



กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การปิดงานหรือนัดหยุดงาน

อิสรา วรรณสวาท

เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

แนวคิด

- ◆ การปิดงานและการนัดหยุดงานเป็นมาตรการทางแรงงานที่รุนแรง มีผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงสร้างกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างสันติเป็นลำดับขั้นตอนก่อนถึงการปิดงานด้างและการนัดหยุดงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตระหนักถึงความเดือดร้อนที่จะเกิดขึ้นในขั้นที่สุดเพื่อหาทางยุติข้อพิพาทแรงงานร่วมกันก่อนที่จะถึงขั้นตอนสุดท้าย เป็นการสร้างความเท่าเทียมกันในการเจรจาต่อรอง ตามหลักความยุติธรรมทางสังคม (Social justice) และสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้แล้วแต่กรณี ไม่ใช่จะมีสิทธิเฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องแต่อย่างใด (ฎ.๔๕๓/๒๕๐๘)
- ◆ ความหมาย ตามมาตรา ๕ “การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน และ “การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน
- ◆ ๑. การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงาน หรือการที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน การปิดงานไม่ได้กำหนดว่าต้องปิดงานสำหรับลูกจ้างกี่คนแต่มีเจตนาที่จะไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานทั้งที่สามารถให้ลูกจ้างทำงานได้ ส่วนการนัดหยุดงานเป็นการที่ลูกจ้างตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีเจตนาพร้อมกันไม่ทำงานให้นายจ้างทั้งที่สามารถเข้าทำงานได้แต่ไม่ยอมเข้าหรือทำงานอยู่แต่ผลงานไม่ยอมทำงานต่อไป การร่วมกันไม่ทำงานนี้อาจเป็นเพียงบางแผนหรือบางกิจการหรือบางส่วนของหน่วยงานก็ได้ แต่ต้องเป็นการร่วมกันไม่ทำงานอย่างสันติ ไม่ใช่การร่วมกันไม่ทำงานเป็นบางเวลาสั้น ๆ แล้วทำงานสั้น ๆ สลับกันในวันเดียวกัน หรือทำงานให้ช้าลงหรือเฉื่อยงาน

แนวคิด

- ❖ **๒. เป็นการไม่ทำงานชั่วคราว** ต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลาหนึ่งในระหว่างที่ข้อพิพาทแรงงานยังไม่สิ้นสุดลงตามระยะเวลาในการเจรจาต่อรอง จนกว่าจะเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย หากข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติและได้ปฏิบัติถูกต้องตามมาตรา ๓๔ วรรคท้าย การปิดงานหรือการนัดหยุดงานก็สามารถดำเนินต่อไปได้ จะทำกี่ครั้งก็ได้ ไม่ได้จำกัดว่าจะต้องปิดงานหรือนัดหยุดงานเพียงครั้งเดียวแล้วต้องทำต่อเนื่องกันไปเท่านั้น (ฎ. ๑๓๘๙/๒๕๓๑) เมื่อข้อพิพาทแรงงานสิ้นสุดลงแล้ว ความจำเป็นในการปิดงานหรือนัดหยุดงานจึงจะหมดลง
- ❖ **๓. มีสาเหตุจากข้อพิพาทแรงงาน** จากการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วผ่านกระบวนการเจรจาตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาจนกระทั่งเป็นข้อพิพาทแรงงานและดำเนินการตามมาตรา ๓๔ วรรคท้าย หากปิดงานหรือนัดหยุดงานด้วยสาเหตุอื่น ไม่ว่าจะด้วยปัญหาทางเศรษฐกิจแต่ไม่ได้ดำเนินการตามกระบวนการจนเป็นข้อพิพาทแรงงาน หรือด้วยเหตุทางการเมือง หรือด้วยเหตุความไม่พอใจอีกฝ่ายหนึ่งด้วยเหตุใดก็ไม่เป็นการปิดงานหรือนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น การประท้วงหยุดงานทันทีของลูกจ้างเพราะนายจ้างไม่จ่ายโบนัส เป็นการผิดสัญญาจ้าง ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ (ฎ.๗๔๒๐/๒๕๓๗) หรือกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างทั้งหมดไม่ต้องมาทำงานโดยจะจ่ายค่าจ้างให้กึ่งหนึ่ง แต่ลูกจ้างไม่พอใจจึงไปร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงาน เป็นการหยุดงานตามคำสั่งนายจ้าง ไม่ได้มาจากข้อพิพาทแรงงาน (ฎ.๓๑๒๑-๓๔๖๑/๒๕๓๙)

การปิดงาน (Lock-out)

- ❖ **การปิดงาน (Lock-out)** มาตรา ๕ “การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน เป็นมาตรการทางอุตสาหกรรม (Industrial action) ของฝ่ายนายจ้างเพื่อบังคับฝ่ายลูกจ้างทางเศรษฐกิจเพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างยอมตามข้อเสนอของนายจ้างหรือยอมถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้กำหนดรูปแบบไว้ โดยทั่วไปจะใช้การปิดสถานประกอบการบางส่วน (Partial lock-out) หรือปิดงานทั้งกิจการ (Total lock-out) ซึ่งไม่ได้กำหนดว่าต้องกระทำต่อลูกจ้างจำนวนเท่าใด นายจ้างจึงตัดสินใจได้ว่าควรจัดการปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นอย่างไรให้เหมาะสมต่อสถานการณ์และความเดือดร้อนของลูกจ้างอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนายจ้างยังสามารถใช้ประโยชน์จากลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานที่ให้ทำงานต่อไปไม่ได้กิจการของนายจ้างต้องกระทบกระเทือนมากเกินไป หรือนายจ้างอาจจะจ้างลูกจ้างเฉพาะกิจในระหว่างการนัดหยุดงานเพื่อทำงานแทนลูกจ้างที่เข้าร่วมหยุดงานก็ได้ ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีหน้าที่สำคัญที่เท่าเทียมกันในการต้องเจรจาต่อรอง (Duty to bargain collectively)
- ❖ หากมิได้ปฏิบัติจนนายจ้างแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ฝ่ายลูกจ้างก็ยังคงไม่ยอมเข้าเจรจาด้วยเช่นนี้ นายจ้างมีสิทธิปิดงานได้ (ฎ.๔๑๖๖/๒๕๓๐) ซึ่งอาจจะปิดงานก่อนการนัดหยุดงาน ระหว่างการนัดหยุดงาน หรือหลังจากที่ลูกจ้างนัดหยุดงานแล้วก็ได้ อย่างไรก็ตาม นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามขั้นตอนกระบวนการของมาตรา ๓๔ ที่กำหนดไว้ให้ถูกต้อง ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่ง คือลูกจ้างทราบล่วงหน้าอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้งซึ่งมีได้หมายความว่านายจ้างต้องแจ้งการปิดงานแก่ลูกจ้างผู้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นรายตัว การที่นายจ้างแจ้งการปิดงานต่อผู้แทนลูกจ้างเพียงคนเดียวก็ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งมาตรา ๓๔ วรรคท้ายแล้ว (ฎ.๒๗๓/๒๕๒๕) และเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างหรือลูกจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้แล้วแต่กรณี ไม่ใช่มีสิทธิเฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น (ฎ.๔๕๓/๒๕๒๘)

การปิดงาน (Lock-out)

- ◆ การปิดงานเป็นการใช้สิทธิของนายจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในระหว่างนั้นลูกจ้างที่ถูกปิดงานไม่ได้ทำงานให้นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างหรือค่าเสียหายใดแก่ลูกจ้างตามหลัก No work, No pay เมื่อลูกจ้างไม่ต้องมาทำงานซึ่งเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย จึงไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ (ฎ.๑๓๘๙/๒๕๓๑) โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (ฎ.๑๒๑๗/๒๕๓๕)
- ◆ และจะต้องปิดงานต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งอาจจะเป็นลูกจ้างทั้งสถานประกอบการหรือบางส่วนหรือเฉพาะลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่ยังไม่ยอมตกลงกับนายจ้าง และการปิดงานต้องผ่านกระบวนการเจรจาตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาจนกระทั่งเป็นข้อพิพาทแรงงานและดำเนินการตามมาตรา ๓๔ วรรคท้ายแล้ว จึงจะเป็นการปิดงานที่ชอบด้วยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่ว่านายจ้างจะเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือไม่ก็ตาม (ฎ.๔๕๓/๒๕๒๘)
- ◆ หากการปิดงานชั่วคราวมาจากสาเหตุอื่นไม่ถือเป็นการปิดงานตามมาตรา ๓๔ เช่น นายจ้างหยุดพักการผลิตและปิดโรงงานกับบอกเลิกการจ้างต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตลอดจนคนงานทุกคนและทุกระดับชั้นว่า เนื่องจากบริษัทได้ประสบผลจากการขาดทุนต้องหยุดกิจการเพราะฐานะการเงินไม่ดี มิใช่เลิกจ้าง เพราะนัดหยุดงานโดยไม่บอกกล่าวให้ทราบล่วงหน้า (ฎ.๓๐๗๔/๒๕๒๒)

การปิดงาน (Lock-out)

- ◆ การปิดงานอาจทำได้โดย **ปิดงานบางส่วน (Partial lock-out)** การปิดงานเป็นการดำเนินการชั่วคราว ไม่ใช่การปิดหรือเลิกกิจการที่เป็นการถาวร ดังนั้น นายจ้างจึงสามารถปิดงานโดยหยุดดำเนินการเฉพาะงานที่ลูกจ้างบางคนกระทำเท่านั้น แต่นายจ้างยังสามารถดำเนินการในส่วนอื่นต่อไปก็ได้ มาตรา ๕ และมาตรา ๒๒ วรรคสาม มิได้จำกัดสิทธิของนายจ้างว่าเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว นายจ้างจะต้องใช้สิทธิปิดงานทั้งหมดเท่านั้น ฉะนั้นนายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานบางส่วนเฉพาะลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ก็ได้ (ฎ.๓๔๓๗/๒๕๓๐)
- ◆ เช่น ปิดงานเฉพาะลูกจ้างในฝ่ายผลิต (ฎ.๓๔๓๓-๓๔๓๔/๒๕๓๐) เพื่อกดดันให้ลูกจ้างเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรอง หากลูกจ้างจำนวนใดเห็นด้วยกับข้อตกลงของนายจ้างก็สามารถทำสัญญาตามข้อเสนอของนายจ้างได้ ส่วนลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยและไม่ยอมทำสัญญา นายจ้างมีสิทธิปิดงานบางส่วนได้โดยชอบและไม่ต้องจ่ายค่าเสียหายให้ในระหว่างปิดงาน (ฎ.๑๓๘๙/๒๕๓๑)
- ◆ ซึ่งนายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างอื่นหรือบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน แต่ต้องกระทำโดยสุจริตด้วย กล่าวคือ นายจ้างต้องมีความจำเป็นเพื่อให้กิจการของนายจ้างดำเนินต่อไปได้ และต้องเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างอื่นหรือบุคคลอื่นทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราวตามความจำเป็น ทั้งนี้ไม่มีกรณีที่นายจ้างอาศัยสิทธิปิดงานโดยไม่ให้ลูกจ้างทำงานตลอดไป เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง แต่ต้องไม่ใช่การจ้างงานอย่างถาวรแทนที่ตำแหน่งลูกจ้างที่ถูกปิดงาน (ฎ.๓๔๓๐/๒๕๖๒)

การปิดงาน (Lock-out)

- ♦ หรือ **ปิดงานทั้งกิจการ (Total lock-out)** เป็นกรณีที่มีความจำเป็นอย่างแท้จริงและคำนวณความเสียหายแล้วจะน้อยกว่าการยอมรับตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเมื่อนายจ้างแจ้งการปิดงานให้สหภาพแรงงานทราบล่วงหน้าตามกฎหมายแล้ว แม้ว่าจะไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานในช่วงเวลาที่ยี่สิบสี่ชั่วโมงที่ประกาศแจ้งล่วงหน้า แต่นายจ้างก็ได้จ่ายค่าจ้างในช่วงเวลาดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างทุกคน ถือได้ว่าคงมีการทำงานอยู่ เมื่อครบกำหนดเวลาที่แจ้งล่วงหน้าให้ทราบแล้วจึงเริ่มปิดงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการปิดงานโดยฝ่ายนายจ้างตามมาตรา ๓๔ วรรคท้าย ลูกจ้างไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างในระหว่างที่ปิดงาน (ฎ.๔๓๘๗/๒๕๓๑)
- ♦ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๖๖ - ๑๗๖๕๘/๒๕๕๖ สหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างโดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาการใช้บังคับไว้ จึงมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันที่สหภาพแรงงานและนายจ้างได้ตกลงกันเป็นเวลา ๑ ปี ตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง และครบกำหนด ๑ ปี ในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๕ วรรคสอง ดังนั้นตั้งแต่เริ่มต้นของวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๕ จึงไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับให้ต้องปฏิบัติตาม จำเลยจึงปิดงานในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๕ ได้ ไม่ต้องห้ามตาม มาตรา ๓๔ (๒)

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ♦ “การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน มีที่มาจากหลักความเป็นอิสระของการเข้าร่วมในการสมาคม (Freedom of Association) ของลูกจ้าง ถือเป็นสิทธิของพลเมืองและทางการเมือง (Civil and Political Rights) และเป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะต้องมีเพื่อรักษาสถานภาพทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในสังคม (Social and Economic Rights) ที่รัฐต้องปกป้องและไม่สามารถทำให้ลดน้อยถอยลงไปได้โดยถือเป็นลักษณะหนึ่งของสิทธิมนุษยชน เป็นมาตรการทางอุตสาหกรรม (Industrial action) ที่ฝ่ายลูกจ้างใช้เพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างทางเศรษฐกิจในการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีสิทธิที่มาสสนับสนุนคือ
- ♦ สิทธิในการจัดตั้งองค์กร (Right to Organize) ประกอบด้วยสิทธิสำคัญ ๓ ประการ คือ
 - ♦ ๑.สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน ซึ่งรวมไปถึงเสรีภาพแห่งการเลือกเข้าร่วมในสหภาพที่เหมาะสมกับตนเอง และเสรีภาพที่จะไม่ร่วมสมาคมหรือแยกสมาคม
 - ♦ ๒.สิทธิในการเจรจาต่อรองรวม (Right to collective bargaining) และ
 - ♦ ๓. สิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to strike)

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ◆ สหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรของลูกจ้างที่ร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยมีความต้องการร่วมกันที่จะให้เป็นสถาบันที่นอกจากจะช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แล้ว ยังเป็นที่คุ้มกันการใช้อำนาจโดยไม่ชอบจากรัฐ นายจ้าง และกลุ่มผลประโยชน์อื่นอีกด้วย และโดยที่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UDHR) มาตรา ๒๐ (๑) บัญญัติว่า “ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุม ร่วมประชุม และตั้งสมาคมโดยสันติ” และเพราะคำว่า โดยสันติ (peace) จึงทำให้การใช้ Freedom of Association มีข้อจำกัดหลายประการที่อาจทำให้การใช้สิทธินั้นไม่ใช่เป็นไปโดยสันติ เช่น ข้อจำกัดตามกฎหมายภายในประเทศ โดยเฉพาะต้องไม่ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางอาญา (criminal activity) ข้อจำกัดเนื่องจากความจำเป็น (Necessity) ในสังคมประชาธิปไตย อาทิ เพื่อรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยสาธารณะ (National security or Public safety) เพื่อป้องกันความไม่สงบหรืออาชญากรรม (Disorder of Crime) เพื่อคุ้มครองสาธารณสุข (Health or Morals) หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น (Rights and Freedoms of others) ข้อจำกัดจากหลักความได้สัดส่วน (Proportionate Means) และข้อจำกัดสำหรับการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัว
- ◆ กรณีที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างหลายข้อแต่ตกลงกันได้เพียงบางข้อ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ยังคงมีอยู่ ดังนั้นการที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานไปแล้วกลับทำงานใหม่โดยไม่ได้แจ้งแก่นายจ้างก็ตามก็ไม่ใช่การสละข้อเรียกร้อง ก็ต้องถือว่าข้อเรียกร้องนั้นยังมีอยู่ สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างจึงยังไม่สิ้นสุดไป เมื่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้มีบทบัญญัติว่าเมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้เกิดขึ้นแล้ว ลูกจ้างจะหยุดงานได้ครั้งเดียว ดังนั้นลูกจ้างจึงสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานครั้งใหม่ต่อมาได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ไม่เป็นการละเมิดต่อนายจ้าง (ฎ.๒๕๒๒/๒๕๒๙) การนัดหยุดงานจะเป็นการดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมาย (Lawful Strike) หรือไม่ ต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ ขั้นตอนหรือเวลา และการกระทำของลูกจ้างที่นัดหรือระหว่างกาหนดหยุดงาน

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ◆ ๑. การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยวัตถุประสงค์ (lawful object)
 - ◆ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UDHR) มาตรา ๒๐ (๑) บัญญัติว่า “ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุม ร่วมประชุม และตั้งสมาคมโดยสันติ” และเพราะคำว่า โดยสันติ (peace) จึงทำให้การใช้ Freedom of Association มีข้อจำกัดหลายประการที่อาจทำให้การใช้สิทธินั้นไม่ใช่เป็นไปโดยสันติ เช่น ข้อจำกัดตามกฎหมายภายในประเทศ โดยเฉพาะต้องไม่ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางอาญา เพื่อรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยสาธารณะ เพื่อป้องกันความไม่สงบหรืออาชญากรรม เพื่อคุ้มครองสาธารณสุข หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น โดยพิจารณาตามข้อจำกัดจากหลักความได้สัดส่วน (Proportionate Means) และการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัว และต้องชอบด้วยวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน
 - ◆ ๑.๑ วัตถุประสงค์เพื่อเรียกร้องทางเศรษฐกิจ (Economic Strike) การนัดหยุดงานจะต้องมาจากข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องทางเศรษฐกิจเป็นหลัก หากเป็นการนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์อื่น เช่น การที่ลูกจ้างพร้อมใจร่วมกันหยุดงานเนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้หลายงวด ไม่ใช่การนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้แล้วจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (ฎ.๒๕๑๖-๒๕๑๘/๒๕๒๖) สำหรับการนัดหยุดงานที่ไม่มีวัตถุประสงค์โดยตรงในการเรียกร้องทางเศรษฐกิจ เช่น

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ❖ สำหรับการนัดหยุดงานที่ไม่มีวัตถุประสงค์โดยตรงในการเรียกร้องทางเศรษฐกิจ เช่น
- ❖ ก. การนัดหยุดงานด้วยความเห็นใจ (Sympathy strike) หมายถึง การนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องหรือปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างอื่นที่นัดหยุดงานด้วยความเห็นใจเพื่อนลูกจ้างด้วยกันให้มีกำลังใจต่อสู้เรียกร้องให้ประสบความสำเร็จ ทั้งที่กิจการหรือสถานประกอบการที่ลูกจ้างนัดหยุดงานนั้นไม่มีความเกี่ยวพันหรือผลประโยชน์โดยตรงกับกิจการที่มีลูกจ้างอื่นนัดหยุดงาน เป็นการนัดหยุดงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการนัดหยุดงานระดับชาติหรือการนัดหยุดงานทั่วไปซึ่งเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบ เนื่องจากไม่มีวัตถุประสงค์จากการเรียกร้องทางเศรษฐกิจจากข้อพิพาทแรงงาน แต่เป็นการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนลูกจ้างอื่นกระทำต่อนายจ้างอื่นหรือนายจ้างที่ตนไม่ได้มีข้อพิพาทแรงงานด้วย เป็นการให้กำลังใจเป็นแรงสนับสนุนลูกจ้างอื่นที่นัดหยุดงานด้วยความเห็นใจเท่านั้น
- ❖ ซึ่งการนัดหยุดงานด้วยความเห็นใจเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อสมาชิกสหภาพแรงงานของตนจึงไม่ชอบด้วยวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน แต่หากเป็นการนัดหยุดงานภายในสถานประกอบการเดียวกันอาจชอบด้วยกฎหมายหากลูกจ้างที่นัดหยุดงานเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือเพียงแต่ออกแถลงการณ์ส่งไปขอความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเท่านั้น (ฎ.๖๓๘๔ - ๖๓๙๔/๒๕๔๖) ดังนั้นการลาหยุดงานเพื่อไปแก้ไขปัญหาคือข้อพิพาทแรงงานให้แก่ลูกจ้างของบริษัทอื่น มิใช่เป็นการลาไปดำเนินการสหภาพแรงงานตามกฎหมายแต่เป็นการลากิจทั่วไป (ฎ.๘๒๓/๒๕๓๙)

ฎ. ๘๒๓/๒๕๓๙

การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างและเป็นประธานสหภาพแรงงาน พ. ลาหยุดงานเพื่อไปแก้ไขปัญหาคือข้อพิพาทแรงงานให้แก่ลูกจ้างของบริษัท ม. โดยลูกจ้างของบริษัทดังกล่าวมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. ด้วยนั้นมิใช่เป็นการลาไปดำเนินการสหภาพแรงงานตามกฎหมายแต่เป็นการลากิจทั่วไปเมื่อผู้คัดค้านมิได้ลาหรือมิได้รับอนุญาตให้ลาจากผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างและได้หยุดงานเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควรผู้ร้องจึงมีสิทธิเลิกจ้างผู้คัดค้านได้โดยชอบ



This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY-NC-ND

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ❖ **ข. การนัดหยุดงานทางการเมือง (political strike)** การนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองซึ่งแม้เพื่อต่อต้านนโยบายทางด้านเศรษฐกิจของรัฐบาล แต่ไม่ได้เป็นไปตามแนวทางของกฎหมายที่ต้องดำเนินการในรัฐสภา เป็นการสร้างปัญหาความมั่นคงทางการเมืองซึ่งยังคงมีวัตถุประสงค์ทางการเมือง จึงถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้งอาจมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๑๗
- ❖ **ค. การนัดหยุดงานตามคำสั่งนายจ้าง**
 - ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๑-๓๔๖๑/๒๕๓๙ ก่อนเลิกจ้างจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้โจทก์ทั้งหมดไม่ต้องมาทำงานโดยจะจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งหมด แต่โจทก์ไม่พอใจจึงไปร้องเรียนต่อกระทรวงแรงงานฯ ต่อมาจำเลยที่ ๑ มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ การที่โจทก์ทั้งหมดหยุดงานจึงเป็นการปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ไม่ใช่เป็นการนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ การกระทำของโจทก์ดังกล่าวไม่เป็นการละทิ้งหน้าที่หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแต่อย่างใด
 - ❖ **ง. การนัดหยุดงานระดับสอง (Secondary strike)** เป็นการนัดหยุดงานเนื่องจากสหภาพแรงงานมีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้าง (Primary employer) โดยบับบังคับผู้ประกอบการอื่น (Secondary employer) ซึ่งเป็นผู้ประกอบการร่วมกับนายจ้างให้หยุดการดำเนินธุรกิจกับนายจ้าง เช่น กลุ่มลูกจ้างนัดหยุดงานและปิดล้อมเครื่องบินของสายการบินอื่นเพื่อบับบังคับให้สายการบินดังกล่าวเลิกสัญญา กับนายจ้าง มิฉะนั้นจะไม่ยอมยกเลิกการปิดล้อมและไม่ยอมให้เครื่องบินเดินทางต่อไป เป็นการละเมิดต่อสายการบินดังกล่าวและต่อนายจ้าง (ฎ.๑๕๒/๒๕๒๓) กรณีที่สหภาพแรงงานบับบังคับให้ลูกจ้างของผู้ประกอบการอื่น ไม่ให้ใช้สินค้าของนายจ้างของสหภาพแรงงานดังกล่าว ก็เป็นการนัดหยุดงานเพื่อวัตถุประสงค์อื่นเช่นกัน
- ❖ นอกจากนั้นยังมีกรณีที่สหภาพแรงงานบับบังคับให้ลูกจ้างของผู้ประกอบการอื่น ไม่ให้ใช้สินค้าของนายจ้างของสหภาพแรงงานดังกล่าว ซึ่งกรณีนี้เป็นกรณีที่สหภาพแรงงานดำเนินการนัดหยุดงานเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่ใช่เพื่อการเรียกร้องทางเศรษฐกิจโดยตรงเช่นกัน

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๓๘๔ - ๖๓๙๔/๒๕๔๖ ผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้ร่วมกับลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก่ผู้ร้อง แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดได้ออกคำแถลงการณ์มีข้อความว่า ผู้ร้องอาจส่งสินค้าที่ขาดคุณภาพหรือมีคุณภาพไม่ตรงตามที่ท่านต้องการให้แก่บริษัทคู่ค้า และสหภาพแรงงาน อ. ขอความช่วยเหลือให้ทางสหภาพแรงงานของบริษัทคู่ค้าช่วยดำเนินการกดดันผู้ร้อง ขณะออกคำแถลงการณ์นั้น ในสถานประกอบการของผู้ร้องมีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร้องกับสหภาพแรงงาน อ. ที่ตกลงกันไม่ได้ มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานหลายคนโดยไม่จ่ายค่าชดเชย รวมทั้งผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดก็อยู่ระหว่างถูกผู้ร้องขออนุญาตศาลเลิกจ้างทำให้ได้รับความเดือดร้อน ผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดกับพวกจึงร่วมกันออกคำแถลงการณ์ฉบับดังกล่าวส่งไปขอความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาค่าความเดือดร้อน แม้ข้อความบางตอนกล่าวหาผู้ร้องว่าเข้าแทรกแซงการทำงาน และต้องการจะล้มล้างสหภาพแรงงาน อ. อยู่ด้วย แต่ก็เป็นที่เห็นได้ว่า ผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดกล่าวในฐานที่เป็นผู้สังกัดอยู่ในสหภาพแรงงานดังกล่าว โดยผู้คัดค้านที่ ๑ เป็นประธานสหภาพแรงงานและกำลังถูกผู้ร้องดำเนินการขอลีกจ้าง ทั้งก่อนหน้าผู้ร้องได้เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานไปแล้วหลายคน ซึ่งหากไม่มีกรรมการดังกล่าว สหภาพแรงงานอันเป็นองค์กรของลูกจ้างก็ดำรงอยู่ต่อไปไม่ได้ จึงพอถือได้ว่าเป็นการกล่าวหาหรือแสดงข้อความโดยสุจริตเพื่อความปลอดภัยป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรม ตามนัยแห่งประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๙ (๑) ไม่มีความผิดฐานหมิ่นประมาท
- ❖ แต่ในส่วนข้อความที่กล่าวหาถึงคุณภาพสินค้าที่ผู้ร้องผลิตว่าขาดคุณภาพ ขอให้สหภาพแรงงานอื่นตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและขอให้ช่วยกดดันผู้ร้องนั้น เมื่ออ่านข้อความทั้งหมดแล้ว จะเห็นเจตนาของผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดได้ว่ามุ่งหวังผลที่จะทำลายชื่อเสียงหรือเกียรติคุณในทางการค้าของผู้ร้องเพื่อเป็นข้อต่อรองกดดันให้ผู้ร้องยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของตนอันเป็นการจงใจทำให้ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างได้รับความเสียหาย ผู้ร้องจึงมีสิทธิเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดได้ ดังนั้น แม้กรณีจะยังไม่ได้ว่าผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาหมิ่นประมาทนายจ้าง แต่การที่ผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย จึงมีเหตุอันสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดได้

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ❖ ๑.๒ วัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair labor practice strike) หมายถึง การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยกล่าวหาว่านายจ้างปฏิบัติต่อตนอย่างไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ ถึงมาตรา ๑๒๓ เช่น นายจ้างขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง ซึ่งอาจขัดขวางด้วยวิธีการไม่ยินยอมให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรือให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการที่นายจ้างกีดกันแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น หากการนัดหยุดงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานที่ทำเพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๔๘ (๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมายเพราะเป็นการปกป้องประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานจากการกระทำของนายจ้างที่การลดความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน
- ❖ แต่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนของแรงงานสัมพันธ์จนถึงขั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานโดยชอบก่อนมิฉะนั้นจะเป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบและมีความผิดทางอาญาได้ เช่น การนัดหยุดงานดังกล่าวมิได้เป็นไปตามขั้นตอนและเงื่อนไขดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เพื่อต่อรองบิบบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน จึงไม่สามารถนัดหยุดงานได้ (ฎ.๒๓๘๗/๒๕๓๖)
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘๗/๒๕๓๖ จำเลยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทยเข้าไปมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำและสั่งการในการนัดหยุดงานของลูกจ้างประมาณ ๓๐๐ คน การนัดหยุดงานดังกล่าวมิได้เป็นไปตามขั้นตอนและเงื่อนไขดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เพื่อต่อรองบิบบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่อปรากฏว่า มีการปะทะและทำร้ายซึ่งกันและกันระหว่างลูกจ้างที่นัดหยุดงานและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานมีการปิดประตูทางเข้าออกโรงงานเพื่อมิให้ลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ประสงค์จะเข้าทำงานเข้าออกได้ มีการขว้างปาวัตถุก้อนหินก้อนอิฐเข้าไปในโรงงาน เหตุเกิดริมถนนสาธุประดิษฐ์ การกระทำของจำเลยจึงเป็นความผิดฐานก่อให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมือง

ฎ. ๒๓๗๐/๒๕๒๕

บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเมื่อนายจ้างตกลงเปิดงานกำหนดว่า นายจ้างจะให้ประโยชน์ ค่าจ้างและสวัสดิการแก่ลูกจ้างที่กลับเข้าทำงาน เช่นที่ลูกจ้างเคยได้รับ ไม่มีข้อใดให้อำนาจนายจ้างที่จะยังมิให้ลูกจ้างบางส่วนเข้าทำงาน นายจ้างจึงไม่มีอำนาจที่จะไม่ให้ประโยชน์ดังกล่าวแก่ลูกจ้างที่ได้รายงานตัวต่อนายจ้างเพื่อเข้าทำงานแล้วแต่นายจ้างยังไม่เรียกเข้าทำงาน แม้โดยทั่วไปนายจ้างอาจจะไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำได้เพราะไม่เป็นที่เสียหายแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างหาสิทธิที่จะยกเหตุที่ลูกจ้างไม่ทำงาน เพราะนายจ้างไม่มอบงานให้ทำมาปฏิเสธไม่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างได้ ไม่ นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างที่อยู่ระหว่างรอคำสั่งเรียกกลับเข้าทำงานด้วย และเมื่อนายจ้างจะมีอำนาจที่จะกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้างได้ก็ตาม นายจ้างก็หาอำนาจกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าครองชีพให้ขัดกับบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวแล้ว ไม่ การที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องและนายจ้างบิดงาต่างได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแล้ว หากอาจอ้างเป็นความผิดของฝ่ายใดไม่



This Photo

CC-BY-SA

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ❖ ๒. การปิดงานหรือนัดหยุดงานที่ขอด้วยขั้นตอนหรือเวลา (Timing)
 - ❖ ๒.๑ ขอด้วยขั้นตอนตามปกติ
 - ❖ มาตรา ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้
 - (๑) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๑๓ หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม
 - (๒) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ตามมาตรา ๑๘ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง
 - (๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง
 - (๔) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด
 - (๕) เมื่ออยู่ระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๒๓ หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔
 - (๖) เมื่ออยู่ระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖
- ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ❖ การห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงานตามมาตรานี้จะทำไม่ได้หากยังไม่ถึงขั้นตอนสุดท้าย คือการเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ (๑)
- ❖ หรือแม้จะเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว แต่กฎหมายกำหนดขั้นตอนให้ต้องดำเนินการต่อไปเพราะเป็นกิจการสำคัญตามมาตรา ๒๓ หรือกรณีที่มีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามมาตรา ๒๔ หรือกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงตามมาตรา ๒๕ หรือกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖
- ❖ เพราะขั้นตอนดังกล่าวเป็นการชี้ขาดหรือวินิจฉัยที่อาจทำให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นยุติลงได้ หากให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานจะทำให้เกิดความเสียหายแก่ทุกฝ่าย มาตรา ๓๔ (๕) และ (๖) จึงห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างนั้น กระบวนการทั้งหมดตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ จนถึงมาตรา ๓๔ จึงต้องครบถ้วนสมบูรณ์จึงจะสามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ กรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างโดยมีลายมือชื่อไม่ครบตามมาตรา ๑๓ ต่อมาแม้จะมีลายมือชื่อเพิ่มขึ้นก็ไม่ทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับมาถูกต้องตามกฎหมาย (ฎ.๒๖๐๗ - ๒๖๐๘/๒๕๒๗)
- ❖ หรือกรณีที่ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้งตามมาตรา ๓๔ วรรคท้าย (ฎ. ๑๕๘๔-๑๖๕๐/๒๕๔๓) ลูกจ้างจึงไม่มีมูลฐานที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

ฎ. ๔๔๖๐ - ๔๔๖๒/๒๕๓๐

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕ ให้คำนิยามของคำว่า "การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน และคำว่า "ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การที่ลูกจ้างจะนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่นั้น ลูกจ้างจะต้องถือปฏิบัติตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๓, ๑๔, ๑๖ และมาตรา ๑๗ เป็นเบื้องต้น หากไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๖ (ฎ.๔๑๖๖/๒๕๓๐) หรือเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ก็ต้องถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วตามมาตรา ๒๑ และได้มีการดำเนินการตามมาตรา ๒๒ ต่อไป หากมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นโดยมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมายดังกล่าวมาแล้ว ลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ซึ่งเป็นสิทธิที่กฎหมายให้อำนาจไว้เพื่อประโยชน์ในการใช้อำนาจต่อรองกับนายจ้างในเรื่องข้อพิพาทแรงงานนั้น



This Photo

CC BY-SA

การนัดหยุดงาน (Strike)

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๑/๒๕๔๗ โจทก์และสหภาพแรงงาน ฟ. ไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ในเรื่องการใช้สิทธิปิดงาน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจึงดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ตกลงกัน การที่ผู้แทนโจทก์ได้อนยอมตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ฟ. จำนวน ๒ ข้อ ในการไกล่เกลี่ยในครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๔ นั้น เป็นการเสนอรับข้อเสนอนั้นเป็นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ฟ. เพียงบางข้อเท่านั้น การยินยอมตกลงดังกล่าวมิใช่เป็นการเสนอข้อเรียกร้องใหม่แต่อย่างใด เมื่อผู้แทนสหภาพแรงงาน ฟ. ไม่ยอมรับข้อตกลงดังกล่าว ซึ่งหมายความว่า จะต้องมีการเจรจาตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องอื่น ๆ ที่เหลือต่อไปอีก ฉะนั้นการเจรจาตกลงกันในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๔ จึงสิ้นสุดโดยไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๔ ผู้แทนโจทก์ก็ไม่ได้ไปเจรจาตามนัด จึงไม่มีการเจรจาตกลงกันในวันดังกล่าว การที่ผู้แทนสหภาพแรงงาน ฟ. ได้ลงชื่อในบันทึกข้อตกลงตามที่ผู้แทนโจทก์ได้อนยอมตกลงไว้เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๔ ในภายหลังนั้น ก็ไม่มีผลทำให้ข้อตกลงของฝ่ายโจทก์ซึ่งสิ้นผลไปแล้ว กลับมามีผลผูกพันฝ่ายโจทก์ได้อีก ฉะนั้นข้อพิพาทแรงงานตามข้อเรียกร้องดังกล่าวยังเป็นข้อที่ตกลงกันไม่ได้ การใช้สิทธิแจ้งปิดงานดังกล่าวของโจทก์ จึงชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ โจทก์จึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามคำสั่งของศาลซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงาน

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ◆ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ (๑) กำหนดให้การปิดงานหรือนัดหยุดงานจะต้องมาจากกระบวนการแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรอง กระทั่งเป็นข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๑ ซึ่งฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดเวลาที่ต้องเริ่มเจรจาภายใน ๓ วัน ตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยภายใน ๕ วัน นับแต่ที่ได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง หากไกล่เกลี่ยแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ข้อพิพาทแรงงานนั้นจะเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม หากนายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔ (๑) จะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้งตามมาตรา ๓๔ วรรคท้ายด้วย
- ◆ หากการปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยไม่ถูกต้องตามกระบวนการนี้ แม้จะเกิดการกระทำที่ไม่ชอบของอีกฝ่ายหนึ่งก็ไม่ถือเป็นการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เช่น การที่ลูกจ้างไม่เข้าทำงานเพราะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน เป็นเพียงการไม่สามารถเข้าทำงานตามปกติ (ฎ. ๒๐๑๙ - ๒๐๒๒/๒๕๒๓)
- ◆ หรือนายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอม ซึ่งนายจ้างจะทำเช่นนั้นไม่ได้เพราะไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง แต่การที่ลูกจ้างไม่เข้าทำงานเพราะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ก็ไม่ใช่การหยุดงานหรือนัดหยุดงาน (ฎ. ๒๐๑๙ - ๒๐๒๒/๒๕๒๔)
- ◆ หรือกรณีที่นายจ้างเปลี่ยนเวลาทำงานและเพิ่มจำนวนชั่วโมงทำงาน โดยนายจ้างเชิญกรรมการสหภาพแรงงานเข้าประชุม กรรมการสหภาพแรงงานไม่ยินยอมจึงมีการเจรจาให้จ่ายค่าจ้างเพิ่ม ระหว่างที่นายจ้างนัดหมายว่าจะแจ้งคำตอบ การที่พนักงานไม่เข้าทำงานและรวมตัวกันไปฟังคำตอบจากนายจ้างตามที่นัดหมาย ก็ไม่ใช่กรณีที่นัดหยุดงานได้ตามความหมายของมาตรา ๓๔ (๑) เช่นกัน (ฎ. ๗๔๑๘/๒๕๓๗)

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ◆ กรณีตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ (๕) สำหรับการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๒๓ หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาด แม้กฎหมายไม่ให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งสามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ตาม แต่ไม่ได้ห้ามคู่กรณีฝ่ายนั้นนำคดีสู่ศาลแรงงานเพื่อบังคับตามคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดได้ ทั้งยังอาจจะสามารถโทษต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้มีการดำเนินคดีอาญาแก่ฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามได้
- ◆ ส่วนกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง มาตรา ๒๖ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะกำหนดหรือแต่งตั้ง ซึ่งรัฐมนตรีอาจแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคณะบุคคลชี้ขาดก็ได้ ดังนั้นหากมีการนัดหยุดงานในระหว่างการพิจารณาชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ (๖) (ฎ. ๒๙๖๗ - ๒๙๗๑/๒๕๒๓)
- ◆ และหากสถานประกอบกิจการใดไม่เคยมีข้อตกลงหรือคำชี้ขาดใดมาก่อน นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือมีการแจ้งข้อเรียกร้องแต่ข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ระหว่างการดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าว จึงห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงานทั้งนี้ตามมาตรา ๓๔ (๑) (๕) และ (๖)

ฎ. ๒๙๖๗-๒๙๗๑/๒๕๒๓

การนัดหยุดงานนั้น เมื่อพิจารณาในแง่ของการกระทำแล้ว ก็ย่อมเรียกได้ว่าลูกจ้างแต่ละคนซึ่งร่วมในการนัดหยุดงานนั้นต่างได้ละทิ้งการทำงานซึ่งตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติให้แก่นายจ้างด้วย โจทก์นัดหยุดงานในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ (๖) และกระทำไปในระหว่างที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๑๙ ที่ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานโดยเด็ดขาด การนัดหยุดงานของโจทก์จึงเป็นความผิดอันมีโทษทางอาญาตาม มาตรา ๑๓๙ และ ๑๔๑ ได้ และเมื่อการหยุดงานนั้นเป็นการละทิ้งหน้าที่อยู่ในตัวและนัดหยุดงานกันโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน จึงต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสมควรด้วยกรณีนี้ด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ (๔) ของพระราชบัญญัติดังกล่าว และข้อ ๔๗ (๔) แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองงานฯ (ปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๙ (๕)) จำเลยผู้เป็นนายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยได้



This Photo

CC BY-SA

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ (๖) (๓) หรือ (๔) คือ กรณีมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดการเจรจาตกลงกันได้ตามมาตรา ๑๘ หรือเกิดจากการที่พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง และฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตามข้อตกลง หรือกรณีที่มีคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด จึงไม่มีเหตุผลใดที่คู่กรณีฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง คำวินิจฉัย หรือคำชี้ขาด ได้ปฏิบัติตามในระหว่างอายุของข้อตกลง คำวินิจฉัย หรือคำชี้ขาดนั้นแล้วจะเป็นเหตุให้อีกฝ่ายหนึ่งใช้เป็นเหตุในการปิดงานหรือนัดหยุดงาน แต่หากฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงกลับไม่ปฏิบัติ เช่นนี้อีกฝ่ายหนึ่งสามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ เพราะเป็นการทวงถามให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ใช่เป็นการแจ้งข้อเรียกร้อง แม้อีกฝ่ายหนึ่งจะได้รับความเสียหายจากการนัดหยุดงานก็ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ แต่ต้องไม่เป็นการใช้สิทธิเกินเลยไปจากการนัดหยุดงานตามปกติซึ่งอาจเข้ากรณีละเมิดสิทธิของนายจ้างได้
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๗๙๘ - ๙๘๖๕/๒๕๓๙ บันทึกข้อตกลงระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง และระเบียบข้อบังคับของบริษัทเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งผูกพันนายจ้างให้ต้องปฏิบัติตาม เมื่อนายจ้างยังไม่ได้จ่ายชุดเครื่องแบบให้แก่พนักงานตามที่ได้ตกลงกันได้ จึงเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้กรณีของลูกจ้างทั้ง ๗๘ คน จะเป็นการนัดหยุดงานก็ตาม แต่เป็นเรื่องการทวงถามให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ใช่เป็นการยื่นข้อเรียกร้อง กรณีนี้เมื่อนายจ้างยังได้รับความเสียหายอันเป็นผลมาจากการนัดหยุดงาน ลูกจ้างทั้ง ๗๘ คน ก็มีสิทธิหยุดงานได้โดยไม่เป็นการฝ่าฝืนต่อมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่อย่างใด การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๗๘ คน จึงเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

การนัดหยุดงาน (Strike)

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๙๒๐๔ - ๙๒๐๗/๒๕๕๙ กรณีที่ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้ผู้คัดค้านที่ ๓ ถึงที่ ๕ และที่ ๑๐ จะมีสิทธิเรียกร้องให้ผู้ร้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผู้คัดค้านที่ ๓ ถึงที่ ๕ และที่ ๑๐ กับพวกจะมีสิทธิเรียกร้องด้วยวิธีรวมตัวกันชุมนุมประท้วงโดยเดินถือป้ายที่เขียนข้อความไม่สุภาพไปตามสถานที่ต่าง ๆ ในบริเวณโรงแรมผู้ร้องและโรงแรมอื่นในเครือ นำรถบัสรับส่งพนักงานมาจอดปิดกั้นถนน ใช้เครื่องขยายเสียงกล่าวปราศรัยในลักษณะปลุกเร้าและข่มขู่ว่าจะตัดน้ำตัดไฟหากไม่ได้สิ่งที่ต้องการ รวมทั้งมีการกางเต็นท์กลางถนนทำเป็นสถานที่ปรุงอาหารให้ผู้ร่วมชุมนุมรับประทาน ตบมือเสียงดังแสดงความพอใจต่อคำปราศรัยของฝ่ายผู้คัดค้าน มีลักษณะชักชวนให้ลูกจ้างออกมาชุมนุมประท้วงอันเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะกดดันผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างไม่ การกระทำในลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวจึงมิใช่การเข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างหรือนัดหยุดงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงาน หรือเป็นการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน ผู้คัดค้านดังกล่าวจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๙๙ และเมื่อการกระทำดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องด้วย ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างย่อมมีสิทธิดำเนินการทางวินัยแก่ผู้คัดค้านที่ ๓ ถึงที่ ๕ และที่ ๑๐ ได้

การนัดหยุดงาน (Strike)

- แม้สหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานในระหว่างที่นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมอยู่ซึ่งเป็นการนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ (๒) หรือ (๓) แต่หากสหภาพแรงงานกับนายจ้างเจรจาตกลงกันได้และทำข้อตกลงกันใหม่ โดยในข้อตกลงใหม่มีระบุด้วยว่านายจ้างตกลงไม่กลั่นแกล้งพนักงานทุกคนที่นัดหยุดงาน ข้อตกลงนี้ไม่เพียงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ยังมีลักษณะของสัญญาประนีประนอมยอมความที่นายจ้างไม่ถือเอาเหตุที่ลูกจ้างได้กระทำการนัดหยุดงานครั้งนั้นเป็นเหตุลงโทษลูกจ้างด้วย (ฎ.๒๒๓๒/๒๕๓๔)
- เมื่อนายจ้างแจ้งใช้สิทธิปิดงานแล้วฝ่ายลูกจ้างไม่ยอมรับหนังสือ นายจ้างที่ปิดงานสามารถอ่านข้อความในหนังสือให้ผู้แทนสหภาพแรงงานฟังได้ มีผลเท่ากับได้แจ้งการใช้สิทธิปิดงานเป็นหนังสือให้ผู้แทนสหภาพแรงงานซึ่งเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกทราบแล้วตามมาตรา ๓๔ วรรคสอง ซึ่งบัญญัติวิธีการแจ้งใช้สิทธิปิดงานไว้เป็นการเฉพาะแล้ว จะนำวิธีการปิดประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตกลงกันได้แล้วตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง มาใช้กับการแจ้งสิทธิปิดงานไม่ได้ แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมยังไม่สิ้นสุดลง เมื่อมาตรา ๓๔ วรรคท้าย มิได้กำหนดให้แจ้งแก่ลูกจ้างผู้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นรายตัวเพราะใช้คำว่า "ฝ่าย" ดังนี้ การที่นายจ้างแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้แทนลูกจ้างทราบแล้ว ถือได้ว่าเป็นการแจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบและมีผลผูกพันลูกจ้างผู้แจ้งข้อเรียกร้องทุกคน รวมทั้งผู้แทนลูกจ้างคนอื่นซึ่งเลิกงานไปก่อนโดยไม่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้ทราบเป็นรายตัวด้วย (ฎ.๒๗๓/๒๕๒๕) ส่วนกรณีที่สหภาพแรงงานแจ้งการนัดหยุดงาน ถือได้ว่าเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย ลูกจ้างจึงไม่ต้องแจ้งการนัดหยุดงานต่อนายจ้างอีก (ฎ.๒๘๙๓/๒๕๓๒)

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ◆ การที่นายจ้างแจ้งการปิดงานเป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานของลูกจ้างทราบแล้วก็เป็นเพียงพอ ไม่ต้องแจ้งแก่ลูกจ้างเป็นรายบุคคล (ฎ.๓๔๓๔/๒๕๓๐)
- ◆ การที่สหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาการใช้บังคับไว้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับหลังจึงมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันที่สหภาพแรงงานและนายจ้างได้ตกลงกันเป็นเวลา ๑ ปี ตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง และครบกำหนด ๑ ปี ในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๕ วรรคสอง ดังนั้นตั้งแต่เริ่มต้นของวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ จึงไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับให้ฝ่ายสหภาพแรงงานและนายจ้างต้องปฏิบัติตาม นายจ้างจึงปิดงานในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ ได้ ไม่ต้องห้ามตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง (๒) (ฎ.๑๖๙๖๖ - ๑๗๖๕๘/๒๕๕๖)
- ◆ กรณีที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยไม่มีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง หรือแจ้งน้อยกว่าระยะเวลาดังกล่าวซึ่งถือเป็น waiting period ที่สำคัญและจำเป็นจะมีโทษทั้งทางอาญาและทางแพ่ง โดยทางแพ่งจะรับผิดชอบในเวลาเฉพาะก่อนครบ ๒๔ ชั่วโมง หากฝ่ายลูกจ้างหยุดงานไปจะถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ โดยมีข้อยกเว้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘ มาตรา ๖๗ และมาตรา ๙๙ นอกจากนั้นหากการนัดหยุดงานเป็นการดำเนินการของสหภาพแรงงานจะกระทำได้เมื่อมีการประชุมใหญ่สมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อลงคะแนนเสียงเป็นการลับ และต้องได้รับคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งตามมาตรา ๑๐๓ (๘)

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ◆ ๒.๒ ขอบด้วยขั้นตอนในสถานการณ์พิเศษ
 - ◆ มาตรา ๓๕ ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจ ดังต่อไปนี้
 - (๑) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น
 - (๒) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
 - (๓) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงาน หรือนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวาง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
 - (๔) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
 - ◆ ตามมาตรา ๓๕ มีได้เฉพาะกรณีที่นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานแล้วเท่านั้น หากมีการเลิกจ้างลูกจ้างไปก่อนมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน รัฐมนตรีจะไม่มีอำนาจในการสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างให้ได้ แม้การเลิกจ้างนั้นจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ มิฉะนั้นบทบัญญัติมาตรา ๑๒๔ จะไม่มีผลบังคับ (ฎ.๒๕๐๕/๒๕๔๑) และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจที่จะใช้ดุลพินิจมีคำสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมโดยจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายระหว่างรอการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๓๕ ได้แม้ว่าการปิดงานจะทำให้โดยถูกขั้นตอนตามกฎหมายก็ตาม (ฎ.๑๖๖๖/๒๕๕๓)

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ◆ คำสั่งดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อการกระทำใดในระหว่างการนัดหยุดงานหรือการปิดงานของนายจ้างหรือลูกจ้างที่กระทำต่อกฎหมายหรือละเมิดสิทธิของอีกฝ่ายหรือต่อบุคคลภายนอก จึงไม่มีผลทำให้อำนาจในการดำเนินคดีของนายจ้างที่ร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างสิ้นสุดลง (ฎ.๕๕๘๗ - ๕๕๙๙/๒๕๔๖)
- ◆ และเมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งมอบหมายให้รัฐมนตรีช่วยว่าการมีอำนาจในการสั่ง คำสั่งมอบหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับจนกว่าจะถูกยกเลิกหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลง แม้ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงคนเดิมจะลาออกจากตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลอื่นมาเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแทน ก็ไม่ทำให้คำสั่งเดิมสิ้นผล (ฎ.๑๔๒๖/๒๕๔๕)
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๖/๒๕๕๗ ก่อนที่จำเลยทั้งสองออกคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ สั่งให้โจทก์รับลูกจ้างในส่วนที่โจทก์ปิดงานกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราที่เคยจ่าย จำเลยทั้งสองให้โอกาสโจทก์และสหภาพแรงงาน อ. ดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาโดยตลอดจนถึงขั้นตอนที่โจทก์ใช้สิทธิปิดงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๑๕๐ คน และหลังจากนั้นจำเลยทั้งสองยังคงควบคุมดูแลข้อพิพาทแรงงานอย่างใกล้ชิดตลอดมาโดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไกล่เกลี่ยอีกหลายครั้ง แต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ และมีที่ท่าจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ฝ่ายลูกจ้างจำนวนมากที่ได้รับความเดือดร้อนจากการปิดงานพากันไปชุมนุมที่ทำเนียบรัฐบาล สถานทูตสหรัฐอเมริกา และไปพบคณะกรรมการความมั่นคงแห่งชาติที่กองทัพบก ปรากฏว่าแต่ละหน่วยงานไม่สามารถแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานนี้ได้ ทั้งพฤติกรรมแสดงให้เห็นว่าหากปล่อยเวลาให้นานออกไปอีกเหตุการณ์อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานอาจเกิดเหตุร้ายแรงขึ้นได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้กิจการของโจทก์เป็นการผลิตและส่งออกสินค้าประเภทเครื่องประดับ และโจทก์ปิดงานโดยถูกขึ้นตอนตามกฎหมายก็ตาม ก็ต้องด้วยหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๓๕ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะใช้ดุลพินิจมีคำสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมโดยจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายเพื่อการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้

การนัดหยุดงาน (Strike)

- ◆ มาตรา ๓๖ ในกรณีที่มิได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้
ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา
- ◆ ส่วนมาตรา ๓๖ มีองค์ประกอบใกล้เคียงกับมาตรา ๒๕ เพราะเป็นการให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน แต่มาตรา ๒๕ จะเพิ่มสถานการณ์สำหรับในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงอีกด้วย และตามมาตรา ๒๕ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ตามมาตรา ๒๖ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ ซึ่งเมื่อมีคำสั่งดังกล่าวแล้วผลตามกฎหมายคือนายจ้างไม่สามารถปิดงานและลูกจ้างไม่สามารถนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔ (๕)
- ◆ ในขณะที่มาตรา ๓๖ เป็นการให้อำนาจรัฐมนตรีสั่งห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยตรงสำหรับเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วน หรือสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด ซึ่งผลจะเป็นลักษณะเดียวกันคือการห้ามมิให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน คำสั่งของรัฐมนตรีจะต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา และหากจะยกเลิกเมื่อใดก็ต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเช่นเดียวกัน หรือเหตุแห่งการมีคำสั่งดังกล่าวได้หมดสิ้นไปโดยเมื่อมีประกาศกระแสพระบรมราชโองการให้ยกเลิกประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือมีประกาศยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินเมื่อใด ประกาศห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงานก็จะสิ้นผลบังคับไปพร้อมกัน

การนัดหยุดงาน (Strike)

◆ การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยขั้นตอน

◆ ก. การนัดหยุดงานอย่างกะทันหัน (Quickly Strike)

◆ การนัดหยุดงานทั้งที่ยังไม่ถึงเวลาที่ทำได้ หรือไม่เป็นไปตามขั้นตอนตามกฎหมาย คืออาจนัดหยุดงานระหว่างที่ยังอยู่ในช่วงการเจรจาต่อรองหรือใกล้ใกล้ข้อพิพาทแรงงาน หรือนัดหยุดงานโดยไม่แจ้งให้พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า เป็นการไม่ปฏิบัติตามกระบวนการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ การนัดหยุดงานเช่นนี้จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น กรณีที่หัวหน้างานบอกให้คนงานเก็บเครื่องมือและหยุดงานประท้วงที่นายจ้างไล่ลูกจ้างบางคนออกจากงานโดยไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง (ฎ.๑๓๕๙/๒๕๒๕) เป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบและก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง

◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๘๐/๒๕๕๖ การนัดหยุดงานเป็นการที่ลูกจ้างแต่ละคนที่ร่วมนัดหยุดงานต่างละทิ้งการทำงานที่ตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ผู้คัดค้านซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้ร้อง เป็นกรรมการลูกจ้าง และเป็นผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงาน ล. เข้าร่วมในการนัดหยุดงานที่ไม่มีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ร้องผู้เป็นนายจ้างทราบล่วงหน้า นอกจากเป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ วรรคสอง ซึ่งมีโทษตามมาตรา ๑๓๙ แล้ว การที่ผู้คัดค้านเข้าร่วมในการนัดหยุดงานยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของผู้ร้องไม่ให้นับเป็นไปตามปกติ ย่อมทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย เป็นกรณีผู้คัดค้านจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย ประกอบกับผู้คัดค้านเข้าร่วมการนัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ จนถึงวันฟ้อง (วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๑) ก็ยังไม่กลับเข้าทำงาน จึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

การนัดหยุดงาน (Strike)

◆ การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยขั้นตอน

◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๐๕ - ๒๔๐๗/๒๕๕๙ การนัดหยุดงานกระทำไปโดยไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างของผู้คัดค้าน จึงไม่ใช่กรณีพนักงานซึ่งเป็นลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อผู้ร้องตามมาตรา ๑๓๓ วรรคหนึ่ง เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องจึงต้องห้ามมิให้พนักงานนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง (๑) การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ มีโทษตามมาตรา ๑๓๙ เมื่อการนัดหยุดงานต้องห้ามตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง (๑) และมีโทษตามมาตรา ๑๓๙ การที่ผู้คัดค้านชักชวนให้พนักงานนัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานนัดหยุดงานจึงไม่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งตามมาตรา ๙๙ (๒) ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่เข้าทำงาน ออกไปชุมนุมด้วย และมีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่ามีการชักชวนพนักงานให้ออกไปชุมนุมประท้วงโดยการปิดถนนและนำรถยนต์ไปจอดขวางถนนภายในโรงแรมซึ่งเป็นถนนสาธารณะจนถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมดำเนินคดีข้อหาร่วมกันมั่วสุมตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไปกระทำการให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมืองอันเป็นการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ลักษณะ ๕ ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุขของประชาชน มาตรา ๒๑๕ วรรคแรก จึงเป็นกรณีมีเหตุอันสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านมาตรา ๕๒

◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๓๕๘๐/๒๕๕๖ การนัดหยุดงานเป็นการที่ลูกจ้างแต่ละคนที่ร่วมนัดหยุดงานต่างละทิ้งการทำงานที่ตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติ ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ผู้คัดค้านซึ่งเป็นลูกจ้างของผู้ร้อง เป็นกรรมการลูกจ้าง และเป็นผู้แทนเจรจาของสหภาพแรงงาน ล. เข้าร่วมในการนัดหยุดงานที่ไม่มีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ร้องผู้เป็นนายจ้างทราบล่วงหน้า นอกจากเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ วรรคสอง ซึ่งมีโทษตามมาตรา ๑๓๙ แล้ว การที่ผู้คัดค้านเข้าร่วมในการนัดหยุดงานยังมีผลกระทบกระเทือนต่อกิจการของผู้ร้องไม่ให้นับเป็นไปตามปกติ ย่อมทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย เป็นกรณีผู้คัดค้านจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย จึงมีเหตุสมควรที่ผู้ร้องจะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

การนัดหยุดงาน (Strike)

❖ การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยขั้นตอน

- ❖ ข. การนัดหยุดงานแบบแมวป่า (Wildcat strike) เป็นการนัดหยุดงานทั้งที่นายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างมีข้อตกลงห้ามนัดหยุดงานในระหว่างอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาจ้างแรงงาน (No strike clause) หรือเป็นการนัดหยุดงานโดยไม่มีมติของที่ประชุมใหญ่สหภาพแรงงาน ซึ่งบางประเทศ เช่น เยอรมัน การนัดหยุดงานจะต้องดำเนินการโดยสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งถือว่าการนัดหยุดงานอย่างเป็นทางการ (Official strike) หากลูกจ้างนัดหยุดงานโดยผลการปราศจากมติของสหภาพแรงงานแล้ว จะถือเป็นการนัดหยุดงานอย่างไม่เป็นทางการ (unofficial strike หรือ Wildcat strike)
- ❖ สำหรับประเทศไทย แม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๓ จะบัญญัติว่า “สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่... (๘) การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ” ซึ่งถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะเป็นการดำเนินการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมตาม (๒)
- ❖ แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยได้จำกัดให้การนัดหยุดงานเป็นสิทธิของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะเหมือนประเทศเยอรมัน แต่ถือเป็นสิทธิโดยชอบของลูกจ้างทุกคนโดยทั่วไปรวมทั้งสหภาพแรงงาน ดังนั้นการนัดหยุดงานโดยลูกจ้างซึ่งไม่ใช่สหภาพแรงงานก็สามารถทำได้โดยชอบหากได้ดำเนินการถูกต้องครบถ้วนตามขั้นตอนของกฎหมาย

การนัดหยุดงาน (Strike)

❖ การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยเวลา

- ❖ ระยะเวลาที่ควรนัดปฏิบัติตามกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนถูกต้องหรือไม่ เช่น ต้องเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๖
- ❖ ระยะเวลาการประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย ๓๐ วัน โดยเริ่มประกาศภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน
- ❖ และต้องจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกันตามมาตรา ๑๘ หรือในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ถือว่ามิใช่ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายจ้างข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๑ และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยภายในกำหนด ๕ วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา ๒๒ หรือการต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้งก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔ วรรคท้าย
- ❖ นอกจากนั้นแม้มาตรา ๓๔ จะถือเป็นขั้นตอนที่ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน แต่ตาม (๒) ซึ่งกำหนดห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงานเมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๑๘ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง (๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง (๔) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดระยะเวลาที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๒ หรือตามที่ตกลงกัน หรือระยะเวลาที่ผลบังคับใช้ของคำชี้ขาดตามมาตรา ๓๐ ถือได้ว่าเป็นเวลาที่ห้ามการปิดงานหรือนัดหยุดงานอีกด้วย หากจะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานจึงต้องทำหลังจากพ้นระยะเวลาดังกล่าวก่อน

การนัดหยุดงาน (Strike)

❖ การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยเวลา

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๓๒/๒๕๓๔ การนัดหยุดงานของผู้คัดค้านในระหว่างที่ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างกำลังปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมอยู่ เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ (๒) จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่หลังจากที่ได้หยุดงานแล้ว สหภาพแรงงานกับผู้ร้องตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ โดยผู้ร้องตกลงไม่กลั่นแกล้งพนักงานทุกคนที่นัดหยุดงาน อันมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ถือได้ว่าผู้ร้องจะไม่เอาเหตุที่ผู้คัดค้านได้นัดหยุดงานนั้นเป็นเหตุเลิกจ้างผู้คัดค้าน ดังนั้นผู้ร้องจึงไม่มีเหตุผลควรเลิกจ้างผู้คัดค้าน
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๙๖๖ - ๑๗๖๕๘/๒๕๕๖ แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมยังไม่สิ้นสุดลง แต่เมื่อสหภาพแรงงาน บ. ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับจำเลยลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาการใช้บังคับไว้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับหลังจึงมีผลบังคับใช้นับแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นวันที่สหภาพแรงงาน บ. และจำเลยได้ตกลงกันเป็นเวลา ๑ ปี ตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง และครบกำหนด ๑ ปี ในวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๙๓/๕ วรรคสอง ดังนั้นตั้งแต่เริ่มต้นของวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๔ จึงไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างบังคับใช้บังคับให้ฝ่ายสหภาพแรงงาน บ. และฝ่ายจำเลยต้องปฏิบัติตาม จำเลยจึงปิดงานในวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๕ ได้ ไม่ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง (๒)

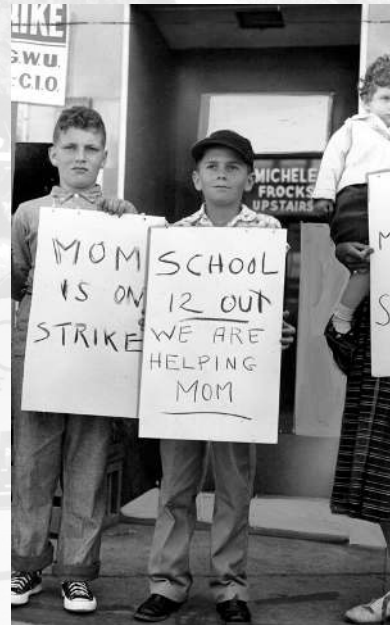
การนัดหยุดงานโดยชอบ

❖ ขอบด้วยการกระทำ

- ❖ ก. การนัดหยุดงานระยะสั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการนัดหยุดงานไว้ ดังนั้นลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานเป็นเวลาเท่าใดก็ได้ อาจจะหยุดงานเป็นชั่วโมง วัน เดือน ปี หรือจะหยุดงานสลับกับการกลับมาทำงานแล้วหยุดต่อสลับกันไปก็สามารถกระทำได้หากได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ วรรคท้าย กำหนดให้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง การนัดหยุดงานระยะสั้นหรือสลับกันติดต่อกันไปตลอดวันทำงาน หรือตลอดเวลาที่นัดหยุดงาน ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน แต่ต้องทำโดยมีความจำเป็นอย่างแท้จริงด้วยความสุจริตและไม่เป็นการกลั่นแกล้งให้นายจ้างได้รับความเสียหายด้วย เพราะหากการกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และอาจมีความผิดฐานละเมิดตามกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือตามกฎหมายอาญาก็ด้วย
- ❖ ข. การนัดหยุดงานบางส่วนและแบบสลับเปลี่ยนหมุนเวียน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้กำหนดจำนวนลูกจ้างที่ร่วมนัดหยุดงานไว้ ทั้งนี้ได้กำหนดให้การนัดหยุดงานต้องเป็นการกระทำร่วมกันของลูกจ้างทุกคน ทุกแผนก ทุกส่วนของสถานประกอบกิจการ แม้ลูกจ้างส่วนหนึ่งจะกลับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างที่เหลือเพียงส่วนน้อยก็ยังสามารถหยุดงานต่อไปได้โดยชอบด้วยกฎหมาย อาจจะหยุดงานแบบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน ซึ่งเป็นการหยุดงานจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่ง หรือจากโรงงานหนึ่งไปยังอีกโรงงานหนึ่งตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ แล้วลูกจ้างในแผนกหรือโรงงานที่หยุดงานก็กลับเข้าทำงานต่อไปในระหว่างที่อีกแผนกหรืออีกโรงงานหนึ่งหยุดงานแทน สลับหรือต่อเนื่องกันไป แต่ต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามขั้นตอนและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายเกินกว่าปกติของการนัดหยุดงานแก่นายจ้าง
- ❖ ค. การนัดหยุดงานเพิ่มเติม ระหว่างการนัดหยุดงานลูกจ้างสามารถชักชวนหรือสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้เข้าร่วมในตอนแรกให้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานเพิ่มได้เพื่อเป็นกำลังในการต่อรองกับนายจ้าง การชักชวนดังกล่าวหากได้กระทำโดยสันติ โดยมีได้ใช้กำลังก็ย่อมสามารถกระทำได้โดยชอบและด้วยวิธีการเช่นนี้ ย่อมจะมีลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมในตอนแรกได้เข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำโดยชอบ (ฎ. ๒๘๙๓/๒๕๓๒)

ฎ. ๒๕๒๒/๒๕๒๙

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ห้ามมิให้นายจ้างได้บังคับว่าเมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้วลูกจ้างพึงใช้สิทธินัดหยุดงานได้แต่เพียงครั้งเดียวไม่ การแปลกฎหมายว่าลูกจ้างมีสิทธินัดหยุดงานได้ครั้งเดียวทั้งที่ไม่มิให้นายจ้างได้บัญญัติห้ามไว้โดยชัดแจ้งเป็นการแปลที่จำกัดสิทธิโดยชอบธรรมของลูกจ้าง การนัดหยุดงานเป็นมาตรการขั้นสุดท้ายของลูกจ้างที่จะให้ได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามข้อเรียกร้องของตนมิใช่ฝ่ายนายจ้างเท่านั้นที่ได้รับความเสียหายที่กิจการต้องหยุดชะงักกัน ฝ่ายลูกจ้างเองก็ต้องได้รับความเสียหายเช่นกันที่ไม่ได้รับค่าจ้าง ดังนั้นถ้าลูกจ้างสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานครั้งเดียวเป็นเวลายาวนานทำให้ทั้งสองฝ่ายได้รับความเดือดร้อนเป็นอันมากได้โดยชอบการนัดหยุดงานเป็นช่วง ๆ เป็นระยะเวลานาน ๆ เป็นการกระตุ้นเตือนให้นายจ้างรู้สึกถึงความเดือดร้อนที่ละน้อยแล้วจะทวีความรุนแรงขึ้นโดยลำดับเพื่อให้มีการหันหน้าเข้าเจรจากับลูกจ้างซึ่งข้อตกลงร่วมกันจึงกระทำได้ การใช้สิทธินัดหยุดงานครั้งหลัง ๆ จึงเป็นการใช้สิทธิโดยชอบไม่เป็นละเมิดต่อโจทก์



This Photo

CC BY-SA

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยการกระทำ

การนัดหยุดงานโดยการชุมนุมหน้าสถานประกอบกิจการหรือบริเวณใกล้เคียง (Picketing)

โดยการถือป้ายเดินไปมาแต่ไม่ได้ปิดกั้นทางเข้าออก เป็นการแสดงความต้องการของลูกจ้างให้สาธยายรับทราบ ซึ่งต้องกระทำโดยสันติ จะใช้กำลังขัดขวางหรือข่มขู่ หรือด้วยวิธีที่รุนแรงไม่ได้ หากเป็นการนัดหยุดงานในสถานประกอบกิจการโดยไม่ยอมออกจากสถานที่ทำงาน หรือโดยครอบครองสถานที่ทำงาน หรือการปิดกั้นหรือขัดขวางการเข้าออกประตูโรงงานหรือสถานประกอบกิจการโดยไม่ยอมให้ลูกจ้างหรือพนักงานอื่นหรือฝ่ายนายจ้างเข้าหรือออกจากสถานประกอบกิจการ จดชื่อพนักงานที่ไม่เข้าร่วมในการหยุดงาน (ฎ.๗๐๔๓ - ๗๐๔๗/๒๕๔๓) ขัดขวางการเข้าออกของสินค้าหรือวัตถุดิบ ไม่ว่าจะอยู่ภายในหรือภายนอกสถานประกอบกิจการ จนเป็นเหตุให้นายจ้างไม่อาจปฏิบัติตามสัญญาและต้องรับผิดในความเสียหายต่อคู่สัญญา ย่อมถือได้ว่าผลที่เกิดขึ้นมีผลละเมิดต่อการนัดหยุดงาน แต่เป็นเรื่องที่ลูกจ้างที่นัดหยุดงานจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (ฎ.๑๐๑๘/๒๕๒๕) มีความผิดตามกฎหมายทั้งทางแพ่งและทางอาญา (ฎ.๘๙๘๖-๘๙๙๗/๒๕๖๑)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๙๘๖-๘๙๙๗/๒๕๖๑ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ คำว่า “การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน แสดงว่าการนัดหยุดงานเป็นวิธีการของฝ่ายลูกจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างให้ยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาต่อรองโดยวิธีการร่วมกันไม่ทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้างพร้อมกันเท่านั้น แต่การกระทำอย่างอื่น เช่น การปิดกั้นหรือการชุมนุมโดยละเมิดสิทธิของผู้อื่นนั้นย่อมมิใช่การนัดหยุดงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงานแต่อย่างใด และเมื่อมิใช่การนัดหยุดงานและไม่มีกฎหมายระบุให้กระทำได้โดยไม่ต้องรับผิด ดังเช่นที่ระบุไว้ในมาตรา ๙๙ แล้ว ผู้กระทำย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย การที่โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ กับพวกมีการใช้กำลังฝ่าฝืนตั้งด่านเข้าไปในพื้นที่ชุมนุมโดยไม่ฟังการห้ามปรามของพนักงานรักษาความปลอดภัยของห้างและบริษัท จ. มีการนำเต็นท์ขนาดใหญ่ เครื่องขยายเสียงและสุขาเคลื่อนที่เข้าไปติดตั้ง นารถยนต์และรถจักรยานยนต์เข้าไปจอด ใช้เครื่องขยายเสียงปราศรัยส่งเสียงรบกวนการทำงานของพนักงานเจ้าเลยและบริษัท จ. ที่ไม่ได้หยุดงานต่อเนื่องเป็นเวลาหลายวัน ถือว่าโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ กับพวกร่วมกันชุมนุมโดยไม่ชอบด้วยมาตรา ๙๙ (๔) โจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว เมื่อการชุมนุมก่อให้เกิดความเสียหายแก่เจ้าเลยถือว่าโจทก์ที่ ๑ และที่ ๒ ได้กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของเจ้าเลยในกรณีร้ายแรง

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

◆ การเฉื่อยงาน (Slow-down strike)

- ◆ การที่ลูกจ้างยังคงทำงานในสถานที่ทำงานของนายจ้างโดยไม่หยุดงาน แต่ทำงานโดยไม่เต็มที่ ทำงานอย่างเชื่องช้า ทำเพียงบางส่วนหรือทำในลักษณะที่ขาดตกบกพร่อง เป็นเหตุให้ผลผลิตน้อยกว่าที่เคย เป็นการกระทำที่จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน จึงไม่อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมายแรงงาน นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เนื่องจากการนัดหยุดงานต้องเป็นหยุดงานโดยไม่มีการทำงานอย่างแท้จริง ดังนั้นการนัดหยุดงานแบบ slow-down นี้จึงเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๔๒๐/๒๕๓๗ พนักงานของผู้ร้องสายการผลิตและบีโนโรงงานที่ ๑ ได้ทำงานให้ช้าลงในช่วงเช้า จนกระทั่งหยุดงานไปโดยสิ้นเชิงในช่วงบ่ายเนื่องจากไม่พอใจที่ผู้ร้องประกาศจ่ายเงินโบนัสประจำปี ๒๕๓๖ ล่าช้า การที่ผู้ร้องยังไม่ได้ประกาศจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงาน ไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดให้สิทธิแก่พนักงานในการที่จะประท้วงด้วยการหยุดทำงาน การประท้วงหยุดงานของพนักงานจึงเป็นการผิดสัญญาจ้าง ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ ส่วนการทำงานให้ช้าลงและหยุดงานดังกล่าว ก่อให้เกิดผลเสียหายแก่ผู้ร้องโดยทำให้ผลการผลิตในวันดังกล่าวต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอันมาก การกระทำผิดของคู่คัดค้านเป็นการจงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของพนักงานผู้ร้อง กับชักชวน ยุยง หรือสนับสนุนให้ลูกจ้างคนอื่นละทิ้งหน้าที่ซึ่งจะทำให้การทำงานล่าช้าและจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

◆ การนัดหยุดงานโดยไม่ยอมออกจากสถานที่ทำงานหรือโดยครอบครองสถานที่ทำงาน (Sit-in strike หรือ sit-down strike)

- ◆ การนัดหยุดงานโดยลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงานดำเนินการประท้วงภายในโรงงานหรือภายในสถานประกอบการหรือยึดสถานประกอบการไว้ในครอบครองเป็นการชั่วคราว ไม่ว่าจะเป็นการยึดเพียงบางส่วนบางแผนก หรือทั้งสถานประกอบการ ซึ่งอาจรวมถึงการห้ามหรือขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างอื่นเข้าทำงาน ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกันหรือลูกจ้างที่นายจ้างจัดหามาเพื่อทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบีบบังคับนายจ้างเป็นพิเศษและขัดขวางมิให้นายจ้างจัดหาลูกจ้างอื่นมาทำงานแทน การนัดหยุดงานเช่นนี้เป็นการกระทำที่ขัดต่อสิทธิและเสรีภาพในการทำงานของลูกจ้างอื่นและละเมิดสิทธิของนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามการนัดหยุดงานแบบนี้หากกระทำเพียงระยะเวลาอันสั้นหรือโดยสงบ ซึ่งลูกจ้างอื่นสามารถทำงานต่อไปได้ และนายจ้างก็ไม่ได้สั่งให้ลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงานก็อาจเป็นการกระทำที่ไม่ผิดกฎหมาย
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๙๐/๒๕๒๕ ลูกจ้างหยุดงานและชุมนุมกันในบริเวณที่นายจ้างต้องใช้ทำงานผลิตและอยู่ใกล้สถานที่เก็บวัสดุไวไฟ นายจ้างไม่ยินยอมให้ลูกจ้างชุมนุมในบริเวณดังกล่าวจึงได้ขอร้องให้ไปชุมนุมที่อื่นในบริเวณโรงงานนั่นเอง แต่ลูกจ้างยังคงขังชุมนุมกันอยู่ที่เดิมและก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ดังนี้ การกระทำของลูกจ้างเป็นการละเมิดต่อนายจ้างแล้ว กรณีละเมิดและการเลิกจ้างเป็นคนละกรณีกันมิใช่ว่านายจ้างจะต้องเลิกจ้างก่อนแล้วการกระทำของลูกจ้างจึงจะเป็นการละเมิด การนัดหยุดงานเป็นวิธีการของฝ่ายลูกจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างให้ยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาต่อรองโดยวิธีร่วมกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้างพร้อมกันเท่านั้น การกระทำอย่างอื่นเช่น การปิดกั้นถนน หรือการชุมนุมโดยละเมิดสิทธิของผู้อื่น ย่อมมิใช่การนัดหยุดงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงานแต่อย่างใด ผู้กระทำจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๙ เมื่อลูกจ้างเป็นผู้กระทำละเมิด ลูกจ้างก็ต้องรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดนั้นโดยไม่คำนึงว่าสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกจะสั่งให้ลูกจ้างกระทำหรือไม่

ฎ. ๑๐๑๘/๒๕๒๕

สภาพปกติของการนัดหยุดงานได้แก่การที่ลูกจ้างหยุดการกระทำใด ๆ อันลูกจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำอยู่ตามปกติผลที่เกิดขึ้นจากการหยุดผลิตหรือหยุดการขนส่งย่อมถือเป็นผลธรรมดาหรือธรรมชาติของการหยุดงาน แต่การที่ผู้คัดค้านกับพวกซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่เพียงแต่หยุดงาน แต่กลับปิดกั้นประตูทางเข้าออกบริษัทผู้ร้อง จนเป็นเหตุให้บริษัทผู้ร้องไม่อาจปฏิบัติตามสัญญา กับคู่สัญญาได้ และต้องรับผิดชอบในความเสียหายต่อคู่สัญญา ย่อมถือได้ว่าผลที่เกิดขึ้นมิใช่ผลธรรมดาของการนัดหยุดงาน แต่เป็นเรื่องที่กรรมการลูกจ้างผู้คัดค้านจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑(๒)



This Photo

CC-BY-SA

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยการกระทำ

- ◆ การนัดหยุดงานโดยไม่ยอมออกจากสถานที่ทำงานหรือโดยครอบครองสถานที่ทำงาน (Sit – in- strike หรือ sit-dow- strike)
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑๕-๓๑๒๖/๒๕๖๓ จำเลยกับพวกนัดหยุดงานโดยชอบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๔ แต่โจทก์ที่ ๑ ซึ่งเป็นเจ้าของพื้นที่ที่จำเลยกับพวกเข้าไปใช้พื้นที่ดังกล่าวในการนัดหยุดงานนั้น ย่อมมีสิทธิใช้สอยพื้นที่ของตน รวมทั้งมีสิทธิติดตามและเอาคืนจากบุคคลผู้ไม่มีสิทธิจะยึดถือไว้ และมีสิทธิขัดขวางมิให้ผู้อื่นสอดเข้าเกี่ยวข้องกับพื้นที่นั้นโดยมิชอบด้วยกฎหมายตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๓๓๖
- ◆ เมื่อจำเลยเข้าไปร่วมชุมนุมนัดหยุดงานในพื้นที่ของโจทก์ที่ ๑ แม้ว่าจะมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการนัดหยุดงานโดยชอบก็ตาม แต่เมื่อจำเลยไม่ได้รับอนุญาตหรือได้รับความยินยอมจากโจทก์ที่ ๑ หรือมีกฎหมายบัญญัติให้จำเลยกระทำได้ การกระทำของจำเลยจึงเป็นการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินของโจทก์ที่ ๑
- ◆ นอกจากนี้ ศาลแรงงานภาค ๒ มีคำสั่งคุ้มครองชั่วคราวตามคำร้องของโจทก์ทั้งสอง โดยให้จำเลยออกจากที่ดินของโจทก์ที่ ๑ รวมทั้งรื้อถอนเต็นท์ เคลื่อนย้ายรถยนต์ สุขาเคลื่อนที่ พร้อมสิ่งกีดขวางอื่น ๆ ออกไป แสดงว่าโจทก์ที่ ๑ ได้แสดงออกอย่างชัดเจนว่าไม่ยินยอมให้จำเลยใช้พื้นที่ของโจทก์ที่ ๑ การกระทำของจำเลยจึงเป็นการจงใจทำให้โจทก์ที่ ๑ ได้รับความเสียหาย เป็นการกระทำละเมิดต่อโจทก์ที่ ๑
- ◆ การที่จำเลยเข้าไปชุมนุมนัดหยุดงานในพื้นที่ของโจทก์ที่ ๑ ซึ่งเป็นทางเข้าโรงงานของโจทก์ที่ ๒ โดยนำเต็นท์ขนาดใหญ่ เครื่องขยายเสียงและรถยนต์สุขาเคลื่อนที่เข้าไปในพื้นที่ดังกล่าว จากนั้นทำการชุมนุมปราศรัยห่างจากโรงงานของโจทก์ที่ ๒ ประมาณ ๑๐๐ เมตร ซึ่งเป็นระยะที่ใกล้ชิดกับโรงงานของโจทก์ที่ ๒ ย่อมทำให้โจทก์ที่ ๒ และลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในโรงงานได้รับความเดือดร้อนรำคาญจากการใช้เครื่องขยายเสียงดังกล่าว การกระทำของจำเลยจึงเป็นการกระทำละเมิดต่อโจทก์ที่ ๒ และถือเป็นการจงใจทำให้โจทก์ทั้งสองได้รับความเสียหาย

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกรกระทำ

การทำงานตามระเบียบแบบเถรตรงไม่สนใจความเสียหายของนายจ้าง (Work to rule) เป็นการตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามตัวอักษรในสัญญาจ้างหรือระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัดที่สุด โดยไม่ยอมใช้ความยืดหยุ่นหรือมีน้ำใจ (Goodwill) ในการแก้ปัญหาเหมือนเวลาปกติ หรือพนักงานอาจจะดึงเอาข้อบังคับทางเทคนิคที่ปกติมักจะข้ามไปเพื่อความเร็วขึ้นมาสืบปฏิบัติอย่างละเอียดทุกขั้นตอน หรืออาจจะปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือสัญญา โดยพนักงานจะทำเฉพาะสิ่งที่ระบุไว้ใน Job Description เท่านั้น เช่น ไม่ทำงานล่วงเวลา กลับบ้านทันทีที่หมดเวลาทำงานปกติ ไม่รับโทรศัพท์หรืออีเมลนอกเวลางานโดยถือว่าไม่อยู่ในข้อตกลงการ

การลาป่วยพร้อมกันจำนวนมากเพื่อประท้วง (Sickout) แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง แต่หากเป็นการรวมตัวกันลาเพื่อวัตถุประสงค์ในการต่อรองหรือกดดันนายจ้างจึงเห็นได้ว่าเป็นการลาป่วยโดยไม่มีการเจ็บป่วยจริง แม้ลูกจ้างจะมีใบรับรองแพทย์มายืนยันแต่มีพฤติการณ์แวดล้อมบ่งชี้ชัดเจนว่าเป็นการนัดหมายกันลาพร้อมกันโดยเฉพาะในกลุ่มที่มีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้าง อาจเป็นผลให้นายจ้างใช้เป็นเหตุลงโทษทางวินัยได้

การลาออกพร้อมกัน (Mass resignation) โดยทั่วไปลูกจ้างมีสิทธิลาออกเมื่อใดก็ได้ทราบเท่าที่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างและกฎหมาย เช่น หากลูกจ้างแต่ละคนลาออกโดยบอกกล่าวล่วงหน้าถูกต้องตามระเบียบแม้จะลาออกพร้อมกันจำนวนมาก นายจ้างก็มักจะพ้องรองเอาผิดได้ยาก เพราะถือเป็นการใช้สิทธิตามสัญญา เว้นแต่การลาออกพร้อมกันนั้นมีลักษณะที่จงใจล้มล้างหรือสมคบคิดกันเพื่อทำลายธุรกิจของนายจ้าง นายจ้างอาจฟ้องเรียกค่าเสียหายทางแพ่งได้

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกรกระทำ

- ◆ **การกลั่นแกล้งให้คุณภาพของสินค้าและบริการลดลง (spoilage)** การลอบทำให้เสียหายแก่สินค้าของนายจ้าง (sabotage) หรือการทำให้เสียชื่อเสียงของนายจ้าง
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๒/๒๕๓๖ กรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นผู้คัดค้านทำและแจกจ่ายแถลงการณ์ด่วนพิเศษข้อความกล่าวถึงผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างว่า "พอเข้าทำงานแล้วบริษัท ก็ยังพูดว่า บริษัทฯ อยากให้เกิดความสามัคคีเหมือนเดิมแต่พอพนักงานเข้ามาทำงานแล้ว ให้ความร่วมมือกับทางบริษัทในการทำงานแต่ทางบริษัทฯ ยังทำให้พนักงานกับสหภาพฯ แยกสามัคคีมาโดยตลอดจนกระทั่งมาเมื่อวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๕ ทางบริษัทฯ ได้โยกย้ายคณะกรรมการสหภาพฯ โดยมีเจตนากลั่นแกล้งและแกล้งคณะกรรมการสหภาพฯ และ "ทางสหภาพฯ ยังรู้ข้อมูลอีกว่า พวกเรานัดหยุดงานนั้น พวกที่เข้าทำงานก่อนได้เงินปลอบขวัญอีกมากพอสมควรให้กับพวกที่เข้ามาทำงานอีกโดยที่พวกเราไม่ได้ช่วยนี้พวกเราเห็นแล้วว่าบริษัทฯ ไม่มีความจริงใจต่อพนักงาน และบริษัทฯ ต้องการที่จะให้พนักงานแตกแยกกันด้วย ฉะนั้น ขอให้พนักงานเล็งเห็นว่าบริษัทฯ ยังเล่นพวกเราไม่เลิกโดยพยายามจะล้มองค์กรสหภาพฯ" และ"ในเมื่อบริษัทฯ เคยพูดว่าเราจะล้มเรื่องเก่า ๆ และไม่มีกรกลั่นแกล้งต่อพนักงานทุกคน... แล้วคุณโกมลพูดที่โรงอาหารเมื่อเราเข้าทำงานในวันแรกแล้วทำให้ผู้ใหญ่ถึงพูดกลับกลอกอย่างนี้ พวกเราจะเชื่อถือได้อย่างไร" ข้อความดังกล่าวแม้จะอ่านรวมกันแล้วก็ยังเป็นการกล่าวหาผู้ร้องว่ามีพฤติกรรมในทางร้าย กลั่นแกล้งและแกล้งผู้คัดค้านทั้งเก้าซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไม่เลิกรา ไม่เป็นไปตามที่พูดไว้ ผู้ร้องไม่มีความสุจริตใจ ต้องการให้พนักงานแตกความสามัคคี พยายามทำให้สหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรของลูกจ้างเลิกไปและกล่าวหาผู้ร้องว่าเป็นคนไม่อยู่กับร่องกับรอย ซึ่งข้อความดังกล่าวล้วนแต่ทำให้ลูกจ้างและผู้อ่านข้อความนั้นรู้สึกกลัว ผู้ร้องประพฤติปฏิบัติตนไม่ดี ไม่ถูกต้อง และไม่มีคุณธรรมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างทั้งสิ้น การทำและแจกจ่ายแถลงการณ์ด่วนพิเศษดังกล่าวจึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อันเป็นความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับซึ่งร่วมกันกำหนดขึ้นระหว่างผู้ร้องกับสหภาพแรงงานที่ผู้คัดค้านเป็นสมาชิกอยู่ผู้ร้องย่อมมีสิทธิที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านที่กระทำความผิดดังกล่าวได้

การกระทำผิดอื่นที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกับการนัดหยุดงาน

ก. การขัดคำสั่งของนายจ้าง นายจ้างเป็นเจ้าของสถานประกอบการ จึงมีอำนาจออกคำสั่งหรือข้อปฏิบัติในระหว่างการทำงานซึ่งรวมถึงการนัดหยุดงานในสถานประกอบการได้ นายจ้างจึงสามารถกำหนดให้สหภาพแรงงานส่งข้อความในเอกสารหรือแจ้งเรื่องลักษณะที่จะดำเนินงานให้นายจ้างพิจารณาอนุญาตก่อน และออกคำสั่งห้ามมิให้สหภาพแรงงานเผยแพร่เอกสารและห้ามการนัดชุมนุมของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการของนายจ้างได้ (ฎ.๖๐๕/๒๕๒๙)

ข. การเข้าร่วมกับการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การนัดหยุดงานเป็นการที่ลูกจ้างแต่ละคนที่ร่วมนัดหยุดงานต่างลงตั้งการทำงานที่ตามปกติตนมีหน้าที่ปฏิบัติ หากเข้าร่วมในการนัดหยุดงานที่ไม่มีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้า นอกจากเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ วรรคสอง ซึ่งมีโทษตามมาตรา ๑๓๙ แล้ว การที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงานยังมีผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างไม่ได้ดำเนินไปได้ตามปกติ ย่อมทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นกรณีงจึงทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (ฎ. ๑๓๕๘๐/๒๕๕๖)

ค. การทำงานโดยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของลูกจ้างที่ดีหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ลูกจ้างมีหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานต่อนายจ้าง ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์ (Duty to loyalty) ร่วมมือร่วมใจให้งานสำเร็จด้วยดี ดังนั้นแม้จะมีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ลูกจ้างที่ไม่ได้นัดหยุดงานก็ไม่อาจจะทำพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นความไม่พอใจต่อสภาพที่เป็นอยู่ต่อนายจ้างในทางที่ไม่ถูกไม่ควร เช่น การใช้สิทธิโดยไม่สุจริตในกรณีต่าง ๆ ซึ่งเป็นการทำงานไม่เต็มความสามารถ เช่น การลาพักเต็มสิทธิ การมาสายกลับก่อน การเข้าห้องน้ำบ่อยและนาน หรือการไม่รักษาชื่อเสียงของนายจ้าง

การกระทำผิดอื่นที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกับการนัดหยุดงาน

ง. การกระทำผิดกฎหมายในระหว่างการประชุม เช่น การดูหมิ่นผู้บริหารโดยเปรียบเทียบว่าเป็นสัตว์เลื้อยคลานชั้นต่ำ (ฎ.๓๑๑๕ - ๓๑๒๖/๒๕๖๓) การออกหนังสือเวียนแจ้งให้ลูกจ้างของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สหภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้นโดยการกระทำของตนเองจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างของนายจ้างดื้อหรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้าง (ฎ.๓๑๒๗/๒๕๒๕) แต่การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบในกรณีต่าง ๆ นายจ้างอาจให้อภัยได้ภายใต้เงื่อนไขที่ตกลงกัน มีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ อันถือได้ว่านายจ้างจะไม่ถือเอาเหตุที่ลูกจ้างได้กระทำในคราวที่มีการนัดหยุดงานนั้น เป็นเหตุลงโทษ (ฎ.๖๒๓๒/๒๕๓๔) เช่น นายจ้างขอหักค่าจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างชุมนุมกัน (ฎ.๓๔๕๑ - ๓๔๕๒/๒๕๔๙) ซึ่งหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้น นายจ้างนำการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบนั้นกลับมาลงโทษได้ (ฎ.๙๖๑๐-๙๖๒๗/๒๕๓๙)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๒๗/๒๕๒๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนเจรจาแล้วไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๙ ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือเวียนแจ้งให้ลูกจ้างของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สหภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้นโดยการกระทำของตนเองจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างของนายจ้างดื้อหรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้างอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานออกหนังสือดังกล่าว จึงถือได้ว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

การกระทำผิดอื่นที่เกิดขึ้นเนื่องกับการนัดหยุดงาน

- ◆ การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบในกรณีต่าง ๆ นายจ้างอาจให้อภัยได้ภายใต้เงื่อนไขที่ตกลงกัน ซึ่งหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง นายจ้างสามารถลงโทษได้
- ◆ คำพิพากษาที่ ๙๖๑๐-๙๖๒๓/๒๕๓๙ โจทก์ทั้งสิบสี่และคนงานอื่นรวม ๑๙๐ คน ผลงานประจักษ์เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๓๘ เวลาประมาณ ๘ นาฬิกา ซึ่งเป็นวันทำงานโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือและไม่มีการขอยกเลิกและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จึงไม่เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ พฤติการณ์เป็นการร่วมกันนัดหยุดงานโดยไม่ชอบแม้ต่อมาตัวแทนลูกจ้างและนายจ้างจะตกลงกันได้ โดยนายจ้างไม่ถือว่าการผลงานประจักษ์ของลูกจ้างเป็นความผิดก็ตาม แต่ตามบันทึกที่ทำขึ้นมีข้อความชัดเจนว่า นายจ้างไม่ถือว่าการผลงานประจักษ์เป็นความผิดเฉพาะลูกจ้างที่ลงชื่อขอโทษและรับว่าจะไม่ผลงานอีกเท่านั้น ข้อตกลงดังกล่าวจะเห็นว่าจำเลยยอมยกเว้นไม่ถือว่าการหยุดงานเป็นความผิดเมื่อลูกจ้างลงชื่อขอโทษและยอมรับว่าจะไม่ผลงานประจักษ์อีกเสียก่อน จึงเป็นข้อตกลงที่มีเงื่อนไขว่าลูกจ้างต้องลงชื่อขอโทษและยอมรับว่าจะไม่ผลงานประจักษ์อีกเสียก่อนจึงจะถือว่าการผลงานประจักษ์ของลูกจ้างไม่เป็นความผิด หากเป็นเรื่องบังคับให้ลูกจ้างต้องลงลายมือชื่อขอโทษแต่ประการใดไม่ ดังนั้นเมื่อโจทก์ทั้งสิบสี่ได้ร่วมกันนัดหยุดงานโดยไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่ได้ลงลายมือชื่อยอมรับผิดและรับว่าจะไม่กระทำเช่นนั้นอีก จึงไม่เป็นการปฏิบัติตามเงื่อนไขในบันทึกข้อตกลงและการหยุดงานของโจทก์ทั้งสิบสี่เป็นการละเมิดต่อจำเลย จึงทำให้จำเลยได้รับความเสียหายและเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย เมื่อโจทก์ทั้งสิบสี่นัดหยุดงานโดยไม่ชอบและจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีคำสั่งให้โจทก์ทั้งสิบสี่กลับเข้าทำงานแต่โจทก์ทั้งสิบสี่ไม่กลับเข้าทำงานตามคำสั่ง จำเลยยอมเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบสี่ได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ผลของการนัดหยุดงาน

ภายใต้หลักกฎหมายสัญญาจ้างแรงงาน หากนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีสัญญาจ้างแรงงานระหว่างกันอยู่ นายจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเสมอตามหลักสัญญาต่างตอบแทน แม้ว่าลูกจ้างจะไม่ทำงานให้นายจ้างไม่ว่าจะเพราะเหตุจากนายจ้างไม่งานให้ลูกจ้างทำหรือลูกจ้างขาดงานไปโดยมิชอบก็ตาม ในกรณีที่ถูกจ้างขาดงานไปนายจ้างจึงมีสิทธิเพียงการดำเนินการทางวินัยต่อลูกจ้างเพราะเหตุขาดงานเท่านั้น แต่ไม่มีสิทธิหักค่าจ้าง ซึ่งจะแตกต่างจากหลักการไม่ทำงานก็ไม่จ่ายค่าจ้าง หรือ No Work No Pay ซึ่งเป็นหลักการที่มีที่มาจากแรงงานสัมพันธ์ที่ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิตามกฎหมายโดยชอบ ลูกจ้างมีสิทธิที่จะหยุดงาน หรือ Strike ในขณะที่นายจ้างก็มีสิทธิที่จะปิดงานตค้าง หรือ Lock Out ดังนั้นเมื่อฝ่ายหนึ่งใช้สิทธิตามกฎหมายต่ออีกฝ่ายหนึ่ง อีกฝ่ายหนึ่งก็มีสิทธิตามกฎหมายต่ออีกฝ่ายหนึ่งเช่นกัน โดยแต่ละฝ่ายไม่มีหน้าที่ที่จะต้องกระทำตอบแทนต่ออีกฝ่ายหนึ่ง กรณีนี้แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่แต่นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ในทำนองเดียวกันหากนายจ้างปิดงาน ลูกจ้างก็ไม่จำเป็นต้องทำงานให้นายจ้างโดยจะถือเป็นการละทิ้งงานของลูกจ้างไม่ได้

๑. ไม่นับระยะเวลาในระหว่างนัดหยุดงานเป็นระยะเวลาทำงาน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๙ บัญญัติว่า “เพื่อประโยชน์ในการคำนวณระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับวันหยุด วันลา วันที่นายจ้างอนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และวันที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง รวมเป็นระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างด้วย” การนัดหยุดงานเป็นมาตรการที่ลูกจ้างกระทำเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างต้องยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง นายจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง การจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้างและนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานย่อมจะต้องเห็นความเสียหายอันจะเกิดแก่นายจ้าง และลูกจ้างต้องยอมรับผลแห่งการที่ไม่ได้ทำงานแก่นายจ้างด้วย ดังนั้นหากทั้งลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานและนายจ้างก็ปิดงานเป็นการตอบโต้กันโดยสมัครใจและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานแล้ว ทั้งสองฝ่ายต่างไม่อาจเรียกร้องสิทธิอันพึงได้ซึ่งเกิดจากการจ้างแรงงานต่อกัน (ฎ.๓๙๙๖/๒๕๒๔) และไม่อาจอ้างได้ว่าการปิดงานหรือหยุดงานเป็นความผิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (ฎ.๒๓๗๐/๒๕๒๕) และไม่อาจนับระยะเวลาระหว่างการปิดงานหรือนัดหยุดงานมาคำนวณเป็นอายุงานได้ (ฎ.๑๐๑๕๘/๒๕๓๙)

ผลของการนัดหยุดงาน

- ๒. ระหว่างปิดงานหรือนัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่ได้ทำงานจึงไม่ได้ค่าจ้าง ค่าครองชีพ และค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามประเพณี ระหว่างปิดงานและนัดหยุดงาน การทำงานได้ยุติลงชั่วคราวไม่มีวันทำงาน ไม่มีวันลา และไม่มีวันหยุด นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันทำงานตามปกติ (ฎ.๓๙๙๖/๒๕๖๔) และหากในระหว่างปิดงานมีวันหยุดตามประเพณีอยู่ด้วย นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้าง (ฎ.๕๒๗๔/๒๕๓๐) ลูกจ้างคลอดบุตรในระหว่างการปิดงานก็ไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างนั้น (ฎ.๑๖๑๒/๒๕๓๐)
- ๓. แม้ระหว่างนัดหยุดงานซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่ก็ไม่แน่ว่าลูกจ้างขาดงาน ลูกจ้างจึงมีสิทธิได้รับการขึ้นค่าจ้างตามสิทธิ ระหว่างการปิดงานหรือนัดหยุดงานการทำงานยุติลงชั่วคราว ไม่มีวันทำงาน ไม่มีวันหยุดวันลา แต่แม้จะไม่นับระยะเวลาดังกล่าวเป็นเวลาทำงานก็ไม่ใช่การขาดงาน จึงไม่อาจยกหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาเป็นเหตุที่จะพิจารณาไม่ขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้าง (ฎ.๔๔๖๐ - ๔๔๖๒/๒๕๓๐) รวมทั้งค่าครองชีพที่จ่ายให้ในวันมาทำงานด้วย (ฎ.๔๒๑๗/๒๕๓๐)
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๖๐ - ๔๔๖๒/๒๕๓๐ หากมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นโดยมีการปฏิบัติผ่านขั้นตอนที่ถูกต้องตามบทกฎหมายมาแล้ว ลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ซึ่งเป็นสิทธิที่กฎหมายให้อำนาจไว้เพื่อประโยชน์ในการใช้อำนาจต่อรองกับนายจ้างในเรื่องข้อพิพาทแรงงานนั้น ในระหว่างการนัดหยุดงานนั้น ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพราะมิได้ปฏิบัติงานให้แก่นายจ้างก็ตาม ก็ไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างที่นัดหยุดงานตามสิทธิดังกล่าวได้ขาดงาน จึงไม่เป็นการขาดงานตามหลักเกณฑ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยจะยกหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาเป็นเหตุที่จะพิจารณาไม่ขึ้นค่าจ้างให้แก่โจทก์ไม่ได้
- ๔. การที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานในระหว่างที่นายจ้างประกาศปิดงานไม่ถือว่าเป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง (ฎ.๑๐๑๕๘/๒๕๓๙) และไม่ถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เช่นกัน (ฎ.๑๒๑๗/๒๕๓๕)

ผลของการนัดหยุดงาน

- ๕. กรณีเป็นเงินสวัสดิการที่แม้จะหยุดหรือไม่หยุดงานนายจ้างก็ต้องจ่ายให้ลูกจ้างอยู่แล้ว ดังนั้นลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับ การที่นายจ้างมีเงินช่วยเหลือค่าทำศพเป็นสวัสดิการที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ถึงแก่กรรม ไม่ใช่เงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ แม้ลูกจ้างจะถึงแก่กรรมในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าทำศพให้แก่ลูกจ้าง (ฎ.๓๙๒๔/๒๕๓๖) หรือกรณีเงินโบนัสซึ่งนายจ้างสามารถหักลดลงตามส่วนที่ลูกจ้างมีวันลา วันไปทำงานสาย หรือขาดงานเมื่อการหยุดงานในระหว่างเวลาที่นัดหยุดงานเป็นการหยุดงานโดยชอบ นายจ้างจึงต้องจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้าง (ฎ.๕๐๒๔/๒๕๓๐)
- ๖. การนัดหยุดงานที่ไม่ได้ดำเนินการถูกต้องตามขั้นตอนเป็นการละทิ้งหน้าที่ (ฎ.๑๕๘๙-๑๖๕๐/๒๕๔๓) เมื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานภายในเวลาที่กำหนด นายจ้างจึงมีอำนาจออกใบรายงานตัวให้ลูกจ้างลงชื่อก่อนเข้าทำงานได้ เมื่อลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อในใบรายงานตัวและไม่ยอมเข้าทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันจะอ้างได้ตามกฎหมาย เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (ฎ.๓๕๓๒/๒๕๓๖)
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๕๓๒/๒๕๓๖ สภาพแรงงานได้อื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และต่อมามีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยกำหนดให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานภายในเวลาที่กำหนด ระหว่างนั้นลูกจ้างบางส่วนได้ร่วมกันทูลลาหยุดของนายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างจึงมีอำนาจออกใบรายงานตัวให้ลูกจ้างลงชื่อก่อนเข้าทำงานได้ เมื่อลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อในใบรายงานตัวและไม่ยอมเข้าทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันจะอ้างได้ตามกฎหมาย ย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างได้ หากลูกจ้างนั้นละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันขึ้นไป
- ๗. ระหว่างการปิดงานหรือนัดหยุดงาน นายจ้างสามารถจ้างบุคคลอื่นทำงานแทนลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเป็นการชั่วคราวได้ เช่น จ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (ฎ.๓๙๓๐/๒๕๖๒) และลูกจ้างก็สามารถไปทำงานกับนายจ้างอื่นได้เช่นกัน แต่ต้องกระทำโดยสุจริต

ผลของการนัดหยุดงาน

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๓๐/๒๕๖๒ การที่จำเลยใช้สิทธิปิดงานแล้วนำบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนสมาชิกสหภาพแรงงานโจทก์ที่ถูกปิดงานจะเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตหรือไม่นั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๒๒ วรรคสาม ที่บัญญัติให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะปิดงานได้ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และมาตรา ๕ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ดังนั้น การที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม จึงเป็นการที่นายจ้างมีคำสั่งไม่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าทำงานชั่วคราว เพื่อกดดันให้ลูกจ้างเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรอง ซึ่งการที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานในกรณีเช่นนี้ แม้ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ด้วยว่าห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างอื่นหรือบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน แต่การที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานแล้วจะให้ลูกจ้างอื่นหรือบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงานก็ต้องกระทำโดยสุจริต ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ ด้วย กล่าวคือ นายจ้างต้องมีความจำเป็นเพื่อให้กิจการของนายจ้างดำเนินต่อไปได้ และต้องเป็นการกำหนดให้ลูกจ้างอื่นหรือบุคคลอื่นทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราวตามความจำเป็นข้างต้น ทั้งนี้ใช้กรณีที่นายจ้างอาศัยสิทธิปิดงานโดยไม่ให้ลูกจ้างทำงานตลอดไป เพื่อหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง แต่เมื่อจำเลยใช้สิทธิปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และลูกจ้างที่ถูกปิดงานรวม ๔๔ คน ทำงานในฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพและฝ่ายคลังสินค้าอันเป็นงานที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กร จำเลย เพื่อให้กิจการจำเลยดำเนินต่อไปได้โดยไม่กระทบต่อการบริหารจัดการองค์กรจำเลยระหว่างปิดงาน จำเลยย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องจัดหาบุคคลอื่นเข้ามาทำงานในส่วนงานของลูกจ้างที่ถูกปิดงานชั่วคราวได้ และเมื่อจำเลยมีการจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้าทำงานในกิจการของจำเลยอยู่ก่อนแล้ว และนับแต่ปิดงานจำเลยจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเข้าทำงานประมาณ ๑๖๐ คน โดยไม่ปรากฏว่ามีกรจ้างงานอย่างถาวรแทนที่ตำแหน่งลูกจ้างที่ถูกปิดงาน เช่นนี้ จึงหาใช่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตหรือการใช้สิทธิปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การสิ้นสุดการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

- ❖ ก. เมื่อฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องได้ถอนข้อเรียกร้อง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้มีบทบัญญัติใดกำหนดห้ามมิให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องถอนข้อเรียกร้องเดิมและแจ้งข้อเรียกร้องใหม่ (ฎ.๓๙๓๐/๒๕๖๒) ก่อนระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง ทั้งนี้ได้บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อยกเลิกสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการตามสภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมทั้งหมดแต่อย่างใด เว้นแต่การนัดหยุดงานกระทำไปโดยไม่มีการยื่นข้อเรียกร้อง (ฎ.๒๔๐๕ - ๒๔๐๗/๒๕๕๙) หรือเมื่อปรากฏว่าฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องได้ถอนข้อเรียกร้องของฝ่ายตนไปตามสิทธิของตน และอีกฝ่ายหนึ่งมิได้โต้แย้งข้อเรียกร้องของฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องจึงหมดสิ้นไป ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากสาเหตุที่ยื่นข้อเรียกร้องย่อมระงับไป สิทธิของฝ่ายรับข้อเรียกร้องในอันที่จะปิดงานย่อมระงับตามไปด้วย (ฎ.๘๖๒/๒๕๒๙)
- ❖ ข. เมื่อนายจ้างเปิดงาน เมื่อเปิดงานแล้วลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ใดก็ต้องได้รับแม้จะอยู่ระหว่างรอนายจ้างเรียกกลับเข้าทำงาน (ฎ.๒๓๗๐/๒๕๒๕) ส่วนกรณีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจสั่งตามมาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานให้นายจ้างซึ่งสั่งปิดงานให้เปิดงานและรับลูกจ้างทั้งหมดกลับเข้าทำงานและมอบให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่คำสั่งดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อการกระทำใดในระหว่างการนัดหยุดงานหรือการปิดงานของนายจ้างหรือลูกจ้างที่กระทำผิดต่อกฎหมายหรือละเมิดสิทธิของอีกฝ่ายหรือต่อบุคคลภายนอก (ฎ.๕๕๘๗ - ๕๕๙๙/๒๕๔๖)

การสิ้นสุดการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

- ◆ ค. เมื่อฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างตกลงกันได้ ทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระงับสิ้นไปและไม่มีสิทธิจะปิดงานต่อไปได้อีกตามมาตรา ๓๔ (ฎ.๓๔/๓๐/๒๕๖๒)
- ◆ ๔. เมื่อไม่ปิดงานหรือนัดหยุดงานตามขั้นตอนที่ต้องกระทำต่อไป
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๒๐๙/๒๕๓๗ สหภาพแรงงาน ท. ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยผู้เป็นนายจ้างได้มีการเจรจาระหว่างสหภาพแรงงานดังกล่าวและจำเลย ๔ ครั้ง แต่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงาน ท. จึงแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบซึ่งเป็นการปฏิบัติตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๒ จนครบ ๕ วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง จนตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ซึ่งสหภาพแรงงาน ท. และจำเลยอาจดำเนินการต่อไปโดยตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจำเลยจะปิดงานหรือลูกจ้างของจำเลยจะนัดหยุดงานก็ได้ จำเลยและสหภาพแรงงานหาได้ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังกล่าวข้างต้นไม่ ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงาน ท. แจ้งต่อจำเลยจึงไม่ได้อยู่ในขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยอีกต่อไป โจทก์จึงไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา ๓๑ ในขณะที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์

พบกันใหม่ตอนต่อไป
つづ<