

กฎหมายแรงงาน

เอกสารประกอบการบรรยายความรู้ชั้นเนติบัณฑิต
ภาคหนึ่ง สมัยที่ 73 (ภาคคำ)

ดร. ฉันทนา เจริญศักดิ์
ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลประจำ
กองผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลฎีกา



กฎหมายแรงงาน (หลักสูตรเนติบัณฑิต)

- ☀ พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ☀ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- ☀ พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537
- ☀ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณา
คดีแรงงาน พ.ศ. 2522



กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(28 มีนาคม 2518 - ปัจจุบัน)

(กิจการเอกชน)

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

(8 เมษายน 2543 - ปัจจุบัน)

(รัฐวิสาหกิจ)



๒๒๘ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518





พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2518

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่

ลักษณะ

☞ กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้

☞ กำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ



พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



หมวด	เนื้อหา	มาตรา
	ชื่อ, วันบังคับใช้, ใช้บังคับ , นิยามศัพท์ , ตั้งสำนักงานที่เกี่ยวข้อง	1 - 9
1	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	10 - 20
2	วิธีระงับข้อพิพาท	21 - 33
3	การปิดงานและการนัดหยุดงาน	34 - 36
4	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	37 - 44

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



หมวด	เนื้อหา	มาตรา
5	คณะกรรมการลูกจ้าง	45 - 53
6	สมาคมนายจ้าง	54 - 85
7	สหภาพแรงงาน	86 - 111
8	สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน	112 - 120
9	การกระทำความไม่เป็นธรรม	121 - 127

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



หมวด	เนื้อหา	มาตรา
10	บทกำหนดโทษ	128 - 159
	บทเฉพาะกาล	160 - 163

ลักษณะสำคัญ



- ✓ เป็นกฎหมายสังคม
- ✓ มีโทษทางอาญา
- ✓ เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย
(คำพิพากษาฎีกาที่ 1217 / 2535)

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : เกี่ยวด้วยความสงบเรียบร้อย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2535



การนัดหยุดงานที่กระทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว และเมื่อได้มีการแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว สมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทุกคนก็มีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ ซึ่งสิทธิดังกล่าวเกิดขึ้นตาม **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน** แม้ลูกจ้างบางคนจะได้ทำหนังสือว่ามีความประสงค์จะเข้าทำงานตามปกติก็หาทำให้สิทธิที่จะหยุดงานที่มีอยู่ตามกฎหมายระงับไปไม่ การที่ลูกจ้างดังกล่าวไม่มาทำงานในระหว่างที่ยังอยู่ในช่วงระยะเวลานัดหยุดงานโดยชอบจะถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรมิได้

11



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง : ต้องไม่ขัดกฎหมาย ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 18660-18677 / 2557

”เงินใดจะเป็นค่าจ้าง ต้องเป็นไปตาม พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5”

การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กำหนดให้จ่าย “ค่าครองชีพ” เป็นรายเดือนทำนองเดียวกับเงินเดือน โดยไม่ปรากฏว่าเกี่ยวข้องกับภาวะค่าครองชีพโดยเฉพาะหรือจ่ายเพื่อช่วยเหลืออื่นใด ค่าครองชีพดังกล่าวจึงเป็นค่าจ้างที่ต้องนำไปรวมคำนวณค่าล่วงเวลา

ข้อตกลงฯ ในส่วนที่ไม่ให้นำค่าครองชีพไปคำนวณค่าล่วงเวลา เป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน ฯ มาตรา 61ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ

12



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง : ต้องไม่ขัดกฎหมาย ??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8938 – 8992 / 2552



“ค่าครองชีพ” ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน จึงเป็น “ค่าจ้าง”

การที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีเงื่อนไขไม่ให้นำค่าครองชีพไปคำนวณค่าชดเชย และเงินอื่น ๆ ที่คำนวณจากค่าจ้าง เป็นการฝ่าฝืน พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน ฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย เป็นโมฆะ ไม่มีผลใช้บังคับ

13

ระบบแรงงานสัมพันธ์ในกฎหมาย

การร่วมเจรจาต่อรอง
COLLECTIVE BARGAINING

ขั้นตอน / วิธีการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

การเรียกร้อง (ม. 13 – 15)

การชี้ขาด (ม. 26 – 29)

การเจรจาต่อรอง (ม. 16 – 17)

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

การไกล่เกลี่ย (ม. 21 – 22)

(ม. 34 - 36)

การคุ้มครองระหว่างใช้สิทธิ

การจัดตั้งองค์การลูกจ้าง / นายจ้าง

คุ้มครองระหว่างกระบวนการ (ม. 31)

หมวด 6 (สมาคมนายจ้าง)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (ม. 121 – 127)

หมวด 7 (สหภาพแรงงาน)

หมวด 9 (สหพันธ์)

ระบบแรงงานสัมพันธ์ในกฎหมาย

การร่วมปรึกษาหารือ JOINT CONSULTATION



คณะกรรมการลูกจ้าง

- ที่มาของคณะกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 45 - 46)
- บทคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง (มาตรา 52)



นิยามศัพท์สำคัญ

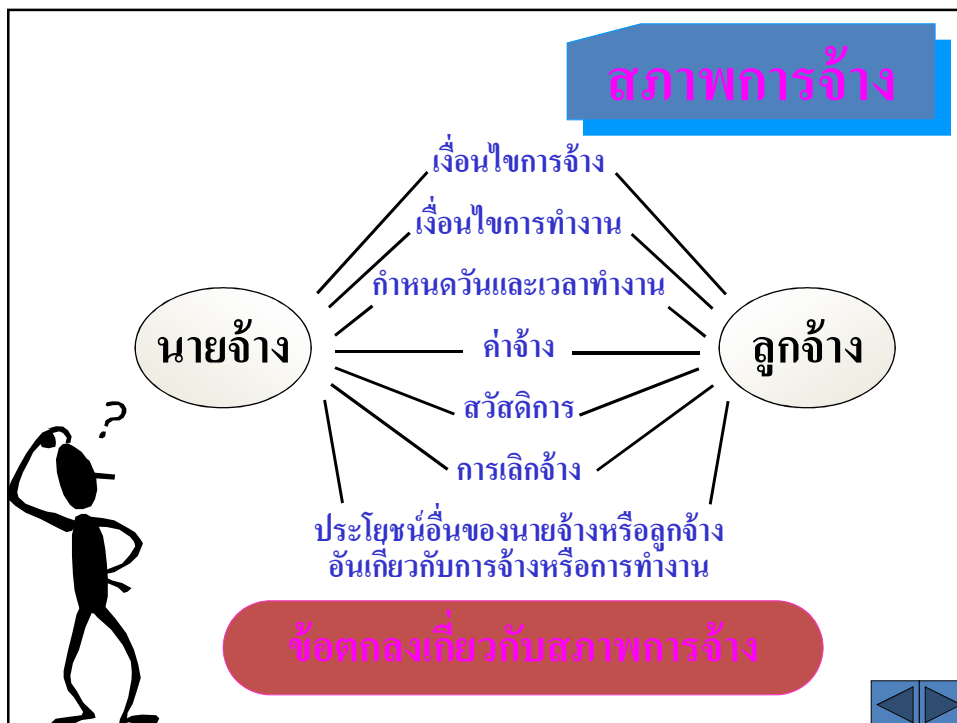
มาตรา 5 คำว่า

- “นายจ้าง” (ตัวจริง, ตัวแทน, รับมอบ)
- “ลูกจ้าง” (ตกลงทำงานเพื่อรับค่าจ้าง)
- “สภาพการจ้าง” (...เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน)
- “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” (เกี่ยวกับสภาพการจ้าง)
- “ข้อพิพาทแรงงาน” (...เกี่ยวกับสภาพการจ้าง)
- “การปิดงาน” (...เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน)
- “การนัดหยุดงาน” (...เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน)

ลูกจ้างทดลองงาน เป็นลูกจ้างตามกฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5586 / 2539

แม้จะเป็น “ลูกจ้างทดลองงาน” ก็มีฐานะเป็นลูกจ้าง
ที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 มีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์กล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมตาม
มาตรา 123 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจที่จะ
วินิจฉัยคำร้องดังกล่าวได้

(ข้อสอบความรู้ขั้นเนติบัณฑิต สมัยที่ 54 ปีการศึกษา 2544)



416 / 2524 ค่าครองชีพ = ค่าจ้าง / ผลประโยชน์
เกี่ยวข้องกับการจ้าง

4139 / 2530 การจัดที่พัก / จ่ายค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้าง

6515 / 2543 การจัดให้มีพยาบาลประจำเรือเพื่อ
ความปลอดภัยของลูกจ้าง



สภาพการจ้าง



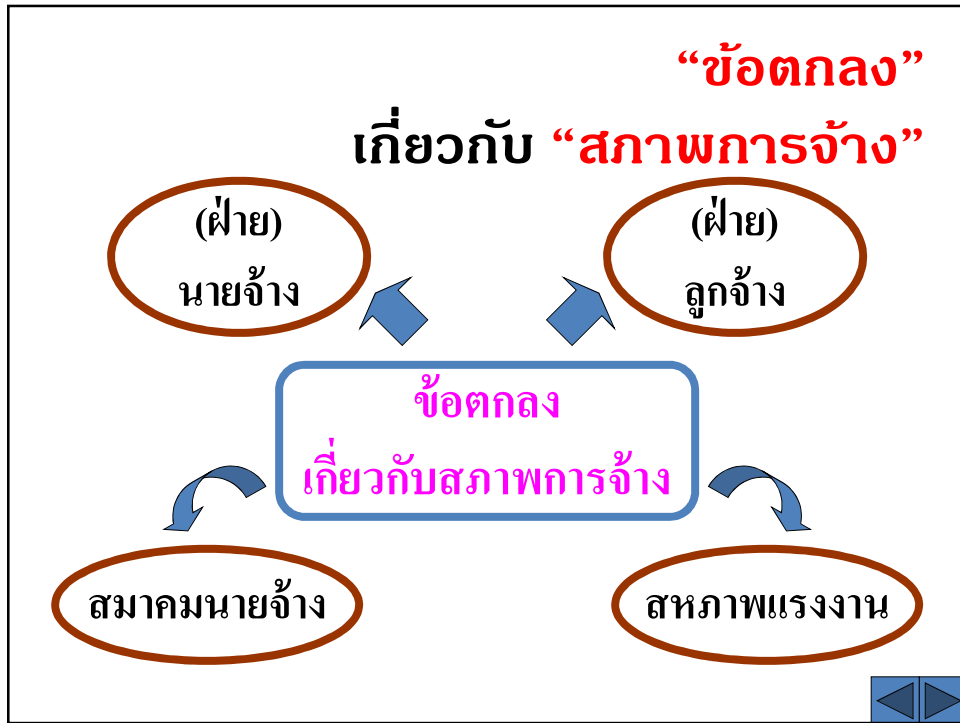
3680 / 2532 การหักค่าจ้างส่งเป็นค่าบำรุง
สหภาพแรงงาน

4503 / 2545 นายจ้างอนุญาตให้สหภาพ
แรงงานมีที่ทำการในบริษัท



สภาพการจ้าง





แบ่งแยก “ความแตกต่าง”

สัญญาจ้างแรงงาน
(ป.พ.พ. มาตรา 575)

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
(พ.ร.บ. คู่ครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
(พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)





ที่มาของ “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”

มาตรา
5

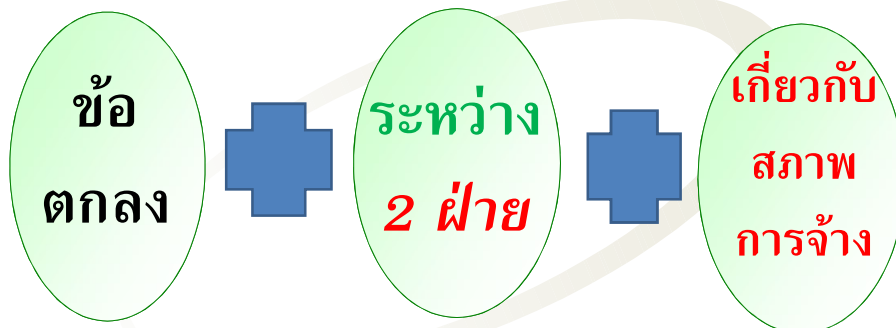


มาตรา
10 วรรคสาม

เกิดจากการ
ตกลงกัน
(โดยขัดแย้ง - ปรีชา)

เกิดโดย
ผลของกฎหมาย

องค์ประกอบ “ข้อตกลงฯ (มาตรา 5)”



องค์ประกอบ 1 : มีการตกลง (ชัดเจน)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3635 / 2525

ประกาศนโยบายเลื่อนชั้นพนักงานโดยทำเป็นหนังสือถึงผู้จัดการฝ่ายพนักงาน ยังไม่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ต่อมาสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง และนายจ้างตกลงรับเอาประกาศดังกล่าวให้มีผลใช้บังคับประกาศนั้นจึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

25

องค์ประกอบ 1 : มีการตกลง (โดยปริยาย)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่

9403 - 9495 / 2538

การตกลงอันจะก่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น หาได้จำต้องเฉพาะการตกลงโดยชัดเจนไม่อาจมีการตกลงโดยปริยาย ก็ได้



26

องค์ประกอบ 2 : ระหว่าง 2 ฝ่าย



องค์ประกอบ 3 : เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2210 / 2523

นายจ้างประกอบกิจการผลิตและจำหน่ายสุรา
ตกลงให้ลูกจ้าง มีสิทธิซื้อสุราในราคาต่ำกว่าราคาที่
จำหน่ายทั่วไป ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3676 / 2524

นายจ้างให้ลูกจ้างได้รับส่วนลดค่าไฟฟ้า ถือเป็น
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

องค์ประกอบ 3 : เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 651 / 2531

นายจ้างตกลงรับภาระออกภาษีเงินได้บุคคล
ธรรมดาแทนลูกจ้าง ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3676 / 2524

นายจ้างตกลงจ่ายเงินสงเคราะห์ให้ลูกจ้างเมื่อออกจากงาน
เพราะเกษียณอายุ เป็นสวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นเกี่ยวกับการ
จ้างหรือการทำงาน ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

29

องค์ประกอบ 3 : เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1306 / 2557

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานระบุว่า
“นายจ้างจะใช้แรงงานจากบริษัทผู้รับเหมาช่วยไม่เกิน 25 % ของ
ลูกจ้างทั้งหมด ถ้าจำเป็นเพิ่มได้ไม่เกิน 30 %” ถือเป็นเงื่อนไข
การจ้างหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้าง เพราะหากนายจ้างรับลูกจ้าง
เหมาช่วงไปเรื่อย ๆ จะทำให้สัดส่วนของลูกจ้างตามสัญญาจ้าง
โดยตรงลดลง อาจส่งผลกระทบต่อค่าจ้างและสวัสดิการ
ของลูกจ้าง

จึง “เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”

30

องค์ประกอบ 3 : เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8114 - 8868 / 2546

นายจ้างจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้างตลอดมาจน
เป็นปกติวิสัย โดยไม่ได้คำนึงถึงผลประกอบการหรือ
กำไรสุทธิ แต่ถือตามอายุงานและผลงานของลูกจ้าง
ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผูกพันนายจ้าง
ต้องถือปฏิบัติ

31

3680 / 2532

การหักค่าจ้างส่งเป็นค่าบำรุง
สหภาพแรงงาน

4503 / 2545

นายจ้างอนุญาตให้สหภาพ
แรงงานมีที่ทำการในบริษัท



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 10 วรรคสาม

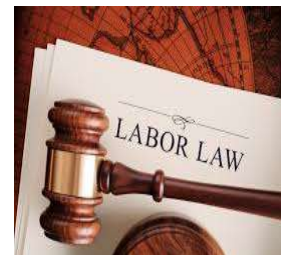
- ❖ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 20 คนขึ้นไป จัดให้มี
- ❖ ให้ทำเป็นหนังสือ
- ❖ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
= ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน : ถือเป็นข้อตกลงฯ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 8396 - 8399 / 2550

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 มาตรา 10 วรรคสาม ด้วย

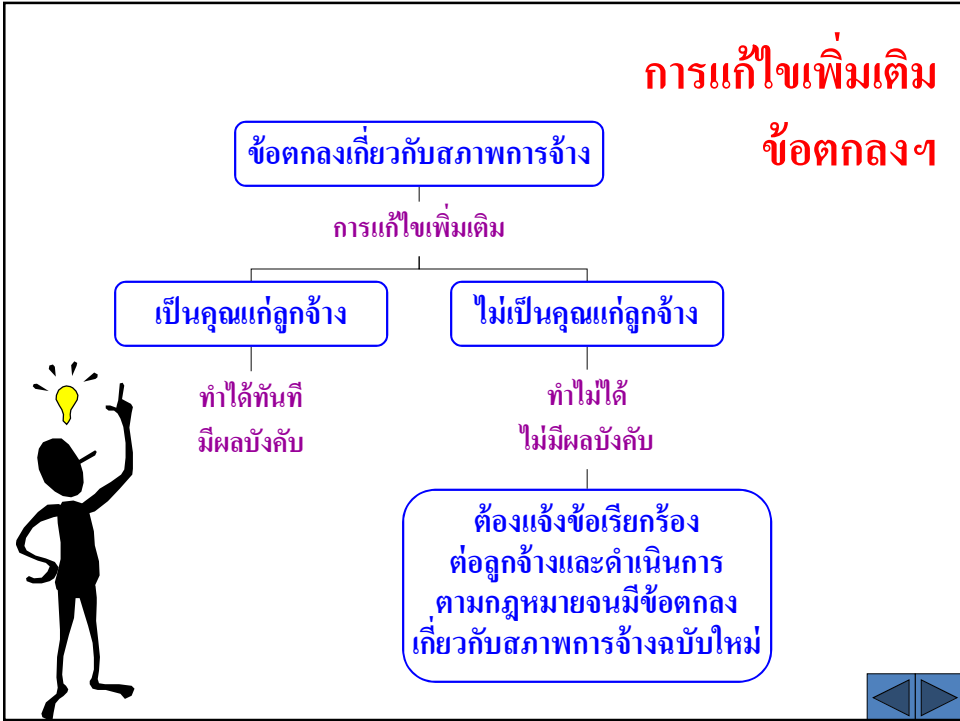


ประเด็นสำคัญ (1)

“กระบวนการเพิ่มเติม แก้ไข
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”



3



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2498 / 2529

เปลี่ยนแปลง “กำหนด
เกษียณอายุ” โดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้อง
และไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง
= ไม่มีผลบังคับ



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9017 / 2550

ข้อบังคับฯ ระบุว่า “หากจำเป็นนายจ้าง
สามารถกำหนดเวลาทำงานนอกเหนือจากเวลา
ทำงานปกติได้” เดิมมีเวลาทำงาน 7 – 16 น.
นายจ้างประกาศเวลาใหม่เป็น 2 ช่วง คือ 7 –
16 น. และ 16 – 1 น. ทำให้ลูกจ้างรับภาระ
เกินไป

= เปลี่ยนแปลงไม่เป็นคุณ ไม่มีผลใช้บังคับ

38

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ **2019 - 2022 / 2523**

นายจ้างเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานและเพิ่ม
ชั่วโมงการทำงาน จาก 7 ชม. เป็น 8 ชม.

โดยลูกจ้างไม่ยินยอม และไม่แจ้งข้อ
เรียกร้อง



ไม่เป็นคุณ ไม่มีผลใช้บังคับ

39

3066 - 3189 / 2548 นายจ้างประกาศ

กำหนดเวลาทำงานปกติไว้ไม่เกินสัปดาห์ละ 48
ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัติให้ลูกจ้างบางกลุ่มทำงานไม่
เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง

นายจ้างมีสิทธิประกาศยกเลิกทางปฏิบัติโดยให้
ลูกจ้างทุกกลุ่มทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงได้




ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

40

บทสรุป ... สำคัญ

ที่	ข้อพิจารณา	ทำได้ทันที	ต้องทำตามขั้นตอนก่อน
1	ไม่เป็น การเปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง		
2	เป็น “การเปลี่ยนแปลง” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่เป็นคุณ (มีผลทันที)		
3	เป็น “การเปลี่ยนแปลง” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ไม่เป็นคุณ (ลูกจ้างยอม)		

บทสรุป ... สำคัญ

ที่	ข้อพิจารณา	ทำได้ทันที	ต้องทำตามขั้นตอนก่อน
4	เป็น “การเปลี่ยนแปลง” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ไม่เป็นคุณ (ลูกจ้างไม่ยินยอม)		



ขั้นตอนตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

1. แจ้งข้อเรียกร้อง (ม.13 - 15)



2. เจรจา (ม.16 -17)



3. ไกล่เกลี่ย (ม.21 - 22)

4. มาตรการแรงงานสัมพันธ์ (ม.23 - 30, 34)
(ชี้ขาด / ปิดงาน / นัดหยุดงาน)



การแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อตกลง

นายจ้าง

ที่ประสงค์จะเปลี่ยนเวลาทำงาน, วันหยุด, สวัสดิการ, ระเบียบข้อบังคับ ... หรือ

ลูกจ้าง

ที่ประสงค์จะได้รับค่าจ้าง, สวัสดิการ, มีความมั่นคงในการทำงาน... เพิ่มขึ้น

ต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเป็นหนังสือ





ขั้นตอนที่ 1

แจ้งข้อเรียกร้อง ม. 13 - 15

45



ข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้อง ต้องเป็นหนังสือ

โดยมีรายชื่อผู้เข้าร่วมในการ

เจรจาไม่เกิน 7 คน



กรณี

นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง

- ทำเป็นหนังสือ
- ระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาไม่เกิน 7 คน

1739 /2525

ปิดประกาศ + ส่งสำเนา
ให้หัวหน้าแผนกทราบเพื่อ
ชี้แจงแก่ลูกจ้าง



กรณี

ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง

- (1) ลูกจ้างมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
 - ทำเป็นหนังสือ
 - มีรายชื่อ + ตายมือชื่ออย่างน้อย 15 %
ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

(ม. 13)





ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง

(2) ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

- ทำเป็นหนังสือ
- แจ้งข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงาน
- ไม่ต้องมีรายชื่อ + ตายมือชื่อลูกจ้าง

* ต้องมีลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นสมาชิกเกินกว่า 20 % *

(ม. 15)



การแจ้งข้อเรียกร้อง

(1) โดย องค์การนายจ้าง



สมาคมนายจ้าง

(2) โดย องค์การลูกจ้าง



สหภาพแรงงาน



การรับข้อเรียกร้อง

ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อ
ตนเอง หรือผู้แทนเป็นหนังสือ ให้ฝ่ายที่
แจ้งข้อเรียกร้องรับทราบ โดยมีชักช้า

(ม. 16)



ขั้นตอนที่ 2

การเจรจา
ม. 16 - 17

52

การเจรจา

- ต้องเริ่มเจรจาภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง
- เจรจากันต่อไปกี่ครั้งก็ได้
- เจรจากันนานเท่าใดก็ได้



(ม. 16)

ผลของการเจรจา

หรือ

ตกลงกันได้

1. ทำข้อตกลงฯ ตามแบบ (มาตรา 18)
2. ใช้ได้นานเท่าใด (มาตรา 12)
3. ผูกพันใคร? (มาตรา 19)
4. ห้ามทำสัญญาขัดแย้งฯ (มาตรา 20)

ตกลงกันไม่ได้

เกิดเป็น

“ข้อพิพาทแรงงาน”



ดำเนินการต่อไป

54

การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❖ ทำเป็นหนังสือ
- ❖ ลงลายมือชื่อ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง
- ❖ ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำงานอย่างน้อย 30 วัน
- ❖ เริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่ตกลงกัน
- ❖ นำไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่ตกลงกัน

หน้าที่นายจ้าง

(ม. 18)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5191 / 2539

บันทึกข้อตกลงฯ

มีนายจ้างลงลายมือชื่อฝ่ายเดียว



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ระยะเวลาใช้บังคับ

- (1) นายจ้าง - ลูกจ้าง ตกลงกัน
มีผลตามระยะเวลานั้น(แต่ไม่เกิน 3 ปี)
- (2) นายจ้าง - ลูกจ้าง ไม่ได้ตกลงกัน
มีผล 1 ปี นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน
- (3) หากสิ้นสุดเวลาตาม (1) และ (2)
มีผลต่อไปอีกคราวละ 1 ปี

(ม. 12)

ผลผูกพัน

- (1) กรณี ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องเอง
 ผูกพันลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง
/ ผู้เข้าร่วมประชุม
- (2) หากมีลูกจ้างเข้าร่วมแจ้งข้อเรียกร้องเกิน 2 ใน 3
- (3) หากสหภาพมีสมาชิกเกิน 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด
 ผูกพันลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ

(ม. 19)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4648 – 4685 / 2531

ลูกจ้าง **มิได้** เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
มิได้ ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง
มิได้ เข้าร่วมประชุมเลือกตั้ง



และไม่ปรากฏว่าสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกิน 2 ใน 3

ข้อตกลงไม่ผูกพันลูกจ้างดังกล่าว



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5455 – 5565 / 2544

ข้อตกลงฯ ที่เกิดใหม่จะผูกพันเฉพาะลูกจ้าง
ซึ่งทำงานกับนายจ้างในขณะที่ทำข้อตกลงฯ เท่านั้น
**ลูกจ้างลาออกก่อนที่นายจ้างกับสหภาพ
แรงงานจะทำข้อตกลง ฯ**

ข้อตกลง ฯ ดังกล่าวจึงไม่ผูกพันโจทก์



การทำสัญญาขัดแย้งข้อตกลง



- เมื่อ “ข้อตกลงฯ” มีผลใช้บังคับ
- ห้าม! นายจ้างทำสัญญาจ้างกับลูกจ้าง
ขัด / แย้ง กับข้อตกลง
- เว้นแต่! เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

(ม. 20)

61



มาตรา 20 ใช้กับข้อตกลงฯ ที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง (โดยขัดแย้ง)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4208 / 2530

ระเบียบที่นายจ้างประกาศใช้ มิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง
= ไม่อยู่ในบังคับ

มาตรา 19 และ มาตรา 20

ฎีกาที่ **5506/2538** วินิจฉัยทำนองเดียวกัน





คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9071 / 2547

ระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จที่นายจ้างจัด
ให้ลูกจ้างทุกคน มีใช้สวัสดิการที่เกิดจากการแจ้งข้อ
เรียกร้อง เมื่อลูกจ้างยินยอมให้เงินบำเหน็จเป็นเงิน
สะสม และให้ถือว่าเงินสะสมเป็นค่าชดเชย

ข้อตกลงดังกล่าวไม่ขัดมาตรา 20 มีผลใช้บังคับ



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4301 - 4302 / 2548

นายจ้างแก้ไขข้อบังคับฯ โดยกำหนด
ระยะเวลาทดลองงานจาก 115 วัน เป็น 1 ปี เป็นการ
แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงฯ ที่เกิดจากการยื่นข้อ
เรียกร้องที่ขัดแย้งกับข้อตกลงฯ ที่มีผลใช้บังคับ การที่
นายจ้างทำสัญญาขัดกับข้อตกลงฯ ที่มีผลใช้อยู่ ซึ่งไม่
เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ตกเป็นโมฆะ ตาม ป.พ.พ.
มาตรา 150



ลูกจ้างที่เข้ามาภายหลัง ได้รับความคุ้มครองตาม ม. 20 หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1707 / 2527

ลูกจ้างที่เข้ามาทำงานหลังข้อตกลงฯ
มีผลใช้บังคับ

= ได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา
20 ด้วย



65

ข้อพิพาทแรงงาน



เมื่อแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว...

➤ ไม่เจรจาภายใน 3 วัน นับแต่

วันรับข้อเรียกร้อง

➤ เสร็จครั้งแรกใน 3 วัน แต่ต่อมาตกลงกัน
ไม่ได้

ถือว่ามี “ข้อพิพาทแรงงาน” เกิดขึ้น

(ม. 21)





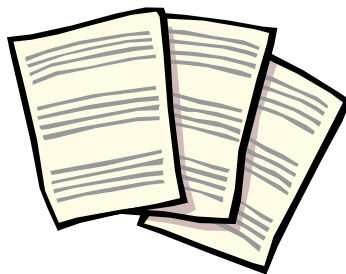
ขั้นตอนที่ 3

การไต่ถามทนาย ม. 21 - 22

67



การแจ้งข้อพิพาทแรงงาน



ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องมี
หน้าที่แจ้งเป็นหนังสือให้
“พนักงานประนอมข้อพิพาท
แรงงาน” ทราบภายใน 24
ชั่วโมงนับแต่เวลาที่เกิดข้อ
พิพาทแรงงาน

(ม. 21)



แจ้งนอกเวลาทำการ นับอยู่ใน 24 ชั่วโมง หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6535 - 6775 / 2543

สหภาพแรงงาน ท. ทำหนังสือแจ้งพนักงานประνομ
ข้อพิพาทแรงงานทราบตามมาตรา 21 **ในวันอาทิตย์ ซึ่ง
เป็นวันหยุดราชการ** โดยนำไปยื่นต่อ ส. ซึ่งทำหน้าที่เป็น
เวรประจำการของพนักงานประโนมข้อพิพาทแรงงาน
ถือได้ว่า สหภาพแรงงาน ท. ได้แจ้งข้อพิพาท
แรงงานเป็นหนังสือต่อพนักงานประโนมข้อพิพาทแรงงาน
(ชอบด้วยมาตรา 21) แล้ว



69

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

- ❖ โดยพนักงานประโนมข้อพิพาทแรงงาน
- ❖ ระยะเวลาไกล่เกลี่ย = 5 วัน
- ❖ ผลการไกล่เกลี่ย

ตกลงกันได้

ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ
ลงลายชื่อผู้แทนสองฝ่าย
นายจ้างประกาศ + จดทะเบียน

ตกลงไม่ได้

ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(ม.22)

ผลของการใกล้เคียง

หรือ

ตกลงกันได้

1. ทำข้อตกลงฯ ตามแบบ (มาตรา 18)
2. ใช้ได้นานเท่าใด (มาตรา 12)
3. ผูกพันใคร? (มาตรา 19)
4. ห้ามทำสัญญาขัดแย้งฯ (มาตรา 20)

ตกลงกันไม่ได้

เกิดเป็น

“ข้อพิพาทแรงงาน
ที่ตกลงกันไม่ได้”



ดำเนินการต่อไป



ขั้นตอนที่ 2

การใช้มาตรการแรงงานสัมพันธ์

ม. 23 - 30, 34

ชี้ขาด (บังคับ / สมครใจ) - นายจ้างปิดงาน - ลูกจ้างนัดหยุดงาน

72

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



วิธีการ	การใช้มาตรการแรงงานสัมพันธ์	มาตรา
1	กิจการสำคัญ / สถานการณ์พิเศษ : เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ (ค.ร.ส.)	23 - 25
2	กิจการทั่วไป : ตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ : นายจ้าง “ปิดงาน” : ลูกจ้าง “นัดหยุดงาน”	26 - 29 34 34

คำวินิจฉัยของ ครส. และคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาด มีผลใช้บังคับ 1 ปี (ตามม. 30)

การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ



(ม. 23)

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
ในกิจการทั่วไป นายจ้างและลูกจ้างตกลง
กันตั้งผู้ชี้ขาด (คนเดียวหรือหลายคนก็ได้)
เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้



(ม. 26)



หน้าที่ของผู้ชี้ขาด

ก่อนพิจารณา

- แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้าง / ลูกจ้างทราบ
- กำหนดวัน - เวลา ส่งคำชี้แจง
- กำหนดวัน - เวลา - สถานที่ ที่พิจารณา

ภายหลังพิจารณา

- ทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ โดยมีข้อความตามมาตรา 29
- ส่งให้ทราบภายใน 3 วัน
- นำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน

(ม.27 - 29)

ระยะเวลาใช้บังคับ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

= มีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วินิจฉัย / ชี้ขาด

(ม. 30)

การปิดงาน / การนัดหยุดงาน

กรณีที่ห้ามปิดงาน / นัดหยุดงาน

- ❖ ไม่เคยมีข้อตกลง / คำชี้ขาด + ยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง
- ❖ อยู่ในระหว่างดำเนินการเจรจา ไกล่เกลี่ย ชี้ขาด
- ❖ อยู่ในระหว่างการบังคับใช้ข้อตกลง คำวินิจฉัย คำชี้ขาด
- ❖ ยังไม่ได้แจ้งให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายทราบล่วงหน้า 24 ชั่วโมง

(ม. 34)

การปิดงาน / การนัดหยุดงาน

กรณีที่ปิดงาน / นัดหยุดงานได้

- ❖ เมื่อมี “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้”
- ❖ เมื่อมีข้อตกลงฯ และอีกฝ่ายไม่ปฏิบัติตาม หรือ
- ❖ เมื่อมีคำชี้ขาดฯ และอีกฝ่ายไม่ปฏิบัติตาม และ
- ❖ แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายทราบล่วงหน้า 24 ชั่วโมงแล้ว



ก่อนนัดหยุดงาน ต้องแจ้งล่วงหน้า 24 ชม.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1589 - 1605 / 2543

โจทก์ทั้ง 62 เป็นลูกจ้าง ใช้สิทธินัดหยุดงานในวันที่ 6 ตุลาคม 2540 เวลา 8 น. แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม 2540 เวลา 15 น.

เป็นการแจ้งล่วงหน้าก่อนนัดหยุดงานไม่ถึง 24 ชั่วโมง เป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบ



80

กรณีอีกฝ่ายไม่ยอมรับหนังสือแจ้งล่วงหน้า.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 16966 - 17658 / 2556

นายจ้างแจ้งต่อสหภาพแรงงานและพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานแล้วว่า ไม่ประสงค์จะเจรจาไกล่เกลี่ยต่อไป มีผลเท่ากับเกิด “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” นายจ้างยอมใช้สิทธิปิดงานได้ตาม **ม. 34**

การที่จำเลยทำหนังสือแจ้งการปิดงานให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และสหภาพแรงงานทราบ แต่ผู้แทนสหภาพแรงงานปฏิเสธไม่รับหนังสือนั้น ผู้แทนจำเลยจึงอ่านข้อความให้ฟัง เท่ากับจำเลยใช้สิทธิปิดงานเป็นหนังสือ ชอบด้วยมาตรา 34 วรรคสอง แล้ว

81

สหภาพแจ้งนัดหยุดงาน เท่ากับแจ้งแทนสมาชิกด้วย.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217 / 2535



การนัดหยุดงานที่กระทำโดยสหภาพแรงงานซึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ถือว่ากระทำแทนลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว

เมื่อสหภาพแรงงานแจ้งนัดหยุดงานโดยชอบ ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีสิทธินัดหยุดงานได้ เป็นการนัดหยุดงานโดยชอบ จะถือว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรไม่ได้

82

ปิดงานบางส่วน : ทำได้หรือไม่??

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1389 / 2531

**การปิดงานตามมาตรา 5 มิได้บังคับว่าจะต้องหยุดหรือ
ปิดกิจการทั้งหมด และจะให้ลูกจ้างอื่นทำงานต่อไปไม่ได้**

บริษัทจำเลย กับสหภาพแรงงานที่โจทก์เป็นสมาชิก แจ้ง
ข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แม้นักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ย ก็ไม่สามารถตกลงกันได้
จำเลยจึงเสนอข้อตกลงไปยังลูกจ้างโดยตรง ลูกจ้าง 623 คน
เห็นด้วยจึงทำสัญญาตามข้อเสนอ ส่วนลูกจ้าง 90 คน ไม่เห็น
ด้วย ดังนี้ จำเลยยอมมีสิทธิปิดงานบางส่วนและไม่ต้องจ่าย
ค่าเสียหายระหว่างปิดงานแก่โจทก์ด้วย

83

แต่>> : ปิดงานบางส่วนต้องกระทำโดย “สุจริต”

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7362 / 2559

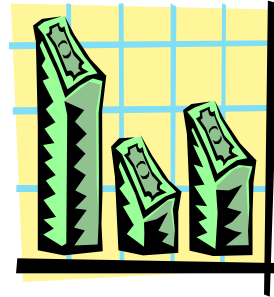


**นายจ้างเลือกปิดงาน 5 คน เฉพาะลูกจ้างที่เป็นกรรมการ
สหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าไม่ทราบว่าลูกจ้างคนไหนเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงาน ทั้งที่สามารถทราบได้**

เป็นการจงใจเลือกปฏิบัติ ปิดงานโดยมีเจตนาถั่นแกล้งให้
ลูกจ้างทั้ง 5 คน ได้รับความเสียหาย ไม่สามารถทนทำงานอยู่
ต่อไปได้ เพราะเหตุที่สหภาพแรงงาน บ. ได้ยื่นข้อเรียกร้อง และ
เป็นการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน เป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) และ (4)

84

การจ่ายค่าจ้าง



ปิดงาน

➤ โดยชอบ

= ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง นัดหยุดงาน

➤ โดยไม่ชอบ

= ต้องจ่ายค่าจ้าง

(ในรูปค่าเสียหาย)

➤ โดยชอบ

➤ โดยไม่ชอบ

= ไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง



การสิ้นสุดของการปิดงาน / การนัดหยุดงาน

การปิดงาน / การนัดหยุดงาน

ยุติเมื่อ

- คู่กรณีตกลงในข้อพิพาทแรงงานได้

- ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องถอนข้อเรียกร้อง



การระงับการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

❖ การปิดงาน / การนัดหยุดงานที่ทำให้

- เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจ
- เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน
- เป็นภัยต่อความมั่นคง / ขัดต่อความสงบเรียบร้อย

❖ รัฐมนตรีมีอำนาจ “สั่ง”



(ม. 35)

- เลิกปิดงาน + รับลูกจ้างเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างให้
- ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
- ให้บุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้าง
- ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด

ประเด็นสำคัญ (2)



**“การคุ้มครองลูกจ้างฯ
ระหว่างใช้สิทธิ”**

8



มาตราสำคัญ (เจราจาต่อรอง)

(บทคุ้มครองลูกจ้างระหว่างใช้สิทธิตามกฎหมาย)

**มาตรา 31 (คุ้มครองเมื่อแจ้งข้อเรียกร้อง
ระหว่างเจราจา ระหว่างไกล่เกลี่ย ระหว่างชี้ขาด)**

**มาตรา 123 (การกระทำอันไม่เป็นธรรม : คุ้มครอง
เมื่อข้อตกลงฯ หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ)**

**มาตรา 121 (การกระทำอันไม่เป็นธรรม : คุ้มครอง
การดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และอื่น ๆ)**



เรื่องที่ 1

**คุ้มครองเมื่อแจ้งข้อเรียกร้อง
ระหว่างเจราจา ระหว่างไกล่เกลี่ย
ระหว่างชี้ขาด**

ม. 31

ไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม : ฟ้องศาลได้ทันที

30

บทคุ้มครองลูกจ้าง

1. บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง

- ลูกจ้าง
- ผู้แทนลูกจ้าง
- กรรมการ
- อนุกรรมการ
- สมาชิก
- กรรมการ
- อนุกรรมการ

สหภาพแรงงาน

สหพันธ์แรงงาน

ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้อง

(ม. 31)

ลงชื่อก่อนกระบวนการเสร็จสิ้น : ถือว่าเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15347 / 2558



ลูกจ้างมิได้ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องมาตั้งแต่ต้น
ระหว่างการไกล่เกลี่ย ลูกจ้างมาลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง
เพิ่มเติม เป็นการลงลายมือชื่อในระหว่างกระบวนการใช้สิทธิ
ตามกฎหมาย (กระบวนการยังไม่เสร็จสิ้น) แม้นายจ้างจะ
ปฏิเสธไม่ยอมรับ แต่ก็ถือว่าลูกจ้างนั้นเป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อ
เรียกร้องนั้นด้วยแล้ว

จึงเป็นลูกจ้าง “ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง”

92

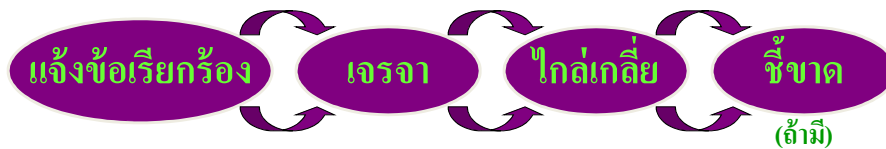
บทคุ้มครองลูกจ้าง

2. วิธีการคุ้มครอง



- เลิกจ้าง
- โยกย้ายหน้าที่การงาน

3. ระยะเวลาในการคุ้มครอง



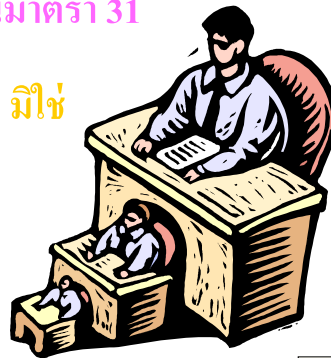
(ม. 31)

289 / 2525

สหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึง
1 ใน 5 ข้อเรียกร้องจึงไม่สมบูรณ์
นายจ้างปลดลูกจ้างออก
= ไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 31

2392 / 2526

การเลื่อนตำแหน่ง มิใช่
การโยกย้ายหน้าที่
ตามมาตรา 31



9

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5209 / 2537



และไม่ดำเนินการต่อไป

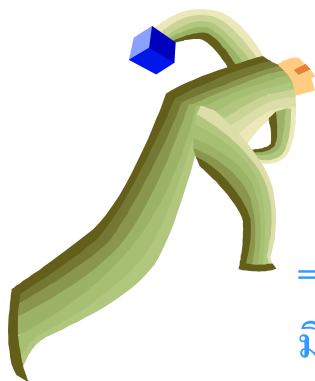
= ข้อเรียกร้องยุติโดยปริยาย

นายจ้างย้ายลูกจ้างไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 31



8137 / 2543

โยกย้ายลูกจ้าง



➤ เพื่อป้องกันเหตุร้าย

➤ ตามวาระโดยสุจริต

➤ ย้ายลูกจ้างถึง 1,000 คน

(ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยตรง)

= ใช้อำนาจบริหารที่เหมาะสม

มิใช่การกีดกันแก่ง

เหตุจำเป็น / สมควร = มิใช่การฝ่าฝืน มาตรา 31



บทคุ้มครองลูกจ้าง

4. ไม่คุ้มครองหากกระทำการดังต่อไปนี้

- ทุจริตต่อหน้าที่ / กระทำผิดอาญา โดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ที่ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง
- ละทิ้งหน้าที่ 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันควร

(ม. 31)



เรื่องที่ 2

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ม.121 - 123

กระทำอันไม่เป็นธรรม : ฟ้องศาลทันทีไม่ได้ ต้องร้องกล่าวหาต่อ ครส. ก่อน

38



การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ห้าม! นายจ้าง...

- 1) เลิกจ้าง / กระทำการใดๆ อันเป็นผลให้ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ ฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือเพราะกำลังจะกระทำการดังกล่าว
- 2) เลิกจ้าง / กระทำการใดๆ เพราะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- 3) ขัดขวางการเป็นสมาชิก หรือให้ออกจากการเป็นสมาชิก...
- 4) ขัดขวางการดำเนินการ / การใช้สิทธิ
- 5) แทรกแซงการดำเนินการโดยไม่มีอำนาจโดยชอบ

(ม. 121)

1695 / 2544 เลิกจ้างประธานสหภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับ

ข้อเรียกร้อง **เพราะเข้าใจว่ามีนเมาสุรา**

ขณะทำงาน มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม

993 / 2546 สั่งให้ลูกจ้างบางส่วนทำงานจาก 2 กะ เป็น 3 กะ

เป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อบีบบังคับไม่ให้ลูกจ้าง

ทนทำงานต่อไปได้

เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121(1)



การกระทำอันไม่เป็นธรรม (2)

(1) บังคับ ชูเชิญ โดยทางตรงหรือ
ทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือ
ต้องออกจากสมาชิกสหภาพ
แรงงาน

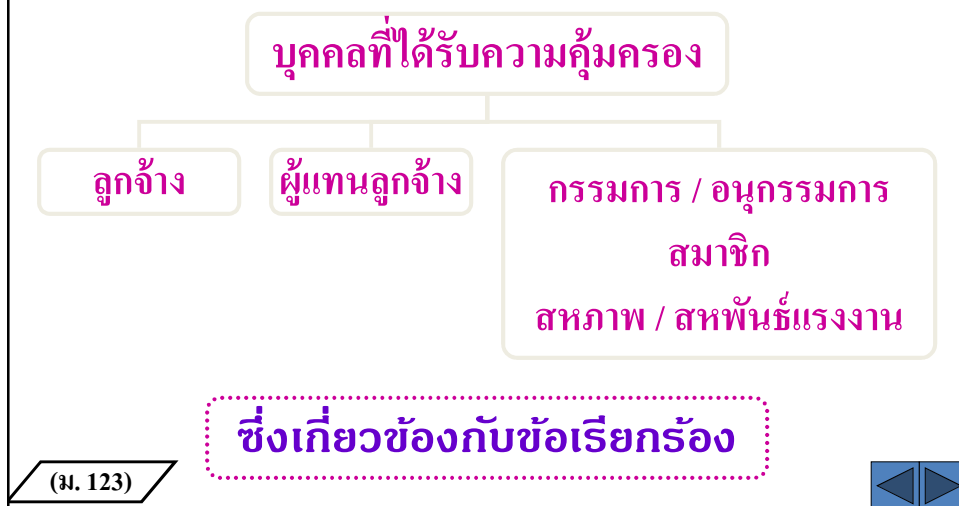


(2) กระทำการอันเป็นผลให้นายจ้าง
ฝ่าฝืนมาตรา 121

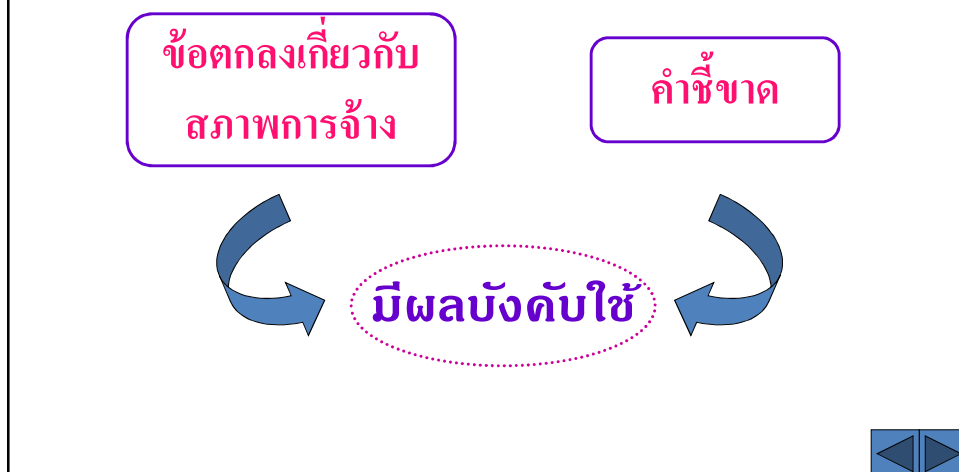
(ม. 122)



การกระทำอันไม่เป็นธรรม (3)



ห้ามเลิกจ้างระหว่างที่ ...



ช้อยกเว้น

- ทุจริตต่อหน้าที่ / กระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ...
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- กระทำการใดๆเป็นการยุยง / สนับสนุน / ชักชวนให้ฝ่าฝืนข้อตกลงฯหรือคำชี้ขาด



1245 / 2522 ในระหว่างข้อตกลงฯมีผลใช้บังคับ นายจ้างยุบเลิกแผนกส่งของและเลิกจ้างโดยไม่หาตำแหน่งให้ ทั้งลูกจ้างมิได้ทำผิดตามมาตรา 123(1)-(5) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

1612 – 1636 / 2523 นายจ้างเลิกจ้างเพราะขาดทุน โดยได้พยายามให้เข้าทำงานใหม่ และได้จ่ายค่าชดเชยแล้ว มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม



2844 / 2546 การเลิกจ้างลูกจ้าง
ชั่วคราวเพราะเหตุที่ไม่มีคุณสมบัติตาม
หลักเกณฑ์ที่จะบรรจุเป็นลูกจ้างประจำได้
โดย **ไม่มีเจตนาถ่วงอั้น** เป็นการเลิกจ้าง
ที่มีเหตุผล **มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม**
ตามมาตรา 123



การร้องกล่าวหา

ผู้เสียหาย

ร้องกล่าวหาใน 60 วัน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งใน 90 วัน

(มาตรา 41 (4))

- ให้อำนาจกลับเข้าทำงาน
- ให้จ่ายค่าเสียหาย

ยกคำร้อง



ศาลแรงงาน




(ม. 124 , 125)



การดำเนินคดีอาญากรณี...

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

- หากผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่ง ค.ร.ส. 
- การดำเนินคดีอาญากระทำได้อต่อเมื่อ **คดีอาญาระงับ**
 - ✓ ผู้เสียหายยื่นคำร้องต่อ ค.ร.ส. **และ**
 - ✓ ผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ ค.ร.ส.

(ม. 126 , 127)

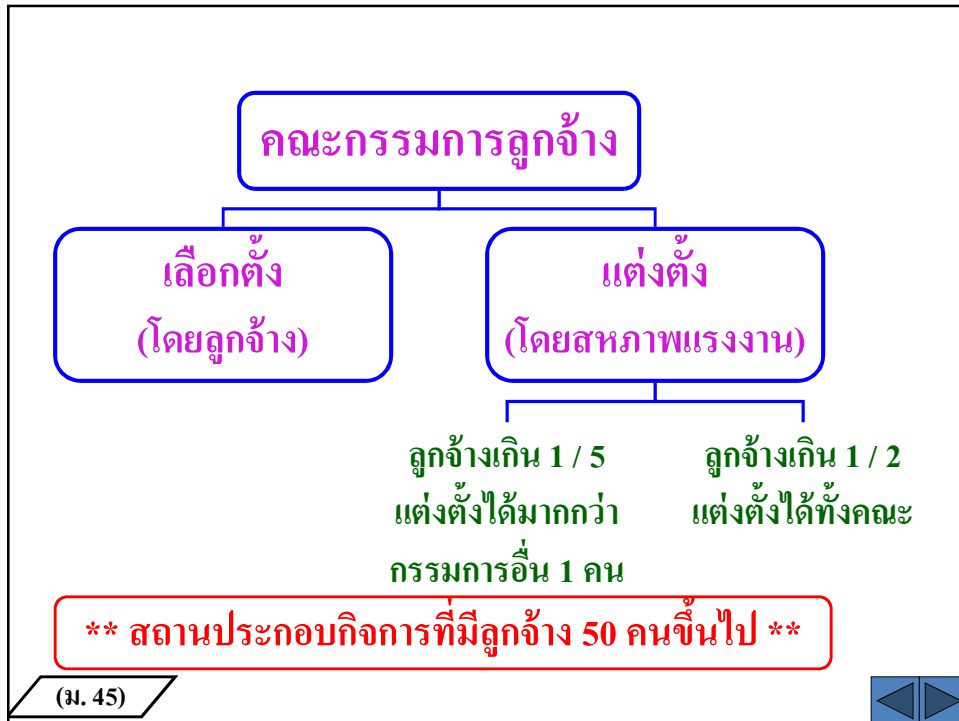


ประเด็นสำคัญ (3)



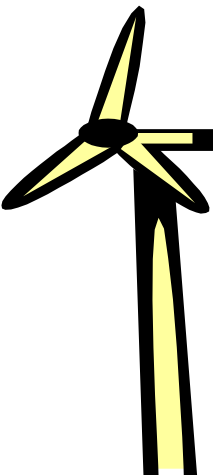
“กรรมการลูกจ้าง”

11



สถานประกอบกิจการ

จำนวนลูกจ้าง	จำนวนคณะกรรมการ
50 – 100 คน	5 คน
101 – 200 คน	7 คน
201 – 400 คน	9 คน
401 – 800 คน	11 คน
801 – 1500 คน	13 คน
1501 – 2500 คน	15 คน
2501 คนขึ้นไป	17 – 21 คน



การคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง



นายจ้าง...

- 1) เลิกจ้าง
- 2) ลดค่าจ้าง
- 3) ลงโทษ
- 4) ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่
- 5) กระทำการใดอันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้



**** เว้นแต่! ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ****

(ม. 52)

การได้รับความคุ้มครอง ต้องกระทำการโดยสุจริต ??

2162/2551



สหภาพแรงงาน จัดประชุมแต่งตั้งโจทก์และ ย. เป็น กรรมการลูกจ้าง โดย
ขณะที่จัดให้มีการประชุมนั้น ธ. ในฐานะประธานสหภาพแรงงานดังกล่าว **ทราบคืออยู่
แล้วว่าโจทก์และ ย. มีเหตุทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงานและในเวลาทำงาน โจทก์ถูกพัก
งานระหว่างสอบสวน** แต่สหภาพแรงงานยังแต่งตั้งโจทก์และ ย. เป็นกรรมการลูกจ้าง
ทั้งที่ย่อมคาดหมายได้ว่าโจทก์กับ ย. จะถูกจำเลยเลิกจ้าง การประชุมจัดให้มีขึ้นเมื่อ
วันที่ 17 พฤศจิกายน 2547 เวลาประมาณเที่ยงคืน ที่หน้าบ้านพักของ ธ. ไม่จัดให้เป็น
กิจจะลักษณะ พฤติการณ์ทั้งหลายสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการแสวงหา
ประโยชน์โดยอาศัยบทบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรม ขัดต่อ
วัตถุประสงค์ของกฎหมาย

การได้รับความคุ้มครอง ต้องกระทำการโดยสุจริต ??

2162/2551



บทบัญญัติแห่งกฎหมาย เป็นบทบัญญัติที่มีวัตถุประสงค์คุ้มครองกรรมการ
ลูกจ้างในบางกรณีอาจเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ของนายจ้าง นายจ้างจึงไม่อาจพอใจ
และกลั่นแกล้งกรรมการลูกจ้างได้ จึงจำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเพื่อให้ศาล
แรงงานตรวจสอบเสียก่อนว่านายจ้างมีเหตุผลสมควรที่จะกระทำการดังกล่าวหรือไม่
เมื่อพฤติการณ์ทั้งหลายสื่อให้เห็นถึงความไม่สุจริตในการแสวงหาประโยชน์โดยอาศัย
บทบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างผิดทำนองคลองธรรมและขัดต่อวัตถุประสงค์ของกฎหมาย
โจทก์จึงไม่อาจอาศัยเหตุแห่งการเป็นกรรมการลูกจ้างมาขอความคุ้มครองจากศาล
แรงงานกลางเพื่อให้ศาลแรงงานกลางเพิกถอนคำสั่งเลิกจ้างกับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้า
ทำงานและชดใช้ค่าเสียหายแก่โจทก์ได้

การได้รับความคุ้มครอง ต้องกระทำการโดยสุจริต ??

2162/2551



การใช้สิทธิโดยไม่สุจริตเป็นการวินิจฉัยไปถึง **อำนาจฟ้อง** ของ
โจทก์อัน เป็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน
แม้จำเลยจะไม่ได้ให้การต่อสู้ไว้ ศาลแรงงานกลางก็มีอำนาจยกชั้น
วินิจฉัยและพิพากษาคดีได้ตาม ป.วิ.พ. มาตรา 142 (5) ประกอบ
พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522
มาตรา 31

1459 / 2524 ยื่นคำร้องขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง
อ้างว่า... ไม่พอใจการทดลองงาน +
คุณสมบัติไม่เหมาะสม ทางใต้สวน
นำสืบว่าขาดทุนต้องการลดคนงาน
= ไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างได้

2675 / 2524 เมื่อศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้าง
หรือกระทำการใดๆต่อกรรมการลูกจ้างแล้ว
จะไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมอีก



39 / 2531 เมื่อศาลอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างแล้ว
นายจ้างย่อมเลิกจ้างได้ทันที
(ไม่ต้องรอผลคดีชั้นอุทธรณ์)

3016 / 2533 นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่
ขออนุญาต ถือว่ามีความผิดตามมาตรา
52 นับแต่วันที่เลิกจ้าง
(เป็นความผิดสำเร็จ + มิใช่ความผิดอันยอมความได้)



8013 / 2538 นายจ้างขอลงโทษกรรมการลูกจ้างด้วยการตัดเดือน
เป็นหนังสือ ศาลอนุญาตให้ตัดเดือนด้วยวาจาได้
เมื่อศาลอนุญาตแล้ว นายจ้างจึงดำเนินการลงโทษ
นั้นต่อไปได้

4511 – 4512 / 2541 นายจ้างขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างเพราะมี
วันลาอ่อนหลังในปี 2538 – 2540 เกิน 45 วัน
โดยไม่ปรากฏว่าการลาในรอบปีดังกล่าวไม่
ชอบด้วยข้อบังคับ จึงไม่มีเหตุสมควรเพียง
พอที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างได้



1389 / 2544 กรรมการลูกจ้างและรองประธานสหภาพ
ชักชวนคนงานเล่นการพนัน ฝ่าฝืนข้อบังคับกรณีร้ายแรง
ศาลแรงงานอนุญาตให้เลิกจ้าง

2845 - 2847 / 2546 ลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างที่
มิได้เป็นกรรมการลูกจ้าง ไม่ต้องขออนุญาตศาลแรงงาน



1695 / 2544 เลิกจ้างประธานสหภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับ

ข้อเรียกร้อง เพราะเข้าใจว่ามีนเมาสุรา

ขณะทำงาน มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม

993 / 2546 สั่งให้ลูกจ้างบางส่วนทำงานจาก 2 กะ เป็น 3 กะ

เป็นการเลือกปฏิบัติเพื่อบีบบังคับไม่ให้ลูกจ้าง

ทนทำงานต่อไปได้

เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121(1)

