



กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กรรมการลูกจ้าง

อิสรา วรรณสวาท

เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



แนวคิด

- แนวคิดของการมีกรรมการลูกจ้างเริ่มก่อตัวในยุโรปในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในประเทศเยอรมนีและอังกฤษ นักคิดสายสังคมนิยมและนักปฏิรูปกฎหมายมองว่า ถ้าเพียงสหภาพแรงงาน (Trade Union) ที่ต่อสู้เรื่องค่าจ้างภายนอกนั้นไม่เพียงพอ แต่ควรมีองค์กรภายในสถานประกอบการเพื่อให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานประจำวันเป็นการเรียกร้องและดูแลสิทธิของลูกจ้างจากภายใน ก้าวสำคัญที่สุดเกิดขึ้นในประเทศเยอรมนีหลังสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ ๑ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาโรงงาน ค.ศ. ๑๙๒๐ (Works Councils Act of ๑๙๒๐) ซึ่งถือเป็นต้นแบบของการมีกรรมการลูกจ้างขึ้นในโลก กฎหมายฉบับนี้เปลี่ยนสถานะของลูกจ้างจากผู้รับคำสั่งเพียงอย่างเดียว ให้กลายเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจหรือหุ้นส่วนทางสังคม เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนนายจ้างในการบริหารงานให้ได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดซึ่งจะเป็นการรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างที่มีต่อนายจ้างด้วย โดยนายจ้างจะต้องรักษาความโปร่งใสในการบริหารงานด้วยการรายงานสถานการณ์ธุรกิจให้กรรมการลูกจ้างทราบอย่างสม่ำเสมอและหารือกับคณะกรรมการก่อนจะมีการตัดสินใจสำคัญที่กระทบต่อคนหมู่มาก เช่น การเลิกจ้างจำนวนมาก หรือการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน เป็นการสร้างแนวคิดของหุ้นส่วนด้านแรงงานที่มีสิทธิได้รับข้อมูลและร่วมตัดสินใจ (Codetermination) เพื่อลดความขัดแย้งทางชนชั้น ตามแนววิถีทางกฎหมายฉบับนี้ได้สร้างการบริหารจัดการแรงงานออกเป็นสองส่วนคือ สหภาพแรงงานทำหน้าที่เจรจาต่อรองค่าจ้างและสวัสดิการในระดับมหภาค (Collective Bargaining) และสภาโรงงาน (Works Council) ทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยและข้อพิพาทภายในโรงงานนั้น ๆ โดยเฉพาะในขณะที่ประเทศเยอรมนีเน้นการร่วมตัดสินใจ (Co-determination) โดยแยกบทบาทให้สหภาพแรงงานดูแลเรื่องค่าจ้างและสภาพการจ้างผ่านการเจรจาต่อรองร่วม ส่วนคณะกรรมการลูกจ้างดูแลเรื่องสวัสดิการและกฎระเบียบในโรงงาน ประเทศอังกฤษได้พัฒนาแนวคิดของกรรมการลูกจ้างโดยเน้นการจัดการตนเอง (Self-management) ภายใต้หลักการประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (Industrial Democracy) กรรมการลูกจ้างจึงต้องเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นเพียงผู้รับจ้าง มาเป็นผู้ควบคุมการผลิต โดยเน้นการบริการสังคม (Social Service) มากกว่าการแสวงหากำไรให้ผู้ถือหุ้นเท่านั้น แนวคิดนี้แม้ต่อมาจะเสื่อมความนิยมลงแต่ถือได้ว่าเป็นรากฐานของแนวคิดรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ในอังกฤษต่อมา

ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงาน (Workforce agreement)

ความสำคัญของ work council ในระดับสากลนอกจากจะทำหน้าที่ร่วมบริหารจัดการแล้ว ยังสามารถทำข้อตกลงการทำงานกับฝ่ายนายจ้างในลักษณะเดียวกันกับที่สหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective agreement) คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเป็นตัวแทนลูกจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานในลักษณะเดียวกันเรียกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงาน (workforce agreement) ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะครอบคลุมกว้างขวางมากกว่าโดยเน้นไปที่ค่าตอบแทน เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ โบนัส ไปจนถึงขั้นตอนการลงโทษทางวินัยและการระงับข้อพิพาทแรงงาน มักเป็นการต่อรองเพื่อยกระดับสิทธิให้สูงกว่ากฎหมายขั้นต่ำ แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานจะเป็นระดับสวัสดิการภายในและการปรับเปลี่ยนความเหมาะสมของการทำงานเป็นหลัก เช่น การจัดเวรยาม การจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างทำกับสหภาพแรงงานจะมีศักดิ์ศรีทางกฎหมายสูงกว่า หากมีการทำ Collective Agreement ไว้แล้ว มักจะไม่อนุญาต ให้ทำ Workforce Agreement ในเรื่องเดียวกันที่ให้สิทธิน้อยกว่าเพราะ Collective Agreement ได้มาจากการเจรจาต่อรอง (Bargaining) ซึ่งหากตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานอาจใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ เช่น การนัดหยุดงาน (Strike) ในขณะที่ Workforce Agreement มักถูกใช้เป็นทางเลือกสำรองสำหรับสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างสามารถบริหารจัดการความยืดหยุ่นบางอย่างได้ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะ Workforce Agreement ได้มาจากการปรึกษาหารือ (Consultation) และการลงคะแนนเสียง (Ballot) โดยทั่วไปจะไม่มียกเว้นในการนัดหยุดงานมาเกี่ยวข้องในกระบวนการนี้

คดีตัวอย่าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๓๖ - ๓๐๓๘/๒๕๕๐ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ ให้อำนาจการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกระทำโดยนายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๒๕ วรรคสามแต่เพียงประการเดียวไม่ แต่กฎหมายยังได้บัญญัติถึงกระบวนการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ในมาตรา ๒๓ (๕) อีกทางหนึ่งโดยบัญญัติให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง ดังนั้น หากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ปรับปรุงสภาพการจ้างโดยกระทำการด้วยการปรึกษาร่วมกันโดยชอบ คือมีการพิจารณาโดยถูกต้องตามขั้นตอนและมีเหตุผลเพียงพอ อีกทั้งไม่เป็นการกลั่นแกล้งบุคคลหนึ่งบุคคลใดแล้ว การปรับปรุงสภาพการจ้างตามกระบวนการนี้ย่อมมีผลใช้บังคับแก่ลูกจ้างทุกคนในรัฐวิสาหกิจรวมถึงฝ่ายบริหารด้วย เมื่อไม่ปรากฏว่าการแก้ไขข้อบังคับการเคหะแห่งชาติ ฉบับที่ ๗๔ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร เป็นการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามพ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาตรา ๑๓ (๒) ที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีก่อนตามมาตรา ๑๓ วรรคท้าย ดังนั้นการแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวเมื่อคณะกรรมการการเคหะแห่งชาติได้ให้ความเห็นชอบแล้ว การปรับปรุงสภาพการจ้างดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับการเคหะแห่งชาติ ฉบับที่ ๗๔ ที่แก้ไขใหม่นี้ จึงมีผลใช้บังคับแก่พนักงานของจำเลยทุกคนรวมทั้งจำเลยด้วย

คณะกรรมการลูกจ้าง

แต่งตั้ง ตามมาตรา ๔๕

- ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน
- ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

เลือกตั้ง ตามมาตรา ๔๖

- ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๘ กำหนดให้ในสถานประกอบการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้คณะหนึ่ง
- เว้นแต่สถานประกอบการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบการเช่นว่านั้น อาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้
- จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการหรือในหน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัดให้กำหนดและถือเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๖

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นได้ ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้าง ประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา ๑๕ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

คณะกรรมการลูกจ้างจะทำหน้าที่แทนลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๐ ซึ่งการมีคณะกรรมการลูกจ้างจะเป็นข้อบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง ตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง ที่กำหนดให้ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน เพราะให้ความสำคัญแก่องค์กรลูกจ้างในระดับมหาคคือสหภาพแรงงานในการตัดสินใจร่วมกันโดยเฉพาะการแจ้งข้อเรียกร้องซึ่งเป็นการมีความสำคัญแก่กระบวนการแรงงาน

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๗๘/๒๕๕๐ การตั้งกรรมการลูกจ้างนั้น อาจตั้งจากลูกจ้างของสถานประกอบกิจการนั้นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ได้ ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการ กิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้ ซึ่งการแต่งตั้งกรรมการ ลูกจ้างทั้งคณะก็ได้หมายความว่า จะต้องตั้งกรรมการลูกจ้างจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทั้งคณะ ซึ่งอาจตั้งจากลูกจ้างที่เป็นสมาชิกและ ไม่ได้เป็นสมาชิกเป็นคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้ จำเลยมีลูกจ้างรวมประมาณ ๑,๓๐๐ คน และมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. ทั้งหมด ๘๑๑ คน เกิน กว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างของจำเลย จึงสามารถตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ ดังนั้น เมื่อโจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยแม้จะไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงาน พ. ก็ตาม สหภาพแรงงาน พ. ก็สามารถตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของจำเลยได้ ไม่เป็นการต้องห้ามตามกฎหมาย ตาม ข้อบังคับสหภาพแรงงาน พ. กำหนดว่าการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน พ. จะต้องมีการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการที่จดทะเบียนไว้ สหภาพแรงงาน พ. มีคณะกรรมการที่จดทะเบียนไว้จำนวน ๑๑ คน เมื่อ ข้อเท็จจริงปรากฏว่า การประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน พ. เพื่อแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างมีการประชุมสหภาพแรงงาน พ. เข้าร่วมประชุม ๕ คน จึงไม่ครบองค์ประชุม โจทก์จึงเป็นกรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๕๒ การเลิกจ้างโจทก์เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

การแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง ในกรณีที่มิใช่ข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ครบจำนวนที่ได้รับไว้ในมาตรา ๔๕ วรรคสอง หรือไม่ ต้องนำมามาตรา ๑๕ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้โดยอนุโลม กล่าวคือ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือ สหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ รับคำร้องดังกล่าวแล้ว จะดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนดังกล่าวจริงหรือไม่ ถ้ามี จำนวนเช่นนั้นจริงพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน แจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๓๑/๒๕๓๕ การจดทะเบียนคณะกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นเพียงวิธีการทางกฎหมายเพื่อให้ปรากฏหลักฐานทาง ทะเบียน เมื่อที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานได้ลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และนายจ้างได้ทราบผลการประชุมของคณะกรรมการสหภาพ ดังกล่าวแล้วว่า ผู้ใดได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานบ้าง จึงถือได้ว่าคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสหภาพ แรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ แล้วจึงมีอำนาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ จำเลยไม่อาจลงโทษโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดย ไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

สัดส่วนคณะกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๓๕๕/๒๕๕๘ มาตรา ๔๕ วรรคสอง บัญญัติถึงสัดส่วนกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งให้มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ๑ คน ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเกิน ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ดังนั้นสัดส่วนของคณะกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนเพียงใดต้องพิจารณาคุณสมบัติของสหภาพแรงงานแต่ละรายไป ไม่อาจนำจำนวนสมาชิกของหลายสหภาพแรงงานมารวมคำนวณสัดส่วนของกรรมการลูกจ้าง จำเลยมีลูกจ้างประมาณ ๑,๕๐๐ คน โจทก์เป็นประธานสหภาพแรงงานมาลาพลาสซึ่งมีสมาชิกประมาณ ๒๔ คน อันเป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกไม่ถึง ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานมาลาพลาสจึงนำจำนวนสมาชิกของตนไปรวมกับจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นเพื่อให้มีจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานเกิน ๑ ใน ๕ แล้วแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างให้มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมาลาพลาส ๑ คน ไม่ได้

จำเลยใช้สิทธิตรวจสอบจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๔๕ วรรคสาม ที่บัญญัติให้นำมาตรา ๑๕ วรรคสามและวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลมได้รับคำตอบจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการว่าการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างของสหภาพแรงงานทั้ง ๔ สหภาพแรงงาน ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ประกอบกับที่ประชุมสหภาพแรงงานทั้ง ๔ สหภาพแรงงาน มีมติแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามลำดับของกรรมการสหภาพแรงงานที่ถูกลูกจ้างเกลียดชังมากที่สุด เป็นการลงมติโดยไม่สุจริต ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย โจทก์จึงไม่เป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานโดยชอบ จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อน

จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้จังหวัดละหนึ่งคณะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๖๖/๒๕๓๕ ประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๘ ข้อ ๑ กำหนดว่า "ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านี้อาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้ จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือในหน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัด ให้กำหนดโดยถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๔๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘" ฉะนั้นแม้สหภาพแรงงานจะได้ตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน ๒๑ คน สำหรับโรงงานของจำเลยที่จังหวัดชลบุรีแล้ว ทางสหภาพย่อมมีสิทธิที่จะตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน ๑๓ คนสำหรับโรงงานของจำเลยที่จังหวัดนครราชสีมาได้อีก โจทก์จึงเป็นกรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายตามการแต่งตั้งในครั้งหลังนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๕๐/๒๕๒๕ คำว่า 'สถานประกอบกิจการ' ตามมาตรา ๔๕ หมายความว่าถึงสถานประกอบกิจการทั้งหมดที่เป็นของนายจ้างคนเดียวกัน มิได้หมายความว่าถึงแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละโรงงานที่แยกออกไป ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งจึงมีคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงคณะเดียวทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่นลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านี้อาจตกลงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะก็ได้ แต่การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง และจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างแต่ละจังหวัด จะต้องถือเขตพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ในแต่ละจังหวัดที่หน่วยงานหรือสาขาซึ่งลูกจ้างประจำทำงานอยู่เป็นเกณฑ์ เขตบารุงทางขอนแก่นของการรถไฟแห่งประเทศไทยมีเขตพื้นที่คลุมหลายจังหวัด จึงมิใช่หน่วยงานหรือสาขา (ในจังหวัดอื่น) ตามความหมายของประกาศกรมแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๘ ข้อ ๑ นายจ้างตกลงให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างโดยถือเขตพื้นที่แต่ละจังหวัดเป็นเกณฑ์ โจทก์กับพวกจัดการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างผิดไปจากข้อตกลงและมีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างจำนวนเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการที่ได้รับเลือกจึงเป็นคณะกรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีสิทธิขอให้นายจ้างจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง

ต้องตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยสุจริต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๒/๒๕๕๑ สหภาพแรงงาน อ. จัดประชุมแต่งตั้งโจทก์และ ย. เป็นกรรมการลูกจ้าง โดยขณะที่จัดให้มีการประชุมนั้น ธ. ในฐานะประธานสหภาพแรงงานดังกล่าวทราบอยู่แล้วว่าโจทก์และ ย. มีเหตุทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงานและในเวลาดำเนินงาน โจทก์ถูกพักงานระหว่างสอบสวน แต่สหภาพแรงงานยังแต่งตั้งโจทก์และ ย. เป็นกรรมการลูกจ้าง ทั้งที่ย่อมคาดหมายได้ว่าโจทก์กับ ย. จะถูกจำเลยเลิกจ้าง การประชุมของสหภาพแรงงานดังกล่าวจัดให้มีขึ้นเมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ เวลาประมาณเที่ยงคืน ที่หน้าบ้านพักของ ธ. ไม่จัดให้เป็นกิจจะลักษณะ พฤติการณ์ทั้งหลายส่อให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยบัพผิวนิติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรม ขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย โจทก์อาศัยเหตุดังกล่าวเป็นมูลฟ้องร้องจำเลย จึงเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นการวินิจฉัยไปถึงอำนาจฟ้องของโจทก์อันเป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้จำเลยจะไม่ได้ให้การต่อสู้ไต่สวนกลางก็มีอำนาจยกขึ้นวินิจฉัยและพิพากษาคดีได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา ๑๔๒ (๕) ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.๒๕๒๒ มาตรา ๓๑

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๔๕๐/๒๕๔๕ มาตรา ๔๕ บัญญัติให้มีคณะกรรมการลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเข้าร่วมประชุมกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างและหาทางปรองดอง รวมทั้งระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการตามมาตรา ๕๐ โจทก์ตกลงทำงานให้บริษัทจำเลยที่ ๑ เพื่อรับค่าจ้างอันมีฐานะเป็นลูกจ้างของจำเลยที่ ๑ แต่ในขณะเดียวกันโจทก์ก็เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยที่ ๑ อันมีฐานะเป็นนายจ้างด้วยตามมาตรา ๕ ซึ่งฐานะนายจ้างและลูกจ้างนั้นจะมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน การที่สหภาพแรงงานพนักงานที่พิไรมิมีมติแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๕๐ เป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๕๒ ของบทกฎหมายดังกล่าว

จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๔๖ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้

- (๑) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน
- (๒) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน
- (๓) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน
- (๔) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน
- (๕) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน
- (๖) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน
- (๗) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๐๘/๒๕๖๒ คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งมิได้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งตามที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนดไว้ในประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ แต่กรณีนี้มีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างเจ็ดคนครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดในสถานประกอบกิจการแห่งนี้ หากจัดให้มีการลงคะแนนเสียง ผลที่ได้รับก็จะไม่เปลี่ยนแปลงเป็นอันไปได้ การที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งมิได้ให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างไปทีเดียว จึงเป็นการดำเนินการไปประกาศกรมแรงงานฯ ให้มีผลใช้ได้อย่างจริงจังในทางปฏิบัติ

จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๒๒/๒๕๒๔ สหภาพแรงงานโรงงานกระดาษบางปะอิน ได้ยื่นคำขอจดทะเบียนกรรมการต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงานเมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ และนายทะเบียนรับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานโรงงานกระดาษบางปะอินเมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๓ ดังนี้ แม้ว่าสหภาพแรงงานโรงงานกระดาษบางปะอินจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างไว้ ๑ ชุด จำนวน ๑๑ คน ก่อนจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน และไม่มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างก็ตาม แต่ภายหลังจดทะเบียนแล้ว สหภาพแรงงานโรงงานกระดาษบางปะอินได้มีคำสั่งใหม่แต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดเดียวกันซ้ำอีก เนื่องจากทั้งสองสหภาพต่างก็แต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเต็มตามจำนวน คือสหภาพละ ๑๑ คน เพื่อให้จำเลยรับรอง แต่โรงงานกระดาษบางปะอินเป็นสถานประกอบกิจการถือได้ว่าเป็นสถานประกอบกิจการเดียวมีลูกจ้าง ๕๗๔ คน แต่คณะกรรมการลูกจ้างที่ถูกแต่งตั้งรวม ๒๒ คน เกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๖ (๔) จำเลยจึงขอที่จะปฏิเสธไม่รับรองคณะกรรมการลูกจ้างและไม่จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างได้

กรรมการลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันที่ที่มีการแต่งตั้ง แม้ว่าจะมีการแต่งตั้งเพียงบางคนและยังไม่ครบจำนวนก็ตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๓๙๘/๒๕๓๖ สหภาพแรงงาน อ. แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๓๖ โดยแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างรวม ๖ คนตามที่กฎหมายกำหนด แม้จะยังไม่มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างอีก ๕ คน โจทก์ก็เป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันดังกล่าว จำเลยเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานจึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

การพ้นจากตำแหน่ง



ออกตามวาระ มาตรา ๔๗

กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี
แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้



This Photo is licensed under a CC-BY-SA

พ้นจากตำแหน่ง มาตรา ๔๘

ตาย ลาออก เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้
ความสามารถ
ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดใน
สถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง
ใหม่ทั้งหมด



เลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ทั้งหมด มาตรา ๔๙

จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวน
เพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่
มีอยู่เดิม กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น
มีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่ง
ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจาก
ตำแหน่ง

การพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๔๘ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(๖) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(๗) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

กรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งตามมาตรา ๔๕ วรรคสอง หรือเป็นกรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นตามมาตรา ๔๖ วรรคสอง ล้วนแต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดตามมาตรา ๔๘ ทั้งสิ้น (ฎ.๕๒๐๙/๒๕๓๗)

การพ้นจากตำแหน่ง

คณะกรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี เมื่อครบสามปีแล้วจึงเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๔๗ ประกอบมาตรา ๔๘ วรรคหนึ่ง ซึ่งการลาออกจากตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ (๒) หากเป็นกรณีที่กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งด้วยการลาออกเกินกึ่งหนึ่งตามมาตรา ๔๙ (๒) ซึ่งตามมาตรา ๔๙ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ แต่ตราบไต่ที่ยังไม่มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ กรรมการลูกจ้างส่วนที่ไม่ได้ลาออกจึงยังไม่พ้นจากตำแหน่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๗๑๒/๒๕๓๘ ก่อนวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๓๘ กรรมการลูกจ้างในบริษัทจำเลย มีจำนวน ๗ คน และต่อมาเมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๓๘ กรรมการลูกจ้าง จำนวน ๔ ใน ๗ คน ได้ขอลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย หลังจากนั้นกรรมการลูกจ้างที่เหลืออยู่ไม่ถึงกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด จำเลยแถลงว่า ขณะที่โจทก์ถูกเลิกจ้าง โจทก์มิได้มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้าง เนื่องจากกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่งตามมาตรา ๔๙ (๒) และขณะที่เลิกจ้างโจทก์ ยังไม่มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะตามมาตรา ๔๘ (๗) ตามมาตรา ๔๘ บัญญัติว่า "นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ" เมื่อขณะที่เลิกจ้างโจทก์ยังไม่มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะโจทก์จึงยังไม่พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง

ฎ.๓๒๔ - ๓๒๕/๒๕๓๘

ฎ.๕๒๐๙/๒๕๓๗

มาตรา ๔๘ (๕) มติของลูกจ้างที่ให้กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง ไม่จำเป็นต้องเป็นมติจากการประชุม เมื่อลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจำนวนเกินหนึ่งลงชื่อในเอกสารปลดกรรมการลูกจ้างคนใดให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้างแล้วจึงมิใช่กรรมการลูกจ้างอีกต่อไป นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานกลางตามมาตรา ๕๒



This Photo is licensed under a Creative Commons CC BY

การเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

มาตรา ๔๙ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

- (๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม
- (๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินหนึ่ง
- (๓) ลูกจ้างเกินหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง
- (๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

วัตถุประสงค์ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเมื่อเข้าเกณฑ์ตามมาตรา ๔๙ (๑) ถึง (๔) มีใช้เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์กำหนดหลักเกณฑ์การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง ดังนั้นแม้จะเข้าเกณฑ์ตามมาตรา ๔๙ (๑) คือจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม กรรมการลูกจ้างก็ไม่ได้พ้นตำแหน่งกรรมการลูกจ้างไปทันที แต่เป็นเหตุให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะได้ตามมาตรา ๔๙ (๑) เนื่องจากจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างอาจเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามส่วนของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๔๖ เมื่อมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ กรรมการลูกจ้างเดิมย่อมพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ (๗) เมื่อไม่ปรากฏว่ามีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะตามมาตรา ๔๘ (๗) กรรมการลูกจ้างจึงยังคงเป็นกรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย จะถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนจึงไม่ชอบด้วยมาตรา ๕๒ (ฎ.๘๒๐๙ - ๘๒๑๙/๒๕๖๐)

การประชุมหารือ

มาตรา ๕๐ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

- (๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (๒) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- (๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (๔) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

นายจ้างที่จะต้องจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง กำหนดจำนวนครั้งก็ได้แต่อย่างน้อยต้องไม่ต่ำกว่าสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง ต้องจัดให้มีการประชุมเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดร้องขอ ต้องจัดให้มีการประชุมเมื่อสหภาพแรงงานร้องขอให้มีการประชุม การปรึกษาหารืออาจทำในเรื่องอื่น ๆ อีกก็ได้แต่อย่างน้อยต้องมีกรณีตามที่กำหนดในมาตรา ๕๐ (๑) ถึง (๔)

การประชุมหารือ

บทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างมีความสำคัญในการเป็นเสียงสะท้อน (Collective Voice) ของลูกจ้างในฐานะตัวแทนลูกจ้างตามแนวคิดในการส่งเสริมประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Workplace Democracy) เช่น กรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างคัดค้านไม่ยอมรับข้อบังคับเรื่องเงินบำเหน็จที่นายจ้างเปลี่ยนแปลงจากเดิม เพราะเห็นว่าเงินบำเหน็จที่จะได้รับตามข้อบังคับฉบับใหม่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างเท่ากับที่จะได้รับตามระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จพนักงานที่ใช้บังคับอยู่เดิม (ฎ.๘๓๔/๒๕๓๐) ดังนั้นหากการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยสหภาพแรงงานขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕๐ สหภาพแรงงานแต่งตั้งลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ลูกจ้างที่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างให้มีอำนาจลงนามในหนังสือสัญญาจ้าง เลิกจ้าง อนุมัติ ระบุปลดลงงาน และแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน พิจารณาลงโทษพนักงานที่กระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และลงนามในหนังสือคำเตือนห้ามพนักงานกระทำความผิดซ้ำคำเตือน โดยมีอำนาจกระทำการแทนตามที่ได้รับมอบโดยเด็ดขาด ไม่ต้องได้รับความเห็นชอบหรือได้รับอนุมัติจากผู้ใด ลูกจ้างนั้นจึงมีฐานะเป็นนายจ้างด้วยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕ ซึ่งฐานะนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีผลประโยชน์บางส่วนซ้อนกัน การที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างจึงขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้าง (ฎ.๑๓๘๘๘/๒๕๕๕ ฎ.๔๕๑๖/๒๕๕๐)

การประชุมหารือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๒/๒๕๕๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๘ มาตรา ๕๒ เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์คุ้มครองกรรมการลูกจ้างในบางกรณีอาจเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างจึงไม่อาจพอใจและกลั่นแกล้งกรรมการลูกจ้างได้ การที่นายจ้างจะเลิกจ้างลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเพื่อให้ศาลแรงงานตรวจสอบเสียก่อนว่านายจ้างมีเหตุผลสมควรที่จะกระทำการดังกล่าวหรือไม่ เมื่อโจทก์กับ ย. มีเหตุทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงานและในเวลาทำงาน จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนและระหว่างสอบสวนโจทก์ถูกพักงาน โดยขณะนั้นโจทก์ยังมิได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ทั้งจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในขณะที่ยังไม่ทราบว่าโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงมิได้เป็นเพราะจำเลยไม่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ในฐานะที่เป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่พอใจเนื่องจากโจทก์ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ยิ่งไปกว่านั้นในขณะที่ได้มีการประชุมเพื่อแต่งตั้งโจทก์กับ ย. เป็นกรรมการลูกจ้างนั้น ธ. ในฐานะประธานสหภาพแรงงาน อ. ก็ทราบอยู่แล้วว่าจำเลยแต่งตั้งกรรมการเพื่อสอบสวนและโจทก์ถูกพักงานระหว่างสอบสวน แต่สหภาพแรงงาน อ. ก็ยังแต่งตั้งโจทก์กับ ย. เป็นกรรมการลูกจ้างทั้งที่ย่อมเป็นที่คาดหมายได้ว่าโจทก์กับ ย. จะถูกจำเลยเลิกจ้าง โดยการประชุมก็จัดขึ้นอย่างเร่งด่วนและมีได้จัดขึ้นอย่างเป็นกิจจะลักษณะ เมื่อพฤติการณ์ทั้งหลายส่อให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรมและขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ซึ่งโจทก์ก็อาศัยเหตุนี้มาเป็นมูลฟ้องร้องจำเลยอันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเช่นนี้ โจทก์จึงไม่อาจอาศัยเหตุแห่งการเป็นกรรมการลูกจ้างมาขอความคุ้มครองจากศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลแรงงานกลางเพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างกับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานและชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ได้

การประชุมหารือ

(๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๖ กำหนดให้ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป นายจ้างจะต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้หากในสถานประกอบกิจการใดมีคณะกรรมการลูกจ้างอยู่แล้ว ก็ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๗ ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ตรวจตรา ควบคุมดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และเสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง ได้แก่ สวัสดิการเพื่อความมั่นคงและคุณภาพชีวิต (Well-being) เช่น จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการเพื่อการพัฒนาทักษะ (Upskilling & Reskilling) เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาหรือการฝึกอบรม สวัสดิการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เช่น การทำงานจากที่บ้าน การเหลื่อมเวลาทำงาน และสวัสดิการเชิงป้องกันความปลอดภัย (Safety First) เช่น การส่งเสริมสุขภาพในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อได้ข้อมูลจากการปรึกษาหารือแล้ว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๙๙ ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา ๙๕ หรือตามที่มิขัดต่อหลักกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

การประชุมหารือ

(๒) ปรีกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

เป็นการร่วมหารือเพื่อกำหนดรายละเอียดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๘ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการต่าง ๆ ตาม (๑) ถึง (๘) เช่น วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก วินัยและโทษทางวินัย การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ โดยเฉพาะในเรื่องการร้องทุกข์ซึ่งต้องมีรายละเอียดตามมาตรา ๑๐๙ ด้วย เช่น วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์ ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐ วรรคสาม ให้ความสำคัญของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างจัดทำขึ้นมีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้นการทำหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในการร่วมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานก็เป็นเช่นเดียวกับการประชุมร่วมกับนายจ้างเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั่นเอง และการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๐ (๓) คณะกรรมการลูกจ้างต้องพิจารณาให้เกิดความเป็นธรรมทั้งตามกระบวนการต่าง ๆ ที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๐๙ กำหนดไว้และความเป็นธรรมในเนื้อหาของเรื่องที่มีการร้องเรียนหรือกล่าวหาด้วย

การประชุมหารือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๐๐/๒๕๓๒ โจทก์ทั้งสองได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการโรงแรม อ. แต่นายจ้างไม่เคยจัดประชุมร่วมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง โจทก์ทั้งสองร่วมกับกรรมการลูกจ้างอื่นรวม ๑๑ คน ได้ทำหนังสือถึงนายจ้างขอให้จัดประชุมร่วมหารือระหว่างกรรมการลูกจ้างกับนายจ้างแต่นายจ้างปฏิเสธที่จะจัดประชุมร่วม ซึ่งไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ทำให้โจทก์ทั้งสองในฐานะคณะกรรมการลูกจ้างได้รับความเสียหายมีอาจปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการลูกจ้างได้ ส่วนคำขอบังคับของโจทก์นั้น โจทก์บรรยายว่าให้นายจ้างจัดประชุมร่วมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างตามบทบัญญัติมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นที่เห็นได้ว่าโจทก์ฟ้องคดีนี้ในนามคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งมีขึ้นติดบุคคลหาได้มอบอำนาจหรือแต่งตั้งให้โจทก์ทั้งสองฟ้องคดีนี้ในนามของคณะกรรมการลูกจ้างไม่ โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีอำนาจฟ้องคดีนี้ได้

หากข้อบังคับสภาพแรงงานกำหนดว่า การประชุมคณะกรรมการสภาพแรงงานจะต้องมีการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด ซึ่งหมายถึงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการที่จดทะเบียนไว้ ซึ่งมีคณะกรรมการสภาพแรงงานที่จดทะเบียนไว้ ๑๖ คน แต่การประชุมคณะกรรมการสภาพแรงงานเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีการประชุมสภาพแรงงานร่วมเข้าประชุมจำนวน ๗ คน จึงไม่ครบองค์ประชุม คณะกรรมการลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งจึงเป็นคณะกรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย กรณีเช่นนี้นายจ้างจึงไม่มีหน้าที่ต้องจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างจำเลยกับคณะกรรมการลูกจ้างตาม มาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (ฎ.๓๖๐๗/๒๕๔๕)

การประชุมหารือ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๒๘๑/๒๕๒๕ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๐ อยู่ในหมวด ๕ ว่าด้วย "คณะกรรมการลูกจ้าง" บทบัญญัติในหมวดนี้กล่าวถึงการตั้งกรรมการลูกจ้าง จำนวนและระยะเวลาอยู่ในตำแหน่งของกรรมการลูกจ้างการพ้นจากตำแหน่ง ฯลฯ เฉพาะในมาตรา ๕๐ วรรคแรกบัญญัติให้นายจ้างจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควรเพื่อกระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใด ๆ บทบัญญัติในแต่ละมาตราบัญญัติถึงกรณีใดกรณีหนึ่งไว้ในมาตราเดียวกัน หากเป็นกรณีอื่นก็บัญญัติเป็นมาตราใหม่ ฉะนั้น ความในมาตรา ๕๐ วรรคสองที่ว่า "ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย" จึงต้องเป็นกรณีตามมาตรา ๕๐ นั้นเอง ไม่ใช่เกี่ยวกับกรณีตามหมวดอื่นหรือมาตราอื่น ข้อเท็จจริงตามคำร้องปรากฏว่า เป็นกรณีที่ผู้ร้องกล่าวว่า นายจ้างแก้งกล่าวหาลูกจ้างในข้อหาที่ไม่เป็นความจริงโดยไม่เกี่ยวกับการประชุมกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๕๐ วรรคแรกแต่อย่างใด ซึ่งไม่ใช่กรณีที่ผู้ร้องจะร้องต่อศาลแรงงานตามมาตรา ๕๐ วรรคสองและผู้ร้องจะอาศัยมาตรา ๕๐ วรรคสองในฐานะบทบัญญัติใกล้เคียงอย่างยิ่งที่จะนำมาปรับแก้คดีของผู้ร้องก็ไม่ได้ เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ทำเช่นนั้นได้

ขอให้พ้นตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๕๑ ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๒๙/๒๕๖๐ ผู้คัดค้านเป็นทั้งประธานกรรมการสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการลูกจ้างย่อมต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และดำเนินการภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงาน มิใช่ในฐานะความเป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยมิชอบ การที่ผู้คัดค้านทราบตีมาตั้งแต่ว่า ร. มีคดีพิพาทกับบริษัท อ. นายจ้างซึ่งเป็นบริษัทในเครือของผู้ร้องที่ศาลแรงงาน แต่กลับเรียกประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานเฉพาะกลุ่มพวกพ้องของตน แล้วใช้เสียงข้างมากรวบรัดลงมติแต่งตั้ง ร. เป็นกรรมการลูกจ้างบริษัท อ. เพื่อให้ ร. ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๕๒ จึงเป็นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ ร. ได้รับประโยชน์จากกฎหมายไปในทางที่ไม่สุจริต ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แม้ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องไม่ได้ระบุเกี่ยวกับการกระทำของผู้คัดค้านไว้โดยตรงและไม่มีบทกฎหมายใดบัญญัติว่าการกระทำของผู้คัดค้านเป็นความผิดก็ตาม แต่การที่ผู้คัดค้านนำฐานะความเป็นประธานกรรมการสหภาพแรงงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยมิชอบ จึงมีเหตุอันสมควรที่จะอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

ขอให้พ้นตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๐๕ - ๒๔๐๗/๒๕๕๙ การนัดหยุดงานกระทำโดยไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างของผู้คัดค้านที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๔ จึงไม่ใช่กรณีพนักงานซึ่งเป็นลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อผู้ร้องตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง เมื่อยังไม่มีข้อเรียกร้องต่อผู้ร้องจึงต้องห้ามมิให้พนักงานนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง (๑) การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ มีโทษตามมาตรา ๑๓๙ เมื่อการนัดหยุดงานต้องห้ามตามมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง (๑) และมีโทษตามมาตรา ๑๓๙ การที่ผู้คัดค้านที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๕ ชักชวนให้พนักงานนัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานนัดหยุดงานจึงไม่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งตามมาตรา ๙๙ (๒) อีกทั้งศาลแรงงานภาค ๘ พังข้อเท็จจริงว่าผู้คัดค้านที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๕ ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่เข้าทำงาน ออกไปชุมนุมด้วย และมีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่ามีการชักชวนพนักงานให้ออกไปชุมนุมประท้วงโดยการปิดถนนและนำรถยนต์ไปจอดขวางถนนภายในโรงแรมซึ่งเป็นถนนสาธารณะถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุมดำเนินคดีข้อหาร่วมกันมั่วสุมตั้งแต่ ๑๐ คน ขึ้นไปกระทำการให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมืองและผู้คัดค้านที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๕ ให้การรับสารภาพ อันเป็นการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ลักษณะ ๕ ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุขของประชาชน มาตรา ๒๑๕ วรรคแรก จึงเป็นกรณีมีเหตุผลอันสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านที่ ๒ ที่ ๓ และที่ ๕ ได้ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

ขอให้พ้นตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๓๐/๒๕๒๙ ระเบียบข้อบังคับของผู้ร้องไม่ได้ระบุไว้โดยตรงว่าการกระทำผิดวินัยกรณีใดถือว่าเป็นกรณีร้ายแรงจึงต้องพิเคราะห์พฤติการณ์เป็นรายกรณีไปกรณีของผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างและกรรมการสหภาพแรงงานองค์การการค้าของผู้ร้องขอลาป่วยต่อผู้ร้องทั้ง ๆ ที่ไม่ได้ป่วยจำนวน ๓ วัน แล้วไปดำเนินคดีที่ศาลแรงงานกลางให้แก่ ว. ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างของผู้ร้องหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การการค้าของผู้ร้องการกระทำดังกล่าวจึงเป็นการรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาและเป็นการไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายและหลีกเลี่ยงหน้าที่การงานนอกจากนี้ผู้คัดค้านยังถือโอกาสที่ได้รับอนุญาตให้ไปข้างนอกเพื่อกระทำความผิดให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานองค์การการค้าของคุรุสภาที่ศาลแรงงานกลางแล้วไปดำเนินคดีให้แก่ ว. หลายครั้งหลายหนโดยใช้วิธีนี้วันให้ตรงกันแต่ต่างเวลากันหากวันนัดไม่ตรงกันผู้คัดค้านก็จะใช้วิธีขอลากิจหรือลาป่วยแทนเพื่อไปดำเนินคดีให้แก่ ว. และยังปรากฏว่าผู้คัดค้านขอใช้สิทธิออกไปข้างนอกเพื่อกระทำความผิดของสหภาพแรงงานองค์การการค้าของผู้ร้องและกระทำความผิดส่วนตัวในปี ๒๕๒๖-๒๕๒๗ มีจำนวน ๖๘ ครั้ง เป็นเวลา ๓๑๐ ชั่วโมงเศษ และในปี ๒๕๒๗-๒๕๒๘ มีจำนวน ๘๒ ครั้ง เป็นเวลา ๓๙๐ ชั่วโมงเศษ ซึ่งผู้ร้องย่อมขาดประโยชน์ที่ควรจะได้จากการกระทำของผู้คัดค้าน จึงเป็นการกระทำความผิดวินัยฐานรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาไม่รักษาผลประโยชน์ของนายจ้างและไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อันถือได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของผู้ร้องเป็นกรณีร้ายแรงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ แล้ว ผู้ร้องจึงมีสิทธิที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

ขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

กรรมการลูกจ้างคือผู้แทนลูกจ้าง (Workers' Representatives) ถือเป็นหัวใจสำคัญของหลัก Freedom of Association ตามมาตรฐานสากล ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งมาในฐานะเป็นผู้แทนลูกจ้างทั่วไปที่เลือกมาอย่างเป็นอิสระ (Right to Elect Representatives in Full Freedom) ซึ่งตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๑๓๕ วางหลักเกณฑ์ให้องค์กรของลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกตั้งผู้แทนของตนได้อย่างเป็นอิสระเต็มที่ การทำหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง เสี่ยงของกรรมการลูกจ้างคือเสี่ยงของลูกจ้างทั้งหมดที่ร่วมกันเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างอย่างสันติ เป็นการแสดงอำนาจต่อรองที่กฎหมายต้องการสร้างให้เกิดความเท่าเทียมกัน การคุ้มครองกรรมการลูกจ้างไม่ใช่แค่การปกป้องตัวบุคคลเท่านั้น แต่คือการปกป้องกลไกการทำงานที่ที่ทำให้สิทธิเสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association) เกิดขึ้นได้จริง การทำงานของกรรมการลูกจ้างจึงต้องได้รับความคุ้มครองให้ปราศจากความเกรงกลัวผลกระทบที่จะได้รับจากฝ่ายนายจ้าง รัฐจึงต้องให้ความคุ้มครองกรรมการลูกจ้างจากการเลือกปฏิบัติที่เกิดจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการทำกิจกรรมของสหภาพหรือการทำหน้าที่ในฐานะผู้แทนของลูกจ้าง การคุ้มครองกรรมการลูกจ้างจึงเป็นการป้องกันหลักการดังกล่าว

ขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้าง

ภายใต้หลักการคุ้มครองสถานะ (Protection against Detrimental Acts) นายจ้างจึงถูกห้ามไม่ให้กระทำการใด ๆ ที่เป็นผลร้ายต่อกรรมการลูกจ้าง เช่น การย้ายงาน การลดค่าจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติ เพียงเพราะเหตุที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนลูกจ้าง และได้รับการป้องกันการเลิกจ้าง (Protection against Termination) โดยไม่มีเหตุอันควร การเลิกจ้างจะทำได้เฉพาะเหตุผลที่ขัดแย้งและร้ายแรง

ภาระการพิสูจน์จะตกอยู่กับนายจ้างที่ต้องแสดงพยานหลักฐานให้เห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่ได้เกี่ยวข้องกับการเป็นกรรมการลูกจ้าง และการรับรู้ของนายจ้างถึงการเป็นกรรมการลูกจ้างเป็นไปตามหลัก Employer's Knowledge กล่าวคือต้องเป็นไปตาม**ภาวะวิสัย (Objective)** เช่น

ลูกจ้างสวมสัญลักษณ์กรรมการลูกจ้าง มีการพูดคุยเรื่องการจัดตั้งกลุ่มในเวลาพัก ซึ่งวิทยุชุมชนที่เป็นนายจ้างย่อมสังเกตเห็นได้ ดังนั้นนายจ้างจะอ้างว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ทราบว่าการเลิกจ้างที่ถูกลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้าง จึงไม่ได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงานไม่ได้ (ฎ.๕๒๑๑/๒๕๓๑)

การคุ้มครองผ่าน**กระบวนการตรวจสอบก่อนลงโทษหรือเลิกจ้าง (Prior Authorization)** โดยก่อนที่นายจ้างจะใช้อำนาจทางบริหารกระทำการใดดังกล่าวจะต้องผ่านการขออนุญาตจากหน่วยงานรัฐ เช่น พนักงานตรวจแรงงาน หรือศาลแรงงาน เพื่อให้ตรวจสอบก่อน และแนวทางการคุ้มครองผ่าน**กระบวนการปรึกษาหารือ (Prior Consultation)** โดยนายจ้างต้องให้สภาลูกจ้าง (Works Council) หรือสหภาพแรงงานได้รับทราบข้อเท็จจริงและแสดงความคิดเห็นก่อน

ขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้าง

การพิจารณาว่ามีเหตุสมควรเพียงพอที่จะอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ต้องเป็นไปตาม**หลักความเกี่ยวเนื่อง (Causal Link)** กฎหมายจะคุ้มครองกรรมการลูกจ้างก็ต่อเมื่อนายจ้างกระทำการนั้นโดย**มีเหตุจากการที่ลูกจ้างนั้นดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้าง**เป็นประการแรก และพิจารณาเหตุจากการกระทำของกรรมการลูกจ้างเป็นลำดับต่อมา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๐๒๕๑/๒๕๕๑ การที่ผู้ร้องเปลี่ยนแปลงวิธีจ่าย "ค่าล่วงเวลาและเบี้ยเลี้ยง" จากที่ให้บริษัทนำเที่ยวจ่ายให้พนักงานขับรถแทนตัวผู้ร้องมาเป็นผู้ร้องจ่ายให้พนักงานขับรถเองเป็นเพียงการเปลี่ยนจากตัวแทนคือบริษัทนำเที่ยวเป็นผู้จ่ายมาเป็นผู้ร้องจ่ายเองเท่านั้น ไม่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เมื่อผู้คัดค้านรับเงิน "ค่าล่วงเวลาและเบี้ยเลี้ยง" จากบริษัท จ. แทนผู้ร้องแล้วไม่นำส่งผู้ร้องแต่เก็บไว้เป็นของตน แม้ผู้ร้องออกประกาศเตือนให้พนักงานขับรถนำส่งเงินแก่ผู้ร้อง ผู้คัดค้านก็ยังเพิกเฉยไม่นำส่ง จึงเป็นกรณีผู้ร้องและผู้คัดค้านไม่อาจทำงานร่วมกันได้ต่อไป และไม่ใช่กรณีผู้ร้องกลั่นแกล้งผู้คัดค้าน จึงมีเหตุอันสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านในฐานะกรรมการลูกจ้างได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕๒

ขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๑๖๒/๒๕๕๑ บทบัญญัติแห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ ที่ว่า ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์คุ้มครองกรรมการลูกจ้างในบางกรณีอาจเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างจึงไม่อาจพอใจและกลั่นแกล้งกรรมการลูกจ้างได้ การที่นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเพื่อให้ศาลแรงงานตรวจสอบเสียก่อนว่านายจ้างมีเหตุสมควรที่จะกระทำการดังกล่าวหรือไม่ โจทก์กับ ย. มีเหตุทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงานและในเวลาทำงาน จำเลยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนและระหว่างสอบสวนโจทก์ถูกพักงาน โดยขณะนั้นโจทก์ยังมิได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ทั้งจำเลยเลิกจ้างโจทก์ในขณะที่ยังไม่ทราบว่าโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จึงมิได้เป็นเพราะจำเลยไม่พอใจการปฏิบัติหน้าที่ของโจทก์ในฐานะที่เป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่พอใจเนื่องจากโจทก์ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ยิ่งไปกว่านั้นในขณะจัดให้มีการประชุมเพื่อแต่งตั้งโจทก์กับ ย. เป็นกรรมการลูกจ้างนั้น ๕. ในฐานะประธานสหภาพแรงงาน อ. ก็ทราบที่อยู่แล้วว่าจำเลยแต่งตั้งกรรมการเพื่อสอบสวนและโจทก์ถูกพักงานระหว่างสอบสวน แต่สหภาพแรงงาน อ. ก็ยังแต่งตั้งโจทก์กับ ย. เป็นกรรมการลูกจ้างทั้งที่ย่อมเป็นที่คาดหมายได้ว่าโจทก์กับ ย. จะถูกจำเลยเลิกจ้าง โดยการประชุมก็จัดขึ้นอย่างเร่งด่วนและมีได้จัดขึ้นอย่างเป็นกิจจะลักษณะ เมื่อพฤติกรรมทั้งหลายแสดงให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรมและขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ซึ่งโจทก์ก็อาศัยเหตุนี้มาเป็นมูลฟ้องร้องจำเลยอันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเช่นนี้ โจทก์จึงไม่อาจอาศัยเหตุแห่งการเป็นกรรมการลูกจ้างมาขอความคุ้มครองจากศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลแรงงานกลางเพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างกับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานและชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ได้

ขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้าง

เมื่อได้รับอนุญาตแล้วนายจ้างมีสิทธิลงโทษได้ตามปกติ หรือหากมีเหตุประการอื่นก็ต้องมีความสมควรเพียงพอที่จะอนุญาตให้นายจ้างดำเนินการได้ เช่น ผู้คัดค้านเป็นพนักงานระดับพนักงานคนงานครบ ๕๐ ปี บริบูรณ์ เข้าหลักเกณฑ์การเกษียณอายุการทำงานของพนักงานคนงานตามคำสั่งของผู้ร้องที่ ๑๖/๒๕๔๖ ซึ่งเป็นคำสั่งที่ใช้บังคับในระหว่างพิจารณาและกำหนดการเกษียณอายุตามคำสั่งนี้ก็มีได้น้อยกว่าที่ได้กำหนดไว้เดิมจึงมีเหตุสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้ (ฎ.๑๕๖๒/๒๕๔๘)

แต่หากพิสูจน์ได้ว่านายจ้างลงโทษเพราะไม่พอใจที่กรรมการลูกจ้างทำหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างโดยการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย เช่น ร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือเจรจาต่อรองเรียกร้องสภาพการจ้างให้ดีขึ้น การกระทำนั้นจะถือเป็นการละเมิดสิทธิความเป็นผู้แทนลูกจ้างและไม่มีผลเป็นการลงโทษ กรณีที่นายจ้างดำเนินการใดไปก่อนได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ไม่มีผลเป็นการลงโทษตามกฎหมาย (ฎ.๖๒๖๒/๒๕๔๑)

มาตรการเยียวยาคือการทำให้สถานะกลับคืนสู่สภาพเดิม (Restoration of Status) ด้วยการสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม (Reinstatement) คือการรับกรรมการลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม กลับสู่ฐานะเดิม อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนต่าง ๆ เดิม เสมือนไม่เคยมีการเลิกจ้างมาก่อน หรือให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่นที่ใกล้เคียง (Re-engagement) คือการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งอื่น เนื่องจากตำแหน่งเดิมของลูกจ้างไม่มีแล้ว ไม่ว่าจะมียู้งานอื่นเข้าทำงานในตำแหน่งนั้นแทน หรือมีการยุบเลิกตำแหน่งไปแล้ว แต่การกลับเข้าทำงานในกรณีนี้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างอยู่ในระดับเดียวกันและมีค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกันมากที่สุด และหากเป็นการย้ายงานที่ไม่เป็นธรรม ศาลมีอำนาจสั่งให้คำสั่งโยกย้ายนั้นเป็นโมฆะได้

ขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๒๖๒/๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ กำหนดห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษกรรมการลูกจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานการที่ผู้ร้องลงโทษตัดค่าจ้างผู้คัดค้านในกรณีที่ผู้คัดค้านกระทำความผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเข้าปฏิบัติงานตามหน้าที่สาย ๔ ครั้ง โดยไม่ได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน ย่อมเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว ไม่มีผลเป็นการลงโทษผู้คัดค้านตามกฎหมาย เมื่อผู้ร้องยื่นคำร้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานกลาง เลิกจ้างผู้คัดค้านด้วยเหตุกระทำความผิดระเบียบข้อบังคับดังกล่าว จึงไม่เป็นการลงโทษ ๒ ครั้ง ในการกระทำความผิดครั้งเดียวกัน ผู้ร้องยังคงมีสิทธิขออนุญาตต่อศาลแรงงานกลาง ลงโทษผู้คัดค้านได้ และการที่ผู้คัดค้านเคยถูกกล่าวหาว่าดักเตือนเป็นหนังสือเรื่องการเข้าปฏิบัติหน้าที่สาย มาก่อนแต่กลับมาก่อทำผิดซ้ำคำเตือนอีก ๔ ครั้ง ถือได้ว่าเป็นกรณีมีเหตุอันสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านได้ แต่การกระทำความผิดดังกล่าวผู้ร้องเคยแสดงเจตนาลงโทษผู้คัดค้านเพียงตัดค่าจ้างเท่านั้นจึงเห็นควรอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านเพียงตัดค่าจ้างเท่าที่ผู้ร้องได้ตัดค่าจ้างผู้คัดค้านไปแล้ว โดยให้คืนค่าจ้างที่ตัดไปโดยมิชอบแก่ผู้คัดค้านก่อน

มีคำสั่งให้รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ไม่ต่ำกว่าเดิม มิได้มีคำสั่งให้รับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หากไม่มีการทำสัญญาจ้างเฉพาะตำแหน่งเดิมเท่านั้น นายจ้างมีอำนาจให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งอื่นได้ (ฎ.๘๓๘๑/๒๕๕๙)

ขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้าง

การที่นายจ้างจะขอให้ศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดแม้จะอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ศาลแรงงานก็มีอำนาจที่จะอนุญาตตามมาตรา ๕๒ ได้ ส่วนมาตรา ๑๒๓ ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นบทบัญญัติไว้เฉพาะจึงไม่แปลขยายความไปถึงกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๕๒ (ฎ.๓๒๘๕/๒๕๒๕)

เมื่อศาลแรงงานอนุญาตตามมาตรา ๕๒ แล้วจึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและมีใช่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ถึงมาตรา ๑๒๓ ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตจึงไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๔ ได้ (ฎ.๒๖๗๕/๒๕๒๔) และไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (ฎ.๑๐๙๐๗/๒๕๕๓)

แม้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมิคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ไม่มีผลบังคับเพราะไม่มีอำนาจวินิจฉัย (ฎ.๒๖๗๕/๒๕๒๔)

และกรณีที่ถูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกระทำการตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) ไม่มีบทบัญญัติให้ศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างจึงสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน (ฎ.๑๐๒๕๑/๒๕๕๑)

คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่สั่งตามมาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานให้นายจ้างซึ่งสั่งปิดงานให้เปิดงานและรับลูกจ้างทั้งหมดกลับเข้าทำงานและมอบให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ ไม่มีผลกระทบต่อการกระทำใดในระหว่างกรนัดหยุดงานหรือการปิดงานของนายจ้างหรือลูกจ้างที่กระทำผิดกฎหมายหรือละเมิดสิทธิของอีกฝ่ายหรือต่อบุคคลภายนอก จึงไม่มีผลทำให้อำนาจในการดำเนินคดีของนายจ้างที่ร้องขอตามมาตรา ๕๒ สิ้นสุดลง (ฎ.๕๕๘๗ - ๕๕๙๙/๒๕๔๖)

กรณีที่นายจ้างไม่ต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงาน

๑. การใช้อำนาจการบริหารตามปกติของนายจ้าง
 - หากไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามให้นายจ้างโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของลูกจ้าง นายจ้างย่อมโยกย้ายลูกจ้างได้ตามความเหมาะสมตามหลัก Managerial prerogative เช่น
 - เมื่อลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่บกพร่องโดยไม่เต็มน้ำเครื่องทำความเย็นตามหน้าที่ ทำให้เครื่องทำความเย็นดับ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างจึงมีสิทธิสั่งสับเปลี่ยนโยกย้ายโดยให้ลูกจ้างได้ค่าจ้างเท่าเดิมเพื่อไปทำหน้าที่พนักงานทั่วไปซึ่งเป็นตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าเดิมหรือลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ลดลง จึงไม่เป็นการผิดสภาพการจ้างและไม่เป็นการลงโทษหรือเป็นผลให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงไม่ต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน (ฎ.๑๗๔๙/๒๕๓๐)
 - หรือกรณีที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องแล้วได้มีการเจรจากัน ๒ ครั้ง หลังจากนั้นเป็นเวลาถึง ๒ ปีเศษ ไม่มีการเจรจากันอีก เช่นนี้ย่อมถือได้โดยปริยายว่าทั้งสองฝ่ายต่างไม่ตั้งใจที่จะเจรจากันในเรื่องข้อเรียกร้องนั้นต่อไปอีกโดยด่างย้อมยุติข้อเรียกร้องนั้น หลังจากนั้นนายจ้างย้ายลูกจ้างซึ่งเป็นรองประธานสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ และมาตรา ๕๒ (ฎ.๓๘๑๕/๒๕๒๙)
 - หากความสะอาดแควหรือทางรถเทรลเลอร์ครั้งละ ๑ วัน เป็นคำสั่งที่ใช้ปฏิบัติตามประเพณีของทางแผนกขนส่งเป็นการมอบหมายงานเป็นกรณีพิเศษ การมอบหมายให้พนักงานขับรถที่ขับรถไปเกิดอุบัติเหตุล้างแควหรือทางรถเทรลเลอร์จึงมิใช่เป็นการลงโทษ (ฎ.๕๕๑๕/๒๕๔๐)

กรณีที่นายจ้างไม่ต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงาน

- ๒. กรณีระยะเวลาตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลงอันส่งผลให้สัญญาจ้างเลิกกันตามผลของสัญญา โดยนายจ้างไม่ได้กลั่นแกล้งไม่ต่ออายุสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง ไม่อยู่ในบังคับที่จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เพราะเป็นการเลิกกันโดยผลของสัญญา (ฎ.๓๓๙๓ - ๓๓๙๔/๒๕๖๑)
- ๓. การพักงานโดยจ่ายค่าจ้างในระหว่างยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษ เป็นการใช้อำนาจทางบริหารพนักงานเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อระบบงานในระหว่างนั้น จึงไม่ถือว่าเป็นการลงโทษ (ฎ. ๑๙๐๗/๒๕๓๔ ฎ๑๙๐๒ - ๑๙๐๔/๒๕๕๖.)
- ๔. การใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗๕ วรรคหนึ่ง มีเจตนารมณ์คุ้มครองนายจ้างที่ต้องประสบวิกฤตการณ์ในการดำเนินการซึ่งมีเหตุสุดวิสัย ส่งผลกระทบกระเทือนแก่กิจการของนายจ้างอย่างรุนแรงจนถึงขั้นมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวอันเป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ให้ลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนทำงานเป็นการชั่วคราว เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายจึงไม่ต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อน (ฎ. ๘๘๘๐ - ๘๘๘๖/๒๕๔๒)
- ๕. กรณีกรรมการลูกจ้างยอมรับการลงโทษแล้ว ไม่ต้องขออนุญาตอีก แม้นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่ทราบว่าการเลิกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้าง จึงไม่ได้ขออนุญาตต่อศาลแรงงาน แต่เมื่อลูกจ้างยอมรับค่าเสียหายกับค่าชดเชยแล้วแลลงไม่ติดใจกล่าวหานายจ้างเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ย่อมเป็นข้อแสดงโดยแจ้งชัดว่า ลูกจ้างยอมรับถึงความถูกต้องของการเลิกจ้างกันโดยชอบแล้ว โดยไม่จำเป็นต้องให้นายจ้างไปขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างต่อศาลแรงงานอีก (ฎ.๕๒๑๑/๒๕๓๑)

เกณฑ์การขออนุญาตต่อศาลแรงงาน

กรณีที่นายจ้างจะขออนุญาตศาลแรงงานเพื่อขอลงโทษกรรมการลูกจ้าง แบ่งเป็น ๒ สาเหตุหลัก

คือสาเหตุจากตัวกรรมการลูกจ้าง เช่น การขาดความสามารถและคุณภาพในการทำงาน (Capability and qualifications) หรือมีการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง (Gross Misconduct) หรือมีการขัดขวางการทำงานหรือสร้างความเสียหายต่อธุรกิจ (Substantial Disruption)

และเหตุผลจากสภาพการทางเศรษฐกิจและการปรับโครงสร้าง (Redundancy & Restructuring) ซึ่งเป็นสาเหตุจากทางฝ่ายนายจ้าง

สำหรับการกระทำความผิดจะถือว่าเป็นความผิดสถานร้ายแรงอันจะนำมาเป็นเหตุถึงขั้นเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างของนายจ้างได้ย่อมต้องเป็นการกระทำที่เป็นความผิดอันถือว่าร้ายแรงตามกฎหมาย ไม่ใช่ให้ถือเอาตามที่เขียนไว้ในข้อบังคับของนายจ้าง เพราะการกระทำอันไม่เป็นความผิดร้ายแรงแต่นายจ้างนำมาเขียนเป็นข้อบังคับไว้ว่าเป็นความผิดร้ายแรงย่อมขัดต่อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ศาลแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยได้ว่าการกระทำดังกล่าวของกรรมการลูกจ้างเป็นความผิดสถานร้ายแรงหรือไม่ หากข้อบังคับการทำงานของนายจ้างมิได้ระบุขั้นตอนการลงโทษไว้ นายจ้างก็ไม่ต้องลงโทษตามขั้นตอนในข้อบังคับการทำงาน อาจเลือกวิธีใด ๆ ตามข้อบังคับการทำงานโดยพิจารณาจากความหนักเบาของความผิดของพนักงานแต่ละคนก็ได้ (ฎ.๔๑๐๗/๒๕๓๖)

๑. กรณีไม่มีเหตุให้ลงโทษ

ก. กรรมการลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด เช่น ข้อบังคับระบุว่าลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ โดยลูกจ้างเพียงแต่แจ้งพร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้นายจ้าง ทราบล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ และไม่ได้แจ้งให้นายจ้างอนุมัติก่อนเมื่อกรรมการลูกจ้างได้รับเชิญให้ไปประชุมของส่วนราชการและสหภาพแรงงานได้แจ้งการลาให้นายจ้างทราบแล้ว แม้ผู้ร้องมิได้อนุมัติก่อนก็ถือว่าได้ปฏิบัติตามระเบียบโดยชอบแล้ว (ฎ.๑๒๓๑/๒๕๓๕)

เกณฑ์การขออนุญาตต่อศาลแรงงาน

๖. ข. นายจ้างไม่ติดใจเอาโทษ เช่น การนัดหยุดงานในระหว่างที่นายจ้างกำลังปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมอยู่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ (๒) แต่หลังจากที่ได้หยุดงานแล้ว สภาพแรงงานกับนายจ้างตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ โดยนายจ้างตกลงไม่กลั่นแกล้งพนักงานทุกคนที่นัดหยุดงาน อันมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความ ถือได้ว่านายจ้างจะไม่เอาเหตุที่นัดหยุดงานนั้นเป็นเหตุลงโทษ จึงไม่มีเหตุสมควรจะเลิกจ้าง (ฎ.๖๒๓๒/๒๕๓๔)
๗. ค. ลูกจ้างยอมรับการเลิกจ้าง เช่น การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างผู้เป็นกรรมการลูกจ้างโดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ต่อมาลูกจ้างรับค่าเสียหายแล้วไม่ติดใจกล่าวหาว่านายจ้างเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมอีก เป็นการแสดงโดยแจ้งชัดว่าลูกจ้างยอมรับถึงความถูกต้องของการเลิกจ้างกันโดยชอบแล้วโดยไม่ต้องให้นายจ้างไปขอต่อศาลแรงงานเพื่อมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างอีก (ฎ.๕๒๑๑/๒๕๓๑)
๘. ๒. กรณีเล็กน้อยไม่เป็นเหตุให้เลิกจ้าง
๙. ก. การกระทำความผิดเล็กน้อย เช่น กรรมการลูกจ้างตำแหน่งหัวหน้ากะช่างเทคนิค มีหน้าที่ควบคุมช่างเทคนิคผู้ได้บังคับบัญชาดูแลเครื่องจักรอุปกรณ์และซ่อมบำรุงเครื่องจักร ระหว่างเข้ากะบุคคลทั้งสองจะต้องทำงานอยู่ในห้องควบคุมเพื่อคอยรับแจ้งเหตุฉุกเฉินหรือเหตุต้องแก้ไขซ่อมบำรุง ซึ่งห้องดังกล่าวมีโทรศัพท์สื่อสารภายนอกห้องควบคุมได้ตลอด ๒๔ ชั่วโมง และเป็นห้องกระจกสามารถมองจากภายนอกเข้าไปเห็นภายในห้องได้ อีกทั้งมีสัญญาณเตือนภัยให้รู้สึกตัวได้หากมีเหตุผิดปกติของเครื่องจักรอุปกรณ์ การที่กรรมการลูกจ้างเพียงนั่งพับหลังไปและปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชานั่งพับหลังไปด้วยกันไม่ใช่ความผิดร้ายแรงถึงขนาดเลิกจ้าง (ฎ.๙๐๐๖/๒๕๔๙)

เกณฑ์การขออนุญาตต่อศาลแรงงาน

๑๐. ข. ปัญหาเศรษฐกิจเล็กน้อย เช่น สภาพการผลิตสินค้าลดลงเพราะเศรษฐกิจถดถอยต้องลดอัตราค่าจ้างลูกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยไม่ปรากฏว่ากิจการขาดทุนหรือต้องยุบหน่วยงาน (ฎ.๔๕๑๑/๒๕๔๑) หรือแม้จะขาดทุนจนต้องลดการผลิตลงจริงแต่ก็ไม่ถึงกับยุบหน่วยงานเสียทั้งหน่วยหรือเลิกกิจการไป แล้วนายจ้างแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเลิกจ้างลูกจ้างบางคนในหน่วยงาน โดยถือหลักเพียงว่า "ผู้มาทีหลังต้องออกก่อน" ยังไม่มีเหตุอันเพียงพอและสมควร (ฎ.๓๘๖๑/๒๕๒๔)
๑๑. ค. ไม่เตือนก่อน ไม่เป็นเหตุเลิกจ้าง เช่น เมื่อความผิดฐานแจ้งการป่วยด้วยความเท็จตามระเบียบกำหนดให้เลิกจ้างลูกจ้างได้ก็ต่อเมื่อได้ลงโทษด้วยการเตือนเป็นหนังสือก่อน ดังนั้นเมื่อไม่ปรากฏว่าเคยลงโทษลูกจ้างด้วยการเตือนเป็นหนังสือมาก่อน แม้นายจ้างจะขอเลิกจ้างโดยยินยอมจ่ายค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าก็ไม่ทำให้มีสิทธิเลิกจ้าง (ฎ.๑๑๕๙/๒๕๓๑)
๑๒. ๓. กรณีความผิดร้ายแรง เลิกจ้างได้
- ๑๓. เข้าไปชุมนุมนัดหยุดงานในพื้นที่ทางเข้าโรงงานกล่าวปราศรัยโดยใช้เครื่องขยายเสียงดูหมิ่นผู้บริหารเปรียบเทียบว่าเป็นสัตว์เลื้อยคลานชั้นต่ำ เป็นคนขายตัวเป็นคนไม่มีคุณค่า และเปรียบเทียบเป็นสัตว์ประเภทสุนัข (ฎ.๓๑๑๕ - ๓๑๒๖/๒๕๖๓)
 - ๑๔. การพูดจาก้าวร้าวและทำร้ายผู้บังคับบัญชาต่อหน้าพนักงานอื่นของผู้ร้องภายในสถานที่ทำงานและในเวลาทำงาน ทำให้เสียภาพลักษณ์และการปกครองบังคับบัญชา (ฎ.๗๕๖๔/๒๕๔๔)

เกณฑ์การขออนุญาตต่อศาลแรงงาน

- ❖ ๔. กรณีไม่ปฏิบัติตาม Duty to cooperate เลิกจ้างได้
 - ❖ ลูกจ้างยื่นกรณเป็นพนักงานรายชั่วโมงเพียงคนเดียวในกิจการโดยอ้างเหตุว่าการปรับเปลี่ยนพนักงานรายชั่วโมงเป็นพนักงานรายเดือนเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง นายจ้างไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนทั้งที่รู้ว่าย่อตรารายได้ในฐานะพนักงานรายเดือนสูงกว่ายอตราได้ในฐานะพนักงานรายชั่วโมง การเป็นพนักงานรายเดือนเป็นคุณแก่ลูกจ้างและพนักงานอื่นยิ่งกว่า ทำให้นายจ้างเสียหายและเป็นการขัดขวางการพัฒนาของนายจ้าง (ฎ.๒๐๓๖/๒๕๕๑)
 - ❖ หรือลูกจ้างต้องแฟ้งไม่ยอมเข้าทำงานตามคำสั่งของนายจ้างนับแต่วันที่นายจ้างยื่นคำร้องขอเลิกจ้างรวมเวลากว่า ๑๐ เดือน และตลอดเวลาดังกล่าวได้เข้ายังสถานประกอบการของทุกวันแต่ไปนั่งในห้องพักของพนักงานเฉย ๆ (ฎ.๘๓๘๑/๒๕๕๙)
- ❖ ๕. นายจ้างต้องหยุดการทำงานตามคำสั่งทางการ เป็นเหตุเลิกจ้างได้
 - ❖ การดำเนินการของนายจ้างต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีที่ให้นายจ้างปลูกสร้างโรงแรมขึ้นใหม่ในที่ดินที่เป็นที่ตั้งโรงแรมเดิม นายจ้างจึงจำเป็นต้องหยุดดำเนินการโรงแรมทำงานซึ่งลูกจ้างทำอยู่ต้องสิ้นสุดลง นายจ้างจึงมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ (ฎ.๑๘๔๙/๒๕๓๑)
- ❖ ๖. การแสดงคุณสมบัติในการสมัครงานเท็จ เป็นเหตุให้พ้นจากหน้าที่หรือเลิกจ้างลูกจ้างตามข้อกำหนดในใบสมัครงานนั้นได้ โดยไม่จำเป็นต้องเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้างเสียก่อน (ฎ.๓๔๕๘/๒๕๓๑)

ฎ. ๘๘๘๘/๒๕๕๙

การที่ผู้คัดค้านซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างทำการจงใจให้ลูกจ้างของผู้ร้องให้ไม่ทำงานล่วงเวลาในวันที่ ๙ และวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๒ นั้น แม้การทำงานล่วงเวลาจะเป็นไปตามความสมัครใจของลูกจ้างของผู้ร้องตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ มาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง ก็ตาม แต่ความสมัครใจนั้นต้องมีได้เกิดจากการชักจูงของบุคคลใด การที่ผู้คัดค้านจงใจลูกจ้างของผู้ร้องไม่ทำงานล่วงเวลาจึงเป็นการแทรกแซงอำนาจในการตัดสินใจของลูกจ้างผู้ร้องเพื่อมิให้ทำงานล่วงเวลาแก่ผู้ร้อง การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการต่อต้านอำนาจบังคับบัญชาของผู้ร้อง อันถือว่าผู้คัดค้านกระทำการอันเป็นปรัภัยต่อผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างและเป็นการประพฤติดนอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ผู้ร้องจึงมีเหตุสมควรเลิกจ้างผู้คัดค้านได้



ฎ. ๗๗๙๑/๒๕๕๖

ผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างของผู้ร้อง ผู้ร้องประกอบกิจการผลิตรถยนต์และชิ้นส่วนรถยนต์จำหน่ายภายในประเทศและต่างประเทศ รถยนต์ที่จำหน่ายใช้ชื่อทางการค้าว่า "เชฟโรเลต" ผู้คัดค้านเป็นกรรมการลูกจ้างและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๒ คณะกรรมการสหภาพแรงงานมีมติให้นัดหยุดงาน เวลา ๒๒ นาฬิกา ของวันนั้นผู้คัดค้านเปลี่ยนกายภาพรูปทั้งภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวที่หน้าป้ายชื่อบริษัทผู้ร้องและป้ายชื่อ "เชฟโรเลต" เป็นการกระทำไม่ให้เกิดความเสียหายแก่สถานที่ทำงานของผู้คัดค้าน ละบลูไม่ให้เกียรติแก่ผู้ร้อง ต่อมามีการนำภาพถ่ายดังกล่าวไปเผยแพร่ทางสถานีโทรทัศน์ทั่วประเทศ ย่อมมีผลทำให้ผู้ร้องเสียหายต่อชื่อเสียงเกียรติคุณในทางการค้าของผู้ร้องอันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงมีเหตุสมควรและเพียงพอให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านได้



This Photo is from Anonimous Source CC BY

การพิจารณาของศาลแรงงาน

- ❖ ๑. บทบัญญัติว่าด้วยฟ้องเข้าใช้กับกรณีการขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้างด้วย เช่น การที่ผู้คัดค้านขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่โดยมิได้ยื่นใบลาตามข้อบังคับ เป็นเหตุให้ผู้ร้องมีสิทธิที่จะร้องขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านตามมาตรา ๕๒ ซึ่งผู้ร้องอาจร้องขอลงโทษผู้คัดค้านทั้งสองกรณีควบคู่ได้ในคดีก่อนอยู่แล้ว ประเด็นซึ่งจะต้องวินิจฉัยคดีนี้ก็อาศัยเหตุเดียวกันกับคดีก่อน คือเนื่องจากการขาดงานของผู้คัดค้านในคราวเดียวกันนี้เอง จึงเป็นฟ้องซ้ำ (ฎ.๓๖๗๐/๒๕๒๗ ฎ.๔๗๘๙/๒๕๓๔)
- ❖ ๒. ศาลแรงงานยกเรื่องอำนาจฟ้องมาวินิจฉัยเองได้ เช่น ศาลแรงงานยกเรื่องอำนาจฟ้องของผู้ร้องขึ้นมาวินิจฉัยก่อนโดยเห็นว่าข้อเท็จจริงตามคำร้องไม่ใช่เหตุซึ่งจะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานตามมาตรา ๕๒ ซึ่งศาลแรงงานมีอำนาจที่จะกระทำได้ จึงไม่ใช่เป็นกรณีที่ดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ไม่ชอบ (ฎ.๓๔๐๒/๒๕๒๗)
- ❖ ๓. การพิจารณาว่ากรณีมีเหตุสมควรที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่ เป็นคนละกรณีกับการพิจารณาว่าการเลิกจ้างต้องจ่ายเงินที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างหรือไม่ เช่น การพิจารณาว่ากรณีมีเหตุสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่ตามมาตรา ๕๒ เมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างแล้วนายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต่อมาภายใต้ดุลพินิจของศาลแรงงานที่อนุญาต จึงมิใช่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎ.๑๐๙๗/๒๕๕๓) และศาลแรงงานไม่จำเป็นต้องพิพากษาถึงค่าชดเชย สิ้นจางแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และเงินอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเลิกจ้าง (ฎ.๓๑๑๕ - ๓๑๒๖/๒๕๖๓) การที่นายจ้างจะจ่ายหรือไม่จ่ายค่าชดเชยนั้นเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีคำสั่งเลิกจ้างแล้ว ไม่สมควรที่จะพึงมีคำสั่งไว้ล่วงหน้าโดยยังไม่มีข้อพิพาทเกิดขึ้น (ฎ.๑๐๔๓/๒๕๔๖)

การพิจารณาของศาลแรงงาน

- ❖ ๔. เมื่อศาลแรงงานวินิจฉัยข้อเท็จจริงว่าโจทก์ไม่ใช้กรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย ศาลแรงงานชอบที่จะยกฟ้องเพื่อให้โจทก์กับจำเลยไปดำเนินการต่อไปตั้งเช่นลูกจ้างทั่วไปเท่านั้น หากศาลแรงงานวินิจฉัยต่อไปว่า โจทก์กระทำโดยประมาทเลินเล่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่จำเลยอย่างร้ายแรง จำเลยจึงเลิกจ้างโจทก์ได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินตามฟ้อง เป็นการพิจารณาพิพากษาเกินเลยไปกว่าประเด็นแห่งคดี แม้ศาลแรงงานจะวินิจฉัยก็เป็นการไม่ชอบ (ฎ.๔๐๐๔/๒๕๖๑) ทั้งไม่ใช้กรณีที่จะพิพากษาเกินคำขอได้ (ฎ.๑๕๗๓/๒๕๖๔)
- ❖ ๕. ศาลแรงงานมีอำนาจอนุญาตให้ลงโทษเบาว่าโทษที่นายจ้างขออนุญาตได้ แต่ต้องเป็นโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ต้องไม่อนุญาตให้ลงโทษต่ำกว่าโทษที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ฎ.๘๐๑๓/๒๕๓๘) เช่น กรรมการลูกจ้างขาดงานเป็นเวลา ๓ วันทำงานโดยไม่มีเหตุสมควรมีโทษขึ้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยซึ่งเป็นโทษขั้นสูงแต่นายจ้างไม่ประสงค์จะลงโทษดังกล่าวโดยขอลงโทษเพียงขั้นพักงานซึ่งเป็นคุณแก่ลูกจ้างและเป็นการลงโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับ นายจ้างย่อมขอให้ลงโทษดังกล่าวได้ (ฎ.๓๑๒๙/๒๕๖๘)
- ❖ ๖. นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๕๒ ต้องรับโทษตามมาตรา ๑๔๓ เป็นความผิดสำเร็จตั้งแต่วันดังกล่าว แม้ต่อมาภายหลังศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่เลิกจ้างครั้งแรกก็ตาม ก็ไม่มีผลให้การกระทำของนายจ้างที่เป็นความผิดอยู่แล้วกลายเป็นการกระทำที่ไม่เป็นความผิดไปได้ (ฎ.๓๐๑๖/๒๕๓๓)

การพิจารณาของศาลแรงงาน

- ❖ ๗. เมื่อศาลแรงงานอนุญาตแล้วนายจ้างเลิกจ้างได้ทันที การที่กรรมการลูกจ้างอุทธรณ์ไม่เป็นการตัดสิทธินายจ้างที่จะปฏิบัติตามคำสั่งศาลแรงงานในการเลิกจ้าง แม้นายจ้างจะมีคำสั่งเลิกจ้างก่อนวันที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาศาลฎีกาก็ตาม คำสั่งเลิกจ้างของนายจ้างย่อมชอบด้วยกฎหมาย (ฎ.๓๙/๒๕๓๑) แต่ถ้าศาลแรงงานอนุญาตแล้วยังไม่เลิกจ้าง ก็ยังคงมีนิติสัมพันธ์กันอยู่จนกว่าจะเลิกจ้างจริง (ฎ.๓๐๑๑/๒๕๓๓)
- ❖ ๘. เมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานให้ลงโทษแล้ว นายจ้างต้องมีคำสั่งลงโทษอีกครั้งหนึ่ง เพราะคำสั่งของศาลแรงงานตามมาตรา ๕๒ ที่อนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้มีผลเป็นเพียงคำอนุญาตให้เลิกจ้างได้เท่านั้น มิใช่เป็นคำสั่งแทนนายจ้างให้เลิกจ้างกันได้โดยทันที แต่เป็นการให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างได้และนายจ้างต้องออกคำสั่งเลิกจ้างตามที่ศาลแรงงานได้อนุญาตแล้วสัญญาจ้างจึงจะเป็นอันสิ้นสุดลง (ฎ.๘๐๑๓/๒๕๓๘)
- ❖ ๙. ระยะเวลาระหว่างเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงาน กรรมการลูกจ้างไม่สามารถนับอายุงานต่อเนื่องไปได้ เพราะระหว่างเลิกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้าง จึงนำเอาระยะเวลาดังกล่าวรวมเข้าเป็นอายุงานด้วยไม่ได้ คงนับอายุงานใหม่ต่อจากอายุงานเดิมที่คำนวณถึงวันก่อนวันเลิกจ้างเท่านั้นแต่เรียกร้องค่าเสียหายระหว่างที่ถูกเลิกจ้างได้ (ฎ.๙๘๓๒ - ๙๘๓๖/๒๕๕๕)
- ❖ ๑๐. การบอกกล่าวล่วงหน้าจะต้องเป็นกรณีที่นายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างโดยตรงต่อลูกจ้างว่านายจ้างมีความประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น การยื่นคำร้องขอต่อศาลแรงงานเพื่อมีคำสั่งอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างมิใช่เป็นการแสดงเจตนาต่อกรรมการลูกจ้าง การที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต่อตามคำสั่งของศาลแรงงานโดยหากเป็นกรณีที่กรรมการลูกจ้างมิได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๕๘๓ นายจ้างก็จึงต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่กรรมการลูกจ้างนั้นด้วย (ฎ.๒๘๑๖ - ๒๘๒๒/๒๕๖๙)

การพิจารณาของศาลแรงงาน

- ❖ ๑๑. หากนายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างไปก่อนขออนุญาตจากศาลแรงงาน จึงเป็นการเลิกจ้างโดยไม่มีผลเป็นการเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กรรมการลูกจ้างตลอดเวลาจนกว่าจะรับกลับเข้าทำงาน
 - ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๒๐๙ - ๘๒๑๙/๒๕๖๐ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ จำเลยมีหนังสือเลิกจ้างโจทก์ทั้งสิบเอ็ดให้มีผลทันทีซึ่งเป็นการเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย จำเลยมีกำหนดจ่ายค่าจ้างเดือนละครึ่งทุกวันที่ ๒๕ จำเลยต้องรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมหรือไม่ต่ำกว่าเดิม ในอัตราค่าจ้างเดิมและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสมือนได้มีการเลิกจ้าง และจำเลยต้องจ่ายค่าจ้างให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดในอัตราเดิมตั้งแต่งวดการจ่ายค่าจ้างเดือนธันวาคม ๒๕๕๖ จนกว่าจำเลยจะรับโจทก์ทั้งสิบเอ็ดกลับเข้าทำงานพร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี ของต้นเงินค่าจ้างแต่ละงวดจนกว่าจะชำระให้โจทก์ทั้งสิบเอ็ดเสร็จ
- ๑๒. เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างกระทำความผิดมีโทษชั้นเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยซึ่งเป็นโทษชั้นสูงแต่นายจ้างไม่ประสงค์จะลงโทษดังกล่าวโดยขอลงโทษเพียงขั้นพักงานซึ่งเป็นคุณแก่ลูกจ้าง และเป็นการลงโทษที่ระบุไว้ในข้อบังคับนายจ้างยอมขอให้ลงโทษดังกล่าวได้ (ฎ. ๓๑๒๙/๒๕๒๘)

ฎ. ๘๒๔๗/๒๕๖๘

เมื่อศาลแรงงานภาค ๑ อนุญาตให้จำเลยผู้เป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างและกรรมการลูกจ้างได้ การที่ต่อมาจำเลยแสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์ตามที่ศาลแรงงานภาค ๑ อนุญาต จึงเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วย พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ มีผลทำให้นิติสัมพันธ์ระหว่างจำเลยกับโจทก์สิ้นสุดลงแล้วนับแต่วันที่การแสดงเจตนาเลิกจ้างมีผล แม้ต่อมาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษายกคำพิพากษาศาลแรงงานภาค ๑ และให้ศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาพิพากษาใหม่ตามรูปคดี อันมีผลทำให้คำสั่งของศาลแรงงานภาค ๑ ที่อนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์สิ้นสุดไปก็ตาม แต่คำพิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาดังกล่าวมิได้มีผลทำให้จำเลยกับโจทก์กลับมามีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานกันอีก ในทันที จำเลยกับโจทก์จะต้องแสดงเจตนาผูกนิติสัมพันธ์การเป็นนายจ้างลูกจ้างกันอีกครั้งหนึ่ง เมื่อภายหลังจากศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิพากษาแล้ว โจทก์มิได้แสดงเจตนา กลับเข้าทำงานกับจำเลยและจำเลยยังมิได้แสดงเจตนารับโจทก์กลับเข้าทำงาน จำเลยกับโจทก์จึงยังคงไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานเรื่อยมา การที่ต่อมาศาลแรงงานภาค ๑ พิจารณาคดีใหม่มีคำพิพากษาอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้างโจทก์และคดีก็สิ้นสุดแล้ว เมื่อจำเลยกับโจทก์ยังคงไม่มีนิติสัมพันธ์เป็นนายจ้างกับลูกจ้างตลอดมา จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องแสดงเจตนาเลิกจ้างโจทก์ตามที่ศาลแรงงานภาค ๑ อนุญาตอีก โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลยในช่วงระยะเวลาตามคำฟ้องย่อมไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้างและเงินโบนัสตามฟ้องจากจำเลย



ให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง

- ❖ มาตรา ๕๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายในฐานะลูกจ้าง
- ❖ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organize and Collective Bargaining Convention, ๑๙๔๙) หลักการสากลที่ห้ามมิให้นายจ้างให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างปกติ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อป้องกันการแทรกแซงและรักษาความเป็นอิสระของตัวแทนลูกจ้าง การที่นายจ้างให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ตัวแทนลูกจ้าง (กรรมการลูกจ้าง) อาจถูกมองว่าเป็นการพยายามทำให้องค์กรลูกจ้างตกอยู่ภายใต้การควบคุมหรืออิทธิพลของนายจ้าง (Employer-dominated organization) ซึ่งขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนในที่ทำงาน และการให้เงินแก่ตัวแทนลูกจ้างที่ไม่ได้มาจากรัฐบาลลูกจ้างปกติ นั้น ถือเป็นความเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และอาจเข้าข่ายการติดสินบนเพื่อจูงใจให้ตัวแทนลูกจ้างตัดสินใจหรือดำเนินการที่เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างแทนที่จะรักษาประโยชน์ต่อลูกจ้าง มติถอดถอน: หากลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของสถานประกอบการเห็นว่ากรรมการลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ไม่โปร่งใสหรือรับประโยชน์ สามารถลงมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้ตาม มาตรา ๔๙ (๓) หรือร้องขอต่อศาลแรงงาน ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้มีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งหากพบว่ามีการผิดการณ์ไม่เหมาะสมหรือรับผลประโยชน์ขัดต่อกฎหมาย

พบกันใหม่ตอนต่อไป
つづ<