

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practice)



หมายถึง การกระทำที่ไม่สมควรและฝ่าฝืนกฎหมาย ที่มุ่งประสงค์คุ้มครองลูกจ้าง ในการใช้สิทธิของคน ในทางคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ แบ่งเป็น

ก. การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง
(unfair employer practice) และ

ข. การกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยสหภาพแรงงาน
(unfair union practice)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (unfair labor practice)

1. พ.ร.บ.แรงงานฯ 121-123
2. คุ้มครองการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน
3. พักงาน ช้าย เลิกจ้างฯลฯ
4. ร้องคณะกรรมการฯ ก่อน
5. การเยียวยามากกว่า

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม (unfair dismissal)

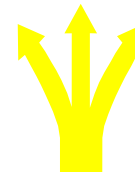
1. พ.ร.บ.จัดตั้งฯ 49
2. คุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน (job security)
3. เลิกจ้าง
4. ฟ้องศาลแรงงาน โดยตรง
5. การเยียวยาแคบกว่า

✓ กรณีอาจเป็นทั้ง UD และ ULP จะต้องใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น

ฎีกา 2157/2543 ลูกจ้างนำเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างไปร้องเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาล และทำสัญญา ประนีประนอมยอมความ ไม่คิดใจค่าเสียหายหรือเงินอื่น แม้ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าเป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรมและให้ใช้ค่าเสียหาย ลูกจ้างไม่มีสิทธิฟ้อง นายจ้างให้รับผิดชอบค่าสังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อีก

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

- มาตรา 121
- มาตรา 122
- มาตรา 123



มาตรา 121(1)



ห้ามนายจ้าง

ก. เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆอันอาจมีผลทำให้ไม่สามารถ ทำงานต่อไปได้

ฎีกา 993/2546 แม้นายจ้างมีข้อบังคับฯ ให้ทำงานวันละ 3 กะ แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน 2 กะ ละละ 11 ชั่วโมง โดยทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างยื่นข้อ เรียกร้อง นายจ้างให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงาน 3 กะ เป็นการเลือกปฏิบัติ เพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างทนทำงาน ต่อไปไม่ได้ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121(1)



ข. กระทำต่อลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน

ฎีกา 3985-3987/2529 สหภาพแรงงานจัดประชุมใหญ่ และเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานแล้ว แม้นาย ทะเบียนยังไม่ได้จดทะเบียน กรรมการสหภาพแรงงาน ก็ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121(1)



ก. เพราะเหตุที่ได้न्छุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรจา
ฟ้องร้อง เป็นพยาน ให้หลักฐานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่...หรือ
เพราะกำลังจะกระทำการคังนั้น

ฎีกา 1600/2526 ลูกจ้างมีบทบาทสำคัญ ในการยื่นข้อเรียกร้อง
โดยเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ แม้จะไม่มีรายชื่อและ
ลายมือชื่อในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องที่อื่น ก็ถือได้ว่าเป็น
ลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องด้วย นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจาก
ยื่นข้อเรียกร้อง ฝ่าฝืนพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 121(1)

มาตรา 121(2)



เลิกจ้างหรือกระทำการใด่อันอาจมีผลทำให้ไม่
สามารถทนทำงานต่อไปได้เพราะเหตุเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงาน

ฎีกา 3059-3060/2523 นายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้าง
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แม้อ่มาลูกจ้างไม่ได้
เป็นสมาชิก ก็ยังเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 121(3)(4)



(3) ขัดขวางการเป็นสมาชิกหรือออกจากกร
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน /
การใช้สิทธิในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 121(5)



เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือ
สหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

ฎีกา 605/2529 นายจ้างมีคำสั่งห้ามชุมนุมและเผยแพร่
เอกสารภายในที่ทำการ ไม่ถือว่าขัดขวางหรือแทรกแซง
การดำเนินการของสหภาพแรงงาน ตามพ.ร.บ.แรงงาน
สัมพันธ์ฯ มาตรา 121(4)(5)

ฎีกา 1695/2544 นายจ้างประกอบกิจการขนส่งเอกสาร
พัสดุภัณฑ์ทั้งในและต่างประเทศ ลูกจ้างเป็นพนักงานขับ
รถส่งเอกสารและเป็นประธานสหภาพแรงงาน ได้ค้่มสุรา
ที่บ้านเพื่อน และเข้ามาทำงานที่บริษัทนายจ้าง โดยอาการ
หน้าแดงและพูดเสียงดังกว่าปกติ นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้าง
ด้วยเหตุนี้ **มีข้เลิกจ้างเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้อง** จึงมิใช่
การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ
มาตรา 121

มาตรา 122



ผู้ใด...

- บังคับ ชู่เชิญ ให้ลูกจ้างเป็น/ออกจากกร
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- กระทำการใด่อันอาจเป็นผลให้นายจ้าง
ฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123



ก. ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือ คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ

ฎีกา 3109/2525 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม มาตรา 123 หมายถึง ข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น เมื่อสภาพแรงงานตกลงกับนายจ้าง ให้นำสภาพการจ้างของบริษัทในเครือมาใช้โดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้อง ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครอง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 123



คำชี้ขาด หมายถึง คำชี้ขาดทั้งโดยสมัครใจ

(voluntary arbitration) มาตรา 26 และ โดยบังคับชี้ขาด (compulsory arbitration) มาตรา 23, 24, 25, 35(4) ซึ่งมีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่ได้อนุมัติหรือชี้ขาด (มาตรา 30)

ข. นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ สมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง **ฎีกา 2042/2525** สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องและตกลงกันได้ สมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลง แม้ไม่ได้เป็นผู้ร่วมยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมเจรจา หรือร่วมกระทำการอื่นใดด้วย ก็ถือว่าเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 123 แล้ว

ฎีกา 7042/2542 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยลูกจ้างดังกล่าวมิได้กระทำความผิด ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 123 (1) ถึง (5) ทั้งขณะเลิกจ้าง ผลประกอบการยังมิกำไร ส่วนเรื่องภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบกระเทือนต่อสถานะจนต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการในอนาคต เป็นเพียงการคาดคะเนไปเองและยังไม่แน่นอน การเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวจึงเป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ข้อยกเว้น



ก. มาตรา 123(1)-(5)

ฎีกา 5596/2534 ลูกจ้างมีหน้าที่ขับเคลื่อนของหนัก ซึ่งเป็นงานต้องใช้ความระมัดระวังสูง คัดสุราในเวลาทำงาน การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นความผิดกรณีร้ายแรง โดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเสียหายขึ้นก่อน นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 123 (3)

ข. ข้อยกเว้นตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา

ฎีกา 4022/2530 การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ เป็นการคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน แม้ตามมาตรา 123 ซึ่งมุ่งหมายมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างจะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการด้วยกัน แต่ก็มีได้หมายความว่า เมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้

ฎีกา 2675/2524 นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ตามที่ศาลแรงงานอนุญาต ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 362/2548 เลิกจ้างเพราะขาดทุนอย่างมาก ต้องลดขนาดองค์กร มีโชกล้นเกล้า ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 7338/2540 เลิกจ้างตามข้อตกลงที่ทำไว้กับสหภาพแรงงาน ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 7196/2545 เลิกจ้างเพราะลูกจ้างมีผลงานต่ำกว่าเกณฑ์มาก ย้ายงานแล้วยังไม่ดีขึ้น ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 8311/2559 โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเพราะไม่ผ่านทดลองงาน เนื่องจากมีผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ บางคนได้รับโอกาสให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ก็ปฏิเสธไม่ไปทำงาน โจทก์ย่อมมีเหตุผลและความชอบธรรมที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามเงื่อนไขข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ทำไว้ แม้มิได้มีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ระบุไว้ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ตาม (1) ถึง (5) ของมาตรา 123 ก็ตาม การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องปกติในการบริหารงานบุคคล มิได้เกิดจากมูลเหตุจูงใจเพื่อขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือเพื่อกันแกล้งลูกจ้าง จึง**ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม**

ฎีกา 9049/2559 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123 เป็นมีเจตนารมณ์คุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างผลประโยชน์ใช้บังคับ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ใน (1) ถึง (5) ดังนั้น **การตีความบทบัญญัติขยายข้อยกเว้น** ดังกล่าวว่าการผิดเป็นเหตุจำเป็นที่นายจ้างจะยกขึ้นเลิกจ้างลูกจ้างนอกเหนือจาก (1) ถึง (5) ได้นั้น **ต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง ทั้งต้องเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญ**ซึ่งต้องพิจารณาแต่ละกรณีไป

การที่โจทก์รู้อยู่แล้วว่า จำเลยที่ 11 ลาป่วยและลาอีกจำนวนมาก แต่ก็อนุมัติให้ลาทุกครั้ง โดยไม่นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการลามาใช้บังคับอย่างเคร่งครัด เหตุที่จำเลยที่ 11 ไม่ปรับปรุงพฤติกรรมการลาส่วนหนึ่งจึงเกิดจากการบริหารจัดการของโจทก์ด้วย โจทก์จึงไม่อาจอ้างเหตุการลาดังกล่าว ว่าเป็นเหตุจำเป็นอื่นที่อยู่นอกเหนือเหตุเลิกจ้างตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) ได้ การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 11 ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึง**เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม**ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

ความรับผิดชอบ



- ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน(มาตรา 124)
 - คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาและมีคำสั่งภายใน 90 วันนับแต่วันยื่นคำร้อง หากไม่ทัน รัฐมนตรีมีอำนาจขยายเวลาออกไปได้ตามสมควร(มาตรา 125)
- ฎีกา 3943/2557** พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จากเหตุที่ระบุในหนังสือเลิกจ้างเท่านั้น

- คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจออกคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ให้ใช้ค่าเสียหาย หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควรก็ได้(มาตรา 41(4))
- ฎีกา 3532/2559** พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 41 (4) เป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 ประการ คือสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ได้ หรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหายก็ได้ หรือสั่งให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นสมควรก็ได้ หรืออาจสั่งพร้อมกันหลายประการก็ได้

ฎีกา 6010/2545 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และให้ใช้ค่าเสียหายได้ด้วย

ฎีกา 3073/2522 การชี้ขาดตามมาตรา 125 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายได้ โดยไม่ต้องมีคำขอเรียกร้องค่าเสียหาย

ฎีกา 2646/2524 หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นายจ้าง/ลูกจ้างอาจฟ้องศาลแรงงานเพื่อเพิกถอนคำสั่งได้

ความรับผิดชอบทางอาญา



- ผู้เสียหายมีสิทธิดำเนินคดีอาญากับนายจ้าง ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 158 แต่ต้องยื่นคำร้องและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งเสียก่อน

- เมื่อปฏิบัติตามคำสั่ง คดีอาญาระงับ(มาตรา 126)

ฎีกา 1449/2522 แม้จะปฏิบัติตามคำสั่ง แต่นายจ้างยังมีสิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานได้