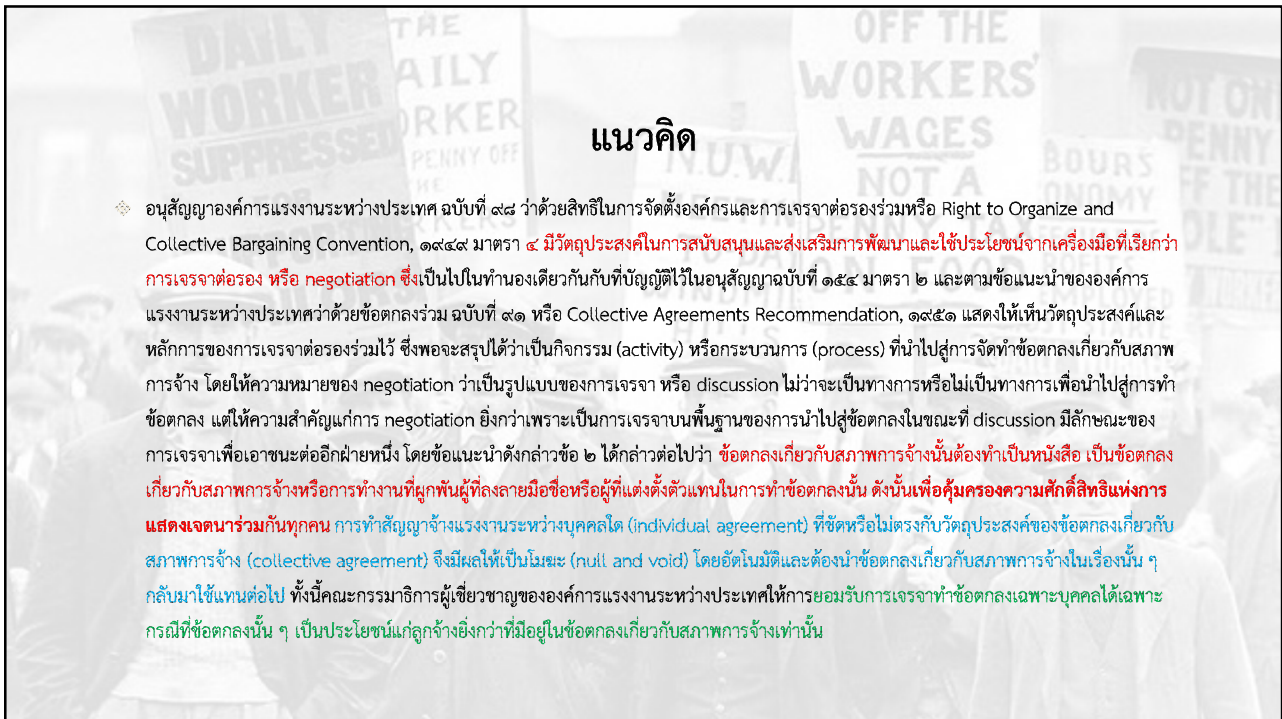




กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

อิสรา วรรณสวาท

เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม



แนวคิด

- ❖ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วมหรือ Right to Organize and Collective Bargaining Convention, ๑๙๔๙ มาตรา ๔ มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเครื่องมือที่เรียกว่า การเจรจาต่อรอง หรือ negotiation ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกันกับที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๔ มาตรา ๒ และตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยข้อตกลงร่วม ฉบับที่ ๙๑ หรือ Collective Agreements Recommendation, ๑๙๕๑ แสดงให้เห็นวัตถุประสงค์และหลักการของการเจรจาต่อรองร่วมไว้ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าเป็นกิจกรรม (activity) หรือกระบวนการ (process) ที่นำไปสู่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยให้ความหมายของ negotiation ว่าเป็นรูปแบบของการเจรจา หรือ discussion ไม่ว่าจะผ่านทางหรือไม่เป็นทางการเพื่อนำไปสู่การทำข้อตกลง แต่ให้ความสำคัญแก่การ negotiation ยิ่งกว่าเพราะเป็นการเจรจาทันทีพื้นฐานของการนำไปสู่ข้อตกลงในขณะที่ discussion มีลักษณะของการเจรจาเพื่อเอาชนะต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยข้อเสนอแนะดังกล่าวข้อ ๒ ได้กล่าวต่อไปว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นต้องทำเป็นหนังสือ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานที่ผูกพันผู้ตกลงมือชื่อหรือผู้ที่แต่งตั้งตัวแทนในการทำข้อตกลงนั้น ดังนั้นเพื่อคุ้มครองความศักดิ์สิทธิ์แห่งการ แสดงเจตนาร่วมกันทุกคน การทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบุคคลใด (individual agreement) ที่ขัดหรือไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective agreement) จึงมีผลให้เป็นโมฆะ (null and void) โดยอัตโนมัติและต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องนั้น ๆ กลับมาใช้แทนต่อไป ทั้งนี้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การยอมรับการเจรจาทำข้อตกลงเฉพาะบุคคลได้เฉพาะกรณีที่มีข้อตกลงนั้น ๆ เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่มีอยู่ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น

ฎ.๔๒๙๑ - ๔๒๙๕/๒๕๖๘

กรณีที่บ้านที่ผลการเจรจาข้อเรียกร้องซึ่งห้ามนายจ้างเลิกจ้างพนักงานและลูกจ้างไม่ว่ากรณีใด ๆ หากปรากฏว่านายจ้างประสบภาวะขาดทุน ไม่สามารถดำเนินกิจการไปได้โดยราบรื่น จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการเลิกจ้างพนักงานเมื่อเลิกจ้างก็ได้จ่ายเงินบำเหน็จ ค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย ถือไม่ได้ว่าการเลิกจ้างของจำเลยเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและไม่เป็นการฝ่าฝืนบันทึกผลการเจรจาข้อเรียกร้อง มิฉะนั้นแล้วเมื่อนายจ้างประสบภาวะขาดทุน มีหนี้สินมากจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ กิจการหยุดชะงักเงินโดยสิ้นเชิงแต่หากนายจ้างยังคงต้องรับภาระจ้างพนักงานและลูกจ้างในจำนวนเดิม และไม่สามารถแก้ไขวิกฤติการณ์ จึงยอมเป็นไปไม่ได้



This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY

ผลผูกพัน

- ❖ ก. ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ❖ มาตรา ๑๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน
- ❖ กรณีที่ลูกจ้างรวมตัวกันแจ้งข้อเรียกร้องเองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ วรรคสาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะผูกพันเฉพาะนายจ้างและลูกจ้างซึ่งต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ซึ่งแม้จะไม่ได้ลงลายมือชื่อตั้งแต่ต้น แต่หากมีการลงลายมือชื่อเพิ่มเติมในภายหลังก่อนที่จะแจ้งข้อเรียกร้องก็ถือว่าเป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องโดยชอบ

ผลผูกพัน

กรณีนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง หากลูกจ้างซึ่งร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน และหากนายจ้างมีความประสงค์จะให้ผูกพันไปถึงลูกจ้างที่เข้าทำงานในภายหลัง ลูกจ้างที่เข้าทำงานในภายหลังก็ได้รับประโยชน์ด้วย เช่นเดียวกันกับกรณีที่สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง หรือกรณีนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการที่สหภาพแรงงานนั้นแจ้งข้อเรียกร้องหรือเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น รวมทั้งลูกจ้างที่เข้าทำงานในภายหลังจากที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นด้วย

หากนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นไม่ว่าจะเป็นการชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ก็สามารถทำได้ หรือกรณีที่ลูกจ้างที่แม้จะเคยเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่ได้ลาออกไปก่อนที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานจะทำข้อตกลงฉบับใหม่ ลูกจ้างจึงไม่ได้เป็นสมาชิกอยู่ในขณะที่มีข้อตกลงฉบับใหม่ใช้บังคับ ข้อตกลงฉบับใหม่จึงไม่ผูกพันลูกจ้างนั้น (ฎ.๕๔๕๕-๕๕๖๕/๒๕๔๔) และยังมีผลไปถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติด้วย (ฎ.๓๒๒๔/๒๕๖๖)

ผลผูกพัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๘๒๑/๒๕๒๕ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากได้กำหนดให้ข้อตกลงมีผลแต่เฉพาะบรรดาลูกจ้างที่ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้านในวันทำข้อตกลงเท่านั้น ดังเช่นที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับอื่นไม่ แสดงว่า จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมุ่งประสงค์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพันลูกจ้างในหน่วยงานท้ายบ้านเป็นการทั่วไปโดยมิได้เจาะจงแต่เฉพาะผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานท้ายบ้านในวันทำข้อตกลงเท่านั้น ดังนั้น แม้โจทก์จะมีลูกจ้างที่ได้มีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าว เมื่อจำเลยซึ่งเป็นนายจ้างมีเจตนาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าวมีผลผูกพันลูกจ้างในหน่วยงานท้ายบ้านเป็นการทั่วไปมิได้จำกัดเฉพาะผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานท้ายบ้านในวันทำข้อตกลง โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างที่เข้ามามีส่วนทำงานในหน่วยงานท้ายบ้านในภายหลังก็ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวด้วย จึงมีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าว

ผลผูกพัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๒๒๙/๒๕๖๖ โจทก์ทำงานในส่วนการผลิตเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ กรณีจึงต้องอยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง ที่บัญญัติว่า "ให้ผู้ประกอบกิจการดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ" ซึ่งหมายความว่า ผู้ประกอบกิจการต้องดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากผู้ประกอบกิจการในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงโดยไม่เลือกว่าเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรง ดังนั้น เมื่อเงินโบนัสถือเป็นสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ประกอบกับโจทก์ทำงานมาประมาณ ๓ ปี เกินระยะเวลาทดลองงาน ซึ่งมีกำหนดระยะเวลา ๑๒๐ วัน โจทก์จึงไม่ใช่ลูกจ้างทดลองงาน อีกทั้งแม้การจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงาน พ. ซึ่งมีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวนไม่ถึงสองในสามส่วนของลูกจ้างทั้งหมดยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ ๒ แล้วเจรจาตกลงกันได้และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวไว้ว่า จำเลยที่ ๒ ตกลงจ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่พนักงานตามหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของจำเลยที่ ๒ โดยจำเลยที่ ๒ และสหภาพแรงงาน พ. ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นนี้ตลอดมาทุกปีตั้งแต่โจทก์ทำงานกับจำเลยที่ ๒ ซึ่งทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวมีผลผูกพันเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. แต่เมื่อข้อเท็จจริงได้ความต่อไปว่า จำเลยที่ ๒ จ่ายเงินโบนัสประจำปีให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงทุกคน ไม่ใช่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พ. เท่านั้น การที่จำเลยที่ ๒ ไม่จ่ายเงินโบนัสให้แก่โจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงซึ่งทำงานในส่วนงานผลิตเช่นเดียวกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างโดยตรงของจำเลยที่ ๒ และได้มีลักษณะเป็นลูกจ้างทดลองงาน จึงถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติตามมาตรา ๑๑/๑ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ จำเลยที่ ๒ จึงต้องจ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์

ฎ. ๑๖๑๕/๒๕๕๕

โจทก์มิได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง แต่โจทก์ลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องดังกล่าวในภายหลังก่อนที่จำเลยจะยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง ซึ่งต่อมาก็ได้มีการเจรจาและตกลงกันได้ ทั้งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มิได้ห้ามลูกจ้างลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติม จึงถือว่าโจทก์เป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องย่อมมีผลผูกพันโจทก์ตามมาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องของทั้งนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีทั้งการขอให้เพิ่มและลดเงื่อนไขและสิทธิประโยชน์อันเกี่ยวกับการจ้างและทำงานซึ่งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิกระทำได้ตามเงื่อนไขและขั้นตอน เมื่อต่างฝ่ายต่างได้ยื่นข้อเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นนี้ แต่ละฝ่ายอาจจะได้สิทธิเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ตามที่เจรจาตกลงกันมิใช่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะได้สิทธิเพิ่มขึ้นเพียงอย่างเดียวโดยลดลงไม่ได้การกระทำของผู้แทนลูกจ้างที่เข้าร่วมเจรจากับนายจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวจึงอยู่ภายในขอบอำนาจและผูกพันลูกจ้างตามมาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง



ผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



This Photo CC BY-SA

ลูกจ้างรวมตัวแจ้งข้อเรียกร้องมาตรา ๑๓
วรรคสาม

ผูกพันเฉพาะนายจ้างและลูกจ้างซึ่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีการลงลายมือชื่อเพิ่มเติมในภายหลังก่อนที่จะแจ้งข้อเรียกร้อง หากมีการประชุมเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๕ มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เข้าร่วมประชุมลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทุกคน ไม่ว่าจะได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องด้วยหรือไม่



This Photo CC BY-SA

สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง มาตรา ๑๕
สมาชิกไม่เกินกว่าสองในสาม

กรณีที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้อง และสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกไม่เกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด แม้ลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการกิจการในขณะที่ยังไม่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย



This Photo CC BY-SA

สหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกว่าสองในสาม
หรือลูกจ้างเกินกว่าสองในสาม มาตรา ๑๔
วรรคสอง

มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น รวมทั้งลูกจ้างที่เข้าทำงานในภายหลังจากที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นด้วย

ผลผูกพัน

- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๕ บัญญัติว่า "สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้"
- มาตรา ๔๘ บัญญัติว่า "เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๑) เรียกร้องเจรจาทำความเข้าใจและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้"
- บทบัญญัติทั้งสองมาตราดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียกร้องตลอดจนกระทั่งทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น สหภาพแรงงานเป็นเพียงตัวแทนกระทำการแทนลูกจ้างซึ่งเป็นตัวการ และลูกจ้างที่เป็นตัวการคือสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น สหภาพแรงงานจะทำการดังกล่าวแทนลูกจ้างอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกหาได้ไม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างเฉพาะที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น
- ดังนั้นกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้อง และสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกไม่เกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด แม้ลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการกิจการในขณะที่ยังไม่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

ผลผูกพัน

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๖๔๘/๒๕๓๑ โจทก์ทุกคนยอมรับว่ามีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานธนาคาร ข. ซึ่งเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย ทั้งไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนซึ่งเข้าร่วมในการเจรจากับจำเลยเป็นผู้เป็นนายจ้าง จนได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งโจทก์อ้างมาเป็นมูลในการฟ้องคดีนี้ และไม่ปรากฏว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งยื่นข้อเรียกร้องมีลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งได้ความว่าไม่มีพฤติการณ์อันใดที่แสดงว่า จำเลยมีเจตนาที่จะให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้างทุกคนของจำเลย เมื่อเป็นเช่นนี้โจทก์จึงหาได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวที่จะให้จำเลยจ่ายเงินโบนัสให้โจทก์ทุกคนอีกคนละ ๑ เดือนตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่
- ❖ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่
- ❖ ได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือไม่
- ❖ มีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนซึ่งเข้าร่วมในการเจรจาหรือไม่
- ❖ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งยื่นข้อเรียกร้องมีลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่
- ❖ นายจ้างมีพฤติการณ์ใดที่แสดงว่ามีเจตนาที่จะให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันลูกจ้างทุกคนหรือไม่

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ มาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า
- ❖ มาตรา ๒๐ เป็นกรณีต่อเนื่องจากมาตรา ๑๙ ซึ่งเป็นเรื่องผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียกร้อง หมายถึงผลผูกพันในฐานะเป็นคู่สัญญาที่จะได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากข้อตกลงนั้น ฝ่ายใดจะปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นมิได้ ข้อตกลงนี้จึงมีผลผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในขณะที่ข้อตกลงดังกล่าวเกิดขึ้นและมีผลใช้บังคับเท่านั้น จึงเป็นเรื่องห้ามนายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างเป็นรายบุคคลโดยขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเฉพาะลูกจ้างที่ถูกผูกพันกันอยู่โดยผลของมาตรา ๑๙ เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าเท่านั้น (ฎ.๕๒๐๘/๒๕๓๐) และลูกจ้างที่เข้าทำงานในภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้แล้วซึ่งไม่มีโอกาสได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องด้วย (ฎ.๑๗๐๗/๒๕๒๗)

ผลผูกพัน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๗๐๗/๒๕๒๗ การที่นายจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยินยอมให้สิทธิหรือประโยชน์ใด ๆ แก่ลูกจ้าง แสดงอยู่ในตัวว่าสิทธิและประโยชน์นั้น ๆ เป็นสิทธิและประโยชน์อันสมควรและเป็นธรรมที่ลูกจ้างในกิจการนั้นพึงได้รับ กฎหมายแรงงานย่อมประสงค์ที่จะคุ้มครองให้ลูกจ้างที่เข้าเป็นลูกจ้างในภายหลังได้รับสิทธิหรือประโยชน์อันสมควรและเป็นธรรมนั้นด้วย ทั้งการให้ลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ได้รับสิทธิและประโยชน์เช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างอยู่แล้วตั้งแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนั้น ยังมีผลทำให้ลูกจ้างทุกคนได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างเสมอหน้ากัน อันเป็นความเป็นธรรมตามความมุ่งหมายของกฎหมายแรงงานอีกประการหนึ่ง ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรานี้จึงรวมถึงลูกจ้างที่เข้าทำงานภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้วด้วย ส่วนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๙ วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันเฉพาะผู้ที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจานั้น เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างอยู่แล้วโดยเฉพาะ ทหารรวมถึงลูกจ้างซึ่งเข้าเป็นลูกจ้างในภายหลังซึ่งไม่มีโอกาสลงชื่อในข้อเรียกร้องหรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนด้วยไม่

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- คำว่าสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา ๑๖๓ ทำในรูปสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๘๕ หรือรูปข้อตกลง คือนายจ้างไปทำข้อตกลงกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งที่มีผลใช้บังคับอยู่แล้ว ต่อมานายจ้างออกระเบียบหรือข้อบังคับหรือคำสั่งออกมาใหม่โดยไม่ผ่านขั้นตอนของกฎหมาย ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงหรือระเบียบหรือข้อบังคับที่มีผลใช้บังคับอยู่ กรณีที่นายจ้างออกระเบียบใหม่มาโดยถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย เช่น มีการยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือได้รับความยินยอมจากอีกฝ่าย ถือว่าระเบียบข้อบังคับเดิมถูกแก้ไขหรือยกเลิกไปแล้วโดยให้ใช้ระเบียบข้อบังคับใหม่แทน แม้ระเบียบใหม่จะขัดกับระเบียบเก่า ก็ไม่ถือว่าขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๐ เพราะระเบียบเก่าไม่มีอยู่แล้ว ถือว่ายกเลิกระเบียบเก่ามาใช้ระเบียบใหม่ แต่ถ้าทำสัญญาจ้างแรงงานหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงส่วนใดส่วนหนึ่งเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า แม้นายจ้างออกมาโดยพลการไม่ผ่านขั้นตอนของกฎหมายส่วนที่เป็นคุณนั้นก็ยังมีผลบังคับได้ แต่ส่วนที่ไม่เป็นคุณไม่มีผลผูกพันลูกจ้าง (ฎ.๑๓๗๓ - ๑๓๗๕/๒๕๒๗)

ฎ. ๑๓๗๓ - ๑๓๗๕/๒๕๒๗

จำเลยเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับโดยพลการมิได้ปฏิบัติ
ตามขั้นตอนของกฎหมายแม้ข้อบังคับใหม่จะเป็นคุณแก่
ลูกจ้างโดยส่วนรวมยิ่งกว่าข้อบังคับเดิม แต่ในส่วนที่
เกี่ยวกับเงินบำเหน็จไม่เป็นคุณแก่โจทก์ตั้งนั้นข้อบังคับ
ส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จจึงไม่มีผลผูกพันโจทก์



This Photo by Unknown Author is licensed under CC BY

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ การที่นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างคนใด เช่น การลดตำแหน่งหรือลดค่าตอบแทนการทำงานลงจะถือว่าขัดกับมาตรา ๒๐ หรือไม่ จึงต้องพิจารณาด้วยว่านายจ้างกับลูกจ้างมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องห้ามนายจ้างกระทำการดังกล่าวไว้หรือไม่ หากมีห้ามไว้แล้วนายจ้างลดตำแหน่งหรือลดค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างจึงเป็นการทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดต่อข้อตกลงเดิม (ฎ.๗๙๒๐/๒๕๔๓)
- ❖ มาตรา ๒๐ ไม่รวมถึงข้อตกลงที่กฎหมายถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ไม่ได้เกิดจากการเรียกร้องตามกระบวนการของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ด้วย เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา ๑๐ วรรคสาม หรือข้อตกลงอื่นที่ปฏิบัติสืบเนื่องกันมานานซึ่งถือว่าเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างได้แม้จะมีข้อตกลงดังกล่าว ระเบียบที่นายจ้างประกาศขึ้นใช้บังคับเองซึ่งมิได้เกิดจากข้อเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแม้จะถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ แต่ก็มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียกร้อง จึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำสัญญาจ้างแรงงานกัน ให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบดังกล่าวได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายด้วยการคุ้มครองแรงงาน (ฎ.๔๒๐๘/๒๕๓๐ ฎ.๑๓๑๖/๒๕๓๖) ซึ่งเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน (ฎ.๕๕๐๖/๒๕๓๘)

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ กรณีนายจ้างประกาศจ่ายค่าเที่ยวแก่ลูกจ้างรถบรรทุกหัวลากแต่ฝ่ายเดียว แล้วมีการถือปฏิบัติจ่ายค่าเที่ยวเรื่อยมาจนกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยปริยายก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง นายจ้างจึงสามารถทำสัญญาจ้างกับลูกจ้างที่ทำงานใหม่โดยตกลงยกเว้นสิทธิประโยชน์บางส่วนตามประกาศ (ฎ.๑๒๐๘๘/๒๕๔๗) หรือกรณีตกลงกันว่าจะรับค่าจ้างเพียงร้อยละ ๕๐ ต่อมาตกลงใหม่เป็นไม่รับค่าจ้างเลยในช่วงปิดโรงงานชั่วคราวได้ (ฎ.๒๐๕๒/๒๕๓๖) แต่แม้จะไม่ถือเป็นกรณีตามมาตรา ๒๐ แต่หากนายจ้างเปลี่ยนแปลงโดยไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างแล้วลูกจ้างไม่ยินยอม ก็ถือเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน
- ❖ หากมีการเปลี่ยนแปลงข้อบังคับ คำสั่ง ระเบียบ หรือทางปฏิบัติเดิมที่ใช้อยู่ในทางที่ “ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง” โดยลูกจ้างไม่ยินยอม จึงไม่ก่อให้เกิดสภาพการจ้าง โดยปริยายที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเดิม หากนายจ้างฝ่าฝืนจึงเป็นลักษณะหนึ่งของการกระทำที่ไม่ชอบด้วยมาตรา ๒๐ เช่น การลดตำแหน่งของลูกจ้างลงไม่ว่าจะได้ลดค่าจ้างด้วยหรือไม่ ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง จึงเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยมาตรา ๒๐ ไม่มีผลบังคับ (ฎ.๔๐๓๐/๒๕๖๑)
- ❖ กรณีที่นายจ้างมิได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นหนังสือ แต่ในทางปฏิบัติจะจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลา ๑๕ ถึง ๑๗ นาฬิกา ตั้งแต่ปี ๒๕๓๓ ตลอดมาโดยลูกจ้างไม่เคยโต้แย้งคัดค้าน จึงถือได้ว่ากำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลา ๑๕ ถึง ๑๗ นาฬิกา เป็นสภาพการจ้างที่มีผลผูกพันนายจ้างกับลูกจ้างของทั้งหมด หากนายจ้างเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้างมาเป็นระหว่างเวลา ๑๒ ถึง ๑๓ นาฬิกา ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า จึงไม่มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างโดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง (ฎ.๗๐๘๔ - ๗๑๐๖/๒๕๕๔)

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ กรณีที่นายจ้างออกคำสั่งที่ ๖/๒๕๒๕ ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายนอกเหนือจากที่จะได้รับเงินบำเหน็จตามคำสั่งเดิมที่ ๖๓/๒๕๑๗ เมื่อนายจ้างออกคำสั่งที่ ๖/๒๕๒๕ โดยมีได้ยื่นข้อเรียกร้องและไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่แก้ไขใหม่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างจึงเป็นการต้องห้ามตามมาตรา ๒๐ (ฎ.๓๐๖๗/๒๕๓๕ และ ฎ.๘๓๔/๒๕๓๐)
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๗๕/๒๕๔๕ การที่นายจ้างออกประกาศจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหาร อันเป็นประกาศที่นายจ้างกำหนดขึ้นฝ่ายเดียว แต่ประกาศดังกล่าวนี้เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับใช้ตามมาตรา ๒๐ อีกด้วย การที่นายจ้างออกประกาศลดค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารและออกประกาศเลิกจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แม้ลูกจ้างจะมีได้คัดค้าน แต่ก็มิได้ตกลงยินยอมให้ลดหรือเลิกการจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์สำหรับผู้บริหารดังกล่าว ประกาศของนายจ้างทั้งสองฉบับดังกล่าวขัดแย้งกับประกาศฉบับเดิมและไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า จึงไม่มีผลใช้บังคับ

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ กรณีที่แม้เดิมจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเรียกร้อง ต่อมานายจ้างไม่ได้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่งตามมาตรา ๒๐ แต่ดำเนินการอื่นในลักษณะของการทำสัญญาให้ลูกจ้างทั้งหมดก็ถือว่าเป็นกรณีตามมาตรา ๒๐ เช่นกัน เช่น การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานโดยประธานและกรรมการสหภาพแรงงานประชุมและตกลงเป็นหนังสือให้นายจ้างแบ่งทยอยปรับขึ้นค่าจ้างเป็น ๓ ช่วง แทนที่จะปรับขึ้นค่าจ้างให้คราวเดียวตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมที่เกิดจากข้อเรียกร้องโดยไม่เป็นคุณสมบัติลูกจ้างตามมาตรา ๒๐ (ฎ.๑๙๑๔๐ - ๑๙๑๗๓/๒๕๕๗)
- ❖ การทำสัญญาจ้างแรงงานขัดกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๐ ต้องพิจารณาให้ถือว่าเป็นการขัดจริงหรือไม่ หากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่มีผลกระทบต่อลูกจ้างที่ไม่ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็นคุณ เช่น นายจ้างประกาศใช้หลักเกณฑ์การคำนวณค่าประกันการทำงาน กำหนดวงเงินค่าประกัน ๑๐๐,๐๐๐ บาท อันเป็นประโยชน์ยิ่งกว่าสัญญาค่าประกันเดิมที่กำหนดให้ผู้ค้าประกันรับผิดชอบโดยสิ้นเชิงตามจำนวนที่เสียหาย ต่อมานายจ้างออกหลักเกณฑ์ว่าด้วยการคำนวณค่าประกันการทำงานฉบับใหม่ มายกเลิกหลักเกณฑ์การคำนวณฉบับเดิม แต่ก็ยังกำหนดวงเงินค่าประกันของพนักงานคุณวุฒิและระดับของลูกจ้างที่ว่าจ้างครั้งแรกให้มีวงเงินค่าประกันจำนวน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้ค้าประกันเช่นเดิม (ฎ.๖๒/๒๕๕๓)
- ❖ กรณีที่ข้อบังคับไม่มีข้อกำหนดห้ามให้นายจ้างทำสัญญาจ้างลูกจ้างโดยกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ การที่นายจ้างจะจ้างพนักงานซึ่งผ่านการทดลองปฏิบัติงานมาแล้ว โดยตกลงกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน (ฎ.๓๓๘๘/๒๕๒๘) และกรณีของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างซึ่งความผูกพันตามสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดไปแล้ว หากนายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานใหม่โดยไม่ใช้การรับกลับเข้าทำงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ไม่เข้ากรณีตามมาตรา ๒๐ (ฎ.๑๓๑๖/๒๕๓๖)

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี
- ❖ มาตรา ๕ นิยาม "ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีทั้งข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ (Rights dispute) เป็นข้อพิพาทที่นายจ้างถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิในการทำงาน (grievances) ที่ลูกจ้างได้รับการรับรองตามกฎหมายหรือสิทธิอันมีพื้นฐานจากข้อตกลง หากเป็นการกระทำความสิทธิที่มีกฎหมายให้อำนาจทำได้ จึงไม่ก่อให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับประโยชน์ เช่น
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๘๕๐/๒๕๔๔ ฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้อำนาจนายจ้างที่จะกำหนดวันหยุดตามประเพณีได้เองปีละไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยไม่ต้องไปทำความตกลงกับลูกจ้าง จึงมิใช่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๘, ๒๐ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างสามารถกำหนด วันหยุดตามประเพณีได้ตามกฎหมาย จำเลยออกประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีตามบทกฎหมายดังกล่าว แม้ไม่มีวันที่ประกาศใช้และไม่มีลายมือชื่อกรรมการผู้จัดการหรือผู้มีอำนาจกระทำการแทนจำเลยก็ไม่ทำให้ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณี ตกเป็นโมฆะเนื่องจากกฎหมายมิได้กำหนดแบบไว้ ประกาศดังกล่าวจึงมีผลผูกพันใจที่ซึ่งเป็นลูกจ้างของจำเลย ให้ต้องปฏิบัติตาม

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับประโยชน์ (Interest dispute) เป็นข้อพิพาทที่เกิดจากการเรียกร้องประโยชน์มากกว่าสิทธิที่ได้รับการรับรองตามกฎหมายหรือสิทธิอันมีพื้นฐานจากข้อตกลงที่มีอยู่ในขณะเรียกร้อง โดยมีความประสงค์ให้เกิดการร่วมเจรจาต่อรอง
- ❖ ข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๑ เกิดขึ้นได้ ๒ กรณี คือ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ แต่ทั้งสองฝ่ายมิได้มีการเจรจากันภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ดังนั้นข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นทันทีเมื่อครบกำหนด ๓ วัน ดังกล่าว และกรณีมีการเจรจากันภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องแล้ว แต่ไม่สามารถเจรจาดังตามข้อเรียกร้องได้ทุกข้อ และคู่เจรจาฝ่ายใดไม่ประสงค์จะเจรจาต่อไป
- ❖ หากมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ และมีการเจรจากันภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องแล้ว แต่ไม่สามารถเจรจาดังตามข้อเรียกร้องได้ทุกข้อ และคู่เจรจาฝ่ายใดไม่ประสงค์จะเจรจาต่อไป หรือกรณีที่คู่เจรจาฝ่ายใดไม่ยอมเจรจาไม่ว่าด้วยเหตุใดจนพ้นกำหนด ๓ วัน ดังนั้นข้อพิพาทแรงงานก็เกิดขึ้นทันทีนับแต่นั้นเช่นกัน เช่น กรณีที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง นายจ้างแจ้งว่าสหภาพแรงงานไม่มีอำนาจเจรจาเพราะต้องประชุมใหญ่เพื่อขอมติจากสมาชิก จึงไม่มีการเจรจากันเมื่อพ้นกำหนด ๓ วัน ต่อมาเมื่อสหภาพแรงงานแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทและนัดเจรจากันต่อไป เมื่อถึงกำหนดนัด นายจ้างยังอ้างว่าคณะกรรมการไม่มีอำนาจเจรจาได้เพราะยังไม่ได้ขอมติจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน (ฎ.๔๑๖๖/๒๕๓๐)
- ❖ เมื่อข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นไม่ว่ากรณีใด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องมีหน้าที่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

ห้ามทำสัญญาจ้างแรงงานขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๕๓๕ - ๖๗๗๕/๒๕๔๓ เมื่อที่ประชุมใหญ่มิได้ลงมติไว้อย่างชัดเจนว่าให้ยื่นข้อเรียกร้องภายในปี ๒๕๓๙ และไม่มีกฎหมายบังคับว่าจะต้องกระทำในระยะเวลาใด สหภาพแรงงาน ท. จึงสามารถยื่นข้อเรียกร้องต่อได้เลยได้ในระยะเวลาอันสมควร ที่ประชุมใหญ่ลงมติเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๓๙ จนถึงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ไม่ปรากฏว่าสหภาพแรงงาน ท. ได้ยื่นข้อเรียกร้องมาก่อน การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ท. เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ จึงเป็นการยื่นข้อเรียกร้องโดยมติของที่ประชุมใหญ่ภายในระยะเวลาอันสมควรแล้ว **การที่สหภาพแรงงาน ท. ทำหนังสือแจ้งข้อพิพาทแรงงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาททราบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๑ ในวันอาทิตย์อันเป็นวันหยุดราชการ** โดยไปยื่นต่อ ส. ซึ่งทำหน้าที่เป็นเวรประจำที่ทำการของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จึงถือได้ว่าสหภาพแรงงาน ท. ได้แจ้งข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว
- ❖ เมื่อข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นไม่ว่ากรณีใด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องมีหน้าที่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น หากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องซึ่งมีหน้าที่ดังกล่าวไม่ดำเนินการถือได้ว่าข้อเรียกร้องนั้นตกไป
- ❖ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับทราบแล้วจะดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป ขั้นตอนนี้ถือเป็นกระบวนการชี้ขาดโดยบังคับ

การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

- ❖ มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม
ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๕ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖
- ❖ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๑ ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องมีหน้าที่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พนักงานกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี จากนั้นมาตรา ๒๒ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง การไกล่เกลี่ยตามมาตรา นี้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ระหว่างไกล่เกลี่ยฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างยังไม่อาจใช้ industrial actions ได้
- ❖ การดำเนินการโดยมีผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) หรือซึ่งผลของการไกล่เกลี่ย (Mediation) และประนอมข้อพิพาท (Conciliation) นี้เกิดจากการตัดสินใจของคู่กรณีเอง โดยผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) หรือผู้ประนอมข้อพิพาท (Conciliator) มีหน้าที่เพียงช่วยเหลือในการเจรจาและทำคำแนะนำเท่านั้น แต่ไม่มีอำนาจในการทำคำชี้ขาด เช่นเดียวกับอนุญาโตตุลาการ ดังนั้น เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยแล้วหากปรากฏว่าคู่กรณีประสงค์จะไกล่เกลี่ยอยู่แม้จะเกินกว่าเวลา ๕ วัน ก็ถือว่ายังอยู่ระหว่างการไกล่เกลี่ยซึ่งหากระหว่างนั้นคู่กรณีจะตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็ควรจะอนุโลมให้ทำได้เพื่อไม่ให้ปัญหาบานปลายไปจนถึงขั้นปิดงานหรือนัดหยุดงาน

การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

- ❖ ๑. กรณีข้อเรียกร้องยุติ
- ❖ ก. การถอนข้อเรียกร้อง หากมีการเจรจากันแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ แล้วทั้งสองฝ่ายไม่เจรจากันต่อ ถือว่าข้อเรียกร้องนี้ได้ยุติไปโดยปริยายแล้ว ส่วนข้อเรียกร้องที่ทั้งสองฝ่ายมีการตกลงกันแล้วว่าเป็นข้อเรียกร้องต่อไป โดยฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องยอมถอนข้อเรียกร้องนั้น มีผลให้ข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายยุติลง
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๘๑๕/๒๕๒๙ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ ไม่ได้บัญญัติให้การยุติหรือการถอนข้อเรียกร้องในกรณีนี้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องไม่ประสงค์จะเรียกร้องต่อไปให้ต้องทำเป็นหนังสือแต่อย่างใด การที่จำเลยยื่นข้อเรียกร้องแล้วได้มีการเจรจากัน ๒ ครั้ง ในปีที่ยื่นข้อเรียกร้องหลังจากนั้นเป็นเวลาถึง ๒ ปีเศษ ก็ไม่มีการเจรจาต่อกันอีกเช่นนี้ก็ย่อมถือได้โดยปริยายแล้วว่า ทั้งสองฝ่ายต่างไม่คิดใจที่จะเจรจากันในเรื่องของข้อเรียกร้องนั้นต่อไปอีก อันแสดงให้เห็นเจตนาได้ว่าต่างยอมยุติข้อเรียกร้องนั้นมิฉะนั้นแล้วกรณีจะกลายเป็นว่า เมื่อไม่มีการเจรจาโดยต่างฝ่ายต่างเพิกเฉยเช่นนี้ตลอดไป ข้อพิพาทแรงงานนั้นก็ยังคงมีอยู่ต่อไปโดยไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งจะไม่เกิดผลที่ดีแก่นายจ้างและลูกจ้างเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ด้วย ดังนั้น จึงถือว่าข้อเรียกร้องนี้ได้ยุติไปโดยปริยายแล้ว ส่วนข้อเรียกร้องที่ฝ่ายลูกจ้างยื่นขอขยายขึ้นเงินเดือนต่อจำนวนนั้นได้มีการตกลงกันแล้วว่าฝ่ายลูกจ้างไม่ถือเป็นข้อเรียกร้องต่อไป โดยยอมถอนข้อเรียกร้องนั้น เมื่อข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายยุติ และได้มีการถอนไปแล้วเช่นนี้ การที่จำเลยมีคำสั่งย้ายใจทักดังกล่าวจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

- ❖ ๑. กรณีข้อเรียกร้องยุติ
- ❖ ข. ข้อเรียกร้องสิ้นสภาพ เกิดจากจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ครบจำนวน
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๙๒๖/๒๕๕๘ การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง กล่าวคือจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นผู้จ้างต้องมีอยู่ครบจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หากมีอยู่ครบจำนวนเฉพาะในวันยื่นข้อเรียกร้องไม่ ลูกจ้างระดับบังคับบัญชาลาออกจากการเป็นสมาชิกของโจทก์ คงเหลือลูกจ้างระดับบังคับบัญชาที่เป็นสมาชิกของโจทก์ไม่ถึง ๑ ใน ๕ ตามมาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง ก่อนที่จำเลยที่ ๒ ถึงที่ ๑๒ ในฐานะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานระหว่างโจทก์และบริษัท อ. ซึ่งเป็นนายจ้าง ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวจึงสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่สมาชิกของโจทก์ไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๐๕๒/๒๕๒๕ กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ได้นั้น จะต้องมิใช่สหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างอยู่ไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของโจทก์ ขณะที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องโจทก์มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ ๑๖๒ คน ในจำนวนนี้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๙๖ คนรวมทั้งผู้กล่าวหาด้วย จึงถือได้ว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานฯ เรียกร้อง หากจำเป็นต้องเป็นผู้ร่วมยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมเจรจา หรือร่วมกระทำการอื่น ๆ ต่อโจทก์โดยตรงไม่
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗-๒๖๐๘/๒๕๒๗ เมื่อโจทก์กับพวกยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา ๑๓ มีลายมือชื่อผู้เรียกร้องไม่ครบร้อยละสิบห้าข้อเรียกร้องจึงไม่มีผลและถือได้ว่าตกไป การที่มีการยื่นลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพิ่มขึ้นทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับถูกต้องตามกฎหมายไม่ โจทก์จึงไม่มีมูลฐานที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อยุติคดีงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายเมื่อจำเลยให้โจทก์กลับเข้าทำงานแต่โจทก์ก็ยังคัดค้านคดีงานกันต่อไป จึงเป็นกรณีที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรจำเลยเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

- ❖ ๒. กรณีตกลงกันได้
- ❖ ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม
- ❖ จะต้องนำขึ้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาทั้งสองฝ่าย จากนั้นนายจ้างมีหน้าที่ประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน และปิดประกาศเป็นเวลาอย่างน้อย ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน และนายจ้างต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน
- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๑๙๑/๒๕๓๙ วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับพิพาทฝ่ายลูกจ้างไม่ได้ลงลายมือชื่อไว้คงมีผู้แทนนายจ้างลงลายมือชื่อเพียงฝ่ายเดียว ส่วนบันทึกของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานฉบับลงวันที่เดียวกับวันที่ข้อตกลงแม้จะปรากฏว่าผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างต่างได้ลงลายมือชื่อไว้แต่จากบันทึกดังกล่าวมีข้อความแสดงให้เห็นเพียงว่าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดทำบันทึกนี้ไว้เพื่อให้ทราบว่าฝ่ายลูกจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างรวมทั้งขั้นตอนและการปฏิบัติของคู่กรณีในการเจรจาต่อรองซึ่งไม่ใช่ข้อตกลงที่มีผลผูกพันคู่กรณีทั้งสองฝ่าย การที่ผู้แทนลูกจ้างลงลายมือชื่อในบันทึกนี้จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างพร้อมกับบันทึกของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานฉบับดังกล่าวจึงไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายเพราะขัดต่อมาตรา ๑๘ วรรคหนึ่ง

การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

๒. กรณีตกลงกันได้

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๘๘๒/๒๕๓๔ เมื่อจำเลยที่ ๑ แจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ ๒ วันรุ่งขึ้นจำเลยที่ ๒ ก็ได้แจ้งข้อเรียกร้องสวนทางต่อจำเลยที่ ๑ ตามข้อเรียกร้องของจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ในฐานะเป็นฝ่ายผู้รับข้อเรียกร้องได้แต่งตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา ๗ คน เมื่อจำเลยที่ ๒ แจ้งข้อเรียกร้องสวนทางต่อจำเลยที่ ๑ จำเลยที่ ๒ ก็ได้แต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจามือหนึ่ง ผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาข้อเรียกร้องทั้งสองรายของจำเลยที่ ๒ จึงเป็นผู้แทนชุดเดียวกัน ส่วนข้อเรียกร้องของจำเลยที่ ๒ พร้อมรายชื่อผู้แทนลูกจ้างในการเจรจามือหนึ่ง จำเลยที่ ๒ ได้กระทำขึ้น โดยได้รับอนุมัติจากมติของที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปี ผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาของจำเลยที่ ๒ จึงมีอำนาจบริบูรณ์ในการเจรจาและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับจำเลยที่ ๑ ได้ โดยไม่ต้องขออนุมัติจากมติของที่ประชุมใหญ่อีก นอกจากนี้มติของที่ประชุมใหญ่ของจำเลยที่ ๒ ที่อนุมัติให้จำเลยที่ ๒ แจ้งข้อเรียกร้องนั้นย่อมมีผลเป็นการอนุมัติให้จำเลยที่ ๒ รับข้อเรียกร้องและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้นได้ด้วย ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามข้อเรียกร้องของจำเลยที่ ๑ ที่ ๒ นั้น พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานก็ได้นำเอาข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายมารวมเจรจาด้วยกัน ดังปรากฏตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในข้อความตอนต้นว่า "ตามหนังสือเรียกร้องของบริษัท น. และหนังสือเรียกร้องของสหภาพแรงงาน น. นั้นบริษัท น. และสหภาพแรงงาน น. ได้ทำการเจรจาดังกล่าวจนเป็นที่เรียบร้อยแล้วดังนี้" ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวจึงได้กระทำขึ้นตามข้อเรียกร้องของจำเลยที่ ๒ ที่ได้รับอนุมัติจากมติของที่ประชุมใหญ่ด้วย ถือได้ว่าผู้แทนของสหภาพแรงงาน จำเลยที่ ๒ ได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจที่ได้รับอนุมัติจากมติของที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปีแล้ว หากจำเป็นที่จะต้องได้รับอนุมัติเป็นการเฉพาะอีกไม่ เพราะเป็นกิจการส่วนหนึ่งของกรแจ้งข้อเรียกร้องที่จำเลยที่ ๒ ได้รับอนุมัติจากมติของที่ประชุมใหญ่ล่วงหน้าแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวจึงมีผลใช้บังคับได้ ไม่เป็นโมฆะ เพราะขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๓ (๒) และข้อบังคับของจำเลยที่ ๒ แต่อย่างใด

การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

๓. กรณีตกลงกันไม่ได้

- ❖ ในกรณีที่ไมอาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖
- ❖ เกิดจากการที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมตกลง เช่น ผู้แทนนายจ้างแจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและผู้แทนสหภาพแรงงานทราบว่าไม่ประสงค์ให้มีการเจรจาต่อไปคือไม่ประสงค์ให้มีการไกล่เกลี่ยต่อไป (ฎ.๑๖๙๖๖ - ๑๗๖๕๘/๒๕๕๖)
- ❖ เกิดจากการที่ไม่สามารถตกลงกันได้ภายใน ๕ วัน ซึ่งจะต้องตกลงกันครบทุกข้อ มิฉะนั้นกฎหมายให้ถือว่านับแต่นั้นมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้ว เช่น จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ โจทก์แจ้งแก่จำเลยว่า โจทก์ไม่มีอำนาจเจรจาเพราะต้องประชุมใหญ่เพื่อขอมติจากสมาชิก จึงไม่ได้รับการเจรจากันเมื่อพ้นกำหนด ๓ วัน จำเลยแจ้งต่อพนักงานประνομข้อพิพาทและนัดเจรจากันต่อไป เมื่อถึงกำหนดนัด โจทก์อ้างว่าคณะกรรมการไม่มีอำนาจเจรจาได้เพราะยังไม่ได้ขอมติจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกของโจทก์ (ฎ. ๔๑๖๖/๒๕๓๐)

การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

❖ ๓. กรณีตกลงกันไม่ได้

- ❖ ในการไกล่เกลี่ยปรากฏว่าผู้แทนนายจ้างได้ยินยอมตกลงตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จำนวน ๒ ข้อจากที่มีการเรียกร้องหลายข้อ เป็นเพียงการสนองรับข้อเสนออันเป็นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานเพียงบางข้อเท่านั้น การยินยอมตกลงดังกล่าวมิใช่เป็นการเสนอข้อเรียกร้องใหม่แต่อย่างใด ซึ่งหมายความว่าจะต้องมีการเจรจาตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องอื่นๆ ที่เหลือต่อไปอีก ฉะนั้นการเจรจาตกลงกันในวันดังกล่าวจึงสิ้นสุดโดยไม่สามารถตกลงกันได้ ต่อมาในวันรุ่งขึ้น ผู้แทนนายจ้างไม่ได้ไปเจรจาตามนัด จึงไม่มีการเจรจาตกลงกันในวันดังกล่าว ดังนั้นการที่ผู้แทนสหภาพแรงงานได้ลงชื่อในบันทึกข้อตกลงตามที่ผู้แทนนายจ้างได้ยินยอมตกลงไว้วันแรกในภายหลังนั้น ก็ไม่มีผลทำให้ข้อตกลงซึ่งสิ้นสุดไปแล้วกลับมามีผลผูกพันฝ่ายนายจ้างได้อีก จึงต้องถือว่าข้อพิพาทแรงงานตามข้อเรียกร้องดังกล่าวยังเป็นข้อที่ตกลงกันไม่ได้ (ฎ.๑๗๐๑/๒๕๕๗)

กรณีตกลงกันไม่ได้



publibli CC BY-SA

ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม
มาตรา ๒๖

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ ถึงมาตรา ๓๐ และอาจนำไปสู่การนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาของศาล (Litigation) ต่อไปได้ กระบวนการตามมาตรา ๒๖ เป็นการชี้ขาดโดยสมัครใจตามแนวทางของข้อแนะนำองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๒ ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจ ๑๙๕๑



This Photo CC BY-SA

นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงาน

โดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ และทำภายใต้บังคับ
มาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖



publibli CC BY-SA

NC

ขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ต่อไป

แม้จะเกินกำหนดระยะเวลา ๕ วัน นับแต่วันที่
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับ
หนังสือแจ้งตามมาตรา ๒๑ ก็ตาม

การชี้ขาดโดยสมัครใจ (voluntary arbitration)

- ❖ มาตรา ๒๖ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้
- ❖ ก. การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
- ❖ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือตกลงกันในภายหลังจากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วก็ได้ เช่น กรณีที่ฝ่ายลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้อง ต่อมานายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้เจรจาตกลงกันได้ในบางข้อ ข้อที่ตกลงกันไม่ได้ได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ (ฎ.๓๑๙๗ - ๓๑๙๘/๒๕๒๕)
- ❖ ต้องตกลงกันที่จะยอมรับคำชี้ขาด ร่วมกันกำหนดขอบเขตและเงื่อนไขของการชี้ขาด วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาด แล้วนำเรื่องยื่นต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในพื้นที่ที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานทุกจังหวัด หรือเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน โดยขอบเขตของข้อพิพาทแรงงานที่จะนำเข้าสู่การชี้ขาดจะต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ (Right disputes) หรือประโยชน์ (Interest disputes) ที่ตกลงกันไม่ได้
- ❖ ข้อพิพาทนั้นต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อยของประชาชน และไม่ใช่วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในกิจการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๒๓ ผู้ที่สามารถยื่นเรื่องได้คือลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน นายจ้าง ผู้แทนนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง และผู้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยมีหนังสือแจ้งความประสงค์พร้อมคำมั่นว่าจะให้ความร่วมมือในการชี้แจงข้อเท็จจริง พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เอกสารหลักฐานที่แสดงเงื่อนไขที่คู่กรณียอมรับก่อนมีการชี้ขาด เช่น การสละสิทธิไม่ใช้วิธีการปิดงานหรือนัดหยุดงานในระหว่างการชี้ขาด การยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด ขอบเขตประเด็นที่ชี้ขาด และข้อเรียกร้องทั้งหมดที่ตกลงกันได้และที่ตกลงกันไม่ได้

การชี้ขาดโดยสมัครใจ (voluntary arbitration)

- ❖ ระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คู่กรณีจะไม่สามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ตามมาตรา ๓๔ (๖) แต่คู่กรณีอาจจะร่วมกันถอนผู้ชี้ขาดได้ แต่เมื่อการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเกิดจากการตกลงกันของคู่กรณีตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม จึงไมอาจจะถอนฝ่ายเดียวได้ แต่หากร่วมกันถอนแล้วก็ยังสามารถตกลงกันตั้งใหม่ได้หรือจะปิดงานหรือนัดหยุดงานหลังจากตกลงกันถอนผู้ชี้ขาดแล้วก็ได้
- ❖ เมื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้รับข้อเท็จจริงครบถ้วนแล้วจะพิจารณาชี้ขาด คำชี้ขาดที่จัดทำขึ้นจะต้องได้ความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ มีระยะเวลาเริ่มและสิ้นสุดของการปฏิบัติ การชี้ขาดให้อธิบายอย่างง่ายและลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดเป็นหลักฐาน โดยต้องมีข้อความครบถ้วนตามมาตรา ๒๙ จากนั้นต้องส่งคำชี้ขาดให้คู่กรณีทราบภายใน ๓ วัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาด และปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ แล้วนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาดแล้วเสร็จ คำชี้ขาดมีผลบังคับใช้เป็นเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด เจ้าหน้าที่จะต้องติดตามการปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคู่กรณีโดยจัดทำหนังสือสอบถามไปยังคู่กรณีว่าได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือไม่ หากไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดตามมาตรา ๑๓๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- ❖ หลังจากกระบวนการแล้ว คำชี้ขาดก็ไม่มีผลใช้บังคับต่อไป (ฎ.๑๒๒๘๕-๑๒๓๙๑/๒๕๔๗) หากฝ่ายใดประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขตามข้อเรียกร้องที่มีคำชี้ขาดแล้ว ก็ต้องยื่นข้อเรียกร้องดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป จะดำเนินการไปฝ่ายเดียวโดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอมด้วยไม่ได้ (ฎ.๓๑๙๗ - ๓๑๙๘/๒๕๒๕)

การชี้ขาดโดยสมัครใจ (voluntary arbitration)

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๑๙๗ - ๓๑๙๘/๒๕๒๕ โจทก์กับพวกได้ยื่นข้อเรียกร้อง โจทก์จำเลยได้เจรจาตกลงกันได้ ในบางข้อ ข้อที่ตกลงกันได้ได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ทำคำชี้ขาดเกี่ยวกับเบี้ยขยันในคำชี้ขาด ข้อ ๙ กำหนดเงื่อนไขเพียงว่า "ให้บริษัทฯ จ่ายเบี้ยขยันให้กับพนักงานผู้ที่ไม่ลาจิจ ลาป่วย ขาดงาน หรือมาทำงานสายในรอบ ๑ เดือนเท่ากับค่าจ้างของพนักงานผู้นั้น ๑ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๒๔ เป็นต้นไป" คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับซึ่งโจทก์เป็นผู้เป็นลูกจ้างและจำเลยผู้เป็นนายจ้างจะต้องผูกพันตามคำชี้ขาด ผู้ใดที่ปฏิบัติถูกต้องตามข้อ ๙ นี้ก็มีสิทธิได้รับเบี้ยขยัน ผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็มีโทษตามมาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และหากนายจ้างประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขที่ต้องยื่นข้อเรียกร้องดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย นายจ้างจะดำเนินการไปฝ่ายเดียวโดยลูกจ้างไม่ยินยอมด้วยไม่ได้ กรณีนี้จำเลยได้เพิ่มเติมเงื่อนไขอื่น ๆ ในการจ่ายเงินเบี้ยขยันตามประกาศทำให้ลูกจ้างได้รับเบี้ยขยันมากยิ่งขึ้น ประกาศดังกล่าวย่อมไม่มีผลผูกพันโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้าง

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)



photo CC BY-SA



This Photo CC BY-SA



photo CC BY-SA

กิจการสำคัญ ตามมาตรา ๒๖

การบริหารสาธารณะตามมาตรา ๒๓ (๑) ถึง (๗) และ (๘) ซึ่งมีกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๑๙) กำหนดไว้ถึงกิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กิจการของวิสาหกิจเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ สหกรณ์ กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมถึงตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งเรือที่เกี่ยวข้องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการที่เกี่ยวข้อง กิจการจำหน่ายน้ำมันเพื่อผลิตและจำหน่ายแก๊สธรรมชาติและปิโตรเลียม ซึ่งเป็นกิจการ

มีผลกระทบต่อสำคัญ ตามมาตรา ๒๔

หากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นตามมาตรา ๒๔ ก็ได้

มีสถานการณ์สำคัญ ตามมาตรา ๒๕

มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่มีเหตุประสพปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

๑. เป็นกิจการสำคัญ

- ❖ มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การรถไฟ
- (๒) การท่าเรือ
- (๓) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (๔) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- (๕) การประปา
- (๖) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- (๗) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- (๘) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัยให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

๑. เป็นกิจการสำคัญ

- ❖ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

- ❖ การบริการสาธารณะต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๓ (๑) ถึง (๗) และ (๘) ซึ่งมีกฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการการท่องเที่ยว กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งเป็นกิจการสาธารณะ และสาธารณูปโภค

- ❖ อยู่ภายใต้หลักการ ๔ ประการ คือ หลักว่าด้วยความเสมอภาค เป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญประการแรกในการจัดทำบริการสาธารณะ เนื่องจากภาครัฐเข้ามาจัดทำบริการสาธารณะนั้น รัฐมิได้มุ่งหมายที่จะจัดทำบริการสาธารณะขึ้นเพื่อประโยชน์ของผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการจัดทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนทุกคน ประชาชนทุกคนย่อมมีสิทธิได้รับการปฏิบัติหรือได้รับผลประโยชน์จากบริการสาธารณะอย่างเสมอภาคกัน หลักว่าด้วยความต่อเนื่อง เนื่องจากบริการสาธารณะเป็นกิจการที่มีความจำเป็นสำหรับประชาชน หากบริการสาธารณะหยุดชะงักลงไม่ด้วยเหตุใดก็ตาม ประชาชนผู้ใช้บริการสาธารณะย่อมได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายได้ ด้วยเหตุนี้บริการสาธารณะจึงต้องมีความต่อเนื่องในการจัดทำ หลักว่าด้วยการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง บริการสาธารณะที่ตื้นเขินจะต้องสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับเหตุการณ์และความจำเป็นในทางปกครองที่จะรักษาประโยชน์สาธารณะ รวมทั้งเพื่อปรับปรุงให้เข้ากับวิวัฒนาการของความต้องการส่วนรวมของประชาชนด้วย และ หลักความเป็นกลาง ฝ่ายปกครองในทุกระดับที่เกี่ยวข้องจะเลือกปฏิบัติในการดำเนินการเกี่ยวกับบริการสาธารณะไม่ได้

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

❖ ๑. เป็นกิจการสำคัญ

- ❖ พนักงานปรนอมข้อพิพาทแรงงานต้องส่งข้อพิพาทให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย และอาจอุทธรณ์คำวินิจฉัยนั้นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานต่อไปภายใน ๗ วัน กรณีที่มีใ้ดุลพินิจภายในกำหนด คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวย่อมเป็นที่สุด (ฎ.๗๙๘๓/๒๕๔๗)
- ❖ การวินิจฉัยตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๓ มิใช่เป็นการเข้าไปร่วมบริหารจัดการ จึงไม่ขัดต่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๑๑๔๔ และถือไม่ได้ว่าเป็นการขัดรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในการประกอบกิจการแข่งขันกันโดยเสรีและเป็นธรรม และมีใช่เป็นการแทรกแซงการประกอบกิจการของนายจ้าง อีกทั้งคำวินิจฉัยดังกล่าวเป็นการวินิจฉัยในข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงไม่อาจใช้บังคับแก่สถานประกอบการอื่นที่ไม่มีข้อพิพาทแรงงานได้ (ฎ.๕๒๑๒/๒๕๔๘)
- ❖ คำวินิจฉัยดังกล่าวถือได้ว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง จึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ มาตรา ๔๒ โดยมีผลใช้บังคับต่อบุคคลตั้งแต่ขณะที่ผู้รับแจ้งเป็นต้นไป และมีผลตราเท่าที่มิได้มีการเพิกถอนหรือสิ้นผลลงโดยเงื่อนไขหรือโดยเหตุอื่น กระบวนการตามมาตรานี้เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น เช่น ตกลงกันให้อนุญาตตุลาการชี้ขาดข้อขัดแย้งไม่ได้ เพราะถือได้ว่าทำโดยมีเจตนาหลีกเลี่ยงไม่ยอมอยู่ในบังคับบทบัญญัติของกฎหมายจึงตกเป็นโมฆะ เป็นเหตุให้คำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการไม่มีผลบังคับตามไปด้วย (ฎ.๓๒๒๒ - ๓๒๒๕/๒๕๔๐)

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

❖ ๑. เป็นกิจการสำคัญ

- ❖ ข้อความมาตรา ๒๓ วรรคสอง ที่ว่าให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์นั้น เพียงแต่กำหนดเวลาเร่งรัด มิได้ประสงค์จะจำกัดอำนาจของรัฐมนตรีหรือให้คำวินิจฉัยสิ้นผลบังคับแต่อย่างใด แม้รัฐมนตรีจะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้สหภาพแรงงานและนายจ้างทราบเกินกำหนด ๑๐ วัน นับแต่วันรับอุทธรณ์ก็ไม่ทำให้อำนาจในการวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีหมดไปหรือทำให้คำวินิจฉัยอุทธรณ์ไม่มีผลใช้บังคับแต่อย่างใด (ฎ.๕๒๑๒/๒๕๔๘)
- ❖ การวินิจฉัยอุทธรณ์รัฐมนตรีจะนำพฤติการณ์ใดบ้างมาเป็นเหตุสนับสนุนการวินิจฉัยสั่งการยอมเป็นดุลพินิจของรัฐมนตรี โดยจะต้องอาศัยหลักเกณฑ์อย่างไร หรือหากได้วางหลักเกณฑ์ในการวินิจฉัยไว้แล้วก็ไม่ต้องถือหลักเกณฑ์นั้นตลอดไปได้ หากเห็นว่าพยานหลักฐานเพียงพอให้เชื่อฟังเป็นยุติหรือไม่โดยฟังจากคำรับในการเจรจา แล้วใช้ดุลพินิจรับฟังพยานหลักฐานดังกล่าวจึงเป็นเรื่องข้อเท็จจริง มิใช่คำวินิจฉัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ฎ.๗๓๔/๒๕๒๘)
- ❖ การที่บทกฎหมายได้บัญญัติให้คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ทางฝ่ายบริหารถึงที่สุดนั้น ถือได้เพียงว่าเป็นการถึงที่สุดเฉพาะในทางบริหารเท่านั้น หากคำวินิจฉัยนั้น เป็นการวินิจฉัยโดยผิดกฎหมาย วินิจฉัยโดยขัดต่อพยานหลักฐาน หรือเป็นการวินิจฉัยโดยไม่สุจริตแล้วผู้เสียหายยังมีสิทธิที่จะนำคดีมาฟ้องร้องต่อศาลให้เพิกถอนเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ทางฝ่ายบริหารได้ แต่ต้องฟ้องเป็นคดีมีข้อพิพาท (ฎ. ๑๗๔๒/๒๕๑๑) ศาลมีอำนาจพิจารณาพิพากษาได้ว่าคำสั่งของฝ่ายบริหารนั้นถูกต้องชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ (ฎ. ๒๙๔๙/๒๕๒๖) หรือกระทำโดยสุจริต มีเจตนาถกเถียงประชาชนผู้ถูกระทบสิทธิหรือไม่ (ฎ. ๑๖๑๗/๒๕๑๙) ข้อที่ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ต้องเป็นเรื่องที่ข้อเท็จจริงหรือใช้ดุลพินิจโดยไม่พยานหลักฐาน หรือไม่เกิดผลสนับสนุนเพียงพอ หรือขัดแย้งต่อพยานหลักฐาน หรือมิได้เป็นไปโดยสุจริต (ฎ. ๒๖๔๑/๒๕๒๓)

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

๑. เป็นกิจการสำคัญ

- การตีความบทบัญญัติที่คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีเป็นที่สุด หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นที่สุดนั้น จะต้องตีความให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือคำเป็นที่สุดนั้นหมายถึงที่สุดในชั้นบริหารเท่านั้น ประชาชนผู้ถูกระทบสิทธิยังมีสิทธิเสนอคำฟ้องต่อศาล (ฎ. ๖๔๖-๖๔๗/๒๕๑๐ ฎ. ๒๓๒๓/๒๕๒๕) เพื่อพิจารณาว่าการกระทำของฝ่ายปกครองนั้น ได้แย้งสิทธิของประชาชนผู้ฟ้องหรือไม่ ซึ่งเอกชนชอบที่จะฟ้องเจ้าหน้าที่ของรัฐในฐานะส่วนตัวได้ (ฎ. ๒๑๕/๒๕๑๗)
- แต่การกระทำของฝ่ายปกครองที่ยังไม่มีผลบังคับในทางกฎหมายไม่เป็นการโต้แย้งสิทธิ เช่น ค่าเดือนของเจ้าหน้าที่แรงงาน (ฎ. ๑๑๐๗/๒๕๐๘)
- พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๔) บัญญัติให้ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นนายจ้างหรือลูกจ้างสามารถนำคดีขอเพิกถอนคำสั่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๙๐ วัน นับแต่ได้รับแจ้งคำสั่งนั้นตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทาง ปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๔๙ ซึ่งหากศาลแรงงานเห็นสมควรให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยทั้งหมดหรือบางส่วนก็ได้

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

๒. มีผลกระทบสำคัญ

- แม้สถานประกอบกิจการของนายจ้างจะไม่ใช้กิจการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๓ ก็ตาม แต่หากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน นั้นตามมาตรา ๒๔ ก็ได้
- มาตรา ๒๔** เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๓ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง
รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร
คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม
- มาตรา ๒๕ เป็นบทบัญญัติให้นำมาใช้แก่ข้อพิพาทแรงงานที่อยู่ในขั้นตอนที่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หากล่วงเลยขั้นตอนนี้แล้วจะต้องนำหลักการตามมาตรา ๓๕ มาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

๒. มีผลกระทบสำคัญ

- ❖ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๖๖๖/๒๕๕๗ ก่อนที่จำเลยทั้งสองออกคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ สั่งให้โจทก์รับลูกจ้างในส่วนที่โจทก์ปิดงานกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้ตามอัตราที่เคยจ่าย จำเลยทั้งสองให้โอกาสโจทก์และสหภาพแรงงานอัลมอนต์ดำเนินการตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาโดยตลอดจนถึงขั้นตอนที่โจทก์ใช้สิทธิปิดงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ ๑๕๐ คน และหลังจากนั้นจำเลยทั้งสองยังคงควบคุมดูแลข้อพิพาทแรงงานอย่างใกล้ชิดตลอดมาโดยให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเข้าใกล้เกลี่ยอีกหลายครั้ง แต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ และมีที่ท่าจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ฝ่ายลูกจ้างจำนวนมากได้รับความเดือดร้อนจากการปิดงานพากันไปชุมนุมที่ท่าเนียบรัฐบาล สถานทูตสหรัฐอเมริกา และไปพบคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติที่กองทัพบก ปรากฏว่าแต่ละหน่วยงานไม่สามารถแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานนี้ได้ ทั้งพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าหากปล่อยเวลาให้เนิ่นนานออกไปอีกเหตุการณ์อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานอาจเกิดเหตุร้ายแรงขึ้นได้ ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน แม้กิจการของโจทก์เป็นการผลิตและส่งออกสินค้าประเภทเครื่องประดับ และโจทก์ปิดงานโดยถูกขึ้นตอนตามกฎหมายก็ตาม ก็ต่อด้วยหลักเกณฑ์ตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๓๕ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะใช้ดุลพินิจมีคำสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมโดยจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายเพื่อรอกการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ คำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ ของจำเลยทั้งสองจึงชอบด้วยกฎหมาย ไม่มีเหตุเพิกถอน มาตรา ๒๕ เป็นบทบัญญัติให้นำมาใช้แก่ข้อพิพาทแรงงานที่อยู่ในขั้นตอนที่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ แต่ขณะที่จำเลยทั้งสองออกคำสั่งที่ ๙๔/๒๕๕๐ ข้อพิพาทแรงงานรายนี้ได้ล่วงเลยขั้นตอนข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้จนถึงขั้นตอนการปิดงานแล้ว จึงนำมาตรา ๒๕ มาใช้บังคับไม่ได้

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

๓. มีสถานการณ์สำคัญ

- ❖ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้
- ❖ มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้
คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา
- ❖ ประกาศดังกล่าวจะสิ้นสุดไปด้วยเหตุ ๓ ประการ คือ เมื่อมีประกาศกระแสพระบรมราชโองการให้ยกเลิกประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือมีประกาศยกเลิกประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ยกเลิกประกาศให้มีการชี้ขาด

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

๓. มีสถานการณ์สำคัญ

- ❖ คณะรัฐมนตรีได้ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. ๒๕๔๘ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเฝ้าระวังและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือโควิด ๑๙ จึงได้มีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ การชี้ขาดให้นายจ้างจ่ายเงินใดก็อาศัพยาานหลักฐานและพฤติการณ์แวดล้อมโดยชอบ ซึ่งหากไม่ปรากฏว่ากระทำไปโดยไม่สุจริตประการใดแล้วคำชี้ขาดจึงเป็นที่สุด นับ ไม่มีสิทธิที่จะอุทธรณ์คัดค้านหรือดำเนินการในศาลแรงงานได้อีก ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ วรรคท้าย (ฎ๒๖๔๑/๒๕๒๓) นายจ้างต้องปฏิบัติตาม (ฎ.๔๑๖/๒๕๒๔)
- ❖ คำชี้ขาดให้เป็นที่สุดนั้นหมายความว่าต้องเป็นคำชี้ขาดที่ถูกต้องตามที่กฎหมายให้อำนาจที่จะชี้ขาดเช่นนั้นได้ หากคำชี้ขาดใดไม่มีกฎหมายให้อำนาจหรือปราศจากพยานหลักฐานและเหตุผลสนับสนุนเพียงพอ (ฎ.๒๓๒๓/๒๕๒๓) หรือขัดแย้งต่อพยานหลักฐาน หรือมิได้เป็นไปโดยสุจริต (ฎ.๒๖๔๑/๒๕๒๓) คำชี้ขาดนั้นย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นที่สุดผู้ที่ได้รับความเสียหายเพราะคำชี้ขาดย่อมมีอำนาจฟ้องคดีโดยบรรยายฟ้องให้เห็นเช่นนั้นเพื่อขอให้ศาลเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงได้ไม่ ต้องห้ามตามมาตรา ๒๕ วรรคสอง

การคุ้มครองลูกจ้าง

- ❖ มาตรา ๓๑ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๙ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (๑) พูจจริตต่อหน้าหรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง (๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน
- ❖ มาตรา ๓๑๑ วรรคหนึ่ง เป็นบทคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างที่มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และอยู่ระหว่างเจรจามีให้นายจ้างกลับแก่ลูกจ้าง โดยการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้ข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างได้รับการพิจารณาด้วยดี โดยให้ความคุ้มครองตามมาตรา ๓๑ สองกรณี คือ นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างด้วยเหตุใด ๆ ไม่ได้ แม้แต่เหตุเลิกจ้างหรือเหตุโยกย้ายนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นเลยก็ตาม (ฎ.๒๔๙๐/๒๕๒๖)

การคุ้มครองลูกจ้าง

- ❖ ตั้งแต่เริ่มมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ เป็นต้นไป จากนั้นเมื่อกระบวนการเดินไปสู่การเจรจา โกลด์เกลี้ย ตลอดจนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ ถึง มาตรา ๒๙ เว้นแต่จะเข้ากรณีที่ฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ๔ ประการ ดังกล่าว หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างฝ่าฝืนมาตรานี้ ศาลแรงงานอาจพิพากษาให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม และให้นายจ้างชำระค่าจ้างระหว่างที่เลิกจ้างวันที่รับเข้าทำงานด้วยก็ได้ (ฎ.๒๔๙๐/๒๕๒๖) มาตรา ๓๑ อนุมาตรา (๑) ถึง (๔) ก็เป็นบทคุ้มครองฝ่ายนายจ้างอยู่ด้วยโดยบัญญัติเป็นข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำการดังที่บัญญัติไว้ไม่ได้ ทั้งนี้ก็เพื่อป้องกันมิให้ฝ่ายลูกจ้างกลั่นแกล้งฝ่ายนายจ้างในระหว่างยื่นข้อเรียกร้องและข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา และยังห้ามฝ่ายลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการฉ้อฉลด้วยเช่นกัน (ฎ.๒๔๙๐/๒๕๒๖)
- ❖ **๑. การคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างเริ่มตั้งแต่ได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ 'ข้อเรียกร้อง'** ตามบทบัญญัติมาตรา ๓๑ หมายถึงข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์ ตามบทบัญญัติมาตราอื่น ๆ ด้วย เพราะมิฉะนั้นแล้วก็เป็นช่องทางให้ลูกจ้างผู้ไม่สุจริตหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษทางวินัยได้โดยง่าย หากสภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องมีสมาชิกไม่ถึง ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๑๕ สภาพแรงงานก็ไม่สามารถแจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ ดังนั้นไม่ว่าข้อเรียกร้องนั้นจะได้ฝ่ายขึ้นตอนการโกลด์เกลี้ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจนอยู่ในระหว่างขั้นตอนการชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็ไม่ถือว่าเป็นข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์ ดังนั้นกรรมการสภาพแรงงานหรือผู้แทนสภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อเรียกร้องที่ไม่สมบูรณ์ ก็ไม่ถือเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง (ฎ. ๒๔๙๐/๒๕๒๕)
- ❖ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินหนังสือร้องเรียนขอความเป็นธรรมจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมในฐานะที่นายจ้างเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดอยู่ แม้ต่อมาจะได้มีการเจรจาระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับนายจ้าง ก็เป็นเรื่องที่จะแสวงหาข้อยุติเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามที่ฝ่ายลูกจ้างได้ร้องเรียนเท่านั้น มิใช่เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างตามมาตรา ๑๓ วรคแรก นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่เข้ากรณีตามมาตรา ๓๑ (ฎ.๒๖๓๐/๒๕๓๑)

การคุ้มครองลูกจ้าง

- ❖ **๒. ข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การโกลด์เกลี้ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๙** หากพ้นกระบวนการหรือไม่อยู่ในระหว่างกระบวนการตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๙ ไปแล้ว ไม่ว่าจะเป็กรณีที่เคยมีการเจรจากันมาแต่ต่อมาไม่มีการเจรจากันเลยเป็นเวลากว่า ๒ ปี ซึ่งถือได้ว่าทั้งสองฝ่ายไม่ตั้งใจที่จะเจรจากันตามมาตรา ๑๖ ข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๕ จึงยุติไปโดยปริยายแล้ว (ฎ.๓๘๑๕/๒๕๒๙)
- ❖ กรณีที่สภาพแรงงานเจรจากับนายจ้างแล้วตกลงกันไม่ได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานโกลด์เกลี้ยครบ ๕ วัน แล้ว ก็ยังคงตกลงกันไม่ได้ ซึ่งสภาพแรงงานกับนายจ้างอาจดำเนินการต่อไปตามมาตรา ๒๒ วรคสาม โดยตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ แต่ทั้งนี้ นายจ้างและสภาพแรงงานก็ได้ปฏิบัติอย่างใด ข้อเรียกร้องจึงไม่อยู่ในขั้นตอนการเจรจาหรือการโกลด์เกลี้ยอีกต่อไป (ฎ.๕๒๐๙/๒๕๓๗)
- ❖ หรือเป็นกรณีที่อยู่ในขั้นตอนปิดงานหรือนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔ แล้ว หากนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แม้จะไม่เข้ากรณีตามมาตรา ๑๑ แต่กรณีหลังนี้อาจเข้ากรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ได้
- ❖ **๓. ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานฝ่ายลูกจ้าง** หมายถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามปกติ ไม่ได้หมายถึงการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลดังกล่าว (ฎ.๒๓๗๒/๒๕๒๖) หรือเป็นกรณีที่นายจ้างโยกย้ายลูกจ้างตามวาระโดยสุจริต เพราะเหตุเพื่อป้องกันเหตุร้ายแรงเนื่องจากลูกจ้างพูดข่มขู่ว่าจะใช้อาวุธปืนยิงผู้บังคับบัญชาและลูกจ้างอื่น (ฎ.๘๑๓๗-๘๑๓๘/๒๕๔๓)

การคุ้มครองลูกจ้าง

๔. ต้องเป็นฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ลูกจ้างจะต้องบรรยายฟ้องว่าลูกจ้างเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและจะได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างไร มิฉะนั้นจะอาศัยประโยชน์จากมาตรา ๓๑ มาเป็นการตัดสินวิทยานายจ้างมิได้ (ฎ.๑๐๐๕/๒๕๒๖)

แม้ลูกจ้างจะเป็นพนักงานระดับผู้บริหารและได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนนายจ้างซึ่งถือว่าลูกจ้างเป็นนายจ้างตามความหมายของคำว่า นายจ้างตามมาตรา ๕ แต่สถานะความเป็นนายจ้างของลูกจ้างตามความในมาตราดังกล่าวใช้เฉพาะแก่บุคคลอื่น ซึ่งไม่ใช่กับผู้เป็นนายจ้างที่แท้จริง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังคงถือว่าเป็นนายจ้างและลูกจ้างเช่นเดิม ลูกจ้างจึงมีสิทธิร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้างและได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๓๑ (ฎ.๑๐๒๙๓/๒๕๕๖)

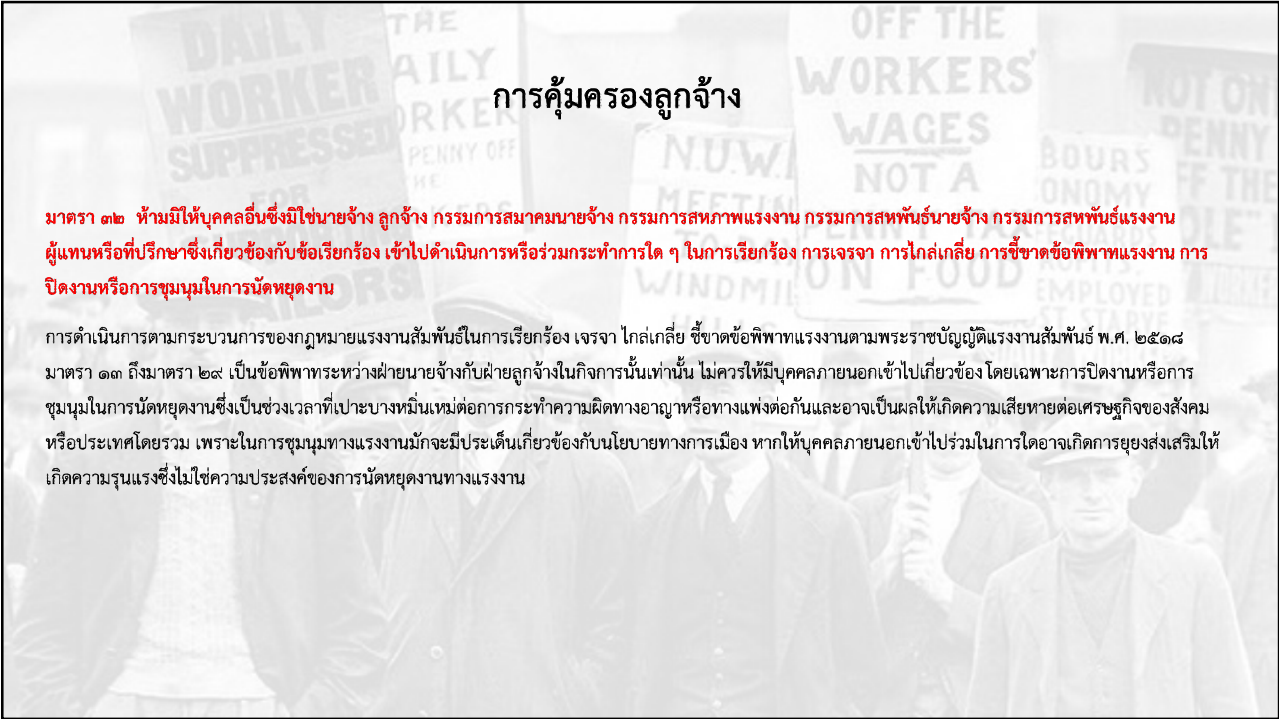
กรณีที่นายจ้างโยกย้ายลูกจ้างที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยปกติจะเป็นอำนาจบริหารของนายจ้าง หากไม่เป็นการใช้อำนาจโดยไม่เหมาะสมหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง แม้จะย้ายลูกจ้างถึงกว่า ๑,๐๐๐ คน ก็ทำได้โดยชอบ (ฎ.๘๑๓๗-๘๑๓๘/๒๕๕๓)

๕. ยกเว้นกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ๔ ลักษณะ หากไม่เข้ากรณี ๔ ลักษณะดังกล่าว แม้จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะ ๓ ปีติดต่อกันว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่นายจ้างก็ต้องเลิกจ้างลูกจ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นก่อนเวลาที่มีการยื่นข้อเรียกร้อง หรือภายหลังจากที่ข้อเรียกร้องมีการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดเสร็จสิ้นแล้ว มิฉะนั้นแล้วการปฏิบัติงานบกพร่องของลูกจ้างไม่ใช่การกระทำตามมาตรา ๓๑ (๑) ถึง (๔) นายจ้างจึงยังไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการเจรจาเกี่ยวกับข้อเรียกร้องยังไม่เสร็จสิ้น (ฎ.๒๔๙๐/๒๕๒๖)

การคุ้มครองลูกจ้าง

การกระทำความผิดของลูกจ้าง เช่น สถานประกอบการกิจการมีปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างกับพวกจึงร่วมกันออกคำสั่งการณส่งไปขอความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานอื่นเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน โดยลูกจ้างบางคนเป็นประธานสหภาพแรงงานและกำลังถูกดำเนินการขอลูกจ้าง ทั้งก่อนหน้านี้นายจ้างได้เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานไปแล้วหลายคน พอถือได้ว่าเป็นการกล่าวหาหรือแสดงข้อความโดยสุจริตเพื่อความชอบธรรมป้องกันส่วนได้เสียเกี่ยวกับตนตามคลองธรรม ตามนัยแห่งประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๓๒๙ (๑) ไม่มีมีความผิดฐานหมิ่นประมาท แต่ในส่วนข้อความที่กล่าวหาถึงคุณภาพสินค้าที่นายจ้างผลิตว่าขาดคุณภาพ ขอให้สหภาพแรงงานอื่นตรวจสอบคุณภาพของสินค้าและขอให้ช่วยกดดันนายจ้างนั้น เจตนาของลูกจ้างกับพวกมุ่งหวังผลที่จะทำลายชื่อเสียงหรือเกียรติคุณในทางการค้าของนายจ้างเพื่อเป็นข้อต่อรองกดดันให้นายจ้างจำยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของตน นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างกับพวกได้แม้จะยังไม่ถือว่ากระทำความผิดอาญาโดยเจตนาหมิ่นประมาทนายจ้าง แต่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (ฎ.๖๓๘๔ - ๖๓๘๕/๒๕๕๖)

กรณีที่ลูกจ้างพูดกับผู้บังคับบัญชาว่า มาเลือกอะไรกับแผนกแล้วกระซอกคอเสื้อถึง ๒ ครั้ง จับแขนขวาของผู้บังคับบัญชาเพื่อจะหลุดเข้าไปในห้องประชุมต่อหน้าพนักงานอื่นหลายคนระหว่างที่อยู่เป็นเวลาทำงาน เป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในกรณีร้ายแรงตาม มาตรา ๓๑ (๓) ส่วนการกระทำความผิดวินัยของลูกจ้างในระหว่างการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ หากต่อมามีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้วนายจ้างจะไม่เอาความผิดภายใต้เงื่อนไขใดๆได้ซึ่งลูกจ้างต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้น เช่น สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องและต่อมาได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยกำหนดให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานภายในเวลาที่กำหนด ระหว่างนั้นลูกจ้างบางส่วนได้ร่วมกันทุบทำลายทรัพย์สินของนายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างจึงมีอำนาจออกใบรายงานตัวให้ลูกจ้างลงชื่อก่อนเข้าทำงานได้เมื่อลูกจ้างไม่ยอมลงชื่อในใบรายงานตัวและไม่ยอมเข้าทำงานในช่วงเวลาที่กำหนดโดยไม่มีเหตุอันจะอ้างได้ตามกฎหมายย่อมเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างเลิกจ้างได้หากลูกจ้างนั้นละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันขึ้นไป (ฎ.๓๕๓๒/๒๕๓๖)



การคุ้มครองลูกจ้าง

มาตรา ๓๒ ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำกรใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

การดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในการเรียกร้อง เจรจา ไกล่เกลี่ย ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๙ เป็นข้อพิพาทระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในกิจการนั้นเท่านั้น ไม่ควรให้มีบุคคลภายนอกเข้าไปเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงานซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมต่อการกระทำความผิดทางอาญาหรือทางแพ่งต่อกันและอาจเป็นผลให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของสังคมหรือประเทศโดยรวม เพราะในการชุมนุมทางแรงงานมักจะมีประเด็นเกี่ยวข้องกับนโยบายทางการเมือง หากให้บุคคลภายนอกเข้าไปร่วมในการใดอาจเกิดการยุยงส่งเสริมให้เกิดความรุนแรงซึ่งไม่ใช่ความประสงค์ของการนัดหยุดงานทางแรงงาน



พบกันใหม่ตอนต่อไป ๖๖<