



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ ๑๐๓ - ๑๓๘/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ระหว่าง { นาย [redacted] กับพวกรวม ๓๖ คน ผู้กล่าวหา
ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ นาย [redacted] กับพวกรวม ๓๖ คน ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหาบริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๗ ให้แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน น้อยกว่าลูกจ้างอื่น เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง และเป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้อง และบังคับขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๕) และมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัส และปรับค่าจ้างประจำปี ให้เท่ากับลูกจ้างอื่นโดยจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ในอัตรา ๓.๕ เดือน และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๗ ในอัตราร้อยละ ๓ และให้ผู้ถูกกล่าวหาหยุดการกระทำที่ขัดขวางและแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และปฏิบัติต่อลูกจ้างทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบ ทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีได้ชี้แจงข้อเท็จจริงพร้อมนำพยานเอกสารเข้าสืบแล้ว ดังนี้

ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน เป็นลูกจ้างของบริษัท [REDACTED] จำกัด มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ผู้ถูกกล่าวหากำหนดจ่ายค่าจ้างทุกวันที่ ๓๐ ของทุกเดือน โดยโอนผ่านบัญชีธนาคาร

สหภาพแรงงาน [REDACTED] ได้รับการจดทะเบียนจากนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัด [REDACTED] เลขที่ [REDACTED] เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ เดิมมีสมาชิกจำนวน ๘๙ คน ปัจจุบันคงเหลือ ๓๖ คน คือ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๐ ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ มีผู้กล่าวหาที่ ๑ ทำหน้าที่ประธานสหภาพแรงงาน

วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๘๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ข้อเรียกร้องมีการเจรจาตนเองจำนวน ๔ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งการเจรจาครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ฝ่ายลูกจ้างได้ขอลอนข้อเรียกร้อง และได้ยื่นข้อเรียกร้องฉบับใหม่ในนามของสหภาพแรงงาน จำนวน ๕ ข้อ ซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจาตนเอง จำนวน ๒ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน จำนวน ๒ ข้อ โดยในวันเดียวกันผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างทั้งหมดมารับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และการปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ และได้มีประกาศเรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และเรื่อง การปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ โดยจะพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้างที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งกำหนดค่ากลางจำนวน ๓.๕ เดือน ตามหลักเกณฑ์การประเมินของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งลูกจ้างที่ประสงค์จะรับเงินโบนัสให้แจ้งชื่อด้วยตนเองกับฝ่ายบุคคล ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ถึง ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อจะจ่ายเงินโบนัสในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ จากนั้นในวันเดียวกันเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. สหภาพแรงงานได้มีการเจรจากับผู้ถูกกล่าวหาในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานครั้งที่ ๓ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ โดยสหภาพแรงงานไม่ตกลงรับเงินโบนัสจำนวน ๓ เดือน ที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานจึงแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ในระหว่างเจรจาไกล่เกลี่ย สหภาพแรงงานเสนอขอโบนัส จำนวน ๓.๕ เดือน แต่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าให้ได้เพียง ๓ เดือน เนื่องจากต้องการให้มีความแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องกับสหภาพแรงงาน วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนรวมตัวกันที่บริเวณโรงอาหารโดยผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าพร้อมที่จะปิดงานหากยังไม่สามารถเจรจากตกลงกันได้ข้อเรียกร้อง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจำนวน ๒ เดือน และจะปรับค่าจ้างประจำปีให้เพียงในอัตราร้อยละ ๒ เท่านั้น แต่หากลูกจ้างคนใดประสงค์ที่จะรับเงินโบนัสประจำปีในอัตรามากกว่าผู้ถูกกล่าวหาประกาศต้องเป็นลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและต้องแจ้งความประสงค์กับฝ่ายบุคคลภายในเวลา ๑๘.๐๐ น. และหลังจากจบการประชุมปรากฏว่าสมาชิกสหภาพแรงงานได้ออกจากกลุ่มไลน์ของสหภาพแรงงานเป็นจำนวนมาก ประกอบกับสหภาพแรงงานได้รับหนังสือลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวนประมาณ ๔๐ คน โดยมีสมาชิกบางคนให้เหตุผลว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเสนอกับลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้รับโบนัส จำนวน ๓.๕ เดือน แต่ถ้าเป็นสมาชิก

สหภาพแรงงานจะได้รับโบนัส จำนวน ๒ เดือน จึงตัดสินใจลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และถ่ายรูปใบลาออกดังกล่าวนำไปยื่นกับฝ่ายบุคคลเพื่อลงลายมือชื่อรับโบนัสตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหา จึงทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานปัจจุบันลดลงเหลือเพียง จำนวน ๓๖ คน

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ได้นัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๒ ซึ่งผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงานทราบจาก พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานว่าผู้ถูกกล่าวหาจะปิดงานในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ สมาชิกสหภาพแรงงานจึงได้มีการพูดคุยกันและตกลงยอมรับตามข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานมีจำนวนลดลง โดยสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายตนทุกข้อ ซึ่งทั้งสองฝ่ายได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ไว้ต่อกันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึง ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ และในวันเดียวกันเวลา ๑๔.๐๐ น ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง ฝ่ายสหภาพแรงงานทั้งหมดไปพบและยื่นข้อเสนอให้จำนวน ๓ ข้อ หากตกลงจะเพิ่มเงินโบนัสให้ ดังนี้ ๑) ไม่ให้ฟ้องร้องใด ๆ ต่อผู้ถูกกล่าวหา ๒) ไม่ให้สหภาพแรงงานมีการเคลื่อนไหวหรือดำเนินการใด ๆ ๓) ไม่ให้ยื่นข้อเรียกร้องเป็นเวลา ๓ ปี ซึ่งผู้แทนเจรจาไม่ยินยอมตกลงตามที่ผู้ถูกกล่าวหาเสนอ เพราะเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาเสนอเงินโบนัสที่ไม่เท่ากับลูกจ้างอื่น จากนั้นเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ส่วนลูกจ้างอื่นผู้ถูกกล่าวหาจ่ายให้ตามประกาศ เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ เหตุที่สหภาพแรงงานไม่ยอมรับเงินโบนัสตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหาตั้งแต่แรกเนื่องจากที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาเคยจ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้าง จำนวนประมาณ ๖ เดือนมาโดยตลอด จึงเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาอาจจะจ่ายเงินโบนัสได้ในจำนวนเท่าเดิม

ผู้ถูกกล่าวหาโดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีอำนาจ ได้ชี้แจงข้อเท็จจริง แก่ข้อกล่าวหาตลอดจนนำสืบพยานเอกสารประกอบว่า ผู้ถูกกล่าวหาจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภท บริษัทจำกัด ประกอบกิจการรับจ้างซุบ ฟัน เคลือบโลหะ เคลือบสีทุกชนิด สถานประกอบการตั้งอยู่ เลขที่ [redacted] หมู่ [redacted] ตำบล [redacted] อำเภอ [redacted] จังหวัด [redacted] มีลูกจ้าง ๑๔๐ คน รับว่าผู้กล่าวหา ทั้ง ๓๖ คน เป็นลูกจ้างของผู้ถูกกล่าวหา โดยเมื่อวันที่ [redacted] สิงหาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๘๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน จากจำนวนลูกจ้าง ๑๖๐ คน ในขณะนั้นร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองจำนวน ๔ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ โดยการเจรจา ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ฝ่ายลูกจ้างได้ขอถอนข้อเรียกร้อง และได้ยื่นข้อเรียกร้อง ฉบับใหม่ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ในนามของสหภาพแรงงาน [redacted] จำนวน ๕ ข้อ

วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการตามคำขอของคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งเป็นการประชุมเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้าง โดยคณะกรรมการสวัสดิการเสนอให้มีการลงชื่อเพื่อรับเงินโบนัส เพื่อลดความกังวลของลูกจ้างอื่น ที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ภายหลังจากการประชุมดังกล่าวผู้ถูกกล่าวหาได้นำข้อเสนอของคณะกรรมการ สวัสดิการปรึกษากับที่ปรึกษาของผู้ถูกกล่าวหาและสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] เกี่ยวกับแนวปฏิบัติ

ว่าการกระทำดังกล่าวจะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ เนื่องจากยังอยู่ระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องกับสหภาพแรงงาน ซึ่งได้รับแจ้งว่าหากลูกจ้างที่ไม่อยู่ในข้อเรียกร้องยินยอมก็สามารถดำเนินการได้ และเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้ ข้อ ๑ บริษัทขอปรับเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๖ ตามฐานเงินเดือนของสหภาพแรงงาน [redacted] ทุกคน จำนวน ๒ % และข้อ ๒ บริษัทขอจ่ายโบนัสให้กับสหภาพแรงงาน [redacted] ค่ากลาง ๒ เท่า ของเงินเดือน และต่อมาเวลา ๑๓.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกประชุมลูกจ้างทุกคนเพื่อชี้แจงการจ่ายโบนัส ประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งจะจ่ายให้ลูกจ้างเท่ากับค่ากลาง ๓.๕ เดือน และปรับเงินค่าจ้างขึ้นร้อยละ ๓ ตามผลการประเมิน ซึ่งจะจ่ายโบนัสให้ในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ โดยให้ ลูกจ้างลงชื่อเพื่อรับโบนัสที่ฝ่ายบุคคลเนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาไม่ทราบว่าการจ้างคนใดบ้างเป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง กับข้อเรียกร้อง โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ประกาศเรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งตามประกาศกำหนดให้ลูกจ้างมาลงชื่อรับเงินโบนัสได้ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ถึง ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ และในวันเดียวกันเวลา ๑๖.๐๐ น. ได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted]

วันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๖ มีการเจรจาข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหา ข้อเรียกร้องไม่สามารถ เสร็จตกลงกันได้ผู้ถูกกล่าวหาจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แรงงานของทั้งสองฝ่ายเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ จึงได้นัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาท แรงงานอีกครั้งในวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๓๐ น. ผู้ถูกกล่าวหา ได้เรียกประชุมลูกจ้างทุกคนโดยแจ้งว่าหากการเจรจาข้อพิพาทแรงงานหาข้อยุติไม่ได้อาจจะมีการปิดงาน และแจ้งว่าให้มีการลงชื่อเพื่อรับเงินโบนัสตามประกาศได้จนถึงเวลา ๑๘.๐๐ น. เท่านั้น ซึ่งระหว่างวันที่ ๑๕ ถึง ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ มีลูกจ้างลงชื่อเพื่อรับเงินโบนัสตามประกาศ จำนวน ๑๐๓ คน ซึ่งในการลงชื่อเพื่อรับ เงินโบนัสของลูกจ้าง มีลูกจ้างบางคนได้นำหนังสือลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาแสดง ต่อผู้ถูกกล่าวหาโดยผู้ถูกกล่าวหาปฏิเสธว่ามีได้แจ้งให้ลูกจ้างต้องนำหนังสือลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มาแสดงเพียงแต่แจ้งว่าต้องเป็นผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น และหลังจากวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ไม่มีลูกจ้างคนใดมาขอลงชื่อรับเงินโบนัสเพิ่มเติม ต่อมาวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ พนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานได้นัดเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๒ โดยผู้ถูกกล่าวหายืนยันที่จะจ่ายเงิน ตามข้อเรียกร้อง และแจ้งว่าจะปิดงานหากไม่สามารถตกลงกันได้ฝ่ายสหภาพแรงงานจึงยินยอมรับ ตามข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาและขอถอนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานทุกข้อซึ่งทั้งสองฝ่ายได้จัดทำ บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน ดังนี้ ข้อที่ ๑ บริษัทฯ ตกลง ปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๗ ในอัตราค่ากลางเกรด B = ๒ % โดยยึดหลักเกณฑ์เดิมที่เคยปฏิบัติมา กำหนดระยะเวลาใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ข้อที่ ๒ บริษัทฯ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์การประเมินของบริษัทฯ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการประเมิน (เกรด)	ได้รับโบนัส (เดือน)
A+	๒.๗๕
A	๒.๕๐
B+	๒.๒๕
B	๒.๐๐
C+	๑.๗๕
C	๑.๕๐
D+	๑.๒๕
D	๑.๐๐

วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างที่ลงชื่อรับเงินโบนัสตามประกาศเรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑๐๓ คน และจ่ายให้กับลูกจ้างที่ไม่ได้ลงชื่อรับโบนัสรวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน ในอัตราตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ และให้เงินพิเศษ ค่าเดินทางกลับบ้านในเทศกาลปีใหม่ของลูกจ้างทุกคนเป็นจำนวนเงินคนละ ๕,๐๐๐ บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหา ข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน และคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่าผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และปรับค่าจ้างปี ๒๕๖๗ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน น้อยกว่าลูกจ้างอื่นเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๕) และมาตรา ๑๒๒ (๑) หรือไม่ นั้น ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าเมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ลูกจ้างจำนวน ๘๕ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหาข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเอง จำนวน ๔ ครั้ง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งการเจรจาครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ฝ่ายลูกจ้างได้ขอดอนข้อเรียกร้อง และได้ยื่นข้อเรียกร้องฉบับใหม่ในนามของสหภาพแรงงานซึ่งข้อเรียกร้องมีการเจรจากันเองแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อสหภาพแรงงาน และวันเดียวกันผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกลูกจ้างทั้งหมดมารับฟังการชี้แจงเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และการปรับเงินเดือนปี ๒๕๖๗ และได้มีประกาศเรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และ เรื่อง การปรับเงินเดือนปี ๒๕๖๗ โดยจะพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้กับลูกจ้างที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยกำหนดค่ากลาง จำนวน ๓.๕ เดือนตามหลักเกณฑ์การประเมินของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งลูกจ้างที่ประสงค์จะรับเงินโบนัสให้แจ้งชื่อด้วยตนเองกับฝ่ายบุคคลตั้งแต่วันที่ ๑๕ ถึง ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อจะจ่ายเงินโบนัสในวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ จากนั้นในวันเดียวกันเวลาประมาณ ๑๖.๐๐ น. สหภาพแรงงานกับผู้ถูกกล่าวหาได้มีการเจรจากันในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [REDACTED] เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้นัดไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ ในระหว่าง

เจรจาไกล่เกลี่ยสภาพแรงงานเสนอขอโบนัส จำนวน ๓.๕ เดือน แต่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าให้ได้เพียง ๓ เดือน เนื่องจากต้องการให้มีความแตกต่างกันระหว่างลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องกับสภาพแรงงาน วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ลูกจ้างทุกคนรวมตัวกันที่บริเวณโรงอาหารโดยผู้ถูกกล่าวหาแจ้งว่าพร้อมที่จะปิดงานหากยังไม่สามารถเจรจาทกลงกันได้ข้อเรียกร้อง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จำนวน ๒ เดือน และจะปรับค่าจ้างประจำปีให้เพียงในอัตราร้อยละ ๒ เท่านั้น แต่หากลูกจ้างคนใดประสงค์ที่จะรับเงินโบนัสในอัตราตามที่ผู้ถูกกล่าวหาประกาศต้องเป็นลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และต้องไปแจ้งความประสงค์กับฝ่ายบุคคลภายในเวลา ๑๘.๐๐ น. และหลังจากจบการประชุมปรากฏว่าสมาชิกสหภาพแรงงานได้ออกจากกลุ่มไลน์ของสหภาพแรงงาน และขอลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวนประมาณ ๔๐ คน โดยมีสมาชิกบางคนให้เหตุผลว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเสนอให้กับลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้รับโบนัส จำนวน ๓.๕ เดือน แต่ถ้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้รับโบนัส จำนวน ๒ เดือน จึงตัดสินใจลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อลงชื่อรับโบนัสตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด [redacted] ได้นำใต้อื่นไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ครั้งที่ ๒ ซึ่งข้อเรียกร้องสามารถเจรจาทกลงกันได้ข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหา และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ไว้ต่อกันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ถึง ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๗ ส่วนข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานได้ขอลถอนทุกข้อ จากนั้นเมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ส่วนลูกจ้างอื่นที่ได้ลงชื่อรับโบนัสตามประกาศผู้ถูกกล่าวหาจ่ายให้ตามประกาศ เรื่องการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

จากข้อเท็จจริงพิจารณาแล้วเห็นว่า ภายหลังจากที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยมีสาระที่สำคัญเกี่ยวกับโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และการปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ แต่ข้อเรียกร้องยังไม่สามารถหาข้อยุติได้ และเป็นช่วงเวลาใกล้จะสิ้นปีที่จะมีการจ่ายเงินโบนัสเพื่อที่ลูกจ้างจะมีเงินใช้จ่ายในช่วงเทศกาลปีใหม่เหมือนเช่นทุกปีที่ผ่านมา ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของบริษัทฯ ถึงกรณีดังกล่าวซึ่งสรุปได้ว่าให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องก่อน ส่วนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องให้รอผลการเจรจาข้อเรียกร้องว่าจะยุติอย่างไร ผู้ถูกกล่าวหาจึงมีประกาศ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้กับลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่ยังอยู่ระหว่างการเจรจากับสหภาพแรงงาน ส่วนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหากการเจรจาหาข้อยุติได้แล้วผู้ถูกกล่าวหาจะดำเนินการตามที่ได้มีการเจรจาทกลงกัน โดยให้ลูกจ้างที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่ประสงค์จะรับโบนัสตามประกาศให้แจ้งชื่อด้วยตนเองที่ฝ่ายบุคคล ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ถึงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ และภายหลังจากประกาศให้ลูกจ้างได้รับทราบแล้วผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนต่อสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และการปรับเงินเดือนปี ๒๕๖๗ ซึ่งการยื่นข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหาเป็นไปตามพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ ที่สามารถกระทำได้ โดยข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ทั้งสองฝ่ายจึงแจ้งเป็นข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งให้ลูกจ้างทุกคนได้รับทราบว่าการเจรจาข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะมีการปิดงานต่อสหภาพแรงงาน วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงานสามารถเจรจากันได้ โดยสหภาพแรงงานขอถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายตน และยอมรับในข้อเรียกร้องของผู้ถูกกล่าวหา ต่อมาวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้ลงชื่อรับโบนัสตามประกาศ เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ทำไว้กับสหภาพแรงงาน จำนวน ๔๔ คน รวมผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน ในอัตราค่ากลาง (เกรด B) เท่ากับเงินเดือน ๒ เดือน ส่วนลูกจ้างอื่น จำนวน ๑๐๓ คน ที่ได้ลงชื่อยอมรับโบนัสตามประกาศ เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายไว้ในอัตราค่ากลาง (เกรด B) เท่ากับเงินเดือน ๓.๕ เดือน จากข้อเท็จจริงจะเห็นได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายโบนัสให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาทั้ง ๓๖ คน เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ตกลงไว้กับสหภาพแรงงานแม้ว่าจะน้อยกว่าลูกจ้างที่ลงชื่อยอมรับโบนัสตามประกาศ เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ แต่ก็เป็นการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ตกลงกันไว้ สำหรับกรณีการปรับเงินเดือนปี ๒๕๖๗ นั้น ผู้ถูกกล่าวหาได้มีประกาศ เรื่อง การปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ ฉบับลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ พิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนให้กับผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในอัตราค่ากลาง (เกรด B) เท่ากับร้อยละ ๒ ตามหลักเกณฑ์เดิมที่เคยปฏิบัติต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างผู้ถูกกล่าวหา กับสหภาพแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ และปรับขึ้นเงินเดือนลูกจ้างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในอัตราค่ากลาง (เกรด B) เท่ากับร้อยละ ๓ ตามประกาศของผู้ถูกกล่าวหา จากข้อเท็จจริงจะเห็นได้เช่นเดียวกันว่าผู้ถูกกล่าวหา มีการปรับขึ้นเงินเดือนแก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในอัตราค่ากลาง (เกรด B) ร้อยละ ๒ เป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ที่ได้ตกลงกันไว้ แม้จะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่น้อยกว่าลูกจ้างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ดังนั้น จากข้อเท็จจริงข้างต้นทั้งกรณีการจ่ายโบนัส และการปรับเงินเดือน ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ตกลงไว้กับสหภาพแรงงานซึ่งผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน เป็นสมาชิก จึงเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง กรณีจึงยังไม่อาจรับฟังได้ว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และการปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน เป็นเพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๑๐ เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ผู้กล่าวหาที่ ๑ ถึงที่ ๕ ที่ ๗ และที่ ๒๒ เป็นผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้องตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน กล่าวอ้าง สำหรับกรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานบางส่วนลาออกจากการเป็นสมาชิกเพราะต้องการรับโบนัสตามประกาศ เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี

๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ นั้น เห็นว่า ประกาศดังกล่าวเป็นการประกาศการจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ให้แก่ลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ส่วนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องผู้ถูกกล่าวหาจะจ่ายให้ หากหาข้อยุติในการจ่ายโบนัสได้แล้วและจะดำเนินการตามที่ได้มีการเจรจาทกลงกันในข้อเรียกร้องของสหภาพ แรงงานกับผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งจากประกาศหรือจากการประชุมชี้แจงให้ลูกจ้างทุกคนได้รับทราบถึงเงื่อนไข การจ่ายโบนัสตามประกาศนั้นไม่มีข้อความใดที่ผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต้องลาออก จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อจะได้รับเงินโบนัสหรือมีพฤติกรรมใดเป็นการบังคับขู่เข็ญให้ต้องออก จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งตามประกาศได้ระบุชัดเจนว่า “หากหาข้อยุติในการจ่ายโบนัสได้แล้วก็ จะดำเนินการตามที่ได้มีการเจรจาทกลงกัน” โดยที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อาจจ่ายโบนัสให้กับลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องได้เนื่องจากอยู่ระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้อง ส่วนประกาศ เรื่อง การปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ เป็นการประกาศภายหลังจากการที่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบางส่วนได้ลาออกจากการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานแล้ว การลาออกจึงมิใช่เพราะผู้ถูกกล่าวหาไม่ประกาศในเรื่องดังกล่าว การที่ผู้ถูกกล่าวหา ประกาศ เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และประกาศเรื่อง การปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ ยังไม่อาจ รับฟังให้เป็นจริงได้ว่าเป็นการบังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานตามที่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน กล่าวอ้าง ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และ การปรับเงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ แก่ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๕) และการที่ผู้ถูกกล่าวหา มีประกาศ เรื่อง การจ่ายโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ ฉบับลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ และประกาศ เรื่อง การปรับ เงินเดือนประจำปี ๒๕๖๗ ฉบับลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา จ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๖๖ และปรับค่าจ้างประจำปี ๒๕๖๗ ให้กับ ผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน น้อยกว่าลูกจ้างอื่นไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๑) ถึง (๕) และมาตรา ๑๒๒ (๑) ไม่เป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม จึงให้ยกคำร้องของผู้กล่าวหาทั้ง ๓๖ คน

(ลงชื่อ) [REDACTED]

ประธานกรรมการ

(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ
(นายอนุชน วรินทร์เสถียร)		(นายธีรวิทย์ กลั่นเลี้ยง)	
(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ
(นางสาวบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์)		(นายจรินทร์ ชาติสงวนนาม)	
(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ
(นายประสิทธิ์ จงอัญญากุล)		(นายสนั่น อันประดิษฐ์)	
(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ
(นายประภาส ชัยพัฒนายาน)		(นายเดชบุญ มาประเสริฐ)	
(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ
(นายพนัส ไทยล้วน)		(นายทวี เตชะธีราวัฒน์)	
(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ
(นายชินโชติ แสงสังข์)		(นายชัยพร จันทร์นา)	
(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ	(ลงชื่อ) ██████████	กรรมการ
(นายอาวุธ ภิญโญยาง)		(นางสาวรัตเกล้า เขาวลิต)และเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์	

บัญชีรายชื่อแบบท้าย

ผู้กล่าวหา ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วันเริ่มงาน	อัตราค่าจ้าง (บาท)	ความเกี่ยวข้อง กับสภาพแรงงาน	หมายเหตุ
๑	นาย [REDACTED]	หัวหน้าหน่วยงาน ย่อย	[REDACTED]/๒๕๕๔	[REDACTED]	ประธานสหภาพ	
๒	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๕๘	[REDACTED]	รองประธานสหภาพ แรงงาน	
๓	นาย [REDACTED]	พนักงานปฏิบัติงาน อาวุโส	[REDACTED]/๒๕๖๐	[REDACTED]	รองเลขานุการฯ	
๔	นาย [REDACTED]	หัวหน้าหน่วยงาน ย่อยอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๕๗	[REDACTED]	เหรียญกษาปณ์	
๕	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๕๗	[REDACTED]	นายทะเบียน	
๖	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๖๐	[REDACTED]	ผู้ช่วยนายทะเบียน	
๗	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๖๖	[REDACTED]	ฝ่ายการศึกษา	
๘	นาย [REDACTED]	พนักงานผลิต	[REDACTED]/๒๕๖๕	[REDACTED]	ฝ่ายการศึกษา	
๙	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๖๔	[REDACTED]	ฝ่ายคุ้มครอง	
๑๐	นาย [REDACTED]	พนักงานผลิต (พับ เหล็ก)	[REDACTED]/๒๕๖๕	[REDACTED]	ฝ่ายคุ้มครอง	
๑๑	นาย [REDACTED]	พนักงานเชื่อมที่มี ประสบการณ์	[REDACTED]/๒๕๖๒	[REDACTED]	สมาชิก	
๑๒	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๖๐	[REDACTED]	สมาชิก	
๑๓	นาย [REDACTED]	พนักงานผลิต	[REDACTED]/๒๕๖๓	[REDACTED]	สมาชิก	
๑๔	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๖๓	[REDACTED]	สมาชิก	
๑๕	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๕๙	[REDACTED]	สมาชิก	
๑๖	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๕๙	[REDACTED]	สมาชิก	
๑๗	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED]/๒๕๖๐	[REDACTED]	สมาชิก	
๑๘	นาย [REDACTED]	พนักงานเชื่อมที่มี ประสบการณ์	[REDACTED]/๒๕๖๒	[REDACTED]	สมาชิก	

บัญชีรายชื่อแนบท้าย

ผู้กล่าวหา ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วันเริ่มงาน	อัตราค่าจ้าง (บาท)	ความเกี่ยวข้องกับ กับสหภาพแรงงาน	หมายเหตุ
๑๙	นาย [REDACTED]	พนักงานเชื่อม	[REDACTED] ๒๕๖๔	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๐	นางสาว [REDACTED]	หัวหน้าหน่วยงาน ย่อย	[REDACTED] ๒๕๕๘	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๑	นาง [REDACTED]	พนักงานผลิต	[REDACTED] ๒๕๖๖	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๒	นาย [REDACTED]	หัวหน้างาน	[REDACTED] ๒๕๕๙	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๓	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED] / ๒๕๖๐	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๔	นาย [REDACTED]	พนักงานเชื่อม	[REDACTED] ๒๕๖๕	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๕	นาย [REDACTED]	พนักงานเชื่อม	[REDACTED] / ๒๕๖๔	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๖	นาย [REDACTED]	พนักงานเชื่อม	[REDACTED] ๒๕๖๕	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๗	นาย [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED] ๒๕๖๐	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๘	นาย [REDACTED]	หัวหน้าหน่วยงาน ย่อย	[REDACTED] ๒๕๕๗	[REDACTED]	สมาชิก	
๒๙	นาย [REDACTED]	พนักงานผลิต	[REDACTED] ๒๕๖๖	[REDACTED]	สมาชิก	
๓๐	นาย [REDACTED]	พนักงานผลิต	[REDACTED] ๒๕๖๕	[REDACTED]	สมาชิก	
๓๑	นาย [REDACTED]	พนักงานผลิต	[REDACTED] / ๒๕๖๓	[REDACTED]	สมาชิก	
๓๒	นาย [REDACTED]	พนักงานผลิต	[REDACTED] ๒๕๖๔	[REDACTED]	สมาชิก	
๓๓	นาย [REDACTED]	พนักงานผลิต	[REDACTED] / ๒๕๖๕	[REDACTED]	สมาชิก	
๓๔	นางสาว [REDACTED]	พนักงานอาวุโส	[REDACTED] ๒๕๕๘	[REDACTED]	สมาชิก	
๓๕	นาย [REDACTED]	หัวหน้าหน่วยงาน ย่อย	[REDACTED] ๒๕๕๘	[REDACTED]	สมาชิก	
๓๖	นาย [REDACTED]	พนักงานเชื่อม	[REDACTED] ๒๕๖๕	[REDACTED]	สมาชิก	



คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ที่ ๑๓๙/๒๕๖๗

กระทรวงแรงงาน

วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ระหว่าง { นาง [redacted] ผู้กล่าวหา
บริษัท [redacted] จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา
โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีส่วน

เรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ นาง [redacted] ลูกจ้าง ผู้กล่าวหา ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กล่าวหา บริษัท [redacted] จำกัด โดยนาย [redacted] กรรมการผู้มีส่วน นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา ว่าเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้ผู้ถูกกล่าวหา รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่ง Operator ฝ่าย [redacted] พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการและส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาเพื่อชี้แจงและแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานหลักฐานเข้าสืบ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕ ก่อนถูกเลิกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงาน แผนก [redacted] โรงงาน ๒ มีนาย [redacted] ตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์ และนาย [redacted] ไม่ทราบนามสกุล ตำแหน่งผู้จัดการแผนก เป็นผู้บังคับบัญชา มีวันทำงานปกติ วันจันทร์ - ศุกร์ และวันเสาร์ในบางสัปดาห์ ตามปฏิทินการทำงานที่ผู้ถูกกล่าวหากำหนด และมีวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดเวลาทำงาน เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น. เวลาพัก ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น. ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑๕,๗๖๗ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๑,๒๕๐ บาท และค่าอาหาร เดือนละ ๔๐๐ บาท กำหนดจ่ายค่าจ้างในทุกวันที่ ๗ ของทุกเดือน

ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต่อผู้ถูกกล่าวหา และสามารถเจรจาตกลงกันได้จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน โดยมีได้กำหนดระยะเวลาให้มีผลใช้บังคับ

เดิมผู้กล่าวหาทำงานในแผนกควบคุมคุณภาพ [redacted] โรงงาน ๑ โดยเข้ากะดึกและทำงานล่วงเวลาตามปกติ ต่อมาในปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้ตั้งครุภัณฑ์บุตรคนที่ ๒ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในโรงงาน ๒ แผนกที่จัดไว้ให้สำหรับลูกจ้างตั้งครุภัณฑ์ โดยมีหน้าที่ประกอบชิ้นงานส่งเข้าไลน์การผลิต หลังจากที่ผู้กล่าวหาคลอดบุตรผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานในแผนกการผลิต ต่อมาเกิดเหตุการณ์ที่สถานรับเลี้ยงเด็กกำพรชของผู้กล่าวหาขาด ผู้กล่าวหาจึงได้ขอลากิจ จำนวน ๗ วัน แต่ผู้ถูกกล่าวหาไม่อนุมัติและได้ย้ายผู้กล่าวหาไปทำงานที่แผนกส่วนกลาง [redacted] มีหน้าที่สนับสนุน และช่วยปฏิบัติงานแผนกต่าง ๆ กรณีที่มีจำนวนลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการผลิต ผู้กล่าวหาได้แจ้งความประสงค์ต่อผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่ขอทำงานกะดึกเนื่องจากมีภาระต้องดูแลบุตร ต่อมาในปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาได้ตั้งครุภัณฑ์บุตรคนที่ ๓ ผู้ถูกกล่าวหาจึงให้ผู้กล่าวหาไปช่วยงานที่แผนกจัดซื้อ ซึ่งหลังจากที่ผู้กล่าวหาคลอดบุตรแล้วหัวหน้างานแผนกจัดซื้อได้ขอแผนกทรัพยากรบุคคลให้ผู้กล่าวหาทำงานที่แผนกจัดซื้อซึ่งไม่ได้รับอนุมัติ แต่ให้ผู้กล่าวหาทำงานที่แผนกส่วนกลาง [redacted] โดยให้ไปช่วยงานแผนกที่มีลูกจ้างไม่เพียงพอต่อการผลิต ต่อมาในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาไปอยู่ที่แผนก [redacted] และได้มอบหมายให้ทำหน้าที่เสียบตัวหนังสือใส่แบบแม่พิมพ์เพื่อการพ่นสี ซึ่งในแผนก [redacted] มีผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวที่ทำหน้าที่ดังกล่าว และหากผู้กล่าวหาลางาน หัวหน้างานจะต้องมาทำงานแทน หรือหากหัวหน้างานติดภารกิจผู้ถูกกล่าวหาต้องจัดหาลูกจ้างอื่นมาทำงานแทน ในแต่ละวันผู้กล่าวหาจะเสียบชิ้นงานได้วันละประมาณ ๘๐๐ ชิ้น ต่อมาผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายชื่อผู้กล่าวหาไปที่แผนก [redacted] แต่ให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่ที่แผนก [redacted] เช่นเดิม และในเดือนมกราคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาไปที่แผนก [redacted] ๒ แต่ให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่ที่เดิม

เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้แจ้งเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยอ้างเหตุผลว่าผู้กล่าวหาลาป่วยในปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖๔ วัน คิดเป็น ๕๑๒ ชั่วโมง และลากิจ จำนวน ๑๖ ครั้ง คิดเป็น ๑๑๔ ชั่วโมง ส่งผลทำให้ผู้กล่าวหาหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการทำงานของฝ่ายผลิต ดังนั้นผู้ถูกกล่าวหาจึงบอกเลิกสัญญาจ้างต่อผู้กล่าวหานับตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป และจ่ายสิทธิประโยชน์ให้ตามที่กฎหมายกำหนด

ในปี ๒๕๖๒ ผู้กล่าวหาได้ลาป่วย จำนวน ๙๙.๕ วัน เนื่องจากผู้กล่าวหาได้ตั้งครุภัณฑ์บุตรคนที่ ๒ และมีภาวะแท้งคุกคาม ทำให้ผู้กล่าวหาที่มีความจำเป็นต้องลาป่วยและหยุดงานตามที่แพทย์สั่ง ซึ่งผู้กล่าวหาได้ยื่นใบรับรองแพทย์ให้กับผู้ถูกกล่าวหาทุกครั้ง และในปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหา มีวันลาป่วย จำนวน ๒๖.๕ วัน เนื่องจากผู้กล่าวหาได้ตั้งครุภัณฑ์บุตรคนที่ ๓ และมีภาวะแท้งคุกคามอีกครั้ง ส่วนในปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหา มีวันลาป่วย จำนวน ๓๐ วัน เนื่องจากได้ติดเชื้อโควิด - ๑๙ ทั้งครอบครัว จึงทำให้ต้องกักตัวและหยุดรักษาตัวจนกว่าจะหาย นอกจากนี้ผู้กล่าวหา ยังมีโรคประจำตัวคือโรคไมเกรน และผู้กล่าวหา ยังเคยตรวจพบและผ่าตัดขี้สัดในมดลูก จำนวน ๒ ครั้ง ในปี ๒๕๕๒ และปี ๒๕๕๘

ในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ลาป่วย จำนวน ๖๔ วัน เนื่องจากแพทย์ได้ตรวจพบว่าผู้กล่าวหา มีเนื้องอกในรังไข่มาตั้งแต่ปลายปี ๒๕๖๔ แต่ยังไม่ได้ผ่าตัดออกทำให้มีอาการมดลูกอักเสบ จึงต้องผ่าตัดเนื้องอก

ที่รังไข่และหยุดพักรักษาตัว แต่แผลผ่าตัดเกิดการติดเชื้อจึงจำเป็นต้องพักรักษาตัวต่อเนื่อง เหตุที่ผู้กล่าวหาไม่ได้ผ่าตัดเนื้องอกที่รังไข่ตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ เนื่องจากมีภาวะต้องเลี้ยงดูบุตรอายุ ๑ ปี ประกอบกับโรงพยาบาลยังไม่สามารถหาวันว่างเพื่อทำการผ่าตัดได้ ผู้กล่าวหาได้รับการผ่าตัดเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ แพทย์ให้ผู้กล่าวหานอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลตั้งแต่วันที่ ๒๓ - ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ และเห็นสมควรให้หยุดพักรักษาตัวต่อถึงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ตามหลักฐานใบรับรองแพทย์โรงพยาบาล [REDACTED] ออกให้เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อมาผู้กล่าวหาได้ไปพบแพทย์ในวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ซึ่งแพทย์ได้ตรวจพบว่าแผลผ่าตัดมีการอักเสบจึงให้ผู้กล่าวหาไปล้างแผลทุกวัน และในวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แพทย์ได้ตรวจพบว่าแผลผ่าตัดอักเสบติดเชื้อเป็นหนอง แพทย์จึงให้ผู้กล่าวหาหยุดงานต่อเนื่องวันที่ ๒๔ - ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ตามหลักฐานใบรับรองแพทย์ของโรงพยาบาล [REDACTED] ออกให้เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และในวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ แพทย์ได้ให้ผู้กล่าวหาลาพักต่ออีก ๔ วัน โดยระบุว่าแผลผ่าตัดอักเสบติดเชื้อ ตามหลักฐานใบรับรองแพทย์โรงพยาบาล [REDACTED] ออกให้เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และในวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ แพทย์ได้ให้ผู้กล่าวหาลาพักต่ออีก ๗ วัน โดยระบุว่าแผลผ่าตัดอักเสบติดเชื้อ ตามหลักฐานใบรับรองแพทย์ของโรงพยาบาล [REDACTED] ออกให้เมื่อวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้กล่าวหาได้ลาป่วยจากอาการมดลูกอักเสบ ผ่าตัดเนื้องอกที่รังไข่ และรักษาตัวเนื่องจากแผลผ่าตัดติดเชื้อทั้งสิ้น จำนวน ๔๘ วัน ซึ่งในปี ๒๕๖๖ และผู้กล่าวหาได้ลาป่วยเนื่องจากสาเหตุอื่นอีกจำนวน ๑๖ วัน ได้แก่ ลาป่วยเนื่องจากโรคประจำตัวโดยปวดศีรษะและไมเกรน จำนวน ๖ วัน ลาป่วยเนื่องจากเป็นไข้หวัดและคออักเสบ จำนวน ๗ วัน และลาป่วยเนื่องจากปวดฟันคุดอักเสบ จำนวน ๓ วัน ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างปีละ ไม่เกิน ๓๐ วัน หากลูกจ้างคนใดลาป่วยเกินกว่าที่กำหนดจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลา และในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาได้ลาถึง จำนวน ๑๔.๒ วัน / ๑๖ ครั้ง / ๑๔๔ ชั่วโมง โดยเป็นการลาไปงานศพแม่ของสามี จำนวน ๔ วัน ส่วนที่เหลือเป็นการลาเนื่องจากมีเหตุจำเป็นและไปทำธุระต่าง ๆ เช่น บุตรป่วย หรือไปประชุมผู้ปกครอง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาถึง โดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๕ วัน และหากลูกจ้างคนใดลาถึงเกินกว่าที่ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนดก็จะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ลา ซึ่งในการลาทุกประเภทผู้กล่าวหาได้ใช้สิทธิการลาตามระเบียบข้อบังคับที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดทุกครั้ง และได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชามาโดยตลอด

ผู้กล่าวหาไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และผู้บังคับบัญชาไม่เคยเรียกผู้กล่าวหาไปพบเพื่อแจ้งว่าผู้กล่าวหาหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้กล่าวหาขอปฏิเสธว่าไม่ได้หย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งงานในแผนกที่ผู้กล่าวหาทำงานมีลักษณะงานที่เป็นงานพื้นฐานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ทักษะ ประสิทธิภาพ และความรู้เฉพาะ ซึ่งลูกจ้างทั่ว ๆ ไป สามารถปฏิบัติได้ และผู้กล่าวหาสามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและกำหนดได้

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

ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [REDACTED] เนื่องจากผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้หักเงินค่าบำรุงสมาชิกให้กับสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ สหภาพแรงงาน

ได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้ถูกกล่าวหา ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน โดยมีได้กำหนดระยะเวลาให้มีผลใช้บังคับไว้

เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗ ในเวลา ๑๔.๐๐ น. ผู้ถูกกล่าวหาได้เรียกผู้กล่าวหาให้ไปพบที่แผนกทรัพยากรบุคคล โดยนาย [REDACTED] ตำแหน่งผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล ได้ยื่นหนังสือเลิกจ้างให้กับผู้กล่าวหา โดยระบุเหตุผลในการเลิกจ้างเนื่องจากการที่ผู้กล่าวหาลาป่วย ในปี ๒๕๖๖ จำนวนมากถึง ๖๔ วัน คิดเป็น ๕๑๒ ชั่วโมง และลากิจ จำนวน ๑๖ ครั้ง คิดเป็น ๑๑๔ ชั่วโมง ซึ่งส่งผลทำให้ผู้กล่าวหาหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการทำงานของฝ่ายผลิต ดังนั้น ผู้ถูกกล่าวหาจึงบอกเลิกสัญญาจ้างต่อผู้กล่าวหา และให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานนับตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป โดยผู้ถูกกล่าวหาได้จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย และค่าบอกกล่าวล่วงหน้า รวมเป็นเงินทั้งสิ้น จำนวน ๒๑๑,๙๓๘ บาท (สองแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยสามสิบแปดบาทถ้วน) และได้โอนเข้าบัญชีธนาคารของผู้กล่าวหาแล้ว เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗

ในปี ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเข้าข่ายหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

๑) สถิติการลาในปี ๒๕๖๖ โดยกำหนดว่าลูกจ้างที่ลาเกิน ๕ วัน ขึ้นไป และลาป่วยเกิน ๓๐ วันขึ้นไป และแนวโน้มการลาซ้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๓

๒) โรคประจำตัวของลูกจ้าง โดยพิจารณาว่าหากลูกจ้างป่วยเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคไต โรคเส้นเลือดในสมองตีบ ซึ่งต้องหยุดรักษาตัวต่อเนื่อง

๓) ผลการประเมินการปรับค่าจ้างประจำปีและการจ่ายโบนัสประจำปี ย้อนหลัง ๕ ปี ของลูกจ้าง ที่ได้เกรด D และเกรด E

โดยพิจารณาจากหลักเกณฑ์ทั้ง ๓ ข้อ หรือในบางกรณีผู้ถูกกล่าวหาอาจจะพิจารณาตามข้อเท็จจริงของลูกจ้างในแต่ละรายเป็นกรณีไปว่าลูกจ้างคนนั้นเข้าหลักเกณฑ์เพียง ๒ ข้อ หรือเข้าหลักเกณฑ์เพียงข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับลูกจ้างทุกระดับและทุกคน ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้มีการหารือกับสหภาพแรงงาน และไม่ได้มีการชี้แจงให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าก่อน ซึ่งมีลูกจ้างที่เข้าหลักเกณฑ์เป็นผู้หย่อนประสิทธิภาพในการทำงานและถูกเลิกจ้าง จำนวน ๔ คน ดังนี้

๑) นางสาว [REDACTED] มีการลาในปี ๒๕๖๖ เกินเกณฑ์ที่กำหนด โดยลาป่วย จำนวน ๑๘๓ วัน และลากิจ จำนวน ๘ วัน ส่วนการลาซ้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึง ปี ๒๕๖๕ ไม่ได้เกินเกณฑ์ที่กำหนด และผลการประเมินย้อนหลัง ๕ ปี อยู่ในเกณฑ์ปกติ แต่เหตุผลที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากนางสาว [REDACTED] ป่วยเป็นโรคเส้นเลือดในสมองตีบ

๒) นางสาว [REDACTED] มีการลาในปี ๒๕๖๖ เกินเกณฑ์ที่กำหนด โดยลาป่วย จำนวน ๘๕.๕ วัน และลากิจ จำนวน ๑๒.๒ วัน และลาซ้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ เกินเกณฑ์ที่กำหนด และมีแนวโน้มการลาเพิ่มขึ้นมาโดยตลอด ผลการประเมินย้อนหลัง ๕ ปี อยู่ในเกณฑ์ปกติ ส่วนใหญ่ได้เกรด D และเกรด E ยกเว้นการประเมินเงินขึ้นประจำปี ๒๕๖๕ ที่ได้เกรด C และนางสาว [REDACTED] ยังป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ต้องฟอกไตสัปดาห์ละ ๒ ครั้ง และต้องใช้เวลาพักฟื้นหลังฟอกไต

๓) นาย [REDACTED] มีการลาป่วยในปี ๒๕๖๖ เกินเกณฑ์ที่กำหนด โดยลาป่วย จำนวน ๖๒.๔ วัน แต่ลากิจเพียง ๔ วัน ส่วนการลาซ้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ มีเฉพาะในปี ๒๕๖๕ เท่านั้น

ที่มีวันลาเกินเกณฑ์ที่กำหนด โดยลาป่วย จำนวน ๖๒ วัน และลากิจ จำนวน ๑๒ วัน ผลการประเมินย้อนหลัง ๔ ปี ได้เกรด E จำนวน ๓ ครั้ง และได้เกรด D จำนวน ๑ ครั้ง นอกนั้นได้เกรด C และนาย [REDACTED] ยังป่วยเป็นโรคไตวายเรื้อรังระยะสุดท้าย ต้องฟอกไตสัปดาห์ละ ๒ ครั้ง และต้องใช้เวลารักษาฟอกไต

๔) นาย [REDACTED] ผู้กล่าวหา มีการลาในปี ๒๕๖๖ เกินเกณฑ์ที่กำหนด โดยลาป่วย จำนวน ๖๔ วัน และลากิจ จำนวน ๑๔.๒ วัน ส่วนการลาที่ย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด แต่มีแนวโน้มการลาเพิ่มขึ้น และมีผลการประเมินย้อนหลัง ๔ ปี อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ส่วนใหญ่ได้เกรด D และเกรด E มีเพียงการประเมินปรับขึ้นค่าจ้างในปี ๒๕๖๔ ที่ได้รับเกรด C โดยผู้กล่าวหาไม่มีโรคประจำตัว

ผู้ถูกกล่าวหาได้พิจารณาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเนื่องจากหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้กล่าวหาพิจารณาจากการลาของผู้กล่าวหาพบว่าการลาจำนวนมาก ถึงแม้ว่าการลาของผู้กล่าวหา เนื่องจากการผ่าตัดเนื้องอกในมดลูกก็ตาม โดยได้มีหนังสือแสดงความห่วงใยต่อสุขภาพของผู้กล่าวหา ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ และมีผลการปฏิบัติงานย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๑ ถึงปี ๒๕๖๖ ค่อนข้างต่ำ ตามข้อมูลในตาราง ดังนี้

ตารางแสดงสถิติการลาของผู้กล่าวหา ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ - ปี ๒๕๖๖

ประเภท การลา	ปี พ.ศ.											
	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ลาป่วย (วัน)	๒	๕	๑๖	๒๘.๕	๔	๒๐	๑๔.๖	๑๙.๕	๑๕.๕	๒๖.๕	๓๐	๖๔
ลา กิจ (วัน)	๐	๑	๕	๕	๔.๓	๖.๑	๖.๑	๑๕.๕	๕	๔	๕	๑๔.๓

ตารางแสดงข้อมูลผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหา ตั้งแต่ปี ๒๕๖๒ - ปี ๒๕๖๖

การประเมิน	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
เงินขึ้นประจำปี	E	E	C	D	E
โบนัสประจำปี	D	D	E	E	E

จากสถิติการลาและผลการปฏิบัติงานย้อนหลังของผู้กล่าวหาทำให้เข้าหลักเกณฑ์เป็นผู้หย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการลาป่วยจำนวนมากของผู้กล่าวหาได้สร้างความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้ถูกกล่าวหา เนื่องจากในวันที่ผู้กล่าวหาลาผู้ถูกกล่าวหาต้องจัดให้หัวหน้างานทำงานแทนที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาไม่เคยดักเตือนผู้กล่าวหาด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร จากการที่ผู้กล่าวหามีการลาป่วยจำนวนมากและได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเกรด E มีเพียงแค่วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ที่นางสาว [REDACTED] ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคลเรียกผู้กล่าวหาไปพบ และได้พูดเรื่องการลาหยุดงาน ลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน และชี้แจงเรื่องความจำเป็นที่ต้องให้ผู้กล่าวหาทำงานไปในแผนก production และผลกระทบของการลาที่มีต่อผู้กล่าวหา ซึ่งผู้กล่าวหาได้เข้าใจ และรับกับนางสาว [REDACTED] ว่าจะไม่หยุดงานถ้าไม่มีเหตุจำเป็น และลงได้ลงชื่อรับทราบตามบันทึกเตือนความจำ ฉบับลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เมื่อปี ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาเคยเลิกจ้างลูกจ้างกรณีหย่อนประสิทธิภาพในการทำงาน คือ นาย [redacted] ตำแหน่งช่างเทคนิค แผนก/ฝ่าย [redacted] เนื่องจากนาย [redacted] มีการลา เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ ในปี ๒๕๖๖ ลาป่วย จำนวน ๕๖ ครั้ง คิดเป็น ๔๓๔ ชั่วโมง และ ๕๔ วัน และมีลา ย้อนหลัง ๓ ปี ดังนี้ ปี ๒๕๖๓ ลาป่วย จำนวน ๒๒ วัน และลากิจ จำนวน ๒๔.๕ วัน ปี ๒๕๖๔ ลาป่วย จำนวน ๖๖.๔ วัน และลากิจ จำนวน ๒๑.๕ วัน และปี ๒๕๖๕ ลาป่วย จำนวน ๕๖ วัน และลากิจ จำนวน ๑๐ วัน และนาย [redacted] มีผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๖ ได้เกรด E ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือแสดงความห่วงใยต่อสุขภาพของนาย [redacted] จำนวน ๓ ฉบับ แต่สุขภาพของนาย [redacted] ก็ยังไม่ดีขึ้น และการลาป่วยก็ไม่มีแนวโน้มจะลดลง ส่งผลให้นาย [redacted] หย่อนประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการทำงานของฝ่ายซ่อมบำรุง ผู้ถูกกล่าวหาจึงเลิกจ้างนาย [redacted] โดยให้พ้นสภาพนับตั้งแต่วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหา และคำชี้แจง แก่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาแล้วเห็นว่าประเด็นที่จะต้องพิจารณาวินิจฉัยว่า ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือไม่ จากข้อเท็จจริงฟังได้ว่า ผู้กล่าวหาเข้าทำงานเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๕ ก่อนถูกเลิกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงาน แผนก [redacted] ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน [redacted] เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อ ผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ผู้ถูกกล่าวหาได้มีหนังสือฉบับลงวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗ เลิกจ้างผู้กล่าวหา ระบุเหตุผลในการเลิกจ้างว่า ในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาลาป่วยจากปัญหาด้านสุขภาพ จำนวน ๖๔ วัน คิดเป็น ๕๑๒ ชั่วโมง และลากิจ จำนวน ๑๖ ครั้ง คิดเป็น ๑๑๔ ชั่วโมง ซึ่งส่งผลทำให้ผู้กล่าวหาหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหาย ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการทำงานของฝ่ายผลิต ให้การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป โดยจ่ายค่าชดเชยและเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ในการพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าข่าย หย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้ถูกกล่าวหาได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- ๑) สถิติการลาในปี ๒๕๖๖ โดยกำหนดว่าลูกจ้างที่ลาเกิน ๕ วัน ขึ้นไป และลาป่วยเกิน ๓๐ วันขึ้นไป และแนวโน้มการลาป่วยย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๓
- ๒) โรคประจำตัวของลูกจ้าง โดยพิจารณาว่าหากลูกจ้างป่วยเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคไต โรคเส้นเลือดในสมองตีบ ซึ่งต้องหยุดรักษาตัวต่อเนื่อง
- ๓) ผลการประเมินการปรับค่าจ้างประจำปีและการจ่ายโบนัสประจำปี ย้อนหลัง ๔ ปีของ ลูกจ้าง ที่ได้เกรด D และเกรด E

ผู้ถูกกล่าวหาจะพิจารณาตามข้อเท็จจริงของลูกจ้างในแต่ละรายเป็นกรณี ๆ ไป หากลูกจ้าง รายใดเข้าข่ายหลักเกณฑ์ทั้งสาม หรือสองข้อ หรือข้อใดข้อข้อหนึ่ง จึงพิจารณาเลิกจ้าง โดยมีลูกจ้างที่เข้า หลักเกณฑ์เป็นผู้หย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและถูกเลิกจ้าง จำนวน ๔ คน รวมผู้กล่าวหา ซึ่งมีลูกจ้าง ที่เข้าหลักเกณฑ์เนื่องจากป่วยเป็นโรคเรื้อรัง จำนวน ๓ คน ส่วนผู้กล่าวหาถึงแม้ไม่ได้ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแต่มีการลา ในปี ๒๕๖๖ เกินเกณฑ์ที่กำหนด โดยลาป่วย จำนวน ๖๔ วัน และลากิจ จำนวน ๑๔.๒ วัน ถึงแม้การลาป่วยย้อนหลัง ตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ ถึงปี ๒๕๖๕ อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีแนวโน้มการลาเพิ่มขึ้น และมีผลการประเมิน

การปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี อยู่ในเกณฑ์ที่ค่าส่วนใหญ่ได้เกรด D และเกรด E โดยได้เกรด E จำนวน ๕ ครั้ง มีเพียงการประเมินปรับขึ้นค่าจ้างในปี ๒๕๖๔ ที่ได้รับเกรด C เดิมผู้กล่าวหาทำงานแผนกควบคุมคุณภาพ ต่อมาเดือนธันวาคม ๒๕๖๑ ผู้กล่าวหาดังกล่าวได้ย้ายให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงาน แผนกที่จัดไว้สำหรับลูกจ้างที่ตั้งครรภ์ ต่อมาผู้กล่าวหาไม่ไหวที่จะทำงานและเลือดออกในมดลูกจึงต้องลาป่วย เพื่อพักรักษาตัวในช่วงครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๒ จึงทำให้ในปี ๒๕๖๒ มีวันลาป่วย จำนวน ๙๙.๕ วัน หลังจาก ลากลดผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานที่ฝ่ายผลิตและเข้ากะตามปกติ แต่เนื่องจากผู้กล่าวหา ได้ลาถึง จำนวน ๕ วัน ติดต่อกัน เพราะสถานรับเลี้ยงเด็กทำบุตรของผู้กล่าวหาขาด ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๒ ผู้ถูกกล่าวหาจึงได้ย้ายให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานฝ่ายสนับสนุนการผลิตมีหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานแผนกต่าง ๆ กรณีที่มีจำนวนลูกจ้างไม่เพียงพอและไม่ต้องเข้ากะ ต่อมาในปี ๒๕๖๔ ผู้กล่าวหาดังกล่าวบุตรคนที่ ๓ และมีภาวะ แท้งคุกคามอีกครั้งจึงต้องหยุดพักรักษาตัวที่โรงพยาบาลประมาณ ๑๓ วัน ทำให้ในปี ๒๕๖๔ มีวันลาป่วย จำนวน ๒๖.๕ วัน ในปี ๒๕๖๕ ผู้กล่าวหาและครอบครัวติดเชื้อโรคโควิด ๑๙ และมีอาการป่วยจากโรคไมเกรน และเนื้องอกในมดลูก ทำให้ในปี ๒๕๖๕ มีวันลาป่วย จำนวน ๓๐ วัน โดยในระหว่างปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานที่แผนกส่วนกลาง แผนกสนับสนุนการผลิต และแผนกจัดซื้อ ซึ่งเป็นไป ตามการพิจารณาของผู้ถูกกล่าวหา ปลายเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายให้ผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงาน การผลิตแผนก [REDACTED] และได้มอบหมายให้ทำหน้าที่เสียบตัวหนังสือใส่แม่แบบพิมพ์เพื่อรอการพิมพ์ ซึ่งในแผนก [REDACTED] มีผู้กล่าวหาเพียงคนเดียวที่ทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งในแต่ละวันผู้กล่าวหาจะเสียบชิ้นงานได้วันละประมาณ ๘๐๐ ชิ้น ในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาลาป่วย จำนวน ๖๔ วัน เนื่องจากเข้ารับการรักษาผ่าตัดเนื้องอกที่รังไข่เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยแพทย์ให้พักรักษาตัวในโรงพยาบาลตั้งแต่วันที่ ๒๓ - ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ และให้หยุดพักรักษาตัวถึงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ต่อมาแผลผ่าตัดเกิดการติดเชื้อจึงจำเป็นต้องหยุดพักรักษาตัวต่อเนื่องจนถึงวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๖๖ รวมวันลาป่วยจากการผ่าตัดมดลูกและแผลอักเสบติดเชื้อ จำนวน ๔๕ วัน และได้ลาป่วย เนื่องจากสาเหตุอื่นอีก จำนวน ๑๙ วัน ได้แก่ ลาป่วยเนื่องจากมดลูกอักเสบ จำนวน ๓ วัน โรคไมเกรน จำนวน ๔ วัน ใช้ชีวิตและคอยอักเสบ จำนวน ๖ วัน ผ่าฟันคุด จำนวน ๓ วัน ถ่ายเหลว จำนวน ๒ วัน และปวดหลัง จำนวน ๑ วัน และลาถึง จำนวน ๑๔.๒ วัน / ๑๖ ครั้ง / ๑๔๔ ชั่วโมง เนื่องจากต้องไปร่วมงานศพแม่ของสามี จำนวน ๔ วัน และมีเหตุจำเป็นและไปทำธุระต่าง ๆ เช่น บุตรป่วย หรือไปประชุมผู้ปกครอง ต่อมาเดือนมกราคม ๒๕๖๗ ผู้ถูกกล่าวหาได้ย้ายผู้กล่าวหาไปที่แผนก [REDACTED] แต่ให้ผู้กล่าวหาปฏิบัติงานอยู่ที่แผนก [REDACTED] เช่นเดิม ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกำหนดให้ลูกจ้างที่ลาป่วยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๓๐ วัน และลาถึงได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน ๕ วัน ซึ่งการลาทุกประเภทผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดและได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าหน้าที่ผู้กล่าวหาผลงาน จำนวนมากได้สร้างความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้ถูกกล่าวหา เนื่องจากในวัน ที่ผู้กล่าวหาผลงานผู้ถูกกล่าวหาต้องจัดให้หัวหน้างานทำงานแทนผู้กล่าวหา

จากข้อเท็จจริงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ ถือได้ว่าผู้กล่าวหาสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก่อนที่ สหภาพแรงงานจะมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อมาทั้งสองฝ่ายสามารถ เสร็จจากตกลงกันได้และจัดทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ไว้ต่อกัน โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับ ซึ่งตามมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน

แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้าไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี โดยผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อวันที่ วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ การเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ผู้กล่าวหาจึงได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เว้นแต่จะได้กระทำความผิดตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แต่ไม่ได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุตามข้อยกเว้นดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ กรณีนี้ผู้ถูกกล่าวหาอ้างเหตุว่าในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาลาป่วยจากปัญหาสุขภาพ จำนวน ๖๔ วัน คิดเป็น ๕๑๒ ชั่วโมง และลากิจ จำนวน ๑๖ ครั้ง คิดเป็น ๑๑๔ ชั่วโมง ซึ่งส่งผลทำให้ผู้กล่าวหาหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จนเกิดความเสียหายต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการการทำงานของฝ่ายผลิต ซึ่งเหตุที่ผู้กล่าวหาไม่วันลาป่วยในปี ๒๕๖๖ เกิน ๓๐ วัน เนื่องจากผู้กล่าวหาเข้ารับการผ่าตัดเนื้องอกที่รังไข่ ซึ่งแพทย์ได้ตรวจพบมาตั้งแต่ปี ๒๕๖๔ และระหว่างที่แพทย์ให้หยุดพักรักษาตัวและพักฟื้นร่างกายจากการผ่าตัดก็ปรากฏว่าผลที่ผ่าตัดเกิดการติดเชื้อและเป็นหนอง จึงทำให้ผู้กล่าวหาต้องหยุดพักรักษาตัวต่อเนื่องจากการผ่าตัดเนื้องอกที่รังไข่เป็นระยะเวลารวม ๔๕ วัน ซึ่งมีเหตุจำเป็นต้องรักษาโรคโดยการผ่าตัดหากไม่ดำเนินการรักษาตามคำวินิจฉัยของแพทย์อาจเป็นอันตรายแก่ชีวิตได้ และเหตุที่ในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาไม่วันลากิจ เกิน ๕ วัน เนื่องจากต้องไปร่วมงานศพแม่ของสามี บุตรป่วย ประชุมผู้ปกครอง หรือทำธุระต่าง ๆ โดยที่การลาป่วยและการลาของลูกจ้างได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง และตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ถูกกล่าวหา หมวดที่ ๗ วันลา และหลักเกณฑ์การลา ได้กำหนดหลักเกณฑ์การลาป่วยและลากิจไว้ คือ ข้อ ๑.๒ พนักงานที่ป่วยติดต่อกัน ตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไป ให้มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบัน ชั้น ๑ หรือสถานพยาบาลทางราชการมาแสดงด้วยทุกครั้ง ข้อ ๑.๓ พนักงานที่ลาป่วยติดต่อกัน ๒ วัน ให้นำหลักฐานที่น่าเชื่อถือว่าป่วยจริงมาแสดงต่อบริษัท หากไม่มีหลักฐานที่น่าเชื่อถือจะถือว่าเป็นการขาดงาน ข้อ ๑.๔ พนักงานที่ลาป่วย ให้แจ้งต่อหัวหน้างานโดยตรงด้วยตนเองหรือแจ้งฝ่ายบุคคล ก่อนเวลา ๐๙.๐๐ น. (กะกลางวัน) หรือ ๒๑.๐๐ น. (กะกลางคืน) ในวันแรกที่ลาป่วย และให้เขียนใบลาป่วยพร้อมหลักฐานในวันแรกที่กลับมาทำงาน ข้อ ๒.๓ การลาป่วยให้ลาล่วงหน้า ๑ วัน ลาก่อนได้ไม่เกิน ๓ วัน และต้องได้รับอนุมัติก่อนการหยุดงาน ยกเว้นกรณีฉุกเฉินให้ลาทันทีที่สามารถแจ้งได้ หรือก่อนเวลา ๐๙.๐๐ น. (กะกลางวัน) หรือ ๒๑.๐๐ น. (กะกลางคืน) ของวันแรกที่ลา และข้อ ๑๔.๑ กรณีที่พนักงานมีเหตุจำเป็นต้องหยุดงานต่อเนื่องเกินสิทธิการลาที่ได้รับแต่ละประเภทแล้วต้องได้รับอนุมัติจากบริษัท ก่อนถึงจะหยุดได้ โดยผู้กล่าวหาได้เสนอใบลาตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาตามสายลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติทุกครั้ง ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาทราบอยู่แล้วว่าผู้กล่าวหา มีเหตุจำเป็นใดในการลาแต่ละครั้ง ซึ่งในปี ๒๕๖๖ ผู้กล่าวหาไม่เหตุจำเป็นทำให้มีจำนวนวันลาป่วยเกิน ๓๐ วัน เนื่องจากต้องเข้ารับการรักษาโรคเนื้องอกที่รังไข่โดยการผ่าตัดตามคำวินิจฉัยของแพทย์ และหากพิจารณาจากประวัติการรักษาและการลาป่วยย้อนหลังพบว่าผู้กล่าวหาไม่มีการเจ็บป่วยและลักษณะอาการของโรคที่เกิดจากความผิดปกติของการมีเนื้องอกที่ในมดลูกมาโดยตลอด กล่าวคือ เข้ารับการการผ่าตัดซิสต์เมื่อปี ๒๕๕๘ มีภาวะแท้งคุกคาม เมื่อปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๔ ตลอดจนมีอาการปวดท้องบ่อยครั้ง และเหตุที่ในปี ๒๕๖๖ มีวันลาป่วยเกิน ๕ วัน เนื่องจากกิจธุระส่วนใหญ่มีเหตุจำเป็นจากการปฏิบัติหน้าที่มารดาที่ต้องดูแลบุตรเมื่อยามเจ็บป่วย หรือการทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองเกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียนของบุตร แม้แต่การทำหน้าที่ภรรยาตามขนบธรรมเนียมประเพณีเมื่อมารดาของสามีเสียชีวิต กรณีผู้ถูกกล่าวหาอ้างว่าผู้กล่าวหาไม่ผล

การปฏิบัติงานย้อนหลัง ๔ ปี ส่วนใหญ่ ได้เกรด D และ เกรด E นั้น เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้แสดงข้อเท็จจริงว่าในแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อใดหรือตัวชี้วัดใดที่มีลักษณะบ่งชี้ว่าผู้กล่าวหาหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและตัวอย่างในแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายโบนัสประจำปีได้ระบุไว้ในตำแหน่งระดับตำแหน่งของผู้กล่าวหา นั้น ผู้ถูกกล่าวหาที่กำหนดให้ส่วนที่ ๑ สมรรถนะตามลักษณะงานมีอัตราส่วนร้อยละ ๕๐ ของการประเมิน และส่วนที่ ๒ การขาด/ลา/มาสาย/วินัยการมีส่วนร่วม มีอัตราส่วนร้อยละ ๕๐ ของการประเมิน ซึ่งสาเหตุที่ผู้กล่าวหาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ส่วนใหญ่ ได้เกรด D และ E อาจจะมีสาเหตุมาจากจำนวนสถิติวันลาของผู้กล่าวหาที่ได้ อีกทั้งหากพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังของลูกจ้างทั้งหมดปรากฏว่ามีลูกจ้างที่ได้เกรด E จำนวน ๕ ครั้ง เช่นเดียวกับผู้กล่าวหา หรือมากกว่า ๕ ครั้ง ขึ้นไป มีจำนวน ๗ คน คือ ลูกจ้างลำดับที่ ๒๐๑, ๒๒๔, ๖๔๓, ๖๘๑, ๗๑๖, ๘๖๑ และ ๑,๑๑๔ ซึ่งถือว่าเข้าข่ายหย่อนประสิทธิภาพในปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดไว้ แต่ผู้ถูกกล่าวหา ก็ได้เลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๗ คน แต่อย่างไรก็ตาม นอกจากนี้ลักษณะงานของแผนก [REDACTED] ที่ผู้กล่าวหาสังกัดอยู่ก่อนถูกเลิกจ้างก็เป็นแผนกที่ผู้ถูกกล่าวหาจัดตั้งขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างในแผนกดังกล่าวมีหน้าที่ช่วยงานแผนกต่าง ๆ หากมีจำนวนคนไม่เพียงพอ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ในแผนก [REDACTED] ทำหน้าที่สับตัวหนังสือใส่แบบแม่พิมพ์เพื่อรอการพิมพ์ ซึ่งลักษณะงานไม่ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์ หรือทักษะฝีมือเฉพาะด้าน และไม่ปรากฏข้อมูลว่าผู้กล่าวหาปฏิบัติงานไม่ได้ หรือไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด หรือสร้างความเสียหายใดให้กับผู้ถูกกล่าวหา มีเพียงอ้างว่าเป็นการสร้างความเสียหายต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานเนื่องจากต้องจัดให้หัวหน้างานทำงานแทนผู้กล่าวหาในวันที่มีการลาเท่านั้น ทั้งไม่ปรากฏว่าผู้กล่าวหา มีร่างกายอ่อนแอ มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าลูกจ้างที่ทำงานในลักษณะเดียวกันอย่างอื่นถือได้ว่าหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้บังคับบัญชาไม่เคยตักเตือนผู้กล่าวหาด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรกรณีที่ผู้กล่าวหา มีการลาป่วยจำนวนมากหรือมีผลการปฏิบัติงานที่ต่ำแต่อย่างใด และการลาป่วยลากิจได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง ดังนั้น ผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยอ้างเหตุหย่อนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นกรณีที่ไม่มีความสมควร การเลิกจ้างจึงไม่เข้าข่ายยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) การเลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๔) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าบริษัท [REDACTED] จำกัด โดยนาย [REDACTED] กรรมการผู้มีอำนาจ ผู้ถูกกล่าวหา เลิกจ้างนาง [REDACTED] ผู้กล่าวหา เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหา รับผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานและมอบหมายงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม แผนก [REDACTED] พร้อมจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

ทั้งนี้ ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้นไป

(ลงชื่อ) [REDACTED] ประธานกรรมการ
(นายอภิญา สุจริตตานันท์)

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายธีรวิทย์ กลั่นเลี้ยง)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นางสาวบษย์รัตน์ กาญจนดิษฐ์)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายจรินทร์ งามสงวนนาม)

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายเดชบุณย์ มาประเสริฐ)

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ
(นายประภาส ชัยพัฒน์)

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

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการและเลขานุการ
(นางสาวรัตเกล้า เชาวลิขิต)
ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หมายเหตุ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้
เป็นอันระงับไป

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

มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน
หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

ฯลฯ

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมหรือของคณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ฯลฯ