

หรือเมื่อฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นแล้ว

หรือในขณะที่ยังอยู่ในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

หรือเมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตั้งขึ้นตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยที่มีได้แจ้งเป็นหนังสือไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และมีได้แจ้งเป็นหนังสือไปยังคูรณ์อีกฝ่ายหนึ่งให้ได้ทราบล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่แจ้ง

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

คำพิพากษาฎีกาที่ 2916-2918/2528 เมื่อจำเลยผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้โจทก์หลายงวด โจทก์ย่อมมีสิทธิที่จะพร้อมใจกันหยุดงานได้ กรณีหาใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไม่ และกรณีดังกล่าวก็มีใช่เป็นการที่โจทก์จงใจทำให้จำเลยได้รับความเสียหาย จำเลยจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าเสียหายจากโจทก์

คำพิพากษาฎีกาที่ 453/2528 เมื่อมีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่ว่าข้อขัดแย้งนั้นจะเกิดจากฝ่ายใดเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าได้ดำเนินการเจรจาตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว แต่มีอาจตกลงกันได้ซึ่งถือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นั้น นายจ้างหรือลูกจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้แล้วแต่กรณี ไม่ใช่จะมีสิทธิเฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1389/2531 ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างเป็นสมาชิก และเกี่ยวข้องกับกรเรียกร้อง เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม การที่นายจ้างปิดงานจึงเป็นการชอบด้วยกฎหมายและจากการปิดงานดังกล่าว เป็นเหตุให้ลูกจ้างมิได้ทำงานให้นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน 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 ยังมีผลกระทบต่อกิจการของจำเลยมิให้ดำเนินไปได้ตามปกติ ทำให้ จำเลยได้รับความเสียหาย ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 47(2) และการกระทำความผิดของโจทก์ เป็นการละเมิดต่อจำเลย โจทก์ต้องร่วมกันชดเชยค่าเสียหายแก่จำเลย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 862/2529 โจทก์ทำหนังสือยื่นข้อเรียกร้อง 8 ข้อ ขอแก้ไขเพิ่มเติม เกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อจำเลย พนักงานประนอมข้อพิพาทไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ จำเลยแจ้ง ว่าจะใช้สิทธิปิดงาน 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 โดยมีได้แจ้งแก่ฝ่ายบริหารของโจทก์หาถือว่าเป็นการสละข้อเรียกร้องอันมีอยู่นั้น

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

บทกำหนดโทษ มาตรา 139 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 34 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

หมายเหตุ นอกจากมีบทกำหนดโทษตามกฎหมายแรงงานดังกล่าวแล้ว ยังมีบทกำหนดโทษในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 117 อีก หากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงกฎหมายแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาล หรือเพื่อข่มขู่ประชาชน

อำนาจของรัฐมนตรีเกี่ยวกับการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

มาตรา 35 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 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมด หรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

อธิบาย เป็นกรณีที่รัฐมนตรีฯ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน หากกิจการนั้นอยู่ในท้องที่ที่มีการประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน

หากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นมีอยู่ก่อนที่จะมีประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในท้องที่นั้นแล้ว รัฐมนตรีฯ มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม หรือสั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน

ตามเดิมภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

การยกเลิกประกาศดังกล่าวของรัฐมนตรี ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเช่นกัน ซึ่งรัฐมนตรีจะประกาศยกเลิกคำสั่งดังกล่าวเมื่อใดก็ได้ ถือเป็นอำนาจของรัฐมนตรี

บทกำหนดโทษ มาตรา 141 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 36 วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นกลุ่มคณะบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ให้ทำหน้าที่วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานหรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่อาจตกลงกันได้ในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานในกิจการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 และมาตรา 24 ซึ่งเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมหรือเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนรวม ซึ่งหากมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วอาจกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือต่อความมั่นคงของประเทศ หรือก่อความเดือดร้อนให้กับประชาชนส่วนรวมได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงมีความสำคัญต่อผู้ใช้แรงงานที่เกี่ยวข้องอย่างมาก ในอันที่จะวินิจฉัยหรือตัดสินปัญหาแรงงานที่จะต้องให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายให้ได้ ได้รับความเป็นธรรมมากที่สุด ดังนั้นโดยปกติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้แทนรัฐบาล อันเรียกว่า ไตรภาคี (TRIPARTIES) โดยมีกฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 37 ว่า องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อย่างน้อยต้องมี 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 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติตามใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร
- (5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- (6) トラข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 42 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำ หรือเฉพาะคราวได้

อำนาจของกรรมการและอนุกรรมการในการปฏิบัติงาน

มาตรา 43 ในการปฏิบัติกรตามหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังกล่าว ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาแสดงความคิดเห็น

มาตรา 44 กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

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

คำพิพากษาฎีกาที่ 1889/2523 คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ชอบผู้มีส่วนได้เสียอาจฟ้องร้องต่อศาลแรงงานขอให้พิพากษาให้เพิกถอนได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2323/2523 คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่มีกฎหมายให้อำนาจ หรือปราศจากพยานหลักฐานและเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ คำชี้ขาดนั้นย่อมไม่ชอบและไม่เป็นที่สุด ผู้ได้รับความเสียหายเพราะคำชี้ขาดนั้นย่อมมีอำนาจฟ้องขอให้ศาลเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2687/2523 แม้ลูกจ้างจะได้ค่าชดเชยและบำเหน็จไปแล้ว ถ้าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจกำหนดให้

นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้อีก

คำพิพากษาฎีกาที่ 1391/2524 นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย นายจ้างเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิบังคับให้ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายด้วย เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

คำพิพากษาฎีกาที่ 499/2525 ค่าชดเชยเป็นเงินที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง เป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ดังนั้น แม้นายจ้างจะได้จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเมื่อได้เลิกจ้างแล้วก็ตาม แต่ถ้การเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯ

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

คณะกรรมการลูกจ้าง

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

การจัดตั้งและองค์ประกอบของคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

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

(5) สิบบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

(6) สิบบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(7) สิบบเจ็ดคนถึงยี่สิบคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

วาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา 47 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ก็ได้

การพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 48 นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสอง อยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

การเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเมื่อ

- (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

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

หน้าที่นายจ้างในการประชุมหรือกับคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหรือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

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

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

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

สิทธิของนายจ้างในการร้องขอให้คณะกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 51 ในกรณีที่มีกรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้