



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๙๑/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗ นางสาว [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมสร้างสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน และยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้คำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเท่ากับสวัสดิการกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสร้างสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ โดยคำนวณจากงบประมาณที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้หารด้วยจำนวนลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด หรือจ่ายค่าเสียหายกรณีไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสร้างสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงินจำนวน ๓,๐๐๐ บาท (สามพันบาทถ้วน)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงตรวจสอบพยานหลักฐานและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

ผู้กล่าวหา เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่ง พนักงานควบคุมคุณภาพ ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ในอัตราเดือนละ ๒๑,๓๖๒ บาท

สหภาพแรงงาน [redacted] เดิมชื่อสหภาพแรงงาน [redacted] ทะเบียนเลขที่ [redacted] ได้รับจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ต่อมาได้โอนทะเบียนสหภาพแรงงานมาขึ้นต่อนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [redacted] เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๒ ทะเบียนเลขที่ [redacted] และต่อมาวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นสหภาพแรงงาน [redacted] โดยมีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ [redacted] หมู่ที่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอเมือง จังหวัด [redacted] มีผู้กล่าวหา เป็นประธานสหภาพแรงงาน และมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๙ คน ปัจจุบันมีสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๘๐ คน โดยผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๕๘ ชำระค่าบำรุงครบถ้วนถูกต้องต่อเนื่องตั้งแต่สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจนถึงปัจจุบัน และได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการลูกจ้างมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ และได้รับเลือกให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒

เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือ ที่ [redacted] เรื่อง รายงานสถานการณ์การทำร้ายร่างกายพนักงาน กรณีนาย [redacted] ประธานบริษัทขณะนั้น ได้ทำร้ายร่างกายนาย [redacted] กรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงาน ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือดังกล่าว และได้ส่งไปยังองค์กรต่าง ๆ ได้แก่ สมาพันธ์แรงงาน [redacted] สหพันธ์แรงงาน [redacted] และสภาองค์การลูกจ้าง [redacted] ต่อมาวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ นาย [redacted] ได้เป็นโจทก์ทำคำฟ้องคดีอาญาผู้กล่าวหาต่อศาลแขวง [redacted] ในข้อหาหมิ่นประมาท ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ ศาลแขวง [redacted] ได้มีคำพิพากษายกฟ้อง เนื่องจากเห็นว่าเป็นการกระทำเพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเป็นวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน จึงเป็นการแสดงข้อความโดยสุจริตในฐานะประธานสหภาพแรงงานเพื่อความชอบธรรม ป้องกันตนหรือป้องกันส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรม จึงไม่มีความผิดฐานหมิ่นประมาท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้อุทธรณ์คำพิพากษาดังกล่าว และต่อมาวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ศาลอุทธรณ์ได้มีคำพิพากษายืนตามศาลชั้นต้น ปัจจุบันผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ฎีกาคำพิพากษานี้หรือไม่

เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำร้องต่อศาลแรงงาน [redacted] ขออนุญาตเพื่อเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยอ้างเหตุว่าผู้กล่าวหากระทำความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งเป็นความผิดกรณีร้ายแรง ต่อมาวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ที่ [redacted] เรื่อง ขอให้ผู้กล่าวหาหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน [redacted] ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง โดยเนื้อหาในหนังสือของผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวระบุว่า ทางบริษัทฯ ยินดีจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการอันพึงมีพึงได้ตลอดระยะเวลาที่หยุดงานเป็นการชั่วคราว และหากประสงค์ติดต่อกับบริษัทฯ ด้วยกิจอันจำเป็น หรือลาหยุดงานโปรดแจ้งมายังฝ่ายทรัพยากรบุคคล ให้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๑ วัน และห้ามเข้าบริษัทฯ โดยไม่ได้รับอนุญาต ต่อมาในวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ ศาลแรงงาน [redacted] ได้มีคำพิพากษาให้ยกคำร้องของผู้ถูกกล่าวหา เนื่องจากเห็นว่าผู้กล่าวหาแสดงข้อความโดยสุจริตเพื่อความชอบธรรม ป้องกันส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรมซึ่งผู้กล่าวหาไม่มีสิทธิกระทำได้ ข้อเท็จจริงจึงรับฟังไม่ได้ว่าผู้กล่าวหาแสดงตนเป็นปรปักษ์กับผู้ถูกกล่าวหา

หมิ่นประมาทผู้ถูกกล่าวหา ทำให้ผู้ถูกกล่าวหาเสื่อมเสียการปกครอง และเสื่อมเสียชื่อเสียง กระทำผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงใจทำให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับความเสียหาย ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ และฝ่าฝืนระเบียบเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา จึงไม่มีเหตุให้อนุญาตเลิกจ้างได้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาดังกล่าวต่อศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ ต่อมาวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษได้มีคำพิพากษายืนตามศาลแรงงาน [redacted] และผู้กล่าวหาได้รับแจ้งจากผู้ถูกกล่าวหาว่าจะมีการขออนุญาตฎีกาต่อไป ซึ่งปัจจุบันผู้กล่าวหายังไม่ได้ถูกมอบหมายให้กลับเข้าไปทำงานในบริษัท

เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำการอันไม่เป็นธรรม โดยการประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทฯ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ วินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการอันไม่เป็นธรรม เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหาเท่ากับเกรด B และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับเงินสวัสดิการท่องเที่ยวประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหา จำนวน ๓,๔๐๐ บาท (สามพันสี่ร้อยบาทถ้วน)

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มอบหมายให้คณะกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ช่วยในการดำเนินการจัดกิจกรรมในครั้งนี้ โดยเมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ซึ่งมีกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหาเข้าร่วมการประชุมโดยผู้กล่าวหาได้เข้าร่วมการประชุมผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Google Meet ซึ่งในการประชุม คณะกรรมการลูกจ้างได้มีการสอบถามถึงงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรมดังกล่าว โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงว่ามีรายละเอียดค่อยข้างเยอะ จึงขออธิบายรายละเอียดจนครบ และคณะกรรมการลูกจ้างได้สอบถามว่าผู้กล่าวหาและนาย [redacted] สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้หรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่าไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหา กับนาย [redacted] เข้าร่วมกิจกรรม และคณะกรรมการลูกจ้างได้สอบถามว่าหากผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรม จะจ่ายเงินชดเชยให้ผู้กล่าวหาหรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่า จะไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้ผู้กล่าวหา และคณะกรรมการลูกจ้างจึงสอบถามต่อไปว่าผู้กล่าวหาจะมีรายชื่อในการจับสลากของรางวัลหรือไม่ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าผู้กล่าวหาจะไม่มีรายชื่อในการจับรางวัลเพราะผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม และต่อมาในวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาจึงได้สอบถามเรื่องงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรมด้วยวาจาอีกครั้ง แต่ก็ไม่ได้รับคำตอบจากผู้ถูกกล่าวหา

สหภาพแรงงาน ได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ถึงสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ช่วยไกล่เกลี่ย กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหา และนาย [redacted] เข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ ต่อมาวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ได้เชิญผู้แทนฝ่ายบริษัทฯ และผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน จำนวน ๖ คน รวมผู้กล่าวหา มาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหา ไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหา และนาย [redacted] ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง เข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ซึ่งผลการเจรจา ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ผู้แทนสหภาพแรงงาน และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบว่ายินดีที่จะจ่าย

คำขอตกลงให้ตามคำเฉลี่ยต่อหัว ตามงบประมาณที่จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ในส่วนของสิทธิในการจับรางวัล จะนำไปเสนอผู้บริหารอีกครั้ง และจะแจ้งผลให้ทราบภายในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานได้แจ้งต่อผู้แทนบริษัท และพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ว่ายอมรับเงื่อนไขของผู้ถูกกล่าวหา แต่ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาสิทธิการจับรางวัลของผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] และได้เสนอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงงบประมาณการจัดกิจกรรมดังกล่าวให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทราบว่ามีค่าใช้จ่ายและรายละเอียดการดำเนินกิจกรรมอย่างไร ต่อมาวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งผลการพิจารณาการเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน [REDACTED] ทราบ ซึ่งผลการพิจารณา มีดังนี้

- ๑) บริษัทฯ ไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหา และนาย [REDACTED] เข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖
- ๒) บริษัทฯ ให้สิทธิในการมีชื่อจับรางวัลของขวัญปีใหม่ประจำปี ๒๕๖๖
- ๓) บริษัทฯ ยังคงยืนยันไม่จ่ายค่าชดเชยใด ๆ
- ๔) บริษัทฯ ไม่ประสงค์ในการแจ้งยอดค่าใช้จ่ายหรือรายการใด ๆ ในการจัดกิจกรรมแข่งขัน กีฬาและงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ประจำปี ๒๕๖๖

วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา ณ อาคารอเนกประสงค์ เทศบาลตำบล [REDACTED] ซึ่งอยู่ห่างจากบริษัทประมาณ ๑๐ กิโลเมตร โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จัดรถบัสรับ - ส่ง ลูกจ้างทุกคนไปยังสถานที่จัดงาน โดยในวันดังกล่าวถือเป็นวันทำงานปกติ ซึ่งลูกจ้างทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรม ต้องมาขึ้นรถบัสรับ - ส่ง พร้อมกันในเวลา ๐๘.๐๐ น. เพื่อเดินทางไปยังสถานที่จัดงานกิจกรรมแข่งขันกีฬา โดยกิจกรรมแข่งขันกีฬาแบ่งเป็น ๒ สี ได้แก่ สีเขียว และสีชมพู โดยมีการแจกเสื้อประจำสีให้กับลูกจ้าง ซึ่งผู้กล่าวหาได้ลงทะเบียนขอรับเสื้อกีฬา ผ่านไลน์ แอปพลิเคชัน (Line Application) ของแผนก QA โดยได้ แจ้งขนาดเสื้อที่ตนเองสวมใส่ และได้รับแจกเสื้อกีฬา นอกจากนี้ผู้ถูกกล่าวหา ยังได้จัดสวัสดิการอาหารกลางวัน น้ำดื่ม และของหวานให้กับลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬาทุกคน โดยกิจกรรมกีฬาแข่งขันเสร็จสิ้น ในเวลา ๑๔.๒๐ น. และต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ลูกจ้างทุกคนนั่งรถบัสรับ - ส่ง กลับมายังสถานประกอบการ ในเวลา ๑๕.๐๐ น. เพื่อร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ บริเวณถนนหน้าแผนก [REDACTED] โดยในงานดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหา ได้จัดวงดนตรีพร้อมทางเครื่องมาแสดงเพื่อความบันเทิงกับลูกจ้าง นอกจากนี้ยังมีการแข่งขันประกวดการ แต่งกาย ประกวดร้องเพลง และมีสวัสดิการอาหารในรูปแบบโต๊ะจีน หนึ่งโต๊ะต่อลูกจ้าง ๘ คน โดยงานเลี้ยง สังสรรค์ปีใหม่แล้วเสร็จ ในเวลาประมาณ ๑๙.๐๐ น. ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรม ดังกล่าวเป็นประจำทุกปี ยกเว้นในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔ ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด - ๑๙) ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ได้มีการจัดกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งต่อมาในปี ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการ จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่อีกครั้ง โดยผู้กล่าวหาทราบว่าในปี ๒๕๖๕ ที่มีการจัดกิจกรรมดังกล่าว นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดงบประมาณไว้ประมาณ ๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท โดยหากคิดเฉลี่ย ค่าใช้จ่ายของลูกจ้างเป็นรายบุคคลแล้ว คิดเป็นเงิน จำนวน ๓,๐๐๐ บาทต่อคน ซึ่งที่ผ่านมาผู้กล่าวหาเข้าร่วม กิจกรรมตามที่ได้รับอนุญาตทุกครั้ง โดยเข้าร่วมสร้างสีสันในกิจกรรมต่าง ๆ ในฐานะประธานสหภาพแรงงาน แต่ไม่ได้ลงแข่งขันเพื่อรับของรางวัล

ผู้กล่าวหาเห็นว่าตามหนังสือบริษัทฯ ที่ [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดปฏิบัติงานชั่วคราว ในระหว่างการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน [REDACTED] ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้รับบุรุษละเอียดในหนังสือดังกล่าวไว้ว่าผู้ถูกกล่าวหายินดีย้ายค่าจ้างและสวัสดิการอันพึงมีพึงได้ให้กับผู้กล่าวหาตลอดระยะเวลาที่ให้ผู้กล่าวหาหยุดปฏิบัติงานชั่วคราว ซึ่งกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นสวัสดิการอันพึงมีพึงได้ที่ผู้กล่าวหาควรได้รับ ดังนั้นการที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ จึงเป็นการกีดกันแก่ผู้ถูกกล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ตามหนังสือมอบอำนาจ ฉบับลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่าบริษัท [REDACTED] จำกัด ตั้งอยู่ที่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] สถานประกอบการตั้งอยู่ภายในพื้นที่การ [REDACTED] ประกอบธุรกิจในการผลิตชิ้นส่วนในอุตสาหกรรมยานยนต์ ปัจจุบันมีลูกจ้างจำนวน ประมาณ ๔๑๓ คน แบ่งเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๕๗ คน ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จำนวน ๕๖ คน

ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาเข้าทำงาน เมื่อวันที่ [REDACTED] ตุลาคม ๒๕๕๓ ปัจจุบันได้รับมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งพนักงาน [REDACTED] แผนกรับประกันคุณภาพ ได้รับค่าจ้าง เดือนละ ๒๑,๓๖๒ บาท มีอายุงานประมาณ ๒๓ ปี ๓ เดือน มีวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และวันเสาร์วันเสาร์ แบ่งการทำงานเป็น ๒ กะ กะที่ ๑ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. และกะที่ ๒ เวลา ๒๐.๐๐ - ๐๕.๐๐ น.

ผู้ถูกกล่าวหารับว่ามีสภาพแรงงาน [REDACTED] ในสถานประกอบการ โดยผู้กล่าวหาได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และได้รับเลือกให้ทำหน้าที่เป็นประธานสหภาพแรงงาน และผู้กล่าวหาได้รับการเลือกตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการของผู้ถูกกล่าวหาด้วย

เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือถึงองค์กรแรงงานต่าง ๆ เรื่อง รายงานสถานการณ์การทำร้ายร่างกายพนักงาน กรณีนาย [REDACTED] ประธานบริษัทขณะนั้น ได้ทำร้ายร่างกายนาย [REDACTED] กรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงาน ได้ลงลายมือชื่อในหนังสือดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่ามีความเข้าข่ายการหมิ่นประมาท เป็นเท็จ ต่อนาย [REDACTED] และมีการส่งต่อไปยังบุคคลที่สาม เป็นการจงใจทำให้บริษัท และหรือนายจ้างได้รับความเสียหาย ปราศจากการตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องก่อน ซึ่งผู้กล่าวหาแจ้งว่าเป็นการรายงานสถานการณ์ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ดำเนินคดีอาญาต่อผู้กล่าวหาโดยทำคำฟ้องต่อศาลแขวง [REDACTED] ต่อมาวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ ศาลแขวง [REDACTED] ได้พิพากษายกฟ้อง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้อุทธรณ์คำพิพากษาดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ศาลอุทธรณ์ได้พิพากษายืนตามศาลชั้นต้น โดยคดีอยู่ระหว่างดำเนินการขออนุญาตฎีกา

เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน [REDACTED] โดยการขออนุญาตศาลเพื่อเลิกจ้างผู้กล่าวหา โดยอ้างว่าผู้กล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในหมวดที่ ๘ วินัยและการลงโทษทางวินัย ข้อ ๒๗ ระเบียบที่เป็นความผิดร้ายแรง (๖) , (๑๑) , (๑๓) , (๑๔) , (๑๗) และต่อมาวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือที่ [REDACTED] ให้ผู้กล่าวหาหยุดการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวในระหว่างที่รอผลการพิจารณาคดี โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง โดยผู้ถูกกล่าวหายินดีย้ายค่าจ้างและสวัสดิการอันพึงมีพึงได้ ตลอดระยะเวลา

ที่หยุดปฏิบัติงาน ต่อมาวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๖ ศาลแรงงาน [REDACTED] พิจารณาให้ยกคำร้องของผู้ถูกล่าหา ไม่อนุญาตให้เลิกจ้างผู้ถูกล่าหา ซึ่งผู้ถูกล่าหาได้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาต่อศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ และเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗ ศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษได้มีคำพิพากษายืนตามศาลแรงงาน [REDACTED] โดยคดีอยู่ระหว่างดำเนินการขออนุญาตฎีกา ซึ่งหากคดีถึงที่สุดแล้ว ผู้ถูกล่าหาจะพิจารณาอีกครั้งว่าจะให้ผู้ถูกล่าหา กลับเข้าทำงานหรือไม่

เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกล่าหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่าผู้ถูกล่าหา ประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ไม่เป็นไปตามประกาศของบริษัทฯ และไม่อนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาด และได้มี คำสั่งที่ ๑๒๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ สั่งให้ผู้ถูกล่าหาปรับขึ้นค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับ ผู้ถูกล่าหาเท่ากับเกรด B และจ่ายค่าเสียหายให้กับผู้ถูกล่าหาเท่ากับเงินสวัสดิการท่องเที่ยวประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๓,๔๐๐ บาท ซึ่งผู้ถูกล่าหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว

เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ ผู้ถูกล่าหาในฐานะกรรมการลูกจ้างได้เข้าร่วมการประชุมผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ระบบ Google Meet ซึ่งคณะกรรมการลูกจ้างได้สอบถามถึงงบประมาณในการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ซึ่งผู้ถูกล่าหาไม่ได้ชี้แจงรายละเอียดงบประมาณในการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาและงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ เนื่องจากเห็นว่าในการจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้ถูกล่าหา และไม่ได้มีการมอบหมาย ให้คณะกรรมการลูกจ้างมีส่วนในการจัดกิจกรรมดังกล่าวแต่อย่างใด ผู้ถูกล่าหาจึงไม่มีความจำเป็นต้องชี้แจง รายละเอียดงบประมาณให้กับคณะกรรมการลูกจ้างทราบ และคณะกรรมการลูกจ้างได้สอบถามกรณีจะ อนุญาตให้ผู้ถูกล่าหาและนาย [REDACTED] เข้าร่วมกิจกรรมได้หรือไม่ ซึ่งผู้ถูกล่าหาแจ้งว่าไม่อนุญาตให้ ทั้งสองคนเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากในวันดังกล่าวเป็นวันทำงานปกติ ตามปฏิทินการทำงานของบริษัทฯ ประกอบกับผู้ถูกล่าหาและนาย [REDACTED] อยู่ระหว่างถูกคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงานชั่วคราวในระหว่างที่รอผลการ พิจารณาคดี จึงไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง ๒ กิจกรรมดังกล่าวได้ และคณะกรรมการลูกจ้างได้มีการ สอบถามว่าจะมีการจ่ายเงินชดเชยให้ผู้ถูกล่าหาและนาย [REDACTED] ที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง ๒ กิจกรรมหรือไม่ ผู้ถูกล่าหาแจ้งว่าจะไม่มีการจ่ายเงินชดเชยให้กับผู้ถูกล่าหาและนาย [REDACTED] เนื่องจากผู้ถูกล่าหาเห็นว่าไม่ใช่ สวัสดิการอันพึงมีพึงได้ที่ผู้ถูกล่าหาควรได้รับระหว่างการหยุดปฏิบัติงานชั่วคราว โดยผู้ถูกล่าหาถือว่า หากผู้ถูกล่าหาและนาย [REDACTED] ไม่มีคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ผู้ถูกล่าหาและนาย [REDACTED] จะได้เข้าร่วม กิจกรรมแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ตามปกติ

วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ พนักงานประνομซื้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและ คุ่มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] ได้เชิญผู้แทนฝ่ายบริษัท กับผู้แทนสหภาพแรงงานมาเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ตามที่ได้รับหนังสือร้องเรียนจากสหภาพแรงงาน ว่าผู้ถูกล่าหาไม่อนุญาตให้ผู้ถูกล่าหาและนาย [REDACTED] ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ที่จะจัดขึ้นในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ รวมถึงไม่ให้สิทธิในการจ้างรางวัล และไม่จ่ายค่าชดเชยให้ ซึ่งผลการเจรจาสรุปได้ว่า ผู้แทนบริษัทฯ แจ้งว่าผู้ถูกล่าหาไม่อนุญาตให้ผู้ถูกล่าหาและนาย [REDACTED] เข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ แต่ยินดีจะจ่ายค่าชดเชยให้ตามค่าเฉลี่ยต่อหัวในส่วนในเรื่องสิทธิในการ จ้างรางวัลจะนำไปเสนอผู้บริหารอีกครั้ง ต่อมาวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกล่าหาได้มีหนังสือแจ้งผลการ

พิจารณาว่าไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] เข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ แต่ให้สิทธิผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] ในการจับรางวัลของขวัญปีใหม่ และจะไม่จ่ายค่าชดเชยใด ๆ และไม่ประสงค์ แจงยอดค่าใช้จ่ายหรือรายการใด ๆ ในการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าวันที่จัดกิจกรรมเป็นวันทำงานปกติตามปฏิทินการทำงานของบริษัทฯ ซึ่งผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] อยู่ระหว่างถูกคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงานชั่วคราวในระหว่างที่รอผลการพิจารณาคดี จึงไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมทั้ง ๒ กิจกรรม

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง ระเบียบปฏิบัติในการร่วมกิจกรรมกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ให้ลูกจ้างทราบ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยแจ้งรายละเอียดการกำหนดจัดกิจกรรมในวันพุธที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยกิจกรรมกีฬา (Sport Day) เริ่มตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๔.๐๐ น. และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่เริ่มตั้งแต่เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๙.๐๐ น. ซึ่งในวันดังกล่าวถือว่าเป็นวันทำงานปกติตามปฏิทินของบริษัทฯ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการมอบหมายให้ลูกจ้างดำเนินการผลิตในวันดังกล่าว และให้ลูกจ้างทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม ยกเว้นลูกจ้างบางส่วนจำนวนประมาณ ๑๐ คน ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากมีงานเร่งด่วนที่ต้องทำในวันดังกล่าว ซึ่งในการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและคณะกรรมการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) ร่วมกันจัดขึ้น เพื่อเป็นการรณรงค์และป้องกันปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ โดยกิจกรรมแข่งขันกีฬา แบ่งออกเป็น ๒ สี คือ ทีมสีเขียว กับทีมสีชมพู โดยมีการจัดแข่งขันกีฬา ๒ ประเภทที่ ๑ คือ ประเภทกีฬาสากล ได้แก่ วอลเลย์บอล ฟุตซอล ตะกร้อ เป็นต้น และประเภทที่ ๒ คือ ประเภทกีฬาพื้นบ้านและเกมสันทนาการ เช่น การชักคะเย่อ เตะปิงปอง เป็นต้น โดยกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการแจกเสื้อกีฬาให้กับลูกจ้างทุกคน โดยทำการสำรวจผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัท เพื่อจะได้จัดทำเสื้อตามขนาดตัวของลูกจ้าง และได้แจกเสื้อกีฬาให้กับผู้กล่าวหาด้วย

ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดงบประมาณในการจัดกิจกรรมท่องเที่ยว กิจกรรมแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ ไว้จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท แบ่งเป็นกิจกรรมท่องเที่ยว จำนวน ๖๘๖,๘๐๐ บาท และกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ จำนวน ๘๑๓,๒๐๐ บาท โดยคำนวณค่าใช้จ่ายจากลูกจ้างที่จะเข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๔๒๐ คน ซึ่งปรากฏว่ามีค่าใช้จ่ายจริงในการจัดทั้งสองกิจกรรม จำนวน ๗๒๘,๙๕๐ บาท โดยกิจกรรมแข่งขันกีฬา ผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้งบประมาณรวม จำนวน ๓๑๙,๐๒๐ บาท โดยคิดเฉลี่ยเป็นรายบุคคล คนละ ๗๕๙.๕๗ บาท และกิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ ใช้งบประมาณรวม ๔๐๙,๙๓๐ บาท โดยคิดเฉลี่ยเป็นรายบุคคล คนละ ๙๗๖.๐๒ บาท ซึ่งรวมทั้ง ๒ กิจกรรม คิดโดยเฉลี่ยเป็นรายบุคคล คนละ ๑,๗๓๖ บาท ซึ่งจากงบประมาณที่ชี้แจงค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนของลูกจ้าง ไม่ได้รวมกับค่าใช้จ่ายของรางวัลที่แจกภายในงาน จำนวน ๑๙๖,๓๖๕ บาท ซึ่งแยกเป็นเงินรางวัลนักกีฬา รางวัลจับฉลาก Lucky Doll จำนวน ๕๘ รางวัล รางวัลแข่งขันประกวดร้องเพลง จำนวน ๕ รางวัล และรางวัลแข่งขันประกวดเครื่องแต่งกาย จำนวน ๒ รางวัล ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้นำชื่อของผู้กล่าวหาและนาย [REDACTED] เข้าร่วมการจับฉลาก Lucky Doll ด้วย แต่ปรากฏว่าไม่ได้รับรางวัลดังกล่าว และที่ผ่านมาผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าร่วมแข่งขันกีฬา หรือร่วมประกวดร้องเพลง และร่วมประกวดการแต่งกาย โดยผู้เข้าร่วมการแข่งขันจะเป็นลูกจ้างที่มีเงินเดือนน้อย เพื่อหารายได้เพิ่มเติมจากกิจกรรมดังกล่าว

ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ เนื่องจากไม่ใช่สวัสดิการที่ผู้กล่าวหาพึงมีพึงได้ ซึ่งผู้กล่าวหาอยู่ระหว่างการหยุดปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราวเพื่อรอการขออำนาจศาลลงโทษทางวินัยโดยการขออนุญาตเลิกจ้าง และประกอบกับในวันดังกล่าวเป็นวันทำงานปกติตามปฏิทินการทำงานของบริษัท แต่หากผู้กล่าวหาได้เข้าปฏิบัติงานตามปกติก็จะได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวเหมือนลูกจ้างทุกคน โดยผู้ถูกกล่าวหายืนยันว่าไม่ได้กลั่นแกล้งให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ นอกจากนี้ในระหว่างที่ผู้กล่าวหาถูกให้หยุดปฏิบัติงานชั่วคราว ผู้ถูกกล่าวหา ยังได้จ่ายเงินค่าจ้างให้กับผู้กล่าวหาตามปกติ ตลอดระยะเวลาที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้หยุดปฏิบัติหน้าที่จนถึงปัจจุบัน เป็นจำนวนเงินกว่า ๕๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้กล่าวหาไม่ได้ทำงานใด ๆ ให้แก่บริษัทเลยแม้แต่หน่วย และที่ผ่านมาทางผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ประกาศของบริษัทฯ อย่างถูกต้องทุกประการ นอกจากนี้ประธานบริษัทฯ ทุกคนที่เข้ามาบริหารงานก็บริหารด้วยความเป็นธรรมไม่มีการกระทำใด ๆ ที่เป็นการกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาหรือลูกจ้างอื่น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้ว มีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ ซึ่งจากข้อเท็จจริง ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ ในวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งในวันดังกล่าวถือว่าเป็นวันทำงานปกติตามปฏิทินของบริษัทฯ แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการมอบหมายให้ลูกจ้างดำเนินการผลิตในวันดังกล่าว และให้ลูกจ้างทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬาและกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นประจำทุกปี ยกเว้นในปี ๒๕๖๓ และปี ๒๕๖๔ ที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด - ๑๙) ผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ได้มีการจัดกิจกรรมดังกล่าว โดยการจัดกิจกรรมครั้งนี้ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วม โดยอ้างว่าไม่ใช่สวัสดิการที่ผู้กล่าวหาพึงมีพึงได้ เพราะผู้กล่าวหาอยู่ระหว่างการหยุดปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการขออำนาจศาลลงโทษทางวินัย โดยการขออนุญาตเลิกจ้าง และประกอบกับในวันดังกล่าวที่มีการจัดกิจกรรมเป็นวันทำงานปกติ ตามปฏิทินการทำงานของบริษัท ซึ่งผู้ถูกกล่าวหารับว่าหากผู้กล่าวหาได้เข้าปฏิบัติงานตามปกติ ผู้กล่าวหา ก็จะได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งการให้หยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวก็สืบเนื่องจากกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจที่ผู้กล่าวหาในฐานะประธานสหภาพแรงงานได้มีหนังสือไปถึงองค์กรแรงงานต่าง ๆ จึงเป็นเหตุผลให้มีคำสั่งดังกล่าว และมีการฟ้องร้องผู้กล่าวหาในคดีอาญาในข้อหาหมิ่นประมาท โดยศาลแขวง [redacted] พิพากษายกฟ้อง และศาลอุทธรณ์ได้พิพากษายืนตามศาลชั้นต้น และผู้ถูกกล่าวหา ยังได้ขออนุญาตศาลเลิกจ้างผู้กล่าวหา ซึ่งศาลแรงงาน [redacted] ได้พิพากษายกคำร้อง และศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ได้พิพากษายืนตามศาลแรงงาน [redacted] ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างขออนุญาตฎีกา และเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการอันไม่เป็นธรรม โดยการประเมินเกรดการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาได้รับเกรด D และไม่อนุญาตผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทฯ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการอันไม่เป็นธรรม โดยใช้อ้างบริษัทที่ว่า “ทั้งสองกิจกรรมไม่ใช่สวัสดิการที่ผู้กล่าวหาพึงมีพึงได้เพราะผู้กล่าวหาอยู่ระหว่างการหยุดการปฏิบัติหน้าที่เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการขออำนาจศาลลงโทษทางวินัย.....” เห็นว่า มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ให้ความหมายของคำว่า “สภาพการจ้าง” ไว้ว่า เงื่อนไขการจ้างหรือ

การทำงาน กำหนดวัน และ เวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือ ลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน โดยมีได้ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” ไว้ จึงต้องถือตาม ความหมายทั่วไปซึ่งหมายความว่า การให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกา ๒๒๑๐/๒๕๒๓) การที่บริษัทฯ กำหนดงบประมาณในการจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาและกิจกรรมงานเลี้ยง สังสรรค์ปีใหม่ เป็นประจำทุกปีถือเป็นสวัสดิการสำหรับลูกจ้างในบริษัท มิได้จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานใน เวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างได้ทำ จึงเป็นสวัสดิการที่ไม่เกี่ยวกับ การทำงานตามปกติ (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๒๔/๒๕๓๖) ผู้ถูกกล่าวหาจึงต้องให้ลูกจ้างทุกคน ได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียม โดยการจัดกิจกรรมทั้งสองสามารถใช้เป็นค่าใช้จ่ายทางภาษีเพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาเสียภาษี น้อยลงได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรมอันเป็นสวัสดิการที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดให้ลูกจ้าง ทุกคน โดยอ้างเหตุว่าผู้กล่าวหา ถูกสั่งให้หยุดปฏิบัติงานชั่วคราวในระหว่างที่รอผลการพิจารณาคดี ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ จนถึงปัจจุบัน จึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาใช้สิทธิโดยไม่สุจริต และเจตนาถ่วงเวลา ผู้กล่าวหา ให้ทนทำงานต่อไปไม่ได้ และเป็นการบีบบังคับในด้านจิตใจ การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการ ผิดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม

อนึ่ง ผู้กล่าวหาได้ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเท่ากับสวัสดิการกิจกรรมแข่งขันกีฬา และกิจกรรมงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ โดยคำนวณจากงบประมาณที่ผู้ถูกกล่าวหาใช้หารด้วย จำนวนลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด หรือจ่ายค่าเสียหายกรณีไม่อนุญาตให้ผู้กล่าวหาเข้าร่วมกิจกรรม แข่งขันกีฬา และกิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงินจำนวน ๓,๐๐๐ บาท (สามพันบาทถ้วน) ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรให้จ่ายค่าเสียหายตามค่าใช้จ่ายจริงที่ปรากฏ โดยค่าใช้จ่ายจริงในการจัดทั้งสองกิจกรรมรวม จำนวน ๗๒๘,๙๕๐ บาท และคำนวณค่าใช้จ่ายจากลูกจ้างที่จะ เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๔๒๐ คน เฉลี่ยเป็นรายบุคคล โดยมีค่าใช้จ่ายจริงกิจกรรมแข่งขันกีฬารวมจำนวน ๓๑๙,๐๒๐ บาท โดยคิดเฉลี่ยเป็นรายบุคคล คนละ ๗๖๐ บาท และมีค่าใช้จ่ายจริงในงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ รวม ๔๐๙,๙๓๐ บาท โดยคิดเฉลี่ยเป็นรายบุคคล คนละ ๙๗๖ บาท ซึ่งรวมทั้ง ๒ กิจกรรม คิดค่าใช้จ่าย โดยเฉลี่ยเป็นรายบุคคล คนละ ๑,๗๓๖ บาท จากข้อเท็จจริงเห็นควรให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายให้กับ ผู้กล่าวหาเป็นเงิน จำนวน ๑,๗๓๖ บาท (หนึ่งพันเจ็ดร้อยสามสิบหกบาทถ้วน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าการที่ บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ไม่อนุญาตให้นางสาว [REDACTED] ผู้กล่าวหา เข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ประจำปี ๒๕๖๖ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายเท่ากับเงินสวัสดิการกิจกรรมแข่งขันกีฬา และงานเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่ ประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหา จำนวน ๑,๗๓๖ บาท (หนึ่งพันเจ็ดร้อยสามสิบหกบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัฐมกุล)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสนั่น อินประดิษฐ์)

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

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

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

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

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

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๙๒ - ๑๐๒/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๑ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง

บริษัท [REDACTED] จำกัด [REDACTED] ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๑ คน ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษ เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๑๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษตามประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยไม่ต้องยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขตามประกาศฉบับดังกล่าว

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

เดิมมีผู้กล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำนวน ๑๕ คน แต่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้กล่าวหาจำนวน ๔ คน ได้ขอถอนคำร้องกล่าวหา เนื่องจากได้ยอมรับข้อตกลงและเงื่อนไขตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหา ที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพ

การจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และไม่ตั้งใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินเรื่องต่อไป ให้เรื่องเป็นอันยุติ คงเหลือผู้กล่าวหาจำนวน ๑๑ คน ที่ต้องพิจารณาวินิจฉัยและให้เลื่อน ลำดับผู้กล่าวหาที่อยู่ถัดไปขึ้นไปแทนที่

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหาต่างวันเวลากัน มีตำแหน่งและหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน [REDACTED] โดยสหภาพแรงงานมีสมาชิกจำนวน ๖,๓๐๐ คน เป็นลูกจ้างรายวันจำนวน ๖,๐๐๐ คน และลูกจ้างรายเดือนจำนวน ๓๐๐ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ปัจจุบันมีกรรมกรสหภาพแรงงาน จำนวน ๒๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๑๑ โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน

วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานจำนวน ๒ ฉบับ ฉบับแรกเป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และฉบับที่ ๒ เป็นข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สหภาพแรงงานมีหนังสือลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ และในวันเดียวกันทั้งสองฝ่ายได้เจรจาข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหา โดยผู้ถูกกล่าวหาได้ขอให้สหภาพแรงงานนำร่างข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานมาเจรจาในคราวเดียวกัน ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาดกกลงกันได้

วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพ การจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๒๕ ข้อ พร้อมกับแต่งตั้งผู้แทนเจรจาจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ ทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๖ และ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แจ้งข้อพิพาท แรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้นัดทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เมื่อวันที่ ๒๓ ,๒๘ และ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถ เสร็จจาดกกลงกันได้

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพการจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แจ้งยุติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามข้อเรียกร้อง ของสหภาพแรงงาน และพิจารณาปรับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างรายวันทุกคนและลูกจ้าง รายเดือนตั้งแต่ระดับตำแหน่ง A1 - A7 และ S1 - S3 จำนวน ๙ ข้อ โดยข้อที่ ๑ กำหนดจ่ายเงินโบนัส ประจำปี ๒๕๖๖ ให้ลูกจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยเกรด O (A) จ่ายเงินโบนัส ๒๒๕ วัน สำหรับ ลูกจ้างรายวัน และ ๗.๕ เดือน สำหรับลูกจ้างรายเดือน เกรด G (B) จ่ายเงินโบนัส ๒๑๐ วัน สำหรับลูกจ้างรายวัน และ ๗ เดือน สำหรับลูกจ้างรายเดือน เกรด M (C) จ่ายเงินโบนัส ๒๐๑ วัน สำหรับลูกจ้างรายวัน และ ๖.๗ เดือน สำหรับลูกจ้างรายเดือน และเกรด N (D) จ่ายเงินโบนัส ๑๘๐ วัน สำหรับลูกจ้างรายวัน และ ๖ เดือน สำหรับ ลูกจ้างรายเดือน พร้อมเงินโบนัสพิเศษจำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท ให้กับทุกคน และกำหนดเงื่อนไขในการจ่าย โบนัสจำนวน ๓ ข้อ เกี่ยวกับอัตราและการตัดเงินโบนัสกรณีลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัย ไม่ให้ความร่วมมือ และทำให้บริษัทฯ เสียชื่อเสียง และกำหนดจ่ายเงินโบนัสปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างรายวันในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ และลูกจ้างรายเดือนในวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ ข้อที่ ๒ กำหนดอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๗ โดยลูกจ้างรายวันจะได้รับการปรับค่าจ้างในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ และลูกจ้างรายเดือนจะได้รับการปรับค่าจ้าง ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ พร้อมกับให้ลูกจ้างที่เห็นชอบกับประกาศไปลงชื่อยินยอมในข้อตกลงได้ที่หน่วยรับ

ลงทะเบียนที่กำหนดตั้งแต่วันที่ ๖ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยผู้ถูกกล่าวหาจะโอนเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ เข้าบัญชีลูกจ้างโดยตรงในวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาเปลี่ยนแปลงวิธีลงชื่อยินยอมในข้อตกลง ตามประกาศฉบับดังกล่าว ผ่านระบบ Mobile [REDACTED] ซึ่งเป็นแอปพลิเคชันสำหรับติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้ถูกกล่าวหา กับ ลูกจ้าง

ในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งว่า มีลูกจ้างที่ไม่ได้ลงชื่อยินยอมในข้อตกลงตามประกาศ จำนวน ๑๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ต่อมาวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือถึงพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อยุติการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทแรงงาน และในวันที่ ๑๖ และ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ สหภาพแรงงานได้มีหนังสือแจ้งขอถอน ข้อเรียกร้อง ฉบับลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาตามลำดับ

ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ไม่ตกลงยอมรับเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสตามประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เนื่องจากหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสตามประกาศฉบับดังกล่าว มีการกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสตามเกรดการประเมิน ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๓ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามบันทึกข้อตกลงเพิ่มเติมโดยกำหนดแนวทางการคำนวณโบนัส ที่ทำไว้กับสหภาพ แรงงานเมื่อปี ๒๕๕๔ ซึ่งมีการใช้หลักเกณฑ์พิจารณาอัตราการจ่ายเงินโบนัสจากผลกำไรของผู้ถูกกล่าวหา และท้ายบันทึกได้ระบุว่า "ให้มีผลใช้บังคับในการคำนวณโบนัส ปี ๒๕๕๔ เป็นต้นไป" อีกทั้งประกาศ ที่ [REDACTED] ได้กำหนดเงื่อนไขในการจ่ายโบนัสจำนวน ๓ ข้อ เกี่ยวกับอัตราและการตัดเงินโบนัสลูกจ้าง ที่ถูกลงโทษทางวินัย ไม่ให้ความร่วมมือ และทำให้บริษัทฯ เสียชื่อเสียง ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยมีประกาศ หรือนำเงื่อนไขมาใช้ในการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี และในประกาศฉบับดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างอีกด้วย ผู้กล่าวหาไม่ทราบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานที่ไปตกลงยอมรับข้อตกลงตามประกาศ ที่ [REDACTED] มีจำนวนกี่คน และไม่มีสมาชิกสหภาพแรงงานลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จากสาเหตุดังกล่าวมีเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกษียณอายุการทำงานและลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เท่านั้น

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] นาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจช่วง ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ผู้ถูกกล่าวหา ตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหา ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอเมือง [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีลูกจ้างประมาณ ๑๐,๑๒๕ คน กำหนดวันทำงานปกติ วันจันทร์ ถึงวันศุกร์ มีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดการทำงาน ๒กะ โดยลูกจ้างรายวัน ทำงานกะกลางวัน ตั้งแต่เวลา ๐๗.๔๐ น. ถึงเวลา ๑๖.๔๐ น. และทำงานกะกลางคืน ตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๕.๐๐ น. ลูกจ้างรายเดือนทำงาน กะกลางวัน ตั้งแต่เวลา ๐๗.๔๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๒๕ น. และทำงาน กะกลางคืน ตั้งแต่เวลา ๒๐.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๕.๐๐ น. กำหนดวงดการจ่ายค่าจ้าง เดือนละ ๑ ครั้ง โดยโอนเข้า บัญชีเงินฝากธนาคารของลูกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ มีบทบาทในการยื่น ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานและเป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และทราบว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๑๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑๒ เป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีบทบาท ในการยื่นข้อเรียกร้อง

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ฉบับ เพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน ต่อมาสหภาพแรงงานได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ ในวันเดียวกันทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาข้อเรียกร้องแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาสหภาพแรงงานได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๒๕ ข้อ พร้อมกับแต่งตั้งผู้แทนเจรจา จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๖ และ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้และไม่ประสงค์เจรจาอีกต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อสหภาพแรงงาน แต่ไม่ได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพราะไม่ต้องการให้เกิดผลกระทบกับลูกจ้างส่วนใหญ่และไม่ประสงค์ใช้สิทธิปิดงานหรือให้มีการนัดหยุดงาน ส่วนสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำนวน ๓ ครั้ง เมื่อวันที่ ๒๓ , ๒๔ และ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้

ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาและเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานอาจส่งผลให้บริษัทฯ ไม่สามารถจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ลูกจ้างได้ตามกำหนดการจ่ายตามปกติ ซึ่งหากผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายโบนัสตามกำหนดก็จะทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากลูกจ้างโดยส่วนใหญ่จะนำเงินโบนัสประจำปีไปใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาและ/หรือฉลองเทศกาลปีใหม่ในช่วงปลายเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ ถึงต้นเดือนมกราคม ๒๕๖๗ ดังนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาปรับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างรายวันทุกคน และลูกจ้างรายเดือนตั้งแต่ระดับตำแหน่ง A1 - A7 และ S1 - S3 จำนวน ๔ ข้อ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ไว้ในข้อที่ ๑ ของประกาศดังกล่าว และระบุต่อไปว่า พนักงานที่เห็นชอบกับสภาพการจ้างตามประกาศดังกล่าวสามารถติดต่อขอลงชื่อเพื่อสละสิทธิข้อเรียกร้องเดิม และตกลงยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่บริษัทฯ เสนอ และให้ปลงชื่อยินยอมในข้อตกลงได้ที่หน่วยรับลงทะเบียนที่กำหนดตั้งแต่วันที่ ๖ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ส่วนพนักงานที่ไม่เห็นชอบกับประกาศที่ [REDACTED] ก็จะได้รับเพียงเงินเดือน หรือค่าจ้างเฉพาะเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ เท่านั้น การออกประกาศฉบับดังกล่าวถือเป็นมาตรการทางการแรงงานสัมพันธ์เพื่อเป็นทางเลือกให้กับลูกจ้างที่ประสงค์จะรับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ โดยไม่ต้องรอมผลการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ยืดเยื้อเป็นเวลานานหลายเดือน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาใช้ดุลพินิจในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปีจากหลายปัจจัย เช่น เกรดหรือผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง อัตราเงินโบนัสประจำปีของบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนนโยบายของบริษัทฯ ในแต่ละปี

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างเพื่อประกาศและเปลี่ยนแปลงช่องทางการลงชื่อเห็นชอบตามประกาศที่ [REDACTED] จากเดิมที่เปิดให้ลงชื่อด้วยกระดาษ ณ จุดรับลงทะเบียนเป็นการลงชื่อผ่านระบบ Mobile [REDACTED] ของบริษัทฯ ภายในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยลูกจ้างสามารถกระทำได้โดยเข้าสู่แอปพลิเคชัน Mobile [REDACTED] บนโทรศัพท์เคลื่อนที่จากนั้นกดไอคอน “ [REDACTED] ” และ “บันทึกการขอรับเงินโบนัสประจำปี ฉบับลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖” จากนั้นระบบจะแสดงภาพประกาศที่ [REDACTED] ให้ลูกจ้างอ่านและรับทราบ

และเมื่อลูกจ้างกด “ยอมรับ” ก็เป็นอันเสร็จสิ้นขั้นตอนการตกลงเห็นชอบสภาพการจ้างตามประกาศ ที่ [REDACTED] รวมถึงเป็นการยืนยันความประสงค์ขอรับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และสภาพการจ้างอื่นตามประกาศดังกล่าว ต่อมาวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง ชี้แจงโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับที่ ๒ และในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างอีกครั้ง เพื่อย้ำเตือนให้ลูกจ้างที่เห็นชอบด้วยกับประกาศ ที่ [REDACTED] และประสงค์จะรับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และสภาพการจ้างดังกล่าว ให้ลงชื่อในระบบ Mobile ของบริษัทฯ ก่อนระบบจะปิดโดยอัตโนมัติเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๒๓.๕๙ น. ตามเวลาในประเทศไทย ต่อมาพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แจ้งขอยุติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และสหภาพแรงงานได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แจ้งขอลอนข้อเรียกร้องฉบับลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เนื่องจากผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ไม่ได้ลงชื่อยอมรับสภาพการจ้างใหม่รวมทั้งอัตราการจ่ายโบนัสตามประกาศ ที่ [REDACTED] แต่ไม่ใช่เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังจะเห็นได้จากข้อความของสหภาพแรงงานที่โพสต์เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ ว่า “เพื่อไม่ให้ข้อเรียกร้องมันถูกยกเลิก และสิ่งต่าง ๆ ที่เราสร้างมา มันจะสูญสิ้นไปด้วย เพราะเขาให้เราต้องเซ็นชื่อลอนข้อเรียกร้อง เพื่อแลกกับโบนัส” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงเจตนาของผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ที่ไม่ประสงค์ลงชื่อยอมรับสภาพการจ้างใหม่รวมทั้งอัตราการจ่ายโบนัสตามประกาศ ที่ [REDACTED] ทั้งนี้ กรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ได้ตกลงยอมรับสภาพการจ้างตามประกาศ ที่ [REDACTED] และที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เช่นเดียวกับลูกจ้างคนอื่นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยไม่เคยเลือกปฏิบัติ

ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดพิจารณาประเมินการทำงานระหว่างเดือนมกราคมถึงเดือนธันวาคมของทุกปี ซึ่งหัวหน้างานจะแจ้งผลการประเมินให้ลูกจ้างทราบในต้นเดือนธันวาคม และนำเกรดผลการประเมินการทำงานมาใช้พิจารณาการจ่ายโบนัสประจำปีในเดือนธันวาคม และการปรับค่าจ้างประจำปีในวันที่ ๑ มกราคม สำหรับลูกจ้างรายวัน และวันที่ ๑ เมษายน สำหรับลูกจ้างรายเดือน ซึ่งในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ ที่ ๕ ถึงที่ ๘ ที่ ๑๐ และที่ ๑๑ ได้รับผลการประเมินการทำงานเกรด N (เทียบเท่าเกรด D เดิม) และผู้กล่าวหาที่ ๙ และที่ ๑๒ ได้รับผลการประเมินการทำงานเกรด M (เทียบเท่าเกรด C เดิม)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เนื่องจากสาเหตุใด

๒. ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษ ให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เนื่องจากสาเหตุใดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงของทั้งสองฝ่ายแล้วฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] จากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกจำนวน ๖,๓๐๐ คน เป็นลูกจ้างรายวันจำนวน ๖,๐๐๐ คน และลูกจ้างรายเดือนจำนวน ๓๐๐ คน ปัจจุบันมีกรรมการสหภาพแรงงานจำนวน ๒๒ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๑๑ โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ฉบับ เพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน ต่อมาสหภาพแรงงานได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องจำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ ในวันเดียวกันทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาข้อเรียกร้องแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาสหภาพแรงงานได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๒๕ ข้อ พร้อมกับแต่งตั้งผู้แทนเจรจา จำนวน ๗ คน รวมผู้กล่าวหา ที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๖ และ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ และไม่ประสงค์เจรจาอีกต่อไป ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีหนังสือ ฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อสหภาพแรงงาน แต่ไม่ได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๑ ที่ ๒ และที่ ๓ ในวันที่ ๒๓ , ๒๔ และ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ตามลำดับ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แจ้งยุติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และพิจารณาปรับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างรายวันทุกคน และลูกจ้างรายเดือนตั้งแต่ระดับตำแหน่ง A1 - A7 และ S1 - S3 จำนวน ๙ ข้อ โดยข้อที่ ๑ กำหนดจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้ลูกจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยเกรด O (A) จ่ายเงินโบนัส ๒๒๕ วัน สำหรับลูกจ้างรายวัน และ ๗.๕ เดือน สำหรับลูกจ้างรายเดือน เกรด G (B) จ่ายเงินโบนัส ๒๑๐ วัน สำหรับลูกจ้างรายวัน และ ๗ เดือน สำหรับลูกจ้างรายเดือน เกรด M (C) จ่ายเงินโบนัส ๒๐๑ วัน สำหรับลูกจ้างรายวัน และ ๖.๗ เดือน สำหรับลูกจ้างรายเดือน และเกรด N (D) จ่ายเงินโบนัส ๑๘๐ วัน สำหรับลูกจ้างรายวัน และ ๖ เดือน สำหรับลูกจ้างรายเดือน พร้อมเงินโบนัสพิเศษจำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท ให้กับทุกคน และกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายโบนัสจำนวน ๓ ข้อ เกี่ยวกับอัตราและการตัดเงินโบนัสกรณีลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัยไม่ให้ความร่วมมือ และทำให้บริษัทฯ เสียชื่อเสียง และกำหนดจ่ายเงินโบนัสปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างรายวันในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ และลูกจ้างรายเดือนในวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ ข้อที่ ๒ กำหนดอัตราการปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๗ โดยลูกจ้างรายวันจะได้รับการปรับค่าจ้างในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗ และลูกจ้างรายเดือนจะได้รับการปรับค่าจ้างในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ และระบุในข้อที่ ๗ ต่อไปว่า พนักงานที่เห็นชอบกับสภาพการจ้างตามประกาศดังกล่าวสามารถติดต่อขอลงชื่อเพื่อสละสิทธิข้อเรียกร้องเดิม และตกลงยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่บริษัทฯ เสนอ พร้อมกับให้ลูกจ้างที่เห็นชอบกับประกาศไปลงชื่อยินยอมในข้อตกลงได้ที่หน่วยรับลงทะเบียนที่กำหนดตั้งแต่วันที่ ๖ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยผู้ถูกกล่าวหาจะโอนเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ เข้าบัญชีลูกจ้างโดยตรงในวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ ส่วนพนักงานที่ไม่เห็นชอบกับประกาศที่ [REDACTED] ก็จะได้รับเพียงเงินเดือนหรือค่าจ้างเฉพาะเดือนธันวาคม ๒๕๖๖ เท่านั้น ผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าการออกประกาศฉบับดังกล่าวถือเป็นมาตรการทางการแรงงานสัมพันธ์เพื่อเป็นทางเลือก

ให้กับลูกจ้างที่ประสงค์จะรับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ โดยไม่ต้องรอผลการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ยืดเยื้อเป็นเวลานานหลายเดือน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาใช้ดุลพินิจในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินโบนัสประจำปีจากหลายปัจจัย เช่น เกณฑ์หรือผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง อัตราเงินโบนัสประจำปีของบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตลอดจนนโยบายของบริษัทฯ ในแต่ละปี พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายเพื่อเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างเพื่อประกาศและเปลี่ยนแปลงช่องทางการลงชื่อเห็นชอบตามประกาศ ที่ [REDACTED] จากเดิมที่เปิดให้ลงชื่อด้วยกระดาษ ณ จุดรับลงทะเบียนเป็นการลงชื่อผ่านระบบ Mobile [REDACTED] ของบริษัทฯ ภายในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ต่อมาวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง ชี้แจงโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับที่ ๒ และในวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ถึงลูกจ้างอีกครั้ง เพื่อย้ำเตือนให้ลูกจ้างที่เห็นชอบด้วยกับประกาศ ที่ [REDACTED] และประสงค์จะรับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และสภาพการจ้างดังกล่าว ให้ลงชื่อในระบบ Mobile [REDACTED] ของบริษัทฯ ก่อนระบบจะปิดโดยอัตโนมัติในวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๒๓.๕๙ น. ตามเวลาในประเทศไทย ต่อมาพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดทั้งสองฝ่ายไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๖ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แจ้งขอยุติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงาน และสหภาพแรงงานได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๑๖ และ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ แจ้งขอถอนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ต่อพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ถูกกล่าวหาตามลำดับ

จากข้อเท็จจริงข้างต้น พิจารณาแล้วเห็นว่า ประกาศที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศเพื่อจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษกับลูกจ้างทุกคนมิได้เป็นการเฉพาะ หรือเจาะจงที่จะใช้กับลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพียงแต่มีเงื่อนไขว่าลูกจ้างคนใดที่ประสงค์จะรับเงินโบนัสและโบนัสพิเศษตามประกาศจะต้องลงชื่อยอมรับตามประกาศ โดยลูกจ้างทุกคนที่ลงชื่อยอมรับตามประกาศผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสและโบนัสพิเศษให้แล้วทุกคน ซึ่งมีทั้งที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งกรรมการสหภาพแรงงานบางส่วนที่ลงชื่อยอมรับสภาพการจ้างตามประกาศ คงมีเพียงผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เท่านั้นที่ไม่ยอมลงชื่อรับสภาพการจ้างตามประกาศ ผู้ถูกกล่าวหาจึงยังมิได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษให้ทั้งปรากฏข้อเท็จจริงว่าหากผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ลงชื่อยอมรับตามประกาศผู้ถูกกล่าวหา ยินดีที่จะจ่ายเงินโบนัสและโบนัสพิเศษให้เป็นไปตามประกาศ ซึ่งกรณีนี้ผู้กล่าวหาทั้ง ๑๑ คน รับว่าไม่เห็นด้วยในเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัส ตามประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เนื่องจากหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสตามประกาศฉบับดังกล่าว มีการกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๓ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสตามบันทึกข้อตกลงเพิ่มเติม โดยกำหนดแนวทางการคำนวณโบนัสที่ไว้กับสหภาพแรงงานเมื่อปี ๒๕๕๔ ซึ่งมีการใช้หลักเกณฑ์พิจารณาอัตราการจ่ายเงินโบนัสจากผลกำไรของผู้ถูกกล่าวหา และท้ายบันทึกได้ระบุว่า “ให้มีผลใช้บังคับในการคำนวณโบนัสปี ๒๕๕๔ เป็นต้นไป” อีกทั้งประกาศ ที่ [REDACTED] ได้กำหนดเงื่อนไขในการจ่ายโบนัสจำนวน ๓ ข้อ เกี่ยวกับอัตราและการตัดเงินโบนัสลูกจ้างที่ถูกลงโทษทางวินัย ไม่ให้ความร่วมมือ และทำให้บริษัทฯ

เสียชื่อเสียง ที่ผ่านมาผู้ถูกล่าวหาไม่เคยมีประกาศหรือนำเงื่อนไขมาใช้ในการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสประจำปี และในประกาศฉบับดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่นด้วย ดังนั้น จากข้อเท็จจริงจึงมีเหตุให้เชื่อได้ว่าผู้ที่ถูกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษ ให้กับผู้ล่าวหาทั้ง ๑๑ คน เป็นเพราะผู้ล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ไม่ลงชื่อตกลงยอมรับเงื่อนไขการจ่ายเงินโบนัสตามประกาศ ที่ [REDACTED] เรื่อง สภาพการจ้างประจำปี ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มิใช่เพราะเหตุผู้ล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๑๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และผู้ล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ เป็นผู้แทนเจรจา ข้อเรียกร้องตามที่กล่าวอ้าง

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกล่าวหาไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษให้ผู้ล่าวหา ทั้ง ๑๑ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า การที่ผู้ถูกล่าวหาไม่จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษ ให้ผู้ล่าวหาทั้ง ๑๑ คน มิใช่เพราะเหตุที่ผู้ล่าวหาทั้ง ๑๑ คน ได้ยื่นข้อเรียกร้องและเป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ล่าวหาที่ ๑ ที่ ๒ ที่ ๕ ที่ ๗ ที่ ๙ และที่ ๑๑ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง และผู้ล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๓ และที่ ๕ ถึงที่ ๑๑ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] จำกัด [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกล่าวหา ไม่จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเงินโบนัสพิเศษ ให้นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๑ คน ผู้ล่าวหา ไม่เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของผู้ล่าวหาทั้ง ๑๑ คน

ลงชื่อ [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามตสงวนนาม)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญูญง)

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

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ
คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ
กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วันเข้าทำงาน	ค่าจ้างต่อเดือน (บาท)	ความเกี่ยวข้อง กับสภาพแรงงาน
๑	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	ก.ย. ๒๕๔๑	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ และเป็นผู้แทนเจรจา
๒	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	ก.ค. ๒๕๔๒	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ และเป็นผู้แทนเจรจา
๓	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	พ.ค. ๒๕๔๗	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ
๔	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	มี.ค. ๒๕๓๘	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ และเป็นผู้แทนเจรจา
๕	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	พ.ค. ๒๕๔๕	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ
๖	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	มี.ค. ๒๕๔๗	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ และเป็นผู้แทนเจรจา
๗	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	พ.ค. ๒๕๓๗	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ
๘	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	มี.ย. ๒๕๔๕	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ และเป็นผู้แทนเจรจา
๙	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	เม.ย. ๒๕๔๐	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ
๑๐	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	พ.ค. ๒๕๓๘	[REDACTED]	เป็นสมาชิก, กรรมการ และเป็นผู้แทนเจรจา
๑๑	นาย [REDACTED]	[REDACTED]	ส.ค. ๒๕๕๓	[REDACTED]	เป็นสมาชิก



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๕ - ๖๖/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๖๒ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [redacted] จำกัด ที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ
นาย [redacted] ที่ ๒
นาย [redacted] ที่ ๓
นาง [redacted] ที่ ๔
นางสาว [redacted] ที่ ๕
นางสาว [redacted] ที่ ๖

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ นาย [redacted] กับพวกรวม ๖๒ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาบริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] และนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง กับพวกรวม ๖ คน โดยกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ว่าจ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ และเงินบวกพิเศษ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน น้อยกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ทำไว้กับลูกจ้าง ๑๖๙ คน เพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นการขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ (๓) และร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ว่าบังคับหรือขู่เข็ญโดยทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และเป็นการกระทำอันเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๒ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คนในอัตรา

๒.๑ เดือน และเงินบวกพิเศษ ๒๐,๐๐๐ บาท ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ทำไว้กับ ลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน และให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ สอบสวนและมีคำสั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ฐานความผิด ทำให้นายจ้างกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ มีวันเข้าทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนตามบัญชีรายชื่อแนบท้าย กำหนดวันทำงานปกติวันจันทร์ ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และหยุดวันเสาร์เว้นวันเสาร์ กำหนดเวลาทำงานในวันทำงานปกติ วันละ ๒ กะ ได้แก่ กะเช้าระหว่างเวลา ๐๗.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. และกะดึกระหว่างเวลา ๑๙.๓๐ น. ถึง ๐๔.๓๐ น. โดยจ่ายค่าจ้างเดือนละหนึ่งครั้งทุกวันสิ้นเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำ จังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] ตุลาคม ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๑ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน โดยผู้กล่าวหาที่ ๒ ทำหน้าที่ประธานสหภาพ แรงงาน มีสมาชิกจำนวน ๖๒ คน ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ โดยมีผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ เป็นผู้แทนเจรจา และในวันเดียวกัน ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนต่อสหภาพแรงงาน ข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองจำนวน ๔ ครั้ง สามารถ เสร็จตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ กำหนด ระยะเวลาใช้บังคับ ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ โดยข้อตกลงฯ ข้อที่ ๓ กรณีเงินโบนัสตกลงกันว่า “เงินโบนัสประจำปี จ่ายไม่ต่ำกว่าค่าขึ้นค่าเช่าเดิมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ [REDACTED] การปรับเพิ่มจะเป็นดุลพินิจของบริษัท” ซึ่งค่าขึ้นค่าเช่าของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นค่าเช่า ให้บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสต้นปี ๒๕๖๔ ให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ๐.๘ เดือน และจ่ายเงินโบนัสปลายปีในอัตรา ๑.๓ เดือน บวกเงินพิเศษจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท และข้อตกลงฯ ข้อที่ ๕ ตกลงกันว่า “บันทึกข้อตกลงนี้ ให้มีผลกับ พนักงานบริษัท [REDACTED] ทุกคน” และผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ติดประกาศบันทึกข้อตกลงฯ ดังกล่าว ให้ลูกจ้างได้รับทราบเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องลูกจ้างจำนวน ๑๔๐ คน ได้ร่วมกันลงชื่อและลายมือชื่อยื่นหนังสือร้องเรียนต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] กรณีการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน และได้มีการติดดอกไม้สีส้มไว้ที่อกเสื้อภายหลังจากที่ข้อเรียกร้อง ระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ตกลงกันได้แล้ว เพื่อแสดงความไม่เห็นด้วยกับการยื่นข้อเรียกร้องของ สหภาพแรงงานและไม่ยอมรับกับข้อตกลงฯ ระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จากนั้นลูกจ้าง จำนวน ๑๖๙ คน ได้ร่วมกันลงชื่อและลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ที่ ๑ ข้อเรียกร้อง สามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยข้อตกลงฯ เกี่ยวกับเงินโบนัสตกลงกันว่า “เงินโบนัส บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้าง ในอัตรา ๒.๑ เดือน บวกเงินบวกเพิ่มพิเศษ ๒๐,๐๐๐ บาท” และให้ข้อตกลงฉบับนี้มีผลกับลูกจ้าง

ผู้ยื่นข้อเรียกร้องตามรายชื่อ ๑๖๙ คน เท่านั้น ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ติดประกาศบันทึกข้อตกลงฯ ดังกล่าวให้ลูกจ้างได้รับทราบเมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จากนั้นเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้จ่ายเงินโบนัสปลายปีให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน และลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมลงลายมือชื่อข้อเรียกร้องกับลูกจ้างจำนวน ๑๐๗ คน บางส่วนในอัตรา ๑.๓ เดือน เงินบวกพิเศษอีก ๑๐,๐๐๐ บาท ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ที่ได้ทำไว้กับสหภาพแรงงาน และจ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างที่ร่วมลงชื่อและลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องจำนวน ๑๖๙ คน และลูกจ้างอื่นบางส่วน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้จัดการ หัวหน้างาน ในอัตรา ๒.๑ เดือน เงินบวกพิเศษอีก ๒๐,๐๐๐ บาท ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ทำไว้กับลูกจ้างจำนวน ๑๐๗ คน ซึ่งการจ่ายเงินโบนัสที่ผ่านมา ในปี ๒๕๖๔ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้จ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้างทุกคน ต้นปีในอัตรา ๐.๘ เดือน และปลายปีในอัตรา ๑.๓ เดือน เงินบวกพิเศษอีก ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นไปตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ [REDACTED] ลงวันที่ [REDACTED] กันยายน ๒๕๖๔ ในปี ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้อง โดยผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างทุกคนต้นปีในอัตรา ๐.๘ เดือนและปลายปีในอัตราขั้นต่ำ ๑.๓ เดือน โดยพิจารณาปรับเพิ่มตามเกรดการประเมินสูงสุดในอัตรา ๑.๔ เดือน เงินบวกพิเศษอีก ๑๒,๐๐๐ บาท ตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑

กรณีการติดดอกไม้สีส้มของลูกจ้างภายในสถานประกอบการ นั้น ผู้กล่าวหาที่เป็นกรรมการลูกจ้างได้แจ้งต่อที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ในฐานะนายจ้างตรวจสอบการติดดอกไม้สีส้มของลูกจ้างว่าเป็นการสร้างความแตกแยกหรือไม่ โดยอ้างถึงระเบียบข้อบังคับบริษัทในประเด็นที่เกี่ยวกับการสร้างความแตกแยก และในการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ ยังได้ติดตามผลการตรวจสอบจากผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ไม่มีคำตอบหรือการดำเนินการตรวจสอบการติดดอกไม้สีส้มของลูกจ้างจนถึงขณะนี้ ลูกจ้างบางคนยังมีการติดดอกไม้สีส้มอยู่ และกรณีการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ทราบถึงการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๑ เนื่องจากเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และทราบว่าผู้กล่าวหาคนอื่นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะเคยได้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเมื่อปี ๒๕๖๓ และยังคงยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมเมื่อปี ๒๕๖๓ เช่นกัน

ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ โดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริง แก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการโรงงานผลิตชิ้นส่วนภัณฑ์พลาสติก มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] สวนอุตสาหกรรม [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] มีนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อ และประทับตราสำคัญ มีลูกจ้างจำนวน ๒๘๓ คน กำหนดวันทำงานปกติ วันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์และหยุดวันเสาร์เว้นวันเสาร์ กำหนดเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ ๒ กะ ได้แก่ กะเช้าระหว่างเวลา ๐๗.๓๐ น. ถึง ๑๖.๓๐ น. และกะตึก ระหว่างเวลา ๑๙.๓๐ น. ถึง ๐๔.๓๐ น. จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งทุกวันสิ้นเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคารรับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑

เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๖ สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ และในวันเดียวกันผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นข้อเรียกร้อง

สวนต่อสหภาพแรงงานซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับ ๒ ปี โดยข้อตกลงฯ เกี่ยวกับเงินโบนัสตกลงกันว่า “เงินโบนัสประจำปี จ่ายไม่ต่ำกว่าค่าขึ้นขาดเดิมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ [REDACTED] การปรับเปลี่ยนจะเป็นดุลพินิจของบริษัท” และให้บันทึกข้อตกลงนี้ มีผลกับพนักงานบริษัท [REDACTED] จำกัด ทุกคน โดยผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ตีตประกาศข้อตกลงฯ ฉบับดังกล่าวให้ลูกจ้างทุกคนได้รับทราบเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อมาวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน ได้ร่วมกันลงชื่อและลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ซึ่งกลุ่มลูกจ้างอ้างว่าไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้องและข้อตกลงฯ ระหว่างสหภาพแรงงาน กับผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ เนื่องจากสหภาพแรงงานไม่ได้ปรึกษาลูกจ้างส่วนใหญ่ก่อนที่จะมีการยื่นข้อเรียกร้อง และทำข้อตกลงฯ อีกทั้งกลุ่มลูกจ้างเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ควรจ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้างในอัตราที่มากกว่าตามข้อตกลงฯ ที่ได้ทำไว้กับสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนต่อกลุ่มลูกจ้างเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ด้วยเช่นกัน โดยขอให้สภาพการจ้างและสวัสดิการเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ที่ได้ตกลงไว้กับสหภาพแรงงาน ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ โดยข้อตกลงฯ เกี่ยวกับเงินโบนัสตกลงกันว่า “เงินโบนัส บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างในอัตรา ๒.๑ เดือน บวกเงินเพิ่มพิเศษ ๒๐,๐๐๐ บาท” และให้ข้อตกลงฉบับนี้ให้มีผลกับลูกจ้างผู้ที่ยื่นข้อเรียกร้องตามรายชื่อ ๑๖๙ คน เท่านั้น เหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ตกลงจ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน มากกว่าลูกจ้างอื่นรวมทั้งผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างที่ได้ร่วมลงชื่อและลายมือชื่อเป็นลูกจ้างส่วนใหญ่ทั้งใกล้ปีงบประมาณสิ้นปีหากมีการเจรจากันต่อไปจะมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร และกลุ่มลูกจ้างอาจไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานก็เป็นได้จึงต้องการให้การเจรจายุติโดยเร็ว ส่วนกรณีการติดดอกไม้สีส้มของลูกจ้าง นั้น ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ทราบว่าหลังจากที่ได้ทำข้อตกลงฯ กับสหภาพแรงงานแล้ว กลุ่มลูกจ้างรวมถึงผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ได้มีการติดดอกไม้สีส้มที่อกเสื้อและคณะกรรมการลูกจ้างได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ทราบแล้ว โดยผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ดำเนินการสอบถามถึงสาเหตุของการติดดอกไม้สีส้ม ซึ่งได้รับแจ้งจากกลุ่มลูกจ้างว่าการติดดอกไม้สีส้มเพื่อเป็นการแสดงสัญลักษณ์ไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้องและข้อตกลงฯ ของสหภาพแรงงาน โดยผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้แจ้งให้ลูกจ้างยกเลิกการติดดอกไม้นี้ดังกล่าวแต่ลูกจ้างยืนยันที่จะติดดอกไม้สีส้มต่อไป โดยอ้างว่าได้สอบถามเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] แล้วว่าสามารถกระทำได้ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จึงได้เตือนไปยังกลุ่มลูกจ้างว่าอย่าให้มีการทะเลาะกัน โดยให้หัวหน้างาน และผู้จัดการในแต่ละแผนกตักเตือนและคอยสอดส่องไม่ให้เกิดความแตกแยกหรือกระทบต่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งไม่ปรากฏว่ามีการทะเลาะหรือความขัดแย้งกันระหว่างลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จึงเห็นว่าการติดดอกไม้สีส้มเป็นสิทธิของกลุ่มลูกจ้างในการแสดงความเห็นต่างเท่านั้น ไม่ใช่เป็นการกระทำถึงขนาดจะสร้างความแตกแยกในองค์กรจึงไม่มีการสอบสวนและลงโทษทางวินัยกับกลุ่มลูกจ้าง สำหรับกรณีลูกจ้าง จำนวน ๑๔๐ คน ได้ร่วมลงลายมือชื่อคัดค้านข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน นั้น ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ไม่ทราบถึงกรณีดังกล่าว ทราบเพียงว่าหลังจากที่สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๔ และลูกจ้างอื่นอีก ๒ ถึง ๓ คน ได้สอบถามและขอตรวจดูข้อเรียกร้องฉบับดังกล่าว ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ เห็นว่า

ข้อเรียกร้องฉบับดังกล่าวเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างทุกคนจึงให้ตรวจสอบข้อเรียกร้องซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ ๔ และลูกจ้างอื่น ได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ว่าไม่เห็นด้วยกับข้อเรียกร้อง โดยอ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ว่าเป็นช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสมเพราะใกล้สิ้นปีแล้วอีกทั้งยังขอคัดค้านเพราะทำให้เสียบรรยากาศเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้จัดเตรียมกิจกรรมให้กับลูกจ้างทุกคนเดินทางไปพักผ่อนประจำปีที่บ้าน [redacted] ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้แจ้งต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๔ และลูกจ้างอื่นว่าการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายจึงทำได้เพียงแนะนำให้ไปพูดคุยหรือกับทางสหภาพแรงงาน

การจ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้จ่ายเงินโบนัสปลายปีให้กับลูกจ้างทุกคน โดยจ่ายให้ลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องจำนวน ๑๖๙ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ และลูกจ้างอื่นอีกจำนวน ๙ คน ที่กลุ่มลูกจ้างแจ้งว่าได้ร่วมลงชื่อและลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วยแต่รายชื่อตกหล่นระหว่างการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง รวมถึงลูกจ้างอีกจำนวน ๑๙ คน ที่เป็นลูกจ้างในส่วนของสำนักงานระดับหัวหน้างานและระดับบริหารในอัตรา ๒.๑ เดือน บวกเงินบวกเพิ่มพิเศษจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นไปตามข้อตกลงฯ ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ที่ได้ทำไว้กับลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน ส่วนลูกจ้างนอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นรวมผู้ถูกกล่าวหา ทั้ง ๖๒ คน ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จ่ายเงินโบนัสปลายปีในอัตรา ๑.๓ เดือน บวกเงินพิเศษ ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งไม่น้อยกว่าค่าจ้างของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ [redacted] เป็นไปตามข้อตกลงฯ ฉบับลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ที่ได้ทำไว้กับสหภาพแรงงาน

กรณีผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ รับว่าไม่เห็นด้วยกับการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เพราะเห็นว่าสวัสดิการและสภาพการจ้างของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ให้กับลูกจ้างดีอยู่แล้ว และการจ่ายเงินโบนัสปลายปีและเงินบวกพิเศษขึ้นอยู่กับพิจารณาของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ อีกทั้งยังเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ กำลังจะมีกิจกรรมให้ลูกจ้างได้ไปพักผ่อนประจำปีที่บ้าน [redacted] อาจทำให้เสียบรรยากาศได้จึงได้มีหนังสือร้องเรียนการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] โดยมีลูกจ้างร่วมลงลายมือชื่อจำนวน ๑๙๐ คน ซึ่งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] แจ้งว่าการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเป็นการใช้สิทธิตามกฎหมาย การคัดค้านจึงไม่มีผลใด ๆ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ และลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยจึงจัดหาดอกไม้สีส้มและนำมาติดที่อกเสื้อเพื่อแสดงว่าไม่เห็นด้วยกับการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ซึ่งการติดดอกไม้สีส้มของลูกจ้างไม่ได้มีการขออนุญาตจากผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้เรียกไปพูดคุยโดยเกรงว่าจะเป็นการสร้างความแตกแยกในองค์กร แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ เห็นว่าการติดดอกไม้สีส้มของลูกจ้างเป็นการแสดงจุดยืนและไม่ใช่การแบ่งแยกลูกจ้างในองค์กรเป็นความสมัครใจส่วนบุคคล ภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ กับสหภาพแรงงานเจรจาตกลงกันได้ ในข้อเรียกร้อง และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ และลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานรู้สึกไม่พอใจเป็นอย่างมากเพราะข้อตกลงนั้น มีผลผูกพันกับลูกจ้างทุกคน ประกอบกับการที่ได้เคยคัดค้านการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไว้แต่ไม่เป็นผลจึงได้ปรึกษาพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัด [redacted] ถึงสิทธิของลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องในนามของลูกจ้างซึ่งได้รับแจ้งว่าเป็นสิทธิตามกฎหมายที่สามารถกระทำได้ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ จึงเป็นแกนนำในการรวบรวมรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างเพื่อยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ โดยมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้าง

รวมผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ จำนวน ๑๖๙ คน ซึ่งได้มีการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกันมีผลใช้บังคับ ๑ ปี โดยมีได้มุ่งหวังให้ได้มาซึ่งข้อตกลงฯ อันจะมีผลให้ลูกจ้างต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือมุ่งหวังให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอันจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๖ คน แล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ และเงินบวกพิเศษ แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน น้อยกว่าลูกจ้างที่ได้ร่วมลงลายมือชื่อเพื่อยื่นข้อเรียกร้องฯ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ หรือไม่

๒. ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และกระทำการอันเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ และเงินบวกพิเศษแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน น้อยกว่าลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน ที่ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น เห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้บัญญัติให้เฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้นที่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ วรรคแรก บัญญัติว่า “การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ” และวรรค ๓ บัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น...” ดังนั้น นอกจากสหภาพแรงงานจะมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างแล้ว ลูกจ้างเองหากมีจำนวนรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องก็มีสิทธิที่จะแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้างได้ ซึ่งจากข้อเท็จจริงสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ และสามารถเจรจาตกลงกันได้โดยได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันซึ่งข้อตกลงฯ ดังกล่าวได้ตกลงกันในกรณีเงินโบนัสว่า “เงินโบนัสประจำปี จ่ายไม่ต่ำกว่าค่าชี้ขาดเดิมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ [REDACTED] การปรับเพิ่มจะเป็นดุลพินิจของบริษัท” โดยคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ [REDACTED] ได้ชี้ขาดให้บริษัทจ่ายเงินโบนัสต้นปี ๒๕๖๔ ให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ๐.๘ เดือนและจ่ายเงินโบนัสปลายปีในอัตรา ๑.๓ เดือน บวกเงินพิเศษจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท แต่ภายหลังจากที่สหภาพแรงงานได้ทำบันทึกข้อตกลงฯ กับผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นนายจ้างแล้ว ลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ไม่เห็นด้วยกับข้อตกลงฯ จึงได้ร่วมกันลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ที่เป็นนายจ้าง โดยที่สถานประกอบการมีลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง

กับข้อเรียกร้องจำนวน ๒๘๕ คน ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าจึงเป็นข้อเรียกร้องที่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อข้อเรียกร้องของลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน สามารถเจรจาตกลงกันได้และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จึงมีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลงฯ ซึ่งข้อตกลงฯ ระหว่างลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน กับผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้ตกลงกันในกรณีเกี่ยวกับเงินโบนัสปลายปีไว้ว่า “เงินโบนัส บริษัทฯ จ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างในอัตรา ๒.๑ เดือน บวกเงินบวกเพิ่มพิเศษ ๒๐,๐๐๐ บาท” และได้ตกลงให้บันทึกข้อตกลงนี้มีผลกับลูกจ้างผู้ยื่นข้อเรียกร้องตามรายชื่อ ๑๖๙ คนเท่านั้นต่อมาเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ได้จ่ายเงินโบนัสปลายปีให้กับลูกจ้างทุกคน โดยจ่ายให้ลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องจำนวน ๑๖๙ คน รวมผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ และลูกจ้างอื่นอีก จำนวน ๙ คน ที่กลุ่มลูกจ้างแจ้งว่าได้ร่วมลงชื่อและลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วยแต่รายชื่อตกหล่นระหว่างการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง รวมถึงลูกจ้างอีกจำนวน ๑๙ คน ที่เป็นลูกจ้างในส่วนของสำนักงานระดับหัวหน้างานและระดับบริหารในอัตรา ๒.๑ เดือน บวกเงินบวกเพิ่มพิเศษจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท เป็นไปตามข้อตกลงฯ ที่ได้ทำไว้กับลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน ส่วนลูกจ้างนอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นรวมผู้กล่าวหา ทั้ง ๖๒ คน ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จ่ายเงินโบนัสปลายปีในอัตรา ๑.๓ เดือน บวกเงินพิเศษ ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งไม่น้อยกว่าค่าชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ [REDACTED] เป็นไปตามข้อตกลงฯ ที่ได้ทำไว้กับสหภาพแรงงาน ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จ่ายเงินโบนัสปลายปีให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามข้อตกลงฯ ที่ได้ตกลงไว้กับสหภาพแรงงานแม้ว่าจะน้อยกว่าลูกจ้างอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้าง จำนวน ๑๖๙ คน ถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติตามข้อตกลงฯ ที่ได้ตกลงกันไว้ และการจ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องของลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน ก็เป็นการปฏิบัติตามข้อตกลงฯ ที่ได้ตกลงไว้กับลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน แม้ว่าข้อตกลงฯ กรณีเงินโบนัสจะระบุว่าการปรับเพิ่มจะเป็นดุลพินิจของบริษัท ซึ่งมีความหมายอยู่ในตัวแล้วว่าการจะปรับเพิ่มให้เป็นดุลพินิจของบริษัท ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ผู้เป็นนายจ้าง ดังนั้นการจะปรับเพิ่มหรือไม่ เพียงใด จึงเป็นอำนาจทางการบริหารของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ว่าจะใช้ดุลพินิจปรับเพิ่มให้หรือไม่ เพียงใด เมื่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ใช้ดุลพินิจไม่ปรับเพิ่มเงินโบนัสให้ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน มากกว่าค่าชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ [REDACTED] เท่ากับข้อตกลงฯ ที่ได้ตกลงไว้กับลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน จึงไม่ใช่การกลั่นแกล้งผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน อันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และยังไม่มียกข้อเท็จจริงที่จะรับฟังได้ว่าเป็นการขัดขวางการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน การที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จ่ายเงินโบนัสปลายปีให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน เท่ากับค่าชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ [REDACTED] เป็นไปตามข้อตกลงฯ ที่ได้ตกลงกันไว้ จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ บังคับหรือขู่ขืนโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และกระทำการอันเป็นผลให้นายจ้างต้องฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ เป็นการกระทำความฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้ว

ว่ามีเฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้นที่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหากมีจำนวนลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องร่วมลงชื่อและลายมือชื่อสามารถที่จะแจ้งข้อเรียกร้องเช่นเดียวกับสหภาพแรงงานได้ ดังนั้น เมื่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ได้ร่วมกับลูกจ้างอื่นรวม ๑๖๙ คน ซึ่งเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดการแจ้งข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ จึงเป็นไปตามสิทธิที่สามารถกระทำได้ รวมถึงการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ เช่นเดียวกัน โดยก่อนที่จะมีการแจ้งข้อเรียกร้องผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ได้มีการสอบถามชักชวนลูกจ้าง ทุกคนที่ไม่เห็นด้วยกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ว่าเห็นด้วย หรือไม่ที่จะมีการแจ้งข้อเรียกร้องในนามของกลุ่มลูกจ้างหากเห็นด้วยให้ร่วมลงชื่อและลงลายมือชื่อเพื่อ สนับสนุนการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งมีสมาชิกสหภาพแรงงานบางส่วนประมาณ ๑๐ คน ได้ร่วมลงชื่อและ ลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้าง ส่วนข้อเรียกร้องจะตกลงกันได้หรือไม่ อย่างไร เป็นไปตาม ขั้นตอนกระบวนการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และอำนาจในการเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่าย จากข้อเท็จจริงจึงยังไม่อาจรับฟังให้เป็นจริงได้ว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ร่วมกับลูกจ้างอื่นรวม ๑๖๙ คน แจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ และจัดให้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันเป็นการบังคับ หรือขู่ขู่ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน จึงไม่เป็ นการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) และจากการพิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ ที่เป็น นายจ้างมิได้กระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ จึงมิได้กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้นายจ้างต้องฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ จึงมิได้กระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๒ (๒) ด้วยเช่นกัน จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] และนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ จ่ายเงินโบนัสปลายปี ๒๕๖๖ และเงินบวก พิเศษแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน น้อยกว่าลูกจ้างจำนวน ๑๖๙ คน ที่ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) (๒) และ (๓) และผู้ถูกกล่าวหาที่ ๒ ถึงที่ ๖ ร่วมกับลูกจ้างอื่นรวม ๑๖๙ คน ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาที่ ๑ และจัดให้มีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันไม่เป็นการบังคับ หรือขู่ขู่ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และมีได้ กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้นายจ้างต้องฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) และ (๒) จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๖๒ คน

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายสมน อนประดิษฐ์)

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอศัญญากุล)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเจนวิทย์ ไชโย) และเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ

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

ฯลฯ

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

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วันเริ่มงาน	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง (บาท)
๑	นาย [REDACTED]	ม.ย. ๕๑	STAFF	[REDACTED]
๒	นาย [REDACTED]	ม.ค. ๕๔	STAFF	[REDACTED]
๓	นาย [REDACTED]	เม.ย. ๕๔	STAFF	[REDACTED]
๔	นางสาว [REDACTED]	มิ.ย. ๕๖	OPERATOR	[REDACTED]
๕	นาง [REDACTED]	มิ.ย. ๕๑	STAFF	[REDACTED]
๖	นางสาว [REDACTED]	ก.ย. ๕๒	OPERATOR	[REDACTED]
๗	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๕๓	OPERATOR	[REDACTED]
๘	นางสาว [REDACTED]	ก.ย. ๕๒	OPERATOR	[REDACTED]
๙	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๓	OPERATOR	[REDACTED]
๑๐	นางสาว [REDACTED]	ก.ค. ๖๐	OPERATOR	[REDACTED]
๑๑	นางสาว [REDACTED]	ก.ค. ๖๐	OPERATOR	[REDACTED]
๑๒	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๑	OPERATOR	[REDACTED]
๑๓	นาง [REDACTED]	ม.ค. ๕๖	OPERATOR	[REDACTED]
๑๔	นางสาว [REDACTED]	มิ.ย. ๕๖	OPERATOR	[REDACTED]
๑๕	นางสาว [REDACTED]	ก.ค. ๖๐	OPERATOR	[REDACTED]
๑๖	นางสาว [REDACTED]	ก.พ. ๕๔	OPERATOR	[REDACTED]
๑๗	นางสาว [REDACTED]	มิ.ย. ๕๖	STAFF	[REDACTED]
๑๘	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๖๑	OPERATOR	[REDACTED]
๑๙	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๕๕	STAFF	[REDACTED]
๒๐	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๖๑	OPERATOR	[REDACTED]
๒๑	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๖๑	OPERATOR	[REDACTED]
๒๒	นาง [REDACTED]	พ.ย. ๕๐	OPERATOR	[REDACTED]
๒๓	นางสาว [REDACTED]	ก.ย. ๕๘	OPERATOR	[REDACTED]
๒๔	นาย [REDACTED]	พ.ค. ๕๖	STAFF	[REDACTED]
๒๕	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๕๕	OPERATOR	[REDACTED]
๒๖	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๑	OPERATOR	[REDACTED]
๒๗	นางสาว [REDACTED]	ก.ค. ๖๐	OPERATOR	[REDACTED]
๒๘	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๖๐	OPERATOR	[REDACTED]

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วันเริ่มงาน	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง (บาท)
๒๙	นางสาว [REDACTED]	มี.ย. ๕๐	OPERATOR	[REDACTED]
๓๐	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๖	OPERATOR	[REDACTED]
๓๑	นางสาว [REDACTED]	ก.พ. ๕๕	STAFF	[REDACTED]
๓๒	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๖๑	OPERATOR	[REDACTED]
๓๓	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๕๓	OPERATOR	[REDACTED]
๓๔	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๕๓	OPERATOR	[REDACTED]
๓๕	นางสาว [REDACTED]	พ.ค. ๕๐	OPERATOR	[REDACTED]
๓๖	นางสาว [REDACTED]	มี.ย. ๕๕	OPERATOR	[REDACTED]
๓๗	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๕๓	STAFF	[REDACTED]
๓๘	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๖๑	OPERATOR	[REDACTED]
๓๙	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๓	OPERATOR	[REDACTED]
๔๐	นางสาว [REDACTED]	ก.ย. ๕๘	OPERATOR	[REDACTED]
๔๑	นาย [REDACTED]	พ.ค. ๕๕	STAFF	[REDACTED]
๔๒	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๖๑	STAFF	[REDACTED]
๔๓	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๖๑	OPERATOR	[REDACTED]
๔๔	นาย [REDACTED]	ม.ค. ๕๖	STAFF	[REDACTED]
๔๕	นางสาว [REDACTED]	มี.ย. ๖๒	OPERATOR	[REDACTED]
๔๖	นาย [REDACTED]	พ.ค. ๕๓	STAFF	[REDACTED]
๔๗	นางสาว [REDACTED]	ก.พ. ๖๒	OPERATOR	[REDACTED]
๔๘	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๖	OPERATOR	[REDACTED]
๔๙	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๕๐	OPERATOR	[REDACTED]
๕๐	นางสาว [REDACTED]	ก.ย. ๕๕	OPERATOR	[REDACTED]
๕๑	นางสาว [REDACTED]	ก.พ. ๕๓	STAFF	[REDACTED]
๕๒	นางสาว [REDACTED]	ส.ค. ๖๐	STAFF	[REDACTED]
๕๓	นาย [REDACTED]	ก.ย. ๕๗	STAFF	[REDACTED]
๕๔	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๕๗	STAFF	[REDACTED]
๕๕	นางสาว [REDACTED]	มี.ย. ๕๐	STAFF	[REDACTED]
๕๖	นางสาว [REDACTED]	มี.ย. ๖๕	STAFF	[REDACTED]
๕๗	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๕	STAFF	[REDACTED]

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วันเริ่มงาน	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง (บาท)
๕๘	นางสาว [REDACTED]	เม.ย. ๕๕	OPERATOR	[REDACTED]
๕๙	นาง [REDACTED]	ก.พ. ๖๒	OPERATOR	[REDACTED]
๖๐	นาย [REDACTED]	ก.ย. ๕๕	STAFF	[REDACTED]
๖๑	นางสาว [REDACTED]	มิ.ย. ๕๖	OPERATOR	[REDACTED]
๖๒	นางสาว [REDACTED]	ธ.ค. ๕๒	OPERATOR	[REDACTED]



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๖๗ - ๘๗/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗

ระหว่าง { นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๒๓ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [REDACTED] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๗ นาย [REDACTED] กับพวกรวม ๑๐ คน และวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๗ นาง [REDACTED] กับพวกรวม ๑๓ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้าง เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๐ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมโดยได้รับค่าจ้างและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิม และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันที่นายจ้างเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายให้กับผู้กล่าวหาที่ ๑๑ ถึงที่ ๒๓ เป็นจำนวนเงิน ตามคำร้องกล่าวหา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง ตรวจสอบพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณา ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริง ดังนี้

เดิมผู้กล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำนวน ๓๑ คน แต่ระหว่างการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๘ ได้ขอถอนคำร้องกล่าวหา เนื่องจากเจรจตกลงกับผู้ถูกกล่าวหาได้ ไม่ติดใจให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินเรื่องต่อไป ให้เรื่อง

เป็นอันยุติ คงเหลือผู้กล่าวหาจำนวน ๒๓ คน ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพิจารณาวินิจฉัยและให้เลื่อนลำดับผู้กล่าวหาที่อยู่ถัดไปขึ้นไปแทนที่

ผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา มีวันเข้าทำงาน และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน นอกจากนี้ ยังได้รับค่าเช่าบ้านเดือนละ ๒,๑๐๐ บาท ค่าอาหารวันละ ๕๐ บาท ในวันที่เข้าทำงาน และเบี้ยขยันตามหลักเกณฑ์ กำหนดวันทำงานปกติวันจันทร์ถึงวันเสาร์ มีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และหยุดวันเสาร์วันวันเสาร์ กำหนดเวลาทำงานเป็น ๒ กะ กะเช้าระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. ถึงเวลา ๑๗.๐๐ น. และกะดึกระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ น. ถึงเวลา ๐๕.๐๐ น. กำหนดการจ่ายค่าจ้างเดือนละหนึ่งครั้งทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔ เดิมใช้ชื่อ “สหภาพแรงงาน [REDACTED]” ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๑ ได้จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อสหภาพแรงงานเป็น “สหภาพแรงงาน [REDACTED]” โดยผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๕๘๗ คน ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าคุณจ้างคนใดบ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเนื่องจากสหภาพแรงงานแจ้งรายชื่อสมาชิกให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อเก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานรายปี

เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกันฉบับลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับ ๑ ปี นับตั้งแต่วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เวลาประมาณ ๐๘.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหา ได้เรียกลูกจ้างประมาณ ๕๖ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ให้ไปที่โรงอาหาร ซึ่งบริเวณโรงอาหารพบว่ามียุวมุสลิมชายฉกรรจ์ลักษณะทรงผมเกรียนประมาณ ๑๐ คน แต่งกายด้วยเสื้อดำสีดำทั้งชุดสวมใส่กางเกงขาสั้นเสื้อแจ็คเก็ตแขนยาว และหมวกแก๊ป อีกทั้งยังใส่แมสสีดำ จากนั้นผู้ถูกกล่าวหาโดยประธานบริษัท และผู้บริหารได้ชี้แจงถึงสถานการณ์สภาวะทางเศรษฐกิจของบริษัท และเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายลง รวมทั้งแจ้งถึงสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับจากการเลิกจ้าง และได้มีเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานร่วมชี้แจงสิทธิประโยชน์ภายหลังจากการถูกเลิกจ้าง เมื่อชี้แจงสิทธิประโยชน์จากการเลิกจ้างให้ลูกจ้างรับทราบแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินพร้อมกับรับเงินค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเช็ค ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินด้วย แต่สาเหตุที่ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินและยอมรับเงินค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเช็ค เนื่องจากถูกกดดันและบังคับขู่เข็ญจากผู้ถูกกล่าวหา และเกรงกลัวกลุ่มชายฉกรรจ์ชุดดำที่อยู่บริเวณโรงอาหาร ส่วนข้อความในบันทึกการตกลงรับเงินนั้นผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๑๐ ไม่ทราบว่ามีความหมายอย่างไรบ้าง เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหานำกระดาษปิดข้อความไว้ แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑๑ ถึงที่ ๒๓ รับว่าเห็นข้อความในบันทึกการตกลงรับเงินนั้น โดยมีข้อความว่า “ข้าพเจ้าเข้าใจเหตุผลการเลิกสัญญาจ้างของบริษัทฯ เป็นอย่างดี และอยากจะจดจำความดีและมีมิตรภาพที่ดีต่อกันไว้ตลอดไปและไม่ตั้งใจที่จะเรียกร้องสิทธิใด ๆ จากบริษัทฯ อีกต่อไป

ทั้งทางแพ่งและอาญาหรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นใดด้วยความสมัครใจ โดยไม่มีผู้ใดบังคับ ส่อลวงขู่เข็ญ ด้วยประการใด ๆ จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน” ภายหลังจากลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินและรับเงิน ค่าชดเชย และค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเช็คแล้วได้ออกจากโรงอาหารโดยมีชายฉกรรจ์ดังกล่าวนำไป เก็บของที่ล็อกเกอร์และนำไปขึ้นรถรับส่งกลับที่พัก หลังจากนั้นเมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๑๐ ได้ไปแจ้งต่อพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจอำเภอ [REDACTED] เพื่อลงบันทึกประจำวัน ไว้เป็นหลักฐานว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๑๐ ไม่ยอมรับการเลิกจ้าง ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๗ ที่ไม่ได้ เข้าทำงานในวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นวันที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งเลิกจ้างและมีรายชื่อถูกเลิกจ้างด้วยนั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้ออนเงินค่าชดเชยและค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเข้าบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาที่ ๗

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] นางสาว [REDACTED] และว่าที่ร้อยตรี [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็น นิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบกิจการผลิตแผ่นพิมพ์แผงวงจรไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เลขที่ [REDACTED] หมู่ [REDACTED] ถนน [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] โดยมีนาย [REDACTED] เป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงลายมือชื่อและประทับตราสำคัญ มีลูกจ้างประจำ ประมาณ ๗๘๑ คน ไม่มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรง กำหนดวันทำงานปกติเป็นวันจันทร์ถึงวันเสาร์มีวันอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ และกำหนดการทำงานวันเสาร์ตามปฏิทินการทำงานของบริษัท กำหนดเวลาทำงาน เป็น ๒ กะ กะเช้าระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐ น. และกะดึกระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ น. ถึง ๐๕.๐๐ น. โดยจะมีการสับเปลี่ยนกะ ๒ สัปดาห์ครั้ง บันทึกเวลาการทำงานโดยการสแกนลายนิ้วมือ กำหนดงวดการจ่าย ค่าจ้างเดือนละ ๑ ครั้ง ทุกวันที่ ๒๕ ของเดือน ด้วยการโอนเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง รับว่าผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาแต่ถูกเลิกจ้างแล้ว ซึ่งสาเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน เนื่องมาจากผลการดำเนินกิจการของผู้ถูกกล่าวหาตลอดระยะเวลา ๓ ถึง ๔ ปี ที่ผ่านมาได้รับผลกระทบโดยตรง จากปัญหาเศรษฐกิจทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ผลกระทบจากปัจจัยลบ เนื่องจากการแพร่ระบาดของ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ส่งผลต่อยอดขายและจำนวนการผลิตทำให้ผลิตสินค้าได้ ลดลงนับตั้งแต่จุดสูงสุดในปี ๒๕๕๙ ซึ่งคาดว่าในปี ๒๕๖๖ จะลดลงจากจุดสูงสุดถึงจำนวนร้อยละ ๗๓ คิดเป็น มูลค่ากว่า ๓.๔ พันล้านบาท แม้ว่าผลประกอบการที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาจะมีผลประกอบการกำไร โดยในปี ๒๕๖๑ กำไร ๒๕๗,๓๕๙,๕๕๐ บาท ปี ๒๕๖๒ กำไร ๑๙๒,๕๗๘,๐๗๓ บาท ปี ๒๕๖๓ กำไร ๑๓๐,๔๖๙,๘๔๔ บาท ปี ๒๕๖๔ กำไร ๓๒๒,๔๖๔,๑๑๓ บาท และปี ๒๕๖๕ กำไร ๑๔๔,๕๑๕,๐๑๗ บาท แต่จากการคาดการณ์ด้านภาวะ ตลาดเห็นว่ายังไม่ฟื้นตัวในปี ๒๕๖๗ ซึ่งที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาได้พยายามทุกวิถีทางที่จะปรับปรุงแก้ไข อย่างเต็มที่ตลอดมาโดยลดต้นทุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถต่อสู้กับคู่แข่งในตลาดได้แต่ก็ยังไม่สามารถ หลีกเลี่ยงวิกฤตได้ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าเป็นวิกฤตครั้งใหญ่ อีกทั้งจากการคาดการณ์ในปี ๒๕๖๗ มีความ เป็นไปได้ที่ผู้ถูกกล่าวหาจะได้รับผลกระทบเพิ่มขึ้นจากการที่จะมีการปรับเพิ่มอัตราค่าแรงขั้นต่ำด้วย ฉะนั้น เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้จึงจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงบางส่วนทั้งจากลูกจ้าง รับเหมาค่าแรงและลูกจ้างประจำบางส่วน โดยให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดย จ่ายเงินตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และระเบียบของบริษัทต่อไป ซึ่งผู้ถูกกล่าวหา มีการเลิกจ้าง ลูกจ้างทั้งหมด ๖๘ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน ซึ่งในจำนวน ๖๘ คน นั้น มีจำนวน ๘ คน ที่เป็นกรรมการ

ลูกจ้างโดยผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงาน [REDACTED] เพื่อเลิกจ้างคดีอยู่ระหว่างการพิจารณา ซึ่งหลักเกณฑ์การเลิกจ้างพิจารณาจากลูกจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับเกรดอี (E) ซึ่งเป็นระดับต่ำที่สุด โดยเมื่อวันที่มีการแจ้งการเลิกจ้างลูกจ้างรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน ผู้ถูกกล่าวหาได้แยกลูกจ้างจำนวน ๘ คน ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการลูกจ้าง โดยให้ไปอยู่ที่ห้องประชุมของสหภาพแรงงาน และให้ลูกจ้างอื่นรวมผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ อยู่ที่โรงอาหาร เนื่องจากเห็นว่าอาจสร้างความไม่สบายใจให้เข้าร่วมการชี้แจงการเลิกจ้างร่วมกับลูกจ้างอื่น โดยผู้ถูกกล่าวหาได้มีการว่าจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมาเป็นกรณีพิเศษเพราะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากอาจเกิดความไม่สบายใจ ซึ่งในระหว่างที่ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงเกี่ยวกับการเลิกจ้างให้ลูกจ้างที่อยู่ในโรงอาหารรับทราบนั้น กรรมการลูกจ้างประมาณ ๒ ถึง ๓ คน ได้เข้ามาแนะนำและชักชวนไม่ให้ลูกจ้างยอมรับการเลิกจ้าง และภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นในการเลิกจ้างให้ลูกจ้างได้รับทราบแล้ว เจ้าหน้าที่จากสำนักงานประกันสังคมได้ชี้แจงสิทธิประโยชน์ภายหลังการเลิกจ้างให้ลูกจ้างได้รับทราบด้วย หลังจากการนั้นผู้ถูกกล่าวหาได้ให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และรับเช็คค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยตามกฎหมาย ซึ่งผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๘ ถึงที่ ๑๑ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๒๓ ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงิน ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๑๒ และลูกจ้างอีก ๑ คน รับเพียงเช็คแต่ไม่ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงิน กรณีผู้กล่าวหาที่ ๗ และลูกจ้างอีก ๖ คน ที่ไม่ได้อยู่ที่โรงอาหารในวันที่มีการแจ้งเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้โอนเงินค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยตามกฎหมายให้ผ่านบัญชีธนาคาร ซึ่งก่อนที่จะพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้ประกาศแจ้งลูกจ้างได้รับทราบถึงสถานการณ์ยอดขายที่ลดลง และได้ดำเนินนโยบายลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ รวมถึงการยกเลิกสัญญาจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงทั้งหมด และให้ลูกจ้างประจำในส่วนงานสนับสนุน (สำนักงาน) เข้าทำงานในไลน์ผลิตเป็นการชั่วคราว และไม่มีการรับลูกจ้างใหม่รวมทั้งลดการทำงานล่วงเวลา และได้มีการปิดสำนักงานที่กรุงเทพ

การที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๘ ถึงที่ ๑๑ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๒๓ ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ โดยบันทึกดังกล่าวมีข้อความว่า “ข้าพเจ้าเข้าใจเหตุผลการเลิกสัญญาจ้างของบริษัทฯ เป็นอย่างดีและอยากจะจดจำความดีและมิตรภาพที่ดีต่อกันไว้ตลอดไป และไม่ตั้งใจที่จะเรียกร้องสิทธิใด ๆ จากบริษัทฯ อีกต่อไป ทั้งทางแพ่งและอาญาหรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นใดด้วยความสมัครใจ โดยไม่มีผู้ใดบังคับ บังคับ ชูเชื้อด้วยประการใดๆ จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน” ซึ่งข้อความตามบันทึกข้างต้นมีลักษณะเป็นการสละสิทธิเรียกร้อง และมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความเมื่อผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ ที่ ๘ ถึงที่ ๑๑ และที่ ๑๓ ถึงที่ ๒๓ ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินดังกล่าวจึงไม่มีสิทธิยื่นคำร้องและเรียกร้องค่าเสียหายหรือเงินใด ๆ จากผู้ถูกกล่าวหาได้อีก

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัย ดังนี้

๑. ผู้กล่าวหาที่ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เป็นการตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความ หรือไม่

๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่

ประเด็นที่ ๑ ผู้กล่าวหาที่ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เป็นการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ หรือไม่นั้น จากข้อเท็จจริงรับกันว่าเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน โดยผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ยอมรับว่าได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ส่วนผู้กล่าวหาที่ ๗ ไม่ได้เข้าทำงานในวันดังกล่าวจึงไม่ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงิน สำหรับผู้กล่าวหาที่ ๑๒ ผู้ถูกกล่าวหาให้ข้อเท็จจริงว่าไม่ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงิน แต่ผู้กล่าวหาที่ ๑๒ รับว่าได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินพร้อมแสดงหลักฐานเอกสารบันทึกการตกลงรับเงินฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จึงเชื่อได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑๒ ได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินจริง โดยข้อความท้ายบันทึกการตกลงรับเงินระบุว่า “ข้าพเจ้าเข้าใจเหตุการณ์เลิกสัญญาจ้างของบริษัทฯ เป็นอย่างดีและอยากจะจดจำความดี และมีมิตรภาพที่ดีต่อกันไว้ตลอดไป และไม่ตั้งใจที่จะเรียกร้องสิทธิใด ๆ จากบริษัทฯ อีกต่อไป ทั้งทางแพ่ง และอาญาหรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นใดด้วยความสมัครใจ โดยไม่มีผู้ใดบังคับ ล่อลวง ชูเชิญด้วยประการใด ๆ จึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน” ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าบันทึกดังกล่าว เป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ หรือการสละสิทธิเรียกร้องใด ๆ ของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ จึงไม่อาจยื่นคำร้อง ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ จึงมีประเด็นปัญหาต้องพิจารณาว่าข้อความท้ายบันทึกการตกลงรับเงิน ฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความหรือไม่ ซึ่งจากข้อความ ท้ายบันทึกการตกลงรับเงินดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ รับทราบการ เลิกจ้างเป็นหนังสือจากผู้ถูกกล่าวหาและยังรับทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาตกลงจ่ายค่าจ้างแทนการบอกกล่าว ล่วงหน้าและค่าชดเชยที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ มีสิทธิได้รับตามกฎหมายแม้ขณะนั้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ยังคงเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาแต่ขณะทำบันทึกดังกล่าวผู้กล่าวหา ที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ทราบแล้วว่าได้ถูกเลิกจ้างยอมมีอิสระที่จะตัดสินใจได้โดยไม่อยู่ในภาวะที่จะต้อง เกรงกลัวผู้ถูกกล่าวหาแต่อย่างใดเพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่มีฐานะเป็นนายจ้างแล้วแม้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ จะกล่าวอ้างว่าได้รับความกดดันจากการถูกบังคับ ช่มชู้จากผู้ถูกกล่าวหาและเกรงว่าจะได้รับอันตราย จากกลุ่มชายฉกรรจ์ประมาณ ๑๐ คน ที่อยู่ในโรงอาหารสถานที่แจ้งการเลิกจ้าง ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้ว่ามีลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างกว่า ๕๐ คน ที่อยู่ในโรงอาหาร อีกทั้งประธานและกรรมการสหภาพแรงงานก็ได้รับทราบถึงเหตุการณ์ และได้เข้ามาแจ้งให้ลูกจ้างไตร่ตรองก่อนจะลงลายมือชื่อในเอกสารใด ๆ ซึ่งเมื่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างรวมผู้กล่าวหา ที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้ให้บันทึกการตกลง รับเงินแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ จึงไม่อาจอ้างได้ว่า ไม่ทราบถึงข้อความในบันทึกการตกลงรับเงิน อีกทั้งมีข้อเท็จจริงว่ามีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างบางคนที่อยู่ในโรงอาหาร ก็มีได้ลงลายมือชื่อในบันทึกการตกลงรับเงินแต่ก็ยังได้รับเช็คค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึง ๒๓ จึงไม่อาจกล่าวอ้างว่าถูกบังคับ ช่มชู้ให้เกิดความกลัวจึงต้องลงลายมือชื่อ ในบันทึกการตกลงรับเงิน เมื่อข้อเท็จจริงฟังได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ มีอิสระที่จะตัดสินใจได้ โดยไม่อยู่ในภาวะที่จะต้องเกรงกลัวผู้ถูกกล่าวหาหรือถูกบังคับให้รับเงินตามที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอโดยสามารถ เลือกได้อย่างอิสระว่าจะตกลงยอมรับเงินจำนวนตามบันทึกการตกลงรับเงินหรือไม่ยอมรับแล้วไปใช้สิทธิ ฟ้องร้องเรียกร้องเงินอื่น ๆ ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ มีสิทธิจะได้รับตามกฎหมายจากผู้ถูกกล่าวหา ในภายหลัง บันทึกการตกลงรับเงินดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

และมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความจึงมีผลผูกพันผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อความที่ว่า "...ไม่ตั้งใจที่จะเรียกร้องสิทธิใด ๆ จากบริษัทฯ อีกต่อไป ทั้งทางแพ่งและอาญา หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นใดด้วยความสมัครใจ..." จากข้อความดังกล่าวย่อมแปลได้ว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ จะไม่เรียกร้องหรือฟ้องร้องใด ๆ ต่อผู้ถูกกล่าวหาอีก รวมทั้งเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่นใดด้วย

ประเด็นที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้ง ๒๓ คน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาในประเด็นที่ ๑ แล้วว่า เอกสารบันทึกการตกลงรับเงินฉบับลงวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ได้ลงลายมือชื่อไว้มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ และมีข้อความที่ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ สละสิทธิไม่ตั้งใจเรียกร้องใด ๆ เกี่ยวกับการเลิกจ้างอีก รวมถึงเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย นั้น ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ จึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ คงมีเพียงผู้กล่าวหาที่ ๗ คนเดียวที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ ซึ่งข้อเท็จจริงฟังได้เป็นยุติว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและผู้ถูกกล่าวหารับทราบแต่การเลิกจ้างนั้นผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๖๐ คน และอยู่ระหว่างการขออนุญาตต่อศาลแรงงาน เพื่อเลิกจ้างอีก ๘ คน เนื่องจากเป็นกรรมการลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจำนวน ๖๐ คน รวมผู้กล่าวหาที่ ๗ มีทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยที่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทุกคนรวมผู้กล่าวหาที่ ๗ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเกรดดี (E) และลูกจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเกรดดี (E) ทุกคนจะถูกเลิกจ้าง จึงมีข้อเท็จจริงให้รับฟังได้ว่าการเลิกจ้างของผู้ถูกกล่าวหาใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลิกจ้างเดียวกันกับลูกจ้างทุกคนไม่เฉพาะเจาะจงลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) ส่วนการเลิกจ้างจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงรับฟังเป็นที่ยุติว่าผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่สหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องและได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน ผู้กล่าวหาที่ ๗ จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๗ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งอยู่ระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับจึงมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ หรือไม่ ข้อเท็จจริงรับฟังเป็นที่ยุติ ว่าผู้ถูกกล่าวหา มีผลประกอบการตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๕ มีผลกำไรมาตลอดกว่าหนึ่งร้อยล้านบาทในแต่ละปีแม้ในช่วง ๒ ถึง ๓ ปี ที่ผ่านมารวมถึงปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจในหลายด้านและมียอดขายลดลง แต่ยังไม่ถึงกับมีผลประกอบการขาดทุนเป็นเพียงกำไรลดลงเท่านั้น ไม่ปรากฏว่าประสพภาวะทางเศรษฐกิจยากลำบากถึงขนาดต้องปรับลดลูกจ้าง การเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าวจึงไม่ใช่เหตุสมควรถึงขนาดที่จะต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๗ ได้โดยไม่ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อนึ่ง ผู้กล่าวหาที่ ๗ ยื่นคำร้องขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาและมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ค่าจ้างและสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี

และให้จ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้วว่าผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และผู้กล่าวหาที่ ๗ ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาที่ ๗ กลับเข้าทำงาน เพื่อเป็นการเยียวยาผู้กล่าวหาที่ ๗ จากการถูกเลิกจ้างที่ต้องขาดรายได้ระหว่างถูกเลิกจ้าง จึงเห็นสมควรสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับผู้กล่าวหาที่ ๗ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ค่าจ้างสวัสดิการไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน สำหรับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ นั้น เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงถือเสมือนว่าไม่มีการเลิกจ้าง และการที่ผู้กล่าวหาที่ ๗ ถูกเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งเหลือระยะเวลาอีกหนึ่งเดือนเศษหากไม่ถูกเลิกจ้างเสียก่อนก็จะได้รับเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ อีกทั้งได้พ้นระยะเวลาของการจ่ายเงินโบนัสแล้วจึงเห็นสมควรให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ แก่ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ส่วนคำขออื่นให้ยก

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓ ได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความจะไม่เรียกร้องหรือฟ้องร้องใด ๆ ต่อผู้ถูกกล่าวหาอีกรวมทั้งเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอื่น จึงไม่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ส่วนการที่บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๗ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่ง ดังนี้

๑. ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้รับนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหาที่ ๗ กลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม ค่าจ้างสวัสดิการไม่ต่ำกว่าเดิมและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และให้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ แก่ผู้กล่าวหาที่ ๗ เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาฉบับลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๖ ส่วนคำขออื่นให้ยก

๒. ให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๖ และที่ ๘ ถึงที่ ๒๓

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันได้รับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ)

[REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายอภิญา สุจริตตานนท์)

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

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญญอย)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายทวี เดชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายพิเชษฐ์ รันทนา)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเจนวิทย์ ไชโย) และเลขานุการ

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
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 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

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

ฯลฯ

บัญชีรายชื่อแบบท้ายคำสั่ง

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วันเริ่มงาน	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง (บาท)	คำขอ
๑	นาย [REDACTED]	พ.ค. ๕๖	[REDACTED]	๑๓, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๒	นาง [REDACTED]	ก.ย. ๕๒	[REDACTED]	๑๙, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๓	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๐	[REDACTED]	๒๔, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๔	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๐	[REDACTED]	๓๙, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๕	นาง [REDACTED]	ก.ค. ๕๐	[REDACTED]	๑๗, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๖	นาง [REDACTED]	ม.ค. ๕๐	[REDACTED]	๒๘, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๗	นาง [REDACTED]	ก.พ. ๕๓	[REDACTED]	๑๙, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๘	นายสาว [REDACTED]	มี.ย. ๕๓	[REDACTED]	๒๐, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๙	นาง [REDACTED]	มี.ค. ๕๐	[REDACTED]	๒๐, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๑๐	นาย [REDACTED]	เม.ย. ๕๓	[REDACTED]	๒๒, [REDACTED]	ขอให้รับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย
๑๑	นาง [REDACTED]	มี.ค. ๕๔	[REDACTED]	๑๘, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๔๕๕,๐๐๐ บาท
๑๒	นางสาว [REDACTED]	ม.ค. ๕๔	[REDACTED]	๒๓, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๕๖๐,๐๐๐ บาท
๑๓	นางสาว [REDACTED]	เม.ย. ๕๓	[REDACTED]	๒๒, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๕๘๐,๐๐๐ บาท
๑๔	นาง [REDACTED]	ต.ค. ๕๒	[REDACTED]	๒๕, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๖๗๕,๐๐๐ บาท

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วันเริ่มงาน	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง (บาท)	ค่าขอ
๑๕	นางสาว [REDACTED]	พ.ค. ๕๑	[REDACTED]	๒๐, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๕๖๐,๐๐๐ บาท
๑๖	นาย [REDACTED]	ก.ค. ๕๙	[REDACTED]	๑๔, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท
๑๗	นาย [REDACTED]	พ.ค. ๖๑	[REDACTED]	๑๑, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๗๐,๐๐๐ บาท
๑๘	นาย [REDACTED]	ก.ค. ๕๙	[REDACTED]	๑๕, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๒๖๐,๐๐๐ บาท
๑๙	นาย [REDACTED]	พ.ค. ๖๐	[REDACTED]	๑๒, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๘๗,๐๐๐ บาท
๒๐	นาย [REDACTED]	พ.ค. ๕๖	[REDACTED]	๑๓, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๑๖๐,๐๐๐ บาท
๒๑	นางสาว [REDACTED]	พ.ค. ๕๒	[REDACTED]	๑๙, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๕๒๗,๐๐๐ บาท
๒๒	นาย [REDACTED]	พ.ค. ๖๐	[REDACTED]	๑๑, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๗๐,๐๐๐ บาท
๒๓	นางสาว [REDACTED]	มี.ค. ๕๙	[REDACTED]	๒๔, [REDACTED]	ขอให้จ่ายค่าเสียหาย จำนวนเงิน ๔๕๐,๐๐๐ บาท



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๙๐/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๗

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

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๗ นาย [REDACTED] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหา บริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่า ประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัส ประจำปี ๒๕๖๖ ในอัตราต่ำสุดเท่ากับเกรด E เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็น กรรมการสหภาพแรงงาน โดยทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ เท่ากับเกรด C และจ่ายเงินส่วนต่างของอัตราโบนัสเพิ่มเป็นจำนวนเงิน ๑๑,๓๙๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหา ให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานกับผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ [REDACTED] มีนาคม ๒๕๔๘ ปัจจุบันปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง ระดับ [REDACTED] แผนก [REDACTED] มีนาง [REDACTED] ตำแหน่ง [REDACTED] เป็นผู้บังคับบัญชา ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราเดือนละ ๑๔,๒๓๙ บาท ค่าอาหารวันละ ๒๐ บาท

และค่าครองชีพเดือนละ ๗๐๐ บาท ผู้ถูกกล่าวหากำหนดวันทำงานปกติ คือวันจันทร์ - วันเสาร์ หยุดวันเสาร์
วันเสาร์ และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๔๐ น.
มีพักย่อย ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๑๐ น. ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่เวลา ๑๕.๐๐ - ๑๕.๑๐ น.
และพักกลางวันตั้งแต่เวลา ๑๒.๐๐ - ๑๒.๕๐ น.

ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่
เมษายน ๒๕๕๕ และได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ เคยได้รับการแต่งตั้ง
เป็นเลขานุการสหภาพแรงงานและรองประธานสหภาพแรงงาน และในการประชุมใหญ่สามัญประจำปี
สหภาพแรงงาน ครั้งล่าสุด เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน
จำนวน ๒๑ คน รวมผู้กล่าวหา โดยผู้กล่าวหาได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน โดยให้มีผล
ตั้งแต่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ คณะกรรมการสหภาพแรงงานได้มีการแต่งตั้ง
กรรมการลูกจ้างจำนวน ๘ คน รวมผู้กล่าวหา

เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาประสบปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจและไม่มีคำสั่งซื้อ
จากลูกค้า จึงได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวนประมาณ ๔๑๗ คน รวมผู้กล่าวหา วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖
ผู้ถูกกล่าวหาให้คำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน รวมผู้กล่าวหา หยุดงานโดยได้รับค่าจ้างและค่าครองชีพ
และไม่ต้องลงชื่อเข้าทำงาน วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตศาลแรงงาน [REDACTED]
[REDACTED] เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณา
ของศาลแรงงาน ต่อมาในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาให้คำสั่งให้ผู้กล่าวหาเข้าปฏิบัติงานตั้งแต่
วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป จนกว่ากระบวนการพิจารณาของศาลจะถึงที่สุด โดยผู้ถูกกล่าวหา
มอบหมายให้ผู้กล่าวหาสแกนเอกสารเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์และจัดเก็บไฟล์ในคอมพิวเตอร์

ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ เท่ากับเกรด E
ได้รับโบนัส ๑.๕ เดือน และโบนัสพิเศษ ๒,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๒๓,๓๕๙ บาท ที่ผ่านมาส่วใหญ่
ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินในเกรด E เนื่องจากได้รับหนังสือเตือนปีละประมาณ ๒ ครั้ง และมีสถิติการมา
ทำงาน การขาดงาน การลางาน และมาสาย เป็นจำนวนมาก และมีการทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง ในการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ผู้ถูกกล่าวหาให้ Supervisor เป็นผู้ประเมิน
โดยไม่ทราบว่าผู้บังคับบัญชาคนใดเป็นผู้ประเมินในลำดับถัดไปและผู้กล่าวหาเคยเห็นแบบประเมินแต่ไม่ทราบ
ว่าได้รับคะแนนเท่าใด ผู้กล่าวหาทราบว่ากรรมการลูกจ้าง จำนวน ๔ คน ที่ถูกคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน
เช่นเดียวกับผู้กล่าวหาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสที่เกรด E เช่นกัน ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่า
ในปี ๒๕๖๖ ตนควรได้รับการประเมินในระดับเกรด C เนื่องจากไม่มีการขาดงาน ลางาน หรือมาสาย
และไม่ได้รับหนังสือเตือน

ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยลั่นแกล้งโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งการปรับค่าจ้าง
และการจ่ายโบนัสให้กับผู้กล่าวหาน้อยกว่าลูกจ้างอื่นด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด
แต่ผู้กล่าวหาเห็นว่าในปี ๒๕๖๖ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสในเกรด E เนื่องจากถูกสั่งให้
หยุดปฏิบัติงาน และการกระทำดังกล่าวเป็นการกลั่นแกล้งจนเป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงาน
อยู่ต่อไปได้

ผู้ถูกกล่าวหา โดยนาย [REDACTED] ผู้รับมอบอำนาจ ชี้แจงข้อเท็จจริงแก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาประกอบกิจการผลิตเครื่องเสียงดีทรอยนต์ สำนักแห่งใหญ่ ตั้งอยู่เลขที่ [REDACTED] หมู่ที่ [REDACTED] ตำบล [REDACTED] อำเภอ [REDACTED] จังหวัด [REDACTED] ปัจจุบันมีลูกจ้าง จำนวน ๑,๑๐๐ คน

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการลูกจ้าง เนื่องจากผู้กล่าวหาประสบปัญหาสภาพวิกฤตด้านเศรษฐกิจและมีคำสั่งซื้อสินค้าลดลง ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้จ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาการปรับปรุงองค์กรและลดค่าใช้จ่ายมาเป็นระยะ ๆ และเมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโครงการลดขนาดปี ๒๕๖๖ DSP - 23 (Downsizing Program year 2023) ซึ่งมีแผนในการลดจำนวนลูกจ้างลงร้อยละ ๒๗ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากลูกจ้างที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำ คือลูกจ้างที่ได้รับผลการประเมินในเกรด D และเกรด E ย้อนหลัง ๒ ปี ผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๔๐๙ คน รวมผู้กล่าวหา และวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตศาลเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต่อศาลแรงงาน [REDACTED] ([REDACTED]) จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล

วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้าง จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา หยุดงานโดยได้รับค่าจ้างโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยจ่ายค่าจ้างและค่าครองชีพให้ตามปกติ และไม่ต้องลงชื่อเข้าปฏิบัติงาน ต่อมาในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ กรรมการลูกจ้างลาออกจำนวน ๑ คน และในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างที่เหลือทั้ง ๔ คน กลับเข้ามาทำงาน เนื่องจากผู้บริหารเห็นว่าให้ลูกจ้างทั้ง ๔ คน มาช่วยงานเล็กน้อยในบริษัทฯ ผู้ถูกกล่าวหาจึงมอบหมายให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานตำแหน่งและแผนกเดิม โดยให้ทำหน้าที่สแกนเอกสารเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ แต่บางคนให้ไปปฏิบัติงานที่แผนกอื่น วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ มีกรรมการลูกจ้างลาออกจำนวน ๑ คน วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ ลาออกจำนวน ๑ คน และวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ลาออกอีกจำนวน ๑ คน ปัจจุบันมีผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวที่เป็นกรรมการลูกจ้างที่อยู่ระหว่างขออนุญาตศาลเลิกจ้าง

ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ เรื่องการประเมินผลเพื่อพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และกำหนดสัดส่วนการกระจายผลการประเมินแต่ละเกรดออกเป็นร้อยละ (curve) โดยกำหนดให้เกรด A เท่ากับร้อยละ ๕ เกรด B เท่ากับร้อยละ ๑๕ เกรด C เท่ากับร้อยละ ๒๕ เกรด D เท่ากับร้อยละ ๓๐ และ เกรด E เท่ากับร้อยละ ๓๕ และมีประกาศ เรื่องอัตราค่าจ้างโบนัสประจำปี [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ กำหนดจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างตามเกรดการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีเงินพิเศษให้กับลูกจ้างทุกคน ๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท โดยกำหนดอัตราค่าจ้างโบนัสในเกรด A เท่ากับ ๒.๗ เกรด B เท่ากับ ๒.๕ เกรด C เท่ากับ ๒.๓ เกรด D เท่ากับ ๑.๙ และเกรด E เท่ากับ ๑.๕ ซึ่งในปี ๒๕๖๖ มีลูกจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสในเกรด E จำนวน ๒๒ คน เกรด D จำนวน ๑๓๑ คน เกรด C จำนวน ๗๑๐ คน เกรด B จำนวน ๑๖๙ คน และเกรด A จำนวน ๔๔ คน รวม ๑,๐๗๖ คน ในส่วนของกรรมการลูกจ้างที่มีคำสั่งให้หยุดงานที่เหลือทั้ง ๓ คน รวมผู้กล่าวหา ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสเท่ากับเกรด E

ผู้ถูกกล่าวหากำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เป็นการประเมินเพื่อปรับค่าจ้าง โดยแบ่งการประเมินฯ เป็น ๕ เกรด คือ A B C D และ E กำหนดการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ของปีถัดไป ปรับค่าจ้างทุกวันที่ ๒๕ เมษายนของทุกปี และครั้งที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการจ่ายโบนัสประจำปี โดยการประเมินฯ แบ่งเป็น ๕ เกรด คือ A B C D และ E กำหนดการประเมินตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน - ๑๕ พฤศจิกายน ของปีถัดไป จ่ายโบนัสในวันที่ ๒๕ ธันวาคมของทุกปี แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้ง ๒ ครั้ง ใช้แบบประเมินเดียวกันและใช้กับลูกจ้างทุกคน โดยการประเมินจะมีหัวข้อการประเมิน จำนวน ๘ หัวข้อ และมีจำนวนคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ซึ่งผู้ประเมินลำดับแรกคือผู้บังคับบัญชาเบื้องต้น ได้แก่ [REDACTED] หรือ [REDACTED] ผู้ประเมินลำดับที่ ๒ คือผู้จัดการแผนก [REDACTED] ผู้ประเมินลำดับที่ ๓ คือผู้จัดการฝ่าย [REDACTED] และผู้ประเมินลำดับสุดท้ายคือผู้จัดการทั่วไป ซึ่งเป็นผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ([REDACTED]) ในทางปฏิบัติที่ผ่านมาในการประเมินฯ ผู้ประเมินจะให้คะแนนเบื้องต้นและผู้บังคับบัญชาตามลำดับจะเป็นผู้ประเมินลำดับถัดไป โดยจะพิจารณาตามความเหมาะสม และมีอำนาจในการแก้ไขคะแนนได้ การแก้ไขคะแนนในแบบประเมินจะดำเนินการแก้ไขด้วยลายมือของตนเอง พร้อมลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างของผู้กล่าวหาในปี ๒๕๕๙ เท่ากับเกรด D ปี ๒๕๖๐ เท่ากับเกรด D ปี ๒๕๖๑ เท่ากับเกรด E ปี ๒๕๖๒ เท่ากับเกรด E ปี ๒๕๖๓ เท่ากับเกรด E ปี ๒๕๖๔ เท่ากับเกรด D ปี ๒๕๖๕ เท่ากับเกรด D และปี ๒๕๖๖ เท่ากับเกรด C และผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อการจ่ายโบนัสประจำปี ของผู้กล่าวหาในปี ๒๕๕๙ เท่ากับเกรด D ปี ๒๕๖๐ เท่ากับเกรด E ปี ๒๕๖๑ เท่ากับเกรด E ปี ๒๕๖๒ เท่ากับ เกรด D ปี ๒๕๖๓ เท่ากับเกรด D ปี ๒๕๖๔ เท่ากับเกรด D ปี ๒๕๖๕ เท่ากับเกรด D และปี ๒๕๖๖ เท่ากับเกรด E

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ของผู้กล่าวหาที่มีผู้บังคับบัญชาประเมินเป็นลำดับแรก คือ นาง [REDACTED] ตำแหน่ง [REDACTED] ได้ประเมินให้ผู้กล่าวหาที่มีคะแนนรวม ๗๖ คะแนน ผลประเมินอยู่ที่เกรด C ซึ่งผู้ประเมินลำดับ ๒ และลำดับ ๓ เห็นด้วยกับนาง [REDACTED] แต่ผู้ประเมินลำดับที่ ๔ นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ได้มีการแก้ไขคะแนนจำนวน ๖ หัวข้อ ทำให้มีคะแนนรวมเหลือ ๓๖ คะแนน ได้รับการประเมินผลการจ่ายโบนัสในเกรด E ซึ่งเหตุที่มีการแก้ไขคะแนน เนื่องจากในแผนกได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้กล่าวหาถูกสั่งให้หยุดปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ถึง ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ทำให้มีปริมาณผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าลูกจ้างอื่น ทั้งนี้ ก่อนการแก้ไขคะแนนของแต่ละแผนก ผู้จัดการทั่วไปจะมีการเรียกผู้ประเมินลำดับ ๑ - ๓ มาหารือร่วมกันก่อนพิจารณาแก้ไขคะแนนทุกครั้ง ซึ่งการแก้ไขคะแนนในแบบประเมินเป็นวิธีปฏิบัติที่ทำกันมานานแล้วและมีทั้งแก้ไขให้เพิ่มขึ้นและลดลง

ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยถกเถียงหรือดำเนินการใด ๆ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการจ่ายโบนัสของผู้กล่าวหาน้อยกว่าลูกจ้างอื่น แต่จะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชาประเมินตามลำดับ และหากพิจารณาผลการประเมินย้อนหลังจะเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่มีการประเมินการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ในระดับเกรด D และ E เนื่องจากผู้กล่าวหาไม่มาทำงาน การขาดงาน การลางาน และมาสายจำนวนมาก รวมถึงถูกลงโทษทางวินัยโดยได้รับหนังสือเตือนเป็นประจำ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหา และข้อเท็จจริงพยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายแล้วมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า

ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้ผู้กล่าวหาในอัตราต่ำสุดเท่ากับเกรด E เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เมื่อวันที่ [REDACTED] เมษายน ๒๕๕๙ และได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๙ เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นเลขานุการสหภาพแรงงาน และรองประธานสหภาพแรงงาน และในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีสหภาพแรงงานครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ที่ประชุมมีมติเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน ๒๑ คน รวมผู้กล่าวหา โดยผู้กล่าวหาได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน มีวาระตั้งแต่วันที่ [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ - [REDACTED] กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้จัดทำโครงการเพื่อลดขนาดองค์กรจึงได้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน ๔๐๙ คน รวมผู้กล่าวหา กรณีลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างและมีรายชื่อที่จะถูกเลิกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตศาลแรงงาน [REDACTED] ([REDACTED]) เพื่อขอเลิกจ้างเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณาของศาล วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้าง จำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา หยุดงานให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยจ่ายค่าจ้างและค่าครองชีพไปตามปกติและไม่ต้องลงชื่อเข้าปฏิบัติงาน ต่อมาในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ กรรมการลูกจ้างลาออกจำนวน ๑ คน และในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างที่เหลือทั้ง ๔ คน รวมผู้กล่าวหา กลับเข้ามาทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจึงมอบหมายให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานในตำแหน่งและแผนกเดิม แต่มอบหมายให้ทำหน้าที่สแกนเอกสารเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์จากเดิมที่มีหน้าที่นำสินค้าลงบรรจุภัณฑ์ ต่อมาวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ มีกรรมการลูกจ้างลาออกจำนวน ๑ คน วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ ลาออกจำนวน ๑ คน และวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ลาออกอีกจำนวน ๑ คน จึงเหลือผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวที่อยู่ระหว่างขออนุญาตศาลเพื่อเลิกจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ เรื่องการประเมินผลเพื่อพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์พิจารณาการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และกำหนดสัดส่วนการกระจายผลการประเมินแต่ละเกรดออกเป็นร้อยละ (curve) โดยกำหนดให้เกรด A เท่ากับร้อยละ ๕ เกรด B เท่ากับร้อยละ ๑๕ เกรด C เท่ากับร้อยละ ๖๕ เกรด D เท่ากับร้อยละ ๑๒ และ เกรด E เท่ากับร้อยละ ๓ และมีประกาศ เรื่องอัตราการจ่ายโบนัสประจำปี [REDACTED] ฉบับลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ กำหนดจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างตามเกรดการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีเงินพิเศษให้กับลูกจ้างทุกคน ๆ ละ ๒,๐๐๐ บาท โดยกำหนดอัตราการจ่ายโบนัสในเกรด A เท่ากับ ๒.๗ เกรด B เท่ากับ ๒.๕ เกรด C เท่ากับ ๒.๓ เกรด D เท่ากับ ๑.๙ และเกรด E เท่ากับ ๑.๕ ซึ่งในปี ๒๕๖๖ มีลูกจ้างที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสในเกรด E จำนวน ๒๒ คน เกรด D จำนวน ๑๓๑ คน เกรด C จำนวน ๗๑๐ คน เกรด B จำนวน ๑๖๙ คน และเกรด A จำนวน ๔๔ คน รวม ๑,๐๗๖ คน ซึ่งแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ มีจำนวน ๘ ข้อ ประกอบด้วย ๑) ปริมาณงานมีคะแนนเต็ม จำนวน ๑๕ คะแนน ๒) คุณภาพงานมีคะแนนเต็ม จำนวน ๑๕ คะแนน ๓) การมาทำงานและการตรงต่อเวลามีคะแนนเต็ม จำนวน ๑๕ คะแนน ๔) ความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัยมีคะแนนเต็ม จำนวน ๕ คะแนน ๕) การให้ความร่วมมือและการประสานงานมีคะแนนเต็ม จำนวน ๑๕ คะแนน ๖) ความเชื่อถือไว้วางใจมีคะแนนเต็มจำนวน ๑๕ คะแนน ๗) ความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้มีคะแนนเต็ม จำนวน ๑๐ คะแนน และ ๘) การปฏิบัติงานตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชามีคะแนนเต็ม จำนวน ๑๐ คะแนน ในส่วนของผู้กล่าวหา มีผู้บังคับบัญชาประเมินเป็นลำดับแรก คือ นาง [REDACTED] ตำแหน่ง [REDACTED] ได้ประเมินให้ผู้กล่าวหา

มีคะแนนรวม ๗๖ คะแนน ผลประเมินอยู่ที่เกรด C ซึ่งผู้ประเมินลำดับ ๒ และลำดับ ๓ เห็นด้วยกับนาง [REDACTED] แต่ผู้ประเมินลำดับที่ ๔ นาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป ผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ได้มีการแก้ไขคะแนนจำนวน ๖ หัวข้อ ทำให้มีคะแนนรวมเหลือ ๓๖ คะแนน ได้รับการประเมินผลการจ่ายโบนัสในเกรด E ซึ่งเหตุที่มีการแก้ไขคะแนน เนื่องจากในแผนกได้มีการพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้กล่าวหาถูกสั่งให้หยุดปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ถึง ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ทำให้มีปริมาณผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าลูกจ้างอื่น

จากข้อเท็จจริงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาที่ผ่าน ๆ มา ทั้งการประเมินในส่วนการพิจารณาปรับค่าจ้างและการประเมินในส่วนการพิจารณาจ่ายเงินโบนัส ผู้กล่าวหาจะมีผลการประเมินอยู่ในระดับเกรด D และเกรด E หรือหากมีการแก้ไขเกรดก็จะอยู่ในระดับที่เพิ่มหรือลดไม่เกิน ๑ ระดับ และการปรับแก้ไขเกรดในแต่ละปีจะขึ้นอยู่กับเหตุผลและความจำเป็นในปีนั้น ๆ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าจ้างมีรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ - ๑๕ กุมภาพันธ์ ของปีถัดไป และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายเงินโบนัสมีรอบการประเมินตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน - ๑๕ พฤศจิกายน ของปีถัดไป ซึ่งในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้รับผลการประเมินเพื่อปรับค่าจ้าง จำนวน ๗๒ คะแนน อยู่ในระดับเกรด C มีผลคะแนนแต่ละหัวข้อการประเมิน ดังนี้

๑. ปริมาณงาน เท่ากับ ๑๒ คะแนน
๒. คุณภาพงาน เท่ากับ ๑๒ คะแนน
๓. การมาทำงานและการตรงต่อเวลา เท่ากับ ๓ คะแนน
๔. ความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย เท่ากับ ๕ คะแนน
๕. การให้ความร่วมมือและการประสานงาน เท่ากับ ๑๒ คะแนน
๖. ความเชื่อถือไว้วางใจ เท่ากับ ๑๒ คะแนน
๗. ความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ เท่ากับ ๘ คะแนน
๘. การปฏิบัติงานตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา เท่ากับ ๘ คะแนน

และได้รับผลการประเมินเพื่อจ่ายเงินโบนัส จำนวน ๓๖ คะแนน อยู่ในระดับเกรด E มีผลคะแนนแต่ละหัวข้อการประเมิน ดังนี้

๑. ปริมาณงาน เท่ากับ ๓ คะแนน
๒. คุณภาพงาน เท่ากับ ๓ คะแนน
๓. การมาทำงานและการตรงต่อเวลา เท่ากับ ๑๕ คะแนน
๔. ความประพฤติและการปฏิบัติตามระเบียบวินัย เท่ากับ ๕ คะแนน
๕. การให้ความร่วมมือและการประสานงาน เท่ากับ ๓ คะแนน
๖. ความเชื่อถือไว้วางใจ เท่ากับ ๓ คะแนน
๗. ความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ เท่ากับ ๒ คะแนน
๘. การปฏิบัติงานตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา เท่ากับ ๒ คะแนน

ซึ่งผลการประเมินเพื่อการปรับค่าจ้าง ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีการแก้ไขคะแนนเป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเสนอ แต่ผลการประเมินเพื่อจ่ายเงินโบนัสผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป มีการแก้ไขคะแนนจากที่ผู้บังคับบัญชาระดับต้นเสนอมา โดยแก้ไขการประเมินจากที่ได้คะแนนการประเมินจำนวน ๗๖ คะแนน อยู่ในระดับเกรด C เป็นได้รับคะแนนการประเมิน จำนวน ๓๖ คะแนน อยู่ในระดับเกรด E เป็นการปรับลดถึง ๒ ระดับ โดยมีการแก้ไขในแต่ละหัวข้อการประเมิน ดังนี้

๑. ปริมาณงาน จาก ๙ คะแนน เหลือ ๓ คะแนน
๒. คุณภาพงาน จาก ๙ คะแนน เหลือ ๓ คะแนน
๓. การให้ความร่วมมือและการประสานงาน จาก ๑๒ คะแนน เหลือ ๓ คะแนน
๔. ความเชื่อถือไว้วางใจ จาก ๑๒ คะแนน เหลือ ๓ คะแนน
๕. ความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ จาก ๖ คะแนน เหลือ ๒ คะแนน
๖. การปฏิบัติงานตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา จาก ๘ คะแนน เหลือ ๒ คะแนน

ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาอ้างเพียงว่า เหตุที่มีการแก้ไขผลการประเมินเพื่อจ่ายเงินโบนัสเป็นผลมาจากผู้กล่าวหาถูกสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ทำให้มีปริมาณผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าลูกจ้างอื่นเท่านั้น โดยไม่มีการชี้แจงให้เห็นว่านอกจากเหตุผลข้างต้นแล้ว ผู้กล่าวหาไม่พบเหตุการณ์หรือปฏิบัติงานไม่ตัวอย่างใดที่ต้องมีการแก้ไขปรับลดเกรดลงถึง ๒ ระดับ ทั้งเมื่อพิจารณาจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาไม่ปรากฏว่าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินระบุความคิดเห็นว่าปฏิบัติงานไม่ตัวอย่างใด หรือควรมีการปรับปรุงอะไรบ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงเหตุผลที่ผู้ถูกกล่าวหาอ้างในการแก้ไขการประเมิน เนื่องจากถูกสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ทำให้มีปริมาณผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าลูกจ้างอื่น เห็นว่า ไม่อาจจับพ้องได้เพราะการที่ผู้ถูกกล่าวหาสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดปฏิบัติงานตามระยะเวลาดังกล่าว ย่อมจะต้องเล็งเห็นความเสียหายอันจะเกิดแก่ผู้กล่าวหาได้ กล่าวคือ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปีปริมาณผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาย่อมน้อยกว่าลูกจ้างอื่นที่ปฏิบัติงานตามปกติ ผู้ถูกกล่าวหาที่ต้องยอมรับผลแห่งการที่ผู้กล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นที่ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาด้วย (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๓๙๙๖/๒๕๒๔) การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานย่อมรู้อยู่แล้วว่า จะไม่ได้รับประโยชน์จากผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องยอมรับผลแห่งการที่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าทำงานตามคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาเอง มิใช่เป็นเพราะการกระทำของผู้กล่าวหา การกล่าวอ้างดังกล่าวของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่อยู่บนข้อเท็จจริงมีอาจนำมากล่าวอ้างเพื่อแก้ไขผลการประเมินในการจ่ายเงินโบนัสให้ลดลงได้ ซึ่งการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องประเมินผลตามระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริงซึ่งปฏิบัติงานหรือไม่ตัวอย่างใดตามแบบประเมิน การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่ชอบ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีลูกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้หยุดงาน ในช่วงวันที่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ระหว่างรอผลการพิจารณาของศาลแรงงาน () () อันเนื่องมาจากผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นคำร้องขออนุญาตเพื่อเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างทั้ง ๕ คน รวมผู้กล่าวหาเป็นกรรมการลูกจ้าง และข้อเท็จจริงปรากฏว่า ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง จำนวน ๔ คน ได้ลาออกจากการเป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหากระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๖๖ ถึงกุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ คงเหลือผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวที่ยังคงทำงานมิได้ลาออก ทั้งข้อเท็จจริงยังปรากฏว่าภายหลังจากที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้ผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ปรับเปลี่ยนลักษณะหน้าที่งานของผู้กล่าวหาจากเดิมที่มีหน้าที่นำสินค้าลงบรรจุภัณฑ์เปลี่ยนเป็นทำหน้าที่สแกนเอกสารเป็นไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ กรณีจึงมีเหตุให้รับฟังได้ว่า การที่ผู้ถูกกล่าวหาปรับแก้ไขผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาจากเกรด C เป็นเกรด E เพื่อประสงค์ให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ อันเนื่องมาจากที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า บริษัท [REDACTED] โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา ประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ในอัตราต่ำสุดเท่ากับเกรด E ให้แก่นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ ผู้ถูกกล่าวหาประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหาในอัตราไม่น้อยกว่าเกรด C ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอิทธิพร เหล่าวานิช)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นางนิตยา อัยราชวงศ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายจรินทร์ งามดีสงวนนาม)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายสนั่น อันประดิษฐ์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายชัยพร จันทนา)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญง)

(ลงชื่อ) [REDACTED] กรรมการและเลขานุการ
(นายเจนวิทย์ ไชโย)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แทน
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์