การส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยในกิจการสาธารณูปโภค

มาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้

(1) การรถไฟ

(2) การท่าเรือ

(3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม

(4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

(5) การประปา

(6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

(7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

(8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด 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 ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์

(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 สหพันธ์แรงงาน ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธิยื่นอุทธรณ์คำวินิจฉัยนั้นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัยนั้น และให้รัฐมนตรีฯ วินิจฉัยคำอุทธรณ์นั้น และแจ้งให้คู่ความทั้ง 2 ฝ่ายได้ทราบคำวินิจฉัยภายใน 10 วันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์เป็นต้นไป (มาตรา 23 วรรคสาม)

หากภายหลังที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยและแจ้งให้คู่ความทั้ง 2 ฝ่าย ทราบตามมาตรา 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 ปัจจุบันนี้มีศาลแรงงานเพื่อทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานอยู่แล้ว ขณะนี้มีอยู่แห่งเดียวที่กรุงเทพมหานคร การพิจารณาคดีแรงงานทั่วราชอาณาจักรจึงควรที่จะมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานในขั้นสุดท้ายได้อีกชั้นหนึ่งด้วย (ความเห็นของผู้เขียน)

บทกำหนดโทษ มาตรา 132 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

รัฐมนตรีสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดในกิจการที่กระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจ ฯ

มาตรา 24 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใด นอกจากกิจการตามมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

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

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

ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่สามารถพิจารณาชี้ขาดได้เสร็จภายใน 30 วัน รัฐมนตรีฯ มีอำนาจขยายเวลาพิจารณาและชี้ขาดออกไปได้อีกตามที่เห็นสมควร (มาตรา 24 วรรคสอง)

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ถือเป็นที่สุด คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

หมายเหตุ ผู้เขียนเห็นว่าฝ่ายที่ไม่พอใจคำตัดสินของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังสามารถยื่นฟ้องศาลแรงงาน เพื่อให้ตัดสินเด็ดขาดได้อีกในกรณีนี้

รัฐมนตรีประกาศให้คณะบุคคลชี้ขาดในกรณีประกาศกฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน

มาตรา 25 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

อธิบาย ในกรณีที่รัฐบาลได้มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการทั่วไปตามมาตรา 22 วรรคสาม อันอยู่ในท้องที่ที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือในท้องที่ที่ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกิจการประเภทที่ทำให้ประเทศเกิดปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงนั้นให้รับการพิจารณาชี้ขาดจาก

คณะบุคคลคณะหนึ่งที่รัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นก็ได้ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสมอไป (มาตรา 25 วรรคหนึ่ง)

คำตัดสินชี้ขาดของคณะบุคคลที่รัฐมนตรีได้แต่งตั้งนั้นถือให้เป็นที่สุด ทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 25 วรรคสอง)

ประกาศเช่นว่านั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะยกเลิกเมื่อไรก็ได้ โดยประกาศยกเลิกในหนังสือราชกิจจานุเบกษาเช่นกัน (มาตรา 25 วรรคสาม)

หมายเหตุ คู่ความที่ไม่พอใจคำชี้ขาดของคณะบุคคลดังกล่าวน่าจะมีสิทธิยื่นฟ้องศาลขอให้พิจารณาตัดสินใหม่ได้เช่นกัน (ความเห็นผู้เขียน)

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

นายจ้างและลูกจ้างตกลงตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 26 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

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

หมายเหตุ อย่างไรก็ดีผู้เขียนเห็นว่าฝ่ายที่ไม่พอใจคำตัดสินของผู้ชี้ขาดอาจยื่นฟ้องศาลแรงงานต่อไปได้ ด้วยเหตุผลของการที่ศาลแรงงานเพิ่งตั้งขึ้นภายหลังที่กฎหมายฉบับนี้ออกมาใช้บังคับหลายปีแล้ว และขณะนี้ยังมิได้มีการแก้ไขกฎหมายแต่อย่างใด

บทกำหนดโทษมาตรา 134 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การแจ้งกำหนดวันชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 27 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน-เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

การให้โอกาสชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา 28 ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

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 นับแต่วันที่ทำคำชี้ขาดพร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

บทกำหนดโทษมาตรา 136 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสาม หรือวรรคสี่ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ระยะเวลาใช้บังคับคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาด

มาตรา 30 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

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

อธิบาย ก. คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดตามมาตรา 23 วรรคสอง

ข. คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี (ตามมาตรา 23 วรรคสาม)

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

ง. คำชี้ขาดของคณะบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้นตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้ 1 ปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งหมายถึง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวนี้อีกไม่ได้

หมายเหตุ ควรจะรวมถึงภายหลังที่ศาลแรงงานพิพากษาแล้วในกรณียื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน ผลของคำพิพากษาของศาลควรจะมีระยะเวลาใช้บังคับภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ศาลได้ตัดสินเช่นกัน

ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

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

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน

อธิบาย เมื่อได้มีการเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปแล้วตามมาตรา 13 ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจากัน (ตามมาตรา 16) หรืออยู่ในระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (ตามมาตรา 22 วรรคหนึ่ง) หรือยังอยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ตามมาตรา 26–29) ในมาตรานี้น่าจะหมายรวมถึงข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในกิจการ หรือข้อพิพาทที่เกิดขึ้นตามมาตรา 23 24 และ 25 รวมตลอดถึงระยะเวลาที่อยู่ในระหว่างวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยด้วย)

ในระหว่างระยะเวลาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น มาตรา 31 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยไม่สุจริต คือเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้างดังกล่าวให้ออกจากงานไป ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ยกเว้นการโยกย้ายใกล้ ๆ ที่ลูกจ้างสามารถติดต่อกันได้ตามปกติ เช่นในกรุงเทพมหานครย้ายจากสาขาพระโขนง ไปสาขาตลาดพลู เป็นต้น

หมายเหตุ ในกรณีที่เป็นการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งต้องมีตามปกติอยู่แล้วและเป็นไปโดยสุจริตและเป็นการเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างน่าจะกระทำได้ (ความเห็นผู้เขียน)

แต่อย่างไรก็ตามในมาตรา 31 นี้มีข้อยกเว้นที่ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ถึงแม้จะอยู่ในขั้นตอนการเรียกร้องต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นก็ตาม หากลูกจ้างได้กระทำต่อนายจ้างในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างเป็นเซลล์แมนของบริษัท นายจ้างใช้ให้ไปเก็บค่าผ่อนสินค้าตามบ้านลูกค้าที่ซื้อของเงินผ่อนของบริษัทไป ปรากฏว่าลูกจ้างเก็บเงินได้แล้วยักยอกเงินดังกล่าวไปทั้งหมดหรือแม้แต่เอาไปบางส่วนก็ตาม หรือ กรณีกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง เช่น ตีศีรษะนายจ้างแตก เป็นต้น

หมายเหตุ การกระทำความผิดทางอาญาต่อนายจ้างนี้น่าจะเป็นการกระทำต่อตัวนายจ้างโดยตรง หากกระทำต่อญาติ พี่น้องนายจ้าง ไม่น่าจะเข้าข่ายตามข้อนี้

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย สำหรับข้อนี้เป็นการลำบากในการที่จะพิจารณาว่าอะไรคือความเสียหาย นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างว่าได้รับความเสียหายในความรู้สึกของนายจ้างได้ ซึ่งอาจไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างนั้น

ตัวอย่างเช่น ในระหว่างพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเจรจาไกล่เกลี่ย ลูกจ้างซึ่งนั่งจับกลุ่มอยู่ในโรงงาน ขูด ขีด และเจาะยางรถของลูกค้าที่มาติดต่อซื้อสินค้าในบริษัทนายจ้างเช่นนี้ นายจ้างอาจอ้างความเสียหายได้เช่นกัน แม้ไม่ใช่กระทำต่อทรัพย์สินของนายจ้างโดยตรงก็ตาม แต่เป็นความเสียหายทางอ้อมที่มีผลกระทบต่อกิจการค้าของนายจ้างในอนาคต

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

การฝ่าฝืนตามข้อนี้ ในกรณีที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่นายจ้าง

ตัวอย่างเช่น นายจ้างปิดประกาศห้ามสูบบุหรี่ในที่ทำงานของธนาคารซึ่งเป็นห้องแอร์ เช่นนี้ หากลูกจ้างสูบบุหรี่ นายจ้างจะไล่ลูกจ้างออกจากงานเลยไม่ได้ จะต้องว่ากล่าวและตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรต่อลูกจ้างผู้นั้นเสียก่อน หากไม่ยอมเชื่อฟังยังสูบบุหรี่อยู่อีก นายจ้างมีสิทธิไล่ออกจากงานได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย (มาตรา 31 วรรคหนึ่ง)

แต่ถ้าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งอันเป็นกรณีที่อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงแล้ว นายจ้างสามารถไล่ออกจากงานได้เลยโดยไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ

ตัวอย่างเช่น จากกรณีตามตัวอย่างข้างต้น หากเป็นการห้ามสูบบุหรี่ในโรงงานอัดแก๊ส เช่นนี้ หากลูกจ้างสูบบุหรี่ อาจทำให้แก๊สระเบิดโรงงานได้รับความเสียหายได้ นายจ้างไล่ออกได้เลย เพราะถือว่าฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทแก๊สอย่างร้ายแรง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

สำหรับกรณีนี้ก็เป็นปัญหาเช่นกันว่า เหตุผลอันสมควรนั้นเป็นของใคร ของนายจ้างหรือลูกจ้าง เพราะในบางกรณีลูกจ้างเห็นว่าเป็นเหตุผลอันสมควร แต่นายจ้างเห็นว่ายังไม่สมควรก็ได้ และการละทิ้งหน้าที่นั้นต้องติดต่อกัน 3 วันขึ้นไป

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

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

การนัดหยุดงานโดยฝ่าฝืนกฎหมายซึ่งมีโทษทางอาญาเพราะทำลายความสงบเรียบร้อยของรัฐ ย่อมไม่ลบล้างสิทธิของนายจ้างที่จะเลิกจ้าง

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

คำพิพากษาฎีกาที่ 2955/2526 แม้โจทก์จะเป็นกรรมการสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยและเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทยยื่นต่อจำเลยและยังอยู่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องก็ตาม แต่เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าโจทก์เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ฯ ในเรื่องไม่สามารถทำงานให้แก่รัฐวิสาหกิจได้เต็มเวลา จำเลยย่อมเลิกจ้างโจทก์ได้ โดยถือไม่ได้ว่าจำเลยกระทำการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 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 ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษา

ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

บทกำหนดโทษ มาตรา 137 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ห้ามลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเพิ่มค่าจ้าง

มาตรา 33 ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

อธิบาย ลูกจ้างจะไม่สามารถยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างได้ หรือนายจ้างเพิ่มค่าจ้างได้ หรือนายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หากอยู่ในภาวะที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว

แต่ถ้าหากเป็นการเลื่อนขั้นหรือเพิ่มอัตราเงินเดือนค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จประจำปี ซึ่งเป็นไปตามวาระของกิจการนั้น ๆ และนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากลูกจ้างได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่นนี้ นายจ้างย่อมทำได้ และการยกเลิกคำสั่งดังกล่าวต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเช่นกัน

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

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

ความหมาย

"การปิดงาน" หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"การนัดหยุดงาน" หมายถึง การที่ลูกจ้างรวมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

จะเห็นได้ว่า **การปิดงาน**จะกระทำโดยฝ่าย**นายจ้าง**เท่านั้น เมื่อนายจ้างเป็นฝ่ายเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมและได้ดำเนินตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดดังที่ได้กล่าวแล้วตั้งแต่มาตรา 13 ถึง 22 (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) และไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายนายจ้างจะปิดกิจการของตนเป็นการชั่วคราวโดยมีวัตถุประสงค์ให้ฝ่ายลูกจ้างยอมตกลงตามเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตนต้องการ หากนายจ้างปิดกิจการเป็นการถาวรไม่ถือว่าเป็นการปิดงานตามความหมายนี้ ซึ่งนายจ้างจะกระทำมิได้

ส่วน**การนัดหยุดงาน**นั้น กระทำโดยฝ่าย**ลูกจ้าง**เท่านั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนและยืนยันในกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและได้ดำเนินผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่มาตรา 13 ถึง 22 แล้วเช่นกัน แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ลูกจ้างจึงนัดหยุดงานเป็นการชั่วคราวเพื่อให้นายจ้างได้รับความเดือดร้อนเสียหายเนื่องจากไม่มีใครทำงาน และยอมตามข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้างในที่สุด การปิดงานและการนัดหยุดงานถือเป็นมาตรการด่านสุดท้ายที่นายจ้างและลูกจ้างจะกระทำได้ (ULTRA-RATIO-PRINZIP) โดยผู้ที่จะปิดงานและนัดหยุดงานได้จะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT) เท่านั้น และไม่สามารถที่จะตกลงกันด้วยดีได้แล้ว หลังจากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว สำหรับในประเทศไทยในกิจการทั่วไปเมื่อถึงขั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้สำเร็จ

คู่กรณีมีสิทธิปิดงานและนัดหยุดงานได้แล้ว ซึ่งแล้วแต่ว่าฝ่ายไหนเป็นผู้เรียกร้องแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งความจริงยังไม่ใช่ขั้นตอนสุดท้ายจริง ๆ ที่จะปิดงานและนัดหยุดงานได้ เพราะคู่กรณีอาจใช้สิทธิทางศาลต่อไปได้ การปิดงานและนัดหยุดงานน่าจะกระทำในขั้นตอนระหว่างใช้สิทธิทางศาลต่อไป อันเป็นมาตรการด่านสุดท้ายจริง ๆ

รูปแบบของการปิดงานและนัดหยุดงาน

สำหรับ**การปิดงาน**นั้นส่วนใหญ่จะ**มีเพียงรูปแบบเดียว** คือการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างที่ไม่ยอมรับข้อเรียกร้องของตนเข้าทำงานจนกว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้นจะยอมรับข้อเสนอและยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ของตนจึงจะอนุญาตให้กลับเข้าทำงานตามเดิมได้ แต่เดิมนายจ้างจะปิดทั้งหมด แต่ปัจจุบันนายจ้างมักจะปิดบางส่วนเฉพาะที่มีข้อพิพาทกับนายจ้างเท่านั้น ซึ่งกฎหมายมิได้ห้ามเอาไว้แต่อย่างใด

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

ส่วน**การนัดหยุดงาน**กระทำได้**หลายวิธี**ดังนี้คือ

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

อนึ่ง การปิดกั้นขัดขวาง (BOYCOTT) มิให้ลูกจ้างที่มิได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าทำงานนี้จะต้องกระทำโดยสันติ คือพูดจาหว่านล้อมให้เขายินยอมด้วยดี หากกระทำรุนแรง เช่น ฉุดกระชาก บีบคอ ฯลฯ เช่นนี้ ถือว่าเป็นการ BOYCOTT ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้กระทำอาจมีความผิดตามกฎหมายได้

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

SLOW DOWN STRIKE เย็บเพียงวันละ 5 ตัว เช่นนี้ อาจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและประสบการขาดทุนได้ ซึ่งนาน ๆ ไปนายจ้างอาจต้องยอมรับตามเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างได้เรียกร้อง ซึ่งวิธีนี้ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานอีกรูปแบบหนึ่ง

3. **STRIKE** คือการนัดหยุดงานธรรมดาที่ลูกจ้างไม่ยอมเข้าทำงานชั่วคราวอันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้ เช่น นั่งรวมกลุ่มกันหน้าบริษัท เป็นต้น การนัดหยุดงานนี้จะต้องกระทำโดยสันติ เช่น นั่ง นอน อยู่ในบริเวณโรงงาน หรือร้องเพลงที่ไม่สร้างความเดือดร้อนให้กับผู้อื่นย่อมทำได้ แต่หากเป็นการไม่ยอมเข้าทำงานและทำลายขว้างปาทรัพย์สินของบริษัทได้รับความเสียหาย ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องมีความผิดและถูกลงโทษ

4. **SIT DOWN STRIKE** คือการที่ลูกจ้างเข้าทำงานในบริษัทหรือโรงงาน แต่เข้าไปนั่งอยู่ในที่ทำงานของตนเฉย ๆ ไม่ยอมทำงาน เช่นนี้อาจเป็นมาตรการหนึ่งที่จะบีบบังคับให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายตน ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานรูปแบบหนึ่งเช่นกัน ซึ่งกระทำได้

5. **WILD CATS STRIKE** เป็นการนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างที่มิได้อยู่ภายใต้การนำของสหภาพแรงงาน ซึ่งในต่างประเทศถือว่ากระทำมิได้ แต่สำหรับประเทศไทยผู้เขียนเห็นว่าน่าจะกระทำได้เพราะกิจการหลายแห่งที่ยังไม่มีสหภาพแรงงานยังมีอยู่และการตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทย กฎหมายก็มิได้บังคับให้ต้องมีทุกกิจการ ดังนั้น ในกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงานและเป็นการนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยตรง น่าจะกระทำได้

6. **DEMONSTRATION** การนัดหยุดงานโดยการเดินขบวน หากเป็นการเดินขบวนออกความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วน่าจะกระทำได้ แต่หากเป็นการเดินขบวนในเรื่องอื่น เช่น เรียกร้องในทางการเมือง หรือออกความคิดเห็นในทางเศรษฐกิจที่ไม่เกี่ยวกับงานการของตนแล้ว เช่นนี้ไม่น่าจะกระทำได้และน่าจะถือได้ว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างโรงงานน้ำปลาเดินขบวนเรียกร้องให้ปลดนายกรัฐมนตรี เช่นนี้กระทำไม่ได้

หมายเหตุ การเดินขบวนโดยปกติจะต้องได้รับอนุญาตจากกรมตำรวจเสียก่อนจึงจะกระทำได้ หากเป็นการกระทำโดยพลการอาจมีความผิดตามกฎหมายในฐานขัดต่อความสงบเรียบร้อย และก่อการจลาจลได้

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

ขอบเขตของการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานนั้นนอกจากจะต้องอยู่ในขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้กระทำได้ดังกล่าวแล้ว จะต้องเป็นการหยุดงานอันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้อันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือเกี่ยวข้องกับการจ้างและการทำงานโดยตรง หากเป็นการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานอื่น หรือของลูกจ้างในกิจการอื่น หรือหยุดงานเพื่อเรียกร้องทางการเมือง เช่นนี้ไม่น่าจะกระทำได้และเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย และผู้ที่จะสามารถหยุดงานได้จะต้องเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยตรงเท่านั้น หากไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้วก็ไม่อาจหยุดงานได้ เช่นบุคคลภายนอก เป็นต้น

ดังนั้น คำว่าสภาพการจ้างจึงตีความหมายกว้าง ซึ่งมิได้หมายถึงการจ้าง การทำงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่หมายรวมถึงการเรียกร้องสิทธิและประโยชน์ให้กับลูกจ้างด้วยกันเองด้วย เช่น การนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกไล่ออกจากงานกลับเข้าทำงาน เช่นนี้ถือว่ากระทำได้และเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

หลักการที่สำคัญของการนัดหยุดงานอีกประการหนึ่งคือ เป็นการต่อรองเพื่อให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น มิได้มุ่งหวังให้กิจการของนายจ้างต้องพินาศล่มจมไป หากนายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องแล้ว การนัดหยุดงานก็ควรเป็นอันยุติ

สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงาน[1]

สิทธิในการปิดงาน

แม้กฎหมายจะกำหนดให้การปิดงานเป็นสิทธิของนายจ้าง แต่ก็มิใช่ว่านายจ้างอยากจะปิดงานขึ้นมาเมื่อไรจะมีสิทธิกระทำได้ตามใจชอบ นายจ้างจะมีสิทธิปิดงานได้โดยชอบก็ต่อเมื่อได้ดำเนินการและกระทำตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเอาไว้โดยครบถ้วนแล้วเท่านั้น คือ

1. เมื่อทั้ง 2 ฝ่ายได้เปิดการเจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวันนับแต่วันแจ้งและรับข้อเรียกร้องแล้ว และสามารถตกลงกันได้ จัดทำข้อตกลงกันขึ้นใหม่เรียบร้อยตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำไว้ก็จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ๆ ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นนายจ้างมีสิทธิที่จะปิดงานได้

2. ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนด 3 วันนับแต่วันยื่นและรับข้อเรียกร้องหรือเจรจากันแล้วภายในกำหนดเวลา แต่ไม่อาจตกลงกันได้ จึงได้ดำเนินการแจ้งให้พนักงาน

---

[1]สุดาศิริ วศวงศ์-คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โรงพิมพ์แสวงสุทธิการพิมพ์ พ.ศ. 2535

ประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้เป็นที่เรียบร้อย และจัดทำข้อตกลงกันไว้เป็นหนังสือแล้ว ถ้าในข้อตกลงนั้นปรากฏว่าลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดแล้วลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามนั้น นายจ้างก็มีสิทธิที่จะปิดงานได้

3. ในกรณีที่ได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ไม่อาจจะตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน นายจ้างก็มีสิทธิที่จะเลือกใช้วิธีการปิดงานได้สำหรับกิจการธรรมดา

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

สิทธิในการนัดหยุดงาน

แม้ว่าการนัดหยุดงานจะเป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะกระทำได้ แต่ก็มิใช่ว่าเมื่อลูกจ้างอยากจะนัดหยุดงานเมื่อไรก็กระทำได้ทันที การนัดหยุดงานที่จะกระทำได้โดยชอบและถูกต้องตามกฎหมายจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อ

1. ทั้งสองฝ่ายได้เปิดการเจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวัน นับแต่วันแจ้งและรับข้อเรียกร้องแล้ว สามารถตกลงกันได้ จัดทำข้อตกลงกันขึ้นใหม่เรียบร้อยตามกฎหมายแล้ว นายจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำไว้ก็จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จัดทำไว้ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงานได้

2. ไม่ได้มีการเปิดการเจรจากันภายในกำหนดสามวันนับแต่วันยื่นและรับข้อเรียกร้อง หรือเจรจากันแล้วภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ไม่อาจตกลงกันได้ จึงได้ดำเนินการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้เป็นที่เรียบร้อยและจัดทำข้อตกลงกันไว้เป็นหนังสือแล้ว ถ้าในข้อตกลงนั้นได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างไว้แล้ว นายจ้างไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในข้อตกลงนั้น ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงานได้

3. เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นและได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ไม่อาจจะตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน ลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะเลือกนัดหยุดงานได้ สำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประเภทธรรมดา

4. เมื่อทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นทำการชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ซึ่งถือว่าคู่กรณีได้ตกลงที่จะยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อผู้ชี้ขาดได้มีคำชี้ขาดว่าอย่างไร คู่กรณีทั้งสองมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ถ้านายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดอย่างไรแล้วไม่ปฏิบัติตามนั้น ลูกจ้างมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้

กรณีห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน

มาตรา 34 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 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งให้เป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงแต่เวลาที่รับแจ้ง

อธิบาย หมายความถึงห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดยังมิได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง (ตามมาตรา 13) หรือแจ้งข้อเรียกร้องไปแล้วแต่ข้อเรียกร้องนั้นยังเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (ตามมาตรา 22 วรรคสอง)

หรือกรณีอีกฝ่ายหนึ่งยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องหรือปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้มีการเจรจากันตามมาตรา 18 แล้ว เช่นนี้ห้ามมิให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานอีก

หรือเมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยสำเร็จและฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นได้ปฏิบัติตามโดยดีแล้ว