



กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

อิสรา วรรณสวาท

เลขานุการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

แนวคิด

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีความมุ่งหมายในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่เป็นหนึ่งเดียวกันระหว่างฝ่ายจัดการ (Management) กับฝ่ายแรงงาน (Labour) ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตผล การพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมช่วยปกป้องประโยชน์ของทั้งฝ่ายจัดการและฝ่ายแรงงานด้วยความเข้าใจกัน ซึ่งจะช่วยรักษาความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ช่วยป้องกันความขัดแย้งในอุตสาหกรรม (Industrial Conflict) และสร้างเสริมความสงบในอุตสาหกรรม (Industrial Peace) นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะไม่ใช้อำนาจแทรกแซง (Interfere) การใช้สิทธิของลูกจ้างหรือดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเลิกจ้างหรือลงโทษ หรือกระทำการอื่นใดที่เป็นการขัดขวาง (deter) หรือเป็นโทษ (penalize) ต่อสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ว่ากรณีใด ๆ มิฉะนั้นอาจจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice) หรือการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน (Anti-Union Discriminations) จึงต้องมีบทกำหนดโทษสำหรับการกระทำที่ไม่สมควรทางแรงงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่จะส่งผลให้ความมุ่งหมายของการแรงงานสัมพันธ์ไม่สามารถบรรลุผล

การเลือกปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” วรรคสอง “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และวรรคสาม “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำได้”

การเลือกปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์

การเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน (Anti-Union Discrimination)

การสร้างกำแพงกั้นของอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงต้องคุ้มครองความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนลูกจ้าง และการทำให้สหภาพแรงงานเข้มแข็งได้จะต้องมีจำนวนสมาชิกที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ จึงต้องห้ามการกระทำของนายจ้างที่แสดงความมีอคติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นดำเนินหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน (Trade union activities) หรือห้ามปราม (dissuade) ลูกจ้างไม่ให้จัดตั้งหรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน หรือจะเข้าร่วมในกิจกรรมที่สหภาพแรงงานจะดำเนินการในอนาคต

สหภาพแรงงานเลือกปฏิบัติต่อสมาชิก (Unlawful Labor organization practices)

การยกเว้นหรือขับออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกระทำการอื่นใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคล หรือจำกัด (limit) แบ่งแยกกลุ่ม (segregate) หรือแยกประเภท (classify) ความเป็นสมาชิกหรือบุคคลใดที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นการกีดกันหรือนำไปสู่การกีดกันโอกาสในการทำงานหรือจำกัดโอกาสในการทำงานของบุคคล หรือกระทำการอื่นใดที่เป็นผลเสียต่อสถานภาพการเป็นลูกจ้าง หรือการเป็นผู้สมัครเข้าทำงาน เนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ หรือ ถิ่นกำเนิด หรือก่อให้เกิดหรือพยายามก่อให้เกิดนายจ้างกระทำการซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดอันเป็นการละเมิดต่อบัญญัติในลักษณะนี้

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๓๕ ว่าด้วยตัวแทนลูกจ้าง หรือ The Workers' Representatives Convention, ๑๙๗๑ มาตรา ๑ ที่ให้การคุ้มครองตัวแทนลูกจ้างจากการกระทำใดที่มีความอคติ รวมทั้งการเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากสถานภาพหรือการดำเนินกิจกรรมในฐานะที่เป็นตัวแทนลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน โดยมีข้อเสนอแนะหรือ Workers' Representatives Recommendation, ๑๙๗๑ (No.๔๓) ข้อ ๕ และข้อ ๖ ได้แสดงมาตรการที่แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีการคุ้มครองตัวแทนลูกจ้างจากการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างเพียงพอ เช่น การแสดงเหตุผลรายละเอียดของการเลิกจ้าง การปรึกษาหรือขอความเห็นจากหน่วยงานอื่นหรือมีการปรึกษาจากคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างลูกจ้างก่อนเลิกจ้าง การแสดงขั้นตอนสำคัญโดยเปิดเผยหากมีข้อโต้แย้งว่าเลิกจ้างหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นไปโดยการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๕๘ ว่าด้วยการสิ้นสุดการทำงาน หรือ The Termination of Employment Convention, ๑๙๘๒ มาตรา ๕ ยังได้ยืนยันหลักการเลิกจ้างที่เป็นไปโดยมีเหตุผลสมควรหรือ Valid Reasons ว่า ต้องไม่ใช่การเลิกจ้างเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือหากเป็นในเวลางานแต่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างแล้ว

กิจกรรมของสหภาพแรงงาน (Union activities) หมายรวมถึง การจัดตั้ง (forming a union) การรับสมาชิก การแจกจ่ายข่าวสารหรือเอกสารการดำเนินงาน การรวบรวมเงินค่าสมาชิก การแสดงธงสหภาพแรงงานในการประชุม การลงชื่อเรียกร้องหรือเข้าร่วมการนัดชุมนุม การเข้าร่วมการนัดหยุดงานโดยสงบ การเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองร่วม การเป็นตัวแทนลูกจ้างที่เข้าร่วมในการดำเนินการทางวินัยด้วย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

- ♦ มาตรา ๓๘ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา ๓๗ อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๙ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) หรือ (๗) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

- ♦ การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยได้แนวคิดมาจาก National Labor Relations Act of ๑๙๓๕ ของสหรัฐอเมริกา ซึ่งกำหนดให้มีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ประกอบด้วยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ๕ คน และที่ปรึกษาทั่วไป (General Counsel) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีและความเห็นชอบของวุฒิสภา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๕ ปี ทำหน้าที่กึ่งตุลาการในการวินิจฉัยปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ผ่านการวินิจฉัยเบื้องต้นของ Administrative law judge ที่สืบสวนสอบสวนและฟ้องคดีเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓

(๒) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๕ (๔)

(๓) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๒๕ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(๖) ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของไทยเป็นองค์กรไตรภาคี ได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี มีหน้าที่ตามมาตรา ๔๑ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมาย (ญ.๒๒๙๔/๒๕๒๖) แม้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี แต่ทั้งรัฐมนตรีและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่างมีหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ไม่ได้มีความสัมพันธ์ในลักษณะตัวการตัวแทน คู่กรณีจึงไม่มีอำนาจฟ้องกระทรวงเพื่อขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ญ.๑๑๑๐/๒๕๒๐)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

การประชุมทั่วไปของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และเมื่อเป็นองค์กระไตรภาคีจึงต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

แต่หากเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ๓ กรณีซึ่งมีความสำคัญอย่างมาดังกล่าวนี้ จะต้องมีการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม ได้แก่ ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(๑) ในกิจการสำคัญ เช่น การรถไฟ การประปา โรงพยาบาล และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวให้วินิจฉัยตามมาตรา ๒๓ หรือ

(๒) ในกิจการนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๓ ซึ่งรัฐมนตรีเห็นว่าอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงมีคำสั่งให้ชี้ขาดตามมาตรา ๒๔ หรือ

(๓) เมื่อรัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงมีคำสั่งให้ชี้ขาดตามมาตรา ๓๕ (๔)

คำสั่งของรัฐมนตรีดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อการกระทำใดในระหว่างการนัดหยุดงานหรือการปิดงานของนายจ้างหรือลูกจ้างที่กระทำผิดกฎหมายหรือละเมิดสิทธิของอีกฝ่ายหรือต่อบุคคลภายนอก (ฎ.๕๕๘๗ - ๕๕๘๘/๒๕๔๖)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

❖ การวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔) ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดคำร้อง ซึ่งมาตรา ๑๒๔ กำหนดให้เมื่อมีผู้เสียหายกล่าวอ้างว่ามีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน และมาตรา ๑๒๕ กำหนดให้เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา ลูกจ้างที่แม้จะเป็นลูกจ้างทดลองงานก็มีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจที่จะวินิจฉัยคำร้องได้ (ฎ.๕๕๘๖/๒๕๓๙)

โดยการวินิจฉัยนั้นไม่จำเป็นต้องฟังคำพิพากษาคืออาญาที่นายจ้างอ้างว่าเลิกจ้างลูกจ้างเพราะกระทำความผิดอาญาต่อนายจ้างก่อน (ฎ.๑๓๒๓/๒๕๒๓) เพราะคดีแรงงานไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยวกับคดีอาญา (ฎ.๖๖๓๗/๒๕๓๔)

และการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย เป็นคนละส่วนกับการที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จ (ฎ.๖๖๖๗/๒๕๒๓) สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ (ฎ.๓๗๖๙/๒๕๒๔) หรือค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ แก่ลูกจ้าง (ฎ.๒๕๙/๒๕๒๒) แม้ลูกจ้างจะได้รับเงินดังกล่าวไปแล้วก็ไม่ตัดสิทธิที่จะฟ้องเรียกเงินตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๑) อีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๔/๒๕๒๕

แม้การเลิกจ้างของจำเลยจะมีใช่เป็นการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมก็ตาม ก็หาเป็นเหตุให้จำเลยไม่ ต้องจ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกเลิกจ้างล่วงหน้าและเงินอื่น ๆ ตามข้อบังคับของจำเลยไม่ โจทก์ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอให้จำเลยรับ โจทก์กลับเข้าทำงานหรือมิฉะนั้นให้จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกเลิกจ้างล่วงหน้า และค่าเสียหายให้โจทก์ คณะกรรมการยกคำร้องของโจทก์เพราะเห็นว่าโจทก์ไม่มีอำนาจยื่นคำร้อง โดยมีได้วินิจฉัยปัญหาว่าจำเลยต้องจ่ายเงินต่าง ๆ นั้นให้โจทก์หรือไม่ จึงถือไม่ได้ว่าคณะกรรมการมีคำสั่งว่าจำเลยไม่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้โจทก์



คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

การที่ ค.ร.ส.ชี้ขาดให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย เป็นคนละส่วนกับการที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินบำเหน็จ (ฎ.๒๖๖๗/๒๕๒๓) สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า (ฎ.๓๗๖๙/๒๕๒๔) หรือค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง (ฎ.๒๕๔/๒๕๒๒) แม้ลูกจ้างจะได้รับเงินดังกล่าวไปแล้วก็ไม่ตัดสิทธิที่จะฟ้องเรียกเงินตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๑) ดังนั้นการที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อ ค.ร.ส. ขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานหรือมิฉะนั้นให้จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกเลิกจ้างล่วงหน้าและค่าเสียหาย การที่ ค.ร.ส. ยกคำร้องเพราะเห็นว่าลูกจ้างไม่มีอำนาจยื่นคำร้อง โดยมีได้วินิจฉัยปัญหานายจ้างต้องจ่ายเงินต่าง ๆ นั้นให้หรือไม่ จึงถือไม่ได้ว่ามีคำสั่งว่านายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้ลูกจ้าง (ฎ.๒๗๔/๒๕๒๕)

เมื่อนายจ้างจะจ่ายเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตามข้อบังคับการทำงานครบถ้วนแล้ว ก็เป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการเลิกจ้างกรณีที่มีใช่เป็นการจ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง (ฎ.๑๓๙๒/๒๕๔๔)

กรณีที่ ค.ร.ส.มีคำสั่งบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับเงินดังกล่าวก็ได้ทำบันทึกว่า ไม่ติดใจเรื่องใด ๆ จากนายจ้างหรือความขึ้นร้องเรียนนายจ้างอีก บันทึกนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ไม่ใช่เป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่ลูกจ้างไม่ติดใจเรียกร้องเงินประเภทอื่น ๆ จากนั้นายจ้างตามกฎหมาย (ฎ.๒๔๓๑/๒๕๓๐)

เว้นแต่ลูกจ้างยอมรับเอง เช่น ลูกจ้างลงชื่อในใบรับเช็คที่ระบุข้อความว่า "ข้าพเจ้ายอมรับว่าเงินค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและเงินค่าสินจ้างที่บริษัทต้องจ่ายให้ข้าพเจ้าเนื่องจากเลิกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้รวมอยู่ในค่าเสียหายจำเลยดังกล่าวด้วยแล้ว" แสดงว่ายอมรับว่ามีเงินค่าชดเชยรวมอยู่ในเงินค่าเสียหายจำนวนดังกล่าวแล้ว (ฎ.๒๖๗ - ๒๖๘/๒๕๒๕)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

ส่วนการที่ ค.ร.ส. ชี้ขาดว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ จึงมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมนั้น การมีคำสั่งดังกล่าวต้องพิจารณาที่ “เหตุแห่งการกระทำ” เป็นสำคัญ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงต้องพิจารณาว่าเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ แต่เพราะเหตุเนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งแม้ต่อมาสหภาพแรงงานจะถูกสั่งเลิกและลูกจ้างไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อไปในภายหลังก็ไม่ทำให้คำสั่งของ ค.ร.ส. ที่พิจารณาเหตุแห่งการกระทำนั้นแต่ต้นสิ้นผลไป การกระทำของนายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (ฎ.๓๐๕๙/๒๕๒๓)

กรณีที่ ค.ร.ส. ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม สามารถใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควรก็ได้ โดยจะกำหนดระยะเวลาบังคับให้ปฏิบัติตามดังกล่าวไว้ด้วย อาจจะสั่งให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ร้องคนหนึ่งและสั่งให้ผู้ร้องคนอื่นเข้าทำงานตามเดิมก็ได้ (ฎ.๙๓๘/๒๕๒๔)

หรือจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานพร้อมทั้งจ่ายค่าเสียหายด้วยก็ได้ (ฎ.๖๐๑๐/๒๕๕๕)

หรือสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดิมและนับอายุการทำงานติดต่อกันด้วย (ฎ.๓๗๗๐ - ๓๗๗๑/๒๕๒๔)

หากมีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม ไม่ได้สั่งให้กลับทำงานในตำแหน่งเดิม นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานชั่วคราวประจำไปทำงานในแผนกโลจิสติกส์หรือฝ่ายผลิตได้ (ฎ.๘๓๘๑/๒๕๕๙)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

การที่ลูกจ้างถูกนายจ้างให้ออกจากงานแล้วยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เรียกค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าโดยอ้างว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ครบ แสดงให้เห็นอยู่ในตัวว่าลูกจ้างยอมรับการเลิกจ้างของนายจ้าง ถือได้ว่าลูกจ้างไม่ประสงค์ที่จะทำงานกับนายจ้างต่อไป ค.ร.ส. จึงกำหนดค่าเสียหายกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้แก่ลูกจ้างแทนการให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานได้ (ฎ.๕๔๗๑ - ๕๔๗๓/๒๕๕๕) มาตรา ๔๑ (๔) ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการสั่งไว้ ค.ร.ส. จึงมีอำนาจใช้ดุลพินิจกำหนดค่าเสียหายตามที่สมควรได้ (ฎ.๑๐๖๒/๒๕๒๕) โดยไม่ต้องเทียบเคียงกับการกำหนดค่าชดเชยเพราะไม่ใช่เป็นกรณีไม่มีบทกฎหมายที่จะยกมาปรับคดีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๔ (ฎ.๙๓๘/๒๕๒๔)

เมื่อนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงไม่ว่าจะกรณีใด สิทธิและหน้าที่อื่นเกิดจากการปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานย่อมระงับสิ้นไปด้วย แม้ ค.ร.ส. จะมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน พร้อมทั้งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เพราะเห็นว่าการเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ตาม ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานจากนายจ้างนับแต่วันที่เลิกจ้างซึ่งเป็นวันที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงแล้วได้ (ฎ.๒๘๖๘/๒๕๖๕)

หากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้กำหนดให้ถือเอาเงินช่วยเหลือพิเศษที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างโดยไม่มีคามผิดเป็นเงินค่าเสียหายอันเกิดจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงเป็นการจ่ายเงินคนละกรณีกัน จะถือว่าการจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษเป็นการจ่ายค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมไม่ได้ และเมื่อ ค.ร.ส. กำหนดค่าเสียหายโดยการนำเอาเงินช่วยเหลือพิเศษที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างแล้วมาประกอบการพิจารณาด้วย ย่อมเป็นคุณแก่นายจ้างแล้ว (ฎ.๖๐๘/๒๕๕๐)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

ค.ร.ส.อาจให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและใช้ค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างถึงวันรับกลับเข้าทำงานก็ได้ (ฎ.๙๐๔๙/๒๕๕๙)

หรืออาจกำหนดทางเลือกไว้ เช่น สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้ชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้างก็ได้ ซึ่งหากสั่งเช่นนั้น นายจ้างมีสิทธิเลือกได้ว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งอย่างไร โดยไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำสั่งในลำดับแรกก่อน (ฎ.๑๓๙๑/๒๕๒๔)

ถึงเมื่อนายจ้างจะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดิมและนับอายุการทำงานติดต่อกันตามคำสั่ง ค.ร.ส.แล้วก็ตาม **แต่หากในคดีดังกล่าวไม่มีข้อพิพาทกันเกี่ยวกับค่าจ้างของลูกจ้างระหว่างที่นายจ้างเลิกจ้าง จึงไม่เป็นการตัดสินคดีที่ลูกจ้างจะฟ้องเรียกร้องค่าจ้าง และไม่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต** และเมื่อวินิจฉัยแล้วว่าการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงเป็นที่เห็นได้ว่าการกระทำของนายจ้างทำให้ลูกจ้างเสียหายโดยไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ถูกเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงชอบที่จะได้รับค่าเสียหายและฟ้องต่อศาลแรงงานได้โดยไม่ต้องย้อนไปร้องเรียนต่อ ค.ร.ส.เป็นเรื่องใหม่อีก (ฎ.๓๗๗๐-๓๗๗๑/๒๕๒๔)

หลักการสำคัญทางแรงงานสัมพันธ์ในการให้ social compromise มีความสำคัญอย่างยิ่ง หากมีการตกลงระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้แล้ว ต้องถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายสุดท้ายที่รัฐต้องปล่อยให้เป็นไปตามความประสงค์ของคู่กรณี เช่น การที่บรรดาลูกจ้างได้รวมตัวกันหยุดงานเมื่อยังไม่มีกรแจ้งข้อเรียกร้อง หรือจำนวนผู้แทนของลูกจ้างผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนเกินกว่าเจ็ดคน หรือพนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยในวันเดียวกับที่บรรดาลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องนั้น แม้จะแตกต่างจากขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ก็ตาม ก็มีผลใช้บังคับได้ ไม่เป็นโมฆะ (ฎ.๓๔๕๑ - ๓๔๕๒/๒๕๔๙)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๕๑ - ๓๔๕๒/๒๕๔๙

เมื่อบรรดาลูกจ้างของโจทก์ ๒๕๐ คน ถึง ๓๐๐ คน ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อโจทก์ผู้เป็นนายจ้าง แล้วบรรดาลูกจ้างดังกล่าวกับโจทก์ได้เจรจากันจนสามารถบรรลุข้อตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันโดยที่ไม่มีข้อตกลงใดที่มีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้ามขัดแย้งโดยกฎหมาย เป็นการพ้นวิสัยหรือเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวย่อมมีผลใช้บังคับได้ หากตกเป็นโมฆะตั้งแต่ที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๐ แต่อย่างใดไม่ การที่บรรดาลูกจ้างได้รวมตัวกันหยุดงานเมื่อยังไม่มีกรแจ้งข้อเรียกร้องก็ตีจำนวนผู้แทนของลูกจ้างผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนเกินกว่าเจ็ดคนก็ตี พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยในวันเดียวกับที่บรรดาลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องก็ตีนั้นแม้จะเป็นการผิดแผกแตกต่างจากขั้นตอนที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ก็ตาม ก็หาไม่ผลเป็นเหตุให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมายดังที่ได้วินิจฉัยแล้วต้องตกเป็นโมฆะไม่



Downloaded by Unknown Author is licensed under CC BY-NC-ND

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

เมื่อ ค.ร.ส.วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งตามมาตรา ๑๒๕ แล้ว แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่ได้บัญญัติให้คู่กรณีสามารถดำเนินการใดต่อไป แต่มาตรา ๑๒๑ ถึงมาตรา ๑๒๓ (ฎ.๓๐๘๔ - ๓๐๘๖/๒๕๒๔) และมาตรา ๔๑ (๖) ประกอบด้วยมาตรา ๑๒๕ ไม่ได้บัญญัติให้เป็นที่สุด เมื่อคู่กรณีเห็นว่าคำสั่งไม่ถูกต้องอย่างไรและเป็นการโต้แย้งสิทธิ คู่กรณีมีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้โดยไม่ต้องเป็นเรื่องที่ ค.ร.ส.ปฏิบัติหน้าที่ผิดกฎหมายแต่อย่างใด (ฎ.๒๖๔๖/๒๕๒๔)

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๒) และ (๔) ให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในคดีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ประกอบมาตรา ๘ วรรคท้าย โดยคู่กรณีจะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว ดังนั้นหากยังอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ค.ร.ส.ที่จะวินิจฉัยชี้ขาดและมีคำสั่งก่อน จึงไม่ใช่กรณีที่ศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๔๙ (ฎ.๑๖๔๖/๒๕๒๓)

เมื่อ ค.ร.ส.วินิจฉัยแล้ว แม้ลูกจ้างจะมีได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยของ ค.ร.ส. แต่กลับมาฟ้องนายจ้างเป็นคดีต่อศาลแรงงาน ก็ยังพอถือว่าลูกจ้างฟ้องตามมาตรา ๘ (๒) โดยได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขในวรรคท้ายแล้ว (ฎ.๒๔๒๕/๒๕๒๔) และเมื่อเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน ค.ร.ส.ก็ไม่มีอำนาจวินิจฉัยได้ เช่น นายจ้างขออนุญาตศาลแรงงานเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตแล้ว จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้ ค.ร.ส.จะมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ไม่มีผลบังคับเพราะไม่มีอำนาจวินิจฉัยได้ (ฎ.๒๖๗๕/๒๕๒๔)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

กรณีที่ ค.ร.ส.ใช้อำนาจหน้าที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมประการใด ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสมได้ แม้ศาลจะเห็นว่ากรเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามความเห็นของ ค.ร.ส. ที่มีคำสั่งให้โจทก์รับจำเลยกลับเข้าทำงาน ศาลก็ยังมีความกำหนดให้โจทก์จ่ายค่าเสียหายแทนการรับจำเลยกลับเข้าทำงานได้ (ฎ. ๓๐๘๔ - ๓๐๘๖/๒๕๒๔) แต่หากศาลแรงงานเห็นว่าเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้วและลูกจ้างมีส่วนผิดด้วย จะไม่สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายอีกก็ได้ (ฎ.๓๑๐๑ - ๓๑๐๒/๒๕๒๓) หรือหากเห็นว่าคำสั่งในเรื่องค่าเสียหายนั้นไม่ถูกต้อง ศาลแรงงานจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขก็ได้ (ฎ.๒๖๐๐/๒๕๒๖)

และแม้ศาลแรงงานจะเห็นพ้องกับ ค.ร.ส.ว่าการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ศาลเห็นว่าลูกจ้างไม่มีวินัย หากให้ทำงานกับนายจ้างต่อไปจะเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีทำให้นายจ้างปกครองลูกจ้างอื่นยากขึ้น ซึ่งไม่เป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย ศาลมีอำนาจให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างแทนการให้รับกลับเข้าทำงานตามคำสั่ง ค.ร.ส.ก็ได้ (ฎ.๒๔๘๒/๒๕๓๒)

แม้จะมีคำพิพากษาศาลแรงงานซึ่งศาลฎีกาพิพากษายืนบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของ ค.ร.ส.โดยรับลูกจ้างเข้าทำงานเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเลิกจ้างก็ตาม แต่หากลูกจ้างเห็นว่านายจ้างรับเข้าทำงานในตำแหน่งซึ่งต่ำกว่าเดิม ลูกจ้างก็มีอำนาจยื่นคำร้องขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยว่าตำแหน่งซึ่งนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่ำกว่าตำแหน่งเดิมหรือไม่เพราะเป็นคำสั่งในการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาไม่ใช่เป็นการขยายความนอกเหนือไปจากคำพิพากษา (ฎ.๓๕๖๓ - ๓๕๖๔/๒๕๒๔)

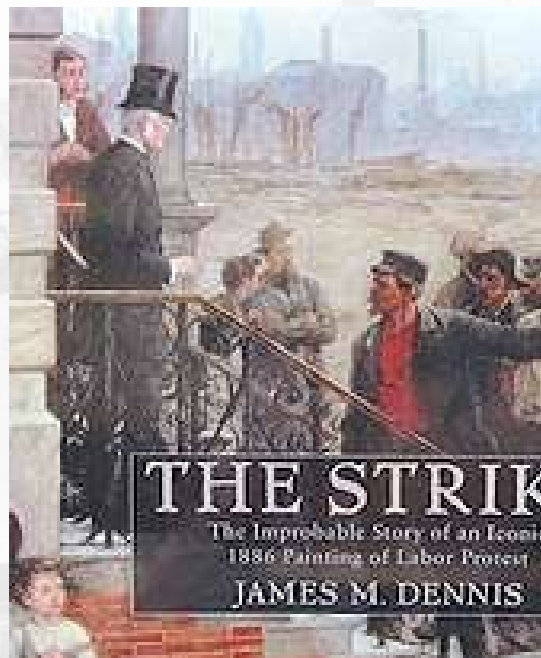
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๒๗/๒๕๓๙

ข้อตกลงในคำชี้ขาดคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๓๙/๒๕๑๙ ข้อ ๒ ซึ่งมีผลผูกพันโจทก์ทุกคนกับจำเลยทั้งสองตลอดมานับแต่ปี ๒๕๑๙ จนถึงปัจจุบัน ประกอบด้วยสาระสำคัญสองส่วน ส่วนแรกเป็นส่วนที่กำหนดให้จำเลยทั้งสองมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินโบนัสแก่ลูกจ้างปีละครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสที่จำเลยทั้งสองแต่เพียงฝ่ายเดียวมีสิทธิกำหนด จำเลยทั้งสองจะต้องจ่ายเงินโบนัสอย่างน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผลประกอบการของจำเลยทั้งสองเป็นรายปี การจ่ายเงินโบนัสจึงมีลักษณะเฉพาะตามหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณในแต่ละปีไปหาได้มีบทบังคับจำเลยทั้งสองให้ต้องจ่ายเงินโบนัสเท่ากันทุกปีไม่ จึงไม่อาจนำหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณเงินโบนัสของปีที่ผ่านมาใช้แก่การจ่ายเงินโบนัสในปีต่อไปได้เว้นแต่จำเลยทั้งสองและลูกจ้างจะตกลงให้เป็นเช่นนั้น และแต่ละปีที่ผ่านมา มีการจ่ายเงินโบนัสไม่เท่ากันตามความแตกต่างของหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสของปีนั้น ๆ ที่จำเลยทั้งสองเป็นฝ่ายกำหนด เมื่อปรากฏว่าผลประกอบการของจำเลยทั้งสองในปี ๒๕๓๖ อยู่ในระดับต่ำกว่าผลประกอบการในปี ๒๕๓๕ จำเลยทั้งสองจึงมีสิทธิกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณการจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างในปี ๒๕๓๖ น้อยกว่าที่เคยจ่ายในปี ๒๕๓๕ ได้



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๗ - ๒๖๘/๒๕๒๕

ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ให้จำเลยจ่ายเงินให้แก่โจทก์ทั้งสองนั้น สิ่งให้จ่ายเป็นเงินจำนวนเท่ากับอัตราค่าจ้างคนละ ๑๐ เดือน ซึ่งแยกเป็นค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ๖ เดือน ค่าที่ไม่บอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๒ หนึ่งเดือนและค่าเสียหายเท่ากับระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาคำร้องอีก ๓ เดือน ต่อมาจำเลยได้จ่ายเงินให้แก่โจทก์ไปตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนั้นตามใบรับเช็คก็ได้รับข้อความไว้ว่า "ข้าพเจ้ายอมรับว่าเงินค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและเงินค่าสินจ้างที่บริษัทต้องจ่ายให้ข้าพเจ้าเนื่องจากเลิกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้รวมอยู่ในค่าเสียหายจำเลยดังกล่าวด้วยแล้ว" ตามบันทึกข้อความดังกล่าวโจทก์ได้ลงชื่อรับเงินตามเช็คไปแล้ว แสดงว่าโจทก์ก็ได้ยอมรับว่ามีเงินค่าชดเชยรวมอยู่ในเงินค่าเสียหายจำนวนดังกล่าว ฉะนั้นในเมื่อจำเลยได้จ่ายเงินค่าชดเชยให้โจทก์รับไปแล้วเช่นนี้ การที่โจทก์จะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อย่างไร หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีอำนาจสั่งให้จำเลยจ่ายเงินค่าชดเชยหรือไม่ จึงหาข้อสรุปสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาไม่



คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบอันเป็นทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔) และเป็นทั้งการเลิกจ้างที่ลูกจ้างมีสิทธิร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ แม้ลูกจ้างจะมีสิทธิยื่นคำร้องดังกล่าวได้ ทั้งต่อ ค.ร.ส.และพนักงานตรวจแรงงานก็ตาม แต่ลูกจ้างจะถือเอาประโยชน์จากคำสั่งของ ค.ร.ส. และของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งมาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันทั้งสองทางไม่ได้ เพราะจะเป็นการซ้ำซ้อน ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ลูกจ้างจะต้องเลือกรับเอาประโยชน์ตามคำสั่งดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว เมื่อลูกจ้างเลือกเข้าถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานแล้วจึงถือได้ว่าลูกจ้างสละสิทธิไม่ถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งของ ค.ร.ส.อีก (ฎ.๓๘๐๘/๒๕๔๗)

กรณีที่ถูกจ้างใช้สิทธิตามบทบัญญัติตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แม้จะไม่ปลงล้างหรือทำให้บทบัญญัติตามมาตรา ๑๒๑ ไม่มีผลใช้บังคับแก่กรณีที่ต้องด้วยทั้งสองมาตรา กล่าวคือลูกจ้างมีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้โดยตรงกรณีที่ยานจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ หรือลูกจ้างมีสิทธิไปยื่นคำร้องต่อ ค.ร.ส.กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ แต่ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิดังกล่าวในทางใดทางหนึ่ง เมื่อเลือกใช้สิทธิในทางใดแล้ว ต้องถือว่าสละสิทธิทางอื่นอยู่ในตัว (ฎ.๑๐๒๙๓/๒๕๔๖)

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้ ตามระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าด้วยการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งออกตามความในมาตรา ๔๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในส่วนข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๓๕ (๔) ค.ร.ส.จะวินิจฉัยหรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเฉพาะที่เป็นสภาพการจ้างเท่านั้น การหาข้อเท็จจริงเป็นอำนาจของ ค.ร.ส.หรือคณะอนุกรรมการที่จะใช้ดุลพินิจดำเนินการไปตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรมแก่คู่กรณี แม้จะไม่ส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้แก่ผู้ฝ่าฝืนหรือให้สิทธิแก่นายจ้างหรือลูกจ้างที่จะเข้าฟังและซักถามพยานของอีกฝ่ายหนึ่งดังเช่นการพิจารณาคดีของศาลก็ไม่เสียไป (ฎ.๖๘๑/๒๕๓๒)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๑/๒๕๓๒ กรณีที่มีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อผู้เสียหายได้ ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม มาตรา ๑๒๔ แล้ว การที่จะวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๑ (๔) และมาตรา ๑๒๕ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่ได้รับมอบหมายตาม มาตรา ๔๒ รวมทั้งมีอำนาจดำเนินการในการสอบสวนหาข้อเท็จจริงตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๔

แต่บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้บัญญัติว่าต้องส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาให้แก่ผู้ฝ่าฝืนและต้องให้สิทธิแก่นายจ้างหรือลูกจ้างที่จะเข้าฟังและซักถามพยานของอีกฝ่ายหนึ่งดังเช่นการพิจารณาคดีของศาล ดังนั้นจึงเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะใช้ดุลพินิจดำเนินการไปตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรมแก่คู่กรณี

การที่จำเลยที่ ๑๔ ขอเพิ่มเติมข้อกล่าวหาว่า โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๔ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยจำเลยที่ ๑๔ เป็นกรรมการสหภาพแรงงานซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แล้วคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แจ้งข้อหาเพิ่มเติมให้โจทก์ทราบโดยไม่ส่งสำเนาให้ นั้นเป็นการเหมาะสมแก่พฤติการณ์แล้ว ส่วนกรณีที่คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่อนุญาตให้โจทก์เข้าฟังการสอบสวนพยานของจำเลยที่ ๑๔ ก็เป็นการใช้ อำนาจโดยชอบ จะถือว่าคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายหาได้ไม่

กรณีที่โจทก์ได้ลงโทษภาคทัณฑ์จำเลยที่ ๑๔ มาก่อนแล้วโจทก์จะนำความผิดที่เคยลงโทษแล้วนั้นมาเป็นเหตุเลิกจ้างจำเลยที่ ๑๔ โดยไม่ได้กระทำความผิดขึ้นใหม่อีกหาได้ **ไม่** และแม้โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ ๑๔ โดยไม่ได้มีการลั่นแกล้ง ก็ไม่ใช่เหตุที่จะทำให้เป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยมาตรา ๑๒๓

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ถูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถามชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

ตามมาตรา ๔๓ ให้อำนาจปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงสำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๔๑ แต่ไม่ได้บัญญัติว่าข้อเท็จจริงที่ได้มาตามมาตรา ๔๓ ถือเป็นยุติ ดังนั้นการที่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหานำคดีไปสู่ศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้ายแล้ว คู่ความย่อมนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างทุกประการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์และให้ความกระจ่างชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีตามความต้องการของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๔, ๔๕ ซึ่งแม้ว่าคู่ความจะมีได้นำสืบข้อเท็จจริงดังกล่าวต่อ ค.ร.ส. คู่ความก็นำสืบข้อเท็จจริงในชั้นพิจารณาต่อศาลได้ เพียงแต่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมีหน้าที่นำสืบหักล้างเท่านั้น (ฎ.๑๓๓๘/๒๕๓๑)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ถูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถามชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

ตามมาตรา ๔๓ ให้อำนาจปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงสำหรับการวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๔๑ แต่ไม่ได้บัญญัติว่าข้อเท็จจริงที่ได้มาตามมาตรา ๔๓ ถือเป็นยุติ ดังนั้นการที่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหานำคดีไปสู่ศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้ายแล้ว คู่ความย่อมนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างทุกประการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์และให้ความกระจ่างชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดีตามความต้องการของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๔, ๔๕ ซึ่งแม้ว่าคู่ความจะมีได้นำสืบข้อเท็จจริงดังกล่าวต่อ ค.ร.ส. คู่ความก็นำสืบข้อเท็จจริงในชั้นพิจารณาต่อศาลได้ เพียงแต่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งมีหน้าที่นำสืบหักล้างเท่านั้น (ฎ.๑๓๓๘/๒๕๓๑)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ค.ร.ส.)

การพิจารณาคำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของ ค.ร.ส.ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑, ๑๒๑, ๑๒๔ ต้องปรับด้วยมาตรา ๔๓ มีใช้มาตรา ๒๘ ซึ่งเป็นการพิจารณาข้อพิพาทของผู้ซึ่งขัดข้อพิพาทแรงงานถ้า ค.ร.ส.หรืออนุกรรมการเห็นว่ากรณีมีความจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาและวินิจฉัยก็อาจเชิญตามมาตรา ๔๔ ก็ได้ แต่มีได้บังคับว่าต้องเชิญบุคคลดังกล่าวมาให้ความเห็นเสมอไป แม้จะไม่ได้เชิญก็ไม่ขัดต่อมาตรา ๔๔ (ฎ.๕๒๑๒/๒๕๔๘)

ส่วนมาตรา ๔๑ (๔) เป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจ ค.ร.ส.สั่งให้นายจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๓ ประการ คือ สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ได้ หรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหายก็ได้ หรือสั่งให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นสมควรก็ได้ หรืออาจจะสั่งพร้อมกันหลายประการก็ได้ (ฎ.๓๕๓๒/๒๕๕๔)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๕๗/๒๕๒๙ จำเลยกล่าวต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ก่อนมีการประชุมคณะกรรมการพนักงานของบริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นนายจ้างของโจทก์ โจทก์เข้าไปพบจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโจทก์ในขณะนั้น โจทก์ได้ต่อว่าจำเลยเรื่องการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนมีการโต้เถียงกันและโจทก์แสดงกิริยาไม่เหมาะสม โดยยื่นเท้าโต๊ะทำกิริยาเหมือนชู้ตะคอกและเหมือนกับจะทำร้ายจำเลยนั้น แม้จะรับฟังว่าจำเลยกล่าวข้อความต่อคณะกรรมการดังกล่าวก็ตาม ก็เป็นแต่เพียงทำให้เห็นว่าโจทก์บันดาลโทสะที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากจำเลยในการพิจารณาเสนอเลื่อนขั้นเงินเดือน โจทก์จึงเข้าไปต่อว่าจำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา แสดงว่าโจทก์เพียงโกรธจำเลยที่ไม่ให้ความเป็นธรรมและแสดงกิริยาไม่เหมาะสมต่อจำเลยไปบ้าง ซึ่งบุคคลทั่วไปอาจเป็นเช่นโจทก์ได้ในภาวะเช่นนั้น หากจำเป็นต้องเป็นคนเลวร้ายแต่อย่างใดไม่ ข้อความดังกล่าวย่อมถือไม่ได้ว่าทำให้โจทก์ต้องเสียชื่อเสียง ถูกดูหมิ่นหรือถูกเกลียดชังอันเป็นการหมิ่นประมาทโจทก์

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

๑. การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง (Unfair Labor Practices of Employers)

มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรงใจ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขัดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

การเข้าแทรกแซงการใช้สิทธิเพื่อดำเนินกิจกรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Interference with Labor/Trade union rights) และเลือกปฏิบัติต่อการใช้สิทธิตามกฎหมาย (Discrimination for NLRB/Court activities) ตามมาตรา ๑๒๑ (๑) ต้องเป็นการกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งความเป็นกรรมการสหภาพแรงงานนับจากวันที่ประชุมของสหภาพแรงงานได้เลือกตั้งผู้ใดเป็นกรรมการแล้วเป็นต้นไป แม้นายทะเบียนจะยังไม่ได้จดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานก็ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๑ (๑) (ฎ.๓๙๘๕-๓๙๘๗/๒๕๒๙)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

กฎหมายคุ้มครองการกระทำโดยประการใดประการหนึ่ง ดังนี้ การเลิกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑๘ วรรคสอง เป็นการให้ลูกจ้างสิ้นสุดสัญญาจ้างโดยเด็ดขาด

ประการที่สองคือ กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ไม่ว่าจะทำด้วยกาย วาจา หรือพฤติกรรมใด อันเป็นการบีบคั้นทางกายหรือใจอย่างรุนแรง เช่น การแทรกแซง (interfere) การยับยั้ง (restrain) หรือการบังคับ (coerce) ต่อการใช้สิทธิของฝ่ายลูกจ้าง โดยต้องพิจารณาตามความรู้สึกของวิญญูชนว่าการกระทำของนายจ้างรุนแรงเพียงพอที่บุคคลในฐานะของลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้หรือไม่ (unbearable circumstances) อันเป็นเหตุจากนายจ้าง โดยนายจ้างสามารถควบคุมไม่ให้เกิดสถานการณ์นั้นได้แต่ไม่ทำ เช่น ลดวันทำงานของลูกจ้างบางคนจากสัปดาห์ละ ๖ คน เหลือ ๒ วัน และจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะวันที่มาทำงาน เป็นการกลั่นแกล้งให้ลูกจ้างออกจากงานโดยอ้อม (ฎ.๕๓๘/๒๕๒๒) หรือการที่ลูกจ้างทำงานวันละ ๒ กะ เป็นส่วนใหญ่ แต่เลือกปฏิบัติให้ลูกจ้างบางส่วนที่ยื่นข้อเรียกร้องทำงาน ๓ กะ เพื่อบีบคั้นให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ (ฎ.๙๙๓/๒๕๔๖)

การกระทำที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (๑) จะต้องเกิดจากเหตุที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ หรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นการกระทำของลูกจ้างหรือตัวแทนสหภาพแรงงาน รวมทั้งลูกจ้างที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างโดยการเข้าร่วมประชุมปรึกษากับลูกจ้างอื่น แม้จะไม่มีชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องก็ถือได้ว่าเป็นลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องด้วย (ฎ.๑๖๐๐/๒๕๒๖) ส่วนกรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อที่ประชุมสหภาพแรงงานได้เลือกตั้งผู้ใดเป็นกรรมการสหภาพแรงงานแล้ว ผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่าเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตามความหมายของมาตรา ๑๒๑ แล้ว แม้ขณะที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างนั้นนายทะเบียนยังไม่ได้จดทะเบียนก็ตาม (ฎ.๓๙๘๕ - ๓๙๘๗/๒๕๒๙)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

ต้องเป็นเรื่องการกระทำกิจกรรมของฝ่ายลูกจ้างดังต่อไปนี้

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรจา (Interference with restrain/coerce/ in the exercise of the labor rights) เป็นการแสดงการตอบโต้ต่อการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของฝ่ายลูกจ้าง เช่น การนัดชุมนุมซึ่งจะต้องเป็นการชุมนุมเพื่อดำเนินการตามกฎหมายไม่ว่าจะเพื่อจัดทำข้อเรียกร้อง เกรจา การพิจารณาข้อเสนอของนายจ้าง หรือชุมนุมเพื่อการอื่นใดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ส่วนการทำคำร้องก็ต้องเป็นคำร้องตามกฎหมายทั้งสองฉบับดังกล่าว เช่น การทำคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม หรือทำคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน เช่น นายจ้างยุบแผนกส่งของและเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างแผนกนี้หลายคนเป็นผู้ดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ (ฎ.๑๒๔๕/๒๕๒๒)

แม้ลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องในระหว่างที่ยังใช้ข้อเรียกร้องเดิมที่ตกลงกัน (ฎ.๒๖๐๒ - ๒๖๘๖/๒๕๒๓) หรือไม่ได้ยื่นภายในระยะเวลา ๓๐ วัน ก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นอายุ (ฎ. ๒๖๘๕ - ๒๖๘๖/๒๕๒๓) ก็ยังถือได้ว่าการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างจึงต้องห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว

แต่การเรียกร้องต้องพิจารณาตามความเป็นจริง แม้บริษัท ก. จะเป็นบริษัทในเครือเดียวกับบริษัท ข. หากสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัท ข. เท่านั้น โดยไม่ได้ยื่นต่อบริษัท ก. ด้วย ลูกจ้างของบริษัท ก. จึงไม่ใช่ลูกจ้างที่เกี่ยวกับข้อเรียกร้องที่จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๑ แม้บริษัท ก. จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานด้วยก็ตาม (ฎ.๓๑๐๙/๒๕๒๕)

การที่ลูกจ้างออกมาชุมนุมนัดหยุดงานภายหลังจากที่สหภาพแรงงานได้นัดหยุดงานไปแล้วเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบ หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ (ฎ.๓๓๔๕/๒๕๓๑) แต่การที่ลูกจ้างแม้จะเป็นกรรมการลูกจ้าง แต่หากไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๑ (ฎ.๑๕๗๓/๒๕๒๔)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

ข. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการหรือจะดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ (Discriminate against employee on filed charges or given testimony under the Act) เป็นการแสดงการตอบโต้การใช้สิทธิเรียกร้องต่อองค์กรหรือเจ้านักงานตามกระบวนการของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น การฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อศาลแรงงาน หรือต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานตรวจแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หรือต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยต้องได้รับความจากพยานหลักฐานว่านายจ้างกระทำต่อฝ่ายลูกจ้างด้วยเหตุที่เกี่ยวข้องข้างต้นอย่างแท้จริง การที่ประธานสหภาพแรงงานร่วมกับพวกยื่นข้อเรียกร้องแล้วจะสันนิษฐานว่านายจ้างเลิกจ้างประธานสหภาพแรงงานเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องโดยทันทีไม่ได้ เพราะหากประธานสหภาพแรงงานมีหน้าที่ขยับยานพาหนะแต่มาสุรา อาจจะก่อให้เกิดอันตรายหรือความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือบริษัทนายจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ได้ การเลิกจ้างด้วยเหตุนี้จึงมิใช่เลิกจ้างเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้อง (ฎ.๑๖๙๕/๒๕๔๔) หรือการที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่ยื่นใบลา (ฎ.๓๓๓๐/๒๕๒๒)

หรือลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานพูดจาข่มขู่นายจ้างในที่ประชุม การข่มขู่เช่นนี้ทำให้นายจ้างมีเหตุผลที่จะเลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎ.๒๘๐๑/๒๕๒๔) หรือการเลิกจ้างมีผลจากนายจ้าง เช่น นายจ้างขาดทุนติดต่อกันมา ๔ ปี รวมเป็นเงิน ๒ ล้านบาทเศษ ต้องเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อพยุฐานะของนายจ้าง โดยไม่ได้เลิกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ฎ.๓๖๘๐/๒๕๓๐)

และหากนายจ้างเลิกจ้างแล้วจ่ายค่าชดเชยและเงินอื่นอันเนื่องจากการเลิกจ้างให้ลูกจ้างไปแล้ว ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานพร้อมให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายด้วย กรณีนี้นายจ้างสามารถหักกลบลบหนี้ส่วนของค่าชดเชยและเงินอื่นที่ลูกจ้างต้องคืนกับค่าเสียหายที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างได้ (ฎ.๒๖๒๘ - ๒๖๓๗/๒๕๖๑)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

(๒) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ค.การเลือกปฏิบัติเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (Discriminate against employees) ตามมาตรา ๑๒๑ (๒) เป็นการเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยพิจารณาจากความรับรู้ของนายจ้างตามหลักวิญญูชนควรรับทราบเรียกว่าหลัก objective test ไม่ได้อาศัยความรับรู้จากตัวตนของนายจ้างซึ่งอาจจะปฏิเสธการรับรู้ได้เสมอ ประกอบกับเจตนาในการเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ นั้นต้องมาจากความเป็นจริงที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

หากมาจากสาเหตุอื่น ไม่ว่านายจ้างจะทราบหรือไม่ว่าลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ไม่ใช้กรณีนี้ เช่น นายจ้างประสบการขาดทุนมาหลายปี การเลิกจ้างเพื่อต้องการพยุฐานะของนายจ้างให้ดำเนินต่อไปด้วยดีโดยไม่ได้เลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (ฎ.๓๖๘๐/๒๕๓๐)

มาตรา ๑๒๑ ไม่ได้บัญญัติให้ ค.ร.ส.ต้องวินิจฉัยเหตุเลิกจ้างเฉพาะที่ระบุไว้ในหนังสือเลิกจ้างเท่านั้น จึงวินิจฉัยเหตุเลิกจ้างจากข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวนพยานฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างซึ่งวินิจฉัยได้ว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุอื่นนอกจากที่นายจ้างอ้างในหนังสือเลิกจ้าง (ฎ.๓๔๔๓/๒๕๕๓)

การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้ว่าต่อมาภายหลังสหภาพแรงงานนั้นจะถูกสั่งเลิกและลูกจ้างดังกล่าวมิได้เป็นสมาชิกต่อไป การกระทำของนายจ้างก็ยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (ฎ.๓๐๕๙-๓๐๖๐/๒๕๒๓)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๙๗๔/๒๕๔๕

โจทก์บรรยายฟ้องไว้ตอนหนึ่งว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อทำลายและกำจัดโจทก์ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน อีกทั้งจำเลยได้เลิกจ้างโจทก์ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับซึ่งเป็นกรกล่าวอ้างว่าการเลิกจ้างโจทก์เป็นการกระทำไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๒) และมาตรา ๑๒๓ วรรคหนึ่ง แต่โจทก์บรรยายฟ้องไว้ด้วยว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้ประสบภาวะการขาดทุน ทั้งเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้มีหลักเกณฑ์และไม่ได้มีการประเมินผลตัวโจทก์ หลังจากเลิกจ้างโจทก์แล้วยังรับคนอื่นเข้ามาทำงานแทนโจทก์ เป็นการเลิกจ้างโดยโจทก์ไม่มีความผิดและไม่มีเหตุผลเพียงพอ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ อันเป็นการกล่าวหาว่าเป็นการเลิกจ้างโจทก์โดยเหตุที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ซึ่งไม่มีกฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดก่อนดังนั้น โจทก์ย่อมมีอำนาจฟ้องจำเลยในกรณีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานได้โดยไม่ต้องยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนตามมาตรา ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก่อน กรณีไม่เป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย



การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

(๓) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๔) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ง. การครอบงำหรือช่วยเหลือสนับสนุนโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายแก่สหภาพแรงงาน (Domination or Illegal Assistance and Support of a Labor Organization) ตามมาตรา ๑๒๑ (๓) และ (๔) เป็นกรณีที่นายจ้างกระทำเพื่อขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน เป็นการทำให้องค์กรลูกจ้างลดความเข้มแข็งในกรณีต่าง ๆ ได้แก่ ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น

ปิดงานเฉพาะลูกจ้าง ๕ คน ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานและผู้แทนการเจรจาฝ่ายลูกจ้าง เป็นการจงใจเลือกปฏิบัติใช้การปิดงานโดยมีเจตนาถ่วงหน่วงให้ลูกจ้างทั้ง ๕ คน ได้รับความเสียหาย ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องและเป็นการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๒๑ (๑) และ (๔) (ฎ.๗๓๖๒/๒๕๕๙)

หากลูกจ้างทำความผิดร่วมกันหลายคน คุณพินิจในการลงโทษของนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างแต่ละคนอาจจะไม่เหมือนกันก็ได้ การไม่ลงโทษลูกจ้างบางคนจึงไม่อาจถือเป็นเหตุที่จะถือว่าการเลิกจ้างลูกจ้างบางคนเป็นการฝ่าฝืนต่อมาตรา ๑๒๑ แต่อย่างใด (ฎ.๕๕๙๖/๒๕๓๔)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

(๕) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

สหภาพแรงงานเป็นสถาบันสถาบันหนึ่งซึ่งก่อตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสหภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน การเผยแพร่เอกสารและนัดชุมนุมเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าวหากกระทำในที่ตั้งสำนักงานของตน หรือบริเวณที่ตนมีสิทธิโดยลำพังไม่ข้องแวะด้วยนายจ้างแล้ว ย่อมเป็นสิทธิขั้นมูลฐานและเป็นสิทธิเสรีที่สหภาพแรงงานย่อมกระทำได้ แต่การที่สหภาพแรงงานจะกระทำกิจกรรมสองประการนั้นในสถานประกอบกิจการหรือบริเวณสถานประกอบกิจการของนายจ้างนั้นว่าโดยปกติควรมีข้อกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า ควรเผยแพร่และควรนัดชุมนุมเรื่องใด ลักษณะใด ณ ที่ใดในบริเวณของนายจ้าง จึงจะเป็นที่ที่เหมาะสม การที่นายจ้างออกคำสั่งห้ามลูกจ้างชุมนุมและเผยแพร่เอกสารในบริเวณที่ทำการของนายจ้างโดยมิได้รับอนุญาตจากนายจ้างก่อน เป็นคำสั่งที่ขบเป็นการขัดขวางการดำเนินการและไม่เป็นการเข้าไปแทรกในกิจการของสหภาพแรงงาน จึงไม่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ (๔) และ (๕) (ฎ.๙๙๒/๒๕๒๕ ฎ.๖๐๕/๒๕๒๙)

คำพิพากษาที่ ๖๓๘๔-๖๓๙๔/๒๕๔๖ ในสถานประกอบกิจการของผู้ร้องมีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร้องซึ่งเป็นนายจ้างกับสหภาพแรงงาน อ. ที่ตกลงกันไม่ได้ มีการเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและกรรมการสหภาพแรงงานหลายคนโดยไม่จ่ายค่าชดเชย รวมทั้งผู้คัดค้านทั้งสิบเอ็ดก็อยู่ระหว่างถูกผู้ร้องขออนุญาตศาลเลิกจ้าง ทำให้ได้รับความเดือดร้อน ผู้คัดค้านกับพวกจึงรวมกันออกแถลงการณ์ส่งไปขอความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน แม้ข้อความบางตอนในคำแถลงการณ์จะกล่าวหาว่าผู้ร้องเข้าแทรกแซงการทำงานและต้องการล้มสหภาพแรงงาน อ. แต่ก็เป็นการกล่าวในฐานะที่ผู้คัดค้านเป็นผู้สังกัดอยู่ในสหภาพแรงงานดังกล่าว โดยผู้คัดค้านที่ ๑ เป็นประธานสหภาพแรงงาน และกำลังถูกผู้ร้องดำเนินการขอลีกจ้าง ซึ่งก่อนหน้านั้นผู้ร้องได้เลิกจ้างกรรมการสหภาพไปหลายคนแล้ว หากไม่มีการรวม สหภาพแรงงานก็อยู่ไม่ได้ ถือได้ว่าการกระทำของผู้คัดค้านเป็นการกล่าวหาหรือแสดงความโดยสุจริตเพื่อความชอบธรรมป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรมจึงไม่เป็นการหมิ่นประมาทผู้ร้อง แต่ข้อความที่กล่าวหาถึงคุณภาพสินค้าของผู้ร้องผลิตว่าขาดคุณภาพ ขอให้สหภาพแรงงานอื่นตรวจสอบและช่วยกดดันผู้ร้อง เป็นเจตนาที่มุ่งหวังผลจะทำลายชื่อเสียงหรือเกียรติคุณในทางการค้าของผู้ร้อง เพื่อเป็นข้อต่อรองกดดันให้ผู้ร้องยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของผู้คัดค้าน เป็นการจงใจทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย ผู้ร้องจึงมีเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

๒. การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยสหภาพแรงงานและบุคคลอื่นใด (Unfair Labor Practices of Labor Organizations and all)

มาตรา ๑๒๒ ห้ามมิให้ผู้ใด

- (๑) บังคับ หรือขู่เชิญโดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ
- (๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๒ เป็นการห้ามบุคคลใดก็ตามที่กระทำการตาม (๑) หรือ (๒) แต่โดยปกติจะเป็นการกระทำของนายจ้างหรือของสหภาพแรงงานหรือผู้แทนในการบังคับหรือขู่เชิญ (restrain or coerce) ลูกจ้างให้เข้าเป็นสมาชิกหรือออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่หากเป็นการกระทำของนายจ้างจะเข้ากรณีตามมาตรา ๑๒๑ (๒) หรือ (๓) อยู่แล้ว มาตรา ๑๒๒ จึงเน้นไปที่การกระทำของสหภาพแรงงานหรือผู้แทนเป็นหลัก แต่ก็ไม่ได้ตัดการกระทำของบุคคลอื่นใดที่กระทำการดังกล่าวด้วย

หากใช้การเชิญชวน ชักนำโดยวิธีการปกติให้ลูกจ้างตัดสินใจเองด้วยความสมัครใจย่อมไม่เป็นความผิด แต่หากขู่เชิญด้วยวิธีใดก็ตามจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ (๑) ไม่ว่าจะเป็นด้วยการทำร้ายร่างกาย (physical assaults) การขู่ว่าจะใช้ความรุนแรง (threats of violence) หรือการขู่ว่าจะกระทำการที่มีผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน (threats to affect job status) ส่วนการบังคับ รวมถึงการกดดันในรูปแบบต่าง ๆ ต่อลูกจ้าง ซึ่งสหภาพแรงงานมีข้อบังคับและคณะกรรมการสามารถบริหารจัดการภายในสหภาพได้ จึงอาจมีการบังคับใช้กฎระเบียบของสหภาพแรงงานในทางที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่สหภาพซึ่งอาจจะเป็นการขัดกับประโยชน์ส่วนตัวของสมาชิกก็ได้ รูปแบบหนึ่งของการบังคับให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานคือ การนัดหยุดงานแล้วปิดกั้นทางเข้าออกสถานประกอบกิจการโดยไม่ยอมให้ลูกจ้างที่ไม่ใช่สมาชิกสหภาพแรงงานเข้าทำงาน

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๐๗๕/๒๕๔๑ จำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๒๙ กับพวก ร่วมกันปิดกั้นขบวนทางเข้าออกโรงงานของโจทก์ทั้งสามโดยนำเอาผ้าถุงจำนวนหลายผืนมาผูกติดกันเป็นทางยาว นำผ้าอนามัยมาผูกห้อยแล้วนำมาปิดกั้นประตูทางเข้าออก และยื่นใบครองซึ่งทำด้วยผ้าถุงไปมาแล้วตะโกนห้ามลูกจ้างของโจทก์ทั้งสามและบุคคลใด ๆ เข้าออกบริเวณโรงงานของโจทก์ทั้งสาม หากไม่เชื่อจำเลยที่ ๑ ถึงที่ ๒๙ กับพวกจะทำร้ายและร่วมกันข่มขู่ข่มขืนลูกจ้างคนอื่นของโจทก์ทั้งสามให้ร่วมหยุดงานปิดกั้นทางเข้าออกด้วย เมื่อตามบันทึกข้อตกลงระบุว่า บริษัทจะไม่ดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญาแก่พนักงานที่ได้กระทำความผิดระหว่างการนัดหยุดงาน สิทธิการฟ้องและการดำเนินคดีนี้ของโจทก์ที่ ๑ และที่ ๓ ย่อมระงับไป
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๘๗/๒๕๓๖ จำเลยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทยเข้าไปมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแนะนำและสั่งการในการนัดหยุดงานของลูกจ้างประมาณ ๓๐๐ คน การนัดหยุดงานดังกล่าวมิได้เป็นไปตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เพื่อตบเร่งบีบบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่อปรากฏว่า มีการปะทะและทำร้ายซึ่งกันและกันระหว่างลูกจ้างที่นัดหยุดงานและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานมีการปิดประตูทางเข้าออกโรงงานเพื่อมิให้ลูกจ้างส่วนหนึ่งที่ประสงค์จะเข้าทำงานเข้าออกได้ มีการขว้างปาวัตถุก้อนหินก้อนอิฐเข้าไปในโรงงาน เหตุเกิดริมถนนสาธารณะ การกระทำของจำเลยจึงเป็นความผิดฐานก่อให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมือง

ส่วนกรณีตาม (๒) เป็นการกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ จึงต้องเป็นการกระทำของบุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ นายจ้าง ซึ่งอาจเป็นการกระทำของสหภาพแรงงานในการยุยงส่งเสริม กระตุ้นให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างบางคนให้ได้เปรียบลูกจ้างอื่นอันเป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อเป็นการสนับสนุนหรือทำให้เสียกำลังใจแก่ลูกจ้างที่จะเข้าหรือออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

- ๓. การกระทำอันไม่เป็นธรรมระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ (Unfair Labor Practices in time of collective agreement/arbitration award)

- มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว
 - (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - (๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง
- นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - (๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

มาตรา ๑๒๓ มีเจตนารมณ์เพื่อส่งเสริมและคุ้มครององค์กรของฝ่ายลูกจ้าง มิให้ถูกนายจ้างแทรกแซง ครอบงำ หรือใช้อำนาจบังคับบัญชาที่เหนือกว่าในฐานะนายจ้าง และใช้อำนาจทางเศรษฐกิจในการกดดันบีบบังคับให้ลูกจ้างหรือองค์กรของฝ่ายลูกจ้างใช้สิทธิโดยชอบตามกฎหมายในการยื่นข้อเรียกร้อง เจริญต่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดีขึ้น โดยห้ามมิให้นายจ้างใช้วิธีการเลิกจ้างลูกจ้าง กระมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างและตกลงกันได้ ผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากข้อตกลงคือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งยื่นข้อเรียกร้องนั้น จึงถือได้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานยื่นต่อนายจ้าง (ฎ.๑๐๖๒/๒๕๒๕)

แต่ไม่รวมบริษัทในเครือ เช่น สหภาพแรงงาน ผ. ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ ๒ เท่านั้น มิได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ที่ ๑ ซึ่งเป็นบริษัทในเครือด้วย ลูกจ้างของโจทก์ที่ ๑ จึงมิใช่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องอันจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แม้โจทก์ที่ ๑ จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงาน ผ. ด้วยก็ตาม (ฎ.๓๑๐๙/๒๕๒๕)

การเลิกจ้างที่จะเป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๓ นายจ้างจะต้องมีมูลเหตุจูงใจที่จะขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือจากคำชี้ขาด (ฎ.๘๓๑๑/๒๕๕๙) เว้นแต่ลูกจ้างกระทำความผิดตามที่ระบุไว้ใน (๑) ถึง (๕) ซึ่งเป็นความผิดร้ายแรงต่อนายจ้าง ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน (ฎ.๑๐๒๕๑/๒๕๕๑) เป็นการคุ้มครองความมั่นคงในการทำงานหรือ job security ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องต่อเนื่องตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ เป็นต้นไปถึงมาตรา ๒๙

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

หากอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับและลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) เช่น กรณีที่นายจ้างรู้อยู่แล้วว่าลูกจ้างลาป่วยและลาจำนวนมากแต่ก็อนุมัติให้ลาทุกครั้งโดยไม่นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการลามาใช้บังคับอย่างเคร่งครัด เหตุที่ลูกจ้างไม่ปรับปรุงพฤติกรรมการลาส่วนหนึ่งจึงเกิดจากการบริหารจัดการของนายจ้างด้วย นายจ้างจึงไม่อาจอ้างเหตุการลาของลูกจ้างว่าเป็นเหตุจำเป็นที่อยู่นอกเหนือเหตุเลิกจ้างตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) ได้ (ฎ.๙๐๔๙/๒๕๕๙) นายจ้างจะต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขด้วยหลักการบริหารงานบุคคลหรือตักเตือนให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อน หากก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนอกเหนือจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) ไม่ (ฎ.๑๗๒/๒๕๓๓)

กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างยามแล้วจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยทำการแทนเพราะสามารถรับผลิตใช้ค่าเสียหายกรณีที่ทรัพย์สินของนายจ้างสูญหายได้ ก็เป็นเพียงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์แตกต่างกันระหว่างการจ้างยามกับจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยเท่านั้น ไม่ใช่เหตุจำเป็นต้องเลิกจ้างแต่อย่างใด (ฎ.๒๐๔๒/๒๕๒๕)

หรือกรณีที่นายจ้างปรับปรุงระบบการทำงานแล้วลดจำนวนพนักงานที่ไม่จำเป็นลงรวมทั้งลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องด้วย แม้ot เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันด้านธุรกิจมีความเจริญก้าวหน้าและกำไรมากขึ้นก็มีข้อความจำเป็นที่มีอาจหลีกเลี่ยงหรือแก้ไขเพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ต่อไปได้ไม่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ ซึ่งข้อเท็จจริงบางอย่าง เช่น นายจ้างย้ายลูกจ้างคนหนึ่งไปทำงานในแผนกอื่น แล้วเลิกจ้างลูกจ้างอื่นอีก ๕ คน แต่หลังจากนั้นได้รับลูกจ้างใหม่เข้าทำงานอีก ๗ คนและยังได้รับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานทดแทนลูกจ้างที่ออกจากงานตลอดมาเช่นนี้เป็นข้อที่แสดงให้เห็นได้ว่าการเลิกจ้างดังกล่าวไม่ใช่เหตุผลจำเป็นที่แท้จริง (ฎ.๓๗๗๑/๒๕๔๒)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

หากนายจ้างมีเหตุผลที่จำเป็นไม่ว่าจะเกิดจากนายจ้างหรือลูกจ้าง นายจ้างก็ย่อมมีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ (ฎ.๒๘๔๔/๒๕๔๖) เพราะมีได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุผลจำเป็นนอกเหนือไปจากเหตุ ๕ ประการ ตามมาตรา ๑๒๓ แล้วจะเลิกจ้างไม่ได้ กรณีที่นายจ้างต้องประสบกับการขาดทุน มีหนี้สินมากมายจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างปกติ กิจการหยุดชะงักจนโดยสิ้นเชิงจนต้องยุบหน่วยงานหรือ เลิกกิจการ (ฎ.๗๓๓๘/๒๕๔๐) แล้วจะให้นายจ้างจ้างลูกจ้างอยู่ตลอดไปจนนายจ้างประสบความหายนะ หรือล้มละลายย่อมเป็นไปไม่ได้ หากเป็นกรณีที่มีเหตุเพียงพอและเป็นการสมควรและมีใช่เป็นการกลั่นแกล้ง อันถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อบุคคลดังกล่าว แล้วนายจ้างย่อมกระทำได้ (ฎ.๗๖๐๒/๒๕๔๑)

แต่เหตุจำเป็นที่นายจ้างจะยกขึ้นเลิกจ้างลูกจ้างนอกเหนือจาก (๑) ถึง (๕) ได้นั้นต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง ทั้งต้องเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญซึ่งต้องพิจารณาแต่ละกรณีไป เช่น การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะไม่ผ่านการประเมินการทดลองงานเนื่องจากมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ บางคนได้รับโอกาสให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ก็ปฏิเสธไม่ไปทำงาน นายจ้างย่อมมีเหตุผลและความชอบธรรมที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ แม้จะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างคราวเดียวกันด้วยถึง ๖ คน และรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ร่วมนัดหยุดงานจำนวน ๒ คน เข้าเป็นพนักงานประจำต่อไป ย่อมก็เป็นการแสดงว่านายจ้างมิได้มีเจตนาถ่วงอ้อมหรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคลทั้งเจ็ดเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือเพราะไปร่วมนัดหยุดงาน (ฎ.๘๓๑๑/๒๕๕๙)

หรือกรณีที่มีการจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างชั่วคราวอันเป็นนโยบายช่วยเหลือบุตรและญาติเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีลูกจ้างในโครงการประมาณ ๕๐๐ คน เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแล้ว นายจ้างบรรจุลูกจ้างดังกล่าวเป็นพนักงานประจำประมาณ ๓๕๐ คน และตั้งคณะทำงานโดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อบรรจุลูกจ้างที่เหลือ ดังนี้ นายจ้างย่อมมีเหตุผลและความชอบธรรมที่จะเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้ (ฎ.๒๘๔๔/๒๕๔๖) การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องปกติในการบริหารงานบุคคล มิได้เกิดจากมูลเหตุจูงใจเพื่อขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือเพื่อกดดันลูกจ้าง จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ (ฎ.๑๓๙๒/๒๕๔๔)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๓๓๘/๒๕๔๐

กรณีที่จะไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมมิใช่จะมีได้เฉพาะแต่ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๒๓ บัญญัติไว้ในอนุมาตรา (๑) ถึง (๕) เท่านั้น กรณีอื่นนอกเหนือจากนี้ก็อาจมีได้ นายจ้างเลิกกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง มิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ ซึ่งตามมาตรา ๑๒๓ บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับแต่กฎหมายมาตราดังกล่าวก็บัญญัติเป็นข้อยกเว้นไว้ว่า หากลูกจ้างกระทำการมิชอบอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรา (๑) ถึง (๕) นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ ดังนี้ เมื่อกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างกระทำการมิชอบเช่นนี้ ย่อมเห็นได้ว่าลูกจ้างจะกระทำการดังกล่าวได้ก็ต่อเมื่อกิจการของนายจ้างยังคงดำเนินอยู่เท่านั้น หากกิจการของนายจ้างถูกเลิกไปลูกจ้างก็ไม่อาจกระทำการเช่นนั้นได้ การที่นายจ้างเลิกกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างจึงมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม กรณีที่นายจ้างเลิกกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ต้องพิจารณาถึงเหตุผลของการเลิกกิจการเป็นสำคัญกับต้องพิจารณาด้วยว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำกันไว้มีว่อย่างไร เพราะข้อตกลงนี้เป็นสัญญาอย่างหนึ่งซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตาม ตลอดจนนายจ้างได้จ่ายเงินผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายและตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ หรือมีเหตุอันใดอันทำให้เห็นได้ว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการกระทำที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายโดยปราศจากความชอบธรรมที่จะทำได้ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่โจทก์กับสหภาพแรงงานทำกันไว้ มีข้อตกลงเลิกจ้างในกรณีความจำเป็นต้องลดคนงานหรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลใด ๆ ให้นายจ้างจ่ายเงินต่าง ๆ ตามข้อตกลงให้ เมื่อโจทก์จ่ายเรียบร้อยแล้ว จึงไม่มีกรณีที่โจทก์จะได้รับความเสียหายจากการกระทำของโจทก์ ดังนั้นที่โจทก์เลิกกิจการและเลิกจ้างลูกจ้าง จึงมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม



การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

หากมีกรณีที่นายจ้างประสพการขาดทุนซึ่งต้องเป็นการขาดทุนที่แท้จริง ไม่ใช่กรณีที่การยุบแผนกเนื่องจากผลประกอบการในแผนกขาดทุน แต่ผลประกอบการโดยรวมยังมีกำไร (ฎ.๓๗๗/๒๕๔๒) นายจ้างต้องแสดงให้เห็นว่าได้พยายามหาทางแก้ไขปัญหาลูกจ้างได้รับผลกระทบน้อยที่สุดแล้ว เช่น เมื่อบริษัทได้มีการรวมกิจการ (ฎ.๘๓๓๒ - ๘๓๔๙/๒๕๖๘) แล้วนายจ้างจะย้ายลูกจ้างไปทำงานที่หน่วยงานใหม่ แต่ลูกจ้างไม่ยอมไป (ฎ.๓๖๒/๒๕๔๘)

แต่หากไม่มีความช่วยเหลืออื่น เช่น นายจ้างยุบเลิกแผนกที่ลูกจ้างทำงานอยู่โดยไม่หาตำแหน่งอื่นให้ (ฎ.๑๒๔๕/๒๕๒๒) นั้นไม่ใช่กรณีที่นายจ้างจะทำได้ (ฎ.๑๓๖๖/๒๕๒๔) แต่เมื่อนายจ้างจะหาตำแหน่งใหม่ให้ แต่หากเป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าเดิมหรือทำให้ไม่สะดวกในการทำงาน ลูกจ้างสามารถปฏิเสธได้ เช่น ต้องทำงานเป็นกะบางครั้ง ต้องทำงานในเวลากลางคืนและทำงานช่วงวันเสาร์อาทิตย์โดยลูกจ้างมีครอบครัวจึงไม่สะดวก (ฎ.๓๐๔๓/๒๕๔๑) หรือขณะเลิกจ้างผลประกอบการของนายจ้างยังมีกำไร แต่นายจ้างคาดคะเนว่าภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อสถานะจนต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการในอนาคตซึ่งเป็นเรื่องที่ยังไม่แน่นอน (ฎ.๗๐๔๒/๒๕๔๒)

การที่นายจ้างถือหลักเกณฑ์การคัดเลือกในการเลิกจ้าง นำมาใช้กับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยไม่เลือกใช้วิธีการอย่างอื่นนั้น ยังไม่เป็นเหตุผลอันเพียงพอและสมควร (ฎ.๗๖๐๒/๒๕๔๑)

หรือการที่นายจ้างยุบแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปเพื่อใช้เป็นพื้นที่ขยายกำลังผลิตและว่าจ้างบุคคลภายนอกมาบริหารจัดการแผนกคลังสินค้าสำเร็จรูปแทนที่ลูกจ้างซึ่งทำงานเป็นพนักงานบันทึกข้อมูลที่ไม่ต้องใช้ฝีมือหรือความรู้เชี่ยวชาญมาอยู่ เพื่อประโยชน์ในการประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างเคยใช้วิธีการสับเปลี่ยนลูกจ้าง บ่อนข้อมูลลักษณะแบบเดียวกับลูกจ้างไปทำงานแผนกอื่นโดยไม่ต้องเลิกจ้างมาแล้ว การเลิกจ้างลูกจ้าง (ฎ.๕๗๑๒/๒๕๖๑) จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๓

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

คำว่า 'ทุจริตต่อหน้าที่' ตามมาตรา ๑๒๓ (๑) หมายถึง การแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้จากตำแหน่งหน้าที่ หากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติของนายจ้าง ลูกจ้างลาหรือลาป่วยคงได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกัน การที่ลูกจ้างมีความจำเป็นที่มาทำงานไม่ได้จึงลาป่วยเพราะไม่อาจลาจึงได้เนื่องจากการลากิจต้องลาล่วงหน้า การลาของลูกจ้างจึงเป็นการลามาติละเปรียบ ไม่ใช่การทุจริตต่อหน้าที่ (ฎ.๒๗๔๗/๒๕๒๕)

ส่วนมาตรา ๑๒๓ (๓) การจะวินิจฉัยว่าหนังสือใดเป็นหนังสือเตือน ต้องพิจารณาโดยความคิดเห็นของบุคคลสามัญจะพึงเข้าใจ ดังนั้นกรณีที่นายจ้างเคยมีแบบฟอร์มใบเตือนใช้อยู่ทั่วไป ครั้นในคราวเตือนลูกจ้างมิได้ใช้แบบฟอร์มเช่นนั้นเมื่อหนังสือดังกล่าวมีข้อความเตือนลูกจ้างอย่างชัดเจน ทั้งยังมีข้อความว่าต่อไปจะลงโทษหากปฏิบัติทำนองเดิมอีกดังนี้เป็นการกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือโดยชอบแล้ว (ฎ.๑๓๓๖/๒๕๒๗)

และแม้ความในมาตรา ๑๒๓ (๓) มิได้บัญญัติว่าคำเตือนเป็นหนังสือมีระยะเวลานานเท่าใดจึงจะนานเกินสมควรที่จะนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างได้ใน ระหว่างที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับก็ตาม แต่ก็ไมอาจแปลได้ว่าเมื่อมีการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว คำเตือนนั้นจะมีผลอยู่ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หากนายจ้างเคยตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือ ๒ ครั้ง เป็นระยะเวลาห่างกับการเลิกจ้าง ๗ ปีเศษ ถือได้ว่าเป็นระยะเวลาเนิ่นนานเกินสมควรและสิ้นผลแล้ว จะนำคำเตือนนั้นมาเป็นข้อพิจารณาสำหรับการเลิกจ้างดังกล่าวไม่ได้ (ฎ.๔๖๘๘/๒๕๓๐)

นอกจากนี้หนังสือตักเตือนดังกล่าวจะมีอยู่ก่อนหรือมีขึ้นภายหลังจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับก็ได้ ดังนั้นหากก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ นายจ้างเคยตักเตือนลูกจ้างเป็นหนังสือมาแล้ว และลูกจ้างได้มากระทำความผิดซ้ำคำตักเตือนเป็นหนังสือภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอีก นายจ้างย่อมเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามบทกฎหมายดังกล่าว (ฎ.๒๓๒๙/๒๕๓๒ และ ฎ.๒๓๒๙/๒๕๓๓)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

การที่นายจ้างลงโทษลูกจ้างและขณะเดียวกันในคำสั่งลงโทษนั้นยังมีคำเตือนอีกด้วยก็ไม่ได้ทำให้คำเตือนนั้นสิ้นผลไปด้วยโทษที่ได้รับไปแล้ว (ฎ.๑๙๑๖/๒๕๒๗) ดังนั้น หากลูกจ้างฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับด้วยการนอนหลับและได้รับคำเตือนเป็นหนังสือมาแล้วแต่กลับมาก่อทำผิดฐานเดียวกันซ้ำอีกในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับ นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ตามมาตรา ๑๒๓ (๓) (ฎ.๓๖๓๑/๒๕๒๙)

แต่หากนายจ้างมีพฤติการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าไม่ตั้งใจเอาโทษลูกจ้างแล้ว ถือเป็นกรณีการให้อภัยตามหลัก condonation แล้ว จะลงโทษลูกจ้างอีกไม่ได้ เช่น ข้อบังคับข้ออื่นระบุว่า'พนักงานที่ถูกทำทัณฑ์บนเป็นลายลักษณ์อักษร หากทำผิดซ้ำอีกจะถูกลงโทษขั้นไล่ออก' แต่เมื่อปรากฏว่าพนักงานบางคนกระทำผิดซ้ำนายจ้างก็ไม่ได้ลงโทษถึงขั้นไล่ออกแต่กลับตักเตือนต่อมาอีกหลายครั้ง (ฎ.๒๖๐๐/๒๕๒๖)

กรณีฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างมักจะเป็นกรณีร้ายแรง เช่น ลูกจ้างข่มขู่ว่าจะเปิดเผยความไม่ดีของผู้บังคับบัญชาในที่ทำงานทุจริต ให้ผู้บังคับบัญชาเกิดความกลัวยอมตกลงกระทำในสิ่งที่ผิดระเบียบ มิใช่เป็นการใช้สิทธิตามปกตินิยม จึงได้ถือว่าเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง (ฎ.๑๘๑๘/๒๕๒๗) หรือ กรณีที่พนักงานขับรถบรรทุกของหนักดื่มสุรนอกที่ทำงาน แต่ได้กลับเข้าทำงานในลักษณะมีเมาสุราถ้าเข้าปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุกก็อาจจะเกิดอุบัติเหตุหรือก่อให้เกิดความเสียหายได้ จึงเป็นความผิดกรณีร้ายแรงโดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเสียหายขึ้นก่อน ตามมาตรา ๑๒๓ (๓) (ฎ.๕๕๙๖/๒๕๓๔)

ส่วนกรณีไม่ร้ายแรง เช่น ลูกจ้างมีหน้าที่คุมเครื่องปั้นดินเผาได้ละทิ้งหน้าที่ไปรับประทานอาหารก่อนเวลาที่กำหนดเป็นเวลาครึ่งชั่วโมงโดยไม่มีผู้อื่นมาคุมเครื่องปั้นเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายโดยค่าชดเชยและพนักงานต้องหยุดเครื่องปั้นดินเผาเพื่อต่อด้วยใหม่ เป็นความเสียหายปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นจากความผิดพลาดในการทำงาน (ฎ.๗๖๘/๒๕๓๓)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๓๓๒ - ๘๓๔๙/๒๕๖๘

จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุที่บริษัท อ. ซึ่งเป็นบริษัทแม่ของจำเลยที่ ๒ ได้รวมกิจการกับบริษัท ล. ในต่างประเทศ ทำให้จำเลยที่ ๒ กับบริษัท ค. ต้องรวมกิจการและปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร จำเลยที่ ๒ ย่อมมีเหตุผลและความจำเป็นในการบริหารจัดการงานบุคคลเพื่อให้การรวมกิจการของจำเลยที่ ๒ กับบริษัท ค. สำเร็จลุล่วงไปได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จำเลยที่ ๒ ได้แจ้งเหตุการรวมกิจการดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างรวมถึงโจทก์ทราบแล้ว ในการดำเนินการรวมกิจการดังกล่าว มีทั้งลูกจ้างที่แสดงความประสงค์ว่าจะโอนย้ายไปทำงานให้แก่บริษัท ค. ลูกจ้างที่เข้าร่วมโครงการออกจากรางานด้วยความเห็นชอบร่วมกัน ลูกจ้างที่ลาออก และลูกจ้างที่จำเลยที่ ๒ เลิกจ้าง และเมื่อเกิดกรณีขัดแย้งเกี่ยวกับการดำเนินการรวมกิจการของจำเลยที่ ๒ ดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานได้มีการเจรจาทำความเข้าใจกันระหว่างจำเลยที่ ๒ กับสหภาพแรงงาน พ. เกี่ยวกับการรวมกิจการของจำเลยที่ ๒ กับบริษัท ค. ซึ่งทั้งสองฝ่ายก็สามารถตกลงกันได้ว่า จำเลยที่ ๒ จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนที่ไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานให้แก่บริษัท ค. โดยมีกำหนดเลิกจ้างในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ จำเลยที่ ๒ จะจ่ายค่าชดเชย และสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างพึงมีทุกประการ และในระหว่างที่ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ ทั้งสองฝ่ายสัญญาว่าจะปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย เมื่อต่อมาโจทก์ปฏิเสธไม่โอนย้ายไปเป็นลูกจ้างของบริษัท ค. จำเลยที่ ๒ จึงเลิกจ้างโจทก์ อันเป็นการกระทำที่สอดคล้องตามข้อตกลงการเจรจาระหว่างจำเลยที่ ๒ กับสหภาพแรงงาน พ. ดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่า จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์โดยมิได้กลั่นแกล้งหรือเลือกปฏิบัติต่อโจทก์ กรณีจึงถือได้ว่าจำเลยที่ ๒ มีเหตุผลและความจำเป็นสำคัญที่จะเลิกจ้างโจทก์ได้ แม้มิได้มีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ระบุไว้ในนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ตาม (๑) ถึง (๕) ในมาตรา ๑๒๓ แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ก็ตาม การที่จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์จึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓



การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

ลูกจ้างที่เป็นผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนดังกล่าวแม้ว่าจะเป็นลูกจ้างทดลองงานก็มีฐานะเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (ฎ.๕๕/๘๖/๒๕๓๙)

เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามอำนาจและหน้าที่ตามมาตรา ๔๑ (๔) และออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควรได้ตามมาตรา ๑๒๕ ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร เมื่อเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว แม้นายจ้างจะได้จ่ายค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตามข้อบังคับการทำงานครบถ้วนแล้ว ก็เป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในการเลิกจ้างกรณีปกติมิใช่เป็นการจ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง (ฎ.๑๓๙๒/๒๕๔๔)

กรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับเงินดังกล่าวก็ทำได้ทำบันทึกว่า ไม่ติดใจเรื่องใด ๆ จากนั้นนายจ้างหรือความขึ้นร้องเรียนนายจ้างอีก บันทึกนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ไม่เป็นสัญญาประนีประนอมยอมความที่ลูกจ้างไม่ติดใจเรียกร้องเงินประเภทอื่น ๆ จากนั้นนายจ้างตามกฎหมาย (ฎ.๒๓๓๑/๒๕๓๐)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

กรณีกล่าวหาว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ ถึงมาตรา ๑๒๓ นั้นตามมาตรา ๑๒๔ มิได้บังคับให้ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หากผู้เสียหายไม่ประสงค์จะเรียกร้องสิ่งใด แต่ถ้าผู้เสียหายประสงค์จะเรียกร้องผู้เสียหายจะต้องกระทำโดยการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน อันแสดงให้เห็นว่าการบังคับให้ผู้เสียหายต้องกระทำ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะต้องดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันต่อไป หากฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวก็อาจนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ แต่มิใช่ว่าการกระทำใดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ศาลแรงงานก็ต้องดำเนินการชี้ขาดเสียเองโดยไม่ต้องให้คู่กรณีไปกล่าวถ่วงกันเองต่างหาก (ฎ.๒๕๐๕/๒๕๔๑)

การร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อนตามมาตรา ๑๒๔ ถือเป็นขั้นตอนที่กฎหมายบังคับไว้มิฉะนั้นจะไม่สามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย (ฎ.๑๓๓๒/๒๕๔๓ ฎ.๒๒๓๔/๒๕๒๔)

นอกจากนั้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔) ระบุว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๒๔ ว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ และในกรณีที่คณะกรรมการการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร ซึ่งเมื่อคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะสามารถนำไปฟ้องศาลแรงงานได้ ดังนั้นประเด็นข้อพิพาทที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงต้องเป็นประเด็นที่ได้มีการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วอีกด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๐๙ - ๕๐๑๕/๒๕๕๔

โจทก์ทั้งเจ็ดฟ้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อขอให้มีคำสั่งให้จำเลยรับโจทก์ทั้งเจ็ดกลับเข้าทำงานและมีค่าชดเชยให้จำเลยยกเลิกคำสั่งพักงานและมีคำสั่งให้รับโจทก์ทั้งเจ็ดเข้าทำงานตามปกติเท่านั้น ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดโดยมีคำสั่งว่า จำเลยให้โจทก์ทั้งเจ็ดหยุดงานชั่วคราวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงมีคำสั่งให้ยกเลิกคำสั่งหยุดงานชั่วคราวและให้โจทก์ทั้งเจ็ดทำงานในหน้าที่เดิมต่อไป ประเด็นข้อพิพาทที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้จึงมีเพียงประเด็นว่าคำสั่งพักงานโจทก์ทั้งเจ็ดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เท่านั้น การที่โจทก์ทั้งเจ็ดฟ้องขอให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายอันเกิดจากคำสั่งพักงานซึ่งเป็นการกระทำไม่เป็นธรรมนั้น จึงเป็นประเด็นข้อพิพาทที่ไม่ได้มีการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โจทก์ทั้งเจ็ดจึงไม่อาจฟ้องคดีขอให้จำเลยจ่ายค่าเสียหายอันเกิดจากคำสั่งพักงานได้



This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY SA

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

มาตรา ๑๒๕ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๔๑ (๔) ให้อำนาจ ค.ร.ส.วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๒๕ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ค.ร.ส.จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและต้องออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ซึ่งแม้จะส่งคำสั่งให้ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาเป็นระยะเวลาเกินกว่าเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหาก็ตาม ก็ไม่ถือว่าออกคำสั่งเกินกำหนดระยะเวลาตามมาตรา ๑๒๕ วรรคหนึ่ง (ฎ.๒๗๔๓/๒๕๔๔)

โดยต้องนับระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๕๘ เช่น ค.ร.ส.ได้รับคำร้องของลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๒๔ ระยะเวลาเก้าสิบวันต้องเริ่มนับจากวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๒๔ และจะครบกำหนดเก้าสิบวันในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๒๔ สำหรับมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง ให้อำนาจรัฐมนตรีใช้ดุลพินิจในการขยายเวลาการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้อย่างกว้างขวาง ไม่มีข้อจำกัดหรือกำหนดวิธีการในการร้องขอให้รัฐมนตรีสั่งอนุญาตไว้ การที่ ค.ร.ส.มีคำสั่งก่อนครบกำหนดตามที่ได้รับอนุมัติให้ขยายระยะเวลาออกไป จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย (ฎ.๒๘๕๖/๒๕๒๕)

ในกรณีนี้ ค.ร.ส.ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายได้ ซึ่งคำสั่งชี้ขาดดังกล่าวไม่มีบทบัญญัติใดที่บัญญัติไว้ถึงที่สุด คู่ความที่ไม่พอใจคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีมาฟ้องศาลแรงงานให้วินิจฉัยว่าคำสั่งดังกล่าวชอบหรือไม่ได้อีกตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๔)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างที่เลิกจ้างหรือตัดหยุดงานกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม (Reinstatement) เสมือนไม่เคยมีการเลิกจ้างมาก่อน หรือรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่นที่ใกล้เคียง (Re-engagement) อยู่ในระดับเดียวกันและมีค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกันมากที่สุดไม่ต่ำกว่าเดิม ซึ่งหากให้เข้าทำงานในตำแหน่งต่ำกว่าเดิมจะถือว่าเป็นการรับเข้าทำงานเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเลิกจ้างไม่ได้ (ฎ.๓๕๖๓ - ๓๕๖๔/๒๕๖๔)

ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะแก้ไขดุลพินิจที่แม้จะถูกต้องให้เหมาะสมกว่าได้ (ฎ.๒๔๘๒/๒๕๓๒) ซึ่งเมื่อมีคำชี้ขาดของ ค.ร.ส.แล้วจึงจะนำไปฟ้องศาลแรงงานได้ ดังนั้น ประเด็นข้อพิพาทที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ จึงต้องเป็นประเด็นที่ได้มีการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดโดย ค.ร.ส.แล้วด้วย (ฎ. ๕๐๐๙ - ๕๐๑๕/๒๕๕๔) การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร บางกรณีอาจเป็นได้ทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ ด้วย (ฎ.๑๔๔/๒๕๔๔) แต่การฟ้องเรื่องเลิกจ้างไม่เป็นธรรมไม่อยู่ในอำนาจวินิจฉัยของ ค.ร.ส. แม้จะไม่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อ ค.ร.ส.ก่อนตามมาตรา ๑๒๔ ก็มีอำนาจฟ้อง (ฎ.๒๗๘๔/๒๕๔๕)

การพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่นั้น ศาลแรงงานไม่จำต้องวินิจฉัยโดยอาศัยหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑, ๑๒๒ (ฎ.๗๓๙ - ๗๔๐/๒๕๒๕) แต่แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวไว้แตกต่างกันและเป็นกฎหมายต่างฉบับกันก็ตาม ก็เป็นเรื่องที่มีวัตถุประสงค์จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในการได้รับชดเชยค่าเสียหายจากนายจ้างเช่นเดียวกัน ต่างมาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกัน จึงไม่อาจนำมาฟ้องให้รับผิดจ่ายซ้ำซ้อนได้อีก (ฎ.๑๘๘๗/๒๕๓๑) และหากศาลแรงงานพิพากษาคตามสัญญาประนีประนอมยอมความ ซึ่งลูกจ้างได้รับเงินไปบางส่วนแล้วไม่พอใจเรียกร้องเงินอีก ต่อมาแม้ ค.ร.ส.จะมีคำวินิจฉัยให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายอีก ค่าเสียหายนั้นก็ป็นอันระงับสิ้นไปก่อนแล้วโดยผลของสัญญาประนีประนอมยอมความ (ฎ.๒๑๕๓/๒๕๔๓)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

หากเป็นการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เช่น ค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นการฟ้องบังคับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นคนละส่วนกับค่าเสียหายที่ลูกจ้างมีสิทธิจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างโดยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมถือเป็นสิทธิตามกฎหมายคนละฉบับกัน ไม่ซ้ำซ้อนกัน (ฎ.๔๙๙/๒๕๒๕ ฎ.๓๑๑๐ - ๓๑๑๓/๒๕๖๓) ไม่เป็นฟ้องซ้ำ (ที่ ๒๘๐๘/๒๕๒๔) แม้ลูกจ้างจะยอมความกับนายจ้างโดยไม่ตั้งใจเรียกร้องอะไรต่อกันอีกก็หมายถึงค่าเสียหายที่เรียกร้องกันได้ในคดีดังกล่าวเท่านั้นไม่รวมถึงค่าเสียหายในกรณีเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย (ฎ.๙๙๒/๒๕๒๕) การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างโดยอ้างคำสั่งของ ค.ร.ส.คำสั่งดังกล่าวจะต้องมีอยู่ หากคำสั่ง ค.ร.ส.ถูกเพิกถอนไปแล้ว ถือว่าขาดข้ออ้างซึ่งอาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาที่ให้จำเลยต้องรับผิด (ฎ.๔๘๒/๒๕๒๓) กรณีที่นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งที่ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ลูกจ้างสามารถฟ้องแย้งให้รับกลับทำงานในตำแหน่งหน้าที่และอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิมเสมือนไม่มีการเลิกจ้างได้ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับฟ้องเดิม (ฎ.๑๗๑/๒๕๖๖)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๑๐ - ๓๑๑๓/๒๕๖๓ กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าหรือเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อให้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้าง ซึ่งหากพนักงานตรวจแรงงานสอบสวนข้อเท็จจริงและปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่จ่ายดังกล่าว ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔ ส่วนกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๓ อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้นายจ้างผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดได้ตามที่เห็นสมควรตามมาตรา ๑๒๕ และมาตรา ๔๑ (๔)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๓๑๐ - ๓๓๑๓/๒๕๖๗ (ต่อ)

เห็นว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดการเยียวยาแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไว้แตกต่างกันและเป็นกฎหมายคนละฉบับ ลูกจ้างจึงมีสิทธินำเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันไปยื่นคำร้องทั้งต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ถือไม่ได้ว่าเป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนกัน พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๗ บัญญัติว่า "การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่เป็นการขัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายอื่น" ประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๔๑ (๔) บัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดใน ๓ ประการ คือ สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ได้ หรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหายก็ได้ หรือสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามโดยวิธีหนึ่งเห็นสมควรก็ได้ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจจะสั่งพร้อมกันหลายประการก็ได้ ดังนี้ แม้โจทก์ทั้งสองได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้าง อันถือว่าโจทก์ทั้งสองไม่ประสงค์จะทำงานกับจำเลยที่ ๒ อีกต่อไป และไม่ถือเอาประโยชน์ในส่วนของการขอให้จำเลยที่ ๒ รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานก็ตาม แต่โจทก์ทั้งสองก็ยังมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายอันเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของจำเลยที่ ๒ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นคนละส่วนกัน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจตามมาตรา ๔๑ (๔) สั่งให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าเสียหายดังกล่าวแก่โจทก์ทั้งสองได้ ในการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ ๑ นั้น นอกจากโจทก์ทั้งสองขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ ๑ มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๒ รับโจทก์ทั้งสองกลับเข้าทำงานแล้ว โจทก์ทั้งสองยังขอให้มีคำสั่งให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ทั้งสอง โดยโจทก์ทั้งสองยังคงฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ ๑ ที่ให้ยกคำร้อง และขอให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าเสียหายให้แก่โจทก์ทั้งสองเช่นเดิมด้วย แสดงว่าโจทก์ทั้งสองยังคงใจเรียกร้องค่าเสียหายอันเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของจำเลยที่ ๒ อยู่ โจทก์ทั้งสองจึงมีสิทธิฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จำเลยที่ ๑ ในส่วนของค่าเสียหาย

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)

มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้อันระงับไป

มาตรา ๑๒๗ บัญญัติให้การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ถึงมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ ค.ร.ส.ตามมาตรา ๑๒๕ ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ เป็นผู้เสียหายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๒ (๔) มีสิทธิฟ้องนายจ้างให้รับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๕๘ ได้ เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดไว้แล้ว (ฎ.๓๔๙๓/๒๕๖๕)

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่ ค.ร.ส.กำหนดการดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้อันระงับไป ระยะเวลาที่กำหนดตามคำสั่งของ ค.ร.ส.ตามมาตรา ๑๒๖ มีใช้อยู่ความฟ้องร้องคดี ทั้งมีใช้ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย เมื่อคู่ความฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับคำสั่งนั้นก็ยังมีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้เพิกถอนได้ คำสั่ง ค.ร.ส.ที่กำหนดจำนวนค่าเสียหายกรณีกระทำการอันไม่เป็นธรรมมีผลก่อให้เกิดหนทางแห่งไม่ใช่ว่าเรื่องเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่กรณีมีสิทธิที่จะตกลงประนีประนอมยอมความเปลี่ยนแปลงหรือระงับได้ตามใจสมัครโดยชอบด้วยกฎหมายได้ (ฎ.๑๑๘๒/๒๕๖๐)

นายจ้างซึ่งถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดฐานฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ก็สามารถฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของ ค.ร.ส.ได้ เพราะไม่ใช่คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องกับคดีอาญา ในการพิพากษาคดีศาลไม่จำเป็นต้องชี้แจงตามที่ปรากฏในคำพิพากษาคดีส่วนอาญา (ฎ.๖๖๓/๒๕๓๔)



ຈບບຣີບູຣຸນ ກ່າວ