

**บทที่ 3**

**พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518**

**แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2534**

# พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

## ความนำ

ประเทศไทยเคยมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาแล้วรวม 3 ฉบับ คือ

1. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติถึงสิทธิในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และที่สำคัญคือข้อกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการนัดหยุดงาน และจัดตั้งสหภาพแรงงานทางฝ่ายลูกจ้างขึ้นได้ แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับได้เพียงปีเศษเท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกมิให้ใช้บังคับไปเมื่อราวปี พ.ศ. 2501 เพราะเป็นพระราชบัญญัติที่ค่อนข้างจะสมบูรณ์และล้าสมัยเกินไปสำหรับประเทศไทย ซึ่งยังไม่เคยมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาก่อนเลยโดยเฉพาะบทบัญญัติในเรื่องการนัดหยุดงาน และการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทำให้เกิดความปั่นป่วนขึ้นโดยลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้อง และนัดหยุดงานกันเป็นจำนวนมาก โดยไม่รู้ว่าเพื่ออะไร มุ่งแต่เพียงการเรียกร้องในสิ่งที่ตนต้องการเท่านั้น จึงทำให้นายจ้างได้รับความเดือดร้อน ระส่ำระสาย เศรษฐกิจตกต่ำและกระทบไปถึงความมั่นคงของประเทศในขณะนั้น รัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี จึงให้ระงับการใช้ไว้ก่อน

2. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 มีเนื้อความคล้ายกับกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 ฉบับแรกในส่วนแรงงานสัมพันธ์ เพียงแต่ให้ยกเว้นสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน

3. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งออกมาในสมัยจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ตราขึ้นใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้มีอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง เป็นต้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2516-2517 ได้มีการเรียกร้องสิทธิเสรีภาพจากผู้ใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รัฐบาลจึงประกาศยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์และให้ออกเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

## บทบัญญัติทั่วไป

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

อธิบาย หมายถึงพระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ยังไม่ใช้บังคับในทันที โดยให้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมาย ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา

มาตรา 3 ให้ยกเลิกข้อ 4 และข้อ 11 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

กิจการที่ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง
- (2) ราชการส่วนภูมิภาค
- (3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
- (4) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา\*

อธิบาย หมายถึงความต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ มิให้ใช้บังคับแก่กิจการดังต่อไปนี้

1. ราชการส่วนกลาง ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่
  - 1.1 สำนักนายกรัฐมนตรี
  - 1.2 กระทรวง
  - 1.3 ทบวงซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวง

1.4 กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

2. ราชการส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่

2.1 จังหวัด

2.2 อำเภอ

3. ราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่

3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2 เทศบาล

3.3 สุขาภิบาล

3.4 องค์การบริหารส่วนตำบล

ราชการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครอยู่แล้ว

เมืองพัทยา ซึ่งมีระบบการปกครองตนเองในรูปแบบการกระจายอำนาจปกครอง อันเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เช่นกัน

4. กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หมายถึงกิจการรัฐวิสาหกิจทุกชนิดที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่อยู่ในข่ายบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้อีกต่อไป โดยที่รัฐวิสาหกิจนั้นหมายถึง

1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือ กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

2) บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวง การเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม 1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ<sup>(1)</sup>

สำหรับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย มาตรา 6 กำหนดให้กิจการของการทำอากาศยานไม่ต้องตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานการทำอากาศยานต้องได้รับความคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

---

(1) ดูพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4

5. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา คือกิจการใดก็ตาม ถ้ามีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกามีให้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็ให้เป็นไปตามนั้น ซึ่งขณะนี้ยังไม่มี

ส่วนกิจการอื่น ๆ ในภาคเอกชนถึงแม้ว่าจะมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ทั้งสิ้น มิได้รับการยกเว้นเหมือนเช่นในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

## คำนิยาม

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่าผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

**อธิบาย** “นายจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน ถ้าให้ทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ นอกจากนี้ยังหมายรวมไปถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน เช่น ผู้จัดการบริษัท เป็นต้น และในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล เช่นเป็นบริษัทจำกัดหรือเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ผู้ที่มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลนั้น เช่น กรรมการผู้จัดการ เป็นนายจ้างตามความหมายนี้ด้วยและให้หมายรวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลเหล่านี้ให้ทำการแทนตนก็ได้ชื่อว่าเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย

“ลูกจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจะเป็นเงินทั้งหมดหรือเป็นเงินและสิ่งของรวมกันก็ตาม ดังนั้นผู้ซึ่งทำงานเพื่อแลกค่าตอบแทนแล้วเป็นลูกจ้างซึ่งเข้าอยู่ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ทั้งสิ้น รวมถึงลูกจ้างตามบ้านด้วย

“สภาพการจ้าง” หมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงร่วมกันไว้ เช่นเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานก่อนที่จะบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ เป็นต้น การทดลองงานเป็นเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน นอกจากนี้สภาพการจ้างยังรวมถึงการกำหนดวันและเวลาทำงานเช่นทำงานกี่วันใน 1 สัปดาห์ วันหยุด และเวลาเริ่มทำงานและเลิกงาน

**ตัวอย่างเช่น** ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ หยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงาน 08.00-17.00 น. เป็นต้น

---

**หมายเหตุ** ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตรงที่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้หมายรวมถึงลูกจ้างที่ทำงานตามบ้านด้วย

นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างด้วย เช่น กำหนดค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน เป็นต้น รวมถึงสวัสดิการในการทำงาน เช่น การให้การรักษายามเจ็บป่วย การจัดน้ำดื่ม ฯลฯ รวมถึงตลอดถึงการเลิกจ้างก็รวมอยู่ในสภาพการจ้างด้วยว่าจะต้องมีวิธีการอย่างไรบ้าง รวมถึงประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เช่นนี้เป็นสภาพการจ้างเช่นกัน ในทางกลับกันหากการเรียกร้องประโยชน์ใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงานของตน ถึงแม้จะเป็นประโยชน์อันเกี่ยวข้องกับตนเองก็ตามก็ไม่ใช่การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**ตัวอย่างเช่น** การเรียกร้องในทางกวมเมือง เช่น ให้ปลดรัฐมนตรี หรือให้รัฐบาลลดค่าไฟฟ้า เป็นต้น หรือ ทำงานการไฟฟ้าเรียกร้องให้ลดราคาข้าว เช่นนี้ไม่ใช่การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติฉบับนี้

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2490/2519** การจัดหาบ้านพักให้ลูกจ้างหรือจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้าง อันอยู่ในความหมายของคำว่า “สภาพการจ้าง” เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นในเรื่องนี้ ย่อมถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงาน

**คำพิพากษาฎีกาที่ 254/2524** ระเบียบของนายจ้างที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีละ 10 วัน และถ้าวันหยุดปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ให้นับวันหยุดเป็นวันลาด้วยไม่ขัดต่อกฎหมาย เพราะให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่าปีละ 6 วันทำงาน

**คำพิพากษาฎีกาที่ 370/2524** นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงแก้ไขวันเวลาทำงานและวันหยุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานและการผลิต

**คำพิพากษาฎีกาที่ 389/2524** นายจ้างอาจกำหนดให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในข้อที่ว่าด้วยวินัย และโทษทางวินัยให้ครอบคลุมถึงความประพฤติส่วนตัวบางประการของลูกจ้างนอกเวลาทำงานได้

**คำพิพากษาฎีกาที่ 418/2524** ลูกจ้างเรียกร้องให้ผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าครองชีพ เป็นการเรียกร้องเอาค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2210/2524** สวัสดิการ หมายถึง การให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ การที่นายจ้างจำหน่ายสุราแม่โขงให้ลูกจ้างในราคาเท่ากับที่จำหน่ายให้แก่สวัสดิการทหาร ซึ่งต่ำกว่าราคาที่จำหน่ายทั่วไป ย่อมเป็นการอนุเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้างอย่างหนึ่ง จึงเป็นสวัสดิการซึ่งเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518 ข้อขัดแย้งเรื่องนี้ย่อมเป็นข้อพิพาทแรงงาน

**คำพิพากษาฎีกาที่ 4460-4462/2530** ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 8 กำหนดว่า จำเลยจะขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างปีละ 1 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน ของทุกปี.... กรณีลูกจ้างคนโตลาภกิจ ลาป่วย ขาดงาน มาสายรวมกันเกินกว่าปีละ 30 วัน นายจ้างจะไม่ขึ้นค่าจ้างให้ ยกเว้นการลาคลอด ลาป่วย ลาเข้าระดมพลราชการทหาร หรือลาป่วยเนื่องจากการทำงานหรือรักษาทรัพย์สินให้กับนายจ้าง เมื่อโจทก์นัดหยุดงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน โดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2529 และกลับเข้าทำงานวันที่ 8 ธันวาคม 2529 การหยุดงานของโจทก์จึงไม่เป็นการขาดงานตามหลักเกณฑ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว แต่การให้บำเหน็จความดีความชอบโดยการขึ้นค่าจ้างให้แก่โจทก์นั้นเป็นสิทธิของจำเลยซึ่งจะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่จำเลยกำหนดไว้

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเฉพาะ จึงไม่เป็นสัญญาะหว่างบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรืออาจเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง กับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นนี้ย่อมเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ต่อไป

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2019-2022/2523** นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้น ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างจะอ้างว่าประกาศและลูกจ้างไม่ได้แย้ง ถือว่าลูกจ้างได้ยินยอมแล้วยังไม่ได้ ประกาศดังกล่าวเป็นการกระทำหรือเจตนาของนายจ้างฝ่ายเดียว ไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1116/2524** นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างทราบว่า การจ่ายเงินสงเคราะห์นั้นจ่ายเพิ่มขึ้นยิ่งกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด และจ่ายโดยมีเจตนาจ่ายตามค่าชดเชย โดยนายจ้างออกประกาศฝ่ายเดียวภายหลังที่โจทก์ออกจากงานแล้วเช่นนี้ ไม่ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**คำพิพากษาฎีกาที่ 4146/2528** ตั้งแต่จำเลยเริ่มดำเนินกิจการ ได้ทำความตกลงกับลูกจ้างว่าหากจำเลยจำเป็นต้องหยุดงาน จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแม้ต่อมามีการยื่นข้อเรียกร้อง โจทก์กับลูกจ้างและจำเลยได้ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็หาได้มีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กรณีไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดงานนั้นด้วยไม่ ข้อตกลงดังกล่าวมีผลผูกพันโจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างในวันที่จำเลยประกาศหยุดงานนั้น



คำพิพากษาฎีกาที่ 556-557/2529 ระเบียบพนักงานบริษัทจำเลย เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงมีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ผู้ถูกลงโทษอาจอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์วินิจฉัยให้รับโทษก็กลับเข้าทำงานตามเดิม จำเลยต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยดังกล่าว

คำพิพากษาฎีกาที่ 955/2529 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯ ข้อ 47 ใช้บังคับสำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างกันแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ส่วนนายจ้างจะมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ย่อมต้องพิจารณาตามข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1110/2525 นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเอาค่าล่วงเวลามารวมอยู่ในค่าจ้างปกติ ข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 833/2530 การที่นายจ้างจัดห้องพักให้ลูกจ้างอยู่อาศัย เป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” เป็นข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับสภาพการจ้าง และไม่อาจตกลงกันได้ไนชั้นเจรจาต่อรองแล้วเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น

“การปิดงาน” หมายถึงการที่ฝ่ายนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากลูกจ้างไม่ยอมตกลงตามเงื่อนไขที่นายจ้างเสนอเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานนั้น จนกว่าจะได้รับการตัดสินชี้ขาดจากผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือศาลแรงงานแล้วแต่ชนิดของงานซึ่งจะอธิบายรายละเอียดต่อไปในเรื่องของการปิดงาน ในภาษาทั่วไปเรียกว่า “การปิดงานงดจ้าง”

“การนัดหยุดงาน” หมายถึงการที่ฝ่ายลูกจ้างไม่ยอมเข้าทำงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากนายจ้างปฏิเสธข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและไม่อาจตกลงกันได้อีกแล้ว จนถึงมาตรการสุดท้ายคือนัดหยุดงานเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างยอมตกลงด้วย

“สมาคมนายจ้าง” เป็นองค์กรของฝ่ายนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกันและสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างด้วยกันและระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

“นายทะเบียน” หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

“พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” คือผู้ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เพื่อทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ที่ตกลงกันไม่ได้ให้ยุติลง

“อธิบดี” หมายความว่าอธิบดีกรมแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันก็คืออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน<sup>(1)</sup>

“รัฐมนตรี” หมายถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นผู้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้

### อำนาจรัฐมนตรี

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ การแต่งตั้งตาม

(1) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

### อำนาจหน้าที่ของสำนักงานทะเบียนกลาง

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงานที่วราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร ด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้

### อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 8 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

---

(1) ดูพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2535  
มาตรา 12

- (2) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- (3) อำนาจหน้าที่อื่น

### **อำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน**

**มาตรา 9** ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้  
คู่กรณีเลือกตั้ง
- (2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรกิจเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อ  
พิพาทแรงงาน

## ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามคำนิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 หมายถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เช่น ในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้าง การกำหนดระยะเวลาทำงาน วันละกี่ชั่วโมง วันหยุดมีกี่วัน ๆ ะไรบ้าง หรือกำหนดให้ลูกจ้างต้องทดลองปฏิบัติงานระยะหนึ่ง ก่อนที่จะบรรจุเข้าทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเป็นการตกลงกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานเท่านั้น หากเป็นการตกลงกันในเรื่องอื่นอันไม่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานไม่เรียกว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนฝ่ายนายจ้างจะเป็นตัวนายจ้างเอง หรือสมาคมนายจ้าง เข้าทำการตกลงกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ย่อมได้เช่นกัน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ถือว่าเป็นการเข้าทำสัญญาผูกพันระหว่างบุคคล ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ถือว่าเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการเรียกร้องเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานของกลุ่มนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง โดยส่วนรวม<sup>(1)</sup>

ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน (ตามมาตรา 12)
2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง (ตามมาตรา 13-19)

ดังจะได้อธิบายเป็นลำดับต่อไป

<sup>(1)</sup>พรเพชร วิชิตชลชัย “คำอธิบายกฎหมายแรงงาน หน้า 150.”

## สถานประกอบการที่ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 10 ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

**อธิบาย** ตามมาตรา 10 วรรคหนึ่ง ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นสถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างไม่ถึง 20 คนก็ไม่จำเป็นต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ จึงสรุปได้ว่าข้อพิพาทแรงงานซึ่งเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนการปิดงานและการนัดหยุดงานนั้น จะกระทำได้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปทั่วราชอาณาจักร อันถือเป็นสถานประกอบการที่อยู่ภายใต้บังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับปัจจุบัน

วรรคสอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น หากเป็นการตกลงกันปากเปล่าหรือทางโทรศัพท์ ไม่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่มีผิดตามกฎหมาย คือตกเป็นโมฆะนั่นเอง

วรรคสาม ในกรณีที่ไม่เป็นการแน่ชัดว่าสถานประกอบการนั้นได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้หรือไม่ มาตรา 10 วรรค 3 กำหนดให้ถือเอาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยอนุโลม หากไม่ปรากฏว่าสถานประกอบการนั้นมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอีกด้วย ถือว่าการจัดตั้งสถานประกอบการนั้นขัดต่อกฎหมายอย่างชัดแจ้ง จะต้องถูกลงโทษตามกฎหมายต่อไป

**ข้อความที่ต้องมีในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง**

มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง

(6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**อธิบาย** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของฝ่ายนายจ้างที่ทำกับฝ่ายลูกจ้างนั้น ต้องกำหนดข้อความทั้ง 7 ข้อตามมาตรา 11 ข้างต้นบรรจุเข้าไว้เป็นอย่างน้อย ถ้ามีการกำหนดข้อความมากกว่านั้นย่อมได้ แต่หากกำหนดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดข้างต้นย่อมไม่ได้ เป็นการขัดต่อกฎหมาย

### ระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ

**มาตรา 12** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

**อธิบาย** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น โดยปกติมีผลใช้บังคับได้ภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน คือภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้แล้ว ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ อย่างไรก็ดี เพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์และสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง เป็นต้น ดังนั้นมาตรา 12 ซึ่งกำหนดว่านายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีผลบังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ และในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมิได้กำหนดระยะเวลาในการมีผลใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอาไว้

**มาตรา 12** วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

**วรรคสอง** กรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิขอตกลงเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ หากทั้ง 2 ฝ่ายทำเฉยไม่สนใจแต่อย่างใด มาตรา 12 วรรคสอง กำหนดให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปีโดยปริยาย ทุก ๆ คราวไป

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1245/2522** ลูกจ้างของโจทก์ยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้าง และสวัสดิการ ผลที่สุดผู้แทนฝ่ายโจทก์กับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทำความตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงกันได้ บันทึกนี้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อข้อตกลงนี้มีได้กำหนดระยะเวลาไว้ จึงมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่าในกรณีจำเป็นต้องยุบหรือเลิกกิจการแผนกใด นายจ้างรับจะพิจารณาหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง ยกเว้นกรณีลูกจ้างมีความผิดตามข้อบังคับของบริษัทหรือกฎหมายแรงงาน ดังนี้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิใช่เป็นเพียงสัญญาอุปกรณ์ของสัญญาจ้างแรงงาน จึงหาผลว่าเมื่อโจทก์เลิกกิจการแผนกหนึ่งของโจทก์และบอกเลิกการจ้าง สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับลูกจ้างสิ้นสุดลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงสิ้นผลไปโดยปริยายไม่

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2746/2527** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิม (ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2524) มิได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับก่อนครบ 1 ปี โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ข้อเรียกร้องบางข้อตกลงกันได้ตามบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2525 ซึ่งข้อตกลงฉบับใหม่ ข้อ 12 มีข้อความว่า “ข้อตกลงฉบับอื่นที่ใช้อยู่ก่อนนี้หากขัดหรือแย้งหรือเหมือนข้อตกลงฉบับนี้ในข้อใดข้อหนึ่งให้ใช้ข้อตกลงฉบับนี้แทน” เมื่อข้อตกลงฉบับใหม่มิได้ตกลงเกี่ยวกับเรื่องปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้ลูกจ้างไว้ด้วย ข้อตกลงเรื่องการปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อตกลงฉบับเดิม จึงไม่ขัดหรือแย้งหรือเหมือนกับข้อตกลงฉบับใหม่ อีกทั้งข้อตกลงฉบับใหม่ก็มิได้ระบุไว้ด้วยว่า ข้อตกลงฉบับอื่นที่ได้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฉบับนี้ให้มีผลต่อไปหรือไม่อย่างไร ข้อตกลงฉบับเดิมจึงยังมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเป็นคราว ๆ อีกคราวละ 1 ปี

## **ขั้นตอนในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง**

### **การแจ้งข้อเรียกร้อง**

**มาตรา 13** การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไปแล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา และระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

**อธิบาย** เมื่อฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยังอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อขอเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การขอปรับเงินเดือน ปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น และการขอเปลี่ยนแปลงวัน-เวลาทำงาน เป็นต้น ในกรณีที่การตกลงเกี่ยวกับสภาพบังคับที่มีอยู่ต่อกันนั้นสิ้นสุดลงแล้วเช่นนี้ ฝ่ายใดเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องทำเป็นหนังสือแจ้งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งเท่านั้น การยื่นข้อเรียกร้องที่มีได้ทำเป็นหนังสือ จะไม่ถือเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในวรรคหนึ่งของมาตรา 13 นี้

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยังฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างจะต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาฝ่ายนายจ้างไปในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องนั้น โดยระบุชื่อของตนเองเป็นผู้เข้าร่วมเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมเจรจาก็ได้ ในกรณีที่นายจ้างตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจาแทนตน ผู้แทนนั้นจะต้องอยู่ในตำแหน่งกรรมการผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง ซึ่งน่าจะเป็นลูกจ้างระดับผู้อำนวยการ, ผู้จัดการ, สมุหบัญชี เป็นต้น กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างนี้ จะต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน (วรรคสอง มาตรา 13)

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง มีขั้นตอนมากกว่าฝ่ายนายจ้างหลายประการ กล่าวคือ หากลูกจ้างประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องไปยังฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับการขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเรียกร้องนั้นจะต้อง

1. มีรายชื่อ
2. มีลายมือชื่อ (ลายเซ็น)



ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

**ตัวอย่างเช่น** โรงงานแห่งหนึ่งมีลูกจ้าง 300 คน ลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยังนายจ้างได้ต้องมีรายชื่อลูกจ้างต่อท้ายข้อเรียกร้องของตน พร้อมทั้งลายเซ็นเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 45 คน ซึ่งจะยื่นข้อเรียกร้องนั้นได้ ซึ่งแตกต่างกับกรณีของฝ่ายนายจ้างที่ไม่ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อประการใด และไม่มีการกำหนดเปอร์เซ็นต์ของการมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเสมือนเช่นฝ่ายนายจ้างแต่อย่างใดเช่นกัน

ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเพื่อเข้าร่วมเจรจากับฝ่ายนายจ้างไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนที่จะเข้าร่วมเจรจาจำนวนไม่เกิน 7 คนลงในข้อเรียกร้องนั้นด้วย และยื่นไปพร้อมกับข้อเรียกร้องนั้นพร้อมกันเลยทีเดียว ถ้าลูกจ้างยังมีได้เลือกผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมเจรจา ลูกจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องนั้นไปยังฝ่ายนายจ้างได้ก่อน แล้วทำการเลือกตั้งผู้แทนไม่เกิน 7 คน และส่งรายชื่อผู้แทนของตนที่ได้มานั้นตามไปที่หลังโดยเร็วที่สุดย่อมทำได้เช่นกัน (ตามวรรคสามของมาตรา 13)

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับหมายคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (วรรคสี่)

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2607-2608/2527** เมื่อโจทก์กับพวกยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 13 มีลายมือชื่อผู้แจ้งเรียกร้องไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ย่อมเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แม้ต่อมาจะมีลายมือชื่อผู้แจ้งข้อเรียกร้องเพิ่มขึ้นก็หาทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับถูกต้องตามกฎหมายไม่

**คำพิพากษาฎีกาที่ 862/2529** นายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 13 วรรคแรก ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ไม่มีข้อยกเว้นว่าการยื่นข้อเรียกร้องสามารถทำเป็นข้อเสนอในการเจรจาได้

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2498/2529** การที่จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาเกษียณอายุของพนักงานจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิมที่ถือเอาวันที่ 31 ธันวาคมของปีที่พนักงานผู้นั้นครบ 60 ปีบริบูรณ์ มาเป็นวันแรกของเดือนถัดจากเดือนที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบ จำเลยเพียงแต่พิมพ์คู่มือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่แจกจ่ายให้กับพนักงานได้ศึกษาก่อนเท่านั้น ไม่ถือว่า

เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคแรก

### การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

**มาตรา 14** การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้ง กำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน หรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ผู้แทนลูกจ้าง

**อธิบาย** ลูกจ้างจะจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประenom ข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งให้แทนตนก็ได้ จำนวนผู้แทนจะต้องเป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่รวมแล้วต้องไม่เกินกว่า 7 คน สิ่งสำคัญก็คือผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นผู้แทนของ ฝ่ายลูกจ้างที่จะไปเจรจากับฝ่ายนายจ้างนั้นจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น คือเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือโรงงานนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการ ของสหพันธ์แรงงานซึ่งลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นเป็นสมาชิกอยู่ แม้ไม่ใช่ลูกจ้างใน บริษัทหรือโรงงานนั้นโดยตรงก็ตาม ส่วนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนั้นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง (คือผู้ที่ทำงานทั้งหมดอยู่ในบริษัทหรือโรงงานที่มีการยื่นข้อเรียกร้องนั้น) มีสิทธิ ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนของตน

### กรณีที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง

**มาตรา 15** สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวน ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและ ลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็น สมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐาน

ทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงาน  
ประνομข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงาน  
ประνομข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประνομ  
ข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น  
บางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจัดให้มี  
การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

**อธิบาย** สมาคมนายจ้างของฝ่ายนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานของฝ่ายลูกจ้างอาจยื่นข้อเรียกร้อง  
ตามมาตรา 13 ต่อกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ ในกรณีที่สหภาพแรงงาน  
เป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยตรงจะต้อง  
มีอยู่ในสหภาพแรงงานนั้นไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 หรือร้อยละ 20 ของจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ  
ข้อเรียกร้องในโรงงานหรือบริษัทที่ทำข้อเรียกร้องนั้น (วรรคหนึ่ง มาตรา 15)

กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างตามวรรค 1 นั้น ข้อเรียกร้องนั้น  
ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องระบุต่อท้ายข้อเรียกร้อง  
ต่างกับกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องเอง (วรรคสอง มาตรา 15)

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็น  
สมาชิกรับจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน  
ที่เกี่ยวข้องอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง  
เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวง  
ว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงาน  
ประνομข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงาน  
ประνομข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ อันเป็นการแสดงว่าสหภาพแรงงานนั้น  
ไม่มีสิทธิเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้าเจรจากับฝ่ายนายจ้างเพราะมีสมาชิกไม่ครบตามที่ระบุไว้  
ในวรรค 1 นั้นเอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประνομ  
ข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่าลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วน  
ไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นอีกด้วย

มาตรา 15 วรรคสามให้อำนาจพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานมีสิทธิจัดให้มีการ  
ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างจำนวนไม่เกิน 7 คนตามมาตรา 13 (วรรคสี่ มาตรา 15)

## การรับข้อเรียกร้องและการเจรจา

**มาตรา 18** เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทน เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน สามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

**อธิบาย** เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งได้รับข้อเรียกร้องของฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้อง นั้นแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทน เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยไม่ชักช้า และมาตรา 16 กำหนดให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้รับข้อเรียกร้องนั้น เป็นต้นไป

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3548/2525** การแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนของฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 นั้น กฎหมายมิได้กำหนดว่าจะต้อง กระทำในรูปแบบใด เพียงแต่บังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้นหนังสือมอบอำนาจที่จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 1 มอบอำนาจให้ลูกจ้างจำเลยสองคนมาเป็นผู้แทนใน การเจรจาดตกลงกับฝ่ายเรียกร้องจึงใช้บังคับได้ แม้หนังสือมอบอำนาจดังกล่าวจะมีได้ปิดอากรแสตมป์ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ

## การแต่งตั้งที่ปรึกษา

**มาตรา 17** นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทน ของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่งต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด และต้องยื่นคำขอและได้รับการ จดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้ว จึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตน ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทน เมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลังและให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

**อธิบาย** นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแต่งตั้งที่ปรึกษาของฝ่ายตนเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้แทนของตนในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ตามมาตรา 13) หรือ ในระหว่างเจรจาดตกลงกัน (ตามมาตรา 16) ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละ 2 คน (มาตรา 17 วรรคหนึ่ง)

ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด ซึ่งตามประกาศ กรมแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษา และวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียน ลงวันที่

7 มีนาคม 2534 ได้กำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษานายจ้างและที่ปรึกษาลูกจ้างไว้ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) อายุตั้งแต่ยี่สิบห้าปีขึ้นไป
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนวิกลจริต คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง
- (5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และความผิดนั้นไม่เป็นที่เสื่อมเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่ปรึกษา
- (6) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอกการลงโทษแล้ว
- (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) เป็นบุคคลที่เลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (9) เป็นกรรมการสภาองค์การนายจ้างหรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างหรือเป็นผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรองและทำความเข้าใจตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และผ่านการอบรมหรือสัมมนาตามหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ซึ่งกรมแรงงานเป็นผู้จัด ยกเว้นผู้ผ่านการอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์หรือหลักสูตรนักแรงงานสัมพันธ์ซึ่งกรมแรงงานเป็นผู้จัดก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ
- (10) ต้องให้คำปรึกษาแนะนำที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์หรือไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (11) ต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานแรงงานสัมพันธ์ตามมติของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2532

นอกจากจะมีคุณสมบัติข้างต้นแล้ว ผู้นั้นจะต้องยื่นคำขอจดทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กองแรงงานสัมพันธ์ สำหรับในส่วนภูมิภาคให้ยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และได้รับจดทะเบียนจากอธิบดีแล้ว จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้ (มาตรา 17 วรรคสอง)

อนึ่ง ผู้นั้นคำขอจดทะเบียนที่ปรึกษาจะต้องยื่นเอกสารประกอบ ดังนี้

- (1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรประจำตัวพนักงานองค์การของรัฐจำนวนหนึ่งฉบับ
- (2) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวนหนึ่งฉบับ
- (3) สำเนาใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนกรรมการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างจำนวนหนึ่งฉบับ
- (4) สำเนาหลักฐานการผ่านการอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือหลักสูตรนักแรงงานสัมพันธ์ที่กรมแรงงานเป็นผู้จัด จำนวนหนึ่งฉบับ
- (5) รูปถ่ายครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาดสองนิ้ว ซึ่งถ่ายมาแล้วไม่เกินหกเดือน จำนวนสองรูป

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้แต่งตั้งที่ปรึกษาของฝ่ายตน ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาของฝ่ายตนจำนวนไม่เกิน 2 คน ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบโดยแจ้งไว้ต่อท้ายข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือแจ้งในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาซึ่งส่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งในภายหลังก็ได้ และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้ (มาตรา 17 วรรคสาม)

**ระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษา**

มาตรา 17 ทวิ<sup>(1)</sup> ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 จะมีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียนที่ปรึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาตามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้าง หรือเป็นที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกเมื่อพ้นสองปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา

**อธิบายน** ผู้ที่ได้รับการจดทะเบียนให้เป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาของลูกจ้างตามมาตรา 17 จะมีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนด 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน แต่ที่ปรึกษานั้นอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนด 2 ปีก็ได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนดในเวลาใดก็ตาม (มาตรา 17 ทวิ วรรคสอง)

บุคคลที่ถูกอธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดนั้น จะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกครั้งเมื่อพ้น 2 ปีนับแต่วันที่อธิบดีให้พ้นจาก

---

(1)แก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

การเป็นที่ปรึกษา ถ้าผู้นั้นกลับเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนด

**บทกำหนดโทษ มาตรา 129 ทวิ** ผู้ใดกระทำความผิดเป็นที่ปรึกษานายจ้าง หรือที่ปรึกษาลูกจ้าง โดยไม่ได้รับการจดทะเบียนตามมาตรา 17 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

### **การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการจดทะเบียนข้อตกลงฯ**

**มาตรา 18** ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาดังน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง มาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

**อธิบาย** ข้อ 18 นี้เป็นกรณีที่มีการตกลงกันได้ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายหลังจากมีการเจรจาแล้ว ให้นายจ้างหรือลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ตกลงร่วมกันนั้นทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี ว่าใครเป็นผู้แทนเข้าเจรจาดังกล่าว เมื่อทำเสร็จแล้วให้นายจ้างติดประกาศข้อตกลงนั้นไว้ในที่เปิดเผย เช่น หน้าบริษัท หน้าประตูทางเข้าโรงงาน หรือที่บอร์ดประกาศของบริษัท ซึ่งเป็นสถานที่ที่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นทำงานอยู่ การประกาศนั้นต้องปิดไว้อย่างน้อย 30 วัน โดยให้เริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง)

นายจ้างจะต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้จัดทำแล้วตามวรรคหนึ่งไปจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกันเป็นต้นไป (วรรคสอง มาตรา 18)

**บทลงโทษ มาตรา 130** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือมาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

## ผลผูกพันของข้อตกลงฯ

**มาตรา 19** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

**อธิบาย** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ตกลงกันใหม่นี้ จะมีผลผูกพันและใช้บังคับได้กับนายจ้างและลูกจ้างที่ได้ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนถึงมีผลผูกพันกับลูกจ้างซึ่งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายตนเข้าร่วมในการเจรจากับอีกฝ่ายหนึ่งด้วย ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมเรียกร้องตั้งแต่ต้น หรือไม่ได้ลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนโดยทั่วไปแล้วจะไม่ได้รับสิทธิตามข้อตกลงใหม่แต่อย่างใด (มาตรา 19 วรรคหนึ่ง)

หากลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งเข้าเป็นตัวแทนร่วมเจรจาแทนลูกจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่นี้มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างและนายจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทั้งหมด

ถ้าเป็นผู้แทนลูกจ้างเป็นผู้เจรจากับฝ่ายนายจ้างเองและมีลูกจ้างเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นเกินกว่า 2 ใน 3 ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่นี้มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนในกิจการนั้น (ซึ่งรวมถึงลูกจ้าง 1 ใน 3 ที่ไม่ได้เข้าร่วมเรียกร้องด้วย)

กรณีถ้าสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนลูกจ้างเข้าร่วมเจรจากับนายจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน และสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นมีเกินกว่า 2 ใน 3 ของสมาชิกทั้งหมด ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่นี้มีผลผูกพันต่อนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอยู่ในกิจการนั้นหมดทุกคนด้วย

ในกรณีที่มิใช่ลูกจ้างเข้ามาทำงานใหม่ภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่นี้มีผลใช้บังคับให้ถือว่ามิใช่ผลผูกพันต่อลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่ในภายหลังนั้นด้วย

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2914-2915/2523** ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้กับนายจ้างว่าถ้าลูกจ้างผู้ใดมีผลงานไม่เป็นที่พอใจอย่างยิ่ง



หรือมีผลงานไม่ดีติดต่อกันเป็นเวลานานอาจถูกปลดจากงานได้ ดังนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวย่อมมีผลผูกพันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 19

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3424/2524** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลย มีความว่า นายจ้างตกลงขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำที่ทำงานครบ 180 วันทุกคน วันละ 4 บาท โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน 2518 ฝ่ายลูกจ้างจะไม่เรียกร้องขึ้นค่าจ้างอีกจนถึงกำหนดการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปี ดังนี้ หมายความว่าลูกจ้างที่ทำงานครบ 180 วัน ในวันทำข้อตกลงคือวันที่ 20 กันยายน 2518 จะได้ขึ้นค่าจ้างวันละ 4 บาท โดยเริ่มขึ้นค่าจ้างให้ในวันที่ 21 กันยายน 2518 ไม่มีข้อความตอนใดมีความหมายว่านายจ้างจะต้องขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกต่อไปทุกปี เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงโดยขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างใน พ.ศ. 2518 แล้ว กรณีจึงไม่มีเหตุที่โจทก์จะเรียกร้องให้จำเลยขึ้นค่าจ้างอีก

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2821/2525** บทบัญญัติมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มิได้บังคับเด็ดขาดว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ผลผูกพันแต่เฉพาะลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมเจรจาเท่านั้น ดังนั้น เมื่อนายจ้างมีเจตนาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับพิพาทมีผลผูกพันลูกจ้างเป็นการทั่วไป ลูกจ้างผู้ที่เข้ามาทำงานในภายหลังจากมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าวก็มีสิทธิได้รับประโยชน์จากข้อตกลงนั้นด้วย

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5928/2530** ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วรรคท้าย กำหนดว่า “และให้มีผลเฉพาะบรรดาพนักงานที่ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้านในวันทำข้อตกลงนี้” ข้อความดังกล่าวมีความชัดเจนว่า ข้อตกลงนี้ไม่มีผลถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ที่หน่วยงานอื่นในวันทำข้อตกลงด้วย เมื่อปรากฏว่าในวันทำข้อตกลง โจทก์ที่ 4 มิได้ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้าน โจทก์ที่ 4 จึงไม่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงดังกล่าว

#### **ห้ามทำสัญญาจ้างขัดกับข้อตกลงฯ**

**มาตรา 20** เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

**อธิบาย** ภายหลังจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ตลอดเวลาที่ข้อตกลงนั้นยังมีผลใช้บังคับอยู่ (ตามมาตรา 12) ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือห้ามขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างในระหว่างที่ยังอยู่ในระยะเวลาที่มีผลใช้บังคับอยู่ เว้นแต่การทำสัญญาจ้าง  
แรงงานนั้นจะให้คุณแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมเช่นนี้ มาตรา 20 อนุโลมให้นายจ้างทำได้

**คำพิพากษาฎีกาที่ 236/2522** จำเลยออกระเบียบการรับเงินบำนาญในระหว่างที่โจทก์  
ทำงานอยู่ ต่อมาจำเลยออกระเบียบการรับบำนาญใหม่ หลังจากนั้นโจทก์ออกจากงาน โจทก์  
ก็มีสิทธิรับบำนาญตามระเบียบฉบับแรก จำเลยแก้ไขไม่ได้นอกจากเป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า  
ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2019/2022/2523** นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลง  
เดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้น  
ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างจะอ้างว่าประกาศและลูกจ้าง  
ไม่ได้แย้ง ถือว่าลูกจ้างได้ยินยอมแล้วยังไม่ได้ ประกาศดังกล่าวเป็นการกระทำหรือเจตนา  
ของนายจ้างฝ่ายเดียว ไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3158/2524** ระเบียบและวิธีปฏิบัติซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ  
การจ้างอันออกมาภายหลังซึ่งลูกจ้างไม่ยอมรับและจำเลยไม่นำสืบถึง จะนำมาใช้แก่กรณีของ  
ลูกจ้างที่เกิดขึ้นก่อนหาได้ไม่

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1587/2527** เมื่อจำเลยออกระเบียบของจำเลยเกี่ยวกับการกำหนดอัตรา  
เงินเดือนประจำตำแหน่งของพนักงานมาใช้บังคับ โจทก์ก็รับเงินเดือนตามระเบียบดังกล่าว  
ตลอดมาโดยมิได้โต้แย้ง แสดงว่าอัตราเงินเดือนใหม่ตามระเบียบดังกล่าวนั้น เป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า  
บัญชีอัตราเงินเดือนตามระเบียบเดิม ดังนั้นเมื่อโจทก์ครบเกษียณอายุแล้ว จะมาอ้างว่าระเบียบข้อบังคับ  
ดังกล่าว บัดนี้กลับไม่เป็นคุณแก่โจทก์ไม่ได้

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3389/2528** สัญญาจ้างแรงงานซึ่งจะถือว่าเป็นการขัดต่อระเบียบ  
ข้อบังคับของนายจ้างหรือขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันจะทำให้สัญญาจ้าง  
ไม่มีผลใช้บังคับ ได้แก่การทำสัญญาจ้างซึ่งมีข้อตกลงหรือเงื่อนไขผิดไปจากระเบียบข้อบังคับ  
ของนายจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ข้อ  
บังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ไม่มีข้อใดกำหนดหรือระบุเป็นข้อห้ามว่ามีให้โจทก์ทำสัญญา  
จ้างลูกจ้าง โดยกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ การที่โจทก์จะจ้างพนักงานซึ่งผ่านพ้นการทดลองปฏิบัติงาน  
มาแล้วเป็นพนักงานทั่วไปหรือไม่ เป็นเรื่องที่ตกลงว่าจ้างกันอีกชั้นหนึ่ง โจทก์ย่อมมีอำนาจ  
ทำสัญญาจ้างลูกจ้างโดยตกลงกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืน  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

บทกำหนดโทษ มาตรา 130 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือมาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

## สรุปขั้นตอนดำเนินการเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

### 1. การดำเนินการจัดทำข้อตกลง

1.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ เพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก่อีกฝ่ายหนึ่งได้ (มาตรา 13 วรรคหนึ่ง)

ในกรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 13 วรรคสาม)

ในกรณีสหภาพแรงงานเป็นฝ่ายแจ้ง สหภาพแรงงานต้องมีสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 15 วรรคหนึ่ง)

1.2 การเจรจา ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอาจตั้งตัวแทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาได้ไม่เกินฝ่ายละ 7 คน (มาตรา 13 วรรคสาม) และตั้งที่ปรึกษาได้ฝ่ายละไม่เกิน 2 คน (มาตรา 17)

เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16)

1.3 ข้อตกลง เมื่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ ก็ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง)

นายจ้างต้องประกาศข้อตกลงฯ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง) และนำข้อตกลงฯ ไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีฯ มอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

### 2. ผลของข้อตกลง ข้อตกลงฯ มีผล 3 ประการดังนี้

2.1 ระยะเวลา ข้อตกลงนั้นอาจมีผลใช้บังคับตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย หรือมีผลตามที่กฎหมายกำหนด

(ก) ผลตามเจตนา ข้อตกลงฯ มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ (มาตรา 12 วรรคหนึ่ง)

(ข) ผลตามกฎหมาย ถ้ามิได้ตกลงกำหนดระยะเวลาไว้ ข้อตกลงฯ มีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี (มาตรา 12 วรรคหนึ่ง)

อย่างไรก็ตาม ถ้าระยะเวลาของข้อตกลงสิ้นสุดลง และมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ข้อตกลงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (มาตรา 12 วรรคสอง)

2.2 ผูกพันใคร ข้อตกลงมีผลผูกพันฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือมีผลต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทุกคน

(ก) ผลต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ข้อตกลงมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจาทุกคน (มาตรา 19 วรรคหนึ่ง)

(ข) ผลต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทุกคน ข้อตกลงที่ทำขึ้นในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน (มาตรา 19 วรรคสอง)

2.3 ผลต่อสัญญาจ้างแรงงาน ห้ามมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฯ เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20)

## ข้อพิพาทแรงงานและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อเกิดการขัดแย้งขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และได้มีการเจรจากันภายในระยะเวลาตามที่ มาตรา 16 ได้กำหนดไว้แล้ว หรือมิได้มีการเจรจากันแต่อย่างใดภายในระยะเวลาที่มาตรา 12 ได้กำหนดไว้ก็ตาม ถือได้ว่ามีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นแล้ว และไม่อาจตกลงกันได้ระหว่างเอกชนต่อเอกชน ด้วยกันแล้วจึงจำเป็นที่รัฐในฐานะผู้ปกครองดูแลความสงบสุขของประชาชนจะต้องยื่นมือเข้ามาเกี่ยวข้องโดยใช้อำนาจของรัฐที่มีอยู่เหนือตนเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยและตัดสินข้อพิพาทแรงงานนั้น เพื่อให้ยุติเสร็จสิ้นลงด้วยความพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยมีมาตรการหลายด้าน อาทิเช่น

- ก. จัดให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าทำการไกล่เกลี่ย
- ข. ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา
- ค. ตั้งผู้ชี้ขาดตัดสินข้อพิพาท
- ง. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตัดสินชี้ขาด
- จ. ฟ้องศาลแรงงานให้พิจารณาคำชี้ขาดดังกล่าวอีกด้วย

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายพิเศษ ที่เรียกว่า “กฎหมายเอกชนกึ่งมหาชน” เพราะมีทั้งการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนต่อเอกชนในฐานะเท่าเทียมกัน และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐที่มีอำนาจเหนือเอกชนกับเอกชนนั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดเรื่องลูกกลามใหญ่โตจนแก้ไขไม่ได้ในภายหลัง จึงเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับความมั่นคงของรัฐเป็นอย่างมาก เพราะประชากรส่วนใหญ่ของประเทศเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั้งสิ้น หากรัฐไม่อาจแก้ไขปัญหานี้ได้แล้วจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนให้กับประเทศและสันคลอนเสถียรภาพของประเทศเป็นอย่างมากได้ในภายหลัง

รัฐจึงได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานนี้โดยเร็ว และให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความมากที่สุด โดยกำหนดเป็นรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เมื่อปี พ.ศ. 2518 โดยกล่าวถึงขั้นตอนในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีการระงับ

ข้อพิพาทแรงงานในกิจการต่าง ๆ ในลักษณะและรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งนักศึกษาจะได้ทราบ ในบทนี้และในความเป็นจริงนั้นขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดในกฎหมายฉบับนี้จะสัมฤทธิ์ผลและ ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริงหรือไม่นั้น จึงเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาค้นคว้า กันต่อไป

### **การเกิดข้อพิพาทแรงงานและการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ**

**มาตรา 21** ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พนักงานกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

**อธิบาย** ภายหลังจากที่มีการเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างภายใน 3 วัน ตาม มาตรา 16 แล้วตกลงกันไม่ได้ หรือมิได้มีการเจรจากันภายในกำหนดดังกล่าวก็ตาม ถือได้ว่า มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว และไม่อาจตกลงกันได้อีกต่อไปแล้ว มาตรา 21 กำหนดให้ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตั้งแต่ต้นนั้นต้องรีบทำหนังสือแจ้งไปยังกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่ เวลาที่ไม่อาจตกลงกันได้ นั้น หรือนับแต่เวลาตามที่กำหนดในมาตรา 16 ได้ผ่านพ้นไปครบ 3 วันแล้วยังมิได้มีการเจรจากตกลงกันแต่ประการใด ให้แล้วแต่กรณี

**หมายเหตุ** เป็นที่น่าสังเกตว่า หากมีการฝ่าฝืนมาตรา 16 คือโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใดไม่ยอม เสร็จจากับอีกฝ่ายหนึ่ง ภายใน 3 วันนั้นไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับฝ่ายที่ฝ่าฝืนไม่ยอมเข้าร่วม เสร็จจากแต่อย่างใด จึงทำให้เกิดการฝ่าฝืนไม่ยอมเจรจากันบ่อย ๆ ทำให้มาตรการกำหนดขั้นตอน ของการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามตัวบทกฎหมายไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร จึงน่าที่จะ ปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไม่ยอมเจรจากตามมาตรา 16

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1793/2530** การยื่นข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างให้มีการ กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และ นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไม่ได้ จนพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 21 และ 22 นั้น ไม่มีบทบัญญัติใดบังคับไว้ว่า ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องจะถอนข้อเรียกร้องนั้นทั้งหมดหรือข้อหนึ่งข้อใดไม่ได้

**คำพิพากษาฎีกาที่ 4166/2530** จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ขอยกเลิกข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม เนื่องจากจำเลยประสบภาวะการขาดทุน โจทก์ได้รับข้อเรียกร้อง

แล้วมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 คือ แจ้งชื่อโจทก์หรือผู้แทนเป็นหนังสือให้จำเลยซึ่งเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องโดยมิชักช้าและโจทก์จำเลยจะต้องเริ่มเจรจากันภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนั้น แต่โจทก์มิได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของบทบัญญัติดังกล่าว จนกระทั่งจำเลยแจ้งข้อพิพาทแรงงานนี้ต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเพื่อดำเนินการ โจทก์ก็ไม่ยอมเข้าเจรจาด้วย จำเลยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายโดยชอบ

### การดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

**มาตรา 22** เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้วให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36

**อธิบาย** เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 ถึงข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างแล้ว มาตรา 22 วรรคหนึ่ง กำหนดให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานรีบดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันให้ได้ภายใน 5 วันนับแต่วันที่ตนได้รับหนังสือแจ้งเป็นต้นไป

หากพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยได้สำเร็จภายใน 5 วันคือทั้ง 2 ฝ่ายตกลงกันได้แล้ว มาตรา 22 วรรคสอง กำหนดให้นำวิธีการตามมาตรา 18 มาใช้คือ ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดทำหนังสือตกลงนั้นโดยกำหนดข้อตกลงกันใหม่ให้ครบแล้วลงลายมือชื่อของผู้แทนทั้ง 2 ฝ่ายไว้เป็นหลักฐาน และให้นายจ้างนำไปพิมพ์ และปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ และการปิดประกาศนั้นต้องปิดเอาไว้อย่างน้อย 30 วัน พร้อมกับนายจ้างนำข้อตกลงดังกล่าวไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกันอีกด้วย

**บทกำหนดโทษ มาตรา 181** นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ใกล้เคียงที่สุดความสามารถแล้ว แต่ทั้ง 2 ฝ่ายก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้จนครบกำหนด 5 วันตามมาตรา 22 วรรคหนึ่งไปแล้ว มาตรา 22 วรรคสาม ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็น ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ กรณีเช่นนี้ตามกฎหมายมีทางเลือกปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยในกิจการที่เป็นสาธารณูปโภค ตามมาตรา 23 หรือ

2. ในกิจการที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจความสงบเรียบร้อย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ ตามมาตรา 24 หรือ

3. ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจร้ายแรง รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลที่รัฐมนตรีนั้นกำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ ตามมาตรา 25 หรือ

4. นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หรือ

5. นายจ้างอาจปิดงาน หรือ ลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ถ้าหากเป็นกิจการทั่วไปที่ไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 23, 24, 25 ทั้งนี้ตามมาตรา 34 (ดูในเรื่องการปิดงานและการนัดหยุดงาน) หรือ

6. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อาจมอบหมายให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เสนอความเห็นเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ก็ได้ ตามมาตรา 41(5) (ดูในเรื่องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)



## การส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยในกิจการสาธารณูปโภค

มาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้

- (1) การรถไฟ
- (2) การท่าเรือ
- (3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- (5) การประปา
- (6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- (7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- (8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

**อธิบาย** เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตามกฎหมาย (มาตรา 15 มาตรา 16 และมาตรา 21, 22) แล้ว ยังไม่อาจตกลงกันได้และกิจการที่มีข้อพิพาทนั้นเป็นกิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 23 วรรคหนึ่งต่อไปนี้แล้ว นายจ้างหรือลูกจ้างจะปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่ได้จะต้องดำเนินการต่อไปตามมาตรา 23 วรรคสองและวรรคสามกิจการต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

1. การรถไฟ
2. การท่าเรือ
3. การโทรศัพท์หรือการคมนาคม
4. การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
5. การประปา
6. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

7. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

8. กิจการอื่น ๆ ที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งมีกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) กำหนดไว้ว่าให้กิจการดังกล่าวต่อไปนี้เป็นกิจการตามมาตรา 23(8) ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีอยู่รวม 4 กิจการ คือ

(1) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

(2) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชน และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์

(3) กิจการสหกรณ์ ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

(4) กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยว

หมายเหตุ จะเห็นได้ว่ากิจการทั้ง 8 ประเภทดังกล่าวข้างต้นเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยส่วนรวมเป็นอย่างมาก หากมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานในกิจการดังกล่าว เช่น งดการจ่ายกระแสไฟฟ้าหรืองดจ่ายน้ำประปา เป็นต้น จะนำมาซึ่งความเดือดร้อนแก่ประชาชนในชุมชนนั้นทั้งหมดอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อความรับผิดชอบของรัฐที่มีต่อประชาชนด้วย ดังนั้น สำหรับกิจการทั้ง 8 ประเภทดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นข้อยกเว้นของกิจการทั่วไปที่ห้ามมิให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน และขณะเดียวกันจะต้องดำเนินขั้นตอนต่อไปดังนี้

มาตรา 23 วรรคสอง กำหนดให้พนักงานข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจไกล่เกลี่ยได้สำเร็จตามมาตรา 22 วรรคหนึ่ง ส่งข้อพิพาทแรงงานนั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการวินิจฉัยชี้ขาด และแจ้งให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายได้ทราบถึงมติชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงาน

หมายเหตุ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะทำการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทนี้ โดยปกติเป็นกลุ่มไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนของฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน

อย่างไรก็ดีเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดลงไปแล้วคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด (นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธิยื่นอุทธรณ์คำวินิจฉัยนั้นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ภายใน 7 วันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัยนั้น และให้รัฐมนตรีฯ วินิจฉัยคำอุทธรณ์นั้น และแจ้งให้คู่ความทั้ง 2 ฝ่ายได้ทราบคำวินิจฉัยภายใน 10 วันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์เป็นต้นไป (มาตรา 23 วรรคสาม)

หากภายหลังจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยและแจ้งให้คู่ความทั้ง 2 ฝ่ายทราบตามมาตรา 23 วรรคสอง แล้ว ไม่มีใครอุทธรณ์คำวินิจฉัยดังกล่าวภายใน 7 วัน ถือว่าเป็นที่สุด ทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม หรือหากมีการอุทธรณ์แล้ว และรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทยได้วินิจฉัยอุทธรณ์นั้นตามมาตรา 23 วรรคสาม แล้ว ให้ถือว่าเป็นที่สุด ทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตามเช่นกัน ซึ่งขั้นตอนต่าง ๆ เหล่านี้กระทำไปโดยไม่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานในระหว่างนี้แต่อย่างใด

**หมายเหตุ** พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ออกก่อนที่จะมีศาลแรงงาน ดังนั้น จึงมิได้กำหนดให้มีการฟ้องศาลแรงงานต่อไปในกรณีไม่พอใจคำตัดสินของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กิติ ปัจจุบันนี้มีศาลแรงงานเพื่อทำหน้าที่พิจารณาค้นกรองให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานอยู่แล้ว ขณะนี้มีอยู่แห่งเดียวที่กรุงเทพมหานคร การพิจารณาคดีแรงงานทั่วราชอาณาจักรจึงควรที่จะมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานในขั้นสุดท้ายได้อีกชั้นหนึ่งด้วย (ความเห็นของผู้เขียน)

**บทกำหนดโทษ มาตรา 132** นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**รัฐมนตรีสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดในกิจการที่กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจ ฯ**

**มาตรา 24** เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใด นอกจากกิจการตามมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

**อธิบาย** สำหรับกิจการอื่น ๆ นอกเหนือจากกิจการตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 23 โดยปกติแล้ว เมื่อผ่านขั้นตอนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ แต่มีข้อยกเว้นตามมาตรา 24 นี้คือ หากกิจการนั้นรัฐมนตรีว่าการกระทรวง

มหาดไทยพิจารณาเห็นว่าอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน เช่น กิจการผลิตแก๊ส เป็นต้น รัฐมนตรีฯ มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทนั้นได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รัฐมนตรีฯ ได้สั่ง และในขณะเดียวกันกิจการนั้นจะต้องดำเนินการต่อไป จะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้เช่นกัน (มาตรา 24 วรรคหนึ่ง)

ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่สามารถพิจารณาชี้ขาดได้เสร็จภายใน 30 วัน รัฐมนตรีฯ มีอำนาจขยายเวลาพิจารณาและชี้ขาดออกไปได้อีกตามที่เห็นสมควร (มาตรา 24 วรรคสอง)

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ถือเป็นที่สุด คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

หมายเหตุ ผู้เขียนเห็นว่าฝ่ายที่ไม่พอใจคำตัดสินของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังสามารถยื่นฟ้องศาลแรงงาน เพื่อให้ตัดสินเด็ดขาดได้อีกในกรณีนี้

### **รัฐมนตรีประกาศให้คณะบุคคลชี้ขาดในกรณีประกาศกฏอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน**

มาตรา 25 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฏอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฏอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่ที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

**อธิบาย** ในกรณีที่รัฐบาลได้มีการประกาศใช้กฏอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการทั่วไปตามมาตรา 22 วรรคสาม อันอยู่ในท้องที่ที่มีการประกาศใช้กฏอัยการศึก หรือในท้องที่ที่ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกิจการประเภทที่ทำให้ประเทศเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงนั้น ให้รับการพิจารณาชี้ขาดจาก

คณะบุคคลคณะหนึ่งที่รัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นก็ได้ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสมอไป (มาตรา 25 วรรคหนึ่ง)

คำตัดสินชี้ขาดของคณะบุคคลที่รัฐมนตรีได้แต่งตั้งนั้นถือให้เป็นที่สุด ทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 25 วรรคสอง)

ประกาศเช่นว่านั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะยกเลิกเมื่อไรก็ได้ โดยประกาศยกเลิกในหนังสือราชกิจจานุเบกษาเช่นกัน (มาตรา 25 วรรคสาม)

**หมายเหตุ** คู่ความที่ไม่พอใจคำชี้ขาดของคณะบุคคลดังกล่าวน่าจะมีสิทธิยื่นฟ้องศาลขอให้พิจารณาคัดสินใหม่ได้เช่นกัน (ความเห็นผู้เขียน)

**บทกำหนดโทษ มาตรา 133** ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 35(4) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### **นายจ้างและลูกจ้างตกลงตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน**

**มาตรา 26** เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

**อธิบาย** สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้ในกิจการทั่วไปตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนขึ้นทำการชี้ขาดข้อพิพาทนั้นได้ ซึ่งโดยปกติแล้วผู้ชี้ขาดจะต้องเป็นบุคคลที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเคารพและเห็นพ้องต้องกันทั้ง 2 ฝ่ายสมควรเป็นผู้ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทของตนได้ด้วยความเป็นธรรมอย่างยิ่ง ซึ่งคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ จึงถือว่าเป็นที่สุด ทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

**หมายเหตุ** อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าฝ่ายที่ไม่พอใจคำตัดสินของผู้ชี้ขาดอาจยื่นฟ้องศาลแรงงานต่อไปได้ ด้วยเหตุผลของการที่ศาลแรงงานเพิ่งตั้งขึ้นภายหลังที่กฎหมายฉบับนี้ออกมาใช้บังคับหลายปีแล้ว และขณะนี้ยังมิได้มีการแก้ไขกฎหมายแต่อย่างใด

**บทกำหนดโทษมาตรา 134** ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดคนหนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## การแจ้งกำหนดวันชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 27 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน-เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

## การให้โอกาสชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา 28 ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

## การทำคำชี้ขาดและการแจ้งคำชี้ขาด

มาตรา 29 เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติ หรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบภายในสามวัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาดพร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

บทกำหนดโทษมาตรา 136 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสาม หรือวรรคสี่ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

## ระยะเวลาใช้บังคับคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาด

มาตรา 30 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ยุทธวิธีภายในกำหนด และคำวินิจฉัยยุทธวิธีของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามมาตรา 24 มาตรา 35(4) หรือมาตรา 41(3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อวินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

**อธิบาย** ก. คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนดตามมาตรา 23 วรรคสอง

ข. คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี (ตามมาตรา 23 วรรคสาม)

ค. คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24 และมาตรา 35(4) หรือมาตรา 41(3)

ง. คำชี้ขาดของคณะบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้ 1 ปีนับแต่วันที่ได้อวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งหมายถึง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวนี้อีกไม่ได้

**หมายเหตุ** ควรจะรวมถึงภายหลังที่ศาลแรงงานพิพากษาแล้วในกรณียื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน ผลของคำพิพากษาของศาลควรมีระยะเวลาใช้บังคับภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ศาลได้ตัดสินเช่นกัน

### **ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง**

**มาตรา 31** เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนชัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการฉ้อโกง

**อธิบาย** เมื่อได้มีการเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปแล้ว ตามมาตรา 13 ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา (ตามมาตรา 16) หรืออยู่ในระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (ตามมาตรา 22 วรรคหนึ่ง) หรือยังอยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ตามมาตรา 26–29) ในมาตรานี้ น่าจะหมายรวมถึงข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในกิจการ หรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นตามมาตรา 23 24 และ 25 รวมตลอดถึงระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย)

ในระหว่างระยะเวลาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น มาตรา 31 กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องโดยไม่สุจริต คือเพื่อกลับแก้งลูกจ้างดังกล่าวให้ออกจากงานไป ถือว่านายจ้าง กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ยกเว้นการโยกย้ายไปบ้าง ที่ลูกจ้างสามารถติดต่อกันได้ ตามปกติ เช่นในกรุงเทพมหานครย้ายจากสาขาพระโขนง ไปสาขาตลาดพลู เป็นต้น

**หมายเหตุ** ในกรณีที่เป็นการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งต้องมีตามปกติอยู่แล้ว และเป็นไปโดยสุจริตและเป็นการเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างน่าจะกระทำได้ (ความเห็น ผู้เขียน)

แต่อย่างไรก็ตามในมาตรา 31 นี้มีข้อยกเว้นที่ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ถึงแม้จะอยู่ในขั้นตอนการเรียกร้องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นก็ตาม หากลูกจ้างได้กระทำต่อนายจ้าง ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

**ตัวอย่างเช่น** ลูกจ้างเป็นเซลล์แมนของบริษัท นายจ้างใช้ให้ไปเก็บค่าผ่อนสินค้าตามบ้านลูกค้า ที่ชื่อของเงินผ่อนของบริษัทไป ปรากฏว่าลูกจ้างเก็บเงินได้แล้วยกยอกเงินดังกล่าวไปทั้งหมด หรือแม้แต่เอาไปบางส่วนก็ตาม หรือ กรณีกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง เช่น ตีศีรษะนายจ้างแตก เป็นต้น

**หมายเหตุ** การกระทำความผิดทางอาญาต่อนายจ้างนี้น่าจะเป็นการกระทำต่อตัวนายจ้างโดยตรง หากกระทำต่อญาติ พี่น้องนายจ้าง ไม่น่าจะเข้าข่ายตามข้อนี้

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย สำหรับข้อนี้เป็นการลำบากในการที่จะพิจารณาว่าอะไรคือความเสียหาย นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างว่าได้รับความเสียหายในความรู้สึกของนายจ้างได้ ซึ่งอาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างนั้น



ตัวอย่างเช่น ในระหว่างพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเจรจาไกล่เกลี่ย ลูกจ้างซึ่งนั่งจับกลุ่มอยู่ในโรงงาน ชูต ชีด และเจาะยางรถของลูกค้าที่มาติดต่อซื้อสินค้าในบริษัทนายจ้างเช่นนี้ นายจ้างอาจอ้างความเสียหายได้เช่นกัน แม้ไม่ใช่กระทำต่อทรัพย์สินของนายจ้างโดยตรงก็ตาม แต่เป็นความเสียหายทางอ้อมที่มีผลกระทบต่อกิจการค้าของนายจ้างในอนาคต

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้วางกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องวางกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนชัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

การฝ่าฝืนตามข้อนี้ ในกรณีที่ไม่ง่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง

ตัวอย่างเช่น นายจ้างปิดประกาศห้ามสูบบุหรี่ในที่ทำงานของธนาคารซึ่งเป็นห้องแอร์ เช่นนี้ หากลูกจ้างสูบบุหรี่ นายจ้างจะไล่ลูกจ้างออกจากงานเลยไม่ได้ จะต้องวางกล่าวและตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรต่อลูกจ้างผู้นั้นเสียก่อน หากไม่ยอมเชื่อฟังยังสูบบุหรี่อยู่อีก นายจ้างมีสิทธิไล่ลูกจ้างออกจากงานได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย (มาตรา 31 วรรคหนึ่ง)

แต่ถ้าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งอันเป็นกรณีที่น่าจะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงแล้ว นายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกจากงานได้เลยโดยไม่จำเป็นต้องวางกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือ

ตัวอย่างเช่น จากกรณีตามตัวอย่างข้างต้น หากเป็นการห้ามสูบบุหรี่ในโรงงานอัดแก๊ส เช่นนี้ หากลูกจ้างสูบบุหรี่ อาจทำให้แก๊สระเบิดโรงงานได้รับความเสียหายได้ นายจ้างไล่ลูกจ้างได้เลย เพราะถือว่าฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทแก๊สอย่างร้ายแรง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

สำหรับกรณีนี้ก็ปัญหาเช่นกันว่า เหตุผลอันสมควรนั้นเป็นของใคร ของนายจ้างหรือลูกจ้าง เพราะในบางกรณีลูกจ้างเห็นว่าเป็นเหตุผลอันสมควร แต่นายจ้างเห็นว่ายังไม่สมควรก็ได้ และการละทิ้งหน้าที่นั้นต้องติดต่อกัน 3 วันขึ้นไป

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างลางานนายจ้างไปจัดการศพของบิดาที่จังหวัดนครสวรรค์ 7 วัน ต่อมาเขียนจดหมายมาขอลาต่ออีก 7 วัน โดยแจ้งว่าต้องจัดบวชน้องชายต่อ เช่นนี้ ถ้ามองเหตุผลด้านลูกจ้างแล้วจะเห็นว่าสมควร แต่ถ้ามองด้านงานของนายจ้าง นายจ้างอาจไม่เห็นว่าเป็นสมควรก็ได้ หากงานที่ลูกจ้างทำนั้นมีความสำคัญต่อนายจ้างมาก เช่น คุมเครื่องคอมพิวเตอร์ของโรงงานซึ่งทำได้อยู่คนเดียวเช่นนี้ การขอลางานต่ออาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและได้รับความเดือดร้อนอย่างมากได้ หากลูกจ้างลาด้วยตนเองนายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาต่อได้ เช่นนี้ ถ้ามองในแง่ประโยชน์ของนายจ้างแล้ว นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงานได้ เช่นกัน

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2967-2971/2523, 3058/2523** เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้แจ้งการนัดหยุดงานให้แก่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้า และในขณะนั้นกฎหมายกำหนดห้ามนัดหยุดงาน ก็ยังมีผลใช้บังคับอยู่ เมื่อโจทก์นัดหยุดงาน ก็ย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่ นายจ้างย่อมเลิกจ้างได้ตามมาตรา 31(4)

การนัดหยุดงานโดยฝ่าฝืนกฎหมายซึ่งมีโทษทางอาญาเพราะทำลายความสงบเรียบร้อยของรัฐ ย่อมไม่ลบล้างสิทธิของนายจ้างที่จะเลิกจ้าง

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2490/2526** โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย ขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา ถ้าการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่ใช่การกระทำตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 31 (1) ถึง (4) แล้ว จำเลยยังไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ระหว่างนั้น แม้อตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำเลยจะมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ก็ตาม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2955/2526** แม้อโจทก์จะเป็นกรรมการสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยและเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยยื่นต่อจำเลยและยังอยู่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องก็ตาม แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ฯ ในเรื่องไม่สามารถทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจได้เต็มเวลา จำเลยย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยถือไม่ได้ว่าจำเลยกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 31

#### **ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง**

**มาตรา 31 วรรคสอง** ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหสัมพันธ์แรงงาน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องดังกล่าว สนับสนุน หรือก่อเหตุนัดหยุดงานในระหว่างที่ยังอยู่ในขั้นตอนการเจรจาหรือระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานหรือระหว่างผู้ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกำลังพิจารณาตัดสินอยู่

สรุป คือในระหว่างอยู่ในขั้นตอนดังกล่าว ลูกจ้างจะนัดหยุดงานในระหว่างนั้นไม่ได้

**บทกำหนดโทษ มาตรา 138** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### **ห้ามบุคคลภายนอกดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง**

**มาตรา 32** ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษา

ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

**บทกำหนดโทษ มาตรา 137** ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

### **ห้ามลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเพิ่มค่าจ้าง**

**มาตรา 33** ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

**อธิบาย** ลูกจ้างจะไม่สามารถยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างได้ หรือนายจ้างเพิ่มค่าจ้างได้ หรือนายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หากอยู่ในภาวะที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

แต่ถ้าหากเป็นการเลื่อนขั้นหรือเพิ่มอัตราเงินเดือนค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จประจำปี ซึ่งเป็นไปตามวาระของกิจการนั้น ๆ และนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากลูกจ้างได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่นนี้ นายจ้างย่อมทำได้ และการยกเลิกคำสั่งดังกล่าวต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเช่นกัน

**บทกำหนดโทษ มาตรา 138** นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา 33 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## การปิดงานและการนัดหยุดงาน

### ความหมาย

“การปิดงาน” หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายถึง การที่ลูกจ้างรวมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

จะเห็นได้ว่า การปิดงานจะกระทำโดยฝ่ายนายจ้างเท่านั้น เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมและได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดซึ่งได้กล่าวแล้วตั้งแต่มาตรา 13 ถึง 22 (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) และไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายนายจ้างจะปิดกิจการของตนเป็นการชั่วคราวโดยมีวัตถุประสงค์ให้ฝ่ายลูกจ้างยอมตกลงตามเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตนต้องการ หากนายจ้างปิดกิจการเป็นการถาวรไม่ถือว่าเป็นการปิดงานตามความหมายนี้ ซึ่งนายจ้างจะกระทำมิได้

ส่วนการนัดหยุดงานนั้น กระทำโดยฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนและยืนยันในกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และได้ดำเนินการผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่มาตรา 13 ถึง 22 แล้วเช่นกัน แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ลูกจ้างจึงนัดหยุดงานเป็นการชั่วคราวเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างได้รับความเดือดร้อนเสียหายเนื่องจากไม่มีใครทำงาน และยอมตามข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้างในที่สุด การปิดงานและการนัดหยุดงานถือเป็นมาตรการด่านสุดท้ายที่นายจ้างและลูกจ้างจะกระทำได้ (ULTRA-RATIO-PRINZIP) โดยผู้ที่นัดหยุดงานได้จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT) เท่านั้น และไม่สามารถที่จะตกลงกันด้วยดีได้แล้ว หลังจากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว สำหรับในประเทศไทย ในกิจการทั่วไปเมื่อถึงขั้นพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้สำเร็จ

คู่กรณีมีสิทธิปิดงานและนัดหยุดงานได้แล้ว ซึ่งแล้วแต่ว่าฝ่ายไหนเป็นผู้เรียกร้องแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งความจริงยังไม่ใช้ขั้นตอนสุดท้ายจริง ๆ ที่จะปิดงานและนัดหยุดงานได้ เพราะคู่กรณีอาจใช้สิทธิทางศาลต่อไปได้ การปิดงานและนัดหยุดงานน่าจะกระทำในขั้นตอนระหว่างใช้สิทธิทางศาลต่อไป อันเป็นมาตรการด่านสุดท้ายจริง ๆ

## รูปแบบของการปิดงานและนัดหยุดงาน

สำหรับการปิดงานนั้นส่วนใหญ่จะมีเพียงรูปแบบเดียว คือการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างที่ไม่ยอมรับข้อเรียกร้องของตนเข้าทำงานจนกว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้นจะยอมรับข้อเสนอและยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ของตนจึงจะอนุญาตให้กลับเข้าทำงานตามเดิมได้ แต่เดิมนายจ้างจะปิดทั้งหมด แต่ปัจจุบันนายจ้างมักจะปิดบางส่วนเฉพาะที่มีข้อพิพาทกับนายจ้างเท่านั้น ซึ่งกฎหมายมิได้ห้ามเอาไว้แต่อย่างใด

คำพิพากษาฎีกาที่ 3433-3434/2530 สหภาพแรงงานกิจการสิ่งทอและจำเลยต่างยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อกัน เจรจากันแล้วตกลงกันไม่ได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้าใกล้เกลี้ย แต่ก็ยังตกลงกันไม่ได้เช่นนี้ จำเลยย่อมมีสิทธิปิดงานบางส่วนเฉพาะลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ การที่จำเลยปิดงานเฉพาะฝ่ายผลิตไม่ยอมให้โจทก์กับลูกจ้างในฝ่ายผลิตเข้าทำงาน จึงสามารถทำได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม

### ส่วนการนัดหยุดงานกระทำได้หลายวิธีดังนี้คือ

1. **BOYCOTT STRIKE** หรือ **PICKETING** คือการที่ลูกจ้างที่หยุดงานปิดกันมิให้ลูกจ้างมิได้หยุดงานเข้าทำงานตามปกติ เพื่อให้สนับสนุนข้อเรียกร้องของตนและเป็นการเพิ่มพลังต่อรองให้มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้นและประสบผลสำเร็จในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างมากยิ่งขึ้น หากยังมีลูกจ้างบางส่วนทำงานอยู่ กิจการของนายจ้างอาจดำเนินต่อไปได้ ไม่กระทบกระเทือนมากนัก ย่อมทำให้พลังต่อรองลดลงและการนัดหยุดงานอาจไร้ประโยชน์ไปในที่สุด

อนึ่ง การปิดกันชิดขวาง (BOYCOTT) มิให้ลูกจ้างที่มีได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าทำงานนี้จะต้องกระทำโดยสันติ คือพูดจาหว่านล้อมให้เขายินยอมด้วยดี หากกระทำรุนแรง เช่น อดุคกระชาก บีบคอ ฯลฯ เช่นนี้ ถือว่าเป็นการ BOYCOTT ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้กระทำอาจมีความผิดตามกฎหมายได้

2. **SLOW DOWN STRIKE** คือ มิใช่การไม่เข้าทำงานในที่ทำงาน ลูกจ้างยังทำงานอยู่ แต่หากแก้งทำงานให้ช้าลง เช่นโดยปกติลูกจ้างคนหนึ่งเย็บกางเกงได้วันละ 15 ตัว เมื่อใช้วิธี

SLOW DOWN STRIKE ยับเพียงวันละ 5 ตัว เช่นนี้ อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและ  
ประสบการขาดทุนได้ ซึ่งนาน ๆ ไปนายจ้างอาจต้องยอมรับตามเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่  
ลูกจ้างได้เรียกร้อง ซึ่งวิธีนี้ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานอีกรูปแบบหนึ่ง

3. **STRIKE** คือการนัดหยุดงานธรรมดาที่ลูกจ้างไม่ยอมเข้าทำงานชั่วคราวอันเนื่อง  
มาจากข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้ เช่น นั่งรวมกลุ่มกันหน้าบริษัท เป็นต้น การนัดหยุด  
งานนี้จะต้องกระทำโดยสันติ เช่น นั่ง นอน อยู่ในบริเวณโรงงาน หรือร้องเพลงที่ไม่สร้าง  
ความเดือดร้อนให้กับผู้อื่นยอมทำได้ แต่หากเป็นการไม่ยอมเข้าทำงานและทำลายขวางปาทรัพย์สิน  
ของบริษัทได้รับความเสียหาย ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องมีความผิด  
และถูกลงโทษ

4. **SIT DOWN STRIKE** คือการที่ลูกจ้างเข้าทำงานในบริษัทหรือโรงงาน แต่เข้าไปนั่งอยู่  
ในที่ทำงานของตนเฉย ๆ ไม่ยอมทำงาน เช่นนี้อาจเป็นมาตรการหนึ่งที่จะบีบบังคับให้นายจ้าง  
ยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายตน ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานรูปแบบหนึ่งเช่นกัน ซึ่งกระทำได้

5. **WILD CATS STRIKE** เป็นการนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างที่มีได้อยู่ภายใต้การนำของ  
สหภาพแรงงาน ซึ่งในต่างประเทศถือว่าการกระทำมิได้ แต่สำหรับประเทศไทยผู้เขียนเห็นว่า  
น่าจะกระทำได้เพราะกิจการหลายแห่งที่ยังไม่มีสหภาพแรงงานยังมีอยู่และการตั้งสหภาพแรงงาน  
ในประเทศไทย กฎหมายก็มีได้บังคับให้ต้องมีทุกกิจการ ดังนั้น ในกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน  
และเป็นการนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยตรง น่าจะกระทำได้

6. **DEMONSTRATION** การนัดหยุดงานโดยการเดินขบวน หากเป็นการเดินขบวน  
ออกความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว  
น่าจะกระทำได้ แต่หากเป็นการเดินขบวนในเรื่องอื่น เช่น เรียกร้องในทางการเมือง หรือออก  
ความคิดเห็นในทางเศรษฐกิจที่ไม่เกี่ยวกับงานการของตนแล้ว เช่นนี้ไม่น่าจะกระทำได้และน่าจะถือ  
ได้ว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างโรงงานน้ำปลาเดินขบวนเรียกร้องให้ปลดนายกรัฐมนตรีนครินทร์ เช่นนี้กระทำไม่ได้

หมายเหตุ การเดินขบวนโดยปกติจะต้องได้รับอนุญาตจากกรมตำรวจเสียก่อนจึงจะ  
กระทำได้ หากเป็นการกระทำโดยผลการอาจมีความผิดตามกฎหมายในฐานขัดต่อความ  
สงบเรียบร้อย และก่อการจลาจลได้

7. **PROTESTING** (การประท้วง) เป็นรูปแบบหนึ่งของการนัดหยุดงานได้ ถ้าการ  
ประท้วงนั้นเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานที่อยู่ในระหว่างเจรจาต่อรองอันเป็นข้อตกลงร่วมกัน  
เช่น การอดอาหาร การไม่ยอมเข้าทำงาน การเดินขบวน เป็นต้น

## ขอบเขตของการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานนั้นนอกจากจะต้องอยู่ในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้กระทำได้ดังกล่าวแล้ว จะต้องเป็นการหยุดงานอันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้อันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือเกี่ยวข้องกับ การจ้างและการทำงานโดยตรง หากเป็นการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานอื่น หรือของลูกจ้างในกิจการอื่น หรือหยุดงานเพื่อเรียกร้องทางการเมือง เช่นนี้ไม่น่าจะกระทำได้และเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย และผู้ที่สามารถหยุดงานได้จะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยตรงเท่านั้น หากไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้วก็ไม่อาจหยุดงานได้ เช่นบุคคลภายนอก เป็นต้น

ดังนั้น คำว่าสภาพการจ้างจึงตีความหมายกว้าง ซึ่งมีได้หมายถึงการจ้าง การทำงาน แต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงการเรียกร้องสิทธิและประโยชน์ให้กับลูกจ้างด้วยกันเองด้วย เช่น การนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกไล่ออกจากงานกลับเข้าทำงาน เช่นนี้ถือว่ากระทำได้และเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

หลักการที่สำคัญของการนัดหยุดงานอีกประการหนึ่งคือ เป็นการต่อรองเพื่อให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น มิได้มุ่งหวังให้กิจการของนายจ้างต้องพินาศล่มจมไป หากนายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องแล้ว การนัดหยุดงานก็ควรเป็นอันยุติ

## สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงาน<sup>(1)</sup>

### สิทธิในการปิดงาน

แม้กฎหมายจะกำหนดให้การปิดงานเป็นสิทธิของนายจ้าง แต่ก็มีใ้ช้ว่านายจ้างอาจจะปิดงานขึ้นมาเมื่อไรจะมีสิทธิกระทำได้ตามใจชอบ นายจ้างจะมีสิทธิปิดงานได้โดยชอบก็ต่อเมื่อได้ดำเนินการและกระทำตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเอาไว้โดยครบถ้วนแล้วเท่านั้น คือ

1. เมื่อทั้ง 2 ฝ่ายได้เปิดการเจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวันนับแต่วันแจ้งและรับข้อเรียกร้องแล้ว และสามารถตกลงกันได้ จัดทำข้อตกลงกันขึ้นใหม่เรียบร้อยตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำไว้ก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ๆ ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นนายจ้างมีสิทธิที่จะปิดงานได้

2. ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในกำหนด 3 วันนับแต่วันยื่นและรับข้อเรียกร้องหรือเจรจากันแล้วภายในกำหนดเวลา แต่ไม่อาจตกลงกันได้ จึงได้ดำเนินการแจ้งให้พนักงาน

(1) สุชาติ วิเศษศรี-คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โรงพิมพ์แสงสุทธิการพิมพ์ พ.ศ. 2535

ประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้เป็นที่เรียบร้อย และจัดทำข้อตกลงกันไว้เป็นหนังสือแล้ว ถ้าในข้อตกลงนั้นปรากฏว่าลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ อย่างหนึ่งอย่างใดแล้วลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามนั้น นายจ้างก็มีสิทธิที่จะปิดงานได้

3. ในกรณีที่โต้แย้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ไม่อาจจะตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน นายจ้างก็มีสิทธิที่จะเลือกใช้วิธีการปิดงานได้ สำหรับกิจการธรรมดา

4. ในกรณีที่ทั้ง 2 ฝ่าย ได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นทำการชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ซึ่งถือว่าคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้ตกลงกันที่จะยอมรับในคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อผู้ชี้ขาดได้มี คำชี้ขาดมาว่าอย่างไรคู่กรณีทั้งสองจะต้องปฏิบัติตาม ถ้าลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตาม คำชี้ขาดอย่างใดแล้วไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะปิดงานได้

### สิทธิในการนัดหยุดงาน

แม้ว่าการนัดหยุดงานจะเป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิ ของลูกจ้างที่จะกระทำได้ แต่ก็มีใช้ว่าเมื่อลูกจ้างอยากจะนัดหยุดงานเมื่อไรก็กระทำได้ที่ การนัดหยุดงานที่จะกระทำได้โดยชอบและถูกต้องตามกฎหมายจะกระทำได้อีกต่อเมื่อ

1. ทั้งสองฝ่ายได้เปิดการเจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวัน นับแต่วันแจ้งและรับ ข้อเรียกร้องแล้ว สามารถตกลงกันได้ จัดทำข้อตกลงกันขึ้นใหม่เรียบร้อยตามกฎหมายแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำไว้ก็จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ถ้า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จัดทำไว้ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงานได้

2. ไม่ได้มีการเปิดการเจรจากันภายในกำหนดสามวันนับแต่วันยื่นและรับข้อเรียกร้อง หรือเจรจากันแล้วภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ไม่อาจตกลงกันได้ จึงได้ดำเนินการ แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้ เป็นที่เรียบร้อยและจัดทำข้อตกลงกันไว้เป็นหนังสือแล้ว ถ้าในข้อตกลงนั้นได้กำหนดหน้าที่ของ นายจ้างไว้แล้ว นายจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในข้อตกลงนั้น ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงาน ได้

3. เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นและได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้า มาดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ไม่อาจจะตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะ เลือกนัดหยุดงานได้ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประเภทธรรมดา



4. เมื่อทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นทำการชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ซึ่งถือว่าคู่กรณีได้ตกลงที่จะยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อผู้ชี้ขาดได้มีคำชี้ขาดว่าอย่างไร คู่กรณีทั้งสองมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ถ้านายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดอย่างไรแล้วไม่ปฏิบัติตามนั้น ลูกจ้างมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้

### กรณีห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน

**มาตรา 34** ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีต่อไปนี้

(1) เมื่อยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 13 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม

(2) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(5) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

(6) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นกรณีใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งให้ เป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย ยี่สิบสี่ชั่วโมงแต่เวลาที่รับแจ้ง

**อธิบาย** หมายความว่าห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ยังมีได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง (ตามมาตรา 13) หรือแจ้งข้อเรียกร้องไปแล้ว แต่ข้อเรียกร้องนั้นยังเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (ตามมาตรา 22 วรรคสอง)

หรือกรณีอีกฝ่ายหนึ่งยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องหรือปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้มีการเจรจา กันตามมาตรา 18 แล้ว เช่นนี้ห้ามมิให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานอีก

หรือเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยสำเร็จและฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตาม ข้อตกลงนั้นได้ปฏิบัติตามโดยดีแล้ว

หรือเมื่อฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นแล้ว

หรือในขณะที่ยังอยู่ในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

หรือเมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยที่มีได้แจ้งเป็นหนังสือไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และมีได้แจ้งเป็นหนังสือไปยังคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งให้ได้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่แจ้ง

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2091-2092/2523** นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิม เป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้นไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่เข้าทำงานเพราะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน ไม่ใช่การหยุดงานหรือนัดหยุดงาน

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2916-2918/2526** เมื่อจำเลยผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์หลายงวด โจทก์ย่อมมีสิทธิที่จะพร้อมใจกันหยุดงานได้ กรณีหาใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไม่ และกรณีดังกล่าวก็มิใช่เป็นการที่โจทก์จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากโจทก์

**คำพิพากษาฎีกาที่ 453/2528** เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่ว่าข้อขัดแย้งนั้นจะเกิดจากฝ่ายใดเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าได้ดำเนินการเจรจาตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว แต่มีอาจตกลงกันได้ซึ่งถือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น นายจ้างหรือลูกจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้แล้วแต่กรณี ไม่ใช่จะมีสิทธิเฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1389/2531** ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างเป็นสมาชิก และเกี่ยวข้องกับกรเรียกร้อง เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 ววรรคสาม การที่นายจ้างปิดงานจึงเป็นการชอบด้วยกฎหมายและจากการปิดงานดังกล่าว เป็นเหตุให้ลูกจ้างมิได้ทำงานให้นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างและค่าเสียหายใด ๆ แก่ลูกจ้าง

การปิดงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 หมายถึงการที่ นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น มิได้บังคับว่า นายจ้างต้องหยุดหรือปิดกิจการหรือจะให้ลูกจ้างอื่นทำงานต่อไปไม่ได้

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4460-4462/2530** การนัดหยุดงานโดยมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ ถูกต้องของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 14, 16, 17, 21 และ 22 แล้ว ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ ซึ่งเป็นสิทธิที่กฎหมายให้อำนาจไว้เพื่อประโยชน์ในการ ใช้อำนาจต่อรองกับนายจ้างในเรื่องข้อพิพาทแรงงานนั้น แม้ในระหว่างการนัดหยุดงานนั้นลูกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพราะมิได้ปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างก็ตาม ก็ไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างที่นัดหยุดงาน ตามสิทธิดังกล่าวได้ขาดงาน

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3988/2528** โจทก์กับพวกร่วมกันนัดหยุดงานเพื่อประท้วงจำเลย โดยมีได้แจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายนั้น เป็นการกระทำผิดต่อกฎหมายซึ่งนอกจากจะเป็น ความผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 ซึ่งมีโทษทางอาญาตาม มาตรา 139 แล้ว ยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของจำเลยมิให้ดำเนินไปได้ตามปกติ ทำให้ จำเลยได้รับความเสียหาย ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 47(2) และการกระทำความผิดของโจทก์ เป็นการละเมิดต่อจำเลย โจทก์ต้องร่วมกันชดเชยค่าเสียหายแก่จำเลย

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 862/2529** โจทก์ทำหนังสือยื่นข้อเรียกร้อง 8 ข้อ ขอแก้ไขเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อจำเลย พนักงานประνομข้อพิพาทไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ จำเลยแจ้งว่าจะใช้สิทธิปิดงาน โจทก์แจ้งขอถอนข้อเรียกร้อง และให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน ดังนั้น เมื่อโจทก์เป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องได้ถอนข้อเรียกร้อง และจำเลยมิได้โต้แย้ง ข้อเรียกร้องของ ฝ่ายโจทก์จึงหมดสิ้นไป ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากสาเหตุที่โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องย่อมระงับไป สิทธิของจำเลยในอันที่จะปิดงานย่อมระงับตามไปด้วย จำเลยจะอ้างเหตุว่าในระหว่างการเจรจานั้น จำเลยได้เสนอให้อายุของสัญญาข้อตกลงมีกำหนด 2 ปี เป็นการยื่นข้อเรียกร้องของจำเลยหาได้ไม่ การปิดงานของจำเลยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยต้องจ่ายค่าจ้างแก่โจทก์ในระหว่างที่จำเลย ไม่ยอมให้โจทก์เข้าทำงาน

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2522/2529** จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์รวม 10 ข้อ ตกลงกันได้ เพียง 3 ข้อ เหลือข้อตกลงกันไม่ได้อีก 7 ข้อ ถือว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ยังคงมีอยู่ การที่จำเลยใช้สิทธิหยุดงานในวันที่ 8 พฤศจิกายน 2527 และกลับเข้าทำงานใหม่ในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2527 โดยมีได้แจ้งแก่ฝ่ายบริหารของโจทก์หาถือว่าการสละข้อเรียกร้องอันมีอยู่นั้น

ไม่ เมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ยังคงมีอยู่ สิทธินัดหยุดงานของจำเลยจึงยังไม่สิ้นไป ทั้ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ก็ห้ามมีบทมาตราใดบังคับว่าเมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้ว ลูกจ้างจะพึงใช้สิทธินัดหยุดงานได้แต่เพียงครั้งเดียวไม่ ดังนั้นการนัดหยุดงานครั้งที่ 2 ของจำเลยในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2527 จึงเป็นการใช้สิทธิชอบด้วยความเป็นธรรมและชอบด้วยกฎหมายแล้ว ไม่เป็นการละเมิดต่อโจทก์

**บทกำหนดโทษ มาตรา 139** นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 34 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**หมายเหตุ** นอกจากมีบทกำหนดโทษตามกฎหมายแรงงานดังกล่าวแล้ว ยังมีบทกำหนดโทษในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 117 อีก หากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงกฎหมายแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาล หรือเพื่อข่มขู่ประชาชน

### **อำนาจของรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปิดงานหรือนัดหยุดงาน**

**มาตรา 95** ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

(2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

(3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

**อธิบาย** ในกรณีที่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการใดอาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจดังต่อไปนี้คือ

(1) กรณีนายจ้างเป็นผู้ปิดงาน รัฐมนตรีอาจสั่งให้นายจ้างเปิดงานและรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมต่อไป

(2) กรณีลูกจ้างนัดหยุดงาน รัฐมนตรีอาจสั่งให้กลับเข้าทำงานตามเดิม

(3) กรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมทำตาม (1) และ (2) รัฐมนตรีมีอำนาจดำเนินการส่งบุคคลอื่นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางการทำงานของบุคคลที่รัฐมนตรีจัดเข้าทำงานแทนโดยบุคคลเหล่านั้นจะได้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามตำแหน่งที่เข้าประจำ นั้น ๆ ด้วย

(4) ในขณะเดียวกันรัฐมนตรีฯ มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพร้อมกันไปด้วย

**บทกำหนดโทษ มาตรา 140** นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา 35(1) (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

### **อำนาจรัฐมนตรีในกรณีที่ใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน**

**มาตรา 36** ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมด หรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

**อธิบาย** เป็นกรณีที่รัฐมนตรีฯ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน หากกิจการนั้นอยู่ในท้องที่ที่มีการประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน

หากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นเมื่ออยู่ก่อนที่จะมีประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในท้องที่นั้นแล้ว รัฐมนตรีฯ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม หรือสั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน

ตามเดิมภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

การยกเลิกประกาศดังกล่าวของรัฐมนตรี ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเช่นกัน ซึ่งรัฐมนตรีจะประกาศยกเลิกคำสั่งดังกล่าวเมื่อใดก็ได้ ถือเป็นอำนาจของรัฐมนตรี

บทกำหนดโทษ มาตรา 141 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 36 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นกลุ่มคณะบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ให้ทำหน้าที่วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานหรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่อาจตกลงกันได้ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานในกิจการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 และมาตรา 24 ซึ่งเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมหรือเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนรวม ซึ่งหากมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วอาจกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือต่อความมั่นคงของประเทศ หรือก่อความเดือดร้อนให้กับประชาชนส่วนรวมได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงมีความสำคัญต่อผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างมาก ในอันที่จะวินิจฉัยหรือตัดสินปัญหาแรงงานที่จะต้องให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายให้ได้รับความเป็นธรรมมากที่สุด ดังนั้นโดยปกติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้แทนรัฐบาล อันเรียกว่า ไตรภาคี (TRIPARTIES) โดยมีกฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 37 ว่า องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อย่างน้อยต้องมี 9 คน ประกอบด้วยประธาน 1 คน และกรรมการอีก 8 คน ซึ่งใน 8 คนนี้จะต้องมีกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายลูกจ้างไม่น้อยกว่า 3 คน และกรรมการซึ่งมาจากฝ่ายนายจ้างไม่น้อยกว่า 3 คนเช่นกัน ที่เหลือเป็นฝ่ายรัฐบาล ทั้งนี้เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีพิพาทให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปมีหน้าที่วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในกิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา 23 หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 35(4) หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือได้รับมอบหมาย หรือวินิจฉัยคำร้องในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 125 และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

ดังนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีองค์ประกอบ วาระการดำรงตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ดังต่อไปนี้

### องค์ประกอบ

มาตรา 37 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคน และฝ่ายลูกจ้างสามคน ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

### วาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา 38 ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา 37 อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 39(1) (2) (3) (5) (6) หรือ (7) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

### การพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 39 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 38 ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลาก ตามมาตรา 38 วรรคหนึ่ง
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ



(7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

### องค์ประชุม

**มาตรา 40** การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา 35(4) ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นการชี้ขาด

### อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

**มาตรา 41** ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ต่อไปนี้

- (1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23
- (2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 35(4)
- (3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย
- (4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ชี้ขาดว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(6) トラข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

### คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

**มาตรา 42** คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำ หรือเฉพาะคราวได้

## อำนาจของกรรมการและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน

มาตรา 43 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังกล่าว ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

### การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแสดงความคิดเห็น

มาตรา 44 กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

**บทกำหนดโทษ มาตรา 142** หากผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1889/2523** คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ชอบผู้มีส่วนได้เสียอาจฟ้องร้องต่อศาลแรงงานขอให้พิพากษาให้เพิกถอนได้

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2323/2523** คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่มีกฎหมายให้อำนาจ หรือปราศจากพยานหลักฐานและเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ คำชี้ขาดนั้นย่อมไม่ชอบและไม่เป็นที่สุด ผู้ได้รับความเสียหายเพราะคำชี้ขาดนั้นย่อมมีอำนาจฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงได้

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2667/2523** แม้อัยการจะได้อำนาจและอำนาจไปแล้ว ถ้าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจกำหนดให้

นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้อีก

คำพิพากษาฎีกาที่ 1991/2524 นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย นายจ้างเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิบังคับให้ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายด้วย เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 499/2525 ค่าชดเชยเป็นเงินที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง เป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้น แม้นายจ้างจะได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อได้เลิกจ้างแล้วก็ตาม แต่ถ้การเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำการอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๔

คำพิพากษาฎีกาที่ 2646/2524 คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เรื่องการกระทำการอันไม่เป็นธรรม ซึ่งวินิจฉัยชี้ขาดตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41(6) ประกอบด้วยมาตรา 125 นั้น ไม่มีบทบัญญัติให้เป็นที่สุด เมื่อโจทก์เห็นว่าคำสั่งไม่ถูกต้องอย่างไร และเป็นการโต้แย้งสิทธิโจทก์ โจทก์มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ หากจำเป็นเรื่องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่ผิดกฎหมายไม่

## คณะกรรมการลูกจ้าง

ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้ จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ตลอดจนวาระในการดำรงตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ตั้งแต่มาตรา 45-53 ดังนี้

### การจัดตั้งและองค์ประกอบของคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดก็ได้

ให้นำมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

### จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

- (1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน
- (2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน
- (3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน
- (4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

(6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

#### วาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา 47 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ก็ได้

#### การพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 48 นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสอง อยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

#### การเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเมื่อ

(1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

- (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
- (3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง
- (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

### หน้าที่นายจ้างในการประชุมหรือกับคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหรือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

- (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ปรีกษาหรือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3742/2527 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50 บังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหรือกับคณะกรรมการลูกจ้างเฉพาะกิจการเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และเพื่อหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ แต่การที่นายจ้างร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้น ไม่ใช่กิจการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่มาตรา 50 บัญญัติไว้ ดังนั้นผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านโดยมิได้ปรีกษาหรือกับคณะกรรมการลูกจ้างไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย

### สิทธิของนายจ้างในการร้องขอให้คณะกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 51 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

## บทคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดชวยการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงาน อยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 1159/2531 การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติให้การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานนั้น เป็นการ คุ้มครองกรรมการลูกจ้างมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งหรือเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างด้วยสาเหตุความ ผิดเพียงเล็กน้อยโดยให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่จะพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุจำเป็นหรือ เหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่ แต่กรณีที่นายจ้างขอเลิกจ้างโดยกล่าวหาว่า กรรมการลูกจ้างกระทำความผิดนั้น การเลิกจ้างต้องอยู่ภายใต้บังคับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานของนายจ้าง ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 3742/2527 การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นมิใช่จะกระทำได้เฉพาะ กรณีต้องมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติไว้เท่านั้น กรณีที่นายจ้างมีเหตุอย่างอื่นอันสมควร นายจ้างก็อาจขออนุญาตต่อศาลแรงงาน ก่อนเพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ศาลแรงงานต้องพิจารณาถึงเหตุและความจำเป็นอันสมควร ของนายจ้างก่อนที่จะมีคำสั่งอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

คำพิพากษาฎีกาที่ 1849/2531 การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 นายจ้างต้องมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างและ เหตุนั้นอาจเกิดจากกรรมการลูกจ้างหรือเป็นเหตุจากฝ่ายนายจ้างหรือบุคคลภายนอกก็ได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2675/2524 นายจ้างขออนุญาตศาลแรงงานให้เลิกจ้างกรรมการ ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตคดีถึงที่สุด แล้วต่อมาลูกจ้างร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ว่า การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนี้ แม้คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์จะมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ไม่มีผลบังคับ เพราะไม่มีอำนาจวินิจฉัย ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯ ได้ให้อำนาจศาลแรงงาน ที่จะอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ ฉะนั้น เมื่อนายจ้าง เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตแล้ว จึงหาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่อย่างใดไม่

## **ห้ามนายจ้างให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นแก่กรรมการลูกจ้าง**

**มาตรา 53** ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

**บทกำหนดโทษ มาตรา 143** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



## องค์กรทางแรงงานของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ในปัจจุบันนี้มีการแบ่งแยกองค์กรของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างออกเป็นฝ่ายละ 3 องค์กรเท่า ๆ กัน ทั้งนี้เพื่อที่จะให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย และเพื่อเป็นตัวแทนในการดำเนินการหรือแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานในอันที่จะถ่วงดุล ประสานสิทธิและประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ทั้งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยสามารถจำแนกองค์กรของแต่ละฝ่ายได้ดังตารางต่อไปนี้

องค์กรฝ่ายนายจ้าง	องค์กรฝ่ายลูกจ้าง
1. สมาคมนายจ้าง	1. สหภาพแรงงาน
2. สหพันธ์นายจ้าง	2. สหพันธ์แรงงาน
3. สภาองค์กรการนายจ้าง	3. สภาองค์กรการลูกจ้าง

### องค์กรของฝ่ายนายจ้าง

1. สมาคมนายจ้าง เป็นองค์กรระดับล่าง เกิดจากการรวมตัวของนายจ้าง จัดตั้งเป็นสมาคมนายจ้าง ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล
2. สหพันธ์นายจ้าง เป็นองค์กรระดับรอง เกิดจากการรวมตัวของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป จึงจะจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล
3. สภาองค์กรการนายจ้าง เป็นองค์กรสูงสุดของฝ่ายนายจ้าง ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการดำเนินงานของฝ่ายนายจ้าง ประกอบด้วยสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ห้าสมาคมขึ้นไป จึงจะจัดตั้งสภาองค์กรการนายจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

### องค์กรของฝ่ายลูกจ้าง

1. สหภาพแรงงาน เป็นองค์กรระดับล่างของฝ่ายลูกจ้าง เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกสายใดสายหนึ่ง เช่น ลูกจ้างสายอาชีพเดียวกัน แต่ไม่จำกัดว่านายจ้างจะเป็นใคร หรือสายนายจ้าง

เดียวกันโดยไม่จำกัดว่าลูกจ้างจะอยู่ในอาชีพใด รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานในสายนั้น ๆ ซึ่งจะข้ามสายกันไม่ได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

2. **สหพันธ์แรงงาน** เป็นองค์กรระดับกลาง เกิดจากการรวมตัวของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ตามสายของสหภาพแรงงานนั้น ๆ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

3. **สภาองค์การลูกจ้าง** เป็นองค์กรสูงสุดของฝ่ายลูกจ้าง จะต้องมีสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตั้งแต่สิบห้าสหภาพหรือสหพันธ์ขึ้นไป จึงจะจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

## **สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน**

### **สมาคมนายจ้าง**

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้มีการจัดตั้งสมาคมนายจ้างไว้ตั้งแต่มาตรา 54-85 โดยกำหนดวัตถุประสงค์ การขอจดทะเบียน รูปแบบการประชุม การรับสมาชิก อำนาจหน้าที่ ตลอดจนวิธีการเลิกสมาคมนายจ้าง ดังต่อไปนี้

### **วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง**

มาตรา 54 สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

### **สมาคมนายจ้างมีฐานะเป็นนิติบุคคล**

มาตรา 55 สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

### **ผู้มีสิทธิจัดตั้ง**

มาตรา 56 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

### **การขอจดทะเบียนจัดตั้ง**

มาตรา 57 การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้น ให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

### ข้อบังคับ

**มาตรา 58** ข้อบังคับของสมาคมายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สมาคมายจ้าง” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งสำนักงาน
- (4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น

ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงาน และวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

### การรับจดทะเบียน

**มาตรา 59** เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอ มีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 56 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 58 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 54 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

### **ต้องประกาศการจดทะเบียนในราชกิจจานุเบกษา**

**มาตรา 60** ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา  
**การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก**

**มาตรา 61** ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 59

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับตั้งแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

### **การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ**

**มาตรา 62** การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา 59 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

### **คุณสมบัติของสมาชิก**

**มาตรา 63** ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

### **สิทธิของสมาชิก**

**มาตรา 64** สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

### การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

**มาตรา 65** สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ดาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

### อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง

**มาตรา 66** เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้
- (2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง
- (3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ
- (4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- (5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

### การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของสมาชิกได้รับความคุ้มครอง

**มาตรา 67** เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่ง

- (1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ
- (2) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน
- (3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ
- (4) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

### **คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสมาคมนายจ้าง**

**มาตรา 68** ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

### **คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการ**

**มาตรา 69** ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 68 ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง
- (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

### **กิจการที่จะต้องทำโดยที่ประชุมใหญ่**

**มาตรา 70** สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ
- (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- (5) เลิกสมาคมนายจ้าง
- (6) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน
- (7) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

### **ทะเบียนสมาชิก**

**มาตรา 71** สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

## อำนาจนายทะเบียนในการตรวจสอบกิจการของสมาคมายจ้าง

**มาตรา 72** ให้นายทะเบียน หรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมายจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมายจ้าง

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสมาคมายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมายจ้าง

## อำนาจนายทะเบียนในการสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่ง

**มาตรา 73** นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดคนหนึ่ง หรือคณะกรรมการของสมาคมายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดคนหนึ่ง ซึ่งมีใช้กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสมาคมายจ้าง คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมายจ้างทราบโดยมิชักช้า

## การอุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียน

**มาตรา 74** ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 73 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

### **การตรวจสอบบัญชีบุคคล**

มาตรา 75 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอบุคคล พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่ นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

### **การควบสมาคมนายจ้าง**

มาตรา 76 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องได้รับความเห็นชอบจาก นายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของ สมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

### **การแจ้งเจ้าหน้าที่ในการควบสมาคมนายจ้าง**

มาตรา 77 เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 76 แล้ว ให้สมาคมนายจ้าง แจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบ สมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้าง เข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคม นายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันได้ จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

### **การตั้งผู้แทนเพื่อจดทะเบียนควบสมาคมนายจ้าง**

มาตรา 78 ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้น สมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา 79



## การจดทะเบียนควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 79 สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากัน ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ให้คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคม ที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

(1) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงตามมาตรา 77 วรรคหนึ่งแล้ว ไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหนี้คัดค้านสมาคม นายจ้างก็ได้ชำระหนี้ หรือได้ให้ประกันเพื่อหนีรายนั้นแล้ว

(2) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(3) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (2) และ (3) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้างใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำมาตรา 54 ถึงมาตรา 75 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

## การขิดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบกันออกจากทะเบียน

มาตรา 80 เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนขิดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

## ผลของการควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 81 สมาคมนายจ้างใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่นี้

## เหตุเลิกสมาคมนายจ้าง

มาตรา 82 สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

#### (4) เมื่อล้มละลาย

### อำนาจนายทะเบียนในการสั่งเลิกสมาคมนายจ้าง

มาตรา 83 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(2) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรา 83 วรรคหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี

### การชำระบัญชีหลังการเลิกสมาคมนายจ้าง

มาตรา 84 เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา 82(1)(2) หรือ (3) หรือมาตรา 83 ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

### การโอนทรัพย์สินที่เหลือหลังการชำระบัญชี

มาตรา 85 เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่ จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วย

วิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่ มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรรมการแรงงาน เพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

### **บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับเรื่องสมาคมนายจ้าง**

**มาตรา 142** ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 144** ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 61 หรือกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 62 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

**มาตรา 145** สมาคมนายจ้างได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 63 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

**มาตรา 146** สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 147** ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 85 หรือมาตรา 11 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

### **สหภาพแรงงาน**

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ฝ่ายลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยเป็นเครื่องมือขึ้นเดี่ยวของลูกจ้างที่จะรวมกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง หากสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกอยู่มากหรือเกือบทั้งหมดของกิจการนั้น หมายถึงความสามัคคี ความต้องการสอดคล้องตั้งกันของลูกจ้างที่จะพิทักษ์ผลประโยชน์และความเป็นธรรมให้กับพวกตน ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าโดยปกติลูกจ้างอยู่ในฐานะเสียเปรียบนายจ้างเป็นอย่างมากในการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

และได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามแต่นายจ้างจะจัดสรรให้ ไม่มีสิทธิในผลประโยชน์และกำไรที่นายจ้างได้รับ หากนายจ้างไม่พอใจลูกจ้างผู้ใดอาจหาทางกลั่นแกล้งให้ออกจากงานได้ โดยง่ายโดยเฉพาะลูกจ้างในประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อยไม่สามารถที่จะเลือกงานได้ นายจ้างให้ทำงานอะไรก็ต้องทำถึงแม้ว่างานที่ทำนั้นจะไม่คุ้มกับเงินค่าจ้างที่ตนได้รับเลยก็ตาม ดังนั้นนายจ้างจึงอยู่ในฐานะได้เปรียบที่จะกดขี่และคัดเลือกลูกจ้างได้ตามความพอใจของตน ทำให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบตลอดเวลา หากเกิดเหตุเภทภัยขึ้นกับตนถึงแม้ว่าจะเนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้างก็ตามมักจะไม่ได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้าง และถูกทอดทิ้งตลอดมา ดังนั้นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน เป็นองค์กรที่เรียกว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะช่วยให้การต่อรองกับนายจ้างประสบผลสำเร็จในเรื่องเกี่ยวกับการเรียกร้องความเป็นอยู่ในการทำงานให้ดีขึ้น และขณะเดียวกันลูกจ้างที่เรียกร้องอาจถูกไล่ออกจากงาน หมดอนาคตไปในที่สุด แม้แต่รัฐบาลเองก็ยังเป็นห่วงในเรื่องสวัสดิภาพในการทำงานของลูกจ้างจึงออกกฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีวัตถุประสงค์และการดำเนินการอยู่ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด มิฉะนั้นลูกจ้างอาจใช้สิทธิที่ตนได้รับตามกฎหมายเกินขอบเขต อาจทำความเดือดร้อนมาสู่นายจ้างและประเทศชาติได้ในภายหลัง

สำหรับในประเทศไทย สหภาพแรงงานต้องจดทะเบียนและมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ เสมือนเช่นบุคคลธรรมดา เช่น สามารถฟ้องร้อง เป็นโจทก์ หรือเป็นจำเลยได้ (มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

สำหรับในต่างประเทศส่วนใหญ่ การจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ต้องจดทะเบียนแต่อย่างใด จะเป็นนิติบุคคลหรือไม่สำคัญ และสามารถมีสิทธิฟ้องร้องหรือเป็นโจทก์-จำเลยได้โดยถูกต้องตามกฎหมายด้วย แต่มีข้อแม้ว่าสหภาพแรงงานนั้นต้องมีข้อบังคับและวัตถุประสงค์ที่แน่นอน ในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของลูกจ้าง การร่วมเจรจาต่อรองหรือสามารถร่วมกันนัดหยุดงานได้ในกรณีจำเป็น

### ประเภทของสหภาพแรงงาน

ในต่างประเทศ โดยหลักสากลทั่วไป สหภาพแรงงานแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ<sup>(1)</sup>

1. สหภาพแรงงานช่างหรือวิชาชีพ (CRAFT OR OCCUPATIONAL UNION) เป็นการรวมตัวของลูกจ้างที่อยู่ในอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะโดยไม่จำเป็นว่าจะจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ สิ่งสำคัญคือต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่สหภาพแรงงานนั้น ๆ กำหนด

(1) เด่นพงษ์ พลละคร-สหภาพแรงงาน พ.ศ. 2515

สหภาพแรงงานประเภทนี้เกิดขึ้นมากในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของช่างฝีมือประเภทเดียวกัน แต่ต่อมาภายหลังได้ขยายออกเป็นงานฝีมือที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกันรวมกันเป็นสหภาพแรงงานสาขาอาชีพนั้น ๆ ก็ได้ เช่น สหภาพแรงงานวิศวกรของอังกฤษ ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นช่างฝีมือหลายประเภท เช่น ช่างกลึง ช่างพืด ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมโลหะ เป็นต้น ดังนั้นต่อมาจึงเกิดการแบ่งสมาชิกระหว่างสหภาพแรงงานแต่ละอาชีพเพราะขอบข่ายของสหภาพแรงงานขยายออกไปกว้างขวางจึงสร้างปัญหาให้กับนายจ้างอย่างมากในการรับลูกจ้าง เพราะนายจ้างจะรับลูกจ้างได้เฉพาะที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีข้อตกลงไว้กับนายจ้างนั้นเท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิก หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นที่ไม่มีข้อตกลงกับนายจ้างไม่มีสิทธิได้งานทำ

**2. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (INDUSTRIAL UNION)** ได้แก่สหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ เช่น สหภาพแรงงานเหมืองแร่ สหภาพแรงงานขนส่ง ซึ่งประกอบด้วยขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศทุกประเภท เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้นิยมกันมากทั้งในยุโรปและเอเชียเพราะเป็นสหภาพแรงงานใหญ่ที่ให้ประโยชน์กับลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนายจ้างก็พอใจเพราะเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นนายจ้างไม่ต้องเจรจากับสหภาพแรงงานหลายแห่งเหมือนสหภาพแรงงานประเภทอื่น และการแก่งแย่งหาสมาชิกระหว่างสหภาพแรงงานไม่ค่อยมีเพราะมารวมกันหมดแล้วทั้งอุตสาหกรรมนั้น ๆ

**3. สหภาพแรงงานตามลักษณะของนายจ้างหรือกิจการ (COMPANY UNION)** ได้แก่สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในกิจการของนายจ้างคนเดียวกันโดยเฉพาะโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นลูกจ้างทำงานประเภทเดียวกันหรือไม่ มีลักษณะคล้ายกับสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผัดกันตรงที่จำกัดอยู่เฉพาะในบริษัทหรือกิจการของนายจ้างผู้นั้นเท่านั้น

สหภาพแรงงานประเภทนี้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างในกรณีมีการเจรจาต่อรองเพราะสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นทั้งหมด พลังของสหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีไม่ค่อยมากในยุโรปถือว่าสหภาพแรงงานประเภทนี้อยู่ใต้อำนาจของนายจ้างไม่นิยมก่อตั้ง

สหภาพแรงงานประเภทนี้กลับมีมากในญี่ปุ่น และมีความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างดี การนัดหยุดงานไม่ค่อยมี และลูกจ้างในกิจการนั้นต้องเป็นสมาชิกทุกคนจึงทำให้เก็บค่าสมาชิกได้ครบ และการควบคุมการทำงานให้กับนายจ้างอยู่ในความดูแลของสหภาพแรงงานนี้ ทำให้นายจ้างได้รับประโยชน์มากขึ้น หากลูกจ้างคนใดฝ่าฝืนกฎของสหภาพแรงงานอาจถูกไล่ออกจากการเป็นสมาชิก และนายจ้างอาจไล่ออกจากงานได้

4. สหภาพแรงงานรวมหรือสหภาพแรงงานทั่วไป (GENERAL UNION) เป็นสหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกที่ไม่อาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานใดได้ ไม่จำกัดอาชีพ และไม่จำกัดคุณสมบัติ และไม่จำเป็นต้องมีนายจ้างคนเดียวกัน

ในประเทศอังกฤษปรากฏว่ามีสหภาพแรงงานประเภทนี้มีสมาชิกมากที่สุด

**ตัวอย่างเช่น สหภาพแรงงานคนงานทั่วไป**

ผลดีของสหภาพแรงงานประเภทนี้คือ มีสมาชิกมาก เป็นสหภาพแรงงานใหญ่และมีพลังมาก แต่ผลเสียก็มีคือปกครองยาก เพราะมาจากหลายอาชีพและหลายนายจ้าง และยังเกิดการชิงดีชิงเด่นกันในหมู่สมาชิกอีก อาจก่อให้เกิดความวุ่นวายต่อเศรษฐกิจและประเทศชาติได้ในที่สุด

**ประเภทของสหภาพแรงงานในประเทศไทย**

สำหรับประเทศไทยพิจารณาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 แล้ว สามารถแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

**1. สหภาพแรงงานลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียวกัน**

สหภาพแรงงานประเภทนี้ไม่จำกัดว่าสมาชิกจะเป็นลูกจ้างอยู่ในอาชีพหรือกิจการใด แต่เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันอาจรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียวกันได้

**2. สหภาพแรงงานลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน**

ได้แก่สหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกมาจากลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันทั้งหมดโดยไม่จำกัดว่าจะมีนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ เช่น สหภาพแรงงานทอผ้า เป็นต้น

**วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง**

**มาตรา 86** สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

**อธิบาย** การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อรักษาประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ความเข้าใจกัน และความอะลุ่มอล่วยที่จะมีต่อกันในที่สุด

## สหภาพแรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา 87 สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

**อธิบาย** จะเห็นได้ว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงานประเภทใดก็ตาม จะต้องต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนและมีฐานะเป็นนิติบุคคล มิฉะนั้นจะกลายเป็นสหภาพแรงงานเถื่อน ซึ่งจะมีความผิดตามกฎหมาย

**บทกำหนดโทษ มาตรา 154** ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท และปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

### ผู้มีสิทธิจัดตั้ง

มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คนบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

**อธิบาย** ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันโดยไม่จำกัดว่าจะอยู่ในกิจการใด จึงจะสามารถขอจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทนายจ้างคนเดียวกันได้ หรือจะต้องเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คนผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทกิจการประเภทเดียวกันได้ เช่นกัน และนอกจากนั้นผู้มีสิทธิจัดตั้งจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ก. มีสัญชาติไทย

ข. บรรลุนิติภาวะแล้ว คือมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์

### การขอจดทะเบียนจัดตั้ง

มาตรา 89 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

**อธิบาย** ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือผู้ก่อการสหภาพแรงงานจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน จึงจะขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนได้พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ และคำขอจดทะเบียนนั้นต้องทำเป็นหนังสือด้วย โดยคำขอนั้นต้องระบุ ชื่อ อายุ อาชีพ หรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้ก่อการทุกคน

**สรุป** ผู้ก่อการ หรือ ผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานในแต่ละประเภทนั้นจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. มีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน
2. มีสัญชาติไทย (เชื้อชาติไม่จำกัด)
3. บรรลุนิติภาวะ

### **ข้อบังคับ**

**มาตรา 90** ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งสำนักงาน
- (4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น

ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) กำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

### **การรับจดทะเบียน**

**มาตรา 91** เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่า ผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 88 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 90 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 86 พรรคสองและไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น



ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

### **ต้องประกาศการจดทะเบียนในราชกิจจานุเบกษา**

**มาตรา ๑๒** ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา  
**การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก**

**มาตรา ๑๓** ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยสิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการตั้งวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๑๑

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

#### **การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ**

**มาตรา ๑๔** การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

## คุณสมบัติของสมาชิก

**มาตรา 95** ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้าง คนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้ บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าว ได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

**อธิบาย** ในมาตรานี้กำหนดถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องมีอายุ ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเท่านั้น ดังนั้นลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปสามารถจะเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งได้ จะเป็นข้ามประเภทไม่ได้ เช่น เป็นสมาชิกสหภาพ- แรงงานกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่จำกัดว่าจะมีนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ เช่นนี้ได้ และไม่จำกัด ว่าจะเป็นชายหรือหญิง นอกจากนี้ยังไม่จำกัดเชื้อชาติและสัญชาติอีกด้วย และผู้ที่เป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานนั้นต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียน หรือเป็น ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการเดียวกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานด้วย

ดังนั้น การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยจึงกำหนดไว้กว้างมาก เพียงแต่ มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเท่านั้น ซึ่งผิดกับคุณสมบัติของผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานที่จะต้องมีสัญชาติไทย และต้องมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ (มาตรา 95 วรรคหนึ่ง)

เนื่องจากได้มีการออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แยกรัฐวิสาหกิจ ออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2530 และได้ กำหนดห้ามมิให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และไม่สามารถร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานกับลูกจ้างภาคเอกชน ไม่ว่าในกรณีใดทั้งสิ้น สิ่งที่พนักงานรัฐวิสาหกิจทำได้คือ ก่อตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละรัฐวิสาหกิจของตนเท่านั้น และในแต่ละ รัฐวิสาหกิจจะมีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงสมาคมเดียว ตามที่กำหนดไว้ในพระราช- บัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

ดังนั้นในส่วนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2534 โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ เพื่อรองรับ  
ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยเพิ่มเติมในวรรคสอง  
ของมาตรา 95 ในส่วนของการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน  
จะต้องไม่เป็นพนักงานหรือและฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจใด ๆ ทั้งนี้เพื่อจำกัดอำนาจและ  
ลดบทบาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการเข้าร่วมก่อตั้งเจรจาต่อรอง หรือร่วมเรียกร้องเกี่ยวกับ  
สภาพการจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในภาคเอกชน จึงสรุปได้ว่าตั้งแต่บัดนี้ไป ลูกจ้างภาคเอกชน  
เท่านั้นที่จะสามารถเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ โดยไม่มีพนักงานและฝ่ายบริหาร  
ของรัฐวิสาหกิจเข้ามาร่วมด้วยโดยเด็ดขาด (มาตรา 95 วรรคสอง)

ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้จัดการ รองผู้จัดการ สมุหบัญชี เป็นต้น  
ซึ่งมีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง และการให้บำเหน็จหรือการลงโทษไม่อาจ  
เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานลูกจ้างดังกล่าวข้างต้นได้ เพราะถือว่าบุคคลเหล่านี้รักษา  
ผลประโยชน์ให้กับนายจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างอื่น ๆ จะไม่ยอมรับ ดังนั้นจึงต้องจัดตั้งสหภาพ  
แรงงานของพวกเขาขึ้นโดยเฉพาะ เพราะจะไปเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างก็ได้เช่นกัน  
(มาตรา 95 วรรคสาม)

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1677-1678/2526** ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการ  
ให้บำเหน็จหรือการลงโทษที่ต้องห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสามนั้น หมายถึงผู้มีอำนาจในการให้บำเหน็จ  
ความชอบหรือเป็นผู้มีอำนาจลงโทษลูกจ้างโดยตรง มิใช่เป็นเพียงผู้รายงานขอบำเหน็จความชอบ  
หรือเสนอขอให้ลงโทษ หรือกล่าวโทษพนักงานผู้กระทำผิดวินัย

### **สิทธิของสมาชิก**

**มาตรา 96** สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร  
หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวก  
ตามสมควร

### **การสิ้นสุดสมาชิกภาพ**

**มาตรา 97** สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่  
ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

## อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

**มาตรา 98** เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้
- (2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
- (3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
- (4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- (5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

## การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของสมาชิกได้รับความคุ้มครอง

**มาตรา 99** เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

- (1) เข้าร่วมเจริญทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ
- (2) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน
- (3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- (4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3127/2525** เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนเจรจาแล้วไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 99 ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือ

เวียนแจ้งให้ลูกจ้างของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้น โดยการกระทำของตนเอง จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างของนายจ้างงดใช้หรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้างอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการบริหารของสภาพแรงงานออกหนังสือดังกล่าว จึงถือได้ว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

### **คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสภาพแรงงาน**

มาตรา 100 ให้สภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้แทนของสภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

### **คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการ**

มาตรา 101 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ ตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) เป็นสมาชิกของสภาพแรงงานนั้น
- (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

### **สิทธิของกรรมการในการลาไปเพื่อดำเนินกิจการของสภาพแรงงาน**

มาตรา 102 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการของสภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1677-1678/2528** การสอบสวนวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยของธนาคารออมสิน มิใช่เป็นการประชุมที่ทางราชการกำหนด การที่สภาพแรงงานธนาคารออมสินโจทก์ส่งผู้แทนเข้าสังเกตการณ์การสอบสวนดังกล่าว จึงมิใช่เป็นการไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 ผู้แทนโจทก์ที่เข้าสังเกตการณ์จึงไม่มีสิทธิลาโดยไม่ถือเป็นวันลา

## กิจการที่จะต้องทำโดยที่ประชุมใหญ่

มาตรา 103 สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- (5) เลิกสหภาพแรงงาน
- (6) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ
- (7) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน
- (8) การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม ทั้งนี้ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

**อธิบาย** มาตรา 103 (8) เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมจากเดิมโดยปกติเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม ถ้าเป็นกิจการที่มีได้อยู่ในมาตรา 23 และหรือมีได้อยู่ภายใต้บังคับของมาตรา 24 หรือมาตรา 25 แล้ว ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นสามารถนัดหยุดงานได้เลย โดยไม่คำนึงว่ามีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เรียกร้องนั้นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกทั้งหมดเห็นชอบด้วย จึงจะนัดหยุดงานได้

แต่ตาม (8) ที่แก้ไขใหม่ระบุอย่างชัดเจนว่าจะต้องมีคะแนนเสียงของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานเกินกึ่งหนึ่ง และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับด้วย ลูกจ้างจึงสามารถที่จะนัดหยุดงานได้ ไม่ว่าจะเป็นการอะไรก็ตาม ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นตอนในการที่จะนัดหยุดงานของลูกจ้างให้ยากลำบากมากขึ้นนั่นเอง

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2410/2525** การที่สหภาพแรงงานยินยอมให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด การกระทำของสหภาพจึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น แม้ลูกจ้างจะไม่คัดค้านประกาศ และการประชุมชี้แจงของนายจ้างก็ยังไม่เพียงพอที่จะถือว่าลูกจ้างยินยอมที่จะไม่รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2557-2588/2527** สหภาพแรงงานโรงแรมเพรสซิเดนตีโดยมติที่ประชุมใหญ่มีมติมอบหมายให้สหภาพแรงงานโรงแรมเพรสซิเดนตีไปเจรจากับจำเลยที่ 1

ในเรื่องลดอัตราโบนัสเท่านั้น การที่จำเลยที่ 2 ในฐานะประธานสหภาพแรงงานดังกล่าวไปตกลงและออกคำแถลงการณ์ร่วมซึ่งตัดสิทธิพนักงานที่ลาออกภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2526 มิให้มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2525 เป็นการกระทำที่อาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นส่วนรวมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 (2) เมื่อคำแถลงการณ์ร่วมซึ่งจำเลยที่ 2 ไปตกลงนั้นขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ขัดต่อกฎหมายและไม่ผูกพันโจทก์ โจทก์ทุกคนยังมีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี 2525 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม โจทก์ไม่ได้รับความเสียหาย การกระทำของจำเลยที่ 2 ไม่เป็นละเมิดต่อโจทก์ จำเลยที่ 2 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์

### **ทะเบียนสมาชิก**

**มาตรา 104** สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิก ตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

### **อำนาจนายทะเบียนในการตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน**

**มาตรา 105** ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

### **อำนาจนายทะเบียนในการสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่ง**

**มาตรา 106** นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่ง ได้เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

• (2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อ กฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคง ของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดคนหนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบ โดยมีชกช้า

#### **การอุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียน**

มาตรา 107 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 106 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

#### **การตรวจสอบบัญชีบุคคล**

มาตรา 108 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอบุคคล พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองบุคคลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ไม่ส่งสำเนาหนึ่งชุด ให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

#### **การควบสหภาพแรงงาน**

มาตรา 109 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้าง คนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากัน เป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการ ประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพ แรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องได้รับมติของที่ประชุม ใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับ



ความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียนให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

**มาตรา 110** ให้นำมาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 มาตรา 80 และมาตรา 81 มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม

**อธิบาย** การควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกัน นอกจากจะต้องปฏิบัติตามมาตรา 109 แล้ว การดำเนินการต่าง ๆ ในเรื่องการควบสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติดังนี้

เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 109 แล้ว ให้สหภาพแรงงานแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสหภาพแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสหภาพแรงงานเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสหภาพแรงงานเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสหภาพแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่แจ้ง ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสหภาพแรงงานอาจควบเข้ากันได้ ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สหภาพแรงงานจะควบเข้ากันได้ จกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว (ดูมาตรา 77)

ให้คณะกรรมการของแต่ละสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้นสหภาพละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการจดทะเบียน (ดูมาตรา 78)

สหภาพที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากัน ต้องจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานใหม่ โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน ในคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต้องมีผู้แทนของสหภาพแรงงานทุกสมาคมที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

1. หนังสือของสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงแล้ว ไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านสหภาพแรงงานก็ได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

2. ร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

3. สำเนารายงานการประชุมของสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม 2. และ 3. นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสหภาพแรงงานใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน (ดูมาตรา 79)

เมื่อจดทะเบียนสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนขีดชื่อสหภาพแรงงานเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน (ดูมาตรา 80)

สหภาพแรงงานใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น สมาชิกของสหภาพแรงงานเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นย่อมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานใหม่นี้ (ดูมาตรา 81)

ทั้งนี้ มาตรา 110ให้นำบทบัญญัติในเรื่องการควบคุมสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับแก่การควบคุมสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

### การเลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 111ให้นำมาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 84 และมาตรา 85 มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

**อธิบาย** สำหรับการเลิกสหภาพแรงงานนั้น สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น
2. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
3. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก
4. เมื่อล้มละลาย (ดูมาตรา 82)

นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1. เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

2. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายเวลาให้จนถึงสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

3. เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน กรรมการเกินครึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้ คำสั่งเลิกสหภาพแรงงานให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี (ดูมาตรา 83)

เมื่อสหภาพแรงงานต้องเลิกตามเหตุต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เว้นแต่เลิกเพราะล้มละลาย ก็ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานโดยอนุโลม (ดูมาตรา 84)

เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงานไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการของสหภาพแรงงาน หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใด ให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง (ดูมาตรา 85)

ทั้งนี้ มาตรา 111 ให้นำบทบัญญัติในเรื่องการเลิกสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

#### **บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับเรื่องสหภาพแรงงาน**

มาตรา 142 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 147 ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 148 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 93 หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 149 สหภาพแรงงานได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 95 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 150 สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกิน

หนึ่งพันบาท หรือทั้งจำกัดปรับ

**มาตรา 155** ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานโดยรู้ถือว่าสมาคม นายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียนต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

### สหพันธ์นายจ้าง

สหพันธ์นายจ้าง คือ การรวมตัวของสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภท เดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป อาจรวมตัวกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ และมี ฐานะเป็นนิติบุคคล อันทำให้อยู่ในฐานะองค์กรขนาดใหญ่ที่จะสร้างพลังของฝ่ายนายจ้างให้มี การรวมตัวกันแข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างผู้ประกอบ กิจการอย่างเดียวกัน และคุ้มครองผลประโยชน์ต่าง ๆ ของฝ่ายนายจ้าง สมาคมนายจ้างและ นายจ้างที่เป็นสมาชิกอีกด้วย

### การจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง

**มาตรา 112** สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภท เดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง สมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

### สหพันธ์แรงงาน

สหพันธ์แรงงาน คือ สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็น สหพันธ์แรงงานได้และมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ทั้งนี้การรวมตัวจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้นั้น จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

1. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน อาจรวมตัวกันจัดตั้ง สหพันธ์แรงงานที่เป็นของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิคนั้นจะทำงานในกิจการ ประเภทเดียวกันหรือไม่ก็ตาม หรือ

2. การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานประเภทที่มีสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงาน ในประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือหลายคนก็ตาม ตั้งแต่ 2 สหภาพ

ขึ้นไป รวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างที่เป็นสมาชิก และเป็นฐานสนับสนุนลูกจ้าง เมื่อมีการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

#### **การจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน**

**มาตรา 113** สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปและแต่ละสหภาพแรงงาน

(1) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ

(2) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

**วิธีการจัดตั้งและการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน**

**มาตรา 114** การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 112 หรือมาตรา 113 จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้ไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

#### **สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานเป็นนิติบุคคล**

**มาตรา 115** ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคลสิทธิของสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

**มาตรา 116** สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้าง และสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

#### **คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน**

**มาตรา 117** คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้าง ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

**มาตรา 118** ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหภาพแรงงานในหมวด 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

**อธิบาย** การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสหพันธ์นายจ้าง เช่น การขอจดทะเบียนสหพันธ์นายจ้าง ข้อบังคับคุณสมบัติของสมาชิก อำนาจหน้าที่ของสหพันธ์นายจ้าง ตลอดจนถึงการควบสหพันธ์นายจ้างเข้าด้วยกัน และการเลิกสหพันธ์นายจ้างนั้น ให้นำบทบัญญัติในหมวด 6 ตั้งแต่มาตรา 54-85 ในเรื่องสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างโดยอนุโลม

ส่วนการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสหพันธ์แรงงาน ก็คล้ายกับสหพันธ์นายจ้าง คือ ให้นำบทบัญญัติในหมวด 7 ตั้งแต่มาตรา 86-111 ในเรื่องสหภาพแรงงานมาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานโดยอนุโลมเช่นกัน

**บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับเรื่องสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน**

**มาตรา 151** ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 61 หรือผู้จัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 93 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

**มาตรา 152** กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 62 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

**มาตรา 153** สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 154** ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมาย

ทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

**มาตรา 156** เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 157** ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง

### สภาองค์การนายจ้าง

#### การจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง

**มาตรา 119** สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหพันธ์นายจ้างในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

**อธิบาย** การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสภาองค์การนายจ้าง เช่นการจดทะเบียนสภาองค์การนายจ้าง ข้อบังคับ คุณสมบัติของสมาชิก อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การนายจ้าง ตลอดจนถึงการควบสภาองค์การนายจ้างเข้าด้วยกัน และการเลิกสภาองค์การนายจ้างนั้น ให้นำบทบัญญัติในหมวด 6 ตั้งแต่มาตรา 54-85 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ส่วนวิธีการจัดตั้งและการเข้าเป็นสมาชิกสิทธิของสมาชิกสภาองค์การนายจ้าง คณะกรรมการสภาองค์การนายจ้างนั้น ให้นำบทบัญญัติในหมวด 8 ในเรื่องสหพันธ์นายจ้าง คือมาตรา 114 มาตรา 116 มาตรา 117 มาใช้บังคับโดยอนุโลมเช่นกัน

## สภาองค์การลูกจ้าง

### การจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง

**มาตรา 120** สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

**อธิบาย** การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสภาองค์การลูกจ้าง ก็เป็นเช่นเดียวกับสภาองค์การนายจ้างตามที่ได้อธิบายในมาตรา 119 มาแล้ว คือให้นำบทบัญญัติในหมวด 7 เรื่อง สหภาพแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 86-111 และบทบัญญัติในหมวด 8 เรื่องสหพันธ์แรงงานคือ มาตรา 114 มาตรา 116 และมาตรา 117 มาใช้บังคับโดยอนุโลมแก่สภาองค์การลูกจ้างด้วยเช่นกัน

**มาตรา 120 ทวิ<sup>(1)</sup>** กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

### บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง

**มาตรา 157 (ทวิ)** ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างหรือใช้ชื่อ ซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมีได้ปฏิบัติตามมาตรา 119 หรือมาตรา 120 แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) แก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534



## การกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (UNFAIR LABOUR PRACTICE) หมายถึงการที่นายจ้างกระทำการอันไม่สมควรและไม่ให้ความเป็นธรรมหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เลิกจ้าง หรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานของลูกจ้างของตน เป็นต้น บทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้กำหนดไว้ตั้งแต่มาตรา 121-มาตรา 127 เป็นการช่วยลูกจ้างพิทักษ์สิทธิและประโยชน์ของลูกจ้าง มิให้ถูกละเมิดโดยนายจ้างได้โดยชอบธรรม นอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ให้ความเป็นธรรมในด้านสวัสดิการและการทำงานของลูกจ้าง

ดังนั้น การกระทำใดที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบ มิฉะนั้นนายจ้างอาจถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมได้โดยง่าย ทั้งนี้เพราะขอบข่ายของการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ค่อนข้างกว้าง ดังนั้น การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีเช่นนี้จึงต้องกระทำอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้ง 2 ฝ่าย

### มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

#### **อธิบายน** ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือแม้แต่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ต้องลาออกไปในที่สุด เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำในสิ่งต่อไปนี้

1.1 นัดชุมนุม เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1.2 ทำคำร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1.3 ยื่นข้อเรียกร้องไปยังนายจ้าง

1.4 เจริญ (อยู่ในระหว่างการเจรจากับนายจ้าง)

1.5 ดำเนินการฟ้องร้อง (อยู่ในระหว่างฟ้องร้องต่อศาล)

1.6 เป็นพยานในศาล ซึ่งคดียังไม่ถึงที่สุด

1.7 ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการแสดงถึงเจตนาที่ไม่สุจริตของนายจ้าง เช่น ไม่มอบงานให้ทำ ย้ายลูกจ้างไปทำงานในที่ห่างไกล เป็นต้น จนลูกจ้างไม่อาจทนถูกบีบต่อไปได้ จึงต้องลาออกจากงานไปในที่สุด เนื่องจากสาเหตุที่ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรือยุยงส่งเสริมให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่แล้วออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยการให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือ

ทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไปเสีย

(4) ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่อยู่ในกิจการเกี่ยวข้องกับนายจ้างนั้น หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตัวอย่างเช่น ขัดขวาง ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ไปร่วมประชุมกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานเข้าร่วมประชุมใหญ่ของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่สุจริตใจ เช่น พยายามโค่นล้มสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานหรือยุยงส่งเสริมให้เกิดการแตกแยกในสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น

**บทกำหนดโทษ มาตรา 158** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด**

(1) บังคับ หรือขู่เชิญโดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

**อธิบาย** ผู้ใดในที่นี้หมายถึงบุคคลภายในหรือภายนอกจะเป็นใครก็ตามที่บังคับขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างจำใจต้องเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือทำให้ลูกจ้างต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บุคคลผู้นั้นกระทำการอันไม่เป็นธรรมทั้งสิ้นหรือบุคคลใดกระทำการใด ๆ เช่น ยุยง ส่งเสริม หรือสนับสนุน อันอาจมีผลให้นายจ้างตกลงกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 121 ข้างต้น

**บทกำหนดโทษ มาตรา 159** ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 123** ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

**อธิบาย** ดังนั้นในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างบุคคลดังระบุไว้ในมาตรา 123 วรรคหนึ่ง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

เช่นนี้ นายจ้างเลิกจ้างได้เลยโดยไม่ผิดมาตรา 123 แม้จะอยู่ในระหว่างการมีผลใช้บังคับของสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างก็ตาม

**บทกำหนดโทษ มาตรา 158** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

### ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่า “เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1245/2522 นายจ้างเลิกกิจการบางแผนกและบอกเลิกจ้างกับลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่โดยไม่หาตำแหน่งอื่นให้ลูกจ้าง ทั้งที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุไว้ว่า ในกรณีจำเป็นต้องยุบหรือ

เลิกกิจการแผนกใด นายจ้างรับจะพิจารณาหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ นั่น ถือว่าเป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2685-2686/2522** เมื่อได้ความว่าลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ไม่ว่าจะ ยื่นในระยะเวลาใด หากนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ก็ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2019-2022/2523** การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในขณะที่ข้อตกลงยังมีผลบังคับอยู่ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2602-2603/2523** แม้ได้ความว่าลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ ก็ถือได้ว่าได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3059-3060/2523** เมื่อปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้ต่อมาภายหลัง สหภาพแรงงานนั้นจะถูกสั่งเลิกและลูกจ้างดังกล่าวมิได้เป็นสมาชิกต่อไป การกระทำของนายจ้าง ก็ยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 43/2524** แม้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะยุบงาน แต่ถ้าอยู่ใน ระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างยังมีผลใช้บังคับ ก็อาจเป็นการกระทำอัน ไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1366/2524** ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนั้น นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ แม้แต่จะยุบงานบางแผนกเพื่อเป็นการ ตัดรายจ่าย ถ้าเป็นกรณีที่ไม่จำเป็นเพียงพอ ก็ยังเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายได้

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3101-3102/2523** กรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น เมื่อได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว จะไม่สั่งให้ นายจ้างจ่ายค่าเสียหายอีกก็ได้

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1391/2524** นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย นายจ้างเลือกปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่ง ลูกจ้างไม่มีสิทธิบังคับให้ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง คำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายด้วย เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3491/2525** ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121 ย่อมเป็นผู้เสียหายตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(4) สิทธิฟ้องนายจ้างให้รับผิดชอบทางอาญาตามพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 158 ได้ เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ กำหนดไว้แล้ว

### **ตัวอย่างคำพิพากษาฎีกาที่วินิจฉัยว่า “ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม”**

**คำพิพากษาฎีกาที่ 2211/2523** การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างขาดงานติดต่อกัน 4 ครั้ง ครึ่งสุดท้ายขาดงาน 4 วัน นายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือว่าถ้าขาดงานอีกจะเลิกจ้าง ครั้งที่ 5 ลูกจ้างขาดงานอีก 2 วัน นายจ้างเลิกจ้างได้ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**ฎีกาที่ 3109/2525** ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 123 ได้แก่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การที่นายจ้างเลิกจ้างย่อมไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**ฎีกาที่ 3128/2525** ลูกจ้างมีหน้าที่เป็นการตสนิทรถไฟ จงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับโดยตั้งสุรากับบุคคลภายนอกในห้องทำงานในเวลาปฏิบัติหน้าที่ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและประชาชนอย่างร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3303/2525** นายจ้างประสบภาวะขาดทุนจนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ ต้องลดการผลิตและลดจำนวนแรงงานลงโดยเลิกจ้างบางส่วน และลดลงเรื่อย ๆ จนปิดกิจการ ดังนี้ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

**คำพิพากษาฎีกาที่ 3180/2530** แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เพียง 5 ประการก็ตาม กรณีหาใช่ว่างบทบังคับให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างเฉพาะเหตุดังกล่าวไม่ หากนายจ้างมีความจำเป็นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ นายจ้างก็ยังมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้

### **สิทธิผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม**

**มาตรา 124** เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 122 ตามมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันที่มีการฝ่าฝืน

**คำพิพากษาฎีกาที่ 1432/2531** อุทธรณ์ของโจทก์ก็กล่าวอ้างว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 กรณีเช่นนี้โจทก์จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรค 2

เสียก่อน กล่าวคือ จะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในกำหนด 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 124 เสียก่อน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยชี้ขาดประการใดแล้ว จึงจะมีอำนาจนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวแล้ว โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

### **การวินิจฉัยและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์**

**มาตรา 125** เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

### **สิทธิดำเนินคดีอาญาในกรณีมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมระงับไป**

**มาตรา 126** ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

### **การดำเนินคดีอาญาในกรณีมีการกระทำอันไม่เป็นธรรม**

**มาตรา 127** การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125

**หมายเหตุ** เมื่อมีเหตุสรุปได้ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างตามมาตรา 121-123 ลูกจ้างจะต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 124-127 ต่อไป คือลูกจ้างผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องกล่าวหาฝ่ายนายจ้างไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 20 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน 90 วัน นับแต่ได้รับคำร้องนั้น หากไม่สามารถทำได้ และมีเหตุพอสมควร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจขยายเวลาในการพิจารณาออกไปอีกตามสมควรได้ (ตามมาตรา 125)

หากผู้ถูกกล่าวหายินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ตามมาตรา 125) ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด มาตรา 126 กำหนดให้ผู้เสียหายไม่อาจดำเนินการฟ้องร้องคดีอาญากับผู้ฝ่าฝืนต่อไป ยกเว้นกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติ

ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 152 เช่นนี้ ผู้เสียหาย (ลูกจ้าง) สามารถฟ้องคดีอาญาเอาผิดกับผู้ฝ่าฝืนได้ (นายจ้าง) ตามมาตรา 127

และยังสามารถนำคดีเข้าสู่ศาลแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยเป็นด่านสุดท้ายได้ต่อไปอีกด้วย