



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 ว่าบังคับหรือขู่เชิญโดยทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน 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 ซึ่งไม่น้อยกว่าค่าชดเชยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ [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] ถึงสิทธิของลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องในนามของลูกจ้างซึ่งได้รับแจ้งว่าเป็นสิทธิตามกฎหมายที่สามารถทำได้ 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 บังคับหรือขู่ขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 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 จึงไม่เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา 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  
(นายอภิญญา สุจริตตานันท์)

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

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

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

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

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

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

(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] | ม.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] | ม.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] | ม.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] | ม.ย. ๕๐     | STAFF    | [REDACTED]         |
| ๕๖       | นางสาว [REDACTED] | ม.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

เดิมผู้กล่าวหา ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำนวน 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 และผู้บริหารได้ชี้แจงถึงสถานการณ์สถานะทางเศรษฐกิจของบริษัท 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 ตลาดเห็นว่ายังไม่มีฟื้นตัวในปี 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 มีทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ใช่สมาชิกสหภาพแรงงาน 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 ไม่ปรากฏว่าประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจย่ำแย่ถึงขนาดต้องปรับลดลูกจ้าง 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 ขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ ๗ กลับเข้าทำงาน เพื่อเป็นการเยียวยาผู้กล่าวหาที่ ๗ จากการถูกเลิกจ้างที่ต้องขาดรายได้ระหว่างถูกเลิกจ้าง จึงเห็นสมควรสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหารับผู้กล่าวหาที่ 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. ให้ผู้ถูกกล่าวหารับนาง [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 ภิญญอยง)

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

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

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

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

(ลงชื่อ) ██████████ กรรมการ  
(นายขจรพร 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

บัญชีรายชื่อแนบท้ายคำสั่ง

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

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล       | วันเริ่มงาน | ตำแหน่ง    | อัตราค่าจ้าง (บาท) | ค่าขอ                                        |
|----------|-------------------|-------------|------------|--------------------|----------------------------------------------|
| ๑๕       | นางสาว [REDACTED] | พ.ค. ๕๑     | [REDACTED] | ๒๐, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>จำนวนเงิน ๕๖๐,๐๐๐ บาท |
| ๑๖       | นาย [REDACTED]    | ก.ค. ๕๙     | [REDACTED] | ๑๔, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>จำนวนเงิน ๒๕๐,๐๐๐ บาท |
| ๑๗       | นาย [REDACTED]    | พ.ค. ๖๑     | [REDACTED] | ๑๑, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>จำนวนเงิน ๗๐,๐๐๐ บาท  |
| ๑๘       | นาย [REDACTED]    | ก.ค. ๕๙     | [REDACTED] | ๑๕, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>จำนวนเงิน ๒๖๐,๐๐๐ บาท |
| ๑๙       | นาย [REDACTED]    | พ.ค. ๖๐     | [REDACTED] | ๑๒, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>จำนวนเงิน ๘๗,๐๐๐ บาท  |
| ๒๐       | นาย [REDACTED]    | พ.ค. ๕๖     | [REDACTED] | ๑๓, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>จำนวนเงิน ๑๖๐,๐๐๐ บาท |
| ๒๑       | นางสาว [REDACTED] | พ.ค. ๕๒     | [REDACTED] | ๑๙, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>จำนวนเงิน ๕๒๗,๐๐๐ บาท |
| ๒๒       | นาย [REDACTED]    | พ.ค. ๖๐     | [REDACTED] | ๑๑, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>จำนวนเงิน ๗๐,๐๐๐ บาท  |
| ๒๓       | นางสาว [REDACTED] | มี.ค. ๕๙    | [REDACTED] | ๒๔, [REDACTED]     | ขอให้จ่ายค่าเสียหาย<br>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 เคยได้รับการแต่งตั้งเป็นเลขานุการสหภาพแรงงานและรองประธานสหภาพแรงงาน 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 ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้ง ๕ คน รวมผู้กล่าวหา หยุดงานโดยได้รับค่าจ้างและค่าครองชีพ และไม่ต้องลงชื่อเข้าทำงาน วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตศาลแรงงาน [REDACTED]

[REDACTED] ๑) เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างจำนวน ๕ คน รวมผู้กล่าวหา ปัจจุบันอยู่ระหว่างการพิจารณา ของศาลแรงงาน ต่อมาในวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้ถูกกล่าวหา มีคำสั่งให้ผู้กล่าวหา กลับเข้าปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 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 และมีสถิติการมาทำงาน การขาดงาน การลางาน และมาสาย เป็นจำนวนมาก และมีการทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจ่ายโบนัสประจำปี ผู้ถูกกล่าวหา กำหนดให้ Supervisor เป็นผู้ประเมิน โดยไม่ทราบว่าผู้บังคับบัญชาคนใดเป็นผู้ประเมินในลำดับถัดไปและผู้กล่าวหาเคยเห็นแบบประเมินแต่ไม่ทราบ ว่าได้รับคะแนนเท่าใด ผู้กล่าวหาทราบว่ากรรมการลูกจ้าง จำนวน ๔ คน ที่ถูกคำสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับผู้กล่าวหาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสที่เกรด E เช่นกัน ซึ่งผู้กล่าวหาเห็นว่า ในปี ๒๕๖๖ ตนควรได้รับการประเมินฯ ในระดับเกรด C เนื่องจากไม่มีการขาดงาน ลางาน หรือมาสาย และไม่ได้รับหนังสือเตือน

ที่ผ่านมาผู้ถูกกล่าวหาไม่เคยลั่นแกล้งโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งการปรับค่าจ้าง และการจ่ายโบนัสให้กับผู้กล่าวหาน้อยกว่าลูกจ้างอื่นด้วยเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด แต่ผู้กล่าวหาเห็นว่าในปี ๒๕๖๖ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายโบนัสในเกรด E เนื่องจากถูกสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน 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 รวมผู้กล่าวหาและวันที่ 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 ๒๕ 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 เนื่องมาจากถูกสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ทำให้มีปริมาณผลการปฏิบัติงานน้อยกว่าลูกจ้างอื่น เห็นว่า ไม่อาจรับฟังได้เพราะการที่ผู้ถูกกล่าวหาสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดปฏิบัติงานตามระยะเวลาดังกล่าว ย่อมจะต้องเล็งเห็นความเสียหายอันจะเกิดแก่ผู้กล่าวหาได้ กล่าวคือ เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาจ่ายโบนัสประจำปีปริมาณผลการปฏิบัติงานของผู้กล่าวหาย่อมน้อยกว่าลูกจ้างอื่นที่ปฏิบัติงานตามปกติ ผู้ถูกกล่าวหาที่ต้องยอมรับผลแห่งการที่ผู้กล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับลูกจ้างอื่นที่ปฏิบัติงานให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาด้วย (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ ๓๙๙๖/๒๕๒๔) การที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่คำสั่งให้ผู้กล่าวหาหยุดงานย่อมรู้อยู่แล้วว่า จะไม่ได้รับประโยชน์จากผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะต้องยอมรับผลแห่งการที่ผู้กล่าวหาไม่ได้เข้าทำงานตามคำสั่งของผู้ถูกกล่าวหาเอง มิใช่เป็นเพราะการกระทำของผู้กล่าวหา การกล่าวอ้างดังกล่าวของผู้ถูกกล่าวหาจึงไม่อยู่บนข้อเท็จจริงมีอาจนำมากล่าวอ้างเพื่อแก้ไขผลการประเมินในการจ่ายเงินโบนัสให้ลดลงได้ ซึ่งการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องประเมินผลตามระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริงซึ่งปฏิบัติงานดีหรือไม่ตัวอย่างใดตามแบบประเมิน 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 ชาติสงวนนาม)

(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