

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 และที่สำคัญคือการกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการนัดหยุดงาน และจัดตั้งสหภาพแรงงานทางฝ่ายลูกจ้างขึ้นได้ แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับได้เพียงปีเศษเท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกมิให้ใช้บังคับไปเมื่อราวปี พ.ศ. 2501 เพราะเป็นพระราชบัญญัติที่ค่อนข้างจะสมบูรณ์และล้ำสมัยเกินไปสำหรับประเทศไทย 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 แต่ยังไม่ผลใช้บังคับในทันที 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 กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี 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 หรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

2) บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม 1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ⁽¹⁾

สำหรับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย มาตรา 6 กำหนดให้กิจการของการทำอากาศยานไม่ต้องตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานการทำอากาศยานต้องได้รับความคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

⁽¹⁾ ดูพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4

5. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา คือกิจการใดก็ตาม ถ้ามีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกามีให้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็ให้เป็นไปตามนั้น ซึ่งขณะนี้ ยังไม่มี

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 การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหพันธ์แรงงาน" หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป
ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"นายทะเบียน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการ
ตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

อธิบาย "นายจ้าง" หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน
ถ้าให้ทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ นอกจากนี้ยังหมายรวม
ไปถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน เช่น ผู้จัดการบริษัท เป็นต้น และในกรณี
ที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล เช่นเป็นบริษัทจำกัดหรือเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ผู้ที่มีอำนาจ
ทำการแทนนิติบุคคลนั้น เช่น กรรมการผู้จัดการ เป็นนายจ้างตามความหมายนี้ด้วยและให้
หมายรวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลเหล่านี้ให้ทำการแทนตน
ก็ได้ชื่อว่าเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย

"ลูกจ้าง" หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจะ
เป็นเงินทั้งหมดหรือเป็นเงินและสิ่งของรวมกันก็ตาม ดังนั้นผู้ซึ่งทำงานเพื่อแลกค่าตอบแทนแล้ว
เป็นลูกจ้างซึ่งเข้าอยู่ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ทั้งสิ้น รวมถึงลูกจ้างตามบ้านด้วย

"สภาพการจ้าง" หมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลง
ร่วมกันไว้ เช่นเรื่องกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานก่อนที่จะบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ
 เป็นต้น การทดลองงานเป็นเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน นอกจากนี้สภาพการจ้างยังรวม
ถึงการกำหนดวันและเวลาทำงานเช่นทำงานกี่วันใน 1 สัปดาห์ วันหยุด และเวลาเริ่มทำงาน
และเลิกงาน

ตัวอย่างเช่น ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ หยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงาน 08.00-17.00 น.
 เป็นต้น

หมายเหตุ ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ตรงที่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้หมายรวมถึงลูกจ้างที่ทำงานตามบ้านด้วย

นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างด้วย เช่น กำหนดค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน เป็นต้น รวมถึงสวัสดิการในการทำงาน เช่น การให้การรักษายามเจ็บป่วย การจัดน้ำดื่ม ฯลฯ รวมตลอดถึงการเลิกจ้างก็รวมอยู่ในสภาพการจ้างด้วยว่าจะต้องมีวิธีการอย่างไรบ้าง รวมถึงประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เช่นนี้เป็นสภาพการจ้างเช่นกัน ในทางกลับกันหากการเรียกร้องประโยชน์อื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงานของตน ถึงแม้จะเป็นประโยชน์อันเกี่ยวข้องกับตนเองก็ตามก็ไม่ใช่การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตัวอย่างเช่น การเรียกร้องในทางการเมือง เช่น ให้ปลดรัฐมนตรี หรือให้รัฐบาลลดค่าไฟฟ้า เป็นต้น หรือ ทำงานการไฟฟ้าเรียกร้องให้ลดราคาข้าว เช่นนี้ไม่ใช่การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติฉบับนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2490/2519 การจัดหาบ้านพักให้ลูกจ้างหรือจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้าง อันอยู่ในความหมายของคำว่า "สภาพการจ้าง" เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นในเรื่องนี้ ย่อมถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 254/2524 ระเบียบของนายจ้างที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีปีละ 10 วัน และถ้าวันหยุดปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ให้นับวันหยุดเป็นวันลาด้วยไม่ขัดต่อกฎหมาย เพราะให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่าปีละ 6 วันทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 370/2524 นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงแก้ไขวันเวลาทำงานและวันหยุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานและการผลิต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 389/2524 นายจ้างอาจกำหนดให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในข้อที่ว่าด้วยวินัย และโทษทางวินัยให้ครอบคลุมถึงความประพฤติส่วนตัวบางประการของลูกจ้างนอกเวลาทำงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 416/2524 ลูกจ้างเรียกร้องให้ผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าครองชีพ เป็นการเรียกร้องเอาค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

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

พ.ศ. 2518 ข้อขัดแย้งเรื่องนี้อยู่เป็นข้อพิพาทแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4460-4462/2530 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 8 กำหนดว่า จำเลยจะขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างปีละ 1 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน ของทุกปี.... กรณีลูกจ้างคนใดลา กิจ 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 จึงไม่เป็นสัญญาระหว่างบุคคลตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรืออาจเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง กับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นนี้อยู่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2019-2022/2523 นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้น ไม่เป็นคุณสมบัติของลูกจ้าง ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างจะอ้างว่าประกาศและลูกจ้างไม่ได้แย้ง ถือว่าลูกจ้างได้ยินยอมแล้วยังไม่ได้ ประกาศดังกล่าวเป็นการกระทำหรือเจตนาของนายจ้างฝ่ายเดียว ไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1116/2524 นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างทราบว่า การจ่ายเงินสงเคราะห์นั้นจ่ายเพิ่มขึ้นยิ่งกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด และจ่ายโดยมีเจตนาจ่ายตามค่าชดเชยโดยนายจ้างออกประกาศฝ่ายเดียวภายหลังที่โจทก์ออกจากงานแล้วเช่นนี้ ไม่ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4146/2528 ตั้งแต่จำเลยเริ่มดำเนินกิจการ ได้ทำความตกลงกับลูกจ้างว่าหากจำเลยจำเป็นต้องหยุดงาน จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแม้ต่อมามีการยื่นข้อเรียกร้อง โจทก์กับลูกจ้างและจำเลยได้ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็หาได้มีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กรณีไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดงานนั้นด้วยไม่ ข้อตกลงดังกล่าวมีผลผูกพันโจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างในวันที่จำเลยประกาศหยุดงานนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 556-557/2529 ระเบียบพนักงานบริษัทจำเลย เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ผู้ถูกลงโทษอาจอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์วินิจฉัยให้รับโทษก็กลับเข้าทำงานตามเดิม จำเลยต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 955/2529 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ๙ ข้อ 47 ใช้บังคับสำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างกันแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ส่วนนายจ้างจะมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ย่อมต้องพิจารณาตามข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1110/2525 นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเอาค่าล่วงเวลามารวมอยู่ในค่าจ้างปกติ ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 833/2530 การที่นายจ้างจัดห้องพักให้ลูกจ้างอยู่อาศัย เป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” เป็นข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับสภาพการจ้าง และไม่อาจตกลงกันได้ในช่วงเจรจาต่อรองแล้วเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น

“การปิดงาน” หมายถึงการที่ฝ่ายนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากลูกจ้างไม่ยอมตกลงตามเงื่อนไขที่นายจ้างเสนอเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานนั้น จนกว่าจะได้รับการตัดสินชี้ขาดจากผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือศาลแรงงานแล้วแต่ชนิดของงานซึ่งจะอธิบายรายละเอียดต่อไปในเรื่องของการปิดงาน ในภาษาทั่วไปเรียกว่า “การปิดงานงดจ้าง”

“การนัดหยุดงาน” หมายถึงการที่ฝ่ายลูกจ้างไม่ยอมเข้าทำงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากนายจ้างปฏิเสธข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและไม่อาจตกลงกันได้อีกแล้ว จนถึงมาตรการสุดท้ายคือนัดหยุดงานเพื่อให้นายจ้างยอมตกลงด้วย

“สมาคมนายจ้าง” เป็นองค์กรของฝ่ายนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกันและสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างด้วยกันและระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

“นายทะเบียน” หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” คือผู้ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เพื่อทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ที่ตกลงกันไม่ได้ให้ยุติลง

"อธิบดี" หมายความว่าอธิบดีกรมแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันก็คืออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน⁽¹⁾

"รัฐมนตรี" หมายถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นผู้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้

อำนาจรัฐมนตรี

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ การแต่งตั้งตาม (1) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานทะเบียนกลาง

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงานทั่วราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 8 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(1) ดูพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2535 มาตรา 12

- (2) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- (3) อำนาจหน้าที่อื่น

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๑ 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 หรือกำหนดให้ลูกจ้างต้องทดลองปฏิบัติงานระยะหนึ่งก่อนที่จะบรรจุเข้าทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเป็นการตกลงกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานเท่านั้น หากเป็นการตกลงกันในเรื่องอื่นอันไม่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานไม่เรียกว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนฝ่ายนายจ้างจะเป็นตัวนายจ้างเอง หรือสมาคมนายจ้าง เข้าทำการตกลงกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ย่อมได้เช่นกัน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ถือว่าเป็นการเข้าทำสัญญาผูกพันระหว่างบุคคล ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ถือว่าเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการเรียกร้องเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานของกลุ่มนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง โดยส่วนรวม⁽¹⁾

ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

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

ดังจะได้อธิบายเป็นลำดับต่อไป

⁽¹⁾พรเพชร วิชิตชลชัย "คำอธิบายกฎหมายแรงงาน หน้า 150."

สถานประกอบกิจการที่ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 10 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

อธิบาย ตามมาตรา 10 วรรคหนึ่ง ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นสถานประกอบกิจการใดที่มีลูกจ้างไม่ถึง 20 คนก็ไม่จำเป็นต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ จึงสรุปได้ว่าข้อพิพาทแรงงานซึ่งเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนการปิดงานและการนัดหยุดงานนั้น จะกระทำได้กับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปทั่วราชอาณาจักร อันถือเป็นสถานประกอบกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับปัจจุบัน

วรรคสอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น หากเป็นการตกลงกันปากเปล่าหรือทางโทรศัพท์ ไม่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่มีผิดตามกฎหมาย คือตกเป็นโมฆะนั่นเอง

วรรคสาม ในกรณีที่ไม่เป็นการแน่ชัดว่าสถานประกอบการนั้นได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้หรือไม่ มาตรา 10 วรรค 3 กำหนดให้ถือเอาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยอนุโลม 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 คือภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้แล้วนั้น ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์และสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง เป็นต้น ดังนั้นมาตรา 12 ซึ่งกำหนดว่านายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีผลบังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ และในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมิได้กำหนดระยะเวลาในการมีผลใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอาไว้

มาตรา 12 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้อตกลงนั้นจะมีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

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

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1245/2522 ลูกจ้างของโจทก์ยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับรุ่งค่าจ้าง และสวัสดิการ ผลที่สุดผู้แทนฝ่ายโจทก์กับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทำความตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงกันได้ บันทึกนี้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อข้อตกลงนี้มีได้กำหนดระยะเวลาไว้ จึงมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่าในกรณีจำเป็นต้องยุบหรือเลิกกิจการแผนกใด นายจ้างรับจะพิจารณาหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง ยกเว้นกรณีลูกจ้างมีความผิดตามข้อบังคับของบริษัทหรือกฎหมายแรงงาน ดังนี้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิใช่เป็นเพียงสัญญาอุปกรณ์ของสัญญาจ้างแรงงาน จึงห้ามผลว่าเมื่อโจทก์เลิกกิจการแผนกหนึ่งของโจทก์และบอกเลิกการจ้าง สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับลูกจ้างสิ้นสุดลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงสิ้นผลไปโดยปริยายไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2746/2527 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิม (ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2524) มิได้กำหนดระยะเวลาใช้บังคับก่อนครบ 1 ปี โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ข้อเรียกร้องบางข้อตกลงกันได้ตามบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2525 ซึ่งข้อตกลงฉบับใหม่ ข้อ 12 มีข้อความว่า "ข้อตกลงฉบับอื่นที่ใช้อยู่ก่อนนี้หากขัดหรือแย้งหรือเหมือนข้อตกลงฉบับนี้ในข้อใดข้อหนึ่งให้ใช้ข้อตกลงฉบับนี้แทน" เมื่อข้อตกลงฉบับใหม่มิได้ตกลงเกี่ยวกับเรื่องปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้ลูกจ้างไว้ด้วย ข้อตกลงเรื่องการปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อตกลงฉบับเดิม จึงไม่ขัดหรือแย้งหรือเหมือนกับข้อตกลงฉบับใหม่ อีกทั้งข้อตกลงฉบับใหม่ก็มีได้ระบุไว้ด้วยว่า ข้อตกลงฉบับอื่นที่มีได้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฉบับนี้ให้มีผลต่อไปหรือไม่อย่างไร ข้อตกลงฉบับเดิมจึงยังมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเป็นคราว ๆ อีกคราวละ 1 ปี

ขั้นตอนในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การแจ้งข้อเรียกร้อง

มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

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

๖.๖ ในกรณีที่ถูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อ
ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทน
ผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างมิ
ได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา
และระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา
การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ
วิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบาย เมื่อฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยัง
อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อขอเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การขอปรับ
เงินเดือน ปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น และการขอเปลี่ยนแปลงวัน-เวลาทำงาน เป็นต้น ในกรณี
ที่การตกลงเกี่ยวกับสภาพบังคับที่มีอยู่ต่อกันนั้นสิ้นผลลงแล้วเช่นนี้ ฝ่ายใดเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
ข้อเรียกร้องนั้นต้องทำเป็นหนังสือแจ้งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งเท่านั้น การยื่นข้อเรียกร้องที่มีได้ทำเป็น
หนังสือ จะไม่ถือเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในวรรคหนึ่งของมาตรา 13 นี้

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ไปยังฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างจะต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจายายนายจ้างไปในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง
นั้น โดยระบุชื่อของตนเองเป็นผู้เข้าร่วมเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมเจรจาก็ได้ ในกรณีที่
นายจ้างตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจากันเอง ผู้แทนนั้นจะต้องอยู่ในตำแหน่งกรรมการผู้ถือหุ้นหรือ
ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง ซึ่งน่าจะเป็นลูกจ้างระดับผู้อำนวยการ, ผู้จัดการ,
สมุหบัญชี เป็นต้น กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง ซึ่งผู้ที่
จะเข้าร่วมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างนี้ จะต้องมิมีจำนวนไม่เกิน 7 คน (วรรคสอง มาตรา 13)

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง มีขั้นตอนมากกว่าฝ่ายนายจ้างหลายประการ
กล่าวคือ หากลูกจ้างประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องไปยังฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับการขอแก้ไขเพิ่มเติม
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเรียกร้องนั้นจะต้อง

1. มีรายชื่อ
2. มีลายมือชื่อ (ลายเซ็น)

ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

ตัวอย่างเช่น โรงงานแห่งหนึ่งมีลูกจ้าง 300 คน ลูกจ้างจะเป็นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยังนายจ้างได้ต้องมีรายชื่อลูกจ้างต่อท้ายข้อเรียกร้องของตน พร้อมทั้งลายเซ็นเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 45 คน ซึ่งจะยื่นข้อเรียกร้องนั้นได้ ซึ่งแตกต่างกับกรณีของฝ่ายนายจ้างที่ไม่ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อประการใด และไม่มีการกำหนดเปอร์เซ็นต์ของการมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเสมือนเช่นฝ่ายนายจ้างแต่อย่างใดเช่นกัน

ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเพื่อเข้าร่วมเจรจากับฝ่ายนายจ้างไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนที่จะเข้าร่วมเจรจาจำนวนไม่เกิน 7 คนลงในข้อเรียกร้องนั้นด้วย และยื่นไปพร้อมกับข้อเรียกร้องนั้นพร้อมกันแต่เพียงอย่างเดียว ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมเจรจา ลูกจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องนั้นไปยังฝ่ายนายจ้างได้ก่อน แล้วทำการเลือกตั้งผู้แทนไม่เกิน 7 คน และส่งรายชื่อผู้แทนของตนที่ได้มานั้นตามไปที่หลังโดยเร็วที่สุดย่อมทำได้เช่นกัน (ตามวรรคสามของมาตรา 13)

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับหมายคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (วรรคสี่)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607-2608/2527 เมื่อโจทก์กับพวกยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13 มีลายมือชื่อผู้แจ้งเรียกร้องไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ย่อมเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แม้ต่อมาจะมีลายมือชื่อผู้แจ้งข้อเรียกร้องเพิ่มขึ้นก็ทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับถูกต้องตามกฎหมายไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 862/2529 นายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 13 วรรคแรก ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ไม่มีข้อยกเว้นว่าการยื่นข้อเรียกร้องสามารถทำเป็นข้อเสนอในการเจรจาได้

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

เป็นเทศบัญญัติซึ่งชื่อเรียกร้องเป็นหนังสือตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคแรก

การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

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

อธิบาย ลูกจ้างจะจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง หรือจะร้องขอให้พนักงาน ประenom ข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งให้แทนตนก็ได้ จำนวนผู้แทนจะต้องเป็นไปตามที่ผู้จัดการ เลือกตั้งกำหนด 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 สลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็น สมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐาน

ทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอม
ข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น
บางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการ
ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

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

กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างตามวรรค 1 นั้น ข้อเรียกร้องนั้น
ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องระบุต่อท้ายข้อเรียกร้อง
ต่างกับกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องเอง (วรรคสอง มาตรา 15)

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็น
สมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน
ที่เกี่ยวข้องอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง
เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวง
ว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ อันเป็นการแสดงว่าสหภาพแรงงานนั้น
ไม่มีสิทธิเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้าเจรจากับฝ่ายนายจ้างเพราะมีสมาชิกไม่ครบตามที่ระบุไว้
ในวรรค 1 นั้นเอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอม
ข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่าลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วน
ไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นอีกด้วย

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

การรับข้อเรียกร้องและการเจรจา

มาตรา 16 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

อธิบาย เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งได้รับข้อเรียกร้องของฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องนั้นแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทน เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยไม่ชักช้า และมาตรา 16 กำหนดให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้รับข้อเรียกร้องนั้นเป็นต้นไป

คำพิพากษาฎีกาที่ 3548/2525 การแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนของฝ่ายรับข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 นั้น กฎหมายมิได้กำหนดว่าจะต้องกระทำในรูปแบบใด เพียงแต่บังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้นหนังสือมอบอำนาจที่จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 1 มอบอำนาจให้ลูกจ้างจำเลยสองคนมาเป็นผู้แทนในการเจรจาดกกลงกับฝ่ายเรียกร้องจึงใช้บังคับได้ แม้นหนังสือมอบอำนาจดังกล่าวจะมีได้ปิดอากรแสตมป์ตามประมวลกฎหมายรัษฎากรก็ตาม

การแต่งตั้งที่ปรึกษา

มาตรา 17 นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ที่ปรึกษิตามวรรคหนึ่งต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด และต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้ว จึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลังและให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

อธิบาย นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิแต่งตั้งที่ปรึกษาของฝ่ายตนเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ตามมาตรา 13) หรือในระหว่างเจรจาดกกลงกัน (ตามมาตรา 16) ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละ 2 คน (มาตรา 17 วรรคหนึ่ง)

ที่ปรึกษิตามวรรคหนึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด ซึ่งตามประกาศกรมแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษา และวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียน ลงวันที่

7 มีนาคม 2534 ได้กำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษานายจ้างและที่ปรึกษาลูกจ้างไว้ดังนี้

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

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

อนึ่ง ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนที่ปรึกษาจะต้องยื่นเอกสารประกอบ ดังนี้

(1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรประจำตัวพนักงานองค์การของรัฐจำนวน
หนึ่งฉบับ

(2) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวนหนึ่งฉบับ

(3) สำเนาใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนกรรมการสภาองค์การนายจ้างหรือสภา
องค์การลูกจ้างจำนวนหนึ่งฉบับ

(4) สำเนาหลักฐานการผ่านการอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์
หรือหลักสูตรนักแรงงานสัมพันธ์ที่กรมแรงงานเป็นผู้จัด จำนวนหนึ่งฉบับ

(5) รูปถ่ายครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาดสองนิ้ว ซึ่งถ่ายมาแล้วไม่เกินหกเดือน
จำนวนสองรูป

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้แต่งตั้งที่ปรึกษาของฝ่ายตน ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อ
ที่ปรึกษาของฝ่ายตนจำนวนไม่เกิน 2 คน ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบโดยแจ้งไว้ต่อท้ายข้อเรียกร้อง
ตามมาตรา 13 หรือแจ้งในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาซึ่งส่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งในภายหลัง
ก็ได้ และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้ (มาตรา 17 วรรคสาม)

ระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษา

มาตรา 17 ทวิ⁽¹⁾ ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้าง
ตามมาตรา 17 จะมีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

ที่ปรึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้
หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาตามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษา
นายจ้าง หรือเป็นที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกเมื่อพ้นสองปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็น
ที่ปรึกษา

อธิบายน ผู้ที่ได้รับการจดทะเบียนให้เป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาของลูกจ้าง
ตามมาตรา 17 จะมีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนด 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน
แต่ที่ปรึกษานั้นอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนด 2 ปีก็ได้ หากขาด
คุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนดในเวลาใดก็ตาม (มาตรา 17 ทวิ วรรคสอง)

บุคคลที่ถูกอธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดนั้น จะขอจดทะเบียน
เป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกครั้งเมื่อพ้น 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 ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกันข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน 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 วรรคสองประกอบด้วยมาตรา 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

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

กรณีถ้าสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนลูกจ้างเข้าร่วมเจรจากับนายจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน และสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นมีเกินกว่า 2 ใน 3 ของสมาชิกทั้งหมด ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่นี้มีผลผูกพันต่อนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอยู่ในกิจการนั้นหมดทุกคนด้วย

ในกรณีที่มิใช่ลูกจ้างเข้ามาทำงานใหม่ภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ มีผลใช้บังคับให้ถือว่ามิใช่ผลผูกพันต่อลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่ในภายหลังนั้นด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2914-2915/2523 ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้กับนายจ้างว่าถ้าลูกจ้างผู้ใดมีผลงานไม่เป็นที่พอใจอย่างยิ่ง

หรือมีผลงานไม่ติดต่อกันเป็นเวลานานอาจถูกปลดจากงานได้ ดังนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างดังกล่าวย่อมมีผลผูกพันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
มาตรา 19

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3424/2524 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลย
มีความว่า นายจ้างตกลงขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำที่ทำงานครบ 180 วันทุกคน วันละ 4 บาท
โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน 2518 ฝ่ายลูกจ้างจะไม่เรียกร้องขึ้นค่าจ้างอีกจนถึงกำหนด
การพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปี ดังนี้ หมายความว่าลูกจ้างที่ทำงานครบ 180 วัน ในวันทำข้อตกลง
คือวันที่ 20 กันยายน 2518 จะได้ขึ้นค่าจ้างวันละ 4 บาท โดยเริ่มขึ้นค่าจ้างให้ในวันที่ 21 กันยายน
2518 ไม่มีข้อความตอนใดมีความหมายว่านายจ้างจะต้องขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกต่อไปทุกปี
เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงโดยขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างใน พ.ศ. 2518 แล้ว กรณีจึง
ไม่มีเหตุที่โจทก์จะเรียกร้องให้จำเลยขึ้นค่าจ้างอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2821/2525 บทบัญญัติมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
มิได้บังคับเด็ดขาดว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ผลผูกพันแต่เฉพาะลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อ
ในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมเจรจาเท่านั้น ดังนั้น เมื่อนายจ้างมีเจตนา
ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับพิพาทมีผลผูกพันลูกจ้างเป็นการทั่วไป ลูกจ้างผู้ที่เข้ามาทำงาน
ในภายหลังจากมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าวก็มีสิทธิได้รับประโยชน์จาก
ข้อตกลงนั้นด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5928/2530 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วรรคท้าย กำหนด
ว่า "และให้มีผลเฉพาะบรรดาพนักงานที่ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้านในวันทำข้อตกลงนี้"
ข้อความดังกล่าวมีความขัดแย้งว่า ข้อตกลงนี้ไม่มีผลถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ที่หน่วยงานอื่นใน
วันทำข้อตกลงด้วย เมื่อปรากฏว่าในวันทำข้อตกลง โจทก์ที่ 4 มิได้ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้าน
โจทก์ที่ 4 จึงไม่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงดังกล่าว

ห้ามทำสัญญาจ้างขัดกับข้อตกลงฯ

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้าง
ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้าง
แรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

อธิบาย ภายหลังจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ตลอดเวลาที่ข้อตกลง
นั้นยังมีผลใช้บังคับอยู่ (ตามมาตรา 12) ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง
ขัดหรือแย้งต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือห้ามขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับ

สหภาพการจ้างในระหว่างที่ยังอยู่ในระยะเวลาที่มีผลใช้บังคับอยู่ เว้นแต่การทำสัญญาจ้าง
แรงงานนั้นจะให้คุณแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เช่นนี้ มาตรา 20 อนุโลมให้นายจ้างทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 238/2522 จำเลยออกระเบียบการรับเงินบำนาญในระหว่างที่โจทก์
ทำงานอยู่ ต่อมาจำเลยออกระเบียบการรับบำนาญใหม่ หลังจากนั้นโจทก์ออกจากงาน โจทก์
ก็มีสิทธิรับบำนาญตามระเบียบฉบับแรก จำเลยแก้ไขไม่ได้นอกจากเป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า
ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

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

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3158/2524 ระเบียบและวิธีปฏิบัติซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างอันออกมาภายหลังซึ่งลูกจ้างไม่ยอมรับและจำเลยไม่นำสืบถึง จะนำมาใช้แก่กรณีของ
ลูกจ้างที่เกิดขึ้นก่อนหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1587/2527 เมื่อจำเลยออกระเบียบของจำเลยเกี่ยวกับการกำหนดอัตรา
เงินเดือนประจำตำแหน่งของพนักงานมาใช้บังคับ โจทก์ก็รับเงินเดือนตามระเบียบดังกล่าว
ตลอดมาโดยมิได้โต้แย้ง แสดงว่าอัตราเงินเดือนใหม่ตามระเบียบดังกล่าว นั้น เป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า
บัญชีอัตราเงินเดือนตามระเบียบเดิม ดังนั้นเมื่อโจทก์ครบเกษียณอายุแล้ว จะมาอ้างว่าระเบียบข้อบังคับ
ดังกล่าว บัดนี้กลับไม่เป็นคุณแก่โจทก์ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 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 180 นายจ้างผู้ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 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)

ในกรณีสภาพแรงงานเป็นฝ่ายแจ้ง สภาพแรงงานต้องมีสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 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)

๑๐. (ข) ผลตามกฎหมายว่า ถ้ามิได้ตกลงกำหนดระยะเวลาไว้ ข้อตกลงฯ มีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน 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 และไม่อาจตกลงกันได้ระหว่างเอกชนต่อเอกชนด้วยกันแล้วจึงจำเป็นที่รัฐในฐานะผู้ปกครองดูแลความสงบสุขของประชาชนจะต้องยื่นมือเข้ามาเกี่ยวข้องโดยใช้อำนาจของรัฐที่มีอยู่เหนือตนเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยและตัดสินข้อพิพาทแรงงานนั้น เพื่อให้ยุติเสร็จสิ้นลงด้วยความพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยมีมาตรการหลายด้าน อาทิเช่น

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

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายพิเศษ ที่เรียกว่า "กฎหมายเอกชนกึ่งมหาชน" เพราะมีทั้งการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนต่อเอกชนในฐานะเท่าเทียมกัน และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐที่มีอำนาจเหนือเอกชนกับเอกชนนั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดเรื่องลูกล้ามใหญ่โตจนแก้ไขไม่ได้ในภายหลัง จึงเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับความมั่นคงของรัฐเป็นอย่างมาก เพราะประชากรส่วนใหญ่ของประเทศเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั้งสิ้น หากรัฐไม่อาจแก้ไขปัญหานี้ได้แล้วจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนให้กับประเทศและสันคลอนเสถียรภาพของประเทศเป็นอย่างมากได้ในภายหลัง

รัฐจึงได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานนี้โดยเร็ว และให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความมากที่สุด โดยกำหนดเป็นรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เมื่อปี พ.ศ. 2518 โดยกล่าวถึงขั้นตอนในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีการระงับ

ข้อพิพาทแรงงานในกิจการต่างๆ ในลักษณะและรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งนักศึกษาจะได้ทราบ ในบทนี้และในความเป็นจริงนั้นขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดในกฎหมายฉบับนี้จะสัมฤทธิ์ผลและ ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริงหรือไม่นั้น จึงเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาค้นคว้า กันต่อไป

การเกิดข้อพิพาทแรงงานและการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ

มาตรา 21 ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

อธิบาย ภายหลังจากที่มีการเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างภายใน 3 วัน ตาม มาตรา 16 แล้วตกลงกันไม่ได้ หรือมิได้มีการเจรจากันภายในกำหนดดังกล่าวก็ตาม ถือได้ว่า มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว และไม่อาจตกลงกันได้อีกต่อไปแล้ว มาตรา 21 กำหนดให้ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตั้งแต่ต้นนั้นต้องรีบทำหนังสือแจ้งไปยังกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่ เวลาที่ไม่อาจตกลงกันได้นั้น หรือนับแต่เวลาตามที่กำหนดในมาตรา 16 ได้ผ่านพ้นไปครบ 3 วันแล้วยังมิได้มีการเจรจาดังกล่าวแต่ประการใด ให้แล้วแต่กรณี

หมายเหตุ เป็นที่น่าสังเกตว่า หากมีการฝ่าฝืนมาตรา 16 คือโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใดไม่ยอมเจรจากับอีกฝ่ายหนึ่ง ภายใน 3 วันนั้นไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับฝ่ายที่ฝ่าฝืนไม่ยอมเข้าร่วมเจรจาดังกล่าว จึงทำให้เกิดการฝ่าฝืนไม่ยอมเจรจากันบ่อย ๆ ทำให้มาตรการกำหนดขั้นตอนของการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามตัวบทกฎหมายไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร จึงน่าที่จะปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนไม่ยอมเจรจาดังตามมาตรา 16

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

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4168/2530 จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ขอยกเลิกข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม เนื่องจากจำเลยประสบภาวะการขาดทุน โจทก์ได้รับข้อเรียกร้อง

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

การดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 22 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้วให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

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

อธิบาย เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 ถึงข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างแล้ว มาตรา 22 วรรคหนึ่ง กำหนดให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานรีบดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ภายใน 5 วันนับแต่วันที่ตนได้รับหนังสือแจ้งเป็นต้นไป

หากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยได้สำเร็จภายใน 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 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

1. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยในกิจการที่เป็นสาธารณูปโภค ตามมาตรา 23 หรือ
2. ในกิจการที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจความสงบเรียบร้อย 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)

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 มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีใ้คำอุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด 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)

หากภายหลังที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยและแจ้งให้คู่ความทั้ง 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 จึงมิได้กำหนดให้มีการฟ้องศาลแรงงานต่อไปในกรณีไม่พอใจคำตัดสินของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ดี ปัจจุบันนี้มีศาลแรงงานเพื่อทำหน้าที่พิจารณาคดีแรงงานให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานอยู่แล้ว ขณะนี้มีอยู่แห่งเดียวที่กรุงเทพมหานคร การพิจารณาคดีแรงงานที่พระราชอาณาจักรจึงควรที่จะมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานในชั้นสุดท้ายได้อีกชั้นหนึ่งด้วย (ความเห็นของผู้เขียน)

บทกำหนดโทษ มาตรา 182 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานใด ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท 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

มหาคดีให้ยุติการนี้ให้เห็นว่าอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน 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

รัฐมนตรีประกาศให้คณะบุคคลชี้ขาดในกรณีประกาศกฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน

มาตรา 25 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่ที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

อธิบาย ในกรณีที่รัฐบาลได้มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการทั่วไปตามมาตรา 22 วรรคสาม อันอยู่ในท้องที่ที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือในท้องที่ที่ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกิจการประเภทที่ทำให้ประเทศเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงนั้น ให้รับการพิจารณาชี้ขาดจาก

คณะบุคคลคณะหนึ่งที่รัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นก็ได้ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นคณะกรรมาธิการแรงงานสัมพันธ์เสมอไป (มาตรา 25 วรรคหนึ่ง)

คำตัดสินชี้ขาดของคณะบุคคลที่รัฐมนตรีได้แต่งตั้งนั้นถือเป็นที่สุด ทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 25 วรรคสอง)

ประกาศเช่นว่านั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะยกเลิกเมื่อไรก็ได้ โดยประกาศยกเลิกในหนังสือราชกิจจานุเบกษาเช่นกัน (มาตรา 25 วรรคสาม)

หมายเหตุ คู่ความที่ไม่พอใจคำชี้ขาดของคณะบุคคลดังกล่าวจะมีสิทธิยื่นฟ้องศาลขอให้พิจารณาตัดสินใหม่ได้เช่นกัน (ความเห็นผู้เขียน)

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

นายจ้างและลูกจ้างตกลงตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 26 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

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

หมายเหตุ อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าฝ่ายที่ไม่พอใจคำตัดสินของผู้ชี้ขาดอาจยื่นฟ้องศาลแรงงานต่อไปได้ ด้วยเหตุผลของการที่ศาลแรงงานเพิ่งตั้งขึ้นภายหลังที่กฎหมายฉบับนี้ออกมาใช้บังคับหลายปีแล้ว และขณะนี้ยังมีได้มีการแก้ไขกฎหมายแต่อย่างใด

บทกำหนดโทษมาตรา 134 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง 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 138 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสาม หรือวรรคสี่ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ระยะเวลาใช้บังคับคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาด

มาตรา 30 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามมาตรา 24 มาตรา 35(4) หรือมาตรา 41(3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ไม่มีผลใช้บังคับ
หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อนิจัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

อธิบาย ก. คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนดตาม
มาตรา 23 วรรคสอง

ข. คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี (ตามมาตรา 23 วรรคสาม)

ค. คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24 และมาตรา 35(4) หรือ
มาตรา 41(3)

ง. คำชี้ขาดของคณะบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29
ให้มีผลใช้บังคับได้ 1 ปี นับแต่วันที่ได้อนิจัยชี้ขาด ซึ่งหมายถึง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะขอแก้ไข
เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวนี้อีกไม่ได้

หมายเหตุ ควรจะรวมถึงภายหลังที่ศาลแรงงานพิพากษาแล้วในกรณียื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน
ผลของคำพิพากษาของศาลควรมีระยะเวลาใช้บังคับภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ศาลได้ตัดสิน
เช่นกัน

ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างคำเนิการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

มาตรา 31 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่
ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึง
มาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ
อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน
ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) พูกริดต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้าง
ได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน
ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการ
เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกรรมการ
หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการณ์
นัดหยุดงาน

อธิบายนี้อาจเมื่อได้มีการเรียกร้องให้มีกำรแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปแล้ว ตามมาตรา 13 ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างกวมเจรจา (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 คือเพื่อกันแกล้งลูกจ้างดังกล่าวให้ออกจากงานไป ถือว่านายจ้าง กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ยกเว้นการโยกย้ายใกล้ ๆ ที่ลูกจ้างสามารถติดต่อกันได้ ตามปกติ เช่นในกรุงเทพมหานครย้ายจากสาขาพระโขนง ไปสาขาศลาตพลู เป็นต้น

หมายเหตุ ในกรณีที่เป็นการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งต้องมีตามปกติอยู่แล้ว และเป็นไปโดยสุจริตและเป็นการเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างน่าจะกระทำได้ (ความเห็น ผู้เขียน)

แต่อย่างไรก็ตามในมาตรา 31 นี้มีข้อยกเว้นที่ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ถึงแม้จะอยู่ในขั้นตอนการเรียกร้องต่าง 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 นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างว่าได้รับความเสียหายในความรู้สึก ของนายจ้างได้ ซึ่งอาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างนั้น

ตัวอย่างเช่น ในระหว่างพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเจรจาไกล่เกลี่ย^๑ ลูกจ้างซึ่งนั่งจับกลุ่มอยู่ในโรงงาน ชุค ชิต และเจาะยางรถของลูกค้าที่มาติดต่อซื้อสินค้าในบริษัทนายจ้างเช่นนี้ นายจ้างอาจอ้างความเสียหายได้เช่นกัน แม้ไม่ใช่กระทำต่อทรัพย์สินของนายจ้างโดยตรงก็ตาม แต่เป็นความเสียหายทางอ้อมที่มีผลกระทบต่อกิจการค้าของนายจ้างในอนาคต

(3) ฝ่ายผิดข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้วางกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องวางกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

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

แต่ถ้าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งอันเป็นกรณีที่น่าจะทำให้ นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงแล้ว นายจ้างสามารถไล่ลูกจ้างออกจากงานได้เลยโดยไม่จำเป็นต้องวางกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือ

ตัวอย่างเช่น จากกรณีตามตัวอย่างข้างต้น หากเป็นการห้ามสูบบุหรี่ในโรงงานอัดแก๊ส เช่นนี้ หากลูกจ้างสูบบุหรี่ อาจทำให้แก๊สระเบิดโรงงานได้รับความเสียหายได้ นายจ้างไล่ลูกจ้างได้เลย เพราะถือว่าฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทแก่ตัวอย่างร้ายแรง

(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 คอมพิวเตอร์ของโรงงาน ซึ่งทำได้อยู่คนเดียวขณะนี้ การขอลางานต่ออาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและได้รับความเดือดร้อนอย่างมากได้ หากลูกจ้างลาด้วยตนเองนายจ้างอาจไม่อนุญาตให้ลาต่อได้ เช่นนี้ ถ้ามองในแง่ประโยชน์ของนายจ้างแล้ว นายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงานได้เช่นกัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2967-2971/2523, 3058/2523 เมื่อไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้แจ้งการนัดหยุดงานให้แก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้า และในขณะนั้นกฎหมายกำหนดห้ามนัดหยุดงาน ก็ยังมีผลใช้บังคับอยู่ เมื่อโจทก์นัดหยุดงาน ก็ย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่ นายจ้างย่อมเลิกจ้างได้ตามมาตรา 31(4)

การนัดหยุดงานโดยฝ่าฝืนกฎหมายซึ่งมีโทษทางอาญาเพราะทำลายความสงบเรียบร้อยของรัฐ ย่อมไม่ลดล้างสิทธิของนายจ้างที่จะเลิกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2490/2526 โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย ขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา ถ้าการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่ใช่การกระทำตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 31 (1) ถึง (4) แล้ว จำเลยยังไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ระหว่างนั้น แม้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำเลยจะมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2955/2526 แม้โจทก์จะเป็นกรรมการสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยและเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยยื่นต่อจำเลยและยังอยู่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องก็ตาม แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ฯ ในเรื่องไม่สามารถทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจได้เต็มเวลา จำเลยย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้โดยถือไม่ได้ว่าจำเลยกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 31

ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

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

สรุป คือในระหว่างอยู่ในขั้นตอนดังกล่าว ลูกจ้างจะนัดหยุดงานในระหว่างนั้นไม่ได้ บทกำหนดโทษ มาตรา 136 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 38 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 เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมและได้ดำเนินตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดซึ่งได้กล่าวแล้วตั้งแต่มาตรา 13 ถึง 22 (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) และไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายนายจ้างจะปิดกิจการของตนเป็นการชั่วคราวโดยมีวัตถุประสงค์ให้ฝ่ายลูกจ้างยอมตกลงตามเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตนต้องการ หากนายจ้างปิดกิจการเป็นการถาวรไม่ถือว่าเป็นการปิดงานตามความหมายนี้ ซึ่งนายจ้างจะกระทำมิได้

ส่วนการนัดหยุดงานนั้น กระทำโดยฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนและยืนยันในกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และได้ดำเนินผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่มาตรา 13 ถึง 22 แล้วเช่นกัน แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ลูกจ้างจึงนัดหยุดงานเป็นการชั่วคราวเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างได้รับความเดือดร้อนเสียหายเนื่องจากไม่มีใครทำงาน และยอมตามข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้างในที่สุด การปิดงานและการนัดหยุดงานถือเป็นมาตรการด้านสุดท้ายที่นายจ้างและลูกจ้างจะกระทำได้ (ULTRA-RATIO-PRINZIP) โดยผู้ที่จะปิดงานและนัดหยุดงานได้จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT) เท่านั้น และไม่สามารถที่จะตกลงกันด้วยดีได้แล้ว หลังจากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว สำหรับในประเทศไทย ในกิจการทั่วไปเมื่อถึงขั้นพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้สำเร็จ

คู่กรณีมีสิทธิปิดงานและนัดหยุดงานได้แล้ว ซึ่งแล้วแต่ว่าฝ่ายไหนเป็นผู้เรียกร้องแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งความจริงยังไม่ใช่มั่นคงที่สุดท้ายจริง ๆ ที่จะปิดงานและนัดหยุดงานได้ เพราะคู่กรณีอาจใช้สิทธิทางศาลต่อไปได้ การปิดงานและนัดหยุดงานน่าจะกระทำในขั้นตอนนี้ระหว่างใช้สิทธิทางศาลต่อไป อันเป็นมาตรการด้านสุดท้ายจริง ๆ

รูปแบบของการปิดงานและนัดหยุดงาน

สำหรับการปิดงานนั้นส่วนใหญ่จะมีเพียงรูปแบบเดียว คือการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างที่ไม่ยอมรับข้อเรียกร้องของตนเข้าทำงานจนกว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้นจะยอมรับข้อเสนอและยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ของตนจึงจะอนุญาตให้กลับเข้าทำงานตามเดิมได้ แต่เดิมนายจ้างจะปิดทั้งหมด แต่ปัจจุบันนายจ้างมักจะปิดบางส่วนเฉพาะที่มีข้อพิพาทกับนายจ้างเท่านั้น ซึ่งกฎหมายมิได้ห้ามเอาไว้แต่อย่างใด

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

ส่วนการนัดหยุดงานกระทำได้หลายวิธีดังนี้คือ

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

อนึ่ง การปิดกั้นขีตขวาง (**BOYCOTT**) มิให้ลูกจ้างที่มิได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าทำงานนี้จะต้องกระทำโดยสันติ คือพูดจาหวานล่อมให้เขายินยอมด้วยดี หากกระทำรุนแรง เช่น ดุดกระชาก บีบบคอ ฯลฯ เช่นนี้ ถือว่าเป็นการ **BOYCOTT** ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้กระทำอาจมีความผิดตามกฎหมายได้

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

SLOW DOWN STRIKE เย็นเพียงวันละ 5 ตัว เช่นนี้ อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและ
ประสบการณ์ขาดทุนได้ ซึ่งนาน ๆ ไปนายจ้างอาจต้องยอมรับตามเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่
ลูกจ้างได้เรียกร้อง ซึ่งวิธีนี้ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานอีกรูปแบบหนึ่ง

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

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

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

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

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างโรงงานน้ำปลาเดินขบวนเรียกร้องให้ปลดนายกรัฐมนตรื เช่นนี้กระทำไม่ได้

หมายเหตุ การเดินขบวนโดยปกติจะต้องได้รับอนุญาตจากกรมตำรวจเสียก่อนจึงจะ
กระทำได้ หากเป็นการกระทำโดยพลการอาจมีความผิดตามกฎหมายในฐานะขัดต่อความ
สงบเรียบร้อย และก่อการจลาจลได้

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

ขอบเขตของการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานนั้นนอกจากจะต้องอยู่ในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้กระทำได้ดังกล่าวแล้ว จะต้องเป็นการหยุดงานอันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้อันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือเกี่ยวข้องกับกรจ้างและการทำงานโดยตรง หากเป็นการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานอื่น หรือของลูกจ้างในกิจการอื่น หรือหยุดงานเพื่อเรียกร้องทางการเมือง เช่นนี้ไม่น่าจะกระทำได้และเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย และผู้ที่จะสามารถหยุดงานได้จะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยตรงเท่านั้น หากไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้วก็ไม่อาจหยุดงานได้ เช่นบุคคลภายนอก เป็นต้น

ดังนั้น คำว่าสภาพการจ้างจึงตีความหมายกว้าง ซึ่งมีได้หมายถึงการจ้าง การทำงาน แต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงการเรียกร้องสิทธิและประโยชน์ให้กับลูกจ้างด้วยกันเองด้วย เช่น การนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกไล่ออกจากงานกลับเข้าทำงาน เช่นนี้ถือว่ากระทำได้และเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

หลักการที่สำคัญของการนัดหยุดงานอีกประการหนึ่งคือ เป็นการตอรองเพื่อให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น มิได้มุ่งหวังให้กิจการของนายจ้างต้องพินาศล่มจมไป หากนายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องแล้ว การนัดหยุดงานก็ควรเป็นอันยุติ

สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงาน⁽¹⁾

สิทธิในการปิดงาน

แม้กฎหมายจะกำหนดให้การปิดงานเป็นสิทธิของนายจ้าง แต่ก็มีใช้ว่านายจ้างอยากจะปิดงานขึ้นมาเมื่อไรจะมีสิทธิกระทำได้ตามใจชอบ นายจ้างจะมีสิทธิปิดงานได้โดยชอบก็ต่อเมื่อได้ดำเนินการและกระทำตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเอาไว้โดยครบถ้วนแล้วเท่านั้น คือ

1. เมื่อทั้ง 2 ฝ่ายได้เปิดการเจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวันนับแต่วันแจ้งและรับข้อเรียกร้องแล้ว และสามารถตกลงกันได้ จัดทำข้อตกลงกันขึ้นใหม่เรียบร้อยตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำไว้ก็จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ๆ ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นนายจ้างมีสิทธิที่จะปิดงานได้

2. ในกรณีที่ไม่มีผลการเจรจากันภายในกำหนด 3 วันนับแต่วันยื่นและรับข้อเรียกร้องหรือเจรจากันแล้วภายในกำหนดเวลา แต่ไม่อาจตกลงกันได้ จึงได้ดำเนินการแจ้งให้พนักงาน

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

ประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้เป็นที่เรียบร้อย และจัดทำข้อตกลงกันไว้เป็นหนังสือแล้ว ถ้าในข้อตกลงนั้นปรากฏว่าลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามนั้น นายจ้างก็มีสิทธิที่จะปิดงานได้

3. ในกรณีที่โต้แย้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ไม่อาจจะตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน นายจ้างก็มีสิทธิที่จะเลือกใช้วิธีการปิดงานได้ สำหรับกิจการธรรมดา

4. ในกรณีที่ทั้ง 2 ฝ่าย ได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นทำการชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ซึ่งถือว่าคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้ตกลงกันที่จะยอมรับในคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อผู้ชี้ขาดได้มีคำชี้ขาดมาว่าอย่างไรคู่กรณีทั้งสองจะต้องปฏิบัติตาม ถ้าลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดอย่างใดแล้วไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะปิดงานได้

สิทธิในการนัดหยุดงาน

แม้ว่าการนัดหยุดงานจะเป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะกระทำได้ แต่ก็มีใช้ว่าเมื่อลูกจ้างอยากจะนัดหยุดงานเมื่อไรก็กระทำได้ที่ทันที การนัดหยุดงานที่จะกระทำได้โดยชอบและถูกต้องตามกฎหมายจะกระทำได้อีกต่อเมื่อ

1. ทั้งสองฝ่ายได้เปิดการเจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวัน นับแต่วันแจ้งและรับข้อเรียกร้องแล้ว สามารถตกลงกันได้ จัดทำข้อตกลงกันขึ้นใหม่เรียบร้อยตามกฎหมายแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำไว้ก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ถ้า นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จัดทำไว้ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงานได้

2. ไม่ได้มีการเปิดการเจรจากันภายในกำหนดสามวันนับแต่วันยื่นและรับข้อเรียกร้องหรือเจรจากันแล้วภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ไม่อาจตกลงกันได้ จึงได้ดำเนินการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้เป็นที่เรียบร้อยและจัดทำข้อตกลงกันไว้เป็นหนังสือแล้ว ถ้าในข้อตกลงนั้นได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างไว้แล้ว นายจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในข้อตกลงนั้น ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงานได้

3. เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นและโต้แย้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ไม่อาจจะตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะเลือกนัดหยุดงานได้ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประเภทธรรมดา

4. เมื่อทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นทำการชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ซึ่งถือว่าคู่กรณีได้ตกลงที่จะยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อผู้ชี้ขาดได้มีคำชี้ขาดว่าอย่างไร คู่กรณีทั้งสองมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ถ้านายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดอย่างไรแล้วไม่ปฏิบัติตามนั้น ลูกจ้างมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้

กรณีห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน

มาตรา ๘4 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีต่อไปนี้

(1) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 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 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งให้เป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย ยี่สิบสี่ชั่วโมงแต่เวลาที่รับแจ้ง

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

หรือกรณีอีกฝ่ายหนึ่งยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องหรือปฏิบัติตามข้อตกลงที่ทำให้มีการเจรจกันตามมาตรา 18 แล้ว เช่นนี้ห้ามมิให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานอีก

หรือเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยสำเร็จและฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นได้ปฏิบัติตามโดยดีแล้ว

หรือเมื่อฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นแล้ว

หรือในขณะที่ยังอยู่ในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

หรือเมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยที่มีได้แจ้งเป็นหนังสือไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และมีได้แจ้งเป็นหนังสือไปยังคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งให้ได้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่แจ้ง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2091-2092/2523 นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิม เป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้น ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่เข้าทำงานเพราะ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน ไม่ใช่การหยุดงานหรือนัดหยุดงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 2916-2918/2526 เมื่อจำเลยผลิตไม้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์หลายงวด โจทก์ยอมมีสิทธิที่จะพร้อมใจกันหยุดงานได้ กรณีหาใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไม่ และกรณีดังกล่าวก็มิใช่เป็นการที่โจทก์จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยจึงไม่มีสิทธิ เรียกค่าเสียหายจากโจทก์

คำพิพากษาฎีกาที่ 453/2528 เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่ว่าข้อขัดแย้งนั้น จะเกิดจากฝ่ายใดเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าได้ดำเนินการเจรจาตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว แต่มีอาจตกลงกันได้ซึ่งถือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น นายจ้างหรือลูกจ้างยอมมีสิทธิ ปิดงานหรือนัดหยุดงานได้แล้วแต่กรณี ไม่ใช่จะมีสิทธิเฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1889/2531 ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างเป็นสมาชิก และเกี่ยวข้องกับกรเรียกร้อง เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างยอมมีสิทธิปิดงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม การที่นายจ้างปิดงานจึงเป็น การชอบด้วยกฎหมายและจากการปิดงานดังกล่าว เป็นเหตุให้ลูกจ้างมิได้ทำงานให้นายจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างและค่าเสียหายใด ๆ แก่ลูกจ้าง

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

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 3986/2528 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 พนักงานประนอมข้อพิพาทไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ 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 โดยมีได้แจ้งแก่ฝ่ายบริหารของโจทก์หาถือว่าเป็นการสละข้อเรียกร้องอันมีอยู่

ไม่ เมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ยังคงมีอยู่ สิทธินัดหยุดงานของจำเลยจึงยังไม่สิ้นไป ทั้ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ก็ห้ามมิบทมาตราใดบังคับว่าเมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้ว 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 36 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 และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางการทำงานของบุคคลที่รัฐมนตรีจัดเข้าทำงานแทนโดยบุคคลเหล่านั้นจะได้ค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับตามตำแหน่งที่เข้าประจำนั้น ๆ ด้วย

(4) ในขณะเดียวกันรัฐมนตรีฯ มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพร้อมกันไปด้วย

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

อำนาจรัฐมนตรีในกรณีที่ใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน

มาตรา 36 ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมด หรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

อธิบาย เป็นกรณีที่รัฐมนตรีฯ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน หากกิจการนั้นอยู่ในท้องที่ได้มีการประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน

หากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นมีอยู่ก่อนที่จะมีประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในท้องที่นั้นแล้ว รัฐมนตรีฯ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม หรือสั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน

ตามเดิมภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

การยกเลิกประกาศตั้งกล่าวของรัฐมนตรี 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 ทั้งนี้เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีพิพาทให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

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 หรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(6) ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 42 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำ หรือเฉพาะคราวได้

อำนาจของกรรมการและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน

มาตรา 43 ในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ 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 หรือก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

คำพิพากษาฎีกาที่ 1889/2528 คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ชอบผู้มีส่วนได้เสียอาจฟ้องร้องต่อศาลแรงงานขอให้พิพากษาให้เพิกถอนได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2323/2528 คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่มีกฎหมายให้อำนาจ หรือปราศจากพยานหลักฐานและเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ คำชี้ขาดนั้นย่อมไม่ชอบและไม่เป็นที่สุด ผู้ได้รับความเสียหายเพราะคำชี้ขาดนั้นย่อมมีอำนาจฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2667/2528 แม้ลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยและบำเหน็จไปแล้ว ถ้าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจกำหนดให้

นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1391/2524 นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย นายจ้างเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิบังคับให้ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายด้วย เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 499/2525 ค่าชดเชยเป็นเงินที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง เป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้น แม้นายจ้างจะได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อได้เลิกจ้างแล้วก็ตาม แต่ถ้การเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2848/2524 คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งวินิจฉัยชี้ขาดตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41(6) ประกอบด้วยมาตรา 125 นั้น ไม่มีบทบัญญัติให้เป็นที่สุด เมื่อโจทก์เห็นว่าคำสั่งไม่ถูกต้องอย่างไร และเป็นกรณีโต้แย้งสิทธิโจทก์ โจทก์มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ หากต้องเป็นเรื่องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่ผิดกฎหมายไม่

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 48 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

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

(5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

(6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

วาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา 47 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ก็ได้

การพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 48 นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสอง อยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

การเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเมื่อ

(1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

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

หน้าที่นายจ้างในการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

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

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8742/2527 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50 บังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเฉพาะกิจการเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และเพื่อหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ แต่การที่นายจ้างร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้น ไม่ใช่กิจการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่มาตรา 50 บัญญัติไว้ ดังนั้นผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างผู้คัดค้านโดยมิได้ปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างไม่ฝ่าฝืนต่อกฎหมาย

สิทธิของนายจ้างในการร้องขอให้คณะกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 51 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

บทคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1159/2531 การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติให้การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานนั้น เป็นการคุ้มครองกรรมการลูกจ้างมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งหรือเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างด้วยสาเหตุความผิดเพียงเล็กน้อยโดยให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่จะพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่ แต่กรณีที่นายจ้างขอลีกจ้างโดยกล่าวหาว่ากรรมการลูกจ้างกระทำผิดนั้น การเลิกจ้างต้องอยู่ภายใต้บังคับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3742/2527 การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นมิใช่จะกระทำได้เฉพาะกรณีต้องมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติไว้เท่านั้น กรณีที่นายจ้างมีเหตุอย่างอื่นอันสมควร นายจ้างก็อาจขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนเพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ศาลแรงงานต้องพิจารณาถึงเหตุและความจำเป็นอันสมควรของนายจ้างก่อนที่จะมีคำสั่งอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1849/2531 การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 นายจ้างต้องมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างและเหตุนั้นอาจเกิดจากกรรมการลูกจ้างหรือเป็นเหตุจากฝ่ายนายจ้างหรือบุคคลภายนอกก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2675/2524 นายจ้างขออนุญาตศาลแรงงานให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตคดีถึงที่สุด แล้วต่อมาลูกจ้างร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนี้ แม้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ไม่มีผลบังคับ เพราะไม่มีอำนาจวินิจฉัยได้ ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯ ได้ให้อำนาจศาลแรงงานที่จะอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ ฉะนั้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตแล้ว จึงหาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแต่อย่างใดไม่

ห้ามนายจ้างให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นแก่กรรมการลูกจ้าง

มาตรา 53 ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

บทกำหนดโทษ มาตรา 148 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือ มาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

องค์กรทางแรงงานของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ในปัจจุบันนี้มีการแบ่งแยกองค์กรของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างออกเป็นฝ่ายละ 3 องค์กรเท่า ๆ กัน ทั้งนี้เพื่อที่จะให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย และเพื่อเป็นตัวแทนในการดำเนินการหรือแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานในอันที่จะกลั่นกรอง ประสานสิทธิและประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ทั้งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยสามารถ จำแนกองค์กรของแต่ละฝ่ายได้ดังตารางต่อไปนี้

องค์กรฝ่ายนายจ้าง	องค์กรฝ่ายลูกจ้าง
1. สมาคมนายจ้าง	1. สหภาพแรงงาน
2. สหพันธ์นายจ้าง	2. สหพันธ์แรงงาน
3. สภาองค์กรนายจ้าง	3. สภาองค์กรลูกจ้าง

องค์กรของฝ่ายนายจ้าง

1. สมาคมนายจ้าง เป็นองค์กรระดับล่าง เกิดจากการรวมตัวของนายจ้าง จัดตั้งเป็น สมาคมนายจ้าง ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล
2. สหพันธ์นายจ้าง เป็นองค์กรระดับรอง เกิดจากการรวมตัวของสมาคมนายจ้างตั้งแต่ สองสมาคมขึ้นไป จึงจะจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล
3. สภาองค์กรนายจ้าง เป็นองค์กรสูงสุดของฝ่ายนายจ้าง ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย การดำเนินงานของฝ่ายนายจ้าง ประกอบด้วยสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ห้า สมาคมขึ้นไป จึงจะจัดตั้งสภาองค์กรนายจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

องค์กรของฝ่ายลูกจ้าง

1. สหภาพแรงงาน เป็นองค์กรระดับล่างของฝ่ายลูกจ้าง เกิดจากการรวมตัวของสมาชิก สายใดสายหนึ่ง 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 ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สมาคมนายจ้าง" 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 และวัตถุประสงค์ถูกต้อง ตามมาตรา 54 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียน รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้ แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดง การจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความ สงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งไม่รับจด ทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็น หนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

ต้องประกาศการจดทะเบียนในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 60 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา
การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก

มาตรา 61 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการ ทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 59

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนา ข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับ ตั้งแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

มาตรา 62 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับ จดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา 59 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

คุณสมบัติของสมาชิก

มาตรา 63 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบ กิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของ สมาคมนายจ้าง

สิทธิของสมาชิก

มาตรา 64 สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

มาตรา 65 สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ตาย 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 เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 68 ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการ

มาตรา 69 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 68 ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง
- (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

กิจการที่จะต้องทำโดยที่ประชุมใหญ่

มาตรา 70 สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

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

ทะเบียนสมาชิก

มาตรา 71 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

อำนาจนายทะเบียนในการตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 72 ให้นายทะเบียน หรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

อำนาจนายทะเบียนในการสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 73 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่ง ซึ่งมีใช้กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสมาคมนายจ้าง คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า

การอุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียน

มาตรา 74 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 73 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

การตรวจสอบบัญชีงบดุล

มาตรา 75 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

การควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 76 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

การแจ้งเจ้าหน้าที่ในการควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 77 เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 76 แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้ จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ไต่ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

การตั้งผู้แทนเพื่อจดทะเบียนควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 78 ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา 79

การจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง

มาตรา 76 สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากัน ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ให้คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคม ที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

(1) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ตั้งปวงตาม มาตรา 77 วรรคหนึ่งแล้ว ไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านสมาคม นายจ้างก็ได้ชำระหนี้ หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(2) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(3) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (2) และ (3) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้าง ใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำมาตรา 54 ถึงมาตรา 75 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การขิดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบกันออกจากทะเบียน

มาตรา 80 เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนขิดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

ผลของการควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 81 สมาคมนายจ้างใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความ รับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ใหม่

เหตุเลิกสมาคมนายจ้าง

มาตรา 82 สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

(4) เมื่อล้มละลาย

อำนาจนายทะเบียนในการสั่งเลิกสมาคมนายจ้าง

มาตรา 83 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(2) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนถึงสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี
เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรา 83 วรรคแรก กิจการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี 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 ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่บุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วย

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

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ฝ่ายลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยเป็นเครื่องมือขึ้นเดียวของลูกจ้างที่จะรวมกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง หากสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกอยู่มาก หรือเกือบทั้งหมดของกิจการนั้น หมายถึงความสามัคคี ความต้องการสอดคล้องต้องกันของลูกจ้างที่จะพิทักษ์ผลประโยชน์และความเป็นธรรมให้กับพวกตน ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าโดยปกติลูกจ้างอยู่ในฐานะเสียเปรียบนายจ้างเป็นอย่างมากในการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

และได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามแต่นายจ้างจะจัดสรรให้ ไม่มีสิทธิในผลประโยชน์และ
กำไรที่นายจ้างได้รับ หากนายจ้างไม่พอใจลูกจ้างผู้ใดอาจหาทางกลั่นแกล้งให้ออกจากงานได้
โดยง่ายโดยเฉพาะลูกจ้างในประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อยไม่สามารถที่จะเลือกงานได้
นายจ้างให้ทำงานอะไรก็ต้องทำถึงแม้ว่างานที่ทำนั้นจะไม่คุ้มกับเงินค่าจ้างที่ตนได้รับเลยก็ตาม
ดังนั้นนายจ้างจึงอยู่ในฐานะได้เปรียบที่จะกดขี่และคัดเลือกลูกจ้างได้ตามความพอใจของตน
ทำให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบตลอดเวลา หากเกิดเหตุเภทภัยขึ้นกับตนถึงแม้ว่าจะเนื่องมาจาก
การทำงานให้กับนายจ้างก็ตามมักจะไม่ได้รับการเหลียวแลจากนายจ้าง และถูกทอดทิ้งตลอดมา
ดังนั้นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน เป็นองค์กรที่เรียกว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นมาตรการ
อันหนึ่งที่จะช่วยให้การต่อรองกับนายจ้างประสบผลสำเร็จในเรื่องเกี่ยวกับการเรียกร้องความ
เป็นอยู่ในการทำงานให้ดีขึ้น และขณะเดียวกันลูกจ้างที่เรียกร้องอาจถูกไล่ออกจากงาน หมดอนาคต
ไปในที่สุด แม้แต่รัฐบาลเองก็ยังเป็นห่วงในเรื่องสวัสดิภาพในการทำงานของลูกจ้างจึงออก
กฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีวัตถุประสงค์และ
การดำเนินการอยู่ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด มิฉะนั้นลูกจ้างอาจใช้สิทธิที่ตนได้รับตาม
กฎหมายเกินขอบเขต อาจทำความเดือดร้อนมาสู่นายจ้างและประเทศชาติได้ในภายหลัง

สำหรับในประเทศไทย สหภาพแรงงานต้องจดทะเบียนและมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสิทธิ
และหน้าที่ต่าง ๆ เสมือนเช่นบุคคลธรรมดา เช่น สามารถฟ้องร้อง เป็นโจทก์ หรือเป็นจำเลย
ได้ (มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

สำหรับในต่างประเทศส่วนใหญ่ การจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ต้องจดทะเบียนแต่อย่างใด
จะเป็นนิติบุคคลหรือไม่สำคัญ และสามารถมีสิทธิฟ้องร้องหรือเป็นโจทก์-จำเลยได้โดยถูกต้อง
ตามกฎหมายด้วย แต่มีข้อแม้ว่าสหภาพแรงงานนั้นต้องมีข้อบังคับและวัตถุประสงค์ที่แน่นอน
ในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของลูกจ้าง การร่วมเจรจาต่อรองหรือสามารถร่วมกันนัด
หยุดงานได้ในกรณีจำเป็น

ประเภทของสหภาพแรงงาน

ในต่างประเทศ โดยหลักสากลทั่วไป สหภาพแรงงานแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ
ดังนี้ คือ⁽¹⁾

1. สหภาพแรงงานช่างหรือวิชาชีพ (CRAFT OR OCCUPATIONAL UNION) เป็นการ
รวมตัวของลูกจ้างที่อยู่ในอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะโดยไม่จำเป็นว่าจะจะเป็นลูกจ้างของนายจ้าง
คนเดียวกันหรือไม่ สิ่งสำคัญคือต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่สหภาพแรงงานนั้น ๆ กำหนด

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

สหภาพแรงงานประเภทนี้เกิดขึ้นมากในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของช่างฝีมือประเภทเดียวกัน แต่ต่อมาภายหลังได้ขยายออกเป็นงานฝีมือที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกันรวมกันเป็นสหภาพแรงงานสาขาอาชีพนั้น ๆ ก็ได้ เช่น สหภาพแรงงานวิศวกรของอังกฤษ ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นช่างฝีมือหลายประเภท เช่น ช่างกลึง ช่างฟัด 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 มีลักษณะคล้ายกับสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผิດกันตรงที่จำกัดอยู่เฉพาะในบริษัทหรือกิจการของนายจ้างผู้นั้นเท่านั้น

สหภาพแรงงานประเภทนี้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างในกรณีที่มีการเจรจาต่อรองเพราะสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นทั้งหมด 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 และยังเกิดการชิงดีชิงเด่นกันในกลุ่มสมาชิกอีก 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 164 ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "สมาคมนายจ้าง" หรือ "สหภาพแรงงาน" หรือ "สหพันธ์นายจ้าง" หรือ "สหพันธ์แรงงาน" หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน 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 ผู้ยื่นคำขอ มีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 88 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 90 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 86 พรรคสองและไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

ต้องประกาศการจดทะเบียนในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา
การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก

มาตรา ๑๓ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยสิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๑๑

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

มาตรา ๑๔ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

คุณสมบัติของสมาชิก

มาตรา ๑๕ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวเท่านั้นกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

อธิบาย ในมาตรานี้กำหนดถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเท่านั้น ดังนั้นลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปสามารถจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งได้ จะเป็นข้ามประเภทไม่ได้ เช่น เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่จำกัดว่าจะมีนายจ้างคนเดียวหรือไม่ เช่นนี้ได้ และไม่จำกัดว่าจะจะเป็นชายหรือหญิง นอกจากนี้ยังไม่จำกัดเชื้อชาติและสัญชาติอีกด้วย และผู้ที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวเท่านั้นกับผู้ขอจดทะเบียน หรือเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการเดียวกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานด้วย

ดังนั้น การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยจึงกำหนดไว้กว้างมาก เพียงแต่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเท่านั้น ซึ่งผิดกับคุณสมบัติของผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานที่จะต้องมีสัญชาติไทย และต้องมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ (มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง)

เนื่องจากได้มีการออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แยกรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2530 และได้กำหนดห้ามมิให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และไม่สามารถร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานกับลูกจ้างภาคเอกชนไม่ว่าในกรณีใดทั้งสิ้น สิ่งที่พนักงานรัฐวิสาหกิจทำได้คือ ก่อตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจหรือเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละรัฐวิสาหกิจของตนเท่านั้น และในแต่ละรัฐวิสาหกิจจะมีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงสมาคมเดียว ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

ดังนั้นในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 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 สมุห์บัญชี เป็นต้น
ซึ่งมีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง และการให้บำเหน็จหรือการลงโทษไม่อาจ
เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานลูกจ้างดังกล่าวข้างต้นได้ เพราะถือว่าบุคคลเหล่านี้รักษา
ผลประโยชน์ให้กับนายจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างอื่น ๆ จะไม่ยอมรับ ดังนั้นจึงต้องจัดตั้งสหภาพ
แรงงานของพวกเขาขึ้นโดยเฉพาะ เพราะจะไปเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างก็ไม่ได้เช่นกัน
(มาตรา 95 วรรคสาม)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 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 ๑๘ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

(4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของสมาชิกได้รับความคุ้มครอง

มาตรา ๑๑ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจริญทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(3) ขึ้นแจ้งหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้วันแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๑๒๗/๒๕๒๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนเจรจาแล้วไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา ๑๑ ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือ

เวียนแจ้งให้ลูกจ้างของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้น โดยการกระทำของตนเอง จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างของนายจ้างต้งใช้หรือเกิดความดังเลที่จะใช้บริการของนายจ้างอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย 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 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 1677-1678/2526 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 ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นสามารถนัดหยุดงานได้เลยโดยไม่คำนึงว่ามีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เรียกร้องนั้นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกทั้งหมดเห็นชอบด้วย 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 ในฐานะประธานสหภาพแรงงานดังกล่าวไปตกลงและออกค่าแถมการณร่วมซึ่งตัดสิทธิพนักงานที่ลาออกภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2526 มิให้สิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2525 เป็นการกระทำที่อาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นส่วนรวมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 (2) เมื่อค่าแถมการณร่วมซึ่งจำเลยที่ 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) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

การอุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียน

มาตรา 107 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 106 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

การตรวจสอบบัญชีงบดุล

มาตรา 108 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ไม่ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่ นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

การควบสหภาพแรงงาน

มาตรา 109 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับ

ความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียนให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันได้ด้วย

มาตรา 110 ให้นำมาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 มาตรา 80 และมาตรา 81 มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันได้โดยอนุโลม

อธิบาย การควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกัน นอกจากจะต้องปฏิบัติตามมาตรา 109 แล้ว การดำเนินการต่าง ๆ ในเรื่องการควบสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติดังนี้

เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 109 แล้ว ให้สหภาพแรงงานแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ตั้งของสหภาพแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสหภาพแรงงานเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสหภาพแรงงานเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสหภาพแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่แจ้ง ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสหภาพแรงงานอาจควบเข้ากันได้ ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สหภาพแรงงานจะควบเข้ากันได้ จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว (ดูมาตรา 77)

ให้คณะกรรมการของแต่ละสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้นสหภาพละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการจดทะเบียน (ดูมาตรา 78)

สหภาพที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากัน ต้องจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานใหม่ โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน ในคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต้องมีผู้แทนของสหภาพแรงงานทุกสมาคมที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

1. หนังสือของสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ตั้งแล้ว 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 110 ให้นำบทบัญญัติในเรื่องการควบคุมนายจ้างมาใช้บังคับแก่การควบคุมสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

การเลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 111 ให้นำมาตรา 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 กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ 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 สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 95 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 150 สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกิน

หนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 155 ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานโดยรู้ถือว่าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

สหพันธ์นายจ้าง

สหพันธ์นายจ้าง คือ การรวมตัวของสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป อาจรวมตัวกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ และมีฐานะเป็นนิติบุคคล อันทำให้อยู่ในฐานะองค์กรขนาดใหญ่ที่จะสร้างพลังของฝ่ายนายจ้างให้มีการรวมตัวกันแข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างผู้ประกอบการอย่างเดียวกัน และคุ้มครองผลประโยชน์ต่าง ๆ ของฝ่ายนายจ้าง สมาคมนายจ้างและนายจ้างที่เป็นสมาชิกอีกด้วย

การจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา 112 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

สหพันธ์แรงงาน

สหพันธ์แรงงาน คือ สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้และมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ทั้งนี้การรวมตัวจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้นั้นจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

1. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน อาจรวมตัวกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานที่เป็นของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิคนั้นจะทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ก็ตาม หรือ

2. การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานประเภทที่มีสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือหลายคนก็ตาม 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

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา 115 ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล สิทธิของสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

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 ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับ
กิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์
แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาท
จนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา 156 เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน
ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน
สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษ
จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์
นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง

สภาองค์การนายจ้าง

การจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง

มาตรา 110 สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การ
นายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียน
แล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหพันธ์นายจ้างในหมวด 8 มา
ใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

อธิบาย การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสภาองค์การนายจ้าง เช่นการจดทะเบียนสภาองค์การ
นายจ้าง ข้อบังคับ คุณสมบัติของสมาชิก อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การนายจ้าง ตลอดจนจนถึง
การควบสภาองค์การนายจ้างเข้าด้วยกัน และการเลิกสภาองค์การนายจ้างนั้น ให้นำบทบัญญัติ
ในหมวด 6 ตั้งแต่มาตรา 54-85 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ส่วนวิธีการจัดตั้งและการเข้าเป็นสมาชิก
สิทธิของสมาชิกสภาองค์การนายจ้าง คณะกรรมการสภาองค์การนายจ้างนั้น ให้นำบทบัญญัติ
ในหมวด 8 ในเรื่องสหพันธ์นายจ้าง คือมาตรา 114 มาตรา 116 มาตรา 117 มาใช้บังคับ
โดยอนุโลมเช่นกัน

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⁽¹⁾ กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง

มาตรา 157 (ทวิ) ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างหรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "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) หมายถึงการที่นายจ้างกระทำการอันไม่สมควรและไม่ให้ความเป็นธรรมหรือกีดกันแก่งลูกจ้าง 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 เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ชักขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชักขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือชักขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

อธิบาย ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือแม้แต่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ต้องลาออกไปในที่สุด เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำในสิ่งต่อไปนี้

- 1.1 นัดชุมนุม เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 1.2 ทำคำร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 1.3 ยื่นข้อเรียกร้องไปยังนายจ้าง
- 1.4 เจรจา (อยู่ในระหว่างการเจรจากับนายจ้าง)
- 1.5 ดำเนินการฟ้องร้อง (อยู่ในระหว่างฟ้องร้องต่อศาล)
- 1.6 เป็นพยานในศาล ซึ่งคดียังไม่ถึงที่สุด
- 1.7 ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือ

นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

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

(3) ชักขวางมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรือยุบส่งเสริมให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่แล้วออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยการให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือ

ทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไปเสีย

(4) ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่อยู่ในกิจการเกี่ยวข้องกับนายจ้างนั้น หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตัวอย่างเช่น ขัดขวาง ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ไปร่วมประชุมกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานเข้าร่วมประชุมใหญ่ของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่สุจริตใจ เช่น พยายามโค่นล้มสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานหรือยุบส่งเสริมให้เกิดการแตกแยกในสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น

บทกำหนดโทษ มาตรา 158 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับ หรือขู่ขู่โดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

อธิบาย ผู้ใดในที่นี้หมายถึงบุคคลภายในหรือภายนอกจะเป็นใครก็ตามที่บังคับขู่ขู่โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างจำใจต้องเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือทำให้ลูกจ้างต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บุคคลผู้นั้นกระทำการอันไม่เป็นธรรมทั้งสิ้นหรือบุคคลใดกระทำการใด ๆ เช่น ยุบ ส่งเสริม หรือสนับสนุน อันอาจมีผลให้นายจ้างตกลงกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 121 ข้างต้น

บทกำหนดโทษ มาตรา 159 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 128 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

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

อธิบาย ดังนั้นในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างบุคคลดังระบุไว้ในมาตรา 123 วรรคหนึ่ง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ทูจริตต่อหน้าที่หรือกระทัดความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

เช่นนี้ นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องมีมาตรา 123 แม้จะอยู่ในระหว่างการมีผลใช้บังคับของสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างก็ตาม

บทกำหนดโทษ มาตรา 158 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่า "เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม"

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1245/2522 นายจ้างเลิกกิจการบางแผนกและบอกเลิกจ้างกับลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่โดยไม่ทำตำแหน่งอื่นให้ลูกจ้าง ทั้งที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุไว้ว่า ในกรณีจำเป็นต้องยุบหรือ

เลิกกิจการแผนกใด นายจ้างรับจะพิจารณาหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้แทน ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2685-2686/2522 เมื่อได้ความว่าลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ไม่ว่าจะยื่นในระยะเวลาใด หากนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ก็ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2019-2022/2523 การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในขณะที่ข้อตกลงยังมีผลบังคับอยู่ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2602-2603/2523 แม้ได้ความว่าลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ ก็ถือได้ว่าได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3059-3060/2523 เมื่อปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้ต่อมาภายหลังสหภาพแรงงานนั้นจะถูกสั่งเลิกและลูกจ้างดังกล่าวมิได้เป็นสมาชิกต่อไป การกระทำของนายจ้างก็ยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 43/2524 แม้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะขุ่นข้องหมองใจ แต่ถ้าอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยมีผลใช้บังคับ ก็อาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1368/2524 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนั้น นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ แม้แต่จะขุ่นข้องหมองใจเพื่อเป็นการตัดรายจ่าย ถ้าเป็นกรณีที่ไม่จำเป็นเพียงพอ ก็ยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3101-3102/2523 กรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น เมื่อได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว จะไม่สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายอีกก็ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1391/2524 นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย นายจ้างเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ลูกจ้างไม่มีสิทธิบังคับให้ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายด้วย เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3491/2525 ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121 ย่อมเป็นผู้เสียหายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(4) สิทธิฟ้องนายจ้างให้รับผิดชอบทางอาญาตามพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 158 ได้ เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ กำหนดไว้แล้ว

ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่า "ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม"

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2211/2523 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างขาดงานติดต่อกัน 4 ครั้ง ครั้งสุดท้ายขาดงาน 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 ลูกจ้างมีหน้าที่เป็นการลดสถานีรถไฟ จงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ โดยดื่มสุรากับบุคคลภายนอกในห้องทำงานในเวลาปฏิบัติหน้าที่ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและประชาชนอย่างร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3303/2525 นายจ้างประสพภาวะขาดทุนจนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ ต้องลดการผลิตและลดจำนวนแรงงานลงโดยเลิกจ้างบางส่วน และลดลงเรื่อย ๆ จนปิดกิจการ ดังนี้ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3180/2530 แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เพียง 5 ประการก็ตาม กรณีหาใช่วางบทบังคับให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างเฉพาะเหตุดังกล่าวไม่ หากนายจ้างมีความจำเป็นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ นายจ้างก็ยังมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้

สิทธิผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 124 เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 122 ตามมาตรา 123 ผู้เสียหาย เนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันที่มีการฝ่าฝืน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1492/2531 อุทธรณ์ของโจทก์กล่าวอ้างว่า 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 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 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

และยังสามารถนำคดีเข้าสู่ศาลแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยเป็นคำตัดสินสุดท้ายได้ต่อไปอีกด้วย