

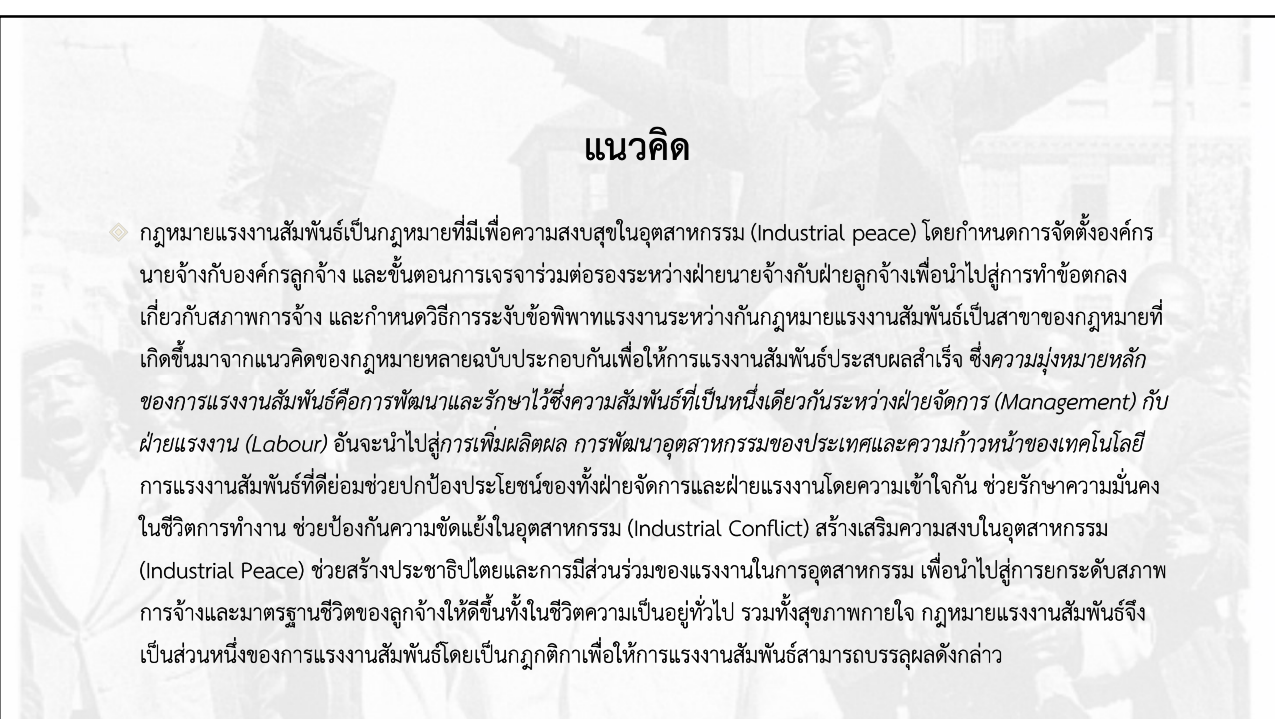


กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

สหภาพแรงงาน

อิสรา วรรณสวาท

เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



แนวคิด

- ◆ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่มีเพื่อความสงบสุขในอุตสาหกรรม (Industrial peace) โดยกำหนดการจัดตั้งองค์กรนายจ้างกับองค์กรลูกจ้าง และขั้นตอนการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างเพื่อนำไปสู่การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างกันกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นสาขาของกฎหมายที่เกิดขึ้นมาจากแนวคิดของกฎหมายหลายฉบับประกอบกันเพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์ประสบผลสำเร็จ ซึ่งความมุ่งหมายหลักของการแรงงานสัมพันธ์คือการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างฝ่ายจัดการ (Management) กับฝ่ายแรงงาน (Labour) อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมช่วยปกป้องประโยชน์ของทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานโดยความเข้าใจกัน ช่วยรักษาความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ช่วยป้องกันความขัดแย้งในอุตสาหกรรม (Industrial Conflict) สร้างเสริมความสงบในอุตสาหกรรม (Industrial Peace) ช่วยสร้างประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของแรงงานในการอุตสาหกรรม เพื่อนำไปสู่การยกระดับสภาพการจ้างและมาตรฐานชีวิตของลูกจ้างให้ดีขึ้นทั้งในชีวิตความเป็นอยู่ทั่วไป รวมทั้งสุขภาพกายใจ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการแรงงานสัมพันธ์โดยเป็นกฎกติกาเพื่อให้การแรงงานสัมพันธ์สามารถบรรลุผลดังกล่าว

เอกสิทธิ์ของฝ่ายจัดการ (Managerial Prerogative)

นายจ้างหรือฝ่ายจัดการเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินทั้งหลายอันเกิดจากการลงทุน (capital assets) จึงมีสิทธิที่จะหวงกั้นและใช้ทรัพย์สินนั้นตามหลักการของกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สิน (Property Law) และมีอำนาจบริหารจัดการให้เกิดผลดีต่อเจ้าของทุนหรือหุ้นส่วน (stakeholders) โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยและมีประสิทธิภาพที่สุดตามหลักการประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ (Economic efficiency)

หลัก Business Judgment Rule

หากเกิดเป็นคดีขึ้นสู่ศาลจะเรียกว่าเป็น Business Judgment Presumption ซึ่งศาลจะสันนิษฐานว่า หากผู้บริหารขององค์กรทางธุรกิจใช้อำนาจตัดสินใจทางธุรกิจและก่อให้เกิดผลกระทบต่อบริษัทธุรกิจ หากกระทำไปภายใต้หลักการบางประการจะถือได้ว่าเป็นการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของธุรกิจซึ่งผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจไม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น ประการแรก พิจารณาว่าฝ่ายจัดการได้ตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต (Good Faith) หรือไม่ ประการที่สอง การตัดสินใจนั้นดำเนินการอย่างผู้มี ความละเอียดรอบคอบตามสมควร (Reasonably Prudent Person) ได้กระทำแล้วหรือไม่ ประการที่สาม มีเหตุผลสมควรให้เชื่อว่า (Reasonable Belief) ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจได้กระทำการไปเพื่อประโยชน์สูงสุด (The Best Interest) ขององค์กรทางธุรกิจนั้นหรือไม่ และประการสุดท้าย ผู้บริหารองค์กรทางธุรกิจได้ดำเนินการตามกระบวนการตรวจสอบและวิเคราะห์สถานะของธุรกิจอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อประเมินความเสี่ยง ข้อเท็จจริง และมูลค่าที่แท้จริงก่อนตัดสินใจทำธุรกรรมสำคัญ (Reasonable Diligence) หรือไม่

หลักการทั่วไป (general rule)

นายจ้างมีสิทธิในการเลือกหรือ Right to select ลูกจ้างคนใดเข้าทำงานก็ได้ ซึ่งประกอบด้วย การเลือกและการผูกมัดลูกจ้างให้ทำงาน (The selection and engagement of the employee) การจ่ายค่าจ้าง (The payment of wages) อำนาจในการเลิกจ้าง (The power of dismissal) และอำนาจในการบังคับบัญชาการทำงาน (The power to control) และด้วยเหตุที่ฝ่ายจัดการมีสิทธิในการเลือกนี้เองจึงเป็นผลให้ต้องรับผิดชอบในการกระทำในทางการที่จ้างของลูกจ้างคนนั้นที่มีต่อบุคคลภายนอกตามหลักการของ Vicarious liability เมื่อจ้างเข้าทำงานแล้วนายจ้างมีอำนาจบริหารในการมอบหมายงาน (work assignments) ตามสัญญาจ้างแรงงาน (Employment contract) และเอกสารพรรณนางาน (Job description) หรือเป็นการมอบหมายงานใหม่ (Newly assigned tasks) โดยสุจริต (Good faith) มีอำนาจกำหนดวิธีการทำงาน (Working methods) หมายถึง กำหนดกระบวนการทำงาน ขั้นตอน และรวมถึงวิธีการทำงานเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ซึ่งแม้จะเป็นงานในธุรกิจลักษณะเดียวกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกันก็อาจมีความแตกต่างของวิธีการทำงานได้ และต้องทำงานตามวิธีการทำงานที่กำหนดไว้ ตามเวลา สถานที่ และลักษณะการทำงาน (The time, place and manner of work) ที่มีการตกลงกัน มีอำนาจในการควบคุมงาน (Work supervision) โดยควบคุมดูแล (oversight) ให้คำแนะนำ (guidance) และสั่งการ (direction) มีอำนาจในการโยกย้ายลูกจ้าง (Transfer of employee) ให้ไปอยู่ในงานหรือตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่กิจการของนายจ้างที่สุด มีอำนาจในการดำเนินการทางวินัยและเลิกจ้าง (Discipline and Dismissal) ภายใต้เหตุผลทางธุรกิจที่ชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate business reasons) และไม่เป็นกีดกันหรือกดขี่ลูกจ้าง (no oppression) ซึ่งนำไปสู่การให้ลูกจ้างออกจากงานและการเรียกกลับเข้าทำงาน (Lay-off and recall of workers)

การจำกัดการใช้อำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง

ก. หลักความยุติธรรมตามธรรมชาติ

หลักสุจริต (Good faith) ไม่ใช่อำนาจเพื่อกลั่นแกล้ง (Victimization) หรือมีแรงจูงใจที่แฝงเร้น (Improper Motive) เป็นการกระทำที่ไม่ได้สัดส่วน (Disproportionality) กับความผิด

หลักปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Fair play and Justice) ก่อนที่นายจ้างจะใช้อำนาจที่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ชี้แจงก่อน (Right to be Heard / Audi Alteram Partem) นายจ้างยังต้องปฏิบัติภายใต้หลักความคาดหวังอันชอบธรรม (Legitimate Expectation) ซึ่งคุ้มครองความเชื่อถือและความไว้วางใจโดยสุจริต

ข. หลักกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายกึ่งมหาชน (Semi-Public Law) คุ้มครองความไม่เท่าเทียมโดยสร้างสิทธิแรงงานเป็นสิทธิมนุษยชน ห้ามการเลือกปฏิบัติ ห้ามการบังคับใช้แรงงาน ห้ามใช้แรงงานเด็ก ห้ามการทุบตลาที่นายจ้างทำสัญญาที่ไม่เป็นธรรม ก่อให้เกิด Labour Rights

การจำกัดการใช้อำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง

ก. หลักสัญญา

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement) / สัญญาจ้างแรงงาน / ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน / ระเบียบ แนวปฏิบัติ คำสั่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๒๐/๒๕๔๓ โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลย แม้ไม่ปรากฏว่าได้มีการตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือก็ตาม แต่ข้อตกลงการจ้างก็มีลักษณะเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕ แล้ว นอกจากนี้ยังมีบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างจำเลยกับผู้แทนสหภาพแรงงานระบุว่าสภาพการจ้างอื่นที่ไม่ใช่เรื่องผลต่างค่าจ้างขึ้นต่อกับเรื่องการปรับค่าจ้างประจำปีและโบนัสทั้งสองฝ่ายตกลงให้คงเดิมด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพันโจทก์และจำเลย ตาม มาตรา ๑๙ วรรคสอง แม้จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจะมีอำนาจสั่งให้โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างไปทำงานในตำแหน่งใดก็ได้ก็ตาม แต่การสั่งดังกล่าวก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งมาตรา ๒๐ การที่จำเลยย้ายโจทก์จากตำแหน่งหัวหน้าห้องเครื่องไปเป็นพนักงานธรรมดาในแผนกตัดไม้กระสวยซึ่งเป็นการย้ายโจทก์ไปทำงานในตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ทั้งต้องทำงานเป็นกะหมุนเวียนสลับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานและออกจากงานตลอดเวลา ไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอนเช่นเดิม จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า คำสั่งของจำเลยที่ให้ย้ายโจทก์ไปทำงานที่แผนกตัดไม้กระสวยจึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ

สหภาพแรงงาน (Labour union)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หรือ Universal Declaration of Human Rights (UDHR) มาตรา ๒๐ (๑) มาตรา ๒๓ (๔) “ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุม ร่วมประชุม และตั้งสมาคมโดยสันติ” และยังบรรจุในกติกาสากลว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) มาตรา ๒๒ และกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic Social and Cultural Rights) มาตรา ๘

ปฏิญญาฟีลลาเดลเฟียกล่าวว่า “เสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน” นำไปสู่ เสรีภาพในการเข้าร่วมในการสมาคม (Freedom of Association) ของลูกจ้าง

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ประกาศอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว หรือ Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, ๑๙๔๘ (No.๘๗) เป็นหนึ่งในแปดของอนุสัญญาแกนกลางของสิทธิแรงงานพื้นฐาน และเพื่อให้การใช้สิทธิใน Freedom of Association ของลูกจ้างเป็นผลตามความประสงค์ของอนุญญาลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีสิทธิที่มาสนับสนุนกันคือสิทธิในการจัดตั้งองค์กร (Right to Organize) ซึ่งประกอบด้วยสิทธิสำคัญ ๓ ประการ ได้แก่ สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน (Right to establish and joint trade unions) สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (Right to collective bargaining) และสิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to strike)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน สมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขึ้นชื่อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมานายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับกรจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐสภาทักสมพันธ์ได้จัดวางระบบความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานฝ่ายบริหารรัฐสภาทักไว้เป็นกรณีเฉพาะ แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ สมควรแยกพนักงานรัฐสภาทักออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาอยู่ในบังคับกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐสภาทักสมพันธ์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๔ (๔) บัญญัติมิให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการรัฐสภาทักตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐสภาทักสมพันธ์ แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๓๒ บัญญัติให้สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายดังกล่าวอาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์กรลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ สมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

วัตถุประสงค์

มาตรา ๘๖ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๖ วรรคสอง กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงานจะเป็นไปทางหนึ่งเดียวกับการจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๕๔ และก็เป็นไปในทางเดียวกันกับเหตุผลท้ายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓/๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หมวด ๗ บัญญัติวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง วิธีการจดทะเบียน และวิธีการดำเนินการกิจการสหภาพแรงงานไว้โดยเฉพาะแตกต่างจากการจัดตั้งบริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แม้โจทก์จะเป็นผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใช้แรงงานยาสูบ แต่โจทก์มิได้เป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานจึงไม่มีบรรณูปาดผ่านเข้าออกประจำตัวกรรมการบริหารสหภาพแรงงานที่จะใช้แทนใบผ่านได้ การที่โจทก์ผ่านเข้าออกโรงงานยาสูบในระหว่างที่ไม่ได้เป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานโดยไม่มีใบผ่านจึงเป็นการฝ่าฝืนคำสั่งผู้อำนวยการยาสูบ

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์แรก เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากกระทำการที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวถือว่าไม่มีผลผูกพันลูกจ้างที่เป็นสมาชิก และการที่จะถือว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกยินยอมให้กระทำได้อหรือไม่นั้น ต้องมีการยินยอมที่ชัดแจ้ง และอาจจะต้องกระทำโดยมติที่ประชุมใหญ่ตามมาตรา ๑๐๓ (๒) อีกด้วย จะถือเอาการไม่คัดค้านเป็นการยินยอมโดยปริยายไม่ได้ ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานยินยอมให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าเป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกแม้ลูกจ้างจะได้คัดค้านประกาศและการประชุมชี้แจงของนายจ้างก็ยังไม่เพียงพอที่จะถือว่าลูกจ้างยินยอมที่จะไม่รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี (ฎ. ๒๔๑๐/๒๕๒๕)

วัตถุประสงค์ที่สอง ในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ดังนั้นการที่สหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาทำข้อตกลงกับนายจ้างในการผ่อนปรนการจ่ายเงินโบนัสเป็นการชั่วคราวเนื่องจากนายจ้างขาดทุน การผ่อนปรนดังกล่าวอาจจะช่วยพยุงฐานะทางการเงินและอาจจะส่งผลให้นายจ้างมีกำไรเพื่อให้อำนาจนายจ้างปฏิบัติตามปกติได้ จึงถือได้ว่าเป็นการคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างแก่สมาชิกด้วยกัน (ฎ. ๒๖๗/๒๕๔๖)

วัตถุประสงค์ที่สาม ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใช้จ้างกับลูกจ้าง การนำฐานะความเป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยมิชอบจึงกระทำไม่ได้ แม้กฎหมายจะไม่ได้ห้ามแต่อาจเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต เช่น ประธานกรรมการสหภาพแรงงานเรียกประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานเฉพาะกลุ่มพวกพ้องของตนแล้วใช้เสียงข้างมากกวักรวดลมนัดตั้งกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ เป็นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กรรมการลูกจ้างได้รับประโยชน์จากกฎหมายไปในทางที่ไม่สุจริต เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรม (ฎ. ๒๑๖๒/๒๕๕๑) ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ผิดวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานจึงเป็นเหตุให้นายจ้างลงโทษทางวินัยได้ (ฎ. ๓๗๓๙/๒๕๖๐)

วัตถุประสงค์

กรณีที่ประธานและกรรมการสหภาพแรงงานที่ร่วมยื่นข้อเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างมาโดยตลอด ย่อมจะทราบอยู่แล้วว่าฝ่ายนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า นายจ้างต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง จึงควรแจ้งการเรียกประชุมเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างมิได้กระทำให้ถูกต้องตามกฎหมายให้ฝ่ายนายจ้างทราบเพื่อให้ฝ่ายนายจ้างดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง หากประธานและกรรมการสหภาพแรงงานปล่อยเวลาให้ผ่านไปจนตนเองลาออกแล้วกลับอาศัยสิทธิที่มีอยู่ตามกฎหมายฟ้องคดีเรียกร้องสิทธิจากการที่นายจ้างไม่ได้ดำเนินการให้ถูกต้องดังกล่าวเป็นช่องทางให้ได้รับประโยชน์แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยงที่นายจ้างจะพึงได้รับ ถือเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕ (ฏ.๒๕๔๖/๒๕๕๒)

กรณีที่สหภาพแรงงานฟ้องคดีโดยอ้างว่านายจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้องตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งสหภาพกับนายจ้างเป็นคู่สัญญา ไม่จำเป็นต้องให้สมาชิกมอบอำนาจให้ฟ้องคดีแทน แต่เป็นการจัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามมาตรา ๙๔ (๒) ผลของคำพิพากษาจะผูกพันลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและนายจ้างให้ต้องปฏิบัติตามอำนาจของทนายความในส่วนได้เสียของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกเป็นส่วนรวมซึ่งมาตรา ๑๐๓ (๒) บัญญัติให้กระทำได้แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ซึ่งมุ่งหมายให้มีการทบทวนและไต่สวนให้รอบคอบโดยผ่านมติที่ประชุมใหญ่ก่อนที่จะดำเนินการ มิฉะนั้นจะไม่มีอำนาจฟ้อง (ฏ.๒๖๒๒/๒๕๓๘)

กรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานถูกบุคคลใดรวมทั้งนายจ้างกระทำการได้แก่สิทธิทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับความเสียหายเป็นรายบุคคล พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะมอบอำนาจให้สหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกดำเนินการคดีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานแทน ลูกจ้างผู้นั้นได้ สหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลเพื่อประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานรายนั้นได้ทันที การที่สหภาพแรงงานฟ้องคดีแทนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกเฉพาะราย จึงเป็นการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวัตถุประสงค์ สหภาพแรงงานมีอำนาจฟ้องในนามตนเองได้ (ฏ.๘๑๓๗ - ๘๑๓๘/๒๕๕๓)

การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

- ♦ **มาตรา ๘๗ สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนก่อนจะทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล**
- ♦ **มาตรา ๘๙ การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ**
คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

ตามคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ ๓๘๕/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งได้รับมอบหมายเป็นนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง และเป็นนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร ส่วนจังหวัดอื่นให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดนั้น

- ♦ สหภาพแรงงานที่จะจดทะเบียนได้ต้องเป็นประเภทสหภาพแรงงานของนายจ้างคนเดียวกัน ซึ่งผู้เริ่มก่อการทุกคนต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน (house union / company union) หรือสหภาพแรงงานในกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งผู้เริ่มก่อการจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน (industrial union) เท่านั้น สำหรับสหภาพแรงงานประเภทหลังนี้คุณสมบัติของสมาชิกต้องเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ดังนั้นหากสหภาพแรงงานจะขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยเพิ่มประเภทกิจการเกินจากที่เคยจดทะเบียนสหภาพแรงงานไว้เดิมเพื่อให้สมาชิกจากประเภทกิจการอื่นเพิ่มขึ้น จึงไม่อาจทำได้ (ฏ.๑๐๙๙/๒๕๕๘)

การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

เมื่อจดทะเบียนแล้ว สหภาพแรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงสามารถฟ้องคดีเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๘๙/๒๕๒๓ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ ซึ่งบทบัญญัติมาตรานี้ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะมอบอำนาจให้สหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกดำเนินคดีที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานแทนลูกจ้างผู้นั้นได้เท่านั้น มิได้เป็นการตัดสิทธิที่สหภาพแรงงานจะฟ้องคดีในส่วนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะ สหภาพแรงงานโจทก์มีวัตถุประสงค์ว่า เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๔๘ (๒) กำหนดให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ฉะนั้นเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไปในทางเสื่อมประโยชน์ของสมาชิก สหภาพแรงงานจึงมีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำชี้ขาดได้

สหภาพแรงงานจึงแตกต่างจากคณะกรรมการลูกจ้าง เพราะคณะกรรมการลูกจ้างเป็นเพียงคณะบุคคลที่ไม่ได้เป็นนิติบุคคล จึงต้องอาศัยการมอบอำนาจหรือแต่งตั้งให้ฟ้องคดีโดยชอบ มิฉะนั้นจะไม่มีอำนาจฟ้องคดีได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๐/๒๕๓๒ โจทก์บรรยายสภาพแห่งข้อหาและข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาของโจทก์ว่า โจทก์ทั้งสองได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการโรงแรม แต่จำเลยไม่เคยจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง โจทก์ทั้งสองร่วมกับกรรมการลูกจ้างอื่นรวม ๑๑ คน ได้ทำหนังสือถึงจำเลยขอให้จัดประชุมหารือระหว่างกรรมการลูกจ้างกับจำเลย แต่จำเลยปฏิเสธที่จะจัดประชุมหารือซึ่งไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทำให้โจทก์ทั้งสองในฐานะกรรมการลูกจ้างได้รับความเสียหายมีอาจปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการลูกจ้างได้ ส่วนคำขอบังคับของโจทก์นั้น โจทก์บรรยายว่าให้จำเลยจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างตามบทบัญญัติมาตรา ๕๐ ซึ่งเป็นที่เห็นได้ว่า โจทก์ฟ้องคดีนี้ในนามคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งมีขึ้นนิติบุคคลหาได้มอบอำนาจหรือแต่งตั้งให้โจทก์ทั้งสองฟ้องคดีนี้ในนามของคณะกรรมการลูกจ้างไม่ โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้ได้

ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๔๐ กำหนดข้อความพื้นฐานของข้อบังคับสหภาพแรงงานที่จำเป็นต้องมี เช่น (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อด้วย เพื่อให้ทราบว่า เป็นสหภาพแรงงาน หรือ (๒) วัตถุประสงค์ที่จะต้องมีโดยอยู่ภายใต้ขอบเขตเพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันตามมาตรา ๘๖ วรรคสอง ส่วน (๓) ที่ตั้งสำนักงาน เป็นภูมิสำเนาของสหภาพแรงงานสำหรับการติดต่อต่าง ๆ

หากสหภาพแรงงานมีที่ตั้งสำนักงานในสถานประกอบการของนายจ้าง จะดำเนินกิจกรรม ๒ ประเภท คือ การเผยแพร่เอกสาร และการนัดชุมนุม หากทำในสถานที่ตั้งสำนักงานหรือบริเวณที่มีสิทธิโดยลำพังไม่ขัดแย้งกับนายจ้างแล้วย่อมเป็นสิทธิมูลฐานและเป็นเสรีภาพที่สหภาพแรงงานสามารถทำได้ แต่หากทำในสถานประกอบการของนายจ้าง นายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดให้สหภาพแรงงานส่งข้อความในเอกสารหรือแจ้งลักษณะที่จะดำเนินการให้นายจ้างพิจารณาอนุญาตก่อนได้ (ฎ.๖๐๕/๒๕๒๙) และหากการชุมนุมอาจก่อความเสียหายเดือดร้อนรำคาญแก่ลูกจ้างอื่นที่ทำงานอยู่ นายจ้างก็มีสิทธิไม่อนุญาตหรือไม่ยินยอมให้มีการชุมนุมในสถานประกอบการได้ (ฎ.๓๑๑๕ - ๓๑๒๖/๒๕๖๓)

อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินตาม (๕) นั้น เงินค่าสมัครเป็นค่าธรรมเนียมแรกเข้าซึ่งจะเก็บเพียงครั้งเดียว ส่วนเงินค่าบำรุง (dues) เป็นเงินที่เก็บจากสมาชิกเป็นประจำตามระยะเวลา การขอให้นายจ้างหักจากค่าจ้างให้เมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง จึงขึ้นอยู่กับความตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ซึ่งถือเป็นข้อตกลงอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สหภาพแรงงานไม่มีสิทธิบังคับให้นายจ้างหักค่าจ้างได้ (ฎ.๓๖๘๐/๒๕๓๒)

ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ตาม (๙) กรณีที่ข้อบังคับกำหนดให้การประชุมใหญ่วิสามัญหมายถึงการประชุมที่มีสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนสมาชิกทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ลงลายมือชื่อทำหนังสือร้องขอให้คณะกรรมการเรียกประชุมใหญ่ ดังนี้ แม้จะปรากฏว่ามีการปลอมลายมือชื่อของสมาชิกบางคนในหนังสือเรียกร้องให้สหภาพแรงงานเปิดการประชุมใหญ่วิสามัญ แต่หากจำนวนสมาชิกที่ลงชื่อในหนังสือดังกล่าวที่เลือกจากนั้นมีจำนวนเกิน ๕๐ คน และไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด สหภาพแรงงานก็สามารถเปิดประชุมใหญ่วิสามัญได้ (ฎ. ๒๔๓๗/๒๕๒๖)

ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการตาม (๑๐) หากกำหนดว่า การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด มีความหมายว่า จะต้องมีการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการที่จดทะเบียนไว้ (ฎ.๓๖๐๗/๒๕๔๕)

หากข้อบังคับสหภาพไม่ได้ระบุให้คณะกรรมการชุดเดิมที่ครบวาระรักษาการต่อไป คณะกรรมการชุดเดิมซึ่งสิ้นสุดสภาพการเป็นกรรมการก็ไม่มีสิทธิดำเนินการได้อีกต่อไปนับแต่วันสิ้นสุดสภาพ การลงมติปลดสมาชิกภาพของผู้แทนสมาชิกจึงไม่มีผล ผู้แทนสมาชิกยังคงเป็นผู้แทนสมาชิกอยู่ต่อไป ต่อมาเมื่อมีการประชุมใหญ่โดยไม่ให้ผู้แทนสมาชิกเข้าร่วมประชุม ทั้งที่ข้อบังคับการประชุมใหญ่ระบุให้ผู้แทนสมาชิกทุกคนตามทะเบียนผู้แทนมีสิทธิเข้าร่วมประชุมได้ จึงเป็นการประชุมใหญ่โดยไม่ชอบด้วยข้อบังคับและเป็นผลให้การเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพในวันประชุมใหญ่ต้องเสียไปด้วย เมื่อคณะกรรมการสหภาพดังกล่าวไม่มีฐานะเป็นกรรมการสหภาพแต่ไปประชุมลงมติให้กรรมการคนหนึ่งเป็นผู้แทนสหภาพในการฟ้องคดี จึงเป็นการฟ้องคดีโดยไม่มีอำนาจฟ้อง (ฎ. ๓๐๙๙/๒๕๓๓)

ฎ.๘๔๘๒/๒๕๕๙

เมื่อข้อบังคับในการประชุมระบุว่า การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก การที่สหภาพแรงงานมีกรรมการทั้งหมด ๑๑ คน แม้ขณะฟ้อง กรรมการจะเหลืออยู่เพียง ๘ คน ก็ถือว่าเป็นเสียงข้างมากตามข้อบังคับโดยชอบแล้ว



This Photo is licensed under a Creative Commons License. CC BY

การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน



รับจดทะเบียน

มีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๔๘ ข้อบังคับถูกต้อง
ตามมาตรา ๔๐ และวัตถุประสงค์ถูกต้องตาม
มาตรา ๔๖ วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบ
เรียบร้อยของประชาชน



แก้ไขให้ถูกต้อง

คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้อง ให้มีคำสั่งให้แก้ไข
เพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้
รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจด
ทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น



ไม่รับจดทะเบียน

วัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของ
ประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน
และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่
ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้จดทะเบียนโดยมิชักช้า

การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

ผู้จดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง
ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้
อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๙๒/๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๙๑ เป็นกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่าคำขอจดทะเบียนสหภาพ
แรงงานและร่างข้อบังคับเมื่อแรกจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ถูกต้อง ก็ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและให้สิทธิผู้จดทะเบียนอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรี
ได้ มาตรา ๑๐๖ เป็นกรณีนายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดคนหนึ่งหรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่ง และมาตรา ๑๐๗ ให้สิทธิ
กรรมการผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีได้ ซึ่งกรณีตามมาตรา ๙๑, ๑๐๖ และ ๑๐๗ ไม่ใช่การนำรายชื่อคณะกรรมการไปขอจดทะเบียนต่อ
นายทะเบียน ส่วนมาตรา ๙๓ แม้จะเป็นกรณีนำรายชื่อคณะกรรมการไปขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน แต่เป็นรายชื่อคณะกรรมการที่ได้รับเลือกจากที่ประชุม
ใหญ่สามัญครั้งแรกหลังจากจดทะเบียนสหภาพแรงงาน แต่กรณีนี้เป็นกรณีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการซึ่งพ้นตำแหน่งไปตามข้อบังคับ และเป็นการนำรายชื่อ
คณะกรรมการที่ได้รับเลือกตั้งใหม่ไปขอจดทะเบียน แต่การขอจดทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการทั้งสองกรณีดังกล่าวตามมาตรา ๙๓ ไม่ได้กำหนดขั้นตอนไว้ดังเช่นที่
กำหนดไว้ตามมาตรา ๙๑ และ ๑๐๗ ทั้งไม่มีมาตราใดกำหนดขั้นตอนไว้ให้ผู้ยื่นคำขออุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรีได้ เมื่อใดที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์
คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรีและรัฐมนตรีไม่มีหน้าที่ต้องสั่งอุทธรณ์ของโจทก์ การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จำเลยไม่สั่ง
อุทธรณ์ของโจทก์ กรณียังไม่ได้ว่าโจทก์ถูกโต้แย้งสิทธิ โจทก์ย่อมไม่มีอำนาจฟ้องจำเลย จึงชอบที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องโจทก์เฉพาะที่เกี่ยวกับ
จำเลยที่ ๑

ประเภทของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๘๘ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรณัติภาวะ และมีสัญชาติไทย

สหภาพแรงงานเฉพาะโรงงานหรือสถานประกอบกิจการ (House / plant Union or Company Union)

- ◆ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างคนเดียวในโรงงานหรือสถานประกอบกิจการเดียวกัน เป็นการรวมตัวกันของลูกจ้างที่สังกัดบุคคลเดียวกัน เน้นความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Internal Harmony) จึงมักจะมีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนไม่มากนัก
- ◆ ข้อดีคือสามารถเจรจากับฝ่ายนายจ้างได้ตรงจุด เพราะเข้าใจฐานะการเงินและวัฒนธรรมองค์กรของนายจ้างดีที่สุด
- ◆ ข้อเสียคือจำนวนสมาชิกน้อยจึงทำให้คำบารุงสหภาพแรงงานมีน้อย การดำเนินการของสหภาพแรงงานจึงมักจะขาดความเข้มแข็ง อำนาจต่อรองมักจำกัดอยู่แค่ภายในบริษัท และเสี่ยงต่อการถูกแทรกแซงจากนายจ้างได้ง่าย

สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial union)

- ◆ สหภาพแรงงานที่รวมลูกจ้างในอุตสาหกรรมประเภทใดประเภทหนึ่งตามลักษณะประเภทของอุตสาหกรรม สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างหลายรายต่าง ๆ กันได้ เพราะความเป็นสมาชิกจะกำหนดเฉพาะลักษณะของกิจการอุตสาหกรรม โดยไม่กำหนดตำแหน่งงานหรือหน้าที่ที่สมาชิกต้องทำ สมาชิกจึงอาจจะมีฝีมือในการทำงานต่างกันไปตามความเชี่ยวชาญในแต่ละวิชาชีพก็ได้เพียงแต่ต้องทำงานในอุตสาหกรรมเดียวกันเท่านั้น
- ◆ ข้อดีคือสามารถสร้างมาตรฐานแรงงาน (Industry Standard) ให้เท่าเทียมกันทั้งอุตสาหกรรม ป้องกันนายจ้างใช้วิธีลดต้นทุนแรงงานเพื่อแข่งราคากันเอง และมีอำนาจต่อรองเชิงนโยบายระดับประเทศสูงกว่า
- ◆ ข้อเสียคือจำนวนสมาชิกที่มากและหลากหลาย ทำให้การสร้างข้อตกลงหรือมติที่พึงพอใจสำหรับสมาชิกทุกคนเป็นไปได้ยากและใช้เวลานาน

ประเภทของสหภาพแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๐๖/๒๕๔๓ คุณสมบัติที่สำคัญในการเป็นสมาชิกหรือกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานซึ่งดำเนินการจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๐, ๑๐๑ (๑) คือการเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกับผู้อยู่จดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ๆ เพราะสหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกร้องเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างแทนสมาชิกเพื่อประโยชน์ของสมาชิกอีกด้วย ดังนั้นการที่โจทก์ที่ ๒ พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างไปแล้วจึงขาดคุณสมบัติในข้อที่เป็นสาระสำคัญในการเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๑๙๒/๒๕๕๘ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๘ มาตรา ๘๙ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๙๕ วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งแล้วว่า สหภาพแรงงานมี ๒ ประเภท คือ ๑. สหภาพแรงงานประเภทที่ผู้อยู่จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือผู้เริ่มก่อการเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว โดยสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ก็ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกับผู้อยู่จดทะเบียนสหภาพแรงงาน และ ๒. สหภาพแรงงานประเภทที่ผู้อยู่จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือผู้เริ่มก่อการเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน โดยสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ก็ต้องเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้อยู่จดทะเบียนสหภาพแรงงานโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน เมื่อโจทก์เป็นสหภาพแรงงานประเภทที่ผู้อยู่จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือผู้เริ่มก่อการเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ดังนั้นคุณสมบัติของสมาชิกโจทก์ก็ต้องเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้อยู่จดทะเบียนสหภาพแรงงาน และเมื่อโจทก์ยอมรับว่ากิจการที่โจทก์ขอแก้ไขเพิ่มเติมนั้นเป็นกิจการคนละประเภทกับที่ผู้อยู่จดทะเบียนสหภาพแรงงานโจทก์ขอจดทะเบียนไว้ การที่โจทก์ขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับข้อ ๖ ซึ่งกำหนดว่า “สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตและหรือประกอบชิ้นส่วนยานยนต์” เป็นว่า “สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หรือชิ้นส่วนโลหะ” จึงขัดต่อบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าว

สมาชิกของสหภาพแรงงาน

- ◆ มาตรา ๙๕ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป
ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง
ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้
- ◆ ประการแรก ต้องเป็นลูกจ้างที่ทำงานกับนายจ้างคนเดียวกันในโรงงานหรือสถานประกอบกิจการเดียวกัน (House / plant Union or Company Union) หรือ ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานโดยไม่ได้จำกัดว่าต้องเป็นการทำงานให้นายจ้างคนเดียวกัน (industrial union)
- ◆ ประการที่สอง ต้องมีอายุครบ ๑๕ ปี บริบูรณ์ ซึ่งเป็นอายุที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๔๔ ให้นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างทำงานได้และการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นสิทธิของลูกจ้างที่แม้จะเป็นผู้เยาว์ก็สามารถทำเองเฉพาะตัวได้ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๒๓
- ◆ ประการสุดท้าย ต้องเป็นลูกจ้างระดับเดียวกันกับผู้จดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๔ คือ ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา หรือลูกจ้างระดับพนักงาน

สมาชิกของสหภาพแรงงาน

- ◆ ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจตาม มาตรา ๙๕ วรรคสาม ได้แก่ อำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ ซึ่งถือว่าทำการในฐานะเป็นตัวแทนนายจ้างในการทำงาน แต่ต้องเป็นผู้มีอำนาจในการให้บำเหน็จความชอบหรือเป็นผู้มีอำนาจลงโทษลูกจ้างโดยตรง มิใช่เป็นเพียงผู้รายงานขอบำเหน็จความชอบหรือเสนอขอให้ลงโทษหรือกล่าวโทษพนักงานผู้กระทำความผิดวินัย (ญ.๑๖๗๗-๑๖๗๘/๒๕๒๖)
- ◆ การใช้อำนาจดังกล่าวหากไม่ปรากฏว่าต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากผู้ใดอีก โดยลูกจ้างมีอำนาจกระทำการแทนตามที่ได้รับมอบโดยเด็ดขาด ลูกจ้างนั้นจึงจะมีฐานะเป็นนายจ้างด้วยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ ซึ่งฐานะนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีผลประโยชน์บางส่วนขัดกัน (ญ.๑๓๘๘๙/๒๕๕๕) หากฝ่าฝืนทำให้การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นไม่มีผลตามกฎหมาย (ญ.๒๒๓๕/๒๕๓๗)
- ◆ สถานะความเป็นนายจ้างของลูกจ้างตามความในมาตรานี้ใช้เฉพาะแก่บุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่ผู้เป็นนายจ้างที่แท้จริง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชายังคงเป็นนายจ้างกับลูกจ้างอยู่เช่นเดิม ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจึงมีสิทธิร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้างได้ การลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องมีผลตามกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (ญ.๑๐๒๓๗/๒๕๕๖)

สมาชิกของสหภาพแรงงาน

- ◆ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๔๐ วรรคสอง บัญญัติให้ในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงสหภาพเดียว โดยมาตรา ๔๑ บัญญัติให้ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีฝ่ายบริหาร บรรลุนิติภาวะแล้ว และมีสัญชาติไทย สามารถรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ และมาตรา ๕๑ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้สมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดจะต้องเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นตลอดเวลาที่ยังเป็นสมาชิก ดังนั้นพนักงานและฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจจึงไม่อาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพราะมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐวิสาหกิจบังคับระหว่างลูกจ้างรัฐวิสาหกิจและรัฐวิสาหกิจอยู่แล้ว (ฎ. ๒๑๖๕ - ๒๒๐๔/๒๕๖๕)
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๓๒/๒๕๓๔ โจทก์เป็นพนักงานของการท่าเรือแห่งประเทศไทยซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจฟ้องขอให้บังคับจำเลยรับจดทะเบียนให้โจทก์เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานรวมพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย ในระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในมาตรา ๔ (๔) เป็นว่าพระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา ๔๕ วรรคสอง เป็นว่า ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กับได้มีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๕๕ วรรคแรก บัญญัติว่า บรรดาสหภาพแรงงานของรัฐวิสาหกิจซึ่งตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นอันสิ้นสุดลง โจทก์จึงไม่อาจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้
- ◆ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔ เป็นว่า พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่ (๔) “กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตาม มาตรา ๑๒๐ ครี” และมาตรา ๑๒๐ ครี บัญญัติว่า “สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้” ตัวอย่างเช่น สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (สพ.ท.) เข้าเป็นสมาชิกในสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย (สรส.ท.)

การสิ้นสุดสมาชิก

- ◆ มาตรา ๙๗ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๖๘/๒๕๓๓ โจทก์ฟ้องขอให้ศาลพิพากษาว่ามติของ คณะกรรมการสหภาพแรงงานจำเลยที่ให้ปลดโจทก์ออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานตกเป็นโมฆะนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าขณะยื่นฟ้องคดีนี้โจทก์ไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นสมาชิกของจำเลยได้อีกแล้ว โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง ปัญหาว่าโจทก์จะฟ้องเพิกถอนมติของจำเลยเพื่อกลับเข้าเป็นสมาชิกของจำเลยอีกต่อไปได้หรือไม่ เป็นปัญหาอำนาจฟ้องซึ่งเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังนี้ แม้จำเลยไม่ได้ยกข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการขาดคุณสมบัติของโจทก์ขึ้นต่อสู้ ศาลก็มีอำนาจหยิบยกขึ้นวินิจฉัยเองได้
- ◆ โจทก์ออกจากการเป็นลูกจ้างไปแล้ว จึงไม่อาจเป็นสมาชิกสหภาพได้

การประชุมใหญ่

๑. การประชุมใหญ่ครั้งแรก

- ♦ **มาตรา ๕๑** ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียนเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา ๕๑ เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือ วิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ
- ♦ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๐ (๙) ซึ่งจะต้องระบุถึงการเรียกประชุม องค์ประชุม กิจกรรมที่จะกระทำในการประชุม มติที่ประชุม และระยะเวลาในการประชุม เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการ อนุมัติร่างข้อบังคับที่ยื่นแก่นายทะเบียน และมอบหมายการงานให้คณะกรรมการที่ได้รับการเลือกตั้งดำเนินการต่อไป
- ♦ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๙๐๖/๒๕๔๓ คุณสมบัติที่สำคัญในการเป็นสมาชิกหรือกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานซึ่งดำเนินการขอจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๐ และมาตรา ๑๐๑ (๑) คือการเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ๆ เพราะสหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกร้องเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างแทนสมาชิกเพื่อประโยชน์ของสมาชิกอีกด้วย เมื่อโจทก์ที่ ๒ พันสภาพการเป็นลูกจ้างไปแล้วจึงขาดคุณสมบัติในข้อที่เป็นสาระสำคัญในการเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน

การประชุมใหญ่

๒. การประชุมใหญ่สามัญประจำปี

- ♦ **มาตรา ๑๐๘** สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง
- ♦ สหภาพแรงงานจะต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ เป็นการ**คืนอำนาจ**ให้ที่ประชุมใหญ่ได้ตรวจสอบตามหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Accountability) เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของสมาชิก (Protection of Interests)

๓. การประชุมใหญ่วิสามัญ

การประชุมใหญ่วิสามัญ (Extraordinary General Meeting) เป็นการประชุมที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานจัดให้มีขึ้นตามข้อบังคับ หรือ สมาชิกลงลายมือชื่อร้องขอให้มีการประชุม เพื่อพิจารณาดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษซึ่งไม่อาจรอไว้ดำเนินการในการประชุมใหญ่สามัญประจำปีได้ เพื่อแก้ไขสถานการณ์วิกฤตหรือเร่งด่วนบางเรื่องมีผลกระทบต่อสมาชิก

การประชุมใหญ่

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๕๙/๒๕๔๔ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยกำหนดนัดประชุมใหญ่วิสามัญในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๔๐ เมื่อการประชุมยังไม่เสร็จสิ้นโดยที่ประชุมมีมติให้เลื่อนไปนัดประชุมใหม่ในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ จึงถือว่าในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ เป็นวันนัดประชุมใหญ่วิสามัญอีกด้วย การที่คณะกรรมการบริหาร (ชุดเก่า) ได้ลงมติเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ ให้เลื่อนวันนัดประชุมใหญ่วิสามัญไปเป็นวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ ย่อมไม่มีอำนาจกระทำได้เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงมติของที่ประชุมใหญ่โดยไม่ได้ได้รับความยินยอมจากสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม และต้องถือว่าวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ ยังเป็นวันนัดประชุมใหญ่วิสามัญเช่นเดิม เมื่อที่ประชุมลงมติไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารชุดเดิมและเลือกตั้งกรรมการบริหารชุดใหม่ จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย การที่โจทก์ในฐานะประธานกรรมการบริหารชุดใหม่นำรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ไปยื่นคำขอจดทะเบียนต่อศาลเลยเป็นการดำเนินการโดยเทียบเคียงตามนัยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๓ วรรคสอง ประกอบกับมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม จำเลยในฐานะนายทะเบียนตามกฎหมายจะต้องดำเนินการรับจดทะเบียนให้ การที่จำเลยไม่รับจดทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ตามคำขอของโจทก์จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การประชุมใหญ่

- ❖ มาตรา ๑๐๓ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่
- ❖ (๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- ❖ (๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนใหญ่
- ❖ (๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- ❖ (๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- ❖ (๕) เลิกสหภาพแรงงาน
- ❖ (๖) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ
- ❖ (๗) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงาน หรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน
- ❖ (๘) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

การประชุมใหญ่

มาตรา ๑๐๓ (๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

- ◆ **มาตรา ๙๔** การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียน ภายในสิบวันนับแต่วันในที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะส่งผลให้ข้อบังคับที่ใช้อยู่ก่อนหน้าได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๙๑ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

- ◆ การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสหภาพแรงงานกิจการที่ขอแก้ไขเพิ่มเติมนั้นจะต้องเป็นกิจการประเภทกับที่ผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานได้จดทะเบียนไว้ หากเป็นคนละประเภทกับที่ผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานขอจดทะเบียนไว้จะไม่สามารถแก้ไขเพิ่มเติมได้ เช่น การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับจากเดิมซึ่งกำหนดว่า "สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตและ/หรือประกอบชิ้นส่วนยานยนต์" เป็นว่า "สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หรือชิ้นส่วนโลหะ" จึงขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าว (ฎ. ๑๐๑๙๒/๒๕๕๘)

การประชุมใหญ่

มาตรา ๑๐๓ (๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

- ◆ **ก. การทำหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง**

- ◆ การที่สหภาพแรงงานทำหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนการทำงานหรือสวัสดิการของลูกจ้างที่เป็นสมาชิก เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดเงินโบนัสและสวัสดิการ (ฎ. ๘๘๒/๒๕๓๔) เงินช่วยเหลือค่าดำรงชีพแก่พนักงาน เปอร์เซ็นต์การขึ้นเงิน อัตราค่าเลี้ยงดูกับปรับปรุงสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล (ฎ. ๔๓๗๑-๔๔๕๑/๒๕๔๔) เป็นการกระทำที่อาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นส่วนรวม หากไม่ดำเนินการโดยมติของที่ประชุมใหญ่จะไม่ผลผูกพันลูกจ้างที่เป็นสมาชิก หากที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานมีมติให้แก้ไขเฉพาะการลดอัตราการขึ้นเงินเดือน และลดอัตราโบนัส จึงไม่ใช่การตัดสินใจที่กระทบถึงส่วนได้เสียของสมาชิก การที่ประธานสหภาพแรงงานไปตกลงกับนายจ้างและออกคำสั่งการณั่วมั่วฉ้อฉลที่พนักงานที่ลาออกตามวันที่กำหนดให้ไม่มีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปีด้วย จึงเป็นการทำโดยไม่มีอำนาจ (ฎ. ๑๖๖๓-๑๖๙๔/๒๕๒๗) ลูกจ้างทุกคนจึงยังคงมีสิทธิได้รับเงินโบนัสตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม (ฎ. ๓๕๕๗-๓๕๘๘/๒๕๖๗) มติของที่ประชุมใหญ่ที่ให้ยื่นข้อเรียกร้องทำหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้จะไม่มีรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้น ก็ยังเป็นมติที่ชอบด้วยกฎหมาย และต้องแยกคำสั่งชี้แจงแสดงเหตุผลของประธานสหภาพแรงงานต่อที่ประชุมใหญ่ กับการขอให้ที่ประชุมลงมติให้ยื่นข้อเรียกร้องว่าเป็นเรื่องเดียวกันหรือไม่ด้วย
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๙๑๔๐-๑๙๑๗๓/๒๕๕๗ จำเลยกับลูกจ้างของจำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า กรณีที่รัฐบาลประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำเลยตกลงปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนตามผลต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมกับค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ต่อมาจำเลยกับสหภาพแรงงานโดยประธานและกรรมการสหภาพแรงงานประชุมและตกลงเป็นหนังสือให้จำเลยแบ่งทยอยปรับขึ้นค่าจ้างเป็น ๓ ช่วง แทนที่จะปรับขึ้นค่าจ้างให้คราวเดียวตามข้อตกลงเดิม ย่อมไม่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานและกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

การประชุมใหญ่

มาตรา ๑๐๓ (๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

- ◆ ข. การฟ้องคดี
- ◆ ๑. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ บัญญัติว่า นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคม นายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ดำเนินคดีแทนก็ได้ กรณีนี้เป็นการฟ้องแทนสมาชิกบางคนหรือบางกลุ่มซึ่งไม่จำเป็นต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๓ (๒) ก่อน
- ◆ ๒. กรณีที่สหภาพแรงงานฟ้องขอให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งสหภาพแรงงานทำไว้กับนายจ้างจึงเป็นการฟ้องในฐานะนิติ บุคคลที่เป็นคู่สัญญาเพื่อบังคับให้เป็นไปตามสัญญาเพื่อประโยชน์ของสมาชิกทั้งหมด มีข้อฟ้องในฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกโดยตรง แม้ว่าผลของการบังคับตามข้อตกลงจะตกแก่ทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกและลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกก็ตาม กรณีนี้จำเป็นต้องได้รับมติของที่ประชุม ใหญ่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๓ (๒) ก่อน โดยต้องมีมติเมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นแล้ว จะให้ความยินยอมล่วงหน้าไม่ได้ การฟ้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งวินิจฉัยข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไปในทางเสื่อมประโยชน์ของ สมาชิกนั้น ถือเป็นจัดการและดำเนินการตามมาตรา ๙๘ (๒) แม้คำฟ้องไม่ได้รับจำนวนสมาชิกไว้ ก็ไม่เป็นฟ้องเคลือบคลุม (ฎ.๑๘๘๙/๒๕๒๓)

การประชุมใหญ่

มาตรา ๑๐๓ (๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

- ◆ ก. คณะกรรมการของสหภาพแรงงาน
- ◆ มาตรา ๑๐๐ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้ คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำหน้าที่ได้ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมาย ได้
- ◆ การจัดระเบียบคณะกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นเพียงวิธีการทางกฎหมายเพื่อให้ปรากฏหลักฐานทางทะเบียน เมื่อที่ประชุมใหญ่ของสหภาพ แรงงานได้ลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และนายจ้างได้ทราบผลการประชุมของคณะกรรมการสหภาพดังกล่าวแล้วว่า ผู้ใดได้รับแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานบ้าง จึงถือได้ว่าคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แล้ว จึงมีอำนาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ (ฎ.๓๗๓๑/๒๕๓๕) และได้ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ ทุกประการ (ฎ.๓๙๘๕-๓๙๘๗/๒๕๒๙) การดำเนินงานของกรรมการต้องเป็นไปตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ด้วย หากข้อบังคับสหภาพแรงงานกำหนดให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจมอบหมายให้ประธานกรรมการร่วมกับกรรมการคนหนึ่งหรือหลายคน กระทำการแทนได้ การดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกจึงต้องมอบหมายให้ประธานกรรมการร่วมกับกรรมการอื่นเป็นผู้ทำการแทน การที่ที่ ประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานมีมติมอบให้ประธานกรรมการเป็นผู้รับมอบอำนาจดำเนินคดีแต่เพียงผู้เดียวจึงเป็นการไม่ชอบ (ฎ.๓๓๒๔/๒๕๒๘)

การประชุมใหญ่

มาตรา ๑๐๓ (๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๑๕๙/๒๕๔๔ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยกำหนดนัดประชุมใหญ่สามัญในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๔๐ เมื่อการประชุมยังไม่เสร็จสิ้นโดยที่ประชุมมีมติให้เลื่อนไปนัดประชุมใหม่ในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ จึงถือได้ว่าในวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ เป็นวันนัดประชุมใหญ่สามัญอีกด้วย การที่คณะกรรมการบริหาร (ชุดเก่า) ได้ลงมติเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ ให้เลื่อนวันนัดประชุมใหญ่สามัญไปเป็นวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ ย่อมไม่มีอำนาจกระทำได้เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงมติของที่ประชุมใหญ่โดยไม่ได้รับความยินยอมจากสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม และต้องถือว่าวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ ยังเป็นวันนัดประชุมใหญ่สามัญเช่นเดิม เมื่อที่ประชุมลงมติไม่ไว้วางใจคณะกรรมการบริหารชุดเดิมและเลือกตั้งกรรมการบริหารชุดใหม่ จึงเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย การที่โจทก์ในฐานะประธานกรรมการบริหารชุดใหม่นำรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ไปยื่นคำขอจดทะเบียนต่อเจ้าเลเยเป็นการดำเนินการโดยเทียบเคียงตามนัยมาตรา ๙๓ วรรคสอง ประกอบกับมาตรา ๑๒๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ จำเลยในฐานะนายทะเบียนตามกฎหมายจะต้องดำเนินการรับจดทะเบียนให้ การที่จำเลยไม่รับจดทะเบียนรายชื่อคณะกรรมการบริหารชุดใหม่ตามคำขอของโจทก์จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- หากข้อบังคับของสหภาพแรงงานมิได้ระบุไว้เป็นอย่างอื่นกรณีจึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๗๗ ว่าการจะทำความตกลงต่าง ๆ ในทางอำนาจกิจการของนิติบุคคลนั้น ให้เป็นไปตามเสียงข้างมากในหมู่ผู้จัดการทั้งหลายด้วยกัน สหภาพแรงงานมีกรรมการทั้งหมด ๑๘ คน กรรมการ ๑๐ คน ซึ่งเป็นเสียงข้างมากจึงมีอำนาจโดยชอบที่จะลงชื่อมอบหมายให้กรรมการคนใดของสหภาพแรงงานดำเนินการฟ้องร้องคดีได้ (ฎ. ๑๘๘๙/๒๕๒๓) และหากข้อบังคับสหภาพแรงงานกำหนดว่าการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานจะต้องมีการประชุมเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ต้องหมายถึงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่จดทะเบียนไว้ หากมีคณะกรรมการที่จดทะเบียนจำนวน ๑๑ คน แต่มีกรรมการเข้าประชุมเพียง ๕ คน จึงไม่ครบองค์ประชุม (ฎ. ๘๓๗๘/๒๕๕๐ และ ฎ. ๓๖๐๗/๒๕๔๕)

การประชุมใหญ่

มาตรา ๑๐๓ (๕) เลิกสหภาพแรงงาน

- มาตรา ๑๑๑ ให้นำมาตรา ๘๒ ถึงมาตรา ๘๕ ซึ่งอยู่ในหมวดว่าด้วยสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม เมื่อถ้ามีข้อบังคับสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใดเมื่อมีกรณีนั้น หรือเมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก หรือเมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก หรือเมื่อล้มละลาย หรือ
- (๑) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (๒) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ
- (๓) เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลานานสองปี
- กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดเนื่องจากสัญญาเช่าโรงงานสุราบางยี่ขันระหว่างนายจ้างกับกรมโรงงานอุตสาหกรรมสิ้นสุดลง เป็นเหตุให้ใบอนุญาตการผลิตและจำหน่ายสุราของนายจ้างสิ้นสุดไปด้วย นายจ้างจึงไม่สามารถประกอบธุรกิจต่อไปได้ ต้องเลิกกิจการและส่งมอบโรงงานคืนแก่กรมโรงงานอุตสาหกรรม (ฎ. ๖๑๕๘-๖๒๒๐/๒๕๔๖)
- กรณีนายจ้างล้มละลายหรือถูกพิทักษ์เด็ดขาด เพราะเจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์จะเข้าบริหารจัดการกิจการของนายจ้างแทน โดยไม่มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกหนี้กับเจ้าหนี้ซึ่งเป็นลูกจ้างต้องสิ้นสุดหรือระงับไปด้วย ทั้งไม่มีบทกฎหมายใดบัญญัติว่าเมื่อศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์ลูกหนี้เด็ดขาดแล้วลูกจ้างของลูกหนี้หมดสิทธิที่จะทำงานให้ลูกหนี้ต่อไป (ฎ. ๕๕๓๓/๒๕๕๒)

การประชุมใหญ่

มาตรา ๑๐๓ (๕) เลิกสหภาพแรงงาน



Amalgamation และแบบ consolidation

นายจ้างควบกิจการกับนิติบุคคลอื่นแล้วนายจ้างกับนิติบุคคลที่ควบกิจการกันนั้นต้องสิ้นสุดลง แต่ก่อให้เกิดนิติบุคคลใหม่ขึ้นมาดำเนินการแทนและต้องรับโอนไปทั้งสิทธิและหน้าที่ทุกประการ อันเกี่ยวกับลูกจ้างของนายจ้างเดิมตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๓ และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๓๗ วรรคแรก โดยอัตโนมัติ (ฎ.๗๒๔๒-๗๒๕๔/๒๕๔๕) นายจ้างเดิมต้องสิ้นสภาพไปสหภาพแรงงานก็ต้องสิ้นสภาพไปด้วย ลูกจ้างของนายจ้างเดิมต้องจดทะเบียนสหภาพแรงงานใหม่กับนายจ้างใหม่ต่อไป



This Photo

CC BY-SA

Acquisition

กรณีที่นิติบุคคลเข้าซื้อหุ้นหรือสินทรัพย์ของนิติบุคคลอื่น ไม่ทำให้ทั้งนิติบุคคลที่ซื้อและนิติบุคคลที่ขายต้องสิ้นสภาพไป เพียงแต่นิติบุคคลที่ซื้อจะอยู่ในสภาพที่เป็นเสมือนบริษัทแม่และนิติบุคคลที่ขายเป็นเสมือนบริษัทลูก สหภาพแรงงานเดิมของนิติบุคคลที่สื่อนั้นก็โอนสภาพไป เพราะนายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลก็ยังทรงอยู่ไม่ได้สิ้นสภาพไปแต่อย่างใด เว้นแต่กรณีที่นิติบุคคลที่หนึ่งซื้อสินทรัพย์ของนิติบุคคลที่สอง แล้วเป็นผลให้นิติบุคคลที่สองไม่มีสินทรัพย์ใดให้ต้องดำเนินการต่อไปแล้ว นิติบุคคลที่หนึ่งรับโอนลูกจ้างของนิติบุคคลที่สองมาทั้งหมด ดังนั้น สหภาพแรงงานของนิติบุคคลที่สองจะสิ้นสภาพไปโดยปริยาย



This Photo

CC BY

Merger

กรณีที่สองนิติบุคคลขึ้นไปควบรวมเข้าด้วยกันแล้วเป็นผลให้นิติบุคคลหนึ่งหรือหลายนิติบุคคลสิ้นสภาพไปเหลือเพียงนิติบุคคลเดียวโดยไม่ได้มีนิติบุคคลหรือบริษัทใหม่เกิดขึ้น สหภาพแรงงานของนิติบุคคลเดิมที่ยังคงอยู่ก็ยังคงอยู่ต่อไป แต่สหภาพแรงงานของนิติบุคคลที่ถูกควบกิจการแล้วต้องสิ้นสภาพการเป็นนิติบุคคลไปก็ต้องสิ้นสภาพไปด้วยเช่นกัน

ความคุ้มครองตามกฎหมาย

- ◆ มาตรา ๙๙ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง
- ◆ (๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ
- ◆ (๒) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน
- ◆ (๓) ขี้แฉหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- ◆ (๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน
- ◆ ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพ และชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

ความคุ้มครองตามกฎหมาย

- ◆ (๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ จะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น ซึ่งหากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนเจรจาแล้วไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๙๙ ได้ แต่ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือเวียนแจ้งให้ลูกจ้างของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สหภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้นโดยการกระทำของตนเองจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างของนายจ้างงดใช้หรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้างอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หากกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานออกหนังสือดังกล่าวถือว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย (ฎ.๓๑๒๗/๒๕๒๕)
- ◆ (๒) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน ต้องเป็นการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย ส่วนการหยุดงานนั้นมีบัญญัติ มาตรา ๙๙ อนุญาตให้สหภาพแรงงานชักชวนสนับสนุนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพเข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นภายหลังได้อีก จึงไม่จำเป็นต้องเข้าสมทบหยุดงานพร้อมกันตั้งแต่เริ่มต้นก็ได้ สมาชิกสหภาพแรงงานที่เข้าร่วมหยุดงานภายหลังที่สหภาพแรงงานได้นัดหยุดงานไปก่อนแล้ว จึงทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย มิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุสมควร (ฎ.๒๕๙๓/๒๕๓๒) หากเป็นการนัดหยุดงานที่สหภาพแรงงานกระทำไปโดยไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างก่อน จึงไม่ใช่กรณีพนักงานซึ่งเป็นลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างจึงต้องห้ามมิให้พนักงานนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง (๑) การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ มีโทษตามมาตรา ๑๓๙ เมื่อการนัดหยุดงานต้องห้ามตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง (๑) และมีโทษตามมาตรา ๑๓๙ สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ชักชวนให้พนักงานนัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานนัดหยุดงานจึงไม่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งตามมาตรา ๙๙ (๒) (ฎ.๒๔๐๕ - ๒๔๐๗/๒๕๕๙)

ความคุ้มครองตามกฎหมาย

กรณีผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้ผู้คัดค้านที่ ๓ ถึงที่ ๕ และที่ ๑๐ จะมีสิทธิเรียกร้องให้ผู้ร้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แต่ก็หาได้หมายความว่าผู้คัดค้านที่ ๓ ถึงที่ ๕ และที่ ๑๐ กับพวกจะมีสิทธิเรียกร้องด้วยวิธีรวมตัวกันชุมนุมประท้วง โดยเดินถือป้ายที่เขียนข้อความไม่สุภาพไปตามสถานที่ต่าง ๆ ในบริเวณโรงแรมผู้ร้องและโรงแรมอื่นในเครือ นำรถบรรทุกส่งพนักงานมาจอดปิดกั้นถนน ใช้เครื่องขยายเสียงกล่าวปราศรัยในลักษณะปลุกระดมและข่มขู่ว่าจะตัดน้ำตัดไฟหากไม่ได้สิ่งที่ต้องการ รวมทั้งมีการกางเต็นท์กลางถนนทำเป็นสถานที่ปรุงอาหารให้ผู้ร่วมชุมนุมรับประทาน ตบมือเสียงดังแสดงความพอใจต่อคำปราศรัยของฝ่ายผู้คัดค้าน มีลักษณะชักชวนให้ลูกจ้างออกมาชุมนุมประท้วงอันเป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะกดดันผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างไม่ การกระทำในลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวจึงมิใช่การเข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างหรือนัดหยุดงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงาน หรือเป็นการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน ผู้คัดค้านดังกล่าวจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๙๙ (ฎ.๙๒๐๔ - ๙๒๐๗/๒๕๕๙)

ความคุ้มครองตามกฎหมาย

- ◆ (๓) ซีแจ้งหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน จะต้องเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หากยุยงปลุกปั่นพนักงานอื่นให้เกิดความกระด้างกระเดื่อง ไม่ถือเป็นการแสดงความคิดเห็นโดยสุจริต (ฎ.๒๒๒๖/๒๕๓๖)
- ◆ การเผยแพร่เอกสารและนัดชุมนุมเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวย่อมเป็นสิทธิขั้นมูลฐาน แต่การที่สหภาพแรงงานจะกระทำกิจกรรมสองประการนั้นในสถานที่ประกอบกิจการหรือบริเวณสถานประกอบการของนายจ้าง เมื่อไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ นายจ้างผู้เป็นเจ้าของอาคารสถานที่ประกอบกิจการย่อมสามารถออกคำสั่งให้ส่งข้อความในเอกสารหรือแจ้งเรื่องลักษณะให้นายจ้างพิจารณาอนุญาตก่อนได้ เพราะเป็นวิธีการที่ดีเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างให้ดียิ่งขึ้น คำสั่งของนายจ้างจึงเป็นคำสั่งที่ชอบไม่เป็นการขัดขวางการดำเนินการหรือแทรกในกิจการของสหภาพแรงงาน (ฎ.๖๐๕/๒๕๒๙)
- ◆ กรณีที่ลูกจ้างแถลงข่าวกล่าวหาว่านายจ้างหลอกลวงประชาชนโดยมิได้เป็นความจริง ลูกจ้างไม่ว่าในฐานะใดก็จะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำนั้น จะอ้างว่าได้กระทำในฐานะของสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานเพื่อให้พ้นความรับผิดชอบได้หรือไม่ และไม่มีบทกฎหมายใดที่ลูกจ้างจะยกขึ้นอ้างให้พ้นผิด นอกจากนั้นหากขณะแถลงข่าวลูกจ้างยังมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่จะต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง ไม่อาจอ้างได้ว่าลูกจ้างไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบของนายจ้าง (ฎ.๓๓๐๔/๒๕๓๓)

ความคุ้มครองตามกฎหมาย

- ◆ (๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ คำว่า "การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน แสดงว่าการนัดหยุดงานเป็นวิธีการของฝ่ายลูกจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างให้ยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาต่อรองโดยวิธีการร่วมกันไม่ทำงานให้แก่ฝ่ายนายจ้างพร้อมกันเท่านั้น แต่การกระทำอย่างอื่น เช่น การปิดกั้นหรือการชุมนุมโดยละเมิดสิทธิของผู้อื่นนั้นย่อมมิใช่การนัดหยุดงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงานแต่อย่างใด และเมื่อมิใช่การนัดหยุดงานและไม่มีความหมายระบุให้กระทำได้โดยไม่ต้องรับผิด ดังเช่นที่ระบุไว้ในมาตรา ๙๙ แล้ว ผู้กระทำย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย (ฎ.๘๙๘๖ - ๘๙๙๗/๒๕๖๑)
- ◆ หากเป็นการนัดหยุดงานและชุมนุมกันโดยกินอยู่หลับนอน ก่อกองไฟทำครัวในบริเวณที่นายจ้างจะต้องใช้ทำงานอันเป็นที่เก็บวัสดุไวไฟ แล้วนายจ้างขอร้องขอให้ไปชุมนุมที่อื่นซึ่งมิได้เป็นบริเวณนอกโรงงานก็ไม่ไป แม้จะมีคำชี้แจงของกระทรวงมหาดไทยว่าการปิดงานหรือนัดหยุดงานจะต้องดำเนินอยู่ในสถานที่ตั้งของสถานประกอบการ ก็เป็นเพียงแนวปฏิบัติเพื่อให้ไปพ้นจากความเสี่ยงไม่สงบในสถานที่สาธารณะเท่านั้น จึงเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายอันเป็นการละเมิดต่อนายจ้าง (ฎ.๒๗๙๐/๒๕๒๕)
- ◆ การที่ลูกจ้างมีการใช้กำลังฝ่าฝืนดังดันเข้าไปในพื้นที่ชุมนุมโดยไม่ฟังการห้ามปรามของพนักงานรักษาความปลอดภัยของนายจ้าง มีการนำเต็นท์ขนาดใหญ่ เครื่องขยายเสียงและสุขาเคลื่อนที่เข้าไปติดตั้ง นำรถยนต์และรถจักรยานยนต์เข้าไปจอด ใช้เครื่องขยายเสียงปราศรัยส่งเสียงรบกวนการทำงานของพนักงานอื่นที่ไม่ได้หยุดงานต่อเนื่องเป็นเวลาหลายวัน ถือว่าเป็นการร่วมกันชุมนุมโดยไม่ชอบด้วยมาตรา ๙๙ (๔) จึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายดังกล่าว (ฎ.๘๙๘๖ - ๘๙๙๗/๒๕๖๑)

ความคุ้มครองตามกฎหมาย

- ◆ หากเป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว ไม่เป็นข้อยกเว้นความผิดตามมาตรา ๓๑๖ เพราะสภาพปกติของการนัดหยุดงานได้แก่การที่ลูกจ้างหยุดการกระทำใดอันลูกจ้างมีหน้าที่ต้องกระทำอยู่ตามปกติ ผลที่เกิดขึ้นจากการหยุดผลิตหรือหยุดการขนส่งย่อมถือเป็นผลธรรมดาหรือธรรมชาติของการหยุดงาน แต่หากลูกจ้างไม่เพียงแต่หยุดงาน แต่กลับปิดกั้นประตูทางเข้าออกสถานประกอบการ กิจการของนายจ้าง จนเป็นเหตุให้นายจ้างไม่อาจปฏิบัติตามสัญญา กับคู่สัญญาได้ และต้องรับผิดชอบในความเสียหายต่อคู่สัญญา ย่อมถือได้ว่าผลที่เกิดขึ้นมิใช่ผลธรรมดาของการนัดหยุดงาน แต่เป็นเรื่องที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ (๒) (ฎ.๑๐๑๘/๒๕๒๕)
- ◆ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘๗/๒๕๓๖ จำเลยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทยเข้าไปมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำและสั่งการในการนัดหยุดงานของลูกจ้างประมาณ ๓๐๐ คน การนัดหยุดงานดังกล่าวมิได้เป็นไปตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เพื่อตบยวบยาบบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่อปรากฏว่า มีการปะทะและทำร้ายซึ่งกันและกันระหว่างลูกจ้างที่นัดหยุดงานและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานมีการปิดประตูทางเข้าออกโรงงานเพื่อมิให้ลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ประสงค์จะเข้าทำงานเข้าออกได้ มีการขว้างปาวัตถุอันตรายเข้าไปในโรงงาน เหตุเกิดริมถนนสาธารณะ การกระทำของจำเลยจึงเป็นความผิดฐานก่อให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมือง

การลาดำเนินงานสหภาพแรงงาน

- ◆ มาตรา ๑๐๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามีและให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน
- ◆ มาตรา ๑๐๒ อยู่ในหมวด ๗ ว่าด้วยสหภาพแรงงาน มีความตอนต้นให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ฉะนั้น ข้อความในตอนต่อมาที่ว่า มีสิทธิไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ จึงต้องหมายถึงการไปร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นเท่านั้น ไม่หมายถึงการประชุมในเรื่องใด ๆ โดยไม่มีขอบเขตจำกัด มิฉะนั้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานก็จะอ้างสิทธิไปร่วมประชุมในเรื่องที่ทางราชการกำหนดได้ทุกเรื่อง (ฎ.๑๖๑๔/๒๕๒๗)
- ◆ ส่วนคำว่า กิจการสหภาพแรงงาน มีความหมาย คือไปในฐานะผู้แทน ลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ไม่ได้มีความหมายรวมถึงกิจกรรมที่สหภาพแรงงานกระทำต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิก ตลอดจนลูกจ้างของนายจ้างอื่นที่มีกิจการประเภทเดียวกันด้วย จึงหมายความว่าเพียงสหภาพแรงงานที่ผู้เข้าร่วมเป็นกรรมการอยู่เท่านั้น มิใช่หมายถึงการร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานอื่นที่มีกิจการประเภทเดียวกัน สำหรับการสอบสวนวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัย ซึ่งมีไว้เป็นการประชุมตามที่ทางราชการกำหนดตามมาตรา ๑๐๒ ผู้แทนโจทก์ที่เข้าสังเกตการณ์ก็ไม่มีสิทธิลาโดยไม่ถือเป็นวันลาเช่นกัน (ฎ.๑๖๗๗-๑๖๗๘/๒๕๒๖)

การลาดำเนินงานสหภาพแรงงาน

- ❖ สิทธิในการลาที่ถือว่าเป็นวันทำงานตามมาตรา ๖๑ ต้องเป็นการลาในฐานะผู้แทนลูกจ้างไปดำเนินการของสหภาพแรงงานในการเจรจา โกลเกสซี่ และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือลาไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดเท่านั้น ทั้งนี้ลูกจ้างยังต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบการลาของนายจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย ทั้งต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าโดยแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้นายจ้างทราบว่าเป็นการลาไปตามกฎหมายจริง หากไม่ได้รับอนุมัติให้ลาแล้วยังมีเงินไป เช่น การไปสมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และมีพฤติกรรมการใช้เวลาไปทำกิจกรรมหลายประเภท (ฎ.๕๒๐๘/๒๕๓๗)
- ❖ หากระเบียบการลากำหนดไว้ว่าการลาหยุดงานทุกครั้งต้องยื่นใบลาและแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาและได้รับอนุมัติเสียก่อนเว้นแต่กรณีป่วยกะทันหันหรือมีเหตุฉุกเฉิน การลากิจโดยไม่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก็ถือว่าขาดงาน หากลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานไปร่วมประชุมจัดงานวันแรงงานแห่งชาติ ไม่เป็นกรณีมีความจำเป็นโดยฉุกเฉินหรือเร่งด่วนแต่อย่างใด ลูกจ้างสามารถทราบล่วงหน้ามาก่อนและมีโอกาสที่จะปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๒ และระเบียบของนายจ้างได้ การที่ลูกจ้างขาดงานไป ๔ วัน โดยมีได้ยื่นใบลาตามระเบียบและไม่แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร (ฎ.๒๒๓๕/๒๕๒๕)
- ❖ การที่ลูกจ้างขอลาไปตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๓๘ รวม ๒๗ วัน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแจ้งว่ามีการประชุมเป็นครั้งคราว ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ลูกจ้างอาจเลือกไปร่วมหรือไม่ก็ได้ การที่ลูกจ้างลาไปในลักษณะเช่นนี้ย่อมทำให้กิจการของนายจ้างชะงักงันได้ นายจ้างมีสิทธิไม่อนุมัติ เมื่อไม่ได้รับอนุญาตไปแล้วลูกจ้างลาแล้วหยุดงานไปจึงถือว่าเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างและละทิ้งหน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับ (ฎ.๔๗๐๐/๒๕๓๙)

การลาดำเนินงานสหภาพแรงงาน

- ❖ สิทธิไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ต้องหมายถึงการไปร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้น และต้องเป็นสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างสังกัดอยู่เท่านั้น ไม่หมายถึงการประชุมในเรื่องใด ๆ โดยไม่มีขอบเขตจำกัด แม้แต่การไปทำหน้าที่อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างนั้นสังกัดอยู่ก็ไม่ถือเป็นการลาตามมาตรา ๖๑ เช่น ส. ไปร่วมประชุมในฐานะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับกรณีลูกจ้างของบริษัท ๖. ยื่นคำร้องกล่าวหาว่าถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมซึ่งไม่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ ส.สังกัดอยู่ ถือได้ว่าเป็นการดำเนินการเป็นส่วนตัว หาใช่เป็นการร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดไม่ จึงไม่ก่อให้เกิด ส. เกิดสิทธิลาไปร่วมประชุมตามนัยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๒ (ฎ.๕๒๙๗/๒๕๓๙)
- ❖ หากข้อบังคับเกี่ยวกับการลาของนายจ้างระบุว่า "ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปเพื่อดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา... และมีสิทธิลา เพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้าง ดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามีและให้ถือว่าวันลาของ ลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน" มีความหมายว่า ลูกจ้าง ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ โดยลูกจ้างเพียงแต่แจ้งพร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุการลา และไม่ต้องให้นายจ้างอนุมัติก่อน กรรมการลูกจ้างและเป็นเหรัญญิกของสหภาพแรงงานที่ได้รับเชิญในตำแหน่งเหรัญญิกของสหภาพแรงงานให้ไปประชุมของส่วนราชการ และสหภาพแรงงานได้แจ้งการลาให้นายจ้างทราบแล้ว แม้มิได้อนุมัติก่อนก็ถือว่าได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างและชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๒ แล้ว (ฎ.๑๒๓๑/๒๕๓๕)



พบกันใหม่ต่อไป
๗๗<