

## รูปแบบของการนัดหยุดงาน

### รูปแบบของการนัดหยุดงานโดยทั่วไป

#### 1. การนัดหยุดงานโดยตรง (Primary or Direct Strike)

การนัดหยุดงานโดยตรง คือ การที่ลูกจ้างร่วมกันเพิกถอนแรงงานหรือปฏิเสธที่จะทำงานกับนายจ้างของตนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ การนัดหยุดงานแบบนี้ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากข้อขัดแย้งเกี่ยวกับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ตกลงกันไม่ได้เกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันและเวลาทำงาน ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ ซึ่งอาจเรียกว่าการนัดหยุดงานทางเศรษฐกิจ (Economic Strike) กฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ ยอมให้กระทำได้เมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนหรือวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ เพราะถือว่าเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะกระทำร่วมกัน (Concerted activities) เพื่อเงื่อนไขการทำงานที่ดีกว่า

การนัดหยุดงานโดยตรงนี้ ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานพยายามที่จะบังคับให้เป็นไปตามข้อเรียกร้องที่ตนเสนอ เรียกว่า การนัดหยุดงานแบบรุก (Offensive) สำหรับการนัดหยุดงานซึ่งใช้คัดค้านข้อเรียกร้องของนายจ้างที่ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างน้อยกว่าแต่ก่อน เรียกว่า การนัดหยุดงานแบบป้องกัน (Defensive)<sup>1</sup>

นอกจากการนัดหยุดงานโดยตรงซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความไม่พอใจขั้นรุนแรงที่สุดแล้ว ยังมีรูปแบบต่าง ๆ ของการกระทำที่สร้างความกดดันให้กับนายจ้างแต่ยังไม่ถึงขั้นร่วมกันนัดหยุดงาน เช่น

---

<sup>1</sup>ILO, Collective Bargaining : A Workmen's Education Manual,

- 1) การขาดงาน การลาจิจและลาป่วยเต็มสิทธิ (Absentuism) การไม่สนใจทำงานตรงเวลา<sup>1</sup>
- 2) การทำผิดวินัยต่าง ๆ โดยจงใจละเลยปฏิบัติหน้าที่บางประการ ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) การทำงานแบบเถนตรง (Work to rule) หมายถึง การปฏิบัติงานตามขั้นตอนและกฎเกณฑ์ตามตัวอักษรโดยละเอียดทุกขั้นตอน โดยมีเจตนาให้เกิดความล่าช้าหรือเกิดความเสียหายแก่นายจ้าง การกระทำดังกล่าวจะว่าทำผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานก็ได้ เพราะลูกจ้างมีพันธะที่ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของนายจ้าง แต่ถ้าการปฏิบัติงานนั้นเกิดจากการตีความกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างไม่มีเหตุผล และไม่ใช้วิธีการทำงานที่เคยปฏิบัติมาตามปกติ ทำให้การงานล่าช้า ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการทำผิดหน้าที่ตามสัญญา จ้างแรงงาน และถ้านายจ้างได้มีคำสั่งยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ซึ่งลูกจ้างใช้เป็นช่องว่างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายแล้ว ลูกจ้างยังคงปฏิบัติเช่นเดิมอยู่อีก ถือเป็นการกระทำผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน
- 4) การกลั่นแกล้งให้คุณภาพของสินค้าและบริการลดลง (spoilage) ซึ่งถือเป็นการละเลยหรือบกพร่องต่อหน้าที่อย่างหนึ่ง เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานและอาจเป็นการละเมิดต่อนายจ้างด้วย
- 5) การลอบทำร้ายหรือกลั่นแกล้งให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย (Sabotage) ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นก่อนการนัดหยุดงานหรือระหว่างการนัดหยุดงานก็ได้ การกระทำดังกล่าวนอกจากจะเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ยังเป็นความผิดทางอาญ่อีกด้วย

<sup>1</sup>Presidential Decree No. 823 of the Philippines Section 2.

ถือว่าการพร้อมใจกันลา ( mass leaves ) เป็นการนัดหยุดงานอย่างหนึ่งด้วย.

## 2. การนัดหยุดงานขั้นที่สอง (Secondary Strike)

การนัดหยุดงานขั้นที่สอง คือการที่ลูกจ้างร่วมกันเพิกถอนแรงงานหรือปฏิเสธที่จะทำงานกับนายจ้างของตนเป็นการชั่วคราว โดยไม่ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างของตน เช่น การนัดหยุดงานประท้วงรัฐบาล การนัดหยุดงานเนื่องจากเห็นอกเห็นใจลูกจ้างในสถานประกอบการอื่น เพื่อให้นายจ้างของตนไปสร้างความกดดัน (pressure) ให้กับนายจ้างของสถานประกอบการอื่นที่ลูกจ้างของเขากำลังนัดหยุดงานอยู่ เพื่อให้นายจ้างของสถานประกอบการอื่นยินยอมตามข้อเรียกร้องของตน<sup>1</sup>

การนัดหยุดงานขั้นที่สองนี้เป็นการนัดหยุดงานที่ลูกจ้างผู้นัดหยุดงานไม่มีผลประโยชน์โดยตรงกับการนัดหยุดงานนั้น กล่าวคือเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ได้เกิดจากข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างของตน และนายจ้างของตนก็อาจไม่อยู่ในฐานะหรือไม่มีอำนาจที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่นัดหยุดงานได้

### รูปแบบของการนัดหยุดงานพิจารณาในด้านของกฎหมาย

#### 1. การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย

แม้กฎหมายจะรับรองสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้กับนายจ้าง แต่ก็มีได้หมายความว่า ลูกจ้างจะใช้สิทธิดังกล่าวได้ทุกเวลา และทุกประเภทของกิจการโดยไม่มีเงื่อนไข การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งจะได้รับความคุ้มครองนั้น จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ยอมรับกันดังต่อไปนี้

##### 1.1 ผู้มีอำนาจทำการนัดหยุดงาน

ผู้ที่ทำการนัดหยุดงานได้ต้องเป็นผู้ที่สามารถรับผิดชอบ และอยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือสัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining agreement) ได้ และโดยหลักการที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ผู้มีอำนาจทำ

<sup>1</sup>Howard Myers, Labor Law and Legislation, p.127.

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างได้คือ สภาพการจ้างซึ่งเป็นองค์กรตัวแทนของลูกจ้างเท่านั้น ดังนั้นการนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างโดยมิได้อยู่ภายใต้การนำของสหภาพแรงงาน จึงเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่อีกความเห็นหนึ่งเห็นว่า แม้การนัดหยุดงานจะไม่ใช่การกระทำของสหภาพแรงงาน แต่ถ้ากลุ่มลูกจ้างนั้นมีคณะผู้ดำเนินการที่รับผิดชอบและอยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้เป็นการถาวร ก็น่าจะถือว่ากลุ่มลูกจ้างนั้นมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้เหมือนกัน ถ้าการนัดหยุดงานนั้นไม่ขัดต่อเงื่อนไขอย่างอื่น<sup>1</sup>

## 1.2 การรักษาหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือหน้าที่รักษาสันติ

การนัดหยุดงานจะต้องไม่เป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับอยู่จะมีการนัดหยุดงานในปัญหาที่ได้มีการตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ (No - Strike clause) หน้าที่รักษาสันติเพื่อความสงบในอุตสาหกรรม (Industrial peace) นี้เป็นความผูกพันที่มีความควบคู่กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งอาจเป็นหน้าที่รักษาสันติสัมพัทธ์ (relative) หรือหน้าที่รักษาสันติเด็ดขาด (absolute) ก็ได้ แล้วแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะได้กำหนดไว้ ถ้ากำหนดว่าในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับจะเรียกร้องอย่างใดอีกไม่ได้ หน้าที่รักษาสันตินั้นก็เป็นหน้าที่รักษาสันติเด็ดขาด แต่ถ้าไม่ได้ตกลงห้ามไว้ แจ่งชัดก็เป็นหน้าที่รักษาสันติสัมพัทธ์ที่คู่กรณีจะเรียกร้องหรือเปลี่ยนแปลงเรื่องใดที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น โดยการนัดหยุดงานไม่ได้<sup>2</sup>

## 1.3 วิธีนัดหยุดงานที่ยอมรับโดยกฎหมาย

1) การนัดหยุดงาน คือ การที่ลูกจ้างร่วมกันหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ว่า เมื่อได้มีการตกลงเกี่ยวกับ

<sup>1</sup>ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 70.

<sup>2</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า 71.

ข้อเรียกร้องนั้นแล้ว ลูกจ้างจะกลับเข้าทำงานดังเดิมตามข้อตกลงใหม่ กฎหมายแรงงานของบางประเทศ เช่น ประเทศไทย ลูกจ้างสามารถยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้เพราะยังไม่มีสหภาพแรงงานหรือมีสหภาพแรงงาน แต่สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่ครบตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้<sup>1</sup>

2) Picketing คือ การกีดกันหรือขัดขวางมิให้คนงานเข้าทำงานเพื่อเป็นการสนับสนุนการนัดหยุดงาน การกีดกันที่ชอบด้วยกฎหมายนั้นต้องเป็นการกระทำโดยสันติ (peaceful picketing) จะใช้กำลังขัดขวางหรือข่มขู่ไม่ได้

กฎหมายแรงงานของบางประเทศ เช่น อังกฤษ สหภาพแรงงานจะปิดกั้นได้โดยชอบด้วยกฎหมายเฉพาะสถานประกอบการของนายจ้างซึ่งตนทำอยู่เท่านั้น<sup>2</sup>

3) การบอยคอต (Boycott) คือ การนัดกันไม่ซื้อหรือขายสินค้าให้กับนายจ้าง ซึ่งหากไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นพิเศษแล้วก็ไม่เป็นความผิด

#### 1.4 วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน

วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายนั้น มีความเห็นแยกเป็น 3 ฝ่าย<sup>3</sup>

1) ความเห็นอย่างแคบ เห็นว่า การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น เช่น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 เป็นต้น<sup>4</sup>

<sup>1</sup>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 13, 15

<sup>2</sup>The Employment Act. 1980

<sup>3</sup>ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 70

<sup>4</sup>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 5 บัญญัติว่า "สภาพการจ้างหมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน"

2) ความเห็นอย่างกลาง เห็นว่า สิ่งใดที่อาจตกลงกันกำหนดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ การนัดหยุดงานเพื่อให้มีข้อตกลงในสิ่งนั้นเป็นวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งหมายความว่ารวมถึงการกำหนดในเรื่องหนึ่งเรื่องใด เช่น การเรียกร้องให้นายจ้างบรรจุลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างเข้าทำงานด้วย

3) ความเห็นอย่างกว้าง เห็นว่า ไม่ว่าเรื่องใดที่เกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง แม้จะไม่ใช่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ก็อาจทำการนัดหยุดงานได้ เมื่อเรื่องนั้นเป็นผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มลูกจ้างและเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบกิจการหรือเป็นสิ่งที่ลูกจ้างเห็นเป็นเรื่องสำคัญ เช่น การไม่บรรจุลูกจ้างที่นายจ้างไล่ออกหรือเรื่องที่กระทบกระเทือนสันติสุขในการทำงาน

1.4.1 สภาพการจ้างและสิทธิจัดการของนายจ้าง ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย วินัยและการลงโทษ การกำหนดราคาสินค้าและบริการ นโยบายการผลิต การจำหน่าย วิธีการผลิต การโฆษณาสินค้า แผนการลงทุน เป็นต้น เรื่องเหล่านี้นายจ้างยืนยันว่าเป็นสิทธิหรือหน้าที่ในการจัดการของตน (Management Right or Employer's Prerogative) โดยเฉพาะ (Exclusive) จะถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือเป็นเรื่องที่สามารถตกลงกันกำหนดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้หรือไม่ เพราะหากเป็นเรื่องที่กฎหมายไม่ยินยอมให้ยื่นข้อเรียกร้องได้ การนัดหยุดงานของลูกจ้างโดยอาศัยเหตุขัดแย้งที่ตกลงกันไม่ได้ในเรื่องดังกล่าว ก็เป็นการนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

สิทธิจัดการของนายจ้างนี้ นายจ้างอ้างว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่อาจนำไปเป็นหัวข้อเรื่องหรือเนื้อหาในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้ ฉะนั้นลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจึงไม่อาจอ้างเป็นสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายได้ แต่ทางฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็มักจะไม่นิยมรับว่าสิทธิจัดการของนายจ้างมีจริง แต่เป็นเรื่องของการแรงงานสัมพันธ์ และเป็นเรื่องที่สามารถตกลงกันกำหนดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้



ในทางปฏิบัติมีการยอมรับว่า นายจ้างมีสิทธิจัดการโดยอาศัย<sup>1</sup>

- 1) หลักการจัดการธุรกิจ (Management Principle) ซึ่งถือว่านายจ้างหรือฝ่ายจัดการมีหน้าที่วางแผน จัดองค์การ จัดคนเข้าทำงาน อำนวยความสะดวกและควบคุม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ
- 2) หลักความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน (Owner of The Property)
- 3) หลักอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมหรือบังคับบัญชา (Subordination) ของนายจ้าง ตามกฎเกณฑ์หรือวิธีการที่ใช้บังคับเป็นการทั่วไป ซึ่งทั้งลูกจ้างและนายจ้างต้องปฏิบัติตาม

เรื่องอำนาจจัดการของนายจ้างต่อลูกจ้างนั้น มีความเห็นกันว่า หากเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เนื่องจากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเรียกร้องให้นายจ้างวางกฎเกณฑ์หรือวิธีการใช้บังคับแก่ลูกจ้างเป็นการทั่วไป ลูกจ้างสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย แต่ถ้าเป็นเรื่องที่นายจ้างใช้อำนาจบังคับบัญชาและดุลพินิจต่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะเจาะจง ถือว่าเป็นสิทธิจัดการของนายจ้างโดยเฉพาะ ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างไล่ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งออกจากงานหรือให้โยกย้ายไปอยู่ที่อื่น จึงเป็นการนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

#### 1.4.1.1 สภาพการจ้างและสิทธิจัดการของนายจ้างตามกฎหมายของต่างประเทศ

1) กฎหมายอังกฤษ พระราชบัญญัติสหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1974 กำหนดให้สิทธิจัดการของนายจ้างบางประการ เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายบัญญัติให้ร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งหากไม่สามารถตกลงกันได้ลูกจ้างก็ใช้สิทธินัดหยุดงานได้ คือ

(1) การจ้างหรือไม่จ้างแรงงาน หรือการเลิกจ้างหรือการสั่งพักงาน หรือหน้าที่ของลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือหลายคน<sup>2</sup>

<sup>1</sup> วิชัย เอื้ออังกษกุล, "อำนาจบังคับบัญชาและอำนาจในการเลิกจ้างของนายจ้าง" วารสารนิติศาสตร์ 11 (2523) : 267

<sup>2</sup> Trade Union and Labour Relation Act. 1974, Sec, 29(1)(2)

(2) การแบ่งงานและหน้าที่การงานระหว่างลูกจ้างหรือกลุ่มลูกจ้าง<sup>1</sup>

2) กฎหมายสหรัฐอเมริกา พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ 1947 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1959 กำหนดไว้กว้าง ๆ ว่า...ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างที่จะพบกันเมื่อเวลาอันสมควร และประชุมกันโดยอาศัยหลักสุจริตในเรื่อง. . .และข้อความหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานอื่น ๆ ฯลฯ<sup>2</sup>

แนวคำพิพากษาของศาลสหรัฐอเมริกา แสดงให้เห็นว่า สิทธิจัดการของนายจ้างมีอยู่จริง แต่เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือจากเรื่องที่ถูกกฎหมายบังคับให้เจรจาท่องกับลูกจ้าง<sup>3</sup> ดังนั้น คู่กรณีแต่ละฝ่ายจึงมีเสรีภาพที่จะร่วมเจรจาท่องหรือไม่ก็ได้ จะทำสัญญาตกลงกันหรือไม่ก็ได้ เรียกว่า เป็นเรื่องที่ถูกกฎหมายอนุญาตให้ร่วมเจรจาท่อง (Permissive Subjects of Bargaining)

นอกจากนี้ศาลสูงยังวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างยืนยันที่จะให้มีข้อความเกี่ยวกับสิทธิในทางจัดการของนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แผนงาน การวินัย รวมในสัญญาร่วมเจรจาท่อง และห้ามมิให้นำเรื่องดังกล่าวมาสู่การชี้ขาด มิได้เป็นการปฏิเสธที่จะร่วมเจรจาท่องกับตัวแทนของลูกจ้าง<sup>4</sup>

ในทางปฏิบัติ สิทธิจัดการของนายจ้างถือว่าเป็นหัวข้อในการเจรจาที่ไม่เหมาะสม เพราะเป็นเรื่องที่ต่างฝ่ายต่างระมัดระวังถึงสิทธิของตน รวมทั้งการเสียหน้า ในการที่ต้องยอมรับปฏิบัติตามข้อเรียกร้องต่าง ๆ เหล่านี้ จึงทำให้คู่กรณีเกิดทัศนคติที่ไม่ยอมตกลงด้วยง่าย ๆ

<sup>1</sup> Ibid, Sec. 29(1)(c)

<sup>2</sup> Labor Relations Act 1947 as amended 1955, Sec. 8(cd)

<sup>3</sup> Fibreboard Paper Product Cort. V. NLRB (379 U.S. 203, 209. 210, 57 LRRM 2609, 2611

<sup>4</sup> National Labor Relation Act 1947 as amended 1955 Sec.8(a)(5)  
การปฏิเสธที่จะร่วมต่อรองกับตัวแทนของลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม.



3) กฎหมายญี่ปุ่น กฎหมายสหภาพแรงงาน ค.ศ.1949 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ.1971 ซึ่งใช้บังคับในสถานประกอบการที่เป็นของเอกชน กำหนดว่าสัญญาร่วมเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน และเรื่องอื่น. . .<sup>1</sup>

ในทางปฏิบัติสหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานและเรื่องอื่น ๆ เช่น เรื่องที่นายจ้างเป็นผู้กำหนด จัดการ รวมทั้งเรื่องที่อยู่ในอำนาจในทางจัดการของนายจ้างทั้งหมด ก็เป็นเรื่องที่นำมาร่วมเจรจาต่อรองได้ตามกฎหมายสหภาพแรงงาน ค.ศ.1949 เมื่อเป็นเรื่องที่นำมาร่วมเจรจาต่อรองได้ หากตกลงกันไม่ได้และลูกจ้างปฏิบัติครบถ้วนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้แล้ว ก็อ้างเป็นเหตุคัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สำหรับบริษัทมหาชนและกิจการของชาติ ค.ศ. 1948 (Public Corporation and National Enterprise Labor Relations Law 1948 (PCNELRL) ซึ่งบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจที่กฎหมายระบุไว้ ได้กำหนดหัวข้อที่จะนำมาร่วมเจรจาต่อรองซึ่งเกี่ยวกับสิทธิจัดการของนายจ้าง คือ

- 1) เรื่องที่เกี่ยวกับมาตรฐานของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การลดชั้นลดตำแหน่ง การโยกย้าย การเลิกจ้าง การพักผ่อน ระบบอาวุโส และการกำหนดวินัย<sup>2</sup>
- 2) เรื่องที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวข้างต้น ส่วนเรื่องซึ่งมีผลกระทบต่อจัดการหรือการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจจะนำมาร่วมเจรจาต่อรองไม่ได้<sup>3</sup>

ส่วนรัฐวิสาหกิจขององค์กรท้องถิ่นก็เป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สำหรับกิจการสาธารณส่วนท้องถิ่น ค.ศ. 1952 (Local Public Enterprise Labor Relations Law 1952 (LPELRA) บัญญัติเรื่องที่เป็นสิทธิจัดการของนายจ้างไว้แต่กฎหมาย

<sup>1</sup> Trad Union Law 1949 as amended 1971 Art., 14

<sup>2</sup> Public corporation and National Enterprise Labor Relations Law 1948 Art., 8(2)

<sup>3</sup> Ibid, 8(4)

กำหนดให้นำมาเป็นหัวข้อในการร่วมเจรจาต่อรองได้<sup>1</sup>

ในกิจการอันเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจนี้ กฎหมายห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานหรือ  
กระทำการใดเพื่อขัดขวางงานของรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนอาจถูกไล่ออกได้<sup>2</sup>

ฉะนั้นแม้กฎหมายจะกำหนดให้นำเรื่องเกี่ยวกับสิทธิจัดการของนายจ้างมาร่วมเจรจาค  
ต่อรองได้ แต่เมื่อตกลงกันไม่ได้ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานไม่ได้เพราะมีกฎหมายห้ามไว้  
หากมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นก็เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

4) กฎหมายสหพันธรัฐมาลาเซียและสิงคโปร์ ห้ามมิให้นำเรื่องเกี่ยวกับสิทธิจัดการ  
ของนายจ้างมาร่วมเจรจาต่อรองโดยชัดแจ้ง เพราะรัฐบาลมุ่งจะกำหนดลงไปให้ชัดแจ้งว่า  
อำนาจอะไรเป็นของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ อำนาจอะไรที่สหภาพแรงงานเข้ามายุ่งเกี่ยวได้  
โดยกำหนดว่าอำนาจหน้าที่ต่อไปนี้ สหภาพแรงงานจะยกขึ้นมาเป็นเรื่องสำหรับเจรจาต่อรอง  
ไม่ได้คือ<sup>3</sup>

- 1) การที่นายจ้างเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างคนใดจากระดับที่ต่ำกว่าไปยัง  
ระดับที่สูงกว่า
- 2) การที่นายจ้างโยกย้ายลูกจ้างคนใดคนหนึ่งภายในองค์กรกิจการค้าขายของ  
นายจ้าง ถ้าหากว่าการโยกย้ายเช่นนั้นจะไม่ทำให้มีการเปลี่ยนแปลง  
ข้อความเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างให้ได้รับความเสียหาย
- 3) การที่นายจ้างจ้างบุคคลใดเข้าทำงานเนื่องจากมีตำแหน่งว่างในกิจการนั้น
- 4) การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งโดยเหตุผลที่มีคนล้นงานหรือ  
โดยเหตุผลที่มีการจัดองค์กรอาชีพกิจการค้าของนายจ้างใหม่ หรือมาตรฐาน

<sup>1</sup>Local Public Enterprise Labor Relations Law 1952 Art., 7(2), 7(4)

<sup>2</sup>Ibid, Art., 11, 12, Public Corporation and National Enterprise  
Labor Relations Law 1948 Art., 17, 18

<sup>3</sup>Industrial Relations Act 1967 as amended 1976 Art., 13(3),  
a) - f); (Malaysia), Industrial Relation Act 1960 Art., 17(2), a)  
f), (Singapore).

สำหรับการเลิกจ้างเช่นนั้น

- 5) การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือเรียกลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง กลับเข้าทำงานตามเดิม
- 6) การที่นายจ้างกำหนดหน้าที่หรือแบ่งสรรงานใดโดยเฉพาะให้แก่ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งเป็นการสอดคล้องกับข้อความในสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างคนนั้น

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสิงคโปร์และมาเลเซีย ลูกจ้างจะอาศัยข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิจัดการของนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้มาเป็นสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานไม่ได้ เพราะเป็นการนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์ขัดต่อกฎหมาย

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสิงคโปร์และมาเลเซีย ยังได้จำกัดสัญญาร่วมเจรจาต่อรองในสถานประกอบการซึ่งเปิดใหม่บางแห่ง หรือกิจการอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่รัฐมนตรีเห็นสมควร จะมีข้อความและเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ โดยจะใช้บังคับกับกิจการอุตสาหกรรมดังกล่าวเป็นระยะเวลา 5 ปี นับแต่กิจการนั้นได้เริ่มก่อตั้งหรือดำเนินการ แต่รัฐมนตรีอาจขยายระยะเวลาดังกล่าวออกไปอีกตามที่เห็นสมควรได้เป็นครั้งคราว<sup>1</sup>

เหตุผลที่กฎหมายบัญญัติไว้ดังกล่าวข้างต้น ก็เพื่อเป็นการส่งเสริมการลงทุน กิจการต่าง ๆ ที่เข้าข่ายยกเว้นของกฎหมายดังกล่าวนี้ ลูกจ้างไม่อาจอ้างเป็นสาเหตุแห่งการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างให้ประโยชน์แก่ตนมากกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้ได้

1.4.1.2 สภาพการจ้างและสิทธิจัดการของนายจ้างตามกฎหมายไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 คำว่า "สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน การกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

<sup>1</sup>Industrial Relations Act 1967 as amended 1976 Art., 15 (malaysia); Industrial Relation Act 1960, Art., 25 (Singapore).

สภาพการจ้างมีความสำคัญยิ่ง เพราะสภาพการจ้างคือที่มาของข้อเรียกร้องเป็นหลักสำคัญของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นพื้นฐานของอำนาจต่อรองและเป็นปัญหาสำคัญที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ถ้าการใดที่พิพาทกันนั้นไม่ใช่สภาพการจ้าง การนั้นก็ไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย เมื่อไม่ใช่สภาพการจ้างก็ไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างจะอ้างเหตุจากข้อพิพาทแรงงานที่ไม่ใช่สภาพการจ้างนัดหยุดงานไม่ได้

สภาพการจ้างต้องเป็นเงื่อนไขหรือประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ตัวอย่างที่ 1 ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องว่า ถ้าลูกจ้างออกจากงานเพราะเกษียณอายุ นายจ้างจะต้องจ้างบุตรของลูกจ้างคนนั้นเข้าทำงานแทน กรณีนี้เป็นเรื่องลูกจ้างเรียกร้องเพื่อบุตรของลูกจ้าง ซึ่งไม่มีนิติสัมพันธ์กับนายจ้างเลย ข้อเรียกร้องนี้จึงไม่ใช่สภาพการจ้าง<sup>1</sup>

ตัวอย่างที่ 2 สหภาพแรงงานเรียกร้องเอาผลประโยชน์จากนายจ้างเพื่อผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานเอง เช่น เรียกร้องให้นายจ้างสร้างสำนักงานของสหภาพแรงงาน พร้อมโทรศัพท์เครื่องตรง 2 เครื่อง ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานดังกล่าวไม่ใช่เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงไม่ใช่สภาพการจ้าง เพราะสหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคลต่างหากแยกตัวจากลูกจ้าง สหภาพแรงงานจึงไม่ใช่ลูกจ้างของนายจ้าง

นอกจากนี้ คำจำกัดความของสภาพการจ้างยังรวมถึง "ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน" ด้วยซึ่งเป็นความหมายกว้าง ๆ ก่อให้เกิดปัญหาในการตีความได้ว่าจะถือว่าเป็นสภาพการจ้างหรือไม่ ปัญหาดังกล่าวได้มีตัวอย่างคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคำพิพากษาศาลฎีกา เช่น

<sup>1</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518,

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน

1) การที่ลูกจ้างร่วมในการเรียกร้องให้หัวหน้างานพ้นจากตำแหน่งโดยไม่มีข้อเรียกร้องอย่างอื่นอีกไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>1</sup>

2) การที่ลูกจ้างได้ร่วมลงชื่อในข้อเรียกร้องให้รับลูกจ้างเข้าทำงานหรือปลดออกจากงานนั้นไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อต่อมาปรากฏว่าลูกจ้างได้ร่วมในการนัดหยุดงาน เพราะการเจรจาข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่เป็นผล เช่นนี้ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมาย เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างได้<sup>2</sup>

3) นอกจากนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เคยวินิจฉัยว่าอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างไม่เป็นสภาพการจ้าง<sup>3</sup> แต่ถ้านายจ้างตกลงยินยอมด้วยก็มีผลใช้บังคับได้<sup>4</sup>

4) การที่นายจ้างจำหน่ายสุราแม่โขงให้ลูกจ้างในราคาเท่ากับที่จำหน่ายให้แก่สวัสดิการทหาร ซึ่งต่ำกว่าราคาที่จำหน่ายทั่วไป ย่อมเป็นการอนุเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้างอย่างหนึ่งจึงเป็นสวัสดิการซึ่งเป็นสภาพการจ้าง<sup>5</sup>

5) การยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพกับจ่ายเงินช่วยเหลือครอบครัวของลูกจ้างที่เสียชีวิตนั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>6</sup>

6) ลูกจ้างฟ้องศาลให้นายจ้างพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีให้ นายจ้างต่อสู้ว่าการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเป็นอำนาจโดยเฉพาะของนายจ้าง ศาลตัดสินว่า การให้บำเหน็จความดีความชอบแก่พนักงานเป็นอำนาจโดยเฉพาะของนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มี

<sup>1</sup> คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 2/2520

<sup>2</sup> คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 51/2518

<sup>3</sup> คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 29/2520, 8/2520

<sup>4</sup> คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 81/2520, 84/2520

<sup>5</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2210/2523

<sup>6</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2837/2526

ประสิทธิภาพ และเพื่อดำเนินกิจการซึ่งนายจ้างจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมทั้งดุลพินิจของตนเอง แต่เมื่อนายจ้างได้วางระเบียบหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนไว้แล้ว ก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์นั้น ซึ่งตามหลักเกณฑ์ที่นายจ้างกำหนดไว้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน<sup>1</sup>

จากคำพิพากษานี้ยังไม่อาจถือเป็นบรรทัดฐานว่า สิทธิจัดการของนายจ้างเป็นอำนาจโดยเฉพาะของนายจ้าง เพราะไม่ได้เป็นประเด็นโดยตรงแห่งคดีประเด็นโดยตรงเป็นเรื่องที่ว่า นายจ้างปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานครบถ้วนตามหลักเกณฑ์แล้วหรือไม่เท่านั้น และข้อเท็จจริงก็ไม่ได้เป็นการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องดังกล่าว

จากแนวคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคำพิพากษาของศาลฎีกามีแนวโน้มที่จะยอมรับว่าสิทธิจัดการเป็นเอกสิทธิ์ของนายจ้าง ไม่เป็นสภาพการจ้าง เมื่อไม่เป็นสภาพการจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจึงไม่อาจอาศัยเป็นเหตุนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

### 1.5 ความเป็นธรรมทางสังคม

การนัดหยุดงานที่จะชอบด้วยกฎหมายนั้นต้องไม่ขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคม กล่าวคือ การนัดหยุดงานนั้นต้องอยู่ภายในขอบเขตของความสงบเรียบร้อยและระเบียบของสังคม ซึ่งได้แก่

- 1) การนัดหยุดงานนั้นต้องเป็นการกระทำเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
- 2) การนัดหยุดงานนั้นต้องเป็นการกระทำต่อผู้กรณี คือต่อนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1900/2523

การที่ลูกจ้างได้รับมอบหมายจากสหภาพแรงงาน เพื่อเที่ยวชักชวนลูกจ้างอื่นละทิ้งงาน เพื่อไปร่วมกับสหภาพแรงงานในการยื่นข้อเรียกร้องให้รัฐบาลรวมกิจการรถยนต์โดยสารกรุงเทพฯ เป็นองค์การรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะข้อเรียกร้อง ในลักษณะนี้ ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างและไม่ได้ยื่นต่อนายจ้าง<sup>1</sup>

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ และ มาเลเซีย นายจ้างรวมถึงรัฐบาลด้วยในกรณีที่ลูกจ้างเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐบาล ประเภทซึ่งอยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

สำหรับประเทศไทยนายจ้างหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดย จ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่ นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน<sup>2</sup>

ตามบทวิเคราะห์ศัพท์นี้ อาจแยกประเภทของนายจ้างออกได้คือ<sup>3</sup>

(1) นายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา ได้แก่ บุคคลที่เป็นนายจ้างโดยตรง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

นายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับนายจ้างตามกฎหมาย คู่คุ้มครองแรงงาน มีข้อแตกต่างที่สำคัญคือ ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป ไม่ใช่ นายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แม้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 7 กำหนดให้ผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาคนถัดขึ้นไปจะต้องรับผิดชอบร่วมกับนายจ้างในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยและเงินทดแทนก็ตาม เป็นเพียงบทบัญญัติให้ร่วม

<sup>1</sup> คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 84/2529

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5

<sup>3</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518,

รับผิดเท่านั้น ไม่ถือว่าเป็นนายจ้าง ลูกจ้างจึงไม่อาจใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไปเรียกร้องจากผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปแต่อย่างใด เช่น ลูกจ้างไม่อาจแจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไป

ส่วนนายจ้างที่เป็นเจ้าของกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไรในทางเศรษฐกิจ เช่น มูลนิธิ หรือองค์การกุศลต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ช่วยเหลือสังคม ได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่มีบทยกเว้นไว้ จึงมีสิทธิและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เช่น มีสิทธิตั้งสหภาพแรงงาน แจ้งข้อเรียกร้อง และนัดหยุดงานได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

(2) นายจ้างที่เป็นนิติบุคคล การเป็นนิติบุคคลนี้อาจเป็นบริษัท จำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด มูลนิธิ สมาคม หรือรัฐวิสาหกิจ เมื่อจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลแล้ว ต้องถือว่าเป็นคนละคนกัน ลูกจ้างของบริษัทใดก็มีสิทธิและหน้าที่ต่อบริษัทนั้นโดยตรง ไม่เกี่ยวกับบริษัทอื่นที่อยู่ในเครือเดียวกัน แม้กรรมการบริษัทชุดเดียวกันมีสถานที่ทำงานอยู่ในบริเวณเดียวกัน<sup>1</sup>

(3) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ความหมายของ "ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน" นี้ หมายความว่า นายจ้างได้มอบหมายให้ตัวแทนไปทำงานหรือทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง และเพื่อทำงานในกิจการที่ได้รับมอบหมาย ตัวแทนได้ทำการจ้างลูกจ้างมาช่วยทำงานหรือทำกิจการที่ได้รับมอบหมายมานี้ ซึ่งตัวแทนนี้เองเป็นผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ เมื่อตัวแทนเป็นผู้จ้างเสียเอง ตัวแทนก็ต้องรับผิดชอบในฐานะ "นายจ้าง"

(4) ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล หมายถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลตามกฎหมาย ซึ่งจะปรากฏในทะเบียนหุ้นส่วนบริษัท เช่น หุ้นส่วนผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการที่มีอำนาจลงลายมือชื่อแทนนิติบุคคล กิจการใดที่ตัวแทนได้กระทำไป

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 376-374/2524



ยอมผูกพันนิติบุคคลนั้นทุกประการ แต่เนื่องจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนี้เป็นตัวแทนถาวรที่ เป็นผู้แสดงเจตนาแทนนิติบุคคล จึงมีฐานะ เช่นเดียวกับนิติบุคคล

(5) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้กระทำการแทน ตัวแทนในที่นี้จะต้องเป็นตัวแทนที่ได้รับมอบหมายให้ประกอบกิจการอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วตัวแทนนี้ได้รับลูกจ้าง เข้าทำงานเองและตกลงจะจ่ายค่าจ้างตามบทวิเคราะห์ศัพท์ในมาตรา 5 เช่น กระทรวงการคลังเป็นเจ้าของกิจการโรงงานยาสูบ โรงงานยาสูบไม่ใช่นิติบุคคลแต่กระทรวงการคลังเป็นนิติบุคคล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนกระทรวงการคลัง ได้แต่งตั้งผู้อำนวยการโรงงานยาสูบไปบริหารงานและรับผิดชอบกิจการโรงงานยาสูบ ผู้อำนวยการโรงงานยาสูบจึงเป็นนายจ้างของโรงงานยาสูบในฐานะ เป็น "ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล"

3) คู่กรณี (นายจ้าง) ต้องอยู่ในฐานะที่จะสนองข้อเรียกร้องได้ ฉะนั้นการนัดหยุดงานโดยมีวัตถุประสงค์ทางการเมือง จึงเป็นการขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคม เพราะคู่กรณีไม่อยู่ในฐานะที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องได้<sup>2</sup>

ในกรณีที่เกิดการนัดหยุดงานของลูกจ้างเพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงานของลูกจ้างอื่น (sympathy strike) น่าจะถือว่าขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคม เพราะนายจ้างไม่อยู่ในฐานะที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้ เนื่องจากลูกจ้างไม่ได้เรียกร้องต่อนายจ้างของตน และความเสียหายที่เกิดขึ้นก็ย่อมตกอยู่กับนายจ้างโดยนายจ้างไม่มีความผิดหรือความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแต่อย่างใด เช่น ผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของบริษัท.

<sup>1</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 75 บัญญัติว่า "อันความประสงค์ของนิติบุคคลนั้นย่อมแสดงปรากฏจากผู้แทนทั้งหลายของนิติบุคคลนั้น"

<sup>2</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 72

แต่ไปลงลายมือชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างบริษัท อ.ยื่นต่อบริษัท อ. และเข้าร่วมในการนัดหยุดงานกับลูกจ้างบริษัท อ. ด้วยเป็นเวลา 17 วัน การที่ผู้กล่าวหาซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัท อ. แต่ได้ไปร่วมลงชื่อในข้อเรียกร้อง และร่วมในการนัดหยุดงานกับลูกจ้างของบริษัท อ. นั้นเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>1</sup> แต่มีผู้เห็นว่าการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงานของผู้อื่นยังถือว่าไม่ขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคม โดยเฉพาะลูกจ้างของบริษัทในเครือเดียวกัน ถ้าการนัดหยุดงานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มพลังกดดันให้คู่กรณีของฝ่ายที่ได้นัดหยุดงานแล้วนั้นยอมรับเงื่อนไขของข้อเรียกร้องเดิม ทั้งนี้โดยไม่ขัดต่อระเบียบการปฏิบัติอย่างอื่น<sup>2</sup>

การนัดหยุดงานโดยการเดินขบวน (demonstration) ด้วยการเตือน (warn) หรือประท้วง (Protest) ซึ่งไม่ใช่การนัดหยุดงานเพื่อให้คู่กรณียอมรับข้อเรียกร้องอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นเพียงการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นนั้น นักกฎหมายส่วนมากเห็นว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>3</sup> แต่ก็มีนักกฎหมายบางท่านเห็นว่า การนัดหยุดงานเช่นนั้นอาจกระทำได้เมื่อปัญหาที่ต้องการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นนั้น เป็นเรื่องเดียวกับสภาพการจ้างที่ตนประสงค์จะทำข้อตกลงกับอีกฝ่ายหนึ่งในเวลาต่อมา<sup>4</sup>

4) การนัดหยุดงานจะต้องเป็นมาตรการขั้นสุดท้ายที่จะนำมาใช้ (Ultima-Ratio-Prinzip, a weapon of last resort) นักกฎหมายหลายท่านที่ถือทฤษฎีนี้เห็นว่า เมื่อไม่มีทางที่จะตกลงกันได้แล้ว การนัดหยุดงานจะกระทำได้อีกต่อเมื่อได้ใช้ความพยายามทุกวิถีทางในการประนีประนอมและชี้ขาดข้อพิพาทแล้วไม่อาจตกลงกันได้ ถ้ายังมีทางที่จะทำความตกลงกันได้อยู่หรือวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานนั้นยังอาจใช้สิทธิทางศาลได้ การนัดหยุดงานนั้นถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย

<sup>1</sup> คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 105/2519

<sup>2</sup> Heuck-Nipperdey-Lehrbuch des Arbeit rechts II Bd/2 หน้า 1009  
Nikisch-Arbeits recht II Bd. หน้า 130 อ้างใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 72

<sup>3</sup> Bulla-Sympathie-Massnahmen in Arbeitskampfes, หน้า 38 อ้างใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน หน้า 73

<sup>4</sup> Nekisch-Arbeitsrech II Bd., หน้า 131 อ้างใน ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า 73

5) การนัดหยุดงานต้องเป็นการกระทำที่ให้ความยุติธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งตามสมควร ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานไม่ใช่เป็นการตัดหรือเลิกสัญญาจ้างแรงงานอย่างถาวร แต่เป็นเพียงการนัดหยุดหรือพักความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างบางประการไว้ชั่วคราวและจะกลับมาทำงานกับนายจ้างใหม่ ภายหลังจากได้มีการตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ฉะนั้นการนัดหยุดงานจึงไม่ควรทำให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องได้รับความเสียหายเกินสมควรแก่เหตุ การนัดหยุดงานจะต้องไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะทำความพินาศล่มจมให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง และความพินาศล่มจมนั้นโดยหลักแล้วจะต้องไม่เป็นผลจากการนัดหยุดงาน ส่วนการเลือกระยะเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่คาดฝัน ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ใช้ได้ เพราะวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานนั้นก็เพื่อที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมตามข้อเรียกร้อง ทั้งนี้เว้นแต่จะเป็นการขัดต่อหน้าที่ในการรักษาสันติหรือเงื่อนไขอย่างอื่น<sup>1</sup>

จากหลักการดังกล่าว กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ จึงได้กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการอันเป็นเงื่อนไขให้ลูกจ้างปฏิบัติก่อนที่จะใช้สิทธินัดหยุดงานได้ เพื่อให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้มีโอกาสพบปะเจรจาตกลงกันเพื่อขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยสันติวิธีด้วยการประนีประนอมและการยินยอมของทั้งสองฝ่าย

ขั้นตอนและแนวปฏิบัติก่อนการใช้สิทธินัดหยุดงานที่ยอมรับกันในนานาประเทศ คือ การแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาด และการจ้างล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน

## 1.6 ขั้นตอนการนัดหยุดงาน

### 1.6.1 ขั้นตอนการนัดหยุดงานในต่างประเทศ

1.6.1.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง การแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อร่วมเจรจาดำเนินการ เป็นความผูกพันระหว่างนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างกับลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างที่จะพบกันในเวลาอันสมควร และเจรจากันโดยสุจริต<sup>2</sup> กฎหมายของบางประเทศถือว่า

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 73

<sup>2</sup> National Labor Relations Act 1947 as amended 1959 Sec. 8 (d)

การที่นายจ้างไม่ยอมเจรจาเกี่ยวกับตัวแทนของลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลสมควรถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>1</sup>

สำหรับการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ฟิลิปปินส์ และญี่ปุ่น กำหนดให้สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องล่วงหน้าเพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลง 60 วันบ้าง<sup>2</sup> 90 วันบ้าง<sup>3</sup> การแจ้งข้อเรียกร้องล่วงหน้าก็นำหลักกฎหมายในเรื่องการขอกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้ามาประยุกต์ใช้ ซึ่งก็เท่ากับว่าเป็นการบอกกล่าวเลิกสัญญาร่วมเจรจาต่อรองล่วงหน้าเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรองกันใหม่ ถ้าสหภาพแรงงานฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวถือว่าเป็นการปฏิเสธที่จะเจรจาโดยสุจริตและไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ลูกจ้างจึงอาจถูกเลิกจ้างและถูกฟ้องเรียกค่าเสียหายได้ นอกจากนี้ศาลก็สามารถสั่งห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานได้ (Injunction) ถ้านายจ้างร้องขอ

เมื่อยังอยู่ในระหว่างระยะเวลา ที่แจ้งข้อเรียกร้องล่วงหน้า ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานไม่ได้

ในญี่ปุ่นกฎหมายกำหนดว่า คู่กรณีในแรงงานสัมพันธ์ ถ้ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นระหว่างกันก็ต้องพยายามที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นโดยความจริงใจ<sup>4</sup> ฝ่ายรัฐบาลก็ถือว่า มีหน้าที่จะต้องช่วยเหลือคู่กรณีในการแรงงานสัมพันธ์เพื่อระงับข้อเรียกร้องระหว่างกัน โดยต้องพยายามอย่างที่สุดในการป้องกันมิให้เกิดการกระทำใด ๆ อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Ibid, Sec. 8(a)(5) และ Labor Code of the Philippines Art.249(c).

<sup>2</sup> National Labor Relations Act 1947 as amended 1959 Sec.8(a)(1) และ Labor Code of the Philippines Art. 257.

<sup>3</sup> Labor Union Law of Japan 1949 Art. 15 ข้อ 4.

<sup>4</sup> Labour Relation Adjustment Law 1949 Art. 2

<sup>5</sup> Ibid, Art, 3



อย่างไรก็ตามกฎหมายฉบับนี้ถือว่า บรรดาวิธีการระงับข้อพิพาทต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้นั้น ไม่ถือเป็นข้อผูกมัดให้คู่กรณีในการแรงงานสัมพันธ์ต้องปฏิบัติตามในทุกกรณี, คู่พิพาทย่อมมีอิสระที่จะระงับข้อพิพาทของตนโดยวิธีใดก็ได้ ไม่ว่าจะโดยการเจรจาโดยตรง (negotiation) หรือโดยการร่วมกันเจรจาดตกลง (collective bargaining)<sup>1</sup>

ในฟิลิปปินส์ ประมวลกฎหมายแรงงาน (Labor Code) กำหนดให้สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเป็นหนังสือ นายจ้างต้องตอบข้อเรียกร้องนั้นภายในเวลา 10 วัน นับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง<sup>2</sup> ถ้ามีความขัดแย้งกันระหว่างข้อเรียกร้องกับหนังสือตอบของนายจ้าง คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดอาจร้องขอให้มีการประชุมภายในเวลาไม่เกิน 10 วัน นับแต่วันที่มีการร้องขอ<sup>3</sup>

ในสิงคโปร์กฎหมายกำหนดให้สหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างแล้ว ยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ในหนังสือเรียกร้องต้องระบุสิ่งที่ต้องการ<sup>4</sup> (ยกเว้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การรับคนเข้าทำงาน การเลิกจ้าง การกำหนดหน้าที่และการจัดอัตราค่าจ้าง)

นายจ้างที่ได้รับข้อเรียกร้องต้องตอบรับข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาดำเนินการต่อไป ภายใน 7 วัน ฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องตอบรับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ถ้าไม่มีการเจรจาหรือมีการปฏิเสธที่จะเจรจามายื่นข้อเรียกร้องต้องแจ้งให้ Commissioner ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับผู้ตรวจการของกระทรวงแรงงานทราบเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Ibid, Art. 4

<sup>2</sup> Labor Code of the Philippines Art. 251 (a)

<sup>3</sup> Ibid, Art. 251 (b)

<sup>4</sup> Industrial Relations Act of Singapore 1960 แก้ไขเพิ่มเติม 1972 Art. 17(1)

<sup>5</sup> Ibid, Art. 18, 19(1)

ในมาเลเซีย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซียมีหลักใหญ่คล้ายสิงคโปร์ คือ สหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ได้รับการรับรองจากนายจ้างแล้วเท่านั้นจึงจะมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง แต่ไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องในเรื่องที่เป็นอำนาจจัดการของนายจ้างเหมือนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสิงคโปร์<sup>1</sup>

เมื่อนายจ้างได้รับข้อเรียกร้องแล้วต้องตอบรับหรือปฏิเสธข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ ภายในระยะเวลา 14 วัน นับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้าตอบรับก็ต้องมีการเจรจาภายใน 30 วันนับแต่ตอบรับ ถ้าไม่มีการเจรจาภายใน 30 วัน นับแต่ตอบรับหรือตอบปฏิเสธหรือไม่ตอบภายใน 14 วัน ฝ่ายผู้ขอให้มีการเจรจาอาจยื่นคำร้องต่อรัฐมนตรี ซึ่งรัฐมนตรีจะเข้าดำเนินการให้ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาต่อรองกัน ถ้ามีการปฏิเสธไม่ยอมเริ่มเจรจาอีกให้ถือว่ามิชอบพิพาทแรงงานในเรื่องที่ระบุแจ้งขอให้มีการเจรจาเกิดขึ้นแล้ว<sup>2</sup>

#### 1.6.1.2 การไกล่เกลี่ย ประนีประนอมและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลายถือว่าการเจรจาดูเรื่องเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นเรื่องของนายจ้างและลูกจ้าง รัฐหรือกลไกของรัฐจะเข้ามาแทรกแซงหรือก้าวถ่างน้อยที่สุด โดยปล่อยให้เป็นเรื่องของเหตุผลและสามัญสำนึกของคู่กรณี แต่ในประเทศที่กำลังพัฒนา รัฐยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้ามาไกล่เกลี่ยให้มีการประนีประนอมหรือบังคับชี้ขาดเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานโดยเร็ว

ในสหรัฐอเมริกา เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องต้องแจ้งเป็นหนังสือให้สำนักงานไกล่เกลี่ยและประนีประนอมของสหรัฐ (The Federal Mediation and Conciliation Service) ทราบภายใน 30 วันนับแต่แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง สำหรับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบุคคลจะครอบคลุมกิจการหรือองค์กรของรัฐ ส่วนในภาคเอกชนนั้น

<sup>1</sup> Industrial Relations Act 1967 as amended 1976 Art. 13.

<sup>2</sup> Industrial Relations Act 1960 as amended 1976 Art. 13(4)-(7).

ไม่มีกฎหมายบังคับ<sup>1</sup> แต่มีข้อยกเว้นอยู่ 3 ประการคือ

(1) ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงานเห็นว่า เพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและเพื่อหลีกเลี่ยงการนัดหยุดงานอันจะเป็นผลเสียแก่การดำเนินงานธุรกิจจึงยอมผูกพันตัวเองโดยสมัครใจให้นำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด

(2) กำหนดให้มีการชี้ขาดโดยบังคับเป็นกรณี ๆ ไป ( ad hoc ) ในองค์การภาค เอกชนใน เมื่อเกิดขึ้นพิพาทแรงงานอันนำไปสู่ผลเสียต่อสุขภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยของประชาชนทั่วไป

(3) สหรัฐอเมริกาเคยออกกฎหมายให้ใช้การชี้ขาดโดยบุคคลในกิจการใดกิจการหนึ่งเป็นการชั่วคราวเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่รุนแรงเกิดขึ้น แต่มีข้อจำกัดว่า เมื่อข้อพิพาทแรงงานเช่นนั้นหมดไปแล้วก็ให้กลับเข้าสู่สภาพเดิม เช่น ในรัฐนิวยอร์กสมัยหนึ่งมีการนัดหยุดงานของสลิปเทร้อปปล่อยให้มีศพที่ไม่ได้ฝังจำนวนมาก รัฐจึงออกกฎหมายมาบังคับให้นำเรื่องเข้าสู่การตัดสินชี้ขาด

ในญี่ปุ่น ตามปกติการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง แต่ในบางกรณีประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจใช้ดุลพินิจแต่งตั้งผู้ประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพื่อช่วยเหลือคู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ยุติข้อพิพาท ถ้าเห็นว่าไม่มีทางใดที่จะช่วยให้ยุติกันได้ ผู้ประนอมข้อพิพาทจะต้องถอนตัวและรายงานข้อเท็จจริงที่สำคัญให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทราบ<sup>2</sup>

ถ้าคู่กรณียอมรับคำเสนอนั้น แต่ต่อมาสงสัยหรือไม่ตกลงกันในการตีความคำเสนอ หรือวิธีที่จะปฏิบัติตามคำเสนอ (Implementation) ก็อาจยื่นคำร้องขอให้คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอธิบายหรือตีความได้ ซึ่งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต้องดำเนินการ

<sup>1</sup> กรมแรงงาน, สถาบันฝึกอบรมแรงงาน, "การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในสหรัฐอเมริกา (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2521), หน้า 5-6

<sup>2</sup> Labour Relation Adjustment Law Art. 13,14

ให้แล้วเสร็จและแจ้งให้คู่กรณีทราบภายในกำหนด 15 วัน ในระหว่างที่รอการแนะนำวิธีการหรือตีความอยู่นั้น คู่กรณีจะกระทำการใดขึ้นเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานนั้นไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมิได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันนั้น<sup>1</sup>

ส่วนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่นี้เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายร้องขอให้พิจารณาวินิจฉัยคดีนั้น<sup>2</sup>

การระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีฉุกเฉิน ถ้านายกรัฐมนตรีเห็นว่า กรณีใดเกี่ยวข้องกับสวัสดิการทั่วไปหรือผลอาจจะลุกลามใหญ่โตหรือเกี่ยวกับกิจการอันมีลักษณะพิเศษก็อาจมีคำสั่งให้มีการระงับข้อพิพาทในกรณีฉุกเฉิน<sup>3</sup> เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางได้รับคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีแล้ว ก็ให้พยายามอย่างที่สุดในอันที่จะจัดให้มีการยุติข้อพิพาทนั้นโดยวิธีการใดดังต่อไปนี้ 1. ประนีประนอม 2. ไกล่เกลี่ย 3. วินิจฉัยโดยอนุญาโตตุลาการ 4. เข้าสอบสวนแล้วโฆษณาข้อเท็จจริงให้ทราบเป็นการทั่วไป และ 5. เสนอแนะให้มีการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อระงับข้อพิพาท<sup>4</sup>

ในฟิลิปปินส์ มาตรการไกล่เกลี่ยประนีประนอมและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในกรณีดังนี้<sup>5</sup>

- 1) ถ้าคู่กรณีไม่สามารถระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นได้ เจ้าหน้าที่จะเข้าแทรกแซงโดยคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเห็นสมควรเข้ามาเองเพื่อไกล่เกลี่ย<sup>5</sup>
- 2) ในระหว่างการไกล่เกลี่ย ห้ามมิให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งรบกวนหรือขัดขวางการไกล่เกลี่ย
- 3) ถ้าพยายามทุกวิถีทางแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ เจ้าหน้าที่จะส่งให้มีการ

<sup>1</sup> Ibid, Art. 26

<sup>2</sup> Ibid, Art, 30

<sup>3</sup> Ibid, Art, 35-2

<sup>4</sup> Ibid, Art, 35-3

<sup>5</sup> Labor Code of the Philippines, Art, 251 (c)-(f)



ชี้ขาดโดยบังคับ ผู้ชี้ขาดจะต้องวินิจฉัยชี้ขาดภายใน 45 วัน

4) คำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาดเป็นที่สุด คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม เว้นแต่จะอุทธรณ์ไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติภายใน 10 วันนับแต่ได้รับคำวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งจะอุทธรณ์ได้เฉพาะกรณีที่มีหลักฐานเบื้องต้นแสดงว่า ผู้ชี้ขาดใช้ดุลพินิจไม่ชอบหรือคำวินิจฉัยชี้ขาดเกิดจากการฉ้อฉล หลอกลวง หรือบังคับ รวมทั้งการคอร์รัปชัน หรือเป็นปัญหาข้อกฎหมายหรือข้อเท็จจริงคลาดเคลื่อนอย่างมาก<sup>1</sup>

5) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ภายใน 20 วันทำงานนับแต่ได้รับคำแก้อุทธรณ์จากจำเลย (จำเลยต้องแก้อุทธรณ์ภายใน 10 วันนับแต่ได้รับสำเนาคำฟ้องอุทธรณ์)<sup>2</sup>

6) คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถอุทธรณ์ต่อไปยัง Secretary of Labor ได้ ถ้าคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นการใช้ดุลพินิจไม่ถูกต้องหรือเป็นปัญหาข้อกฎหมายหรือเป็นคดีเกี่ยวกับผลประโยชน์ของชาติ<sup>3</sup>

7) คำตัดสินของ Secretary of Labor สามารถอุทธรณ์ไปยังประธานาธิบดีได้<sup>4</sup>

ในสิงคโปร์ เมื่อไม่มีการเจรจาภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด ต้องแจ้งให้ผู้ตรวจแรงงานทราบภายใน 7 วัน ถ้าคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้โดยการไกล่เกลี่ย หรือเพราะเหตุที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิเสธไม่เจรจา ผู้ตรวจการต้องแจ้งต่อรัฐมนตรีแรงงาน นอกจากรัฐมนตรีจะสั่งเป็นอย่างอื่น จะต้องมีการจัดแจ้งว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว

ถ้าภายใน 14 วันนับแต่วันที่มีการจัดแจ้งว่ามีข้อพิพาทเกิดขึ้น คู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ สหภาพแรงงานอาจจะใช้สิทธิในการนัดหยุดงานหรือปิดงานโดยแจ้งให้นายทะเบียนสหภาพแรงงานทราบ

<sup>1</sup>Ibid, Art. 223, 302 (a) - (b)

<sup>2</sup>Ibid, Art. 223 para 4

<sup>3</sup>Ibid, Art. 223 para 5 (a) - (c)

<sup>4</sup>Ibid, Art. 223 วรรคสุดท้าย

เมื่อนายทะเบียนได้รับการแจ้งก็จะ เรียกเจ้าหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานมาประชุมปรึกษากัน และพยายามทุกวิถีทางในการที่จะช่วยให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้น<sup>1</sup> ถ้าพ้นกำหนด 7 วันนับแต่การปรึกษาหารือกันและนายทะเบียนเห็นว่าคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ในข้อเรียกร้องทั้งหมด จะต้องแจ้งต่อรัฐมนตรีแรงงาน เว้นแต่รัฐมนตรีจะสั่งเป็นอย่างอื่น ให้จัดแจ้งว่ามีข้อพิพาทเกิดขึ้นแล้ว<sup>2</sup> ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทนั้นอาจจะยุติลงได้ โดยคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทหรือโดยบุคคลใดที่รัฐมนตรีเห็นควร ก็จะมีคำสั่งไปยังบุคคลดังกล่าว เพื่อทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยตามแนวทางที่รัฐมนตรีกำหนด<sup>3</sup>

หากคู่กรณีฝ่ายใดปฏิเสธหรือไม่เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยโดยไม่มีเหตุผลหรือกระทำการใดอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ศาลท้องถิ่นจะพิพากษาจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>4</sup>

การชี้ขาดโดยศาล ศาลอุตสาหกรรมซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคีจะพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท เมื่อ<sup>5</sup>

(1) ฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทร่วมกันร้องขอต่อนายทะเบียนว่ามีข้อพิพาทจะให้ศาลชี้ขาด

(2) สหภาพแรงงานหรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีร้องขอต่อนายทะเบียนให้ศาลเป็นผู้ชี้ขาด (เกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้าง โบนัสประจำปี ข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

<sup>1</sup>Industrial Relation Act 1960 as amended 1968 Art. 20(1)-(2).

<sup>2</sup>Ibid, Sec. 21 (a)-(b).

<sup>3</sup>Ibid, Sec. 22 (1).

<sup>4</sup>Ibid, Sec. 22 (4).

<sup>5</sup>Ibid, Sec. 31 (a)-(d).

(3) รัฐมนตรีแรงงาน เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทได้รับการชี้ขาดจากศาล

(4) ประธานาธิบดีโดยการประกาศเมื่อมีเหตุผลพิเศษในกิจการเกี่ยวกับประโยชน์ของรัฐ ให้ศาลชี้ขาด

คำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมถึงที่สุด หากไม่ปฏิบัติตามก็มีความผิด

ในมาเลเซีย เมื่อรัฐมนตรีแรงงานเข้าดำเนินการให้ทั้งสองฝ่ายเจรจาดกกลงกัน แต่ไม่เป็นผล ซึ่งเป็นสิทธิที่จะนัดหยุดงานหรือปิดงานได้ แต่รัฐมนตรีแรงงานมีอำนาจเข้าแทรกแซงดำเนินการระงับข้อพิพาท โดยการบังคับชี้ขาดข้อพิพาทได้ ถ้าข้อพิพาทนั้นมีผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ<sup>1</sup>

#### 1.6.1.3 การแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน

การที่กฎหมายกำหนดให้มีการแจ้งล่วงหน้าก่อนมีการนัดหยุดงาน เพราะมีวัตถุประสงค์ให้ทั้งสองฝ่ายมีเวลาไตร่ตรองถึงผลดีผลเสีย และความเสียหายที่จะเกิดขึ้น ซึ่งอาจจะตกลงกันได้อีก ทั้งยังให้โอกาสแก่ลูกจ้างและนายจ้างเพื่อเตรียมป้องกันหรือบรรเทาความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่บ้านเมืองก็อาจเข้ามาช่วยเหลือในการระงับข้อพิพาทในช่วงระยะเวลาดังกล่าวด้วย การแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน กฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ กำหนดระยะเวลาไว้ต่างกัน เช่น

ในฟิลิปปินส์ กิจการที่ไม่ห้ามการนัดหยุดงานและปิดงาน สหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานได้ต่อเมื่อการเจรจาดอรองไม่บรรลุผล และสหภาพแรงงานได้แจ้งให้กรมแรงงานสัมพันธ์ (Bureau of Labor Relations) ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 30 วัน กรมแรงงานสัมพันธ์จะต้องพยายามทุกวิถีทางในการที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ภายในกำหนดเวลา 30 วันดังกล่าว ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้นยังคงตกลงกันไม่ได้ก็เป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะนัดหยุดงาน<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Industrial Relations Act of Malaysia 1976 Art. 18(3).

<sup>2</sup>Labor Code of the Philippines Art.264(b).

ในมาเลเซีย ก่อนการนัดหยุดงานในกิจการสาธารณูปโภค (Public Utility Services) เท่านั้นที่ต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน กล่าวคือห้ามไม่ให้นัดหยุดงานถ้าไม่ยื่นหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบว่าจะมีการนัดหยุดงานภายใน 6 สัปดาห์ก่อนการนัดหยุดงาน หรือห้ามไม่ให้นัดหยุดงานถ้ายังอยู่ในระหว่าง 14 วันนับแต่วันยื่นหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบ<sup>1</sup> นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างที่ได้รับหนังสือแจ้งการนัดหยุดงานล่วงหน้าต้องรายงานให้รัฐมนตรีทราบโดยด่วน<sup>2</sup>

ในสิงคโปร์ Criminal Law (Temporary Provision) Act มาตรา 6 กำหนดว่า ในกิจการอื่น ๆ นอกจากประปา ก๊าซและไฟฟ้า สหภาพแรงงานสามารถนัดหยุดงานได้หลังจากแจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 14 วันก่อนการนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานไม่อาจนัดหยุดงานได้ ก่อนวันที่กำหนดในหนังสือบอกล่าวล่วงหน้า<sup>3</sup>

ในอังกฤษ เมื่อลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องล่วงหน้าแล้วก็ไม่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบก่อนการนัดหยุดงานอีก<sup>4</sup> เพราะเมื่อไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ นายจ้างก็คาดหมายไว้ว่า ลูกจ้างอาจร่วมกันนัดหยุดงาน ซึ่งนายจ้างก็ควรจะต้องเตรียมตัวรับสถานการณ์ไว้ก่อน

ในสหรัฐอเมริกาถือหลักเช่นเดียวกับอังกฤษ<sup>5</sup> มีข้อยกเว้นในกิจการที่มีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน (Health Care Institution) ก่อนการนัดหยุดงาน

---

<sup>1</sup>Industrial Relations Act 1967 as amended 1976 Section 43, 43(a), 43(b).

<sup>2</sup>Ibid, Sec. 43(4).

<sup>3</sup>ILO, Industrial Relations and Development in Singapore (Bankok : Thailand, 1979) p. 57.

<sup>4</sup>Employment Protection Act 1978

<sup>5</sup>National Labor Relations Act 1947 as amended Section 8(g).

ต้องแจ้งล่วงหน้าให้นายจ้าง และสำนักงานใกล้เคียงและประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานของ สหรัทธราบไม่น้อยกว่า 10 วัน นอกจากนี้ศาลยังมีอำนาจออกคำสั่ง (Injunction) ห้าม การนัดหยุดงานในกิจการดังกล่าวได้เป็นเวลา 80 วัน<sup>1</sup>

### 1.6.2 ขั้นตอนการนัดหยุดงานในประเทศไทย

1.6.2.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้จะต้องเนื่องมาจากลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องและปฏิบัติตามขั้นตอน หรือวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ครบถ้วนทุกประการแล้ว

ลูกจ้างนัดหยุดงานประท้วงนายจ้าง โดยยังไม่มีกรแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และ เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้าง เลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย<sup>2</sup>

#### 1.6.2.1.1 สาระสำคัญของข้อเรียกร้องมีดังนี้

1) ต้องเป็น เรื่องที่ไม่สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ ถ้าเป็น เรื่องที่สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ จะใช้วิธีแจ้งข้อเรียกร้องไม่ได้ เช่น มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับอยู่ แต่นายจ้างผิดข้อตกลง ฝ่ายที่เสียประโยชน์ถูกโต้แย้งสิทธิที่มีอยู่ อาจฟ้องศาลขอให้ศาลบังคับให้ได้

อนึ่ง มีข้อสังเกตตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 34(2), (3) ซึ่งไม่ให้ลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตาม ข้อตกลง ตามบทบัญญัติหากตีความในทางตรงกันข้าม ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็มีสิทธินัดหยุดงานได้

<sup>1</sup>Commerce Clearing House, Inc, Guidebook to Labor Relations, (Chicago : CCH, 1964) p.263

<sup>2</sup>คำพิพากษาฎีกาที่ 1359/2525

2) ต้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง การแจ้งข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ก่อให้เกิดสิทธิใด ๆ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่อาจบังคับให้นายจ้างเจรจาด้วย และไม่อาจใช้สิทธินัดหยุดงานโดยอาศัยเหตุดังกล่าวได้

3) ต้องปฏิบัติตามวิธีการ หรือขั้นตอนของ กฎหมายโดยเคร่งครัด หากฝ่าฝืนถือว่าการนัดหยุดงานนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการนัดหยุดงาน<sup>1</sup>

บุคคลที่มีส่วนได้เสียเท่านั้นที่จะใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องและดำเนินการต่าง ๆ ที่ สืบเนื่องจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีจำนวน ลูกจ้างหรือสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด สามารถแจ้งข้อเรียกร้องได้ เพราะ ถือว่าการแจ้งข้อเรียกร้องและกระบวนการทางแรงงานสัมพันธ์ที่สืบเนื่องมาจากการแจ้ง ข้อเรียกร้องเป็นเรื่องความสัมพันธ์ภายในระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่มีส่วนได้เสียไม่สมควรสอดเข้าไปเกี่ยวข้อง<sup>2</sup>

1.6.2.1.2 การแจ้งข้อเรียกร้องระหว่างอายุข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง

สถานประกอบการใดซึ่งอยู่ในข่ายบังคับของกฎหมาย แต่ยังไม่เคย มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาก่อน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแจ้งข้อเรียกร้องเมื่อใด ก็ได้ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องและตกลงกันได้แล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างตลอดอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การแจ้งข้อเรียกร้องใหม่ จึงต้องเป็นข้อเรียกร้องที่ให้ผลบังคับเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับอยู่ได้สิ้นสุดลงแล้ว

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31 วรรค 2

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา 32

จะแจ้งข้อเรียกร้องให้นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กำลังใช้บังคับอยู่ และยังไม่สิ้นอายุลงหาได้ไม่ ถ้ามีการแจ้งข้อเรียกร้องให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กำลังใช้บังคับอยู่ ข้อเรียกร้องนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องซ้ำกับข้อเรียกร้องที่เคยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันไปแล้ว เป็นการขัดต่อกฎหมายที่บัญญัติไว้<sup>1</sup> และหากมีการนัดหยุดงานเนื่องจากแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวก็เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะเป็นการขัดต่อหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือนายหน้าที่รักษาสันติ

มีปัญหาว่า ถ้ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องใหม่ซึ่งไม่กระทบกระเทือนต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กำลังใช้บังคับอยู่ เพราะไม่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นนั้นมาก่อนจะกระทำได้หรือไม่ ถ้ากระทำได้ การนัดหยุดงานที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวก็ชอบด้วยกฎหมาย ถ้าทำไม่ได้หากเกิดการนัดหยุดงานขึ้นก็เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ปัญหาดังกล่าวมีความเห็นต่างกันเป็น 2 แนวคือ

- 1) การแจ้งข้อเรียกร้องซึ่งมีเนื้อหาที่ไม่เกี่ยวหรือซ้ำกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม จะแจ้งข้อเรียกร้องเมื่อใดก็ได้ เพราะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายห้ามไว้โดยตรง
- 2) เห็นว่าแจ้งข้อเรียกร้องอีกไม่ได้ ไม่ว่าข้อเรียกร้องนั้นจะเกี่ยวหรือซ้ำกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมหรือไม่ โดยอาศัยเหตุผลสนับสนุนคือ<sup>2</sup>

(1) หลักของความสงบสุขในอุตสาหกรรม (Industrial Peace)

ถ้าอนุญาตให้ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างโดยไม่จำกัดเวลาแล้ว ระยะเวลาที่ปลอดจากการนัดหยุดงานก็เป็นอันไม่มีเลย การพัฒนาอุตสาหกรรมและธุรกิจของประเทศก็จะเป็นไปไม่ได้

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12, 19

<sup>2</sup> อัญชลี เสรีรักษ์, "การแจ้งข้อเรียกร้องและผลข้างเคียง" วารสารศาลแรงงาน 3 (สิงหาคม 2525) : 58-62.

ถ้านายจ้างและลูกจ้างยังมีความหวั่นไหวและคำนึงถึงการแจ้งข้อเรียกร้องและการนัดหยุดงานอยู่ตลอดเวลา

(2) หลักการปฏิบัติตามที่รักษาสันติของคู่สัญญาาระหว่างอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งหมายถึงการไม่เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในระหว่างอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นชอบด้วย และถึงแม้ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะไม่ได้ตกลงกันไว้ว่า ในระหว่างอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างจะแจ้งข้อเรียกร้องใด ๆ อีกและนัดหยุดงานไม่ได้ก็ตาม ลูกจ้างก็แจ้งข้อเรียกร้องอีกหรือนัดหยุดงานไม่ได้

(3) หลักความผูกพันตามอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ จะมีการกำหนดระยะเวลาในการบังคับใช้ไว้ เช่น ประเทศในเอเชียนิยมให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ 1 ปี ในสหรัฐอเมริกา นิยม 2 หรือ 3 ปี ซึ่งในระหว่างที่ข้อตกลงมีผลบังคับใช้อยู่นี้ จะไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องใด ๆ อีก ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติที่ถูกต้องและยอมรับกันในต่างประเทศจนเป็นวินัยของสังคมอุตสาหกรรมที่เจริญแล้ว

นอกจากนี้ยังมีความเห็นกันว่า ในสถานประกอบการแห่งเดียวกันในปีหนึ่ง ๆ ควรจะมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้เพียงครั้งเดียว ถ้าลูกจ้างต้องการอะไร ลูกจ้างก็ควรเรียกร้องไปพร้อมกันในคราวเดียวกัน นายจ้างจะได้พิจารณาไปพร้อม ๆ กัน เมื่อได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันแล้ว เรื่องอื่น ๆ ที่ไม่ได้เรียกร้องมาถือว่าเป็นอันตกลงกันว่าไม่ติดใจเรียกร้อง การที่นายจ้างยอมตกลงตามที่ลูกจ้างเรียกร้องอาจเป็นเพราะไม่มีการเรียกร้องในเรื่องอื่น ๆ มาอีก ถ้ามีการยื่นข้อเรียกร้องเรื่องอื่นเข้ามา นายจ้างอาจไม่ตกลงด้วยก็ได้ การที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องใหม่ในปีเดียวกัน จึงเท่ากับเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลใช้บังคับอยู่<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518,



### 1.6.2.1.3 การแจ้งข้อเรียกร้องล่วงหน้า

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีบทบัญญัติมาตราใด กำหนดให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง ก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลง จึงทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่าคู่กรณีจะต้องยื่นข้อ เรียกร้องก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง หรืออาจยื่นข้อเรียกร้องภายหลังที่ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นสิ้นสุดลงแล้วก็ได้ ซึ่งมีแนวความเห็นเป็น 2 แนว คือ

แนวความเห็นแรกเห็นว่าการที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลต่อไปอีก คราวละ 1 ปีนั้น เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นโดยผลของกฎหมายมิใช่โดยเจตนาของลูกจ้างและนายจ้าง ถ้าคู่กรณีประสงค์จะเปลี่ยนแปลงก็ควรจะทำได้เช่นเดียวกัน เพราะเจตนาร่วมกันของคู่กรณี ย่อมมีความศักดิ์สิทธิ์กว่าบทบัญญัติของกฎหมายในกรณีนี้<sup>1</sup>

แนวความเห็นที่สองเห็นว่าการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำการเจรจาต่อรองให้ได้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่นี้ จะต้องยื่นก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงโดย ปกติ 30-60 วัน หากพ้นกำหนดระยะเวลาตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงแล้ว คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่อาจยื่นข้อเรียกร้องใหม่ เพื่อให้มีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีก แนวความเห็นที่สองนี้ มีพื้นฐานความคิดว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยนิติเหตุตามมาตรา 12 วรรค 2 นี้ มีคุณค่าเท่าเทียมกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยนิติกรรมทุกประการ ดังนั้น เมื่อพ้นกำหนด ระยะเวลาตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงโดยที่ไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องก่อนหน้านั้น แล้ว คู่กรณีจะมายื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้มีผลตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน : พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เรียงมาตรา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรสมัย, 2520), หน้า 19

พ.ศ. 2518 ไม้ไต<sup>1</sup>

แนวความเห็นที่สองนี้มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อพิพาทแรงงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสนับสนุน<sup>2</sup> ต่อมากรมแรงงานก็ได้วางแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2524 กำหนดว่าการแจ้งข้อเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน<sup>3</sup>

แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์นี้เป็นเพียงสัญญาสภาพบุรุษที่ตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตกลงกันเองโดยไม่มีกฎหมายรับรอง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางปฏิบัติและการตีความกฎหมายหลายประการ เช่น ยื่นข้อเรียกร้องแล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้จนเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว แต่ขณะนั้นยังไม่สิ้นสุดอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้หรือไม่

#### 1.6.2.1.4 ความสมบูรณ์ของข้อเรียกร้อง

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

<sup>1</sup> กมลชัย รัตนสกาววงศ์, "กฎหมายแรงงาน : มาทำความเข้าใจมาตรา 12 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ด้วยเหตุผลกันดีกว่า" วารสารแรงงานสัมพันธ์ 21 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2522) : 57

<sup>2</sup> คำวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อพิพาทแรงงานที่ 5/2522 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 2522 วินิจฉัยว่า "...ลูกจ้างหรือนายจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมก่อนระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุด 1 เดือน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีเวลาเจรจาหาทางตกลงกัน..."

<sup>3</sup> กรมแรงงาน, แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ.2524 ข้อ 2.3 (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, 2524), หน้า 15

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด<sup>1</sup>

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกต้องมิลูกจ้าง เป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด<sup>2</sup>

ถ้าข้อเรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องไม่ถึง 15% ของลูกจ้าง ทั้งหมด หรือในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแต่มีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของ ลูกจ้างทั้งหมดจะมีผลทางกฎหมายประการใด ซึ่งแยกพิจารณาเป็น 2 ประเด็นคือ

1) กรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง แต่มีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ถึง 15% ของลูกจ้างทั้งหมด จะมีผลในทางกฎหมายดังนี้

(1) กรณีที่นายจ้างคัดค้านถึงความไม่สมบูรณ์ของข้อเรียกร้องนั้น

ถ้านายจ้างคัดค้านว่า ข้อเรียกร้องของลูกจ้างไม่สมบูรณ์ นายจ้างไม่จำเป็นต้อง เจริญกับตัวแทนลูกจ้างภายในระยะเวลา 3 วันนับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง และลูกจ้างก็ไม่สามารถอ้างได้ว่านายจ้างไม่ยอมเจรจาด้วยภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นจึงไม่ถึงว่า มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น เมื่อไม่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นลูกจ้างก็ไม่สามารถใช้สิทธินัดหยุด งานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

ในกรณีที่นายจ้างคัดค้านถึงความไม่สมบูรณ์ของข้อเรียกร้อง ลูกจ้างจะต้องไป ทำรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องให้ครบจำนวนตามที่กฎหมาย กำหนดแล้วยื่นข้อเรียกร้องนั้นต่อนายจ้างใหม่ แต่เมื่อลูกจ้างนำข้อเรียกร้องมายื่นต่อนายจ้าง ใหม่ นั้นปรากฏว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดอายุลงแล้วลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องได้ หรือไม่

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา 15

ปัญหาดังกล่าวมีผู้เห็นว่า ลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องใหม่อีกไม่ได้ เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปีแล้ว<sup>1</sup>

(2) กรณีที่นายจ้างไม่คัดค้านเรื่องรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง

การที่นายจ้างยอมเจรจาต่อรองกับตัวแทนลูกจ้างทั้ง ๆ ที่ข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์ กรณีเช่นนี้นายจ้างจะมาอ้างภายหลังว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ไม่ได้ ด้วยเหตุผลดังนี้

- เจตนารมณ์ของกฎหมายและหลักการแรงงานสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างและนายจ้างเจรจาดกลงกันเองในเรื่องเงื่อนไขการทำงาน เพราะถือว่าเป็นส่วนได้เสียของลูกจ้างและนายจ้างโดยเฉพาะ รัฐจะเข้าแทรกแซงต่อเมื่อจะเกิดความเสียหายต่อสาธารณชนเท่านั้น การเจรจาต่อรองจึงเป็นความสมัครใจของทั้งลูกจ้างและนายจ้างเอง แม้ลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องจะมีจำนวนน้อย เมื่อนายจ้างสมัครใจเจรจากับลูกจ้างก็เท่ากับว่านายจ้างสละสิทธิที่จะคัดค้านถึงความไม่สมบูรณ์ของข้อเรียกร้องแล้ว

- เมื่อนายจ้างได้รับข้อเรียกร้องของลูกจ้าง นายจ้างสามารถตรวจสอบความถูกต้องของรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างได้ แต่ไม่ตรวจสอบหรือไม่คัดค้านเสียก่อนเริ่มเจรจากับตัวแทนลูกจ้างก็เท่ากับว่านายจ้างยอมรับและยอมผูกพันที่จะเจรจากับลูกจ้างตามข้อเรียกร้องนั้น ถ้าเจรจากันแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

- บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แม้จะเป็นกฎหมายพิเศษก็สามารถนำหลักทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 114 ซึ่งบัญญัติว่า

"การใดเป็นการผิดแผกแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายใด ๆ ถ้ามิใช่กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนแล้ว เพียงแต่เหตุเท่านั้น ท่านว่าการนั้นหาเป็นโมฆะไม่" มาใช้ได้ เพราะรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ

<sup>1</sup> คำวินิจฉัยอุทธรณ์ข้อพิพาทแรงงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ที่

ข้อเรียกร้องไม่ใช่กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

- หากถือว่า แม้นายจ้างจะยอมเจรจาด้วยก็ไม่ใช่ข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์ และนายจ้างสามารถนำมาอ้างถึงความไม่สมบูรณ์ของข้อเรียกร้องในภายหลังได้แล้ว นายจ้างอาจใช้สิทธิโดยไม่สุจริตได้ กล่าวคือ เมื่อนายจ้างรู้ว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์แต่ไม่ได้โต้แย้งคัดค้าน โดยยินยอมเจรจากับตัวแทนลูกจ้างเพื่อถ่วงเวลาให้สิ้นอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม แล้วอ้างว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ไม่ยอมเจรจาด้วยต่อไป ครั้นลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องเข้ามาใหม่ โดยมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างก็ไม่ยอมเจรจาด้วยโดยอ้างว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลต่อไปอีก 1 ปียื่นข้อเรียกร้องอีกไม่ได้<sup>1</sup>

เกี่ยวกับความสมบูรณ์ของข้อเรียกร้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เคยวินิจฉัยว่า ข้อเรียกร้องที่มีลูกจ้างลงชื่อสนับสนุนไม่ถึง 15% ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อยื่นข้อเรียกร้องย่อมเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบ เมื่อข้อเรียกร้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย การนัดหยุดงานเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าวก็ไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย แต่ถ้านายจ้างรู้ถึงความไม่ถูกต้องแล้วยังยอมรับและเจรจากับลูกจ้างโดยไม่ปฏิเสธถึงความไม่ถูกต้องของข้อเรียกร้อง จนกระทั่งได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันขึ้นใช้บังคับ ก็เท่ากับว่านายจ้างยอมรับเป็นข้อเรียกร้องที่ชอบด้วยกฎหมาย และข้อตกลงที่ทำขึ้นย่อมใช้บังคับได้ตามกฎหมาย<sup>2</sup>

นักกฎหมายบางท่านเห็นว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้คัดค้านว่ารายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย แต่ความปรากฏขึ้นมาเองในชั้นใกล้เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาท หรือในระหว่างรอคำวินิจฉัยชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พนักงานประนอมข้อพิพาท หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะไม่ดำเนินการต่อไป เพราะข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์ตามกฎหมาย<sup>3</sup>

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 12 วรรค 2

<sup>2</sup> คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 63/2519, 67/2519

<sup>3</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518,

นอกจากนี้ยังมีแนวคำพิพากษาฎีกา ซึ่งตัดสินว่า สหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อเรียกร้องจึงไม่สมบูรณ์ แม้ข้อเรียกร้องนั้นจะผ่านการไกล่เกลี่ยฯ จนอยู่ในระหว่างการพิจารณาชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วก็ตาม<sup>1</sup>

2) กรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง แต่จำนวนสมาชิกมีไม่ถึง 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

กฎหมายกำหนดว่า ถ้าสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานนั้นต้องมีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อเรียกร้องนั้นจึงจะสมบูรณ์<sup>2</sup> การที่สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์เพราะไม่ได้ปฏิบัติตามให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เมื่อข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไม่สมบูรณ์ นายจ้างก็มีสิทธิที่จะไม่เจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานได้ สหภาพแรงงานจึงไม่สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานโดยอ้างว่ายื่นข้อเรียกร้องโดยชอบแล้วได้

มีปัญหาว่าถ้านายจ้างได้รับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานและสมัครใจเข้าเจรจาดูเรื่องกับผู้แทนสหภาพแรงงานนั้นแล้ว จะอ้างในภายหลังได้หรือไม่ว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์และไม่ยอมเจรจาดูเรื่องกับสหภาพแรงงานอีก

หลักที่จะนำมาพิจารณาถึงความสมบูรณ์ของข้อเรียกร้องในกรณีเช่นนี้มีหลายประการคือ

(1) หลักแห่งความยินยอม เจตนารมณ์ของกฎหมายและหลักการแรงงานสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ให้นายจ้างและลูกจ้างระงับข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยการเข้าเจรจาดูเรื่องกันด้วยใจสมัคร การที่นายจ้างยินยอมเข้าเจรจากับตัวแทนสหภาพแรงงานโดยมิได้โต้แย้งคัดค้านถึงความไม่ถูกต้องของข้อเรียกร้องนั้น นายจ้างจะอ้างภายหลังว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ไม่ได้ เพราะถือว่านายจ้างสมัครใจละสิทธิที่กฎหมายให้ไว้แล้ว

<sup>1</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 289/2525

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 15

(2) หลักเรื่องความสงบเรียบร้อยของประชาชน การที่นายจ้างยินยอมเจรจากับตัวแทนสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดโดยไม่ได้แจ้งคัดค้านไว้ก่อน เป็นการกระทำที่ผิดแผกแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมาย แต่มีใช้กฎหมายอื่นเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนแต่อย่างใด<sup>1</sup> เพราะการฝ่าฝืนบทบัญญัตินี้ดังกล่าว มิได้ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่สาธารณชนแต่อย่างใด ในทางตรงกันข้ามยังก่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยขึ้นในสังคมอีกด้วย เพราะถ้าเจรจากันต่อไปก็อาจตกลงกันได้ด้วยดี การที่นายจ้างไม่ยอมเจรจากับลูกจ้างจะทำให้เกิดความรุนแรงขึ้น โดยสหภาพแรงงานอาจใช้วิธีหยุดทำงานทันทีเพื่อประท้วงนายจ้างก็ได้ ซึ่งเป็นการขัดต่อความสงบในอุตสาหกรรม (Industrial Peace)

(3) หลักการไม่แทรกแซงของรัฐ แม้กฎหมายจะกำหนดจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานที่จะทำให้ข้อเรียกร้องสมบูรณ์ไว้ก็ได้เป็นการบังคับเด็ดขาด โดยไม่มีข้อยกเว้นว่าถ้าลูกจ้างปฏิบัติไม่ครบถ้วนแล้วข้อเรียกร้องนั้นจะต้องเสียไปเสมอ เพราะการที่นายจ้างและลูกจ้างเข้าเจรจาดูรองกันในเรื่องสภาพการจ้างนั้นเป็นส่วนได้เสียของนายจ้างและลูกจ้างโดยเฉพาะ รัฐจะเข้าแทรกแซงต่อเมื่อจะเกิดความเสียหายต่อสาธารณชนเท่านั้น แต่กรณีนี้ไม่เกิดความเสียหายต่อสาธารณชน การตีความว่าเมื่อนายจ้างจะยินยอมเจรจากับตัวแทนสหภาพแรงงานโดยไม่ได้แจ้งแล้วก็ยังถือว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์เป็นการตีความที่นำเอากฎเกณฑ์ของรัฐเข้ามาแทรกแซงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยไม่เกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ ทั้งยังเป็นการตีความที่เคร่งครัดตามตัวอักษร ซึ่งขัดต่อลักษณะของกฎหมายแรงงานที่ว่ากฎหมายแรงงานที่ดีต้องยืดหยุ่น (flexible) ได้

(4) หลักเรื่องการเปิดโอกาสให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง กฎหมายกำหนดว่านายจ้างอาจยื่นคำร้องให้เจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหรือรับรองว่าสหภาพแรงงานมีสมาชิกถึง 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่<sup>2</sup> อันเป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างตรวจสอบความถูกต้องของข้อเรียกร้องก่อนแล้ว ถ้าไม่สามารถตรวจจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ทันก่อนเริ่มลงมือเจรจากับสหภาพแรงงาน นายจ้างก็สามารถแจ้งต่อสหภาพแรงงานว่ายัง

<sup>1</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 114

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 15 วรรค 3

สงวนสิทธิที่จะโต้แย้งเรื่องความถูกต้องของข้อเรียกร้องเกี่ยวกับจำนวนสมาชิกภายหลังได้ เมื่อ นายจ้างยินยอมเจรจากับตัวแทนสหภาพแรงงานโดยไม่ได้มีการขอให้ตรวจสอบจำนวนสมาชิกของ สหภาพแรงงานและไม่ได้สงวนสิทธิที่จะโต้แย้งคัดค้านไว้ จึงอ้างภายหลังว่าข้อเรียกร้องไม่ สมบูรณ์ไม่ได้

อย่างไรก็ตามมีแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาว่า สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง แต่มีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ข้อเรียกร้องจึงไม่สมบูรณ์แม้ข้อเรียกร้อง นั้นจะผ่านการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จนอยู่ในระหว่างพิจารณาชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็ถือไม่ได้ว่ามีข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการพิจารณาชี้ขาดข้อ พิพาทแรงงาน และการที่ลูกจ้างเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน ในการเจรจาดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องดังกล่าวก็ถือไม่ได้ว่า ลูกจ้างเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้อง การที่นายจ้างปลดลูกจ้างออกจากงานระหว่างนั้น จึงไม่เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย<sup>1</sup>

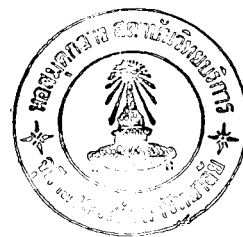
1.6.2.1.5 การแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่ไม่เคยแจ้ง ข้อเรียกร้องมาก่อน

การแจ้งข้อเรียกร้องโดยฝ่ายลูกจ้างนั้น กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างอย่างน้อย 15% ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดร่วมกันลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้องได้ หรือหากสหภาพแรงงาน จะยื่นข้อเรียกร้องแทนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างก็ได้ แต่มีเงื่อนไขว่าสหภาพแรงงานนั้นต้องมีลูกจ้าง เป็นสมาชิกอย่างน้อย 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด<sup>2</sup>

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ หากลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ลูกจ้างที่เหลืออีกจำนวน 85% ที่ยังไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้อง จะร่วมกันทำข้อเรียกร้องอีกได้หรือไม่และในกรณีที่สหภาพ แรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง แต่ในสถานประกอบการนั้นมีสหภาพแรงงานหลายสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องจะยื่นข้อเรียกร้องอีกได้หรือไม่

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 289/2525

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 13,15





ปัญหาดังกล่าวแยกพิจารณาเป็น 2 ประการคือ

1) การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างทุกคน

(1) เมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชุดแรกได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการแล้ว แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่นจะแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างอีกได้หรือไม่

ปัญหาดังกล่าวหากพิจารณาตามบทบัญญัติของกฎหมายซึ่งกำหนดว่า ถ้าลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องต้องมีลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องอย่างน้อย 15% กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องต้องมีสมาชิกอย่างน้อย 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่นซึ่งมีจำนวนลูกจ้างหรือจำนวนสมาชิกรับตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดย่อมมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ เพราะเป็นสิทธิของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่จะยื่นข้อเรียกร้องได้ การยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างอีกแสดงว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นไม่ต้องการให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชุดแรกเจรจาต่อรองแทนตน แต่ต้องการเจรจาดูรองกับนายจ้างเพื่อผลประโยชน์ที่เขาต้องการเองโดยเฉพาะ

เมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชุดหลังมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องได้ หากปฏิบัติถูกต้องครบถ้วนตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ก็สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบ :

(2) กรณีที่มีการเจรจาและผ่านขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดจนมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานแล้ว ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่นจะแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาดูรองกับนายจ้างอีกได้หรือไม่

หลักในการพิจารณาปัญหาดังกล่าวคือ

- หลักความสงบในอุตสาหกรรม (Industrial Peace) หลักการสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ก็เพื่อให้เกิดความสงบในอุตสาหกรรม ถ้าตีความว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่นมีจำนวนครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดสามารถยื่นข้อเรียกร้องได้อีก ในปีหนึ่ง ๆ อาจมีการแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหลายครั้ง และนายจ้างก็อาจ

ต้องทำการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้น ๆ ตลอดทั้งปี เป็น การขัดต่อหลักความสงบในอุตสาหกรรม

- หลักเรื่องการยอมรับโดยปริยาย การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่น ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างให้ผลประโยชน์ต่อลูกจ้างทุกคนเพิ่มขึ้น ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน อื่นก็หนึ่งเฉย จนมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันไปแล้วถือว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ยอมรับโดยปริยายว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยื่นข้อเรียกร้องแทนตน ซึ่งถือว่าเป็นการ สละสิทธิที่จะยื่นข้อเรียกร้องแล้ว จะยื่นข้อเรียกร้องอีกไม่ได้จนกว่าอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างจะสิ้นสุดลง<sup>1</sup>

ด้วยเหตุผลดังกล่าวใน (2) ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชุดหลังก่อเหตุนัดหยุดงาน ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ข้อสังเกต การตัดสิทธิลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างหรือสหภาพ แรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นเป็นลูกจ้างส่วนน้อย อาจเกิดกรณีที่ลูกจ้างอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อ แร่เรียกร้องไม่ทราบว่ามีการนัดหยุดงานกลุ่มอื่นยื่นข้อเรียกร้องแล้ว เช่น สถานประกอบการ แห่งหนึ่งมีสำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพมหานคร มีสาขาที่ชลบุรีและนครสวรรค์ ลูกจ้างที่สาขา ชลบุรียื่นข้อเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้างของสถานประกอบการทุกคนคนละ 200 บาทต่อเดือน ข้อเรียกร้องนี้เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทุกคน แต่ลูกจ้างที่กรุงเทพมหานครกับนครสวรรค์อาจไม่ทราบ ก็ได้

2) กรณีที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยื่นข้อเรียกร้องเพื่อผล ประโยชน์ของลูกจ้างหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะกลุ่ม ไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ หรือส่วนได้เสียของลูกจ้างกลุ่มอื่น เช่น สถานประกอบการแห่งหนึ่งมีลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หลายกลุ่ม มีทั้งลูกจ้างกรรมกร (unskill labor) และช่างฝีมือ (skill labor) คือ ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างไฟฟ้า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานช่างไฟฟ้ายื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12

เพิ่มค่าจ้างให้กับนายช่างไฟฟ้าโดยเฉพาะ กรณีนี้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกลุ่มอื่นสามารถยื่นข้อเรียกร้องได้ แม้นายจ้างจะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกลุ่มแรกไปแล้วก็ตาม และถ้าตกลงกันไม่ได้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกลุ่มหลังก็สามารถนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะการยื่นข้อเรียกร้องชอบด้วยกฎหมาย

#### 1.6.2.1.6 การถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้อง

เมื่อลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างแล้วไม่ว่าอยู่ในขั้นตอนใด ก่อนมีการนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิถอนชื่อตนเองออกจากข้อเรียกร้องได้โดยความสมัครใจ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ถ้าการถอนชื่อนั้นเป็นเหตุให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย คือไม่ถึงร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจะเป็นเหตุให้ข้อเรียกร้องเดิมที่สมบูรณ์ถูกต้องมาแต่ต้นเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่สมบูรณ์หรือไม่ซึ่งกรณีดังกล่าวมีแนวคำพิพากษาฎีกาตัดสินว่า ข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์โดยถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น<sup>1</sup> สิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย

เมื่อลูกจ้างถอนชื่อของตนออกจากข้อเรียกร้องด้วยความสมัครใจมีผลทำให้ข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์ตามที่กฎหมายกำหนด แม้ขณะยื่นข้อเรียกร้องจะมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างครบถ้วนก็ตาม เพราะมีฉะนั้นแล้วหากลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องแล้วต่อมาลูกจ้างเกิดเปลี่ยนใจถอนชื่อของตนออกจากข้อเรียกร้องเกือบหมด ถ้าถือว่าข้อเรียกร้องนั้นยังสมบูรณ์ก็เป็นไปได้ยากที่นายจ้างจะยินยอมเจรจาและตกลงตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง แม้ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ก็จะเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากเป็นการนัดหยุดงานของลูกจ้างส่วนน้อยไม่มีผลทำให้กิจการของนายจ้างกระเทือน ในที่สุดลูกจ้างก็ต้องเป็นฝ่ายพ่ายแพ้และอาจถูกนายจ้างกลั่นแกล้งได้ง่าย

นอกจากนี้ หากถือว่าข้อเรียกร้องนั้นสมบูรณ์เมื่อนายจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้าง ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้องก็คือ ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อ

<sup>1</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 289/2525

เรียกร้อง ซึ่งมีจำนวนน้อยทำให้ล้กลั่นกันระหว่างลูกจ้างในสถานประกอบการเดียวกัน

1.6.2.2 การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาด เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนด 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ให้ถือว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างอาจใช้สิทธินัดหยุดงานหรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เว้นแต่เป็นกิจการที่กฎหมายห้ามนัดหยุดงาน<sup>1</sup>

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่ไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน หรือเจรจากันแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานผู้แจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

ปัญหา คือ ระยะเวลา 24 ชั่วโมงนี้ควรตีความเคร่งครัดถึงกับว่าหากไม่แจ้งภายใน ระยะเวลาดังกล่าวแล้วจะทำให้ข้อเรียกร้องขาดตอนหรือไม่

เคยมีคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 5/2522 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2522 วินิจฉัยว่า การที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง แต่นายจ้างไม่นัดเจรจา ด้วยจนพ้นเวลา 3 วันแล้ว สหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่วันพ้นกำหนด 3 วัน เพิ่งมาแจ้งเมื่อระยะเวลาผ่านไปแล้ว 2 วัน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่อาจดำเนินการไกล่เกลี่ยได้ สหภาพแรงงานสามารถยื่นข้อเรียกร้องใหม่ได้ ไม่เป็นการซ้ำซ้อนกับข้อเรียกร้องเดิม เพราะข้อเรียกร้องเดิมไม่มีการดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ข้อเรียกร้องใหม่นี้เป็นข้อเรียกร้องที่ชอบแล้ว

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 22

แม้ลูกจ้างจะมีสิทธินัดหยุดงานได้ เพราะเป็นวิธีเดียวที่ลูกจ้างสามารถใช้เป็นฐานอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง แต่จะต้องอยู่ในกรอบบังคับของกฎหมาย มิใช่จะใช้สิทธิได้เสมอไป สิทธินัดหยุดงานจะมีขึ้นหรือเกิดขึ้นได้เมื่อลูกจ้างได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เท่านั้น กล่าวคือ เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ โดยถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างจึงจะมีสิทธินัดหยุดงาน<sup>1</sup>

1.6.2.3 การแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน ก่อนการนัดหยุดงาน ลูกจ้างจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง เว้นแต่เป็นกิจการที่ห้ามนัดหยุดงานหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้อำนาจสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือใช้อำนาจประกาศห้ามนัดหยุดงาน<sup>2</sup>

ถ้าเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่ใช้สิทธินัดหยุดงานทันที ปล่อยให้เวลาล่วงเลยไปหลายวันจึงนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

มีผู้เห็นว่า ถ้ามีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นแล้ว ลูกจ้างเพิกเฉยไม่ใช้สิทธิในการนัดหยุดงานภายในเวลาอันสมควร ต้องถือว่าลูกจ้างสละสิทธิในการนัดหยุดงานแล้ว ลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้<sup>3</sup>

<sup>1</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3058/2523

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2516 มาตรา 34 วรรคสอง, 23, 25, 35 และ 36.

<sup>3</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518,

ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้แจ้งล่วงหน้าว่าจะนัดหยุดงาน เมื่อวัน 24 ชั่วโมงตามมาตรา 34 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แล้ว โดยไม่ได้แจ้งว่าจะนัดหยุดงานวันใด แต่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่ใช้สิทธินัดหยุดงานทันที ปล่อยให้เวลาล่วงเลยไปเป็นเดือน ๆ หรือรอเวลาว่าจะนัดหยุดงานขณะที่จะทำให้นายจ้างเสียหายมากที่สุดจึงจะนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานนี้จะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

มีผู้เห็นว่า ลูกจ้างต้องนัดหยุดงานในเวลาอันสมควรต่อเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ มิฉะนั้นลูกจ้างจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่า ลูกจ้างมีความจำเป็นอย่างไรจึงนัดหยุดงาน ชำกว่าที่ควรจะเป็น แต่ถ้าลูกจ้างยังไม่นัดหยุดงานเพื่อรอโอกาสที่เหมาะสมว่าจะมีผลให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างอย่างมากจะได้มีอำนาจในการต่อรองเจรจาเพิ่มขึ้น การรอโอกาสเช่นนี้ทำให้การนัดหยุดงานกับข้อเรียกร้องขาดตอนกัน<sup>1</sup> การนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

เวลาอันควรของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการนั้นอาจไม่เท่ากันซึ่งแล้วแต่ข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป

อนึ่ง การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาให้ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานภายในระยะเวลาเท่าใดหลังจากเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หรือภายหลังที่แจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน 24 ชั่วโมงแล้ว อาจทำให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเข้าใจว่าสามารถนัดหยุดงานเวลาใดก็ได้ เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้

การที่นักกฎหมายตีความว่าต้องใช้สิทธิภายในระยะเวลาอันสมควร ซึ่งเป็นเรื่องของดุลพินิจ อาจจะไม่เหมาะสมสำหรับปรับกับข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป แต่ก็ทำให้ขาดความแน่นอนและเกิดข้อโต้แย้งว่า ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างอาจคิดว่าไม่ใช่เวลาอันสมควรแต่ฝ่ายลูกจ้างคิดว่าใช้สิทธิภายในระยะเวลาอันสมควรแล้ว เมื่อเกิดการนัดหยุดงานและมีผู้นำคดีมาสู่ศาล ศาลอาจวินิจฉัยว่า ลูกจ้างนัดหยุดงานในเวลาอันไม่สมควร เมื่อเป็นดังนี้การนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 272,

ส่วนในกรณีที่แจ้งล่วงหน้าว่าจะนัดหยุดงานวันใดแล้วไม่หยุดตามวันที่แจ้งให้พนักงาน  
 ประνομข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบนั้น ถ้ายังคิดใจนัดหยุดงานอีกก็ต้องแจ้งให้พนักงาน  
 ประνομข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้าอีก เพราะถือว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน  
 ไม่ตั้งใจที่จะนัดหยุดงานตามวันที่กำหนดไว้ หนังสือแจ้งล่วงหน้าว่าจะนัดหยุดงานจึงสิ้นผลไป<sup>1</sup>

## 2. การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นการนัดหยุดงานที่ผิดหลักเกณฑ์ที่  
 ยอมรับกันว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายตามหัวข้อ 1 เช่น การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืน  
 หน้าที่หรือข้อจำกัดของกฎหมาย การนัดหยุดงานที่มีใต้อยู่ภายใต้การนำของสหภาพแรงงาน  
 (Wild cat strike) การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ  
 หน้าที่รักษาสันติ การนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์ไม่ชอบด้วยกฎหมายเนื่องจากคู่กรณีไม่อยู่ในฐานะ  
 ที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องได้ การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เป็นต้น

การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย  
 ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างเลิกจ้างและยังอาจถูกฟ้องเรียกค่าเสียหายอีกด้วย

รูปแบบของการนัดหยุดงานตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น

### 1. การนัดหยุดงานอย่างกะทันหัน (Flash or Quickie Strike)

การนัดหยุดงานอย่างกะทันหัน คือ การนัดหยุดงานในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่ง  
 ไม่ทันรู้ตัว การนัดหยุดงานประเภทนี้เกิดขึ้นอย่างกะทันหันโดยคนงานกลุ่มหนึ่งซึ่งมิได้แจ้ง  
 ข้อเรียกร้องให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน เพราะมิได้มีการเตรียมการไว้ก่อน  
 ส่วนมากเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ได้ปรึกษาหารือหรือได้รับอนุมัติจากสหภาพแรงงานก่อน แต่  
 ถึงแม้จะได้รับอนุมัติจากสหภาพแรงงาน ถ้าทำการนัดหยุดงานทันทีทันใดโดยนายจ้างไม่ทันรู้ตัว  
 ก็ถือเป็นการนัดหยุดงานอย่างกะทันหันเหมือนกัน

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน

สำหรับสาเหตุของการนัดหยุดงานประเภทนี้ อาจไม่ใช่เพื่อเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ก็ได้ เช่น อาจเกิดจากการที่ลูกจ้างคัดค้านคำตัดสินของฝ่ายจัดการหรือโอรธเคื่องนายจ้างที่กระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างบางคน จึงแสดงปฏิกิริยารุนแรงออกมาทันทีเพื่อเป็นการประท้วงนายจ้าง การนัดหยุดงานดังกล่าวเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากกระทำไปโดยไม่มีอำนาจและไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ ชัดกับหลัก Ultima-Ratio-Prinzip เช่น นายจ้างไล่ลูกจ้าง 2 คนออกจากงาน ลูกจ้างที่ถูกไล่ออกจึงบอกให้คนงานเก็บเครื่องมืหยุดทำงานประท้วงคนงานประมาณ 50 คน ให้นำเครื่องมือทำงานไปส่งแผนกเก็บและยื่นใบลาออกแล้วออกจากโรงงานไป ไม่กลับมาทำงานอีก การนัดหยุดงานในกรณีนี้เป็น การนัดหยุดงานนอกขอบเขตของกฎหมาย เพราะมิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องโดยชอบ<sup>1</sup>

มีคำพิพากษาฎีกาฉบับหนึ่ง วินิจฉัยว่า ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ปรากฏว่าเตรียมการกันมาก่อนเนื่องจากนายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ จึงไม่ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บัญญัติไว้<sup>2</sup>

การนัดหยุดงานตามคำพิพากษาฎีกาฉบับนี้ เป็นการนัดหยุดงานอย่างกระหนั้นหันแต่ศาลถือว่าทำได้ เพราะเป็นความผิดของนายจ้างที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น

## 2. การนัดหยุดงานอย่างผิดหลักเกณฑ์หรือการนัดหยุดงานอย่างไม่เป็นทางการ (Wildcat or Unofficial Strike).

คือ การนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การนำของสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง กล่าวคือ เป็นการนัดหยุดงานที่สหภาพแรงงานไม่ได้สั่งและไม่ได้รับอนุญาตหรือได้รับการสนับสนุนจากสหภาพแรงงาน ฉะนั้น การนัดหยุดงานอย่างกระหนั้นหันอาจเป็นการนัดหยุดงานอันผิดหลักเกณฑ์ได้

<sup>1</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1359/2525

<sup>2</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2916-2918/2526



สาเหตุส่วนใหญ่ของการนัดหยุดงานดังกล่าวเกิดจากข้อข้องใจบางประการของลูกจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างรู้สึกรุนแรง เช่น ลูกจ้างอาจจะคิดว่า ลูกจ้างบางคนถูกให้ออกจากงานอย่างไม่ถูกต้อง หัวหน้าคนงานหรือผู้มีอิทธิพลบางคนอาจสั่งหรือชักชวนให้ลูกจ้างเหล่านั้นทำการนัดหยุดงานหรือวางเครื่องมือ (downtools) เพื่อเป็นการประท้วงก็ได้<sup>1</sup> หรือมีฉะนั้นก็อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงการทำงานซึ่งลูกจ้างเหล่านั้นไม่ได้รับการบอกเล่าหรือปรึกษาหารือล่วงหน้า วิธีการโดยทั่วไปที่ถูกต้องตามกฎหมายของสหภาพแรงงานก็คือ ให้ลูกจ้างเหล่านั้นทำงานต่อไปและให้รายงานเรื่องราวไปยังสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวอาจล่าช้าและลูกจ้างก็อาจจะตัดสินใจว่า การนัดหยุดงานทันทีจะเป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะถึงความสนใจเกี่ยวกับสาเหตุแห่งความไม่พอใจนั้นได้ การนัดหยุดงานที่ไม่เป็นทางการส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นในระดับโรงงานหรือระดับท้องถิ่น ซึ่งกินเวลาไม่นานและอาจจะระงับข้อขัดแย้งดังกล่าวได้ใน 2-3 ชั่วโมงหรือ 2-3 วัน ความสูญเสียทั้งหมดในการผลิตที่เกี่ยวข้องจึงไม่มากนัก<sup>2</sup>

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้การนัดหยุดงานอย่างไม่เป็นทางการกินเวลาไม่นาน คือ ระหว่างที่กลุ่มลูกจ้างนัดหยุดงานจะไม่ได้รับเงินช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานในเวลา นัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานอย่างผิดหลักเกณฑ์นี้ ถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับของสหภาพแรงงาน และผิดข้อตกลงในสัญญาว่าจ้าง เจรจาต่อรอง ซึ่งถ้าเกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็มักจะทำให้สหภาพแรงงาน เสียชื่อเสียงได้ ดังนั้นคนงานที่ทำการนัดหยุดงานประเภทนี้อาจถูกนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน

<sup>1</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1359/2525 จำเลยไล่โจทก์ 2 คน ออกจากงานโจทก์ที่ 1 บอกให้คนงานเก็บเครื่องมือหยุดงานประท้วง คนงานที่เป็นลูกจ้างของจำเลยประมาณ 50 คน ได้นำเครื่องมือทำงานไปส่งแผนกเก็บและยื่นใบลาออก แล้วออกจากโรงงานไปไม่กลับมาทำงานอีก การกระทำของโจทก์เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย การนัดหยุดงานในกรณีนี้เป็น การนัดหยุดงานนอกขอบเขตของกฎหมายเพราะไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

<sup>2</sup> ILO, Collective Bargaining : A workmen's education manual, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จัดแปล, หน้า 188.

หรือทั้งนายจ้างและสหภาพแรงงานร่วมกันลงโทษอย่างหนัก และนายจ้างอาจเรียกร้องค่าเสียหายจากสหภาพแรงงานได้

สำหรับการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น ลูกจ้าง 15% ของลูกจ้างทั้งหมดสามารถยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้<sup>1</sup> ลูกจ้างก็ร่วมกันนัดหยุดงานได้โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้การนำของสหภาพแรงงาน การนัดหยุดงานที่ผิดหลักเกณฑ์ที่เกิดขึ้นในประเทศไทยจึงอาจเกิดขึ้นในกรณีเช่นมีลูกจ้างลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด หรือใช้สิทธินัดหยุดงานโดยปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ครบถ้วน เช่น ไม่ได้แจ้งล่วงหน้าก่อนนัดหยุดงานอย่างน้อย 24 ชั่วโมง<sup>2</sup> เป็นต้น

### 3. การนัดหยุดงานฝ่าฝืนข้อตกลงร่วม (No-Strike Clause or Strike in Breach of Agreement)

การนัดหยุดงานฝ่าฝืนข้อตกลงร่วม คือ การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนข้อสัญญาของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานว่าจะไม่นัดหยุดงานในระหว่างที่ข้อตกลงร่วมมีผลบังคับใช้ เพื่อให้การผลิต การจำหน่าย ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

#### 3.1 การนัดหยุดงานฝ่าฝืนข้อตกลงร่วมในต่างประเทศ

ถ้าสัญญาการตกลงร่วมกำหนดให้ใช้การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดหรือใช้วิธีดำเนินการร้องทุกข์ (Grievance Procedure) ตามวิธีการที่ตกลงกันไว้เพื่อระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและคนงานซึ่งเกิดจากการบังคับใช้สัญญาการตกลงแล้ว การนัดหยุดงานซึ่งเกิดขึ้นก่อนที่จะขอให้มีการดำเนินการไกล่เกลี่ย การชี้ขาดหรือดำเนินการร้องทุกข์นั้น บางประเทศถือว่าผิดกฎหมาย บางประเทศไม่มีกฎหมายกำหนดว่าการนัดหยุดงานดังกล่าวผิดกฎหมาย นอกจากนั้นการนัดหยุดงานประเภทนี้ก็มักไม่ได้ดำเนินการโดยสหภาพแรงงาน (Wildcat Strike) และเป็นการนัดหยุดงานโดยกระหันทัน (Out law or Quickie Strike) เป็นส่วนใหญ่

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 13

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา 34 วรรคท้าย

ในประเทศอื่น ๆ เช่น สหพันธรัฐเยอรมัน<sup>1</sup> กฎหมายจะกำหนดไว้ว่า การนัดหยุดงานซึ่งละเมิดเงื่อนไขข้อสัญญาการตกลงร่วมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม สหภาพแรงงานซึ่งกระทำการดังกล่าวถือว่าผิดกฎหมาย เช่นเดียวกับลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการนัดหยุดงานที่ไม่เป็นทางการซึ่งละเมิดข้อกำหนดที่ได้ตกลงไว้ แต่การใช้บังคับลูกจ้างแต่ละคนซึ่งมีส่วนร่วมในการนัดหยุดงานนั้นยากกว่าที่จะใช้บังคับสหภาพแรงงานซึ่งดำเนินการนัดหยุดงานอย่างเป็นทางการ

กฎหมายแรงงานของบางประเทศ ซึ่งได้แก่ เดนมาร์ก สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน นอร์เวย์ สวีเดน สวิต และประเทศอื่นในละตินอเมริกา ไม่ยินยอมให้มีการนัดหยุดงานในระหว่างเวลาที่ข้อสัญญาการตกลงร่วมมีผลบังคับใช้ ซึ่งก็เท่ากับเป็นการบังคับให้ละเว้นจากการรบกวนความสงบสุขในวงอุตสาหกรรม ในขณะที่ข้อสัญญาการตกลงร่วมมีผลบังคับใช้อยู่<sup>2</sup>

ตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา การละเมิดข้อสัญญาห้ามนัดหยุดงานระหว่างอายุข้อตกลงร่วมมีผลบังคับใช้เป็นความผิด สหภาพแรงงานอาจถูกฟ้องให้รับผิดชอบใช้ค่าเสียหายได้<sup>3</sup>

นอกจากนี้ หากเกิดการนัดหยุดงานขึ้น โดยได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานประจำโรงงาน นายจ้างมีสิทธิไล่เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างของตนออกจากงานโดยถือว่ามีเหตุอันสมควร เพราะฝ่าฝืนหน้าที่ตามข้อตกลงร่วมหรือหน้าที่รักษาสันติ

สหภาพแรงงานฝ่าฝืนข้อตกลงห้ามนัดหยุดงานโดยเรียกลูกจ้างมาประชุมในระหว่างชั่วโมงการทำงานโดยนายจ้างไม่ยินยอม และไม่ได้แจ้งให้นายจ้างทราบว่าจะประชุมกันเป็นเวลานานเท่าใด หลังจากลูกจ้างออกไปประชุมได้ 40 นาที นายจ้างจึงปิดประตูโรงงาน และวันต่อมา นายจ้างไล่ลูกจ้างที่นัดหยุดงานออกจากงานคดีนี้มีประเด็นว่า การนัดหยุดงานนั้นเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงห้ามนัดหยุดงาน (No Strike clause) ที่สหภาพแรงงานทำไว้กับนายจ้าง นายจ้างจะปิดงานเลิกจ้างลูกจ้างหรือยกเลิกสัญญาได้หรือไม่

<sup>1</sup>Labor Law code Art. 249(g).

<sup>2</sup>I Lo, Collective Bargaining : A workmen's Education Manual, สำนักงานคณะกรรมการวินิจฉัยแห่งชาติ จัดแปล, หน้า 167.

<sup>3</sup>The Labor Management Relations Act 1959, Sec 301(b)

ศาลตัดสินว่า การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนข้อตกลงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย ฉะนั้นนายจ้างจึงกระทำการตอบโต้โดยการปิดงานยกเลิกสัญญาได้ เพราะกฎหมายไม่ได้ห้ามไว้ การที่ลูกจ้างจำนวนมากที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้างจะมีผลให้สหภาพแรงงานไม่เป็นตัวแทนเสียงส่วนใหญ่ของลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่จำเป็นต้องเจรจาต่อรองด้วย และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะสูญเสียอาวุโสหากนายจ้างเลิกสัญญาแล้วต่อมากลับรับลูกจ้างเข้าทำงานใหม่ เท่ากับต้องมานับอายุการทำงานกันใหม่<sup>1</sup>

ลูกจ้างซึ่งร่วมกันนัดหยุดงานรวมทั้งการเถียงงาน (slowdown) ฝ่าฝืนข้อตกลงดังกล่าว นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง หักงาน หรือลงโทษทางวินัยแก่ลูกจ้างเหล่านั้นได้ ยกเว้นในกรณีที่ลูกจ้างจะเข้าทำงานแต่ถูกขัดขวางโดยการปิดกัน (picketing) ไม่ให้เข้าทำงานโดยลูกจ้างซึ่งเป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานของสถานประกอบการอื่นหรือสหภาพแรงงานท้องถิ่น (Local Union) ดังนี้ไม่ถือว่าเป็นการละเมิดข้อตกลงร่วม (Refusal to cross picket lines no violation of agreement)

ตามกฎหมายแรงงานของอังกฤษนั้น หากมีการนัดหยุดงานฝ่าฝืนข้อตกลงร่วมถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานโดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้า (strike without notice) อันเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

### 3.2 การนัดหยุดงานฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายไทย

#### 3.2.1 การนัดหยุดงานก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง

ตามปกติเมื่อยังอยู่ในระหว่างอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับอยู่ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแจ้งข้อเรียกร้องและนัดหยุดงานก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสุขภาพการจ้างเต็มหมดอายุไม่ได้ แต่การที่กรมแรงงานได้วางแนวปฏิบัติและมีนักกฎหมายตีความว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก่อนข้อตกลงเต็มสิ้นอายุนั้น ทำให้เกิดปัญหาว่า หากมีการแจ้งข้อเรียกร้องและผ่านขั้นตอน

<sup>1</sup>United Electrical, Radio and Machine V. NLRB, 1955

และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้แล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลงได้หรือไม่ซึ่งมีความเห็น 2 ฝ่ายคือ

ฝ่ายที่หนึ่งเห็นว่านัดหยุดงานได้ ตามมาตรา 22 วรรคท้าย เพราะเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งกฎหมายบัญญัติว่า ลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้

ฝ่ายที่สองเห็นว่านัดหยุดงานไม่ได้ เพราะต้องห้ามตามมาตรา 34(2) เนื่องจากอยู่ในระหว่างที่นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลง ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานได้ก็จะเกิดปัญหาว่า จะนัดหยุดงานได้ก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงกี่วัน เพราะไม่มีขอบเขตจำกัดไว้ การนัดหยุดงานจึงจำเป็นต้องมีขอบเขตแน่นอน นั่นคือขอบเขตตามมาตรา 22 วรรคสาม เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นประกอบกับมาตรา 34(2) คือไม่ได้อยู่ในระหว่างที่นายจ้างกำลังปฏิบัติตามข้อตกลง

เคยมีคดีเรื่องหนึ่ง นายจ้างฟ้องขออนุญาตลงโทษกรรมการลูกจ้างที่นัดหยุดงานก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 34(2) แต่ศาลไม่ได้วินิจฉัยในประเด็นข้อนี้ เพราะนายจ้างได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างว่าจะไม่เอาผิดลูกจ้างที่ได้กระทำไปเนื่องจากการนัดหยุดงาน<sup>2</sup> จึงยังไม่มีแนวคำพิพากษากฎีกาว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมได้สิ้นสุดลงได้หรือไม่

### 3.2.2 การนัดหยุดงานระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับต่อไปอีก 1 ปี

จากบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดไว้ว่า เมื่อระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

<sup>1</sup> ประคนธ์ หันธุ์ชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518,

1 : 269-270.

<sup>2</sup> คำพิพากษากฎีกาที่ 3531/2525

นั้นมิผลใช้บังคับอีกต่อไปคราวละ 1 ปี<sup>1</sup> นั้นจะเห็นได้ว่านายจ้างกับลูกจ้างต้องผูกพันกันไปอีก 1 ปี ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะแจ้งข้อเรียกร้องอีกไม่ได้ หากมีการแจ้งข้อเรียกร้องอีกและไม่สามารถตกลงกันได้ จนกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้<sup>2</sup> ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องก็ไม่มีสิทธินัดหยุดงาน เพราะว่าในขณะนั้นยังมีการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่ ถ้าลูกจ้างนัดหยุดงานก็จะเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งห้ามนัดหยุดงานเมื่อฝ่ายที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตามข้อตกลง<sup>3</sup>

นอกจากนี้ศาลฎีกายังวินิจฉัยว่าการที่นายจ้างกับลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องไม่ได้ระยะเวลาใช้บังคับไว้ เมื่อครบ 1 ปี ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอเจรจาตกลงกันใหม่ ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้บังคับอีก 1 ปี และมีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง<sup>4</sup>

### 3.2.3 การนัดหยุดงานเนื่องจากนายจ้างฝ่าฝืนข้อตกลง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 34(2)-(4) ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานในเมื่อนายจ้างซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดได้ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด

ปัญหาว่า ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานได้หรือไม่

กรณีดังกล่าวมีความเห็นอยู่ 2 แนวคือ

แนวความเห็นที่ 1 เห็นว่าลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานได้คือ กรมแรงงานเห็นว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ลูกจ้างมีสิทธินัดหยุดงานได้ แต่ลูกจ้างควรหลีกเลี่ยง

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 12 วรรค 2

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 22 วรรคสาม

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา 34(2)

<sup>4</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2563-2566/2526

ไม่ใช่มาตรการนัดหยุดงานก็จะเป็นสิ่งที่ดี เพราะตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานก็ได้ให้สิทธิฝ่ายที่เสียหายจะฟ้องร้องขอให้ศาลสั่งให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ขณะเดียวกัน หากข้อตกลงหรือคำชี้ขาดนั้นได้จดทะเบียนไว้ที่กรมแรงงานแล้ว ฝ่ายเสียหายก็สามารถร้องขอให้เจ้าหน้าที่กรมแรงงานดำเนินการหรือฟ้องร้องฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดที่จดทะเบียนแล้วก็ได้<sup>1</sup>

มีคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับหนึ่งวินิจฉัยว่า การที่นายจ้างผิดนัดชำระค่าจ้าง 6 งวด ถือได้ว่า นายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไม่ทำงานให้นายจ้างได้ แม้การที่นายจ้างผิดนัดชำระค่าจ้างนั้น นายจ้างได้เคยชี้แจงให้ลูกจ้างทุกคนทราบถึงความจำเป็นแล้วก็ตาม เห็นได้ว่าหากลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างต่อไป ก็ไม่มีหลักประกันใด ๆ ว่าทำงานแล้วจะได้รับค่าจ้าง การที่ลูกจ้างได้หยุดงานก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้เตรียมการกันมาก่อนสาเหตุที่นัดหยุดงานเพราะนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ เมื่อทุกคนต่างเดือดร้อนเรื่องการเงินจึงพร้อมใจกันนัดหยุดงานโดยมิได้นัดหมายกันเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำได้ หากใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บัญญัติไว้ไม่ หากแต่ถือได้ว่าเป็นการไม่สามารถเข้าปฏิบัติงานตามปกติได้ เนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ การนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงไม่ต้องแจ้งให้นายจ้างและเจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบตามกฎหมายดังกล่าว แม้นายจ้างจะเสียหายเนื่องจากการนัดหยุดงานก็หาใช่เรื่องที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไม่<sup>2</sup>

แม้คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับดังกล่าวจะยกปัญหาเรื่องนายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานมาวินิจฉัย แต่ก็สามารถเทียบเคียงได้กับการฝ่าฝืนข้อตกลงหรือคำชี้ขาดได้

<sup>1</sup> คำชี้แจงของกระทรวงมหาดไทย เรื่องแนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เกี่ยวกับการยกเลิกการห้ามนายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานข้อ 8-9

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2916-2918/2526

แนวความเห็นที่ 2 เห็นว่าลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานไม่ได้ โดยมีเหตุผลดังต่อไปนี้<sup>1</sup>

1) ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้จะต้องเป็น เรื่องที่ไม่สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ เมื่อมีข้อตกลงอยู่แล้ว แต่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดทำผิดข้อตกลง ฝ่ายที่เสียประโยชน์อาจฟ้องศาลขอให้ศาลบังคับได้ก็ต้องใช้สิทธิทางศาล เนื่องจากเป็นกรณีที่ฝ่ายเสียประโยชน์ถูกโต้แย้งสิทธิที่มีอยู่ การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายนั้นต้องเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องขอให้กำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และได้ปฏิบัติตามหรือวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ครบถ้วนทุกประการแล้วเท่านั้น การไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้แล้ว เพียงแต่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตาม ซึ่งอาจเป็นเพราะไม่มีความสามารถปฏิบัติตามหรือเข้าใจความหมายไม่ตรงกัน การนัดหยุดงานในกรณีเช่นนี้จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2) การละเลยหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดนั้น ไม่ได้หมายความว่า เป็นการฝ่าฝืนเสมอไป แต่อาจเป็นเรื่องของการตีความข้อตกลงไม่ตรงกันก็ได้โดยที่ในทัศนะของฝ่ายที่ไม่ปฏิบัติตามอาจจะเข้าใจว่าไม่ต้องปฏิบัติตามอย่างที่ยกฝ่ายหนึ่งเข้าใจก็ได้ จึงเป็นการพิพาทกันด้วยปัญหาการตีความข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ไม่มีผู้ใดจะวินิจฉัยได้ว่าความเห็นของฝ่ายใดถูกต้อง นอกจากนำคดีฟ้องศาลให้ศาลเป็นผู้วินิจฉัย คู่กรณีจึงไม่มีสิทธิแก้ไขปัญหาการตีความข้อตกลงด้วยการนัดหยุดงาน เพราะเป็นข้อพิพาทในสัญญาข้อตกลง มิใช่ข้อพิพาทแรงงานถ้ามีการนัดหยุดงานก็จะ เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไป

3) การนัดหยุดงานเป็นอำนาจต่อรองที่จะบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมตามข้อเรียกร้องเฉพาะในกรณีที่ไม่มีข้อผูกพันกันมาก่อน และไม่สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ แต่เมื่อมีข้อตกลงหรือคำชี้ขาดที่มีผลผูกพันตามกฎหมายแล้ว ฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องฟ้องบังคับทางศาล ไม่ใช่บังคับโดยใช้อำนาจของตนเอง เพราะมิใช่เรื่องใช้อำนาจต่อรองกันแล้ว

<sup>1</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518,



4) ถ้ามีการผิดข้อตกลงหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดแล้วให้ลูกจ้างนัดหยุดงานได้ ในปีหนึ่งอาจมีการผิดข้อตกลงหรือคำชี้ขาดหลายครั้ง ลูกจ้างก็อาจอ้างเป็นเหตุนัดหยุดงานได้ ปีละหลายครั้ง เห็นได้ว่าเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยและกระเทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของชาติ จึงไม่ใช่วัตถุประสงค์ของกฎหมายที่บัญญัติไว้ให้ตีความเช่นนี้

5) บทบัญญัติในมาตรา 34(2)-(6) จะตีความในทางตรงข้ามไม่ได้ เช่นมาตรา 34(5)-(6) ห้ามนัดหยุดงานในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25, 26 จะแปลความว่า ถ้าไม่อยู่ระหว่างการวินิจฉัยหรือชี้ขาดแล้วก็นัดหยุดงานได้ เห็นได้ชัดว่ากรณีตามมาตรา 23, 25, 26 แม้ไม่อยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการหรือผู้ชี้ขาดก็จะนัดหยุดงานไม่ได้ การนัดหยุดงานมิได้พิจารณาแต่เฉพาะว่าฝ่าฝืนข้อห้ามของกฎหมายหรือไม่เท่านั้น แต่จะต้องพิจารณาตามขั้นตอนของกฎหมายโดยเคร่งครัด การที่กฎหมายบัญญัติมาตรา 34(1)-(6) ไว้เพื่อห้ามมิให้นัดหยุดงานในระยะ เวลาอันไม่สมควรยิ่ง

#### 4. การนัดหยุดงานเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การนัดหยุดงานเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม แบ่งออกเป็น 2 กรณีคือ

##### 4.1 การนัดหยุดงานเนื่องจกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คือ การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเรียกให้ลูกจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนัดหยุดงาน เนื่องจากไม่พอใจและต้องการตอบโต้นายจ้างที่มีเจตนากลั่นแกล้งลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

การที่กฎหมายของประเทศต่าง ๆ บัญญัติห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ เนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมขัดต่อแนวปฏิบัติในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์และเป็นอุปสรรคต่อวิวัฒนาการของการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งมุ่งสร้างบรรยากาศของการยอมรับนับถือในเกียรติของกันและกัน

การกระทำที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมอันเป็นสาเหตุให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานนั้นมีหลายประการ เช่น

4.1.1 การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเป็นผู้ซึ่งดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของสหภาพแรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการนั้น รวมทั้งสมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีส่วนร่วมในการจัดให้มีการยื่นข้อเรียกร้องเจรจา ฯลฯ รวมทั้งจัดให้มีการนัดหยุดงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรมในกรณีดังกล่าวนี้เกิดจากท่าทีที่เป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงานและสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรมแบบนี้เป็นที่รู้จักกันในประเทศต่าง ๆ ว่าเป็นผู้รับเคราะห์ของสหภาพแรงงาน<sup>1</sup> (Trade Union victimisation)

#### 4.1.2 การขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง

1) การบังคับให้ลูกจ้างทำสัญญาว่าจะไม่เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (Yellow Dog contract) ในสหรัฐอเมริกาช่วงก่อนที่จะมีกฎหมายกำหนดว่าการทำสัญญาดังกล่าวผิดกฎหมาย หากสหภาพแรงงานชักชวนให้ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน นายจ้างส่วนมากจะขอให้ศาลสั่งห้ามไม่ให้สหภาพแรงงานเกลี้ยกล่อมลูกจ้างให้เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าเป็นการชักจูงลูกจ้างให้ละเมิดสัญญา<sup>2</sup>

หลักการสากลในปัจจุบันถือว่า การจ้างลูกจ้างซึ่งมีข้อผูกพันตามสัญญาว่าลูกจ้างจะไม่เข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือให้เลิกเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นเป็นการละเมิดสิทธิในการสมาคมของลูกจ้าง

2) ความพยายามที่จะใช้ข้อพิพาทเกินควรในด้านแรงงานสัมพันธ์ ด้วยการให้สินบนหรือทรัพย์สินมีค่าแก่ลูกจ้าง เพื่อมิให้สมัครเป็นสมาชิกหรือออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

<sup>1</sup> ILO, Conciliation in Industrial Disputes, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จัดแปล, หน้า 26.

<sup>2</sup> ILO, Collective Bargaining : A workmen's Education Manual สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จัดแปล, หน้า 162.

3) ขัดขวางหรือเข้าแทรกแซงการดำเนินงานกิจการของสหภาพแรงงาน

4) การปฏิเสธที่จะเจรจากับสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนเสียง

ส่วนใหญ่ของลูกจ้าง

นอกจากนี้ กฎหมายของบางประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์<sup>1</sup> ถือว่าการที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ หรือการละเมิดข้อตกลงร่วมเจรจาดำเนินการ (Collective bargaining Agreement) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย

กฎหมายของประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดวิธีการเป็นพิเศษเพื่อป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรม เช่น ขอให้ศาลออกคำสั่งให้นายจ้างยุติการกระทำดังกล่าวได้ รวมถึงการที่จะรับคนงานที่ถูกออกจากงานกลับเข้าดำรงตำแหน่งเดิมด้วย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของไทย กำหนดให้ผู้เสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>2</sup> ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร<sup>3</sup>

4.2 การนัดหยุดงานเนื่องจากสหภาพแรงงานกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง คือ การที่สหภาพแรงงานเรียกให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนัดหยุดงานเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างกระทำการบางอย่างซึ่งถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น

<sup>1</sup> Labor Law Code Art, 248(i)(g).

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 124

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา 41(4)

1) การบังคับให้นายจ้างรับรองสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่มีฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้างเพียงพอในขณะที่สหภาพแรงงานอื่นได้รับการรับรอง (certified) ไปแล้ว

2) การบังคับให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง เช่น บังคับให้นายจ้างจ้างแต่สมาชิกของสหภาพแรงงาน (chose shop) ซึ่งประเทศส่วนใหญ่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ตามกฎหมายของอังกฤษ สหภาพแรงงานสามารถเรียกร้องให้นายจ้างทำสัญญาว่าจะจ้างเฉพาะสมาชิกของสหภาพแรงงานเข้าทำงานเท่านั้นได้<sup>1</sup> ถ้านายจ้างไม่ยอมตกลงด้วย สหภาพแรงงานก็สามารถเรียกร้องให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิคนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้สหภาพแรงงานยังสามารถนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องให้นายจ้างไล่ลูกจ้างซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานออกจากงานได้

3) การพยายามที่จะหน่วงเหนี่ยวหรือบังคับนายจ้างไม่ให้มีอิสระที่จะเลือกตัวแทนนายจ้างเพื่อทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองร่วมหรือจัดให้มีการนัดหยุดงาน เพื่อพยายามที่จะบังคับให้นายจ้างเข้าร่วมกับองค์การนายจ้าง

4) การบังคับให้นายจ้างใช้ ขาย ติดต่อ หรือเกี่ยวข้องกับสินค้าของนายจ้างอื่นหรือบุคคลอื่น (Hot-Cargo clause)

นอกจากนี้กฎหมายของบางประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์<sup>2</sup> ถือว่าการที่ลูกจ้างฝ่าฝืนหรือปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำสั่งขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ หรือการฝ่าฝืนข้อตกลงร่วมเจรจาต่อรองเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย

การนัดหยุดงานเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของลูกจ้างเพื่อขู่เชิญหรือบังคับให้นายจ้างกระทำการดังที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างจึงอาจถูกเลิกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจถูกฟ้องให้ชดเชยค่าเสียหายที่เกิดขึ้นได้

<sup>1</sup>The Trade Union and Labour Relations Act 1974, see. 29(1)(c)

<sup>2</sup>Labor code Art. 249(f)(g).

5. การนัดหยุดงานเพื่อการรับรอง (Recognition or Organization Strikes)

5.1 ความหมาย การนัดหยุดงานเพื่อการรับรอง คือ การที่สหภาพแรงงาน เรียกให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกทำการนัดหยุดงานเพื่อประท้วงนายจ้างที่ไม่ยอมรับตัวแทนลูกจ้าง ในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือไม่ยอมรับสถานภาพของสหภาพแรงงานว่าเป็นองค์กรตัวแทนที่แท้จริง ของฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อบังคับให้นายจ้างต้องยอมรับสหภาพแรงงาน<sup>1</sup>

ในประเทศส่วนใหญ่ เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์และมาเลเซีย แม้ว่า ลูกจ้างจะก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแล้ว แต่การเจรจาต่อรองร่วมก็ยังไม่อาจเกิดขึ้นได้ จนกว่า นายจ้างจะรับรองสหภาพแรงงานเสียก่อน

นายจ้างจะให้การรับรองสหภาพแรงงานก็ต่อเมื่อสหภาพแรงงานนั้น เข้มแข็งและ มั่นคง โดยมีเสียงสนับสนุนของลูกจ้างเป็นจำนวนมาก หากนายจ้างปฏิเสธที่จะรับรองสหภาพ แรงงานในฐานะที่เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองร่วมของลูกจ้าง นายจ้างก็อาจจะต้องเผชิญกับ- การนัดหยุดงาน การยอมรับรองสหภาพแรงงานจึงเป็นการหลีกเลี่ยงความเสียหายต่าง ๆ ที่ จะเกิดขึ้นจากการนัดหยุดงาน ทั้งยังช่วยส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ให้ดีขึ้น

ในปัจจุบัน กฎหมายของบางประเทศ เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์<sup>1</sup> และมาเลเซีย<sup>2</sup> นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายในการรับรองสหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนเสียง ส่วนใหญ่ของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างรับรองสหภาพแรงงานแล้ว แต่ปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองกับ

<sup>1</sup> จานงค์ สมประสงค์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ, หน้า 121

<sup>2</sup> Industrial Relations Act 1960 as amended 1968, Section 16.

<sup>3</sup> Industrial Relations Act 1967 as amended 1967, Section 9.

สหภาพแรงงาน ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

บางประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์ สหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างจะต้องเป็นสหภาพที่ได้จดทะเบียนต่อกรมแรงงานก่อน โดยมีเงื่อนไขสำคัญว่า สหภาพแรงงานนั้นต้องเป็นตัวแทนลูกจ้างในหน่วยเจรจา (bargaining unit) นั้นไม่น้อยกว่า 50%<sup>1</sup>

5.2 การนัดหยุดงานเพื่อการรับรองกระทำได้เพียงใด ตามกฎหมายของอังกฤษต่อนายจ้างไม่ยอมรับรองสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจใช้การนัดหยุดงานเพื่อบังคับให้นายจ้างยอมรับรองสหภาพแรงงานหรืออาจร้องขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Commission on Industrial Relations) พิจารณาได้<sup>2</sup> การรับรองสหภาพแรงงานจึงเกิดขึ้นได้ 2 กรณีคือ การรับรองโดยความสมัครใจของนายจ้างเอง และการรับรองโดยผลของกฎหมาย ฉะนั้นในสถานประกอบการหนึ่งจึงอาจมีสหภาพแรงงานได้รับการรับรองหลายสหภาพแรงงาน

ในกรณีที่มีหลายสหภาพแรงงานเรียกร้องให้นายจ้างรับรอง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะพิจารณาว่า สหภาพแรงงานใดควรได้รับการรับรอง แล้วนำมาให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องออกเสียงลงคะแนนลับอีกครั้งหนึ่ง หากสหภาพแรงงานนั้นได้รับเสียงสนับสนุนส่วนใหญ่ของลูกจ้าง นายจ้างก็มีความผูกพันต้องรับรองสหภาพแรงงานนั้น เมื่อนายจ้างรับรองสหภาพแรงงานใดแล้ว สหภาพแรงงานอื่นที่ไม่ได้รับการรับรองจะบังคับให้นายจ้างรับรองไม่ได้ ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง

การนัดหยุดงานเพื่อการรับรองตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา นั้น ถ้าเป็นการนัดหยุดงานโดยตรง และยังมีสหภาพแรงงานใดได้รับการรับรอง (certified) ว่าเป็นตัวแทนเสียงส่วนใหญ่ของลูกจ้างจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (National Labor Relation Board) สหภาพแรงงานก็สามารถเรียกให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกนัดหยุดงานได้<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Labor code Art 234(c).

<sup>2</sup> The Trade Union and Labour Relations Acts 1974, sec.29(1)

<sup>3</sup> National Labor Relation Act 1947 as amended 1959, Sec.

การนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานที่มีเสียงส่วนน้อยของลูกจ้างสนับสนุนอยู่ เพื่อบังคับให้นายจ้างรับรองสหภาพแรงงาน ทั้ง ๆ ที่สหภาพแรงงานอื่นได้รับการรับรอง (certified) แล้วถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>1</sup>

การขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างอื่นเข้าทำงาน (picketing) หรือข่มขู่ว่าจะขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างอื่นเข้าทำงาน เพื่อให้ นายจ้างรับรองสหภาพแรงงาน ทั้ง ๆ ที่สหภาพแรงงานอื่นได้รับการรับรอง (certified) จากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>2</sup>

การนัดหยุดงานเพื่อการรับรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการรับรองสหภาพแรงงานไว้ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องเจรจากับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด คือ ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด<sup>3</sup> ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เปิดช่องให้มีสหภาพแรงงานได้หลายสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเดียวกัน

#### 6. การนัดหยุดงานเนื่องจากความขัดแย้งในขอบอำนาจระหว่างสหภาพแรงงาน (Jurisdiction strikes)

การนัดหยุดงานแบบนี้เป็นผลของข้อพิพาทเพื่อทราบว่าสมาชิกของสหภาพแรงงานใดโดยเฉพาะมีสิทธิในการทำงานนโยบายเกี่ยวกับการทำงานชนิดใด หรือเพื่อทราบว่าสหภาพแรงงานใด

<sup>1</sup> Ibid., Sec. 8(b)(4)(c)

<sup>2</sup> Commerce Clearing House, Inc, Labor Law course, 22 th Ed.  
(Chicago : CCH, 1974), p.5029

<sup>3</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 13 วรรคสาม, 15 วรรคแรก.



มีสิทธิ เป็นผู้แทนคนงานในการร่วมเจรจาต่อรองชนิดใด

สาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งทำให้เกิดกรณีหยุดงานคือ การแข่งขันระหว่างสหภาพแรงงานซึ่งเกิดขึ้นเมื่อมีสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไปในสถานประกอบการเดียวกัน เรียกร้องสิทธิที่จะรวบรวมลูกจ้างและเป็นตัวแทนลูกจ้างแต่ละประเภท เนื่องจากลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นอาจรวมตัวกันโดยอาชีพหรือหน้าที่การงาน เช่น ในสถานประกอบการนั้นอาจมีลูกจ้างไม่มีฝีมือ (unskill labor) ช่างเครื่อง ช่างกลึง ช่างไม้ ซึ่งลูกจ้างแต่ละประเภทต่างจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนขึ้น หรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่างกัน และต่างพยายามที่จะวางอำนาจเหนือฝ่ายอื่น ๆ โดยการเรียกร้องให้นายจ้างมอบหมายงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของตนโดยเฉพาะ ซึ่งบางครั้งก็เป็นการบีบบังคับให้นายจ้างยกเลิกงานที่ใ้มอบหมายให้ลูกจ้างอื่นทำ นำามอบหมายให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานทำโดยเฉพาะ นายจ้างเองก็ประสบความยุ่งยากในการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานหลายแห่ง

บางกรณีหยุดงานเนื่องจากความขัดแย้งในขอบอำนาจอาจเกิดจากการที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต่อต้านการที่นายจ้างนำเครื่องจักรใหม่ ๆ มาใช้แทนลูกจ้าง ซึ่งทำให้ลูกจ้างมีโอกาสที่จะทำงานน้อยลงและรายได้ก็อาจต่ำลงด้วย การนัดหยุดงานในกรณีเช่นนี้เรียกว่า การนัดหยุดงานเพื่อต่อต้านความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (Strike against Technological change<sup>1</sup>)

ในประเทศซึ่งกฎหมายกำหนดให้มีกลไกซึ่งช่วยให้ลูกจ้างสามารถเลือกสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างต้องการให้เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองร่วมได้นั้น สหภาพแรงงานที่ได้รับคัดเลือกจะได้รับสิทธิในการเจรจาต่อรองโดยเฉพาะ ดังนั้นการที่สหภาพแรงงานอื่นเรียกให้มีการนัดหยุดงานเกี่ยวกับเรื่องขอบอำนาจจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เนื่องจากลูกจ้างได้ตัดสินใจแล้วด้วยการออกเสียงแบบประชาธิปไตยว่า สหภาพแรงงานใดเป็นสหภาพแรงงานซึ่ง

<sup>1</sup> Charles O. Gregory and Harold A., Katz, Labor and the Law, 3ed. (New York : N.Y. W.W. Norton, 1979), p.111.



ลูกจ้างต้องการจะให้เป็นตัวแทน. สหภาพแรงงานนั้น ๆ จะยังคงเป็นตัวแทนลูกจ้างต่อไปจนกว่า จะได้ทำการคัดเลือกใหม่

ในสหรัฐอเมริกากฎหมายกำหนดว่าการนัดหยุดงานหรือสนับสนุนให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน เพื่อบังคับให้นายจ้างมอบหมายหน้าที่การงานใดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะ หรือลูกจ้างประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งรวมทั้งการบังคับให้นายจ้างโอน งานของลูกจ้างอื่นมาให้สมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นทำโดยเฉพาะด้วย การกระทำดังกล่าว ถือว่า ลูกจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง<sup>1</sup> เพราะถือว่าเป็นการก้าวก่ายอำนาจ จัดการของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม การนัดหยุดงานหรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างอื่นเข้าทำงานเพื่อบีบบังคับ ให้นายจ้างมอบหมายงานให้ทำ (Work-assignment Strikes) จะสามารถกระทำได้ ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (NLRB) ที่ตัดสินให้สหภาพ แรงงานนั้นเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองแทนลูกจ้างในงานประเภทนั้นแล้ว<sup>2</sup>

กฎหมายของอังกฤษ กำหนดว่าการนัดหยุดงานเพื่อให้นายจ้างมอบหมายงานให้ทำ หรือขอแบ่งงานมาทำเพื่อต่อต้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ของลูกจ้างสามารถกระทำได้<sup>3</sup>

สำหรับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เปิดโอกาสให้สถานประกอบการ แห่งหนึ่งมีสหภาพแรงงานซึ่งมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องได้หลายสหภาพแรงงาน<sup>4</sup> ทำให้เกิดปัญหา

<sup>1</sup> National Labor Relation Act 1947 as amended 1959, sec 8(4)(d)

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> The Trade Union and Labour Relations Act 1974, Sec. 29(1)(c)

<sup>4</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 15

ยื่นข้อเรียกร้องซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นผลเสียหายต่อนายจ้างและยังทำให้องค์กรของลูกจ้างขาดความสามัคคี ไม่มีความเป็นเอกภาพ พลังต่อรอง (bargaining power) จึงลดลง

7. การนัดหยุดงานโดยลูกจ้างไม่ยอมออกจากที่ทำงาน (Sitdown or Stay-in Strikes)

การนัดหยุดงานประเภทนี้ ลูกจ้างจะใช้วิธีอยู่ในที่ทำงาน ( Stay-in ) หรือเข้าไปนั่งอยู่เฉย ๆ (Sit-ins or Sitdown) ในสถานที่ทำงานของตนโดยไม่ยอมปฏิบัติงานตามหน้าที่

ถ้าลูกจ้างอยู่ในสถานที่ทำงานเกินเวลาทำงานปกติอาจเรียกว่า การนัดหยุดงานโดยอยู่ในสถานที่ทำงาน (Stay-in) วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานชนิดนี้เนื่องจากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกลัวว่า ระหว่างการนัดหยุดงานนายจ้างอาจจ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน จึงร่วมกันนัดหยุดงานอยู่ในสถานที่ทำงาน เพราะจะเป็นการเพิ่มอำนาจต่อรองและบีบบังคับให้นายจ้างยอมตามที่ลูกจ้างเรียกร้องได้ เมื่อนายจ้างไม่สามารถทนต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นได้<sup>1</sup>

บางครั้งการนัดหยุดงานโดยไม่ยอมออกจากที่ทำงานก็เกินเลยไปเป็นการยึด โรงงานไว้ในครอบครอง (occupations) เป็นการชั่วคราวด้วย ซึ่งเท่ากับเป็นการปฏิเสธสิทธิครอบครองของนายจ้าง เพราะมีการปิดประตูโรงงาน มีการจัดตั้งหน่วยรักษาความปลอดภัยบริเวณโรงงาน เพื่อมิให้คนภายนอกแปลกปลอมเข้ามาทำงาน หรือเข้ามายุ่งก่อกวนลูกจ้างหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานในระหว่างนัดหยุดงาน<sup>2</sup>

กฎหมายของบางประเทศ เช่น ฟิลิปปินส์<sup>3</sup> บัญญัติว่า Sitdown Strike เป็นการนัดหยุดงานอย่างหนึ่ง กฎหมายของบางประเทศก็บัญญัติไว้กว้าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน

<sup>1</sup>ILO, Collective Bargaining; A workmen's Education Manual, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติจัดแปล, หน้า 187

<sup>2</sup>J.C. Riddall, The Law of Industrial Relations, p.210

<sup>3</sup>Presidential Decree No.823 of The Philippines, Section 2, Labor Code, Art. 266

ของญี่ปุ่นกำหนดว่า การกระทำใด ๆ อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน (act of dispute) หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ที่กระทำขึ้นโดยคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในข้อพิพาทแรงงานเพื่อที่จะให้ได้รับความสำเร็จในข้อเรียกร้อง ซึ่งการกระทำนั้นเป็นการขัดขวางการทำงานตามปกติของวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เช่น การนัดหยุดงาน การปิดงานตจจ้วงและการกระทำหรือการโต้ตอบอย่างอื่น<sup>1</sup> จากความหมายดังกล่าวจึงหมายความรวมถึง Sitdown Strike ด้วย

เกี่ยวกับ Sitdown Strike นี้ศาลของสหรัฐอเมริกาเคยวินิจฉัยไว้ในคดีระหว่าง NLRB. V. Fansteel Metallurgical Cort. ว่าการที่ลูกจ้างตอบโต้การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างโดยใช้วิธีอยู่ในสถานที่ทำงาน ถือว่าเป็นการขัดต่อกฎหมาย และลูกจ้างอาจถูกไล่ออกได้ โดยไม่มีสิทธิเรียกร้องให้รับกลับเข้าทำงานใหม่ โดยได้วางหลักไว้ว่า ถ้าการนัดหยุดงานก่อให้เกิดความรุนแรง บุกกรุก ทำร้ายร่างกายซึ่งเป็นการผิดกฎหมายของรัฐ ผู้ที่ทำการนัดหยุดงานย่อมมีความผิด<sup>2</sup>

ต่อมามีคดีอีกเรื่องหนึ่งระหว่าง NLRB V. Pepsi-cola botting Co. ศาลวินิจฉัยว่าการที่ลูกจ้าง 97 คน ซึ่งกำลังประท้วงนายจ้างเรื่อง นายจ้างไล่ออกลูกจ้างออกจากงาน โดยไม่ยอมออกจากที่ทำงานแม้ว่านายจ้างจะขอร้องก็ยังไม่ยอมออกก็ตาม แต่ได้กล่าวว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเรียกก็ยอมออก โดยลูกจ้างไม่ได้ใช้ความรุนแรง ไม่ได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับลูกจ้างอื่น ไม่ได้เรียกร้องสิทธิครอบครองในโรงงาน เช่นนี้ถือว่าการกระทำของลูกจ้างไม่เป็นการผิดกฎหมาย<sup>3</sup>

เคยมีคดีเรื่องหนึ่งที่ศาลของแคนาดาตัดสินว่า การที่ลูกจ้างไม่ยอมออกจากที่ทำงานไม่ถือว่าเป็นการนัดหยุดงาน โดยศาลวินิจฉัยว่า การที่ลูกจ้างจำนวนหนึ่งรวมตัวกันในบริษัท เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของบริษัทนายจ้างมาชี้แจงเรื่องราวต่อพวกเขา แต่เจ้าหน้าที่ไม่ยอมมาชี้แจง

<sup>1</sup> Labour Relation Adjustment Law 1946, Art. 7

<sup>2</sup> วิสิษฐ์ ลิมานนท์, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2790/2525 ในหนังสือ คำพิพากษาศาลฎีกา ปีพ.ศ.2525 ตอน 10 (กรุงเทพมหานคร : เนติบัณฑิตยสภา, 2526), หน้า 1976

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน

พวกลูกจ้างจึงรวมตัวกันอยู่จนถึงเย็น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้มีการติดต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน วันรุ่งขึ้นบริษัทได้เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานทันที เช่นนี้ไม่ถือว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการนัดหยุดงาน<sup>1</sup>

#### 8. การเนือยงานหรือแกลงทำงานให้ช้าลง (Slowdown Strike)

การนัดหยุดงานประเภทนี้ ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ในสถานประกอบการหรือที่ เครื่องเครื่องจักรที่ตนควบคุมต่อไป แต่แกลงทำงานให้ช้าลง (go slow) หรือไม่ยอมผลิต สินค้าเท่าจำนวนที่เคยผลิตได้ การกระทำดังกล่าวทำให้ผลผลิตน้อยกว่าเดิม ทำให้นายจ้าง ได้รับความเสียหายและอาจส่งผลถึงรายได้ของสถานประกอบการคือ ทำให้รายได้ของสถาน ประกอบการลดลงด้วย<sup>2</sup>

ตามหลักเรื่องสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายอังกฤษ ถือว่าการกระทำดังกล่าว เป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน เพราะลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานด้วยอัตราความเร็วที่มี เหตุผลตามสภาพการณ์และวิธีปฏิบัติของงานชนิดนั้น (reasonable speed according to the circumstances and The practices of the trade.)<sup>3</sup>

ตามหลักกฎหมายของสหรัฐอเมริกา และกฤษฎีกาของประธานาธิบดีฟิลิปปินส์<sup>4</sup> การแกลงทำงานให้ช้าลงถือว่าเป็นการนัดหยุดงานอย่างหนึ่ง

บางครั้งอำนาจต่อรองของลูกจ้างมีน้อย และการใช้มาตรการนัดหยุดงาน ไม่ประสบผลสำเร็จ การพร้อมใจกันเนือยงานจะสร้างความเสียหายและความยุ่งยากแก่นายจ้างมาก เพราะถึงแม้การกระทำดังกล่าวจะเป็นการทำผิดวินัยหรือผิดหน้าที่ตามสัญญา

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>2</sup> อีระ ศรีธรรมรักษ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : อรุณ การพิมพ์, 2526), หน้า 139.

<sup>3</sup> Patrick Elias, Trade Disputes (Law of work) p.71

จ้างแรงงาน แต่นายจ้างก็มักขาดหลักฐานที่จะชี้ชัดได้ว่า ลูกจ้างคนใดกำลังทำงานให้ช้าลงและช้าลงอย่างไร เนื่องจากนายจ้างไม่สามารถจับตามองลูกจ้างทุกคนได้ในเวลาเดียวกัน และทางฝ่ายลูกจ้างเองก็มีข้ออ้างข้อแก้ตัวอยู่เสมอ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 การนัดหยุดงานหมายความว่า "การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน"

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การกำลังทำงานให้ช้าลง ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ในโรงงาน จึงไม่อาจแปลความได้ว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการไม่ทำงานชั่วคราวลูกจ้างหรือสภาพแรงงาน จึงอาศัยช่องว่างดังกล่าวก่อความเสียหายให้กับนายจ้าง เป็นการบีบบังคับนายจ้างให้ยินยอมตกลงตามข้อเรียกร้องทั้ง ๆ ที่ยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

9. การนัดหยุดงานเนื่องจากเห็นใจเพื่อนคนงานด้วยกัน (Sympathetic or Sympathy Strike)

การนัดหยุดงานประเภทนี้ เป็นการนัดหยุดงานของลูกจ้างในสถานประกอบการ ซึ่งมีได้มีข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างของตนเลย แต่นัดหยุดงานเพราะเห็นใจลูกจ้างอื่น ๆ ที่กำลังนัดหยุดงานอยู่ เพื่อเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนลูกจ้างเหล่านั้นให้มีพลังต่อรองเพิ่มขึ้น<sup>1</sup>

การนัดหยุดงานเนื่องจากเห็นใจเพื่อนคนงานด้วยกัน อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการเดียวกันหรือต่างสถานประกอบการก็ได้ กล่าวคือ ในกรณีที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการเดียวกันเนื่องจากสถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างหลายสาขาอาชีพ เช่น ลูกจ้างไม่มีฝีมือ (Unskill labor) ช่างไฟฟ้า, ช่างเชื่อม โดยลูกจ้างแต่ละสาขาอาชีพต่างก็เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามสาขาอาชีพที่ตนทำงานอยู่ ถ้าเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างลูกจ้างไม่มีฝีมือ (Unskill labor) กับนายจ้าง และลูกจ้างไม่มีฝีมือได้นัดหยุดงานซึ่งมีท่าทีว่าจะยืดเยื้อเพราะนายจ้างไม่ยอมตกลงด้วย ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

<sup>1</sup> วิศิษฐ์ ลิขานนท์, หมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2790/2525 ในหนังสือ คำพิพากษาศาลฎีกา ปี 2525 ตอน 10, หน้า 1977

ช่างเชื่อมรู้สึกสงสารและเห็นใจลูกจ้างไม่มีฝีมือที่กำลังนัดหยุดงานอยู่ จึงนัดหยุดงานบ้างเพื่อเป็นการช่วยเหลือสนับสนุนกรรมกรเหล่านั้น ทั้ง ๆ ที่สหภาพแรงงานช่างเชื่อมไม่ได้มีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างเลย

อีกกรณีหนึ่งคือ การนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอื่น ซึ่งส่วนมากมีความเกี่ยวเนื่องกันหรือมีผลประโยชน์ร่วมกันเพราะลูกจ้างเหล่านั้นคิดว่า การนัดหยุดงานของตนสามารถจะช่วยเหลือลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นที่กำลังนัดหยุดงานอยู่ได้

ผู้ที่สนับสนุนการห้ามนัดหยุดงานแบบนี้จะอ้างเหตุผลว่า การนัดหยุดงานคือการที่ลูกจ้างประท้วงเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งลูกจ้างเห็นว่าไม่อาจจะยอมรับได้ในสถานประกอบการของตน ลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นหรืออุตสาหกรรมอื่นซึ่งไม่มีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานของตน ก็ควรจะทำงานต่อไป การห้ามการนัดหยุดงานประเภทนี้จะช่วยป้องกันการนัดหยุดงานไม่ให้ขยายกว้างขวางออกไปซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้น<sup>1</sup>

อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานก็ยืนยันว่า ค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานของอาชีพและอุตสาหกรรมซึ่งต่างกันนั้นสัมพันธ์กัน ถ้าคนงานในสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมแห่งหนึ่งพ่ายแพ้และถูกบังคับให้ยอมรับค่าจ้างต่ำกว่าหรือไม่อาจจะเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มได้ก็จะมีผลกระทบต่อลูกจ้างในสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วย สหภาพแรงงานถือว่า ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นหรืออุตสาหกรรมอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมที่มีความเกี่ยวเนื่องกันหรือเป็นกิจการประเภทเดียวกัน ถือว่ากำลังต่อสู้เพื่อตัวเองพร้อม ๆ กับช่วยผู้อื่นด้วย<sup>2</sup> อย่างน้อยก็จะช่วยบีบให้นายจ้างของตนต้องไปช่วยเจรจากับนายจ้างรายที่อยู่ในระหว่างการนัดหยุดงานโดยตรง

<sup>1</sup> ILO, Collective Bargaining : A workmen's Education Manual, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จัดแปล, หน้า 175.

<sup>2</sup> จ้านงค์ สมประสงค์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : หลักและวิธีปฏิบัติ, หน้า 121.

ขบวนการสหภาพแรงงานจะ เรียกร้องสิทธิให้สหภาพแรงงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันเท่าที่จะทำได้ เพื่อแสดงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

อนึ่ง การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างอื่น หากขยายตัวออกไปหลาย สถานประกอบการอาจกลายเป็นการนัดหยุดงานทั่วไป (general strike) ได้

#### 9.1 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างอื่นตามกฎหมายต่างประเทศ

9.1.1 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างอื่นตามหลักกฎหมาย อังกฤษ

ตามหลักกฎหมายอังกฤษ การนัดหยุดงานดังกล่าวอาจกระทำได้ดังนี้

1) การนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนลูกจ้างอื่นในสถานประกอบการเดียวกัน อาจเกิดขึ้นในสถานประกอบการเดียวกันซึ่งมีลูกจ้างหลายอาชีพ และลูกจ้างแต่ละสาขาอาชีพ ต่างก็เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามสาขาอาชีพของตน เมื่อสหภาพแรงงานสาขาอาชีพ หนึ่งนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานอีกสาขาอาชีพหนึ่งรู้สึกเห็นใจและต้องการช่วยเหลือลูกจ้าง ที่กำลังนัดหยุดงานอยู่จึงเรียกให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของตนนัดหยุดงานบ้าง เพื่อสนับสนุนการ นัดหยุดงานนั้น ทั้ง ๆ ที่สหภาพแรงงานนั้นไม่มีข้อพิพาทใด ๆ กับนายจ้างเลย กรณีเช่นนี้ สหภาพแรงงานสามารถทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะถือว่าการกระทำดังกล่าวเนื่อง มาจากข้อพิพาทแรงงาน (in furtherance of a trade dispute)

2) การนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นซึ่ง เกี่ยวเนื่องกัน อาจเกิดขึ้นในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานลูกจ้างไม่มีฝีมือ ในสถานประกอบการ ก.นัดหยุดงาน สหภาพแรงงานดังกล่าวเรียกให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก ของตนในสถานประกอบการ ข.นัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงานของลูกจ้างไม่มีฝีมือ ในสถานประกอบการ ก. เพราะคิดว่าหากนายจ้างของสถานประกอบการ ก.ชนะ อำนาจ ต่อรองของสหภาพแรงงานลูกจ้างไม่มีฝีมือในสถานประกอบการ ข.จะอ่อนแอลงด้วย หากเกิด ข้อพิพาทแรงงานขึ้น แต่เดิมการกระทำดังกล่าวของสหภาพแรงงานสามารถกระทำได้โดยชอบ ด้วยกฎหมาย แต่ในปัจจุบันกฎหมายให้คำจำกัดความของคำว่า "คนงาน" ว่าหมายถึงคนงานที่

ถูกจ้างโดยนายจ้าง จากบทบัญญัติดังกล่าว การนัดหยุดงานด้วยความเห็นใจเพื่อนคนงานในสถานประกอบการอื่นจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>1</sup>

3) การนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นซึ่งไม่มีความเกี่ยวข้องกัน การนัดหยุดงานดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ดังตัวอย่างเช่น คนงานเหมืองแร่ถ่านหินเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้กับนายจ้างของตน สหภาพแรงงานของคนงานขับรถไฟและคนงานท่าเรือ (dock) นัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจคนงานเหมืองแร่ถ่านหินที่ ๆ ที่ไม่มีข้อพิพาทแรงงานหรือมีผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องหรือมีผลประโยชน์ร่วมกับคนงานเหมืองแร่แต่อย่างใด การนัดหยุดงานดังกล่าวไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

นอกจากคนงานเหมืองแร่แล้ว ถือว่าไม่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นกับกิจการอื่น การนัดหยุดงานของคนงานขับรถไฟและคนงานท่าเรือจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตาม The Trade Dispute Act 1906

9.1.2 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา

การนัดหยุดงานตามหลักกฎหมายของสหรัฐอเมริกามีองค์ประกอบ 2 ประการคือ ต้องมีความสัมพันธ์กันในฐานะลูกจ้างและนายจ้าง และมีการหยุดการทำงาน

ดังนั้นการนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างอื่น โดยหลักแล้วจึงไม่อาจกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะไม่มีผลประโยชน์ร่วมกันกับลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงานอยู่ และถึงแม้จะอ้างว่ามีผลประโยชน์ร่วมกันก็เป็นผลประโยชน์ที่ห่างไกลซึ่งไม่สามารถกระทำได้ เพราะถือว่าไม่มีเหตุอันควรที่จะก่อความเสียหายให้แก่นายจ้างหรือสาธารณชนได้

<sup>1</sup>The Employment Act 1982, Sec. 29(6)

<sup>2</sup>National Sailors and Firemen's Union V. Reed (1926) อ้างใน J.C. Riddall, The Law of Industrial Relations, p.197



แต่กรณีหัวหน้าคนงานสั่งให้ลูกจ้าง 3 คนซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไปช่วยลูกจ้างแผนกอื่นทำงาน โดยยืนยันว่าถ้าลูกจ้าง 3 คนนั้นไปช่วยงานลูกจ้างอื่นแล้วจะไม่จ้างช่างไม้ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมาทำงานแทน แต่ทางสำนักงานใหญ่ให้ลูกจ้างทั้ง 3 คนไปช่วยงานโดยปราศจากเงื่อนไข ลูกจ้างจึงไม่ไปช่วยงานตามคำสั่ง นายจ้างไล่ลูกจ้างทั้งสามคนออกจากงาน ลูกจ้างอื่นซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอีก 7 คนจึงหยุดงานเพราะเห็นใจลูกจ้างที่ถูกไล่ออก ศาลตัดสินว่าการนัดหยุดงานของลูกจ้างทั้ง 7 คนซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเดียวกันกับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ไม่ผิดกฎหมาย เพราะลูกจ้างที่หยุดงานพยายามจะรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของสหภาพแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่ชอบด้วยกฎหมายของสหภาพแรงงาน จึงถือว่าลูกจ้างที่หยุดงานมีผลประโยชน์โดยตรงเพียงพอที่นัดหยุดงานดังกล่าว<sup>1</sup>

### 9.1.3 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจตามกฎหมายไทย

#### 9.1.3.1 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างอื่นในสถานประกอบการเดียวกัน

ในกรณีที่สถานประกอบการใดมีลูกจ้างหลายสาขาอาชีพ ไม่ว่าจะสังกัดสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม เมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสาขาอาชีพใดยื่นข้อเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของตนโดยเฉพาะ เช่น ลูกจ้างซึ่งเป็นช่างไม้ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้ช่างไม้อีกคนละ 100 บาทต่อเดือน แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ลูกจ้างซึ่งเป็นช่างไม้จึงนัดหยุดงาน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสาขาอาชีพอื่นซึ่งไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องโดยตรงจะนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจช่างไม้ได้หรือไม่

ตามบทบัญญัติของกฎหมายแล้ว จะเห็นว่าไม่สามารถกระทำได้ เพราะลูกจ้างแต่ละสาขาอาชีพไม่ได้มีผลประโยชน์ร่วมกันโดยตรง จึงไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แม้นายจ้างอยู่ในฐานะที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องได้เนื่องจากเป็นนายจ้าง

---

<sup>1</sup>Firth Carpet Co. V. NLRB 1942 อ้างใน Howard Myers, Labor Law and Legislation, p.191

คนเดียวกันก็ตาม แต่ก็ไม่ได้ว่ามีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างสาขาอาชีพอื่น นายจ้างจะยอมตกลงตามข้อเรียกร้องหรือไม่ไม่เกี่ยวข้องกับส่วนใดส่วนเสียของลูกจ้างสาขาอาชีพอื่นโดยตรง ไม่ได้ถือว่าเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

กรณีตามข้อเท็จจริงดังกล่าวข้างต้น ลูกจ้างสาขาอาชีพอื่นอาจมีผลประโยชน์ร่วมกันกับลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงาน เพราะการแพ้หรือชนะของลูกจ้างที่นัดหยุดงานโดยตรงนั้นมีผลต่ออำนาจต่อรองของลูกจ้างสาขาอาชีพอื่นที่คิดจะยื่นข้อเรียกร้องหรือนัดหยุดงานด้วย แต่ก็ เป็นผลประโยชน์ที่ห่างไกล เพราะไม่ได้เป็นผลประโยชน์โดยตรงของลูกจ้าง

### 9.1.3.2 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างในสถานประกอบการอื่น

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นไม่สามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจาก

- 1) นายจ้างไม่อยู่ในฐานะที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้ เพราะไม่ใช่การนัดหยุดงานที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างของตน และนายจ้างก็ไม่มีอำนาจใด ๆ โดยชอบด้วยกฎหมายที่จะไปบังคับให้นายจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นที่กำลังนัดหยุดงานอยู่กระทำการใดหรือไม่กระทำการใดได้
- 2) ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน เพราะไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับตน
- 3) พิจารณาจากบทบัญญัติของกฎหมายแล้ว ไม่มีบทมาตราใดที่ให้อำนาจหรืออาจตีความได้ว่าให้อำนาจลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงาน เพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นที่กำลังนัดหยุดงานอยู่

อนึ่ง กรณีที่นายจ้างคนเดียวกันมีสถานประกอบการหรือบริษัทในเครือหลายแห่งโดยได้จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่างหากจากกันทุกแห่ง และแม้จะเป็นสถานประกอบการประเภทเดียวกัน การนัดหยุดงานของลูกจ้างเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นก็ไม่สามารถกระทำได้ เพราะแต่ละสถานประกอบการเป็นนิติบุคคลแยกกันต่างหาก

## 10. การนัดหยุดงานทั่วไป (General Strike)

การนัดหยุดงานแบบนี้อาจเกิดขึ้นได้ 2 กรณีคือ

1) เกิดจากการนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจ (Sympathy Strike) ซึ่งขยายตัวกว้างขวางออกไปในกิจการประเภทเดียวกันทั่วทั้งท้องถิ่น หรืออาจขยายออกไปยังกิจการประเภทอื่น ๆ ทั่วประเทศ

ผู้ที่เห็นว่า การนัดหยุดงานแบบนี้ไม่ชอบด้วยกฎหมายยืนยันว่า<sup>1</sup> การนัดหยุดงานทั่วประเทศนั้นไม่ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน (in furtherance of dispute) แต่เป็นการนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองเพื่อสร้างความกดดันให้กับรัฐบาลโดยตรงหรือโดยสร้างความลำบากให้แก่ชุมชน เพื่อสร้างความกดดันให้กับรัฐบาลทางอ้อม เพราะการนัดหยุดงานดังกล่าวนี้มีผลกระทบกระเทือนต่อชีวิต เศรษฐกิจและสวัสดิภาพของประเทศอย่างไม้อาจหลีกเลี่ยงได้ แม้กฎหมายของประเทศต่าง ๆ จะไม่ได้บัญญัติห้ามการนัดหยุดงานแบบนี้ไว้โดยตรง แต่เมื่อตีความตามตัวบทแล้ว การนัดหยุดงานแบบนี้ไม่สามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกา ห้ามมีการนัดหยุดงานขั้นที่ 2 (secondary strike)<sup>2</sup> การนัดหยุดงานทั่วไปก็เป็น secondary strike ด้วยอย่างหนึ่งจึงต้องห้าม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างอื่นไม่สามารถกระทำได้ การนัดหยุดงานทั่วไปก็ไม่อาจทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน และหากการนัดหยุดงานทั่วไปนั้นมีวัตถุประสงค์ทางการเมืองเพื่อบังคับรัฐบาลแล้ว ถือเป็นความผิดอาญาด้วย<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ILO, Collective Bargaining : A workmen's Education Manual, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, หน้า 177.

<sup>2</sup> National Labor Relation 1947 as amended 1959

<sup>3</sup> ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 117

2) การพร้อมใจกันนัดหยุดงานของบรรดาลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ทั้งทั้งท้องถิ่นหรือทั่วประเทศ เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนรวมของลูกจ้างคนงานหรือของประชาชนทั่วประเทศ ส่วนมากจะเป็นการเรียกร้องต่อรัฐบาลเพื่อประท้วงให้รัฐบาลเปลี่ยนแปลงหรือกำหนดนโยบายการบริหาร กลายเป็นการนัดหยุดงานทางการเมือง (Political strikes) ไป

การนัดหยุดงานทั่วไปนี้ไม่ว่าจะมีวัตถุประสงค์ทางการเมืองหรือไม่ ก็ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะนายจ้างไม่อยู่ในฐานะที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องได้ และไม่ใช้เป็นการเรียกร้องเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่ใช่วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย แต่เนื่องจากมีผู้เกี่ยวข้องกับการกระทำดังกล่าวจำนวนมาก และกระทำในขณะที่ความรู้สึกรุนแรง เพราะถูกบีบบังคับทางด้านเศรษฐกิจ หากจะบังคับตามกฎหมายโดยเคร่งครัดแล้ว อาจจะมีผลเสียหายมากกว่าผลดี และเหตุการณ์อาจลุกลามต่อไปก็ได้ จึงไม่ค่อยมีการดำเนินการตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืนดังกล่าว

อนึ่ง การนัดหยุดงานทั่วไปนี้อาจมีการเดินขบวน (demonstration) เพื่อประท้วง (protest) นายจ้างทั้งหลายหรือรัฐบาลด้วย ซึ่งอาจมีความผิดตามกฎหมายในฐานะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและการก่อกวนจลาจลได้

การบีบบังคับกันทางด้านแรงงานอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน

## 1. การปิดกั้น (Picketing)

### 1.1 การปิดกั้นระหว่างการนัดหยุดงาน

การปิดกั้นระหว่างการนัดหยุดงานหรือการกีดกันไม่ให้ลูกจ้างอื่นเข้าไปทำงานเป็นการสร้างพลังหรืออำนาจในการต่อรองที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (The most effective strike weapon) อย่างหนึ่ง เพราะหากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานแล้ว นายจ้างยังสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ตามปกติ หรือสามารถจ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานได้แล้ว การนัดหยุดงานก็จะไร้ผล

### 1.1.1 ลักษณะของการกระทำ

ลักษณะอาภักปฏิกิริยาของการปิดกั้นคือ การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเดินไปเดินมาโดยถือป้ายหรือแจกใบปลิวชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งชักชวนให้ลูกจ้างร่วมนัดหยุดงานอยู่บริเวณรอบ ๆ สถานที่ประกอบการของนายจ้างหรือบริเวณประตูทางเข้าสถานที่ประกอบการของนายจ้าง

ในบางกรณี การปิดกั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อโฆษณาชักชวนให้ลูกจ้างยอมรับความเป็นตัวแทนในการเจรจาของสหภาพแรงงาน (recognition picketing)<sup>1</sup>

### 1.1.2 จุดมุ่งหมายของการกระทำ<sup>2</sup>

1) เพื่อแจ้งข่าวสาร (information picketing) ให้ปรากฏแก่บุคคลทั่วไป (publicity picketing) ทั้งนายจ้าง ลูกจ้างและประชาชนทั่วไปว่า ขณะนั้นมีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอยู่ และลูกจ้างได้รับความทุกข์ยากหรือถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบอย่างไร ผู้ปิดกั้นอาจใช้วิธีบอกกล่าวด้วยวาจา ใช้แผ่นป้ายโฆษณา ใช้ใบปลิว ซึ่งเป็นการสร้างความกดดันให้นายจ้างอย่างหนึ่ง

2) เพื่อให้ผู้ที่มีความผูกพันทางสัญญากับนายจ้าง รวมทั้งประชาชนทั่วไป สนับสนุนการนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ส่งวัตถุดิบให้นายจ้าง (Supplier) และลูกค้าของนายจ้าง (Customer) ซึ่งอาจมีผลให้ผู้ที่มีความผูกพันทางสัญญากับนายจ้างไม่ส่งสินค้าหรือวัตถุดิบให้นายจ้าง หรือไม่รับสินค้าจากนายจ้าง การปิดกั้นในกรณีนี้ก่อให้เกิดความวิตกกังวลแก่ผู้ที่ติดต่อกับสถานที่ประกอบการที่ถูกปิดกั้นด้วย เช่น ถ้าจะส่งสินค้าจากโรงงานของนายจ้างก็เกรงว่าจะไม่มีคนส่งสินค้าให้ หรือคุณภาพของสินค้าอาจไม่ได้มาตรฐานเพราะผลิตในระหว่างที่มีข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น

<sup>1</sup> Commerce Clearing House, Inc., Labor Law Course. p. 318

<sup>2</sup> มิสเตอร์เค. นามแฝง, "Picketing" วารสารศาลแรงงาน 3

3) เพื่อชักชวนลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมนัดหยุดงานให้ร่วมนัดหยุดงานด้วย ซึ่งอาจเป็นการแนะนำชักชวนลูกจ้างที่จะเข้าไปทำงานให้ร่วมนัดหยุดงานด้วย หรือเรียกร้องให้ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในโรงงานสนับสนุนการกระทำของตนและออกมาร่วมนัดหยุดงานด้วย เพราะการนัดหยุดงานที่จะประสบผลสำเร็จในการสร้างความกดดันทางเศรษฐกิจให้นายจ้าง ย่อมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างนั้น ลูกจ้างทุกคนหรือลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบการนั้น ๆ จะต้องเข้าร่วมนัดหยุดงานด้วยโดยพร้อมเพรียงกัน

การที่สหภาพแรงงานเรียกร้องให้มีการนัดหยุดงานเพื่อพยายามจะให้ได้รับเงื่อนไขการทำงานที่ดีกว่าจากนายจ้าง สหภาพแรงงานนั้นก็หวังว่าสมาชิกทุกคนจะร่วมนัดหยุดงานจนกว่านายจ้างจะยอมรับเงื่อนไขของลูกจ้าง เพราะหากลูกจ้างบางส่วนยังคงทำงานอยู่ นายจ้างก็ยังสามารถดำเนินการผลิตได้อยู่ การนัดหยุดงานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้ การปิดกั้นยังเป็นการแนะนำชักชวนหรือสนับสนุนให้ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (ลูกจ้างเหล่านี้จึงไม่มีข้อผูกพันว่าจะต้องร่วมนัดหยุดงานด้วย) หรือลูกจ้างที่ยังลังเลใจให้หันมาร่วมนัดหยุดงานด้วย

4) เพื่อมิให้บุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างเข้าไปทำงานแทนลูกจ้างที่ร่วมนัดหยุดงาน (Replacement) ในขณะที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน หากนายจ้างสามารถจ้างบุคคลอื่นเข้าทำงานแทนได้ นายจ้างก็ยังสามารถดำเนินการผลิตต่อไปได้ การนัดหยุดงานของลูกจ้างก็ไร้ผล ลูกจ้างที่นัดหยุดงานจึงต้องพยายามไม่ให้บุคคลอื่นเข้าไปทำงานได้

## 1.2 ประเภทของการปิดกั้น

### 1.2.1 การปิดกั้นโดยตรง (Primary or Direct Picketing)

การปิดกั้นโดยตรงคือการที่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานปิดกั้นสถานประกอบการของนายจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานกับตน ซึ่งโดยปกติถือว่ากระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะลูกจ้างมีสิทธิและเสรีภาพในการพูด (Freedom of speech and right of Free speech) ดังนั้นลูกจ้างจึงมีสิทธิแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับข้อเท็จจริงของข้อพิพาทแรงงาน

และแนะนำชักจูงให้ลูกจ้างอื่นร่วมนัดหยุดงานด้วยได้<sup>1</sup> ถ้าไม่มีวัตถุประสงค์หรือวิธีปฏิบัติที่ฝ่าฝืนกฎหมายและกระทำด้วยความสงบ (Peaceful Picketing) ปราศจากความรุนแรง ช่มชู้ หรือบังคับลูกจ้างหรือบุคคลอื่น

### 1.2.2 การปิดกั้นขั้นที่สองหรือการปิดกั้นโดยทางอ้อม (Secondary or Indirect Picketing)

การปิดกั้นขั้นที่สอง คือ การที่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานปิดกั้นสถานประกอบการของนายจ้างอื่นผู้มีความผูกพันทางสัญญาการค้ากับนายจ้างของตน ซึ่งได้แก่ ผู้ที่ส่งวัตถุดิบให้นายจ้าง (Supplier) หรือลูกค้าของนายจ้าง (Customer) เป็นการเพิ่มความกดดันทางเศรษฐกิจต่อนายจ้าง อาจทำให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้<sup>2</sup> เช่น เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จนถึงขั้นนัดหยุดงานระหว่างสหภาพแรงงาน ก. กับ นายจ้าง ข. ถ้าสหภาพแรงงาน ก. มอบหมายให้สมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้าง ข. หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ก. ไปปิดกั้นนายจ้าง ค. ซึ่งขายวัตถุดิบในการผลิตสินค้าให้นายจ้าง ข. โดยพยายามที่จะชักจูงให้นายจ้าง ค. หยุดส่งวัตถุดิบในการผลิตสินค้าให้นายจ้าง ข. กรณีดังกล่าวนี้ เป็นการปิดกั้นโดยทางอ้อมหรือการปิดกั้นขั้นที่ 2 ซึ่งตาม The Employment Act 1980 ของอังกฤษ การปิดกั้นขั้นที่ 2 ไม่สามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกาการปิดกั้นขั้นที่ 2 สามารถกระทำได้ถ้ามีผลประโยชน์ร่วมกันในทางการค้า (Unity of commercial interest และกระทำด้วยความสงบ (peaceful picketing)<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Commerce Clearing House, Inc; Labor Law Course; p.5037, International-Brotherhood of Teamster S.V. Wahl (1942), Thranhill V. Alabama (1940) อ้างใน Howard Myers, Labor Law and Legislation, p.198.

<sup>2</sup>Commerce Clearing House, Inc.: Labor Law Course, p.5037

<sup>3</sup>Howard Myers, Labor Law and Legislation, p.221

### 1.2.3 การปิดกั้นขั้นที่สาม (Tertiary Picketing)

การปิดกั้นขั้นที่สาม คือ การปิดกั้นนายจ้างอื่นที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางสัญญาการค้ากับนายจ้างของตนโดยตรง ซึ่งได้แก่ การปิดกั้นลูกค้าของลูกค้าของนายจ้างหรือการปิดกั้นผู้ที่ส่งสินค้าหรือวัตถุดิบให้แก่ผู้ส่งสินค้าหรือวัตถุดิบให้นายจ้าง การกระทำดังกล่าวถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย และตามข้อเท็จจริงก็ไม่ค่อยเกิดขึ้น<sup>1</sup>

### 1.3 ข้อจำกัดเกี่ยวกับการปิดกั้น

กฎหมายแรงงานของอังกฤษให้สิทธิสหภาพแรงงานปิดกั้นนายจ้างได้ แต่การปิดกั้นที่จะได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้นมีข้อจำกัดอยู่ 4 ประการคือ

#### 1.3.1 บุคคลที่สามารถปิดกั้นได้<sup>2</sup>

ก่อนปี ค.ศ. 1980 กฎหมายไม่ได้จำกัดว่าบุคคลใดสามารถปิดกั้นนายจ้างได้บ้าง แต่ The Employment Act 1980 จำกัดว่าผู้ที่จะปิดกั้นนายจ้างได้ คือลูกจ้างของโรงงานที่ถูกปิดกั้นและเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างนั้น

ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างระหว่างเกิดข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างก็สามารถปิดกั้นนายจ้างได้ แม้ว่าขณะนั้นเขาจะไม่ได้เป็นลูกจ้างของนายจ้างนั้นแล้วก็ตาม

บุคคลที่ไม่ได้เป็นลูกจ้างของนายจ้างแต่ไปทำการปิดกั้นนายจ้าง (Flying pickets)

เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ได้รับความคุ้มครอง

#### 1.3.2 สถานที่ที่จะทำการปิดกั้น

ตาม The Employment Act 1980 ของอังกฤษนั้นจำกัดสถานที่ที่ลูกจ้างสามารถปิดกั้นไว้เฉพาะที่หรือใกล้สถานที่ทำงานของผู้ถูกปิดกั้นเท่านั้น การปิดกั้นบ้านหรือที่พักอาศัยของ

<sup>1</sup>Ibid.

<sup>2</sup>Patrick Elias, Trade Disputes (Law of work), p.45.,



บุคคลอื่นจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>1</sup>

ตัวอย่าง ผู้ปิดกั้นคนหนึ่งยืนอยู่นอกโรงงาน ของผู้ส่งวัตถุดิบให้นายจ้างของตน และทำการหยุดรถบรรทุกสินค้าของโรงงานคันหนึ่งเพื่อชักชวนคนขับรถไม่ให้ส่งวัตถุดิบให้นายจ้างของตน ผู้ปิดกั้นจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากการชักชวนดังกล่าว ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้ปิดกั้นแนะนำหรือชักชวนคนขับรถของนายจ้างอื่นไม่ให้ส่งวัตถุดิบให้นายจ้างของตน ขณะที่กำลังยืนอยู่ที่ประตูโรงงานของนายจ้างที่ผู้ปิดกั้นทำงานอยู่ผู้ปิดกั้นจะได้รับความคุ้มครอง

ตัวอย่าง ถ้าคนงานเหมืองแร่ได้ร่วมกันกับคนงานโรงงานถลุงเหล็กปิดกั้นโรงงานถลุงเหล็ก โดยชักชวนให้คนงานบางคนหยุดทำงาน คนงานเหมืองแร่จะมีความผิดฐานชักชวนให้ลูกจ้างของโรงงานถลุงเหล็กละเมิดสัญญาจ้าง แม้การกระทำนั้นจะเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานก็ตาม เพราะไม่ได้ทำการปิดกั้นที่ทำงานหรือใกล้สถานที่ทำงานของผู้ปิดกั้น แต่ลูกจ้างของโรงงานถลุงเหล็กไม่ต้องรับผิดเพราะพวกเขาปิดกั้นนายจ้างของเขาที่ทำงานหรือใกล้สถานที่ทำงานของเขา จึงได้รับความคุ้มครอง

### 1.3.3 วัตถุประสงค์ของการปิดกั้น

วัตถุประสงค์ของการปิดกั้นคือ การได้รับหรือส่งข่าวสารเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือเพื่อแนะนำชักชวนบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยสงบให้ทำงานหรือไม่ทำงาน ฉะนั้นหากผู้ปิดกั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ความรุนแรง ช่มชู้ หรือบังคับบุคคลหนึ่งบุคคลใดให้กระทำการใดหรือไม่กระทำการใดซึ่งบุคคลนั้นมีสิทธิหรือเสรีภาพที่จะกระทำหรือไม่กระทำก็ได้แล้ว

### 1.3.4 สาเหตุของการปิดกั้น

ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะทำการปิดกั้นนายจ้างได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จะต้อง มีสาเหตุมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน

---

<sup>1</sup> Ibid

#### 1.4 ประมวลแนวปฏิบัติ (Code of Practice)<sup>1</sup>

ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างนายจ้างในอังกฤษนั้นมีเอกสารที่เรียกว่า Code of Practice วางแนวทางให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติต่อกันเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและระงับข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น แต่ Code of Practice มีใช้กฎหมายหรือข้อบังคับเด็ดขาด ผลมีเพียงว่า ถ้ามีข้อพิพาทแรงงานขึ้นสู่ศาล ฝ่ายที่ปฏิบัติตาม Code of Practice ย่อมได้เปรียบในเชิงคดี

Code of Practice ได้วางแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปิดกั้นไว้ ดังนี้

หมวด D. ให้อำนาจตำรวจใช้ดุลพินิจ ด้วยเหตุผลสมควรที่จะตัดสินใจว่า การกระทำอย่างใ้อาจก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้น และมีอำนาจจำกัดจำนวนผู้ปิดกั้นด้วย เพื่อควบคุมดูแลให้การปิดกั้นเป็นไปด้วยความสงบ

หมวด E. สาเหตุของความรุนแรง และการกระทำที่ขัดต่อความสงบ เนื่องจากผู้ปิดกั้นมีจำนวนมากเกินไปและมีความรู้สึกรุนแรง ซึ่งสถานการณ์อาจเป็นอันตรายและยากแก่การควบคุม อันเป็นการเสี่ยงต่อการถูกจับและถูกฟ้อง

การปิดกั้นด้วยคนจำนวนมาก (Mass Picketing) จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะมีผลเป็นการทำลายความสงบ และทำลายความสัมพันธ์ที่ีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่นัดหยุดงาน และระหว่างลูกจ้างที่นัดหยุดงานกับลูกจ้างที่ต้องการทำงานด้วย

ผู้ปิดกั้นควรทำความเข้าใจกฎหมาย แนวปฏิบัติ และทำการปิดกั้นด้วยความสงบ

ทุกคนมีสิทธิตัดสินใจด้วยตนเองว่าจะผ่านแนวปิดกั้น (Cross a Picket Line) หรือไม่ก็ได้

<sup>1</sup>Code of Practice, Picketing, December 17. 1980.

## 1.5 การปิดกั้นตามกฎหมายไทย

### 1.5.1 บทบัญญัติของกฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการปิดกั้นไว้โดยตรง แต่มีบทบัญญัติที่ให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ได้ตาม มาตรา 99 ซึ่งบัญญัติว่า "เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน . . . ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

ฯลฯ

(2) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน "

ฯลฯ

แม้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จะไม่ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์และวิธีการปิดกั้นนายจ้างของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไว้โดยตรง แต่จากบทบัญญัติตามมาตรา 99(2) และ (3) ก็อาจแปลความได้ว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจปิดกั้นนายจ้างเพื่อชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานให้ลูกจ้างและบุคคลภายนอกทราบ รวมทั้งชักชวนให้ลูกจ้างอื่นร่วมนัดหยุดงานด้วยได้โดยชอบด้วยหมาย หากไม่เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายโดยประการอื่น

มีคำพิพากษาฎีกาฉบับหนึ่งวินิจฉัยว่า สภาพปกติของการนัดหยุดงาน ได้แก่ การที่ลูกจ้างหยุดระทำการใด ๆ อันลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำตามปกติ เช่น การหยุดผลิตสินค้า เป็นต้น ผลที่เกิดจากการหยุดผลิตหรือหยุดขนส่งดังกล่าวย่อมถือว่าเป็นผลธรรมดาหรือธรรมชาติของการนัดหยุดงาน การที่ผู้คัดค้านกับพวกไม่เพียงแต่นัดหยุดงาน แต่กลับปิดกั้นประตูทางเข้าออกผู้ร้องได้ออกคำเตือนเป็นหนังสือ ผู้คัดค้านทุกคนทราบคำเตือนแล้วก็ยังไม่ยอมเลิกกระทำ แต่กลับปิดกั้นทางเข้าออกต่อไป เป็นเหตุให้บริษัทผู้ร้องหรือคู่สัญญาของบริษัทผู้ร้องไม่อาจขนส่งสินค้าที่ผลิตไว้ตามสัญญาได้ ทำให้คู่สัญญาของบริษัทผู้ร้องบอกเลิกสัญญาซื้อขายและบริษัทผู้ร้อง

ต้องรับผิดชอบในความเสียหายของคู่สัญญา ย่อมถือได้ว่า ผลที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการกระทำของ ผู้คัดค้านทั้งหมด ไม่ใช่ผลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของการนัดหยุดงานอย่างแน่นอน ดังนี้จึงถือได้ว่า ผู้คัดค้านทั้งหมดจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31(2) เพียงพอที่จะถือเป็นเหตุเลิกจ้างได้<sup>1</sup>

ระหว่างนัดหยุดงานลูกจ้างปิดกั้นรถยนต์นำสินค้าของนายจ้าง ทำให้นายจ้างขนถ่าย สินค้าออกไม่ได้ การกระทำดังกล่าวเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตามมาตรา 123(2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(2) นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างได้<sup>2</sup>

นอกจากนี้ยังมีแนวคำวินิจฉัยของศาลฎีกาว่า การที่จำเลยร่วมกับพวกในการนัดหยุดงาน ปิดล้อมเครื่องบินและบังคับให้สายการบินเลิกสัญญากับโจทก์ ถ้าไม่เลิกสัญญาก็จะไม่ยอมเลิก ปิดล้อม และไม่ยอมให้เครื่องบินเดินทางต่อไปนั้น ย่อมมีผลเป็นการบีบบังคับโจทก์ให้ปฏิบัติ ตามข้อเรียกร้องนั่นเอง การบังคับให้เลิกสัญญาดังกล่าวเป็นการกระทำโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ทำให้โจทก์เสียหาย จึงเป็นการละเมิดจำเลยต้องชดเชยค่าสินไหมทดแทนเพื่อการละเมิดนั้น แม้โจทก์ จะขาดทุนอยู่ก่อนก็ตาม<sup>3</sup>

คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้เป็นการวินิจฉัยว่าการที่บุคคลใดข่มขู่ บังคับให้คู่สัญญาจำต้อง เลิกสัญญาอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งนั้น เป็นการทาละเมิดต่อคู่สัญญาที่ ถูกบอกเลิกสัญญา

1.5.2 การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานกระทำได้เพียงใด

การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนี้มีความเห็นแตกต่างกัน

2 แนวคือ

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1018/2525

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3597-3598/2525.

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 152/2523

ฝ่ายแรกเห็นว่า<sup>1</sup> การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้น หมายความว่ารวมถึงข้อเท็จจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย เช่น

สหภาพแรงงานผลิตอาหารกระป๋องแห่งหนึ่ง เมื่อเห็นว่าผลการเจรจาในชั้นไกล่เกลี่ยไม่เป็นที่ยุติ กรณีใกล้ตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ประธานสหภาพแรงงานได้มีหนังสือแจ้งไปยังเจ้าของสวนผู้ส่งพืชผลเป็นประจำว่า ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้างและกำลังเตรียมการหยุดงาน จึงขอให้ระงับการส่งพืชผลมายังโรงงานเสีย เพราะเกิดการเสียหายเนื่องจากไม่มีคนทำงานในระหว่างเวลานั้นหรือมีหนังสือแจ้งไปยังบริษัทซึ่งเป็นผู้แทนจำหน่ายอาหารกระป๋องของโรงงานว่า ได้เกิดข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานแล้ว ไม่ต้องส่งรถมารับของให้เสียเวลา เพราะไม่มีคนทำงานเหล่านี้เป็นต้น เห็นว่าประธานสหภาพแรงงานได้กระทำ Secondary Picketing ได้โดยชอบ เพราะเป็นการชี้แจงข้อเท็จจริงไปให้ทราบหากเจ้าของสวนหรือบริษัทผู้แทนจำหน่ายไม่ยอม เชื้อยังคงปฏิบัติธุรกิจ เช่น เคยอยู่เป็นประจำก็ยอมทำได้ แต่พืชผลหรือการขนส่งอาจเสียหายทั้งสิ่งของและเวลาก็ยอมเป็นไปได้เช่นกัน . . .

ตัวอย่างอีกประการหนึ่ง คือ ประธานสหภาพแรงงานแห่งหนึ่งได้มีหนังสือไปถึงโรงแรมสาขาในประเทศ ซึ่งมีการติดต่อในการรับส่งแขกหรือผู้เดินทางระหว่างประเทศมาพักแรมเป็นประจำ หรือแจ้งไปยังสำนักงานจัดบริการท่องเที่ยวซึ่งเป็นลูกค้าตัวแทนของโรงแรมที่กำลังเกิดข้อพิพาทแรงงานอยู่ว่า ขอย่า ให้นำแขกมาเข้าพักในขณะที่กำลังจะนัดหยุดงานภายในไม่กี่ชั่วโมงข้างหน้าแล้ว เพราะแขกจะไม่ได้รับบริการความสะดวกต่าง ๆ เนื่องจากจะมีการนัดหยุดงาน ดังนี้เห็นว่า สหภาพแรงงานมีสิทธิกระทำได้โดยชอบ เพราะเป็นการชี้แจงข้อเท็จจริงและเป็นการดีที่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า การนัดหยุดงานของพนักงานโรงแรมโดยแขกผู้ใช้บริการไม่ทราบล่วงหน้าก่อให้เกิดความโกลาหล

แต่ถ้าสหภาพแรงงานได้แจ้งไปยังโรงแรมในเครือข่ายหรือสำนักงานจัดท่องเที่ยวบริการว่า ขอย่า ให้นำแขกเข้ามาพักแรมหรือใช้บริการต่าง ๆ จากโรงแรมนี้เนื่องจากว่าคิดค่าเช่าที่พักแพงเกินสมควร ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ บริการอาหารที่มีคุณภาพต่ำ

---

<sup>1</sup> เจริญ สิริพันธ์, "พฤติกรรมที่ล่อแหลมในปัญหาข้อพิพาทแรงงาน" วารสารศาลแรงงาน 3 (เมษายน 2526) : 49-50

หรือปลอมปนเช่นนี้ ไม่เป็นการกระทำ Secondary Picketing โดยชอบ แต่เป็นการจงใจ ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ฝ่ายที่สองเห็นว่า การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงจะต้องเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว และเล่าถึงข้อเท็จจริงนั้น

ตัวอย่างเช่น

ข้อเท็จจริงได้ความว่า ผู้ร้องเป็นผู้ดำเนินการกิจการโรงแรม ผู้คัดค้านเป็นลูกจ้างของผู้ร้อง ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างและเป็นกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานโรงแรมนารายณ์ ภายหลังเดือนเมษายน 2524 ผู้ร้องได้เปลี่ยนหน้าที่ของพนักงาน 2 คน ซึ่งเดิมทำหน้าที่รับโทรศัพท์จากแขกที่มาพักในโรงแรม รับสั่งจองอาหารและเครื่องคืม ไปทำหน้าที่คอยตรวจสอบของในตู้เย็นและจัดหาเครื่องคืมไปแช่ สหภาพแรงงานโรงแรมนารายณ์ไม่พอใจหาว่าเป็นการกลั่นแกล้งจึงยื่นข้อเสนอมต่อผู้ร้องให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ผู้ร้องและสหภาพแรงงานโรงแรมนารายณ์ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานโรงแรมนารายณ์จึงได้ประชุมลงมติให้มีหนังสือตามเอกสารหมายเลข ร.2 ไปยังบริษัททัวร์ต่าง ๆ หลายแห่ง

ผู้ร้องอุทธรณ์ในข้อ ก. ใจความว่า พฤติการณ์ของผู้คัดค้านถือว่าการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ซึ่งผู้ร้องสามารถเลิกจ้างผู้คัดค้านโดยไม่จ่ายค่าชดเชยได้แล้ว ศาลฎีกาพิเคราะห์ปัญหาข้อนี้แล้ว เอกสารหมายเลข ร.2 มีข้อความว่า

"ด้วยขณะนี้ สหภาพแรงงานโรงแรมนารายณ์และพนักงานกำลังมีปัญหาขัดแย้งบางประการกับฝ่ายบริหารของโรงแรม ซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ การขัดแย้งนี้อาจเกิดขึ้นนี้อาจจะต้องกระทบกระเทือนต่อลูกค้าทัวร์ของท่านที่กำลังใช้บริการอยู่ในโรงแรมของเรา กล่าวคือในโอกาสอันใกล้นี้สหภาพแรงงานและพนักงานมีความจำเป็นที่จะต้องเจ็อยงานหรืออาจหยุดงานทางด้านบริการ ซึ่งเป็นการต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นธรรม

ฉะนั้น สหภาพแรงงานโรงแรมนารายณ์จึงขอเรียนให้ท่านได้โปรดกรุณาชี้แจงให้ลูกค้าทัวร์ของท่านทราบ เมื่อปัญหาได้คลี่คลายไปในทางที่ดีแล้ว พวกเราจะบริการต่อลูกค้าทัวร์ของท่านให้ดีที่สุด. . . "

เอกสารหมายเลข ร.2 นี้ผู้คัดค้านได้ส่งไปบริการลูกค้าของผู้ร้องหลายแห่ง เป็นเหตุให้ลูกค้าของผู้ร้องดั่งแหกมาพักที่โรงแรมของผู้ร้อง ซึ่งศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า ทำให้ผู้ร้องขาดรายได้ไปจำนวนหนึ่ง แต่ศาลแรงงานกลางเห็นว่าพฤติการณ์ดังกล่าวของผู้คัดค้านยังไม่เพียงพอที่จะฟังว่าผู้คัดค้านได้กระทำไปโดยจงใจ ทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย เพราะคดีนี้ทั้งสองฝ่ายไม่มีสาเหตุขัดแย้งหรือโกรธเคืองกันเป็นส่วนใด เมื่อพิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร้องกับผู้คัดค้านก่อนออกหนังสือและข้อความในหนังสือหมายเลข ร.2 แล้ว ยังไม่เพียงพอที่จะฟังว่า ผู้คัดค้านตั้งใจจะข่มขู่มิให้บริษัททัวร์ส่งลูกค้ามาพักในโรงแรมของผู้ร้อง ศาลฎีกาพิเคราะห์ปัญหาข้อนี้แล้วเห็นว่า

ข้อความในหนังสือดังกล่าวมีความหมายชัดเจนอยู่ในตัวแล้วว่า การส่งหนังสือดังกล่าวไปยังลูกค้าของผู้ร้องเป็นการกระทำเพื่อต่อรองกับผู้ร้อง ไม่อาจแปลได้ว่าเป็นการกระทำเพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้ร้อง ตามข้อต่อสู้ของผู้คัดค้านและการต่อรองของผู้ร้องดังกล่าวมีความหมายว่า เมื่อผู้ร้องเกรงว่าจะเกิดความเสียหายจากการที่บริษัททัวร์ต่าง ๆ ไม่ส่งลูกค้ามาพักในโรงแรมของผู้ร้อง ผู้ร้องคงจะยินยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของผู้คัดค้าน จุดประสงค์ในการกระทำของผู้คัดค้านจึงอยู่ที่ผลประโยชน์ของฝ่ายตน ทั้งนี้โดยคาดหมายว่า ฝ่ายผู้ร้องจะต้องนำความเสียหายที่จะได้รับจากการกระทำของฝ่ายผู้คัดค้านมาพิจารณาเทียบเคียงกับผลของการยอมตกลงตามข้อเรียกร้องของฝ่ายผู้คัดค้านว่าจะเลือกปฏิบัติในทางใด การกระทำของผู้คัดค้านจึงเป็นการกระทำโดยเจตนาจะบีบบังคับให้ผู้ร้องจำต้องยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของตน ทั้งนี้โดยผู้คัดค้านไม่จำเป็นต้องมีสาเหตุโกรธเคืองหรือทะเลาะกับฝ่ายผู้ร้องมาก่อน ตามที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัย

นอกจากนี้ การที่ผู้คัดค้านออกหนังสือหมายเลข ร.2 ไปยังลูกค้าของผู้ร้องว่า "จำเป็นที่จะต้องเฉื่อยงานหรืออาจต้องหยุดงานทางด้านบริการ" นั้น ผู้คัดค้านย่อมประสงค์ต่อผลหรือย่อมต้องเล็งเห็นผลได้ว่า ลูกค้าของผู้ร้องจะต้องงดหรือลดการพักในโรงแรมของผู้ร้อง ซึ่งทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหายคือ ขาดรายได้ อันเป็นข้อต่อรองสำหรับผู้คัดค้านด้วยนั่นเอง

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และผ่านขั้นตอนเจรจาแล้วไม่เป็นผลสหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 99 เช่น ในอนุมาตรา (2) "นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน" แต่ผู้คัดค้านก็มีได้เลือกปฏิบัติตามมาตรานี้ หรืออนุมาตรา (3) ที่ว่า "ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" ซึ่งมีความหมายถึงการนำข้อเท็จจริงที่เกิดแล้วจริง ๆ มาชี้แจงหรือโฆษณาโดยสุจริตใจ เช่น โฆษณาว่าลูกจ้างขอขึ้นค่าแรงเพียงร้อยละ 5 เนื่องจากนายจ้างไม่ได้ขึ้นค่าแรงมา 2 ปีแล้ว ทั้ง ๆ ที่ค่าครองชีพขึ้นไปถึงร้อยละ 10 แต่นายจ้างไม่ยอมขึ้นค่าแรงให้ เป็นต้น แต่ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้ผู้คัดค้านออกหนังสือเวียนแจ้งให้ลูกค้ายของนายจ้างทราบถึงพฤติการณ์ในอนาคตที่ผู้คัดค้านอ้างว่าจะเกิดขึ้นโดยการกระทำของผู้คัดค้านเอง จนเป็นเหตุให้ลูกค้ายของนายจ้างด้อยหรือเกิดความล้มเหลวที่จะใช้บริการของนายจ้าง อันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย พฤติการณ์เช่นนี้เพียงพอที่จะถือได้แล้วว่า ผู้คัดค้านจงใจทำให้ผู้ร้องเสียหาย ผู้ร้องจึงมีสิทธิเลิกจ้างผู้คัดค้านซึ่งกระทำโดยจงใจให้ผู้ร้องเสียหายได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย ฯลฯ<sup>1</sup>

มีผู้เห็นว่า<sup>2</sup> ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้แจ้งชัดแล้วว่า การออกหนังสือเวียนของผู้คัดค้านตามเอกสารหมาย ร.2 นั้นมิใช่เป็นการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานจะต้องชี้แจงหรือโฆษณาตามความเป็นจริง เล่าถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นมิใช่เป็นการข่มขู่ว่าจะเนือยงานหรือนัดหยุดงาน ทั้ง ๆ ที่ยังไม่ปรากฏว่าจะมีการนัดหยุดงานแต่อย่างใด ส่วนการเนือยงานนั้นยังไม่ใช่ขั้นตอนของข้อพิพาทแรงงานแต่อย่างใด กรณีจึงไม่ต้องตามบทบัญญัติของมาตรา 99(3) อย่างแน่นอน

ส่วนข้อสงสัยที่ว่า คำพิพากษานี้จะขัดกับทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ เรื่อง Secondary Picketing ซึ่งมีความหมายว่า เมื่อลูกจ้างจะนัดหยุดงานนั้นลูกจ้างมีสิทธิแจ้งไปยังลูกค้ายของนายจ้างว่าจะนัดหยุดงาน เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น แต่ข้อเท็จจริงในคดีนี้ไม่อาจจะปรับเข้ากับทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ ดังกล่าวได้เพราะ

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3127/2525

<sup>2</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518,



- 1) ลูกจ้างไม่มีการกระทำว่าจะนัดหยุดงาน เช่น ไม่ได้แจ้งการนัดหยุดงานล่วงหน้า 24 ชั่วโมง เพียงแต่ขู่ว่าจะนัดหยุดงาน ซึ่งไม่รู้ว่าจะนัดหยุดงานจริงหรือไม่
- 2) แม้ฟังว่า ลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ไม่ได้หมายความว่า ลูกจ้างทั้งหมดจะนัดหยุดงาน อาจมีลูกจ้าง 1 ใน 10 ที่นัดหยุดงาน อีกจำนวน 9 ใน 10 ยังคงทำงานต่อไป การที่จะอ้างหลัก Secondary Picketing นั้น จะต้องปรากฏว่า ลูกจ้างทุกคนหรือส่วนใหญ่สามารถรวมกันเป็นเอกภาพในการนัดหยุดงาน เมื่อนัดหยุดงานแล้วกิจการของนายจ้างจะต้องหยุดชะงักไป ถ้าลูกจ้างจำนวนเล็กน้อยเท่านั้นที่นัดหยุดงานจะออกหนังสือไม่ให้ลูกค้ามาติดต่อกับนายจ้างได้อย่างไร ในเมื่อนายจ้างยังดำเนินกิจการอยู่ และลูกจ้างส่วนใหญ่ก็กำลังทำงานอยู่
- 3) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในคดีนี้ไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ มูลเหตุเกิดจากสภาพแรงงานกล่าวหาว่า ผู้ร้องไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่ใช่เป็นเรื่องแจ้งข้อเรียกร้องขอให้กำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 ถ้านายจ้างผิดข้อตกลงจะต้องนำคดีมาฟ้องศาลจะใช้วิธีนัดหยุดงานไม่ได้ ดังนั้นลูกจ้างผู้คัดค้านในคดีนี้ ไม่มีทางจะหยิบยกเอามาตรา 99(3) ขึ้นเป็นข้ออ้างได้เลย และไม่ใช่เป็นเรื่องตรงกับทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์แต่อย่างใด นอกจากจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายเท่านั้น

## 2. การบอยคอตต์ (Boycott)

### 2.1 ความหมาย

การบอยคอตต์เป็นอาวุธอีกชนิดหนึ่งของคนงาน โดยการร่วมมือกันไม่ซื้อหรือไม่ขายสินค้าหรือไม่ร่วมมือ ไม่ติดต่อ ไม่เกี่ยวข้องกับผู้ใดผู้หนึ่ง หรือเป็นการชักชวนไม่ให้มีความสัมพันธ์กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มชนหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งเป็นเป้าหมายในการสร้างความกดดันทางเศรษฐกิจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อเรียกร้องของตน<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Commerce Clearing House, Inc., Labor Law course, p. 5301

จากความหมายของการบอยคอตดังกล่าวข้างต้น การนัดหยุดงาน การรวมหัวกัน ปฏิเสธที่จะทำงานกับบุคคลหนึ่งบุคคลใด และการปิดกั้น (picketing) (เพื่อแนะนำชักชวนให้นายจ้างอื่นหรือลูกจ้างของนายจ้างอื่นงดส่งวัตถุดิบหรือมารับสินค้าของนายจ้างของตน) โดยตัวของมันเอง จึงเป็นรูปแบบหนึ่งของการบอยคอตต์แต่คำว่า "บอยคอตต์" ที่ใช้กันตามปกติทางแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง การไม่ซื้อ ไม่ขาย หรือไม่ติดต่อทางธุรกิจกับนายจ้างของตนหรือนายจ้างอื่น มากกว่าการนัดหยุดงาน (strikes) หรือการปิดกั้น (picketing) ถึงแม้ว่าบ่อยครั้งการบอยคอตต์จะเป็นการแนะนำหรือบังคับโดยอาศัยการนัดหยุดงานหรือการปิดกั้นก็ตาม

การบอยคอตต์จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อมีผู้เห็นด้วยเป็นจำนวนมาก และมีการดำเนินการอย่างรวดเร็ว หากเป็นการนัดแนะกันไม่ซื้อสินค้าของนายจ้าง ประเภทของสินค้าก็มีความสำคัญด้วยเหมือนกัน กล่าวคือ ถ้าความต้องการสินค้าหรือบริการที่ถูกบอยคอตต์นั้นมีความยืดหยุ่น และถ้าผู้บอยคอตต์เองและผู้ที่สนับสนุนการบอยคอตต์เป็นผู้บริโภคสินค้านั้นเป็นส่วนใหญ่ การบอยคอตต์ก็จะได้ผลดี แต่การบอยคอตต์ก็ส่งผลถึงลูกจ้างด้วยเหมือนกัน เพราะเมื่อตลาดสินค้าถูกทำลายลง (ขายสินค้าไม่ได้) การจ้างอาจจะน้อยไปด้วย การบอยคอตต์ก็จะทำให้เกิดการว่างงานในอุตสาหกรรมที่ผลิตสินค้าที่ถูกบอยคอตต์นั้น<sup>1</sup>

## 2.2 จุดมุ่งหมายของการกระทำ

จุดมุ่งหมายของการกระทำคือ การสร้างความกดดันทางเศรษฐกิจให้นายจ้าง ทำให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินธุรกิจของตนต่อไปได้ เพราะไม่มีผู้ส่งวัตถุดิบให้และในขณะที่เดียวกันลูกค้าของนายจ้างก็ไม่มารับสินค้า จึงไม่สามารถจำหน่ายผลผลิตได้ ซึ่งความกดดันดังกล่าวจะทำให้นายจ้างยอมปฏิบัติตามความต้องการของลูกค้าหรือสหภาพแรงงาน

<sup>1</sup> เมธี ตูลยจินดา, แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม, หน้า 108.

### 2.3 รูปแบบของการบอยคอต

การบอยคอตก็เหมือนกับการนัดหยุดงาน มีทั้งการบอยคอตโดยตรง (Primary Boycott) และการบอยคอตโดยอ้อมหรือการบอยคอตขั้นที่ 2 (Secondary Boycott)

#### 2.3.1 การบอยคอตโดยตรง (Primary boycott)

การบอยคอตโดยตรงหรือการบอยคอตขั้นแรก เป็นการกระทำของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต่อนายจ้างซึ่งเกิดข้อพิพาทแรงงานกับตนโดยตรง โดยการร่วมกันปฏิเสธไม่ซื้อสินค้าของนายจ้าง รวมทั้งการชักจูง แนะนำให้ลูกค้าของนายจ้างเลิกซื้อสินค้าจากนายจ้างด้วย กฎหมายของหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกาถือว่าการกระทำดังกล่าวไม่ผิดกฎหมาย<sup>1</sup> ตราบเท่าที่ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับโดยสร้างความกดดันให้แก่บุคคลที่สาม

#### 2.3.2 การบอยคอตขั้นที่ 2 (Secondary Boycott)

การบอยคอตขั้นที่สองเป็นการกระทำโดยตรงต่อบุคคลที่สามผู้ติดต่อธุรกิจกับนายจ้างซึ่งเกิดข้อพิพาทแรงงานกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยการแนะนำชักชวน หรือบังคับผู้ที่ส่งวัตถุดิบให้นายจ้าง (suppliers) หรือลูกค้า (customers) ของนายจ้างให้ปฏิเสธที่จะติดต่อทางการค้ากับนายจ้างฝ่ายตรงข้ามกับตน เช่น สหภาพแรงงาน ก. ต้องการสร้างความกดดันเพื่อบีบบังคับให้นายจ้าง ข. เพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้าง โดยใช้วิธีปฏิเสธที่จะซื้อผลผลิตของนายจ้าง ค. ง. และ จ. ถ้าพวกเขาไม่หยุดส่งวัตถุดิบให้นายจ้าง ข.<sup>2</sup>

รูปแบบของการบอยคอตขั้นที่สองอาจคาบเกี่ยวกับการนัดหยุดงานขั้นที่สองและการปิดกั้นขั้นที่สองด้วย เพราะเป็นการชักชวนบุคคลให้ละเมิดสัญญา และเป็นการแสวงหาความเห็นอกเห็นใจจากองค์กรแรงงานอื่นเพื่อช่วยเพิ่มความกดดันให้กับนายจ้างของตน ดังนั้นการชักชวนหรือบีบบังคับให้สหภาพแรงงานที่เป็นกลางเข้าร่วมการบอยคอตด้วยก็ถือเป็นการบอยคอตขั้นที่สองด้วย

<sup>1</sup> Ibid, p. 5301, Haward Myers, Labor Law and Legestation, p. 282

<sup>2</sup> Ibid, p.5301

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ถือว่าการบอยคอตต์ขั้นที่สอง เป็นการกระทำผิดกฎหมาย

### 2.3.3 การบอยคอตต์ขั้นที่สาม (Tertiary Boycott)

การบอยคอตต์ขั้นที่สามเกี่ยวข้องกับการบังคับ ผู้ส่งวัตถุดิบหรือลูกค้าของผู้ส่งวัตถุดิบ (suppliers or customers of a supplier) ไม่ให้ส่งหรือซื้อสินค้าจากผู้ส่งวัตถุดิบหรือลูกค้าของนายจ้าง รูปแบบของการบอยคอตต์อย่างนี้ องค์กรแรงงานไม่ค่อยใช้กัน เพราะเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>2</sup> เนื่องจากเป็นการสร้างความกดดันต่อบุคคลที่ห่างไกลกับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

### 2.4 กฎหมายจารีตประเพณีและการบอยคอตต์ (Common Law and boycott)

แต่เดิมการรวมตัวกันในทางเศรษฐกิจเพื่อร่วมมือกันสร้างความมั่นคงให้แก่ตนเองหรือองค์กรของตนสามารถกระทำใต้อำนาจกฎหมายจารีตประเพณี เนื่องจากระบบเศรษฐกิจยอมให้แข่งขันกันอย่างเสรีในการค้า และเมื่อพิจารณาถึงการรวมตัวกันเป็นสมาคมทางเศรษฐกิจโดยตัวของมันเองไม่ผิดกฎหมาย แม้จะมีผลเป็นการบังคับทางเศรษฐกิจอยู่ด้วยก็ตาม ดังนั้นการรวมตัวกันใช้วิธีการบังคับทางเศรษฐกิจจึงเป็นการใช้สิทธิทางแพ่งโดยธรรมชาติอย่างแท้จริง (virtually a sort of natural civil right) นอกเสียจากว่า จะเป็นการละเมิดต่อกฎหมายจารีตประเพณีหรือกฎหมายลายลักษณ์อักษร เช่น ความผิดฐานทำร้ายร่างกาย ละเมิดความสงบ บุกรุกล้ำประมาท ฉ้อโกง เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังมีแนวความคิดว่า การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีสิทธิที่จะไม่ติดต่อธุรกิจกับบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ โดยการไม่ซื้อไม่ขายด้วยก็ได้ เพราะเป็นสิทธิของเขาที่จะใช้เงินรายได้ของตนหรือไม่ก็ได้ หรือจะเลือกใช้กับบุคคลใดก็ได้ ไม่ถือว่าเป็นความผิดจากแนวความคิดดังกล่าวทำให้เกิดแนวความคิดว่า การที่บุคคลหลายคนหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

<sup>1</sup>National Labor Relations Act. 1947 as amended 1959, Sec. 816, (4) (A)

<sup>2</sup>Howard Myers, Labor Law and Legislation, p. 282

หรือหลายองค์กรร่วมมือกันไม่ติดต่อธุรกิจกับกลุ่มบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่นจึงกระทำได้ เพราะในเมื่อบุคคลคนเดียวทำได้โดยไม่มีความผิด บุคคลหลายคนร่วมกันกระทำก็ไม่ถือว่าเป็นความผิด เช่น สมาคมช่างเชื่อมในภาคตะวันออกของสหรัฐอเมริกา มีเป้าหมายที่จะทำให้เกิดความมั่นคงแก่สมาชิกของสมาคม สมาชิกของสมาคมทั้งหมดจึงตกลงกันว่า จะไม่ซื้อเครื่องอุปกรณ์ที่ใช้เชื่อมโลหะจากเจ้าของโรงงานในเมืองต่าง ๆ ซึ่งขายสินค้าให้กับช่างเชื่อมที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสมาคม ศาลตัดสินว่า การกระทำดังกล่าวเป็นการแข่งขันที่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อบังคับช่างเชื่อมที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสมาคมออกจากธุรกิจ และเป็นการบังคับให้ช่างเชื่อมอิสระเหล่านี้เข้าร่วมกับสมาคมฯ ด้วย<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Charles O. Gregory and Harold A. Katz, Labor and the Law, p. 132-133.