริหารแต่เป็นการพูดให้กำลังใจแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

การไม่ให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลาเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้างที่ได้ทำบันทึกไว้ต่อกัน ซึ่งสหภาพแรงงานจะได้ดำเนินการใช้สิทธิในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ซึ่งผู้กล่าวหาได้บันทึกเสียงการสนทนาใกล้เคียง ข้อขัดแย้งครั้งนี้ไว้ ต่อมาวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] ได้ยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีดังกล่าว และต่อมาวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียก ผู้กล่าวหาไปพบและได้มีคำสั่งโยกย้ายหน้าที่รับผิดชอบของผู้กล่าวหา จากตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องจักร (Skill Worker) แผนก Production [REDACTED] ไปสังกัดใหม่ที่แผนก QA/Packing โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุผล ในการโยกย้ายว่าเนื่องจากผู้กล่าวหาปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ และยังมีหน้าที่อื่น ๆ ในด้านการเป็นผู้นำสหภาพ แรงงาน มีกิจกรรมหลายอย่างที่ต้องไปร่วมอบรม สัมมนาเกี่ยวกับงานด้านสหภาพแรงงานต่าง ๆ ซึ่งผู้กล่าวหาได้ โต้แย้งว่าที่ผ่านมาผู้กล่าวหาได้เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน แต่ก็ยังสามารถปฏิบัติงานที่แผนกเดิม ได้ โดยลักษณะงานในแผนกเดิมผู้กล่าวหาต้องปฏิบัติงานควบคุมเครื่องจักร แต่หลังจากที่ผู้กล่าวหาต้องไป ปฏิบัติงานที่แผนก QA/Packing ซึ่งมีลักษณะงาน ได้แก่ การแพ็คชิ้นงาน บรรจุชิ้นงาน แพ็คกล่อง ลากพาเลซ เป็นต้น โดยปัจจุบันผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้โยกย้ายพนักงานคนอื่นมาทำงานแทนผู้กล่าวหาแต่อย่างใด เนื่องจาก การทำงานควบคุมเครื่องจักรนั้นต้องใช้เวลาในการเรียนรู้งาน โดยในแผนก QA/Packing ผู้ถูกกล่าวหาได้ กำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาทุกวัน ซึ่งผู้กล่าวหาได้มีความประสงค์ขอทำงานล่วงเวลาในแผนกดังกล่าว แต่ปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่มีการมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลา ซึ่งการที่ผู้กล่าวหาถูกโยกย้ายแผนกและไม่ได้ ทำงานล่วงเวลา ทำให้ผู้กล่าวหารู้สึกอับอายต่อเพื่อนร่วมงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยเห็นว่าเป็นการ ถูกกลั่นแกล้งจนอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ทำให้ผู้กล่าวหาต้องขาดรายได้จากการทำงาน ล่วงเวลาเดือนละประมาณ ๒๔,๐๐๐ บาท จากกรณีข้างต้นผู้ถูกกล่าวหาถือว่าไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลา เนื่องจากผู้กล่าวหาได้มีวันลาพัก ลาป่วย ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ รวม ๑๕ วัน ๑ ชั่วโมง ตามหลักเกณฑ์ในประกาศ ฉบับที่ [REDACTED] ๒๕๕๔ ลงวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๕๔ ระเบียบเรื่อง การให้ รางวัลพนักงานไม่ลางาน และมาตรการลดการลางาน โดยไม่อนุญาตให้พนักงานทำงานล่วงเวลา หากลูกจ้างลาพัก ลาป่วย รวมกันเกิน ๑๕ วันขึ้นไป (ลาป่วยยกเว้นเฉพาะวันที่ระบุไว้ในใบรับรองแพทย์) โดยเริ่มนับสถิติตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ของปีถัดไป โดยผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาให้พนักงานงดทำงานล่วงเวลา ติดต่อกัน ๓๐ วัน ซึ่งในปี ๒๕๖๖ มีลูกจ้างที่ลาพัก ลาป่วย เกิน ๑๕ วัน รวม ๒๕ คน รวมผู้กล่าวหา มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลา จำนวน ๓ คน และสั่งไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาด้วยวาจา จำนวน ๒ คน ได้แก่ นาย [REDACTED] และผู้กล่าวหา ประกอบกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เนื่องจากในการทำกิจกรรมชุมนุม บริเวณหน้าสถานประกอบกิจการ ที่สหภาพแรงงานได้เชิญบุคคลภายนอกมาปราศรัยโจมตีผู้บริหารของบริษัทฯ ซึ่งในการชุมนุมดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้รับรายงานจากผู้สังเกตการณ์ทางแอปพลิเคชัน LINE ว่า มีการพูดถึง ผู้จัดการข้อมูลความหมายในทางสร้างความยุ่งให้เกิดความไม่ชอบเกลียดชัง และบุคคลที่กล่าวหาไม่ใช่คนของ สหภาพแรงงานในบริษัทฯ ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเสื่อมเสีย โดยผู้ถูกกล่าวหาได้สั่งผู้กล่าวหางดทำงานล่วงเวลา ด้วยวาจา และผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งโยกย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในแผนกใหม่เนื่องจากต้องการหมุนเวียนงาน และการปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ ส่งผลกระทบต่อการผลิตในหน่วยงาน และยังมีหน้าที่เป็นผู้นำสหภาพแรงงาน ซึ่งต้องมีกิจกรรมหลายอย่างที่ต้องเข้าร่วม ซึ่งปัญหาอุปสรรคคือการสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ดังนั้น การปฏิบัติงานจึงไม่ดีขึ้น

จากข้อเท็จจริง ผู้ถูกกล่าวหาทางการทำงานล่วงเวลาของผู้กล่าวหา โดยอ้างว่าผู้กล่าวหาทำงาน ในระหว่างวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จำนวน ๑๕ วัน ๑ ชั่วโมง เป็นไปตาม ประกาศ ฉบับที่ [REDACTED] /๒๕๕๙ ลงวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การให้รางวัลพนักงานไม่ลางาน และมาตรการลดการลางาน โดยไม่อนุญาตให้พนักงานทำงานล่วงเวลา หากลูกจ้างลาเกิน ลาป่วย รวมกันเกิน ๑๕ วัน ขึ้นไป (ลาป่วยยกเว้นเฉพาะวันที่ระบุไว้ในใบรับรองแพทย์) โดยผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาให้พนักงานงดทำงาน ล่วงเวลาดังกล่าว ๓๐ วัน ซึ่งระเบียบดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาต้องทำเป็นบันทึกสั่งให้ลูกจ้างงดการทำงานล่วงเวลา โดยระบุรายละเอียดวันลา รวม และกำหนดจำนวนวันที่สั่งงดการทำงานล่วงเวลา และให้ลูกจ้างผู้นั้นลงลายมือชื่อ รับทราบ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ โดยสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทำงานล่วงเวลาด้วยวาจา และไม่ได้กำหนดระยะเวลาที่จะให้งดทำงานล่วงเวลาตั้งแต่เมื่อใดถึงเมื่อใด โดยผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุผลนอกจาก เป็นไปตามระเบียบแล้ว ผู้กล่าวหาไม่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เนื่องจากการทำกิจกรรมชุมชนของสหภาพแรงงาน บริเวณหน้าสถานประกอบกิจการ สหภาพแรงงานได้เชิญบุคคลภายนอกมาปราศรัยโจมตีผู้บริหาร ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา ได้รับรายงานจากผู้สังเกตการณ์ทางแอปพลิเคชัน LINE ว่า มีการพูดถึงผู้จัดการข้อมูลความหมายในทางสร้างความ ยุยงให้เกิดความไม่ชอบเกลียดชัง และบุคคลที่กล่าวหาไม่ใช่คนของสหภาพแรงงาน ทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กร เสื่อมเสีย ซึ่งข้อกล่าวอ้างดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจพิสูจน์ให้เป็นจริงได้ว่าการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ได้มีบุคคลภายนอกกล่าวให้ร้ายผู้บริหารอย่างไร ซึ่งหากมีการกระทำเช่นนั้นจริง ผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินการ ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับได้ แต่ไม่ปรากฏว่าได้ดำเนินการอย่างใดกับผู้กล่าวหาในกรณีดังกล่าว อีกทั้งการ ไม่มอบหมายงานให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลา ก็ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบประกาศที่จะต้องทำคำสั่ง เป็นหนังสือโดยกำหนดวันเวลาการไม่อนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาแจ้งให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบ เช่นเดียวกับลูกจ้างรายอื่น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริง ผู้กล่าวหาถูกงดการทำงานล่วงเวลาตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จนถึงขณะนี้มากกว่า ๓๐ วัน ที่ระเบียบประกาศกำหนดไว้ จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าการที่ ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลามีสาเหตุมาจากการยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งผู้กล่าวหาไม่พบทบท ในฐานะประธานสหภาพแรงงาน เป็นแกนนำในการดำเนินการต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ถึงแม้ว่าผู้ถูกกล่าวหาในฐานะนายจ้าง จะมีอำนาจการบริหารภายในด้วยการพิจารณาในการมอบหมายให้ลูกจ้าง คนใดทำงานล่วงเวลา แต่การใช้สิทธิในการบริหารนั้นจะต้องเป็นไปโดยสุจริต ไม่ใช่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง คนใดคนหนึ่ง และต้องเป็นไปเพื่อการประกอบกิจการปกติ ไม่ใช่การกีดกันแก่งแย่งลูกจ้างอันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถ ทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ซึ่งการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลา ทั้งที่มีการมอบหมายงาน ล่วงเวลาตามปกติแก่ลูกจ้างอื่นในส่วนงานเดียวกับผู้กล่าวหา แต่มิได้ให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลาอันมีลักษณะ เป็นการเฉพาะเจาะจงและเลือกปฏิบัติ และนอกจากนี้ภายหลังที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ กรณีไม่มอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้โยกย้ายผู้กล่าวหาจากพนักงานควบคุม เครื่องจักร (Skill Worker) แผนก Production ไปทำงานในแผนก QA/Packing ทำหน้าที่พนักงานปฏิบัติการ (Worker) ลักษณะงานแพ้คขึ้นงาน บรรจุขึ้นงาน แม้ว่าการโยกย้ายหน้าที่การปรับเปลี่ยนงานเพื่อให้มีการเรียนรู้ งานใหม่ ๆ จะเป็นอำนาจการบริหารของผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นนายจ้าง แต่การใช้อำนาจที่ว่านั้นจะต้องเป็นไปโดยสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง และต้องเป็นไปเพื่อการประกอบกิจการปกติไม่ใช่เพื่อเป็นการกีดกันแก่งแย่งลูกจ้าง ซึ่งการโยกย้ายผู้กล่าวหาจากงานควบคุมเครื่องจักรที่ต้องใช้ประสบการณ์ ความชำนาญ ไปปฏิบัติหน้าที่ แพ้คขึ้นงาน บรรจุขึ้นงาน ซึ่งเป็นงานไม่ต้องใช้ประสบการณ์ ความชำนาญ ย่อมมีผลต่อสภาพจิตใจ และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตลอดจนความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่ อันอาจมีผลให้

ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหากล่าวอ้างว่าการโยกย้ายผู้กล่าวหาเป็นการหมุนเวียนงาน ด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานไม่สม่ำเสมอ มีหน้าที่เป็นผู้นำสหภาพแรงงาน ต้องทำกิจกรรมหลายอย่างเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน โดยที่ผู้กล่าวหาได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๕๑ และได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงานตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ ซึ่งได้ทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานมาโดยตลอด และปฏิบัติงานในหน้าที่เดิมมาโดยตลอดเช่นกัน แต่ภายหลังที่ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรม ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการโยกย้ายผู้กล่าวหาโดยกล่าวอ้างว่าผู้กล่าวหาต้องทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานหลายอย่าง อันส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจนำสืบให้รับฟังเป็นจริงได้ตามที่กล่าวอ้าง จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าการโยกย้ายดังกล่าวมาจากการที่ผู้กล่าวหาไม่ชอบพาทในฐานะประธานสหภาพแรงงาน และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่มอบหมายให้ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลา และโยกย้ายหน้าที่ผู้กล่าวหา จึงเป็นการเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยกรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่มอบหมายให้นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหาทำงานล่วงเวลา และโยกย้ายหน้าที่ของผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้มีการทำงานล่วงเวลา ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการมอบหมายการทำงานล่วงเวลาแก่ผู้กล่าวหา โดยไม่เลือกปฏิบัติเช่นเดียวกับลูกจ้างรายอื่นในหน่วยงานเดียวกัน

๒. ให้ผู้ถูกกล่าวหาโยกย้ายผู้กล่าวหากลับไปทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ)

[REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ)

[REDACTED] กรรมการ
(นางนิศยา อัยรวงศ์)

(ลงชื่อ)

[REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัฐยากุล)

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นายเจนวิทย์ ไชโย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 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