

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทย

หมวดที่ 1 ที่มาของกฎหมายแรงงานไทย¹

ที่มาของกฎหมายแรงงานไทย อาจแยกพิจารณาได้ 2 กรณีคือ

1. ข้อตกลงระหว่างประเทศ

ก. อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Conventions)

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ ข้อตกลงกำหนดมาตรฐานแรงงานที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว โดยต้องได้รับความเห็นชอบไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของผู้แทนที่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุม เมื่อที่ประชุมได้อนุมัติอนุสัญญาเรื่องใด ๆ ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะตองแจ้งให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน เมื่อประเทศใดให้สัตยาบันแล้ว ก็ย่อมมีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญานั้น คือจะตองจัดให้มีกฎหมายหรือการแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่ให้เป็นไปตามอนุสัญญานั้น ทั้งนี้อยู่

¹ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2520) หน้า 15 - 22

ภายใต้การติดตามผลโดยใกล้ชิดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ในขณะนี้ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาต่าง ๆ รวม 11 ฉบับด้วยกันคือ

1. อนุสัญญาที่ 14(1921) วันหยุดประจำสัปดาห์ในโรงงานอุตสาหกรรม
2. อนุสัญญาที่ 19(1925) การให้ความเสมอภาคแก่ลูกจ้างในท้องถิ่นและลูกจ้างต่างดาว เกี่ยวกับเงินทดแทนความเสียหายเนื่องจากอุบัติเหตุในการทำงาน
3. อนุสัญญาฉบับที่ 29(1930) การห้ามเกณฑ์แรงงานและการบังคับให้ทำงาน
4. อนุสัญญาฉบับที่ 80(1946) การแก้ไขระเบียบวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับอนุสัญญาต่าง ๆ ที่ที่ประชุมใหญ่อนุมัติแล้วจากการประชุม 28 ครั้ง
5. อนุสัญญาที่ 88 (1948) องค์การในการจัดหางาน
6. อนุสัญญาที่ 104 (1955) การยกเลิกการลงโทษทางอาญาต่อลูกจ้างในท้องถิ่นในการละเมิดสัญญาจ้างแรงงาน
7. อนุสัญญาที่ 105(1957) การยกเลิกการเกณฑ์แรงงาน
8. อนุสัญญาที่ 116 (1961) การแก้ไขบทบัญญัติอนุสัญญาต่าง ๆ ที่ที่ประชุมใหญ่ได้อนุมัติแล้วจากการประชุม 32 ครั้งแรก เพื่อให้มีวิธีในการรายงานการปฏิบัติการตามอนุสัญญาเป็นไปในแนวเดียวกัน
9. อนุสัญญาที่ 122 (1964) นโยบายในการจัดหางาน
10. อนุสัญญาที่ 123 (1965) การกำหนดอายุขั้นต่ำในการอนุญาตให้ทำงานในกิจการเหมืองแร่

11. อนุสัญญาที่ 127 (1967) การกำหนดหน้าหนักขั้นสูงที่บุคคล

จะแบกขน

ข. ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(Recommendations)

ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นอย่าง
เกี่ยวกับอนุสัญญา แต่ไม่มีลักษณะบังคับเช่นเดียวกับอนุสัญญา เพียงแต่ประเทศ
สมาชิกของรายงานให้เลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงกฎหมาย
ภายใน และวิธีปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับข้อเสนอแนะนั้น มาตรฐานแรงงานที่
ปรากฏในข้อเสนอแนะมักจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญน้อยกว่าอนุสัญญาหรือเป็น
เรื่องที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่ายังไม่ถึงเวลาที่จะให้ประเทศ
สมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีมาตรฐานแรงงานในแนวเดียวกัน
และเป็นแนวทางในการวางนโยบายด้านแรงงานของประเทศสมาชิก

ค. ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของมนุษยชน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 10
ธันวาคม 1948 โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งประเทศ
ไทยในฐานะเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมควยปฏิญญาสากลนี้ ได้มีบทบัญญัติคุ้มครอง
สิทธิของบุคคลที่จะได้รับการประกันทางสังคมโดยมาตรา 22 ซึ่งมีใจความว่า
สิทธิในการทำงานในการเลือกอาชีพ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ค่าจ้าง
ที่สมควรควรได้รับการประพฤติปฏิบัติโดยเสมอภาค สิทธิในการจัดตั้งและ
การรวมกันเป็นสมาคม และการคุ้มครองในการว่างงานโดยมาตรา 23 ซึ่งมีใจ
ความว่า การคุ้มครองสิทธิที่จะได้รับการพักผ่อน ว่างงาน ว่างการทำงาน

ที่ไม่ยาวนานเกินไป และการให้หยุดพักผ่อนประจำ เป็นระยะเวลาอันพอสมควร โดยได้รับเงินเดือนโดยมาตรา 24 ประเทศที่พัฒนาแล้วทุกประเทศได้รับรอง ปรากฏาสากล ซึ่งได้มีการออกกฎหมายในประเทศมารับรองอีกชั้นหนึ่ง เพราะ ฉะนั้นปรากฏาสากลนี้จึงเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายในประเทศซึ่งในการออกกฎหมาย ก็นั้น การปฏิบัติที่ดี ก็ได้เป็นไปตามที่ปรากฏาสากลกำหนด

ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันปรากฏาสากลดังกล่าว บทบัญญัติดังกล่าว ถึงจึงยังไม่เป็นกฎหมายภายในประเทศแต่ปรากฏาสากลนี้ก็มีผลทางค่านิจติวิทยา และทางศีลธรรมเพราะในฐานะสมาชิกขององค์การ เศรษฐกิจและสังคมขององค์ การสหประชาชาติประเทศไทยอาจถูกนำปัญหาขึ้นพิจารณาว่ามีการฝ่าฝืนปรากฏา สากลว่าควยสิทธิมนุษยชนได้ตามมาตรา 62 แห่งกฎบัตรสหประชาชาติ นอกจาก นั้นในทางปฏิบัติ รัฐบาลไทยก็มีหน้าที่ต้องรายงานถึงวิวัฒนาการทางกฎหมาย เกี่ยวกับสิทธิของมนุษยชนต่อองค์การสหประชาชาติเป็นประจำทุกปี

๑. สนธิสัญญาอื่น ๆ เป็นต้นว่าสนธิสัญญาตลาดรวมยุโรป สนธิ สัญญาแลกเปลี่ยนแรงงานระหว่างประเทศในเครือตลาดรวมกับประเทศด้อยพัฒนา สนธิสัญญาการศึกษาและวัฒนธรรมระหว่างประเทศคู่สัญญา เป็นต้น สนธิสัญญา เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกัน แต่มีลักษณะผูกพันเฉพาะ ประเทศคู่สัญญา สนธิสัญญาประเภทนี้ประเทศไทยยังไม่มีเว้นแต่ข้อตกลงทางทหาร

2. กฎหมายภายในประเทศ

ก. รัฐธรรมนูญ รัฐธรรมนูญเกือบทุกประเทศบัญญัติรับรองการ จัดตั้งสมาคมและกลุ่มอาชีพ รับรองการเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในสังคม รับรองให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงาน รับรองการเลือกอาชีพ การเคลื่อนย้ายที่อยู่ และสิทธิในการทำงาน เป็นต้น รัฐธรรมนูญของประเทศไทย

ก็เคยมีบัญญัติไว้เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 ได้บัญญัติว่าการเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการป้องกันภัยพิบัติสาธารณะอันมีมาเป็นการฉุกเฉิน หรือโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งบัญญัติให้กระทำในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะการรบหรือการสงครามหรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก (มาตรา 37) บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดเสรีภาพเช่นนี้จะกระทำมิได้เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดคัดค้านในทางเศรษฐกิจ (มาตรา 44)

ข. พระราชบัญญัติ

(1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงาน
ความสามารถ บทเบ็ดเสร็จทั่วไปเกี่ยวกับนิติกรรม แสลงเจตนา อายุความ (ค่าจ้าง) บุริมสิทธิ การชำระดอกเบี้ย สัญญา จัดการงานนอกสั่ง ลาภมิควรได้ ละเมิด ตัวแทนและสมาคม

(2) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(3) กฎหมายพิเศษ

ก. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนงาน พ.ศ. 2511

ข. พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499

ค. พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2484

ง. พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2512

ค. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 และประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามความในประกาศของ คณะปฏิวัติดังกล่าว

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดกิจการที่ มิให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

3. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515

4. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดงานที่จะ เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

5. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดวันแรงงานแห่งชาติลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

6. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดงานที่นายจ้าง รับผิดชอบซึ่งอายุตั้งแต่ถึงสองปีแต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้างได้ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

7. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดการจ่ายค่า ทดแทน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

8. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยว กับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

9. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

10. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคณะกรรมการกองทุน เงินทดแทน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515

11. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของ
กิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ลงวันที่ 11
มิถุนายน พ.ศ. 2516

12. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บ
เงินสมทบการจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและการอุทธรณ์
ลงวันที่ 11 มิถุนายน พ.ศ. 2516

13. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแก้ไขเพิ่มเติมประกาศ
กระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน
พ.ศ. 2515 ลงวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ. 2517

14. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
(ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2517

15. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
(ฉบับที่ 5) ลงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2517

16. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2517

17. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน
(ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ. 2517

18. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภทขนาดของกิจการ
และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 1
พฤษภาคม พ.ศ. 2518

ง. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติรับรอง
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานและนายจ้างได้

ตกลงทำกันไว้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดจากการแสดงเจตนาตกลง
กันที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างประสงค์จะผูกพันซึ่งกันและกัน ตามพระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง
ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10) ข้อตกลง
ที่ทำขึ้นนี้ย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น
ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการ เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน
แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง
กับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้าง
ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยว
กับสภาพการจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยว
กับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภท
เดียวกันนั้นทุกคน (มาตรา 19)

หมวดที่ 2 บทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในตอนต้นโคลงลาวไว้แล้วว่ากฎหมายเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ถูกบัญญัติขึ้นก็เพื่อเจตนารมย์ที่จะคุ้มครองสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างและรวมถึงการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ของของลูกจ้างในองค์การลูกจ้างเช่น สิทธิในการบริหาร การดำเนินการ เป็นต้น นอกจากนี้ยังคุ้มครองถึงสิทธิของลูกจ้างในการร่วมชุมนุมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือองค์การลูกจ้าง สิทธิในการยื่นฟ้องเรียกร้อง เจริญตาต่อรวมเพื่อบรรลุดการทำข้อตกลงรวม ซึ่งเจตนารมย์ดังกล่าวนี้เป็นที่ยอมรับในกฎหมายของนานาประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะกลุ่มประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในกฎหมายแรงงานไทยก็เช่นกัน นับแต่มีกฎหมายว่าด้วยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นก็ยอมรับเจตนารมย์ข้างตนมาตลอด ดังจะเห็นได้จากบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หมวด 5 หรือ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ประกาศ ณ วันที่ 16 เมษายน 2515 หรือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2517 หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 9 ต่างก็ได้บัญญัติขึ้นสอดคล้องกับเจตนารมย์ดังกล่าวทั้งสิ้น



- 1. ขอบเขตการใช้บังคับ
- ก. ประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันมิได้บัญญัติยกเว้นไว้เลยว่าจะไม่ให้ใช้บังคับกับกิจการประเภทใด คงมีแต่

มาตรา 4 เท่านั้นที่บัญญัติยกเว้นไม่ให้นำพระราชบัญญัตินี้ไปใช้บังคับกับ
(1) ราชการส่วนกลาง (2) ราชการส่วนภูมิภาค (3) ราชการส่วน
ท้องถิ่น (4) ราชการของกรุงเทพมหานคร และ (5) กิจการอื่นตามที่
กำหนดในพระราชบัญญัติฯ โดยเฉพาะกิจการตาม (5) นั้น ปัจจุบันก็ยังไม่
มีการกำหนดออกมาเพียงแต่เคยมีชาววารัฐบาลชุกนายชานินทร์ กรัยวิเชียร
เคยดำริที่จะออกพระราชกฤษฎีกาตาม (5) นี้เพื่อยกเว้นมิให้กิจการรัฐวิสาหกิจ
อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ในที่สุดก็
ยังไม่ได้ออกมา นอกเหนือจากบทยกเว้นตามมาตรา 4 นี้แล้ว ก็ไม่มีกิจการ
ใดที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้อีก แตกต่าง
จากประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับประกาศ
ใช้บังคับวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งได้ยกเว้นกิจการที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้
บังคับของกฎหมายดังกล่าวไว้หลายประเภท ดังปรากฏตามข้อ 1 ว่าประกาศ
นี้ไม่ให้ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง (2) ราชการส่วนภูมิภาค
(3) ราชการส่วนท้องถิ่น (4) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้
กำหนด ซึ่งปรากฏว่าในปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศยกเว้น
ตามข้อ (4)¹ แล้วโดยกำหนดให้กิจการดังต่อไปนี้ ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับ
ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน คือ (1) งาน

¹ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องกำหนดกิจการที่ไม่ให้ใช้บังคับ
ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16
เมษายน 2515

เกษตรกรรมซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้
ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่
เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง และการจ่ายเงินทดแทน (2) การจ้างงานที่มีได้
มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ในกฎหมายต่างประเทศ
ก็เช่นกัน เช่น กฎหมาย Taft - Hartley ของสหรัฐอเมริกา ได้กำหนด
ไว้ชัดเจนในมาตรา 2 (3) ว่า บุคคลดังต่อไปนี้ไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างตามความ
หมายของกฎหมายนี้คือ

1. ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม
2. ลูกจ้างที่ทำงานในครัวเรือน หรือในบ้าน
3. ลูกจ้างของบิดา มารดา หรือบุตร
4. ผู้รับเหมา
5. ลูกจ้างผู้บังคับบัญชา (supervisor)
6. ลูกจ้างตาม The Railway Labor Act

ซึ่งก็เท่ากับมีผลว่าบุคคลทั้ง 6 ประเภทดังกล่าวไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่ง
บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วยเหตุที่กิจการต่าง ๆ นอกจากกิจการ
4 อย่างตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ
ตามอนุมาตรา (1), (2), (3) และ (4) ที่กล่าวแล้ว ย่อมตกอยู่ภายใต้
บังคับแห่งบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์นี้ทั้งสิ้น

ข. ขนาดของกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติกำหนดไว้
เลยว่าจะใช้บังคับได้กับกิจการที่มีขนาดเท่าใด ต่างจากกฎหมายกองทุนเงิน

ทดแทน¹ ที่กำหนดไว้แล้วว่านายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน คือ นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ฉะนั้นเมื่อกฎหมายมิได้บัญญัติยกเว้นไว้ชัดเจน ก็ต้องตีความว่า บทบัญญัติว่าด้วย การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ย่อมมีผลใช้บังคับนายจ้าง ลูกจ้างทุกคน ไม่ว่า สถานประกอบการนั้นจะมีลูกจ้างอยู่เป็นจำนวนเท่าใด

ค. ประเภทลูกจ้างที่อยู่ในชายบังคับ

ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 5 วรรค 2 ได้บัญญัติว่า "ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ซึ่งเป็นนิยามสั้น ๆ ของคำว่า "ลูกจ้าง" ที่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ มิได้บัญญัติยกเว้นเลยวาทความหมายของคำว่า "ลูกจ้าง" ในที่นี้มีให้นำไปใช้บังคับกับลูกจ้างประเภทใด ต่างจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน² ซึ่งได้บัญญัติว่าลูกจ้าง นั้นหมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

¹ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการ และท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม 90 ตอนที่ 66, 11 มิถุนายน 2516, ขอ 2

²ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม 89 ตอนที่ 61, 16 เมษายน 2515, ขอ 2 วรรค 2.

แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน" จากคำนิยามนี้แสดงให้เห็น
 ชัดว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติยกเว้นไม่ให้ใช้บังคับกับลูกจ้างซึ่งทำงาน
 เกี่ยวกับงานบ้านและแม่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มีโคบัญญัติ เน้นชัดแจ้ง
 เช่นกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่า "ลูกจ้าง" นั้นให้หมายความรวมถึงลูกจ้าง
 ประจำและลูกจ้างชั่วคราวด้วยก็ตาม ก็คงถือว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
 พ.ศ. 2518 โดยเฉพาอย่างยิ่งในหมวด 9 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม
 ย่อมใช้บังคับได้กับลูกจ้างทุกประเภท คือทั้งลูกจ้างชั่วคราว (คำสั่งคณะกรรมการ
 การแรงงานสัมพันธ์ที่ 1/2516, 19/2518, 57/2520) และลูกจ้างประจำ
 มีปัญหาที่จะต้องพิจารณาต่อไปคือ บทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอัน
 ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นี้ใช้บังคับกับลูกจ้างประจำตลอดงาน
 หรือไม่

ในปัญหานี้แต่เดิมมา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ยอมรับว่า
 ลูกจ้างประจำตลอดงาน อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
 พ.ศ. 2518 จึงมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
 ได้ว่า นายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 124 (คำสั่งคณะกรรมการ
 การแรงงานสัมพันธ์ ที่ 25/2517, 36/2518, 43/2518, 55/2518,
 71/2518, 67/2519) แต่ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลับไม่ยอมรับ
 ให้ลูกจ้างประจำตลอดงานมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหา เรื่องการกระทำอันไม่
 เป็นธรรมตามมาตรา 124 อีก ดังปรากฏในคำสั่งคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ที่ 66/2520 โดยให้เหตุผลตอนหนึ่งว่า

".....ลูกจ้างตลอดงานนั้นอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามใบสมัคร
 งานว่า นายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกจ้างในระยะทดลองงานนี้เมื่อใดก็ได้ หาก
 เห็นว่าไม่สมควรที่จะให้ลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป ลูกจ้างตลอดงานจึงไม่ได้รับ

ความคุ้มครองตามมาตรา 121 และมาตรา 123 เพราะหากแปลความว่า ลูกจ้างทดลองงานอาจได้รับความคุ้มครองแล้ว คำว่า "ลูกจ้างทดลองงาน" ก็จะหมดความหมาย เพราะเมื่อนายจ้างได้รับผู้ใดเข้าเป็นลูกจ้างทดลองงานแล้ว ลูกจ้างผู้นั้นก็จะหาทางกระทำการใด ๆ ให้ได้รับความคุ้มครองเช่น ยื่นขอเรียกร้อง หรือลงชื่อสนับสนุนในข้อเรียกร้องเป็นคน ซึ่งจะทำให้หลักการรับลูกจ้างเข้าทดลองงาน หมดความหมาย และจะเป็นการแปลความขัดต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย....."

สำหรับผู้เขียนมีทัศนะส่วนตัวว่า บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 น่าจะใช้บังคับกับลูกจ้างทุกประเภท โดยมีเหตุผลที่ควรพิจารณาคือ ประการแรก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติยกเว้นไว้ว่ามีให้บังคับกับลูกจ้างประเภทใด และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2517 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แล้วจะเห็นว่าทั้งที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย ทั้งสองฉบับได้ออกมาใช้บังคับโดยอาศัยอำนาจจากกฎหมายแม่บทฉบับเดียวกันคือประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 แต่ก็มีขอบเขตการใช้บังคับต่างกัน คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ได้ออกเว้นไม่ใช้บังคับงานเกษตรกรรม และการจ้างงานที่ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ โดยการออกเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย

มายกเว้น ส่วนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์นั้นแม้
 จะมีบทบัญญัติในข้อ 1 (4) ให้อำนาจแก่กระทรวงมหาดไทยในการกำหนดกิจการ
 ที่ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับเหมือนกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง
 แรงงานแต่ปรากฏว่ายังไม่มีการประกาศกระทรวงมหาดไทยออกมาแยกแยะใด
 ซึ่งตามกฎหมายขออนุญาตแสดงเจตนารมณ์ชัดแจ้งว่าหากกระทรวงมหาดไทยไม่ต้อง
 การให้กิจการใดอยู่ใต้อำนาจบังคับก็ต้องออกประกาศมายกเว้น ถ้าไม่ออกประกาศ
 มายกเว้นดังกล่าวก็ต้องถือว่ากิจการนั้น ๆ ย่อมอยู่ภายใต้บังคับประกาศนี้ จึงต้อง
 ถือว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวไว้บังคับ
 ใต้อำนาจลูกจ้างทุกประเภทกิจการยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานในบ้านซึ่งประกาศ
 ดังกล่าวโดยยกเว้นแล้วอย่างชัดแจ้ง ครั้นต่อมาเมื่อได้มีพระราชบัญญัติแรงงาน
 สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใบบังคับในมาตรา 4 (5) ก็ให้อำนาจไว้ว่าหากไม่ต้องการ
 ให้กิจการใดอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ก็ให้ออกพระราชกฤษฎีกามา
 ยกเว้น ซึ่งบัญญัติไว้ทำนองเดียวกันกับประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการ
 คุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวด้วย ดังนั้น เมื่อปรากฏว่าใน
 ปัจจุบันยังไม่มีพระราชกฤษฎีกา ออกมาใบบังคับตามมาตรา 4 (5) ก็ต้องถือว่า
 กิจการทุกประเภทต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยไม่มีข้อยกเว้นแต่
 ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับบ้าน ซึ่งเคยได้รับการยกเว้นตามประกาศกระทรวง
 มหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ แต่ตามพระราชบัญญัตินี้ได้ตัดข้อความ
 เช่นนี้โดยบัญญัติยกเว้นไว้ในประกาศดังกล่าวออกเสีย จึงต้องตีความว่าลูกจ้าง
 ซึ่งทำงานบ้านอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ด้วย

ประการที่สอง ในปัญหาว่า หากให้ลูกจ้างทดลองงานอยู่ภายใต้
 บังคับแห่งบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงาน
 สัมพันธ์ด้วยแล้ว ก็จะเป็นการผิดเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัตินี้และผิดเจตนารมณ์

แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วยนั้น ปัญหาที่ต้องพิจารณาคือ ในกรณีที่จะถือว่า นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่นั้น จำเป็นจะต้องพิจารณา ที่สาเหตุการเลิกจ้าง หรือการกระทำที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างว่าการกระทำ เช่นนั้นถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายหรือไม่ ถ้าปรากฏว่า ลูกจ้างทดลองงานนั้น ผลงานไม่เป็นที่พอใจของนายจ้าง หรือกระทำผิด ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างประกาศใช้บังคับนายจ้างก็ย่อม มีสิทธิโดยชอบ ที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย คุ้มครองแรงงาน¹ แต่ถาปรากฏว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน ไม่ใช่เป็นเพราะมีสาเหตุดังกล่าว เช่น ในคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน ได้ ระบุว่าเลิกจ้างเพราะผลงานไม่เป็นที่พอใจ ซึ่งความจริงแล้วลูกจ้างนั้นทำงาน ก็มีผลงานควรแก่ความพอใจ แต่นายจ้างไม่พอใจ เพราะลูกจ้างนั้นได้เป็น ผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาขอเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงได้เลิกจ้าง เสียหากการเลิกจ้างในลักษณะนี้ยอมให้นายจ้างกระทำได้ก็ย่อมเป็นความยุติธรรม อย่างยิ่งแก่ลูกจ้าง สมควรที่จะให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างนั้น โดยถือว่านาย จ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1) และการให้ความคุ้มครองลูกจ้างเช่นนี้ก็ไม่น่าจะไม่ขัดต่อ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เพราะการคุ้มครองเช่นนี้เท่ากับ เป็นการให้ความยุติธรรมแก่ลูกจ้างที่จะได้อยู่ทำงานในสถานประกอบการนั้น

¹ เรื่องเดียวกัน, ข้อ 46 วรรคสาม

รวมกับนายจ้างต่อไป แทนที่จะปล่อยให้ลูกจ้างออกจากงานไปซึ่งเท่ากับเป็น
 การตัดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่มีอยู่เดิมให้ขาดสะบั้นลง อีกทั้งการ
 ชีวานายจ้างกระทำกรอันไม่เป็นธรรมก็มีผลเท่ากับเป็นการเสริมสร้างความ
 สัมพันธะระหว่างทั้งสองฝ่ายให้คงมีอยู่อย่างเดิม เพราะการซื้อออกมาด้วยเงิน
 ทำให้นายจ้างรู้สึกตัวว่าตนทำไม่ถูกต้องตามกฎหมาย จะได้อพิจารณาแก้ไข
 ตนเองเพื่อทำให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป นอกจากนี้การคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าว
 ก็ไม่อาจถือว่าเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย เพราะ
 ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นตราขึ้นไว้บังคับก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างให้พ้นจากการ
 รังแกหรือเอาเปรียบจากนายจ้าง เช่นหากมีการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด
 นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ เป็นตน แต่ที่กฎหมายดังกล่าวยอมให้นายจ้าง
 เลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายนั้น เป็นเพียง
 ขอยกเว้นจากหลักทั่วไป และเมื่อพิจารณาเจตนารมณ์ของบทบัญญัติว่าด้วยการ
 กระทำอันไม่เป็นธรรมประกอบด้วยแล้ว จะเห็นว่าบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำ
 อันไม่เป็นธรรมมีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งหรือเข้า
 ร่วมองค์การลูกจ้างในประการใดประการหนึ่ง หรือยื่นขอเรียกร้อง
 หรือนัดหยุดงาน ฯลฯ ดังกล่าวแล้วตอนต้น ให้พ้นจากการกลั่นแกล้งจากนาย
 จ้าง ฉะนั้นในแง่นี้ควรจะต้องถือเจตนารมณ์ตามบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่
 เป็นธรรมเป็นใหญ่กว่าเจตนารมณ์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการให้สิทธิ
 แก่นายจ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานเพราะหากไม่ถือเช่นนั้นแล้ว เจตนา
 รมณ์ดังกล่าวตามบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็จะเป็นหมัน ใน
 หนทางคล้ายกันการที่ถือเอาเจตนารมณ์ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นใหญ่กว่ากฎหมาย
 คุ้มครองแรงงานในเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงาน ก็ไม่ได้มีผลกระทบ
 กระเทือนสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างทดลองงานแต่อย่างใดหาก

ปรากฏว่าลูกจ้างนั้นผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของ นายจ้างจริง ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลดังกล่าวแต่คนแล้ววา การพิจารณาว่านายจ้าง กระทำกรอื่นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่ ต้องพิจารณาที่สาเหตุในการเลิกจ้าง หรือการกระทำของนายจ้างเป็นสำคัญว่า เขาเจตนาที่กฎหมายถือว่าเป็นการ กระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่หากไม่เขาเจตนา นายจ้างก็ชอบที่จะเลิกจ้างได้ทันที

2. การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ก. กรณีตามมาตรา 121

"มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้างหรือกระทำกรใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ฎแทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่ สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ใดนั้นค ชุมชุม ทำคำร้อง ยื่นขอเรียกร้อง เจริจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือ เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำกรดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำกรใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่ สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงาน

(3) ชักขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจาก

การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สิน แก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชักขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ แรงงานหรือชักขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงานหรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือ สหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย"

1. นักชุมนุม หมายถึงการนักชุมนุมที่ชอบด้วยกฎหมาย หากถูก บังคับจิตใจให้ต้องมารวมชุมนุม ก็ไม่ว่าจะเป็นการนักชุมนุมตามนัยนี้ นอกจากการนักชุมนุมต้องชอบด้วยกฎหมายแล้ว วัตถุประสงค์ในการนักชุมนุมก็ จะต้องชอบด้วยกฎหมายด้วย จึงจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา นี้ เช่น นักชุมนุมเพื่อประชุมก่อตั้งสหภาพแรงงาน ให้ความเห็นชอบในร่างข้อเรียกร้อง ที่จะนำยื่นต่อนายจ้าง นักหยุดงาน ฯลฯ ก็จะต้องกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย การเลิกจ้าง หมายถึง การทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง ซึ่งทำได้ 2 กรณีคือ

ก. การบอกเลิกสัญญา เมื่อฝ่ายนายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้าง ทำงานอีกต่อไป ก็อาจบอกเลิกสัญญาจ้างเสียได้โดยการแสดงเจตนาที่จะ เลิกสัญญาให้ฝ่ายลูกจ้างทราบ¹ ในกรณีที่มิได้กำหนดลงในสัญญาว่าจะจ้างกัน นานเท่าไร ก็จะได้ว่าเป็นการจ้างแรงงานโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา

¹ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 386.

ซึ่งฝ่ายนายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกสัญญาได้ โดยการบอกกล่าวให้ลูกจ้างทราบ
เมื่อถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างคราวใดคราวหนึ่ง หรือจะบอกกล่าวให้ทราบ
เสียก่อนจะถึงกำหนดการจ่ายค่าจ้างครั้งถัดไปได้ เพื่อให้มีผลเป็นการเลิก
สัญญากันเมื่อถึงกำหนดในการจ่ายค่าจ้างในคราวถัดไป แต่การบอกกล่าวใน
ลักษณะนี้ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่า 3 เดือน อย่างไรก็ตามเมื่อมีการบอก
กล่าวดังกล่าวนี้แล้ว นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้อง
จ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียว และให้ลูกจ้างออก
จากงานเสียในทันทีเลยก็อาจทำได้¹

ข. กฎหมายถือว่าเป็นการเลิกจ้าง

การเลิกจ้างนั้นนอกจากจะโดยการบอกเลิกสัญญาจ้างแล้วการ
กระทำของนายจ้างบางกรณี กฎหมายก็อาจถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วย ดังที่
บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46
วรรค 2 ว่า "การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่าหรือในกรณีที่
นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมี
วันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนา
จะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป หรือกลับแกล้งลูกจ้าง ให้ถือว่าเป็นการ
เลิกจ้างลูกจ้างด้วย" เช่นลูกจ้างถูกดาวหากับลูกจ้างอื่นใดรวมกันยื่นขอเรียกร้อง
นายจ้างจึงมีคำสั่งปิดประตูโรงงาน มีให้ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นเวลา 8 วัน

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 582

โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ จนกว่าบรรดาลูกจ้างจะยอมถอนข้อเรียกร้องเช่นนั้นถือ
 ว่าเป็นการเลิกจ้างแล้ว ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง
 แรงงานข้อ 46 วรรค 2 (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 50/2518)
 ในกรณีที่นายจ้างได้เก็บบัตรปมลงเวลาทำงานโดยอ้างว่าเพื่อต้องการที่จะเรียก
 ลูกจ้างผู้กล่าวหามาตักเตือนแต่นายจ้างก็มีใจจัดการเตือนผู้กล่าวหาแต่อย่างใด
 เช่นที่อ้างจนเวลาล่วงเลยมาตั้งแต่ 23 เมษายน 2519 จนถึง 30 เมษายน
 2519 นั้น ย่อมถือได้ว่านายจ้างมีเจตนาที่จะเลิกจ้าง เพราะถ้าหากไม่มี
 เจตนาที่จะเลิกจ้างแล้วควรที่จะปฏิบัติอย่างอื่นซึ่งสามารถทำได้อยู่แล้วเช่น
 สั่งพักงาน ฉะนั้นเมื่อปรากฏว่านายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเกิน 7 วัน
 โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้และมีเจตนาที่จะไม่จ้างต่อไปนั้น ถือได้แล้วว่าเป็นการ
 เลิกจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 46
 วรรค 2 (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 59/2519)

มีข้อสังเกตว่าตามมาตรา 121 คังกล่าวข้างต้นจะถือว่านายจ้าง
 กระทำกรอันไม่เป็นธรรมต่อเมื่อมีการเลิกจ้าง ฉะนั้นหากปรากฏว่าลูกจ้างได้ลา
 ออกจากงานเองโดยสมัครใจ ก็ไม่อาจถือได้ว่านายจ้างกระทำกรอันไม่เป็น
 ธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 31/2518, 64/2519)

นอกจากการเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว นายจ้างอาจกระทำกรอันไม่
 เป็นธรรมโดยวิธีอื่นอีกคือกรกระทำกรใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถ
 ทนทำงานอยู่ต่อไปได้กรกระทำกรใด ๆ ที่อาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงาน
 อยู่ต่อไปได้นี้ กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้ว่าจะต้องเป็นการกระทำอย่างไรจึงต้องตี
 ความว่า ให้มีความหมายรวมถึงกรกระทำกรทุกอย่างซึ่งอาจมีผลให้ลูกจ้างไม่
 สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เห็นว่ากรลงโทษโดยการตัดค่าจ้าง ลดชั้น
 ภาคนัดที่ หรือการโยกย้าย ฯลฯ ปัญหาต่อไปคืออย่างไรจึงจะถือว่าเป็นการ

กระทำที่ ".....อาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้"
 หลักเกณฑ์ในการตัดสินว่าลูกจ้างสามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้หรือไม่ ต้อง
 พิจารณาที่ตัวลูกจ้างนั้นเป็นใหญ่ว่าการที่นายจ้างกระทำการต่าง ๆ นั้น ลูกจ้าง
 สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้หรือไม่หากลูกจ้างสามารถทนทำงานต่อไปได้ ก็ไม่
 อาจถือได้ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ ที่ 102/2520) แต่ถาลูกจ้างยังอ้างว่าไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้
 ก็ต้องพิจารณาต่อไป หากปรากฏว่าการที่นายจ้างกระทำเช่นนั้นเพราะลูกจ้าง
 กระทำการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 121 (1) (2) ก็ยอมถือ
 ได้ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ที่ 103/2520)

ตัวอย่าง การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง กรณีลูกจ้าง

นักชุมนุม

1. ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้รวมกันจัดตั้งสมาคมลูกจ้าง นายจ้าง
 ทราบเรื่องควยความไม่พอใจและได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเสียโดยหาว่าผู้กล่าวหา
 จัดตั้งสมาคมลูกจ้างขึ้นมาเพื่อตั้งตัวเป็นศัตรูและขัดผลประโยชน์ของนายจ้าง
 ถือว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างรวมกัน
 ก่อตั้งสมาคมลูกจ้าง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 1/2515)
2. ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้จัดให้ลูกจ้างของบริษัทนายจ้างมีการชุมนุม
 ถิ่นเพื่อยื่นขอเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง นายจ้างได้ทราบและติดตาม
 เหตุการณ์มาตลอด ในที่สุดจึงได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาเสีย โดยอ้างเหตุผลในการ
 เลิกจ้างว่าคนงานด้นงาน ประสมการขาดทุน แต่ได้ปรากฏข้อเท็จจริงต่อมาว่า
 หลังจากมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้ว นายจ้างก็ได้รับคนงานใหม่เพิ่มเข้ามาอีก
 หลายตำแหน่ง และที่อ้างว่าประสมการขาดทุนนั้น ฝ่ายนายจ้างก็ไม่มีพยานหลักฐาน

นำสืบสนับสนุนแต่อย่างใด ยอมรับฟังไม่ไควความอ้างประสพการขาดทุน จึงเชื่อว่า การที่นายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหา เพราะผู้กล่าวหานัดชุมนุมในการยื่นขอเรียกร้อง ซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 22/2519)

3. ผู้กล่าวหาและพวกใดรวมกันทำขอเรียกร้องแต่ไม่ได้ลงลายมือชื่อ และรายชื่อในขอเรียกร้อง เพียงแต่แอบอ้างว่า "จากพนักงานทุกคน" ให้นำขอเรียกร้องไปยื่นท่อนายจ้าง แต่นายจ้างไม่ยอมรับและกลับฉีกขอเรียกร้องนั้นทิ้งเสีย พร้อมกับสั่งเลิกจ้างผู้กล่าวหาในวันนั้นเพียงคนเดียว เพราะถือว่าเป็นหัวหน้าในการยื่นขอเรียกร้อง คณะกรรมการฯ วินิจฉัยว่า เมื่อขอเรียกร้องนั้นไม่มีรายชื่อและลายมือชื่อของผู้สนับสนุนขอเรียกร้อง ก็คงถือว่าเป็นขอเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยมาตรา 13 ผู้กล่าวหาจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) ถือว่านายจ้างเลิกจ้างชอบแล้ว (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 37/2519)

4. ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้ยื่นขอเรียกร้องท่อนายจ้างและได้นัดหยุดงานผิดขั้นตอนของกฎหมาย เช่นนี้ผู้กล่าวหาไม่อาจอาศัยอำนาจตามกฎหมายเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมาคุ้มครองตนได้ นายจ้างจึงชอบที่จะเลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงานผิดขั้นตอนได้ (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 24/2517)

5. ลูกจ้างผู้กล่าวหาอ้างว่าเหตุที่นายจ้างย้ายตนเข้าประจำสำนักงานใหญ่ เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาเป็นผู้ก่อตั้งสมาคมลูกจ้าง แต่ได้ปรากฏข้อเท็จจริงสอดคล้องกับข้ออ้างของนายจ้างว่า โยกย้ายผู้กล่าวหาเพราะต้องการสนับสนุนให้ผู้กล่าวหาไม่ดำรงตำแหน่งงานและค่าจ้างสูงขึ้นการโยกย้ายผู้กล่าวหาจึงไม่เป็นการกระทำที่อาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ย่อมไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้ยกคำร้องเสีย (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 42/2518)

6. การที่ลูกจ้างผู้กล่าวหาใคร่รวมชื่อในข้อเรียกร้องให้รับ ลูกจ้างเขาทำงานหรือปลดลูกจ้างออกจากงานนั้นไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง จึงถือไม่ไควว่าผู้กล่าวหาใดมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อต่อมาปรากฏว่าผู้กล่าวหาใคร่รวมในการนัดหยุดงานเพราะการเจรจาขอ เรียกร้องดังกล่าวไม่เป็นผลนั้น เช่นนี้ผู้กล่าวหาย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตาม บทบัญญัติการกระทำอันไม่เป็นธรรม นายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้างได้ (คำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 51/2518)

7. การที่ลูกจ้างทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและถูกลงโทษ พักงาน 1 วันไปแล้ว ประกอบกับการทำผิดดังกล่าวของผู้กล่าวหาที่ไม่ได้ก่อให้เกิดผลเสียหายแต่อย่างใด เช่นนี้นายจ้างจะยกเอาการทำผิดครั้งนี้มาเป็นข้ออ้าง ในการเลิกจ้างลูกจ้างอีกหาได้ไม่ การเลิกจ้างครั้งนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่า ชดเชยตามกฎหมาย และเห็นว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงาน สัมพันธ์เป็นกฎหมายแยกจากกันคนละฉบับ ฉะนั้นแม้ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชย ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไปแล้ว เมื่อปรากฏลูกจ้างได้เป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนใน การก่อตั้งสหภาพแรงงาน ลูกจ้างก็ยังมีสิทธิที่ยื่นคำร้องกล่าวหาว่านายจ้าง กระทำการอันไม่เป็นธรรมได้เพื่อขอให้คณะกรรมการ ฯ พิจารณาตามมาตรา 41 (4) ต่อไป (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 66/2518)

8. ในการพิจารณาคำร้องกล่าวหาของลูกจ้างเรื่องการกระทำ อันไม่เป็นธรรมนั้น แม้จะปรากฏว่าลูกจ้างจะระบุบทมาตราในคำร้องผิดไปจาก บทมาตราที่นายจ้างได้กระทำความผิดจริง ๆ เช่นลูกจ้างกล่าวหานายจ้างละเมิด มาตรา 121 (1) หากในการพิจารณาปรากฏว่านายจ้างละเมิดมาตรา 121 (2) เช่นนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะอ้างข้อผิดพลาดนี้เป็นเหตุยกคำร้องของ ลูกจ้างหาได้ไม่ จะต้องดำเนินการสอบหาข้อเท็จจริงเพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด

ต่อไปทั้งนี้ก็เพราะว่าลูกจ้างนั้นยอมขาดทั้งทุนทรัพย์และปัญญาไม่อาจจะไปปรึกษา
กับผู้มีวิชาชีพทางกฎหมายได้ คำร้องที่ยื่นต่อคณะกรรมการ ฯ จึงเขียนออกมา
จากความรู้สึกนึกคิดจากใจจริงของผู้มีความรู้อยู่ จึงอาจอ้างมาตราผิดพลาด
การพิจารณาของคณะกรรมการ ฯ ไม่ใช่การพิจารณาของศาล และไม่มีบทบัญญัติ
วิธีพิจารณา ณ ที่ใดว่าหากผู้กล่าวหาอ้างมาตราผิดพลาดแล้ว ต้องยกคำร้อง
คืนนั้นเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง
ผู้กล่าวหาแล้ว แม้ในคำร้องของผู้กล่าวหาจะอ้างมาตราแห่งการกระทำ ความ
ผิดคลาดเคลื่อนไป ก็หาเป็นเหตุให้คณะกรรมการ ฯ จำต้องยกคำร้องของผู้
กล่าวหาเสียไม่ (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 70/2518)

9. ลูกจ้างผู้กล่าวหาอ้างว่าถูกเลิกจ้างในระหว่างที่พูกผู้กล่าวหา
นัดหยุดงาน ขอเท็จจริงทั้งไต่ถามในการยื่นขอเรียกครองซึ่งผู้กล่าวหารวมอยู่ด้วย
นั้นทั้งฝ่ายลูกจ้างไม่อาจเจรจากกลงกันได้ภายใน 3 วันนับแต่วันที่นายจ้างรับ
ขอเรียกครอง และฝ่ายลูกจ้างก็ได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาท
แรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง โดยแจ้งเมื่อ 2 สิงหาคม 2519 เวลาประมาณ
13.00 น. พนักงานประนอม ฯ เข้าทำการไกล่เกลี่ยในวันที่ 5 สิงหาคม
2519 แต่ตกลงกันไม่ได้ และนัดเจรจากันใหม่ในวันที่ 6 สิงหาคม 2519
เวลา 14.00 น. ในที่สุดก็ยังตกลงกันไม่ได้อีก ผู้แทนทั้งสองฝ่ายจึงได้รับ
ขอเสนอของแต่ละฝ่ายไปพิจารณาและได้นัดเจรจากันอีกครั้งหนึ่งในวันที่ 9
สิงหาคม 2519 แต่ได้ปรากฏต่อมาว่าพอถึงวันที่ 7 สิงหาคม 2519 เวลา
13.00 น. ซึ่งเป็นวันเสาร์ ฝ่ายลูกจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือกำหนดนัดหยุดงาน
ในวันที่ 8 สิงหาคม 2519 เวลา 13.00 น. ซึ่งเป็นวันอาทิตย์ ตอนนายจ้าง
และพนักงานประนอม ฯ และได้มีการนัดหยุดงานตามกำหนดนี้ ครั้นวันที่ 9
สิงหาคม 2519 นายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยอ้างว่านัดหยุดงาน

ผิดขั้นตอนตามกฎหมายทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายมากมายถือเป็นการกระทำผิดอย่างร้ายแรง จึงมีปัญหาว่าการนัดหยุดงานของลูกจ้างชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เบื้องต้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าระยะเวลา 5 วันที่กำหนดให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าทำการไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 นั้นให้นับรวมวันหยุดเข้าไปด้วยหากมีวันหยุดคั่นอยู่ ฉะนั้นเมื่อปรากฏว่าฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้พนักงานประนอม ฯ เข้าทำการไกล่เกลี่ยเมื่อ 2 สิงหาคม 2519 และพนักงานประนอม ฯ เข้าทำการไกล่เกลี่ยเมื่อ 5 สิงหาคม 2519 แต่ตกลงกันไม่ได้ลูกจ้างจึงแจ้งให้นายจ้างทราบ เมื่อ 7 สิงหาคม 2519 ว่าจะนัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 8 สิงหาคม 2519 เป็นต้นไป และหยุดงานตามกำหนดนั้น ย่อมถือได้ว่าลูกจ้างทำถูกต้องขั้นตอนตามกฎหมายแล้ว จึงถือว่าเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายเมื่อนายจ้างและลูกจ้างจะมีข้อตกลงที่จะเจรจาแก้ไขในวันที่ 9 สิงหาคม 2519 อีกก็ตาม เพราะต้องถือว่ามาตรา 22 ใช้บังคับได้เหนือข้อตกลงดังกล่าว ฉะนั้นเมื่อนายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยอ้างว่านัดหยุดงานไม่ชอบ ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 115/2519)

10. เมื่อข้อเท็จจริงรับฟังเป็นยุติว่า ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้รวมในการนัดหยุดงานที่ผิดขั้นตอนตามกฎหมาย ก็ต้องถือว่าผู้กล่าวหาได้รวมนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยมาตรา 34 และเป็นการจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ฉะนั้นการที่นายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหาจึงชอบแล้ว (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 38/2520)

2. ทำคำร้อง ตามมาตรา 121 (1) นั้นเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า การนัดชุมนุมทำคำร้อง และยื่นขอเรียกร้อง ได้บัญญัติติด ๆ กันโดยไม่มี "หรือ" คั่นและเมื่อพิจารณาการนัดชุมนุมก็ดี หรือการยื่นขอเรียกร้องก็ดี

ต่างก็มีความหมายที่ถึงลักษณะของการกระทำว่าเป็นการกระทำต่อเจ้าหน้าที่
 หรือกระทำต่อนายจ้าง เช่นการนัดชุมนุมหากเป็นการนัดชุมนุมเพื่อก่อตั้งสหภาพ
 แรงงานโดยยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงาน ก็เป็นการนัดชุมนุม
 ที่กระทำต่อเจ้าหน้าที่ ส่วนการยื่นขอเรียกร้องตามมาตรา 121 (1) ก็มีความ
 หมายอยู่ในตัวว่าหมายถึงการยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง ด้วยเหตุนี้กฎหมาย
 บางท่านจึงมีความเห็นว่า "ทำคำร้อง" น่าจะมีความหมายกว้างออกไป คือ
 เป็นการทำคำร้องต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือ
 เจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และรวมถึงศาล
 แรงงานด้วย อีกความหมายหนึ่งคือนอกจากจะถือเป็นการทำคำร้องต่อเจ้าหน้าที่
 แล้วยังให้หมายความรวมถึงการทำคำร้องต่อนายจ้างด้วยเช่น ลูกจ้างยื่นคำร้อง
 ขอให้นายจ้างพิจารณาเพิ่มค่าจ้างให้ โดยอ้างว่าการจ่ายในอัตราเดิมนั้น นาย
 จ้างเอาเปรียบลูกจ้าง นายจ้างไม่พอใจจึงเลิกจ้างเสียเช่นนี้ยอมถือว่านายจ้าง
 กระทำการอันไม่เป็นธรรมเพราะลูกจ้าง "ทำคำร้อง" ยื่นต่อนายจ้างหรืออีก
 ตัวอย่างหนึ่งคือ เดิมมีพวกลูกจ้าง พนักงานชายเขาทำงานโดยมีต้องมีสัญญา
 ค่าประกันต่อมาฝ่ายบุคคลมีประกาศให้ต้องมีสัญญาค่าประกัน ผู้กล่าวหาทุกคน
 จึงได้ยื่นคำร้องต่อผู้จัดการฝ่ายชายซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงว่าฝ่ายบุคคล
 ได้ออกกฎระเบียบต่าง ๆ บีบคั้นพนักงานชายมาก ทำให้หมกกำลังใจ ขอให้
 พิจารณาเลิกเอาระหว่างพนักงานชายกับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในที่สุดบริษัทนายจ้าง
 ก็ได้มีคำสั่งให้ไม่ต้องทำสัญญาค่าประกันแต่ผู้กล่าวหาบางคนให้เลิกจ้าง หรือบางคน
 ไม่ได้เพิ่มค่าจ้าง ผู้กล่าวหาจึงได้รวมกันยื่นคำร้องใหม่อีก ขอให้ปฏิบัติต่อลูกจ้าง
 อย่างเสมอภาคกัน นายจ้างจึงได้เลิกจ้างเพราะการยื่นคำร้องดังกล่าว ถือได้
 ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
 ที่ 120/2519)

สำหรับผู้เขียนเองมีความเห็นว่าตามมาตรา 121 (1) นี้ น่าจะ
อ่านได้ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้
ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่
สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้...
ทำคำร้อง ฯลฯ ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรง
งานหรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาล
แรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการ
ดังกล่าว" และเมื่อพิจารณาประกอบกับเจตนารมณ์ของบทบัญญัติเรื่องการ
กระทำอันไม่เป็นธรรมข้างต้น ซึ่งบัญญัติขึ้นเพื่อหวังที่จะคุ้มครองสิทธิลูกจ้าง
ในการก่อตั้ง หรือเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง สิทธิในการบริหารหรือดำเนิน
การขององค์การลูกจ้าง สิทธิในการรวมชุมนุมกระทำกรร่วมกัน (Concerted
activities) และสิทธิในการเจรจาต่อรองรวมเพื่อจัดทำข้อตกลงรวมแล้ว
ก็จะพบว่าสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเหล่านี้จะต้องตั้งอยู่บนฐานรองรับของ
กฎหมาย หากเป็นสิทธิอย่างอื่นที่กฎหมายไม่ได้รับรองไว้ ก็จะไม่ได้รับความ
คุ้มครองในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ด้วยเหตุประการฉะนี้ เมื่อพิจารณาที่
"สิทธิของลูกจ้างที่จะทำคำร้องยื่นต่อนายจ้าง" ก็จะพบว่าสิทธิประเภทนี้
กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มิได้
รับรองไว้ แต่อาจจะได้รับการรับรองตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง
ฉะนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าสิทธิของลูกจ้างที่จะยื่นคำร้องต่อนายจ้าง จึงน่าจะไม
รวมอยู่ในความหมายของมาตรา 121 (1) นี้

มาตรา 121 (1) บัญญัติว่าจะถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่
เป็นธรรมต่อเมื่อเลิกจ้างหรือกระทำใ้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

เพราะลูกจ้างทำคำร้องยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ฯลฯ หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

มีปัญหาว่า "กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน" มีความหมายกว้างเพียงใด เมื่อพิจารณาตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 ซึ่งบัญญัติว่า

"ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงานดังต่อไปนี้

- (1) การใช้แรงงานทั่วไป โดยกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยของลูกจ้าง
- (2) การใช้แรงงานหญิง โดยกำหนดเวลาทำงานชนิดของงานซึ่งห้ามหญิงทำ กำหนดอายุของหญิงซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงานและการลาของหญิงมีครรภ์
- (3) การใช้แรงงานเด็ก โดยกำหนดเวลาทำงานชนิดของงานซึ่งห้ามเด็กทำ กำหนดอายุของเด็กซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน
- (4) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดและวันลาสำหรับลูกจ้างและให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
- (5) การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง
- (6) ความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

- (7) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง
- (8) ใ้ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง คาลวงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดและข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน

จากการอาศัยประกาศดังกล่าวข้อ 2 นี้ ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทย ได้ออกประกาศมาใช้บังคับหลายฉบับคือ ตาม (1) (2) (3) และ (4) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างคาลวงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและวันลาสำหรับลูกจ้างรวมทั้ง (5) (6) (8) และ (7) เฉพาะเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ปัจจุบันได้ถูกบัญญัติรวมอยู่ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แต่ใน (6) เรื่องความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทน กรณีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น นอกจากจะได้บัญญัติไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวแล้ว ยังได้บัญญัติไว้ในกฎหมายกองทุนเงินทดแทนด้วย ซึ่งมีอยู่ทั้งสิ้น 5 ฉบับคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องประเภท ขนาดของกิจการและห้องที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน (ฉบับที่ 1), (ฉบับที่ 2), (ฉบับที่ 3) และที่สำคัญคือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบ การจ่ายเงินทดแทนของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์

ส่วนตาม (4) ว่าด้วยเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจุบันก็รวมอยู่ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 6) และ

(ฉบับที่ 7)

ส่วนตาม (7) ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในการทำงาน ในปัจจุบันก็ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยมาซึ่งมีฉบับรวม 3 ฉบับ คือ

ก. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ลงวันที่ 10 มิถุนายน 2519

ข. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2519

ค. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2519

โดยสรุปแล้วจากการที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 2 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย กำหนดการคุ้มครองแรงงานไว้ ในปัจจุบัน ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยออกมาซึ่งมีแล้วหลายฉบับคือ เรื่องการคุ้มครองแรงงาน 1 ฉบับ เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 2 ฉบับ เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน 3 ฉบับ เรื่องเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน 5 ฉบับ และจากการที่ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย กำหนดการคุ้มครองแรงงานชั่วคราว จึงต้องถือว่ากฎหมายต่าง ๆ ที่กล่าวแล้วรวม 11 ฉบับ ซึ่งออกมาซึ่งมีฉบับโดยอาศัยประกาศคณะปฏิวัติดังกล่าวข้อ 2 เป็น "กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน" ควบตามความหมายในมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ฉะนั้นถ้าปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง กระทบการสหภาพแรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานทำคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม



กฎหมาย คังกล่าวข้างต้นแล้ว ก็ยอมถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็น
 ธรรมดาตามมาตรา 121 (1) นี้ด้วย คังตัวอย่าง

1. ผู้กล่าวหาทักกับพวกใคร่รวมกันไปร้องเรียนต่อกรมแรงงาน
 ว่านายจ้างไม่ไต่ปฏิบัติกรเกี่ยวกับกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ และค่าทำงาน
 ในวันหยุดใหญ่ถูกต้องตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง
 แรงงาน ในที่สุดพนักงานเจ้าหน้าที่ก็ได้เชิญผู้กล่าวหาทักกับพวกและตัวแทน
 นายจ้างมาเจรจากัน ในที่สุดทางนายจ้างก็ตกลงที่จะปฏิบัติให้ถูกต้องตาม
 กฎหมายและต่อมาก็ได้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดย้อนหลังให้ ในวันที่ 3 กรกฎาคม
 2518 ครั้นวันที่ 7 กรกฎาคม 2518 ก็ได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาโดยปรากฏ
 ความจริงสมตามที่นายจ้างว่า เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาทักกับพวกบกพร่องในการ
 ปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับในบันทึกการรับคำสั่งฯ ของผู้กล่าวหาได้บันทึก
 ไว้ว่าผู้กล่าวหาไม่คิดใจเรื่องใดที่ใครร้องเรียนที่กรมแรงงานไว้แต่อย่างใด ซึ่ง
 ผู้กล่าวหาทักยอมรับให้มีความหมายถึงคำร้องกล่าวหาที่ไต่ยื่นไว้ต่อคณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์ด้วย จึงไม่อาจถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม
 (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 63/2518)

2. ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้ไปร้องทุกข้อพนักงานตรวจแรงงาน
 ซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เรื่องให้
 นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ผู้กล่าว
 หาเป็นประธานอยู่ นายจ้างหาว่าผู้กล่าวหาไปร้องทุกข้อเป็นเท็จ จึงได้
 ไปกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนว่า ผู้กล่าวหาแจ้งความเท็จผิดกฎหมาย
 อาญา แต่ปรากฏว่าพนักงานสอบสวนรับกล่าวโทษไว้เฉย ๆ โดยไม่ใคร่บุ
 ว่าผู้กล่าวหาทำความผิดฐานแจ้งความเท็จ ต่อมานายจ้างก็ได้เลิกจ้างผู้
 กล่าวหาในความผิดฐานผู้กล่าวหาแจ้งความเท็จ คณะกรรมการ ฯ วินิจฉัย
 ว่าเพียงแต่บันทึกประจำวันของพนักงานสอบสวน ซึ่งไม่ใคร่ระบุเลยว่า

ผู้กล่าวหาทำความผิดฐานแจ้งความเท็จ ยังถือไม่ได้ว่าผู้กล่าวหากระทำผิดเช่นที่นายจ้างกล่าวหาจริง จึงเชื่อว่าเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะผู้กล่าวหาได้มาร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 56/2519)

3. ลูกจ้างผู้กล่าวหา ได้ไปยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ถึงเรื่องสภาพการทำงานของบริษัท นายจ้างรู้เรื่องจึงเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 98/2519)

4. ผู้กล่าวหายื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรมแรงงาน ขอให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยเคร่งครัด นายจ้างทราบข่าวความไม่พอใจ จึงได้ส่งย้ายผู้กล่าวหาไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด โดยไม่จัดหาที่พักและสวัสดิการบ้านอื่น ๆ ให้ ทั้ง ๆ ที่ตำแหน่งซึ่งนายจ้างย้ายผู้กล่าวหาไปทำนั้น นายจ้างก็อาจหาจ้างแรงงานภายในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ในอัตราค่าจ้างที่เท่ากัน หรือสูงกว่า เพราะเป็นตำแหน่งใช้แรงงานธรรมดา ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษแต่อย่างใด จึงพึงได้ว่านายจ้างมีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งผู้กล่าวหา เพราะเหตุที่ผู้กล่าวหาไปร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานของตน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 1/2518)

อีกปัญหาหนึ่งที่น่าพิจารณาคือ ถ้าปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างได้ไปยื่นคำขอจดทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานต่อทะเบียน เป็นกรกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ มีนัยกฎหมายบางท่านมีความเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องห้ามตามมาตรา 121 (1) เพราะมาตรานี้ใช้คำว่า "ทำคำร้อง" แต่ตามมาตรา 89 บัญญัติว่าการยื่นขอจดทะเบียน

ทะเบียนก่อตั้งสหภาพแรงงานต้องทำเป็น "คำขอเป็นหนังสือ" ยื่นต่อนาย
 ทะเบียน ถือว่าเป็นช่องว่างของกฎหมาย สำหรับผู้เขียนนั้นด้วยความเคา
 รพนักกฎหมายท่านนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่ามาตรา 121 นั้นบัญญัติขึ้นมาก็
 โดยมีเจตนารมณ์คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมหรือช่วย
 เหลือสหภาพแรงงาน การยื่นขอจดทะเบียนตั้งสหภาพแรงงานก็เป็นกระ
 บวนการในการก่อตั้งสหภาพแรงงานอย่างหนึ่ง ประกอบกับกฎหมายแรงงาน
 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นกฎหมายมหาชน ที่มีเจตนารมณ์
 แตกต่างจากประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนด
 ถึงแบบและวิธีการ เป็นสำคัญและจะต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ส่วน
 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้นมีเจตนารมณ์ที่จะเสริมสร้าง และรักษาความ
 สัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นสำคัญ จึงไม่ยึดถือเคร่งครัดใน
 เรื่องแบบ ด้วยเหตุนี้การที่มาตรา 121 (1) บัญญัติว่าต้องทำเป็นคำร้อง
 ตามมาตรา 89 บัญญัติว่าการขจัดจดทะเบียนจะต้องทำเป็นคำขอ จึงไม่ใช่
 เรื่องสำคัญเพราะมุ่งที่เจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นใหญ่ อีกประการหนึ่ง
 หากพิจารณามาตรา 121 (1) อย่างรอบคอบแล้วจะเห็นว่า กฎหมายคุ้มครอง
 การนัดชุมนุมเพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกระบวนการขั้นแรก
 และขณะเดียวกันเมื่อก่อตั้งสหภาพแรงงานเสร็จแล้ว กฎหมายก็ห้ามมิให้
 นายจ้างเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่ง
 เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการ ส่วนการยื่นขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน
 นั้นอยู่ตรงกลางของกระบวนการทั้งหมด เมื่อเป็นเช่นนี้การยื่นขอจดทะเบียน
 สหภาพแรงงานจะไม่ได้รับความคุ้มครองใดๆ ผู้เขียนจึงมีความเห็น
 ว่าหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้าง "ยื่นคำขอเป็นหนังสือ" เพื่อ
 จดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนแล้ว น่าจะเป็นการกระทำอันไม่
 เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) ด้วย

3. ยื่นขอเรียกครอง มาตรา 121 (1) บัญญัติว่า นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ถ้านายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ยื่นขอเรียกครอง าลา หรือ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

ปัญหาเบื้องต้นที่ต้องพิจารณาคือ ลักษณะอย่างไร ถือเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่อยู่ในความหมายของมาตรา 121 (1)

มาตรา 5 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า "สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน" ฉะนั้นข้อเรียกร้องที่จะถือว่าเป็นเรื่องของสภาพการจ้าง ก็ต้องเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวในมาตรา 5 นี้

1. คำร้องขอของลูกจ้างที่ขอให้นายจ้างจัดน้ำดื่ม ทำความสะอาดห้องส้วม วันหยุดตามประเพณีนั้น ไม่อาจถือได้คำขอดังกล่าวเป็นข้อเรียกร้องเพียงแต่เป็นคำร้องขอเท่านั้น (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 43/2518)

2. ข้อเรียกร้องที่ขอให้นายจ้างรับเช่าทำงาน หรือปลดพนักงานนั้น ไม่เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 51/2518, 72/2518)

3. ข้อเรียกร้องที่มีเพียงลายมือชื่อ ไม่มีรายชื่อ ย่อมเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 13 วรรคสาม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 88/2519) ในทำนองเดียวกันข้อเรียกร้องที่มี



ลูกจ้างลงชื่อสนับสนุนไม่ถึง 15 % ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และเมื่อยื่นข้อเรียกร้องแล้วก็นัดหยุดงานทันทีโดยฉันทอนของ กฎหมายยอมเป็นข้อเรียกร้องและนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย แต่ นายจ้างรู้ถึงความไม่ถูกต้องแล้ว ยังยอมรับและเจรจาข้อเรียกร้องด้วย โดยไม่ปฏิเสธ จนกระทั่งได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อกัน ขึ้นไ้บังคับ ก็เท่ากับนายจ้างยอมรับว่าเป็นข้อเรียกร้องที่ชอบด้วยกฎหมาย และข้อตกลงที่ทำขึ้นยอมให้บังคับได้ตามกฎหมาย (คำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ที่ 63/2519, 67/2519)

4. ข้อเรียกร้องให้รัฐบาลรวมกิจการรถโดยสารเข้าเป็น กิจการรัฐวิสาหกิจนั้น ไม่ใช่ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (คำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 84/2519)

5. ลูกจ้างผู้กล่าวหาเป็นลูกจ้างของบริษัท ค. แต่ได้ไปลง ลายมือชื่อร่วมสนับสนุนในข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างบริษัท อ. ยื่นต่อบริษัท อ. และ ได้รวมในการนัดหยุดงานกับลูกจ้างบริษัท อ. ด้วยตั้งแต่ 31 พฤษภาคม 2519 ถึง 16 มิถุนายน 2519 ซึ่งบริษัท ค. ได้ออกประกาศในวันที่ 31 พฤษภาคม นั้นเองว่าลูกจ้างของบริษัท ค. ไม่เกี่ยวข้องกับบริษัท อ. ขอให้ลูกจ้างของ บริษัท ค. ที่ไปรวมในการนัดหยุดงานครั้งนี้กลับเข้าทำงานตามปกติ แต่ ปรากฏว่าผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม จึงมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อ 17 มิถุนายน 2519 วินิจฉัยว่า การที่ผู้กล่าวหาซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัท อ. แต่ ได้ไปร่วมลงชื่อในข้อเรียกร้องและรวมในการนัดหยุดงานกับลูกจ้างของบริษัท อ. นั้น เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงถือเสมือนว่าในข้อเรียกร้อง หรือการนัดหยุดงาน นั้นไม่มีผู้กล่าวหารวมด้วยโดยชอบด้วยกฎหมาย จึงถือว่าตั้งแต่ 31 พฤษภาคม 16 มิถุนายน 2519 นั้น ผู้กล่าวหาขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้าง

จึงเลิกจ้างขอไปแล้ว (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 105/2519)

6. ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้ทำหนังสือถึงนายจ้างความว่า "องค์การรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ให้เงินค่าครองชีพคนละ 300 บาท ขณะเดียวกัน นายจ้างได้ให้ค่าครองชีพแก่คนงานคนละ 100 บาท แต่ในปัจจุบันเศรษฐกิจได้พุ่งตัวขึ้นมากจนลูกจ้างไม่อาจรับมือได้ ขอให้พิจารณาช่วยเหลือด้วย" วินิจฉัยว่า หนังสือนี้มีใ้ขอเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพราะไม่มีลักษณะเป็นการเรียกร้อง แต่เป็นการขอความเมตตาเห็นใจเท่านั้น ฉะนั้นเมื่อผู้กล่าวหาอ้างว่าถูกนายจ้างเลิกจ้าง เพราะการยื่นหนังสือดังกล่าวซึ่งอ้างว่าเป็นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง จึงไม่อาจรับฟังได้ การเลิกจ้างของนายจ้างจึงไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 3/2520)

7. ผู้กล่าวหาเป็นกรรมการคนหนึ่งในคณะกรรมการหารือร่วม ประกอบด้วย ฝ่ายจัดการและตัวแทนลูกจ้างผู้กล่าวหาเคยเสนอเกี่ยวกับสภาพการจ้างควรวางาในที่ประชุมคณะกรรมการหารือร่วม หลังจากได้เจรจาหารือกันแล้ว ฝ่ายจัดการยอมตกลงควยตามที่ผู้กล่าวหาเสนอ ลักษณะการเสนอในเรื่องสภาพการจ้างดังกล่าว ไม่ได้ถือว่าเป็นการยื่นขอเรียกร้องตามมาตรา 13 (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 118/2519)

การยื่นขอเรียกร้องในความหมายของมาตรา 121 (1) จะต้องเป็นการยื่นต่อนายจ้างของลูกจ้างผู้ยื่นขอเรียกร้องหรือนายจ้างของสมาชิกในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นขอเรียกร้อง ฉะนั้นการที่ลูกจ้างผู้กล่าวหาได้รับมอบหมายจากสหภาพแรงงานเพื่อเที่ยวชักชวนลูกจ้างอื่นละทิ้งงานเพื่อไปร่วมกับสหภาพแรงงานในการยื่นขอเรียกร้องให้รัฐบาลรวมกิจการรถยนต์โดยสารในกรุงเทพฯ ฯ เป็นองค์การรัฐวิสาหกิจนั้น เห็นว่าเป็นการยื่นขอเรียกร้องที่ไม่ชอบตามมาตรา 15 เพราะว่าขอเรียกร้องในลักษณะนี้ไม่เกี่ยวข้องกับ

กับสภาการจ้างและไม่ได้ยื่นต่อนายจ้าง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 84/2519)

ลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาของผู้แทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือการเจรจาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาการจ้าง ก็อยู่ในความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) ด้วยเพราะมาตรานี้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง ทั้งในเรื่องการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาข้อเรียกร้อง ฉะนั้นหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นที่ปรึกษาของผู้แทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือการเจรจาข้อเรียกร้องแล้วก็คือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 87/2519)

ในการที่นายจ้างลงโทษลูกจ้างเพราะกระทำผิดระเบียบข้อบังคับนั้น จะต้องมีการลงโทษเสียในขณะที่มีการกระทำผิดหรือในระยะเวลาที่ใกล้เคียงกับการกระทำผิด หากปล่อยเวลาเนิ่นนานไป ภายหลังจากยกเลิกการกระทำผิดครั้งก่อนนั้นมา เป็นข้ออ้างในการลงโทษอีก ย่อมไม่มีเหตุผล (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 48/2518) ฉะนั้นหากปรากฏว่าในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาการจ้าง นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยอ้างว่าลูกจ้างได้ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และไม่ไขเรื่องสำคัญ ซึ่งเหตุเกิดมานานมาแล้วประมาณ 1 เดือน ก็อาจจะถือได้ว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม อนึ่งในการลงโทษลูกจ้างหรือไม่เพียงใดนั้นเป็นเรื่องของนายจ้างที่จะใช้ดุลยพินิจดำเนินการตามกฎหมายเกณฑ์ที่มีอยู่ในแนวนโยบายและระเบียบ โดยเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการบังคับบัญชาและปกครองตามสายงานตามลำดับชั้นและเพื่อประโยชน์แห่งธุรกิจของนายจ้างเอง ผู้ยื่นแม่แต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีสิทธิหรืออำนาจใดก็ตามความในพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่จะพิจารณาวินิจฉัยยกเลิกข้อหา และคำสั่งลงโทษของฝ่ายนายจ้างได้หรือไม่ อย่างไรก็ดีแม้คณะกรรมการ ฯ จะไม่มีอำนาจดังกล่าวแต่ก็ยังมีสิทธิและอำนาจโดยสมบูรณ์ในอันที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดว่า การลงโทษอย่างใดอย่างหนึ่งตามระเบียบนั้นอาจเป็นผลทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 92/2519) ตามคำสั่งนี้ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่าเมื่อมีการลงโทษโดยไม่ชอบเช่นสั่งตัดค่าจ้าง 30 % เพราะลูกจ้างเขาไปรวมเป็นผู้แทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องและเห็นชัดที่เคียวว่าลูกจ้างอาจจะทนทำงานต่อไปไม่ได้ ซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หากเดินตามคำสั่งคณะกรรมการ ฯ ข้างตน ก็จะมีผลว่าคณะกรรมการ ฯ ไม่มีอำนาจที่จะหยุดยั้งหรือยกเลิกคำสั่งตัดค่าจ้างนั้นได้ ผู้เขียนพิจารณาไปอีกแง่หนึ่งว่าหากคำสั่งลงโทษดังกล่าวนั้นชอบด้วยระเบียบข้อบังคับ คือโทษที่จะลงเป็นไปตามข้อบังคับและขณะเดียวกันการกระทำของลูกจ้างก็เป็นการผิดระเบียบข้อบังคับด้วย เช่นนี้ย่อมถือเป็นเด็ดขาดว่านายจ้างมีอำนาจที่จะลงโทษลูกจ้างทางวินัยตามระเบียบข้อบังคับได้ บุคคลอื่นไม่มีอำนาจที่จะไปห้ามหรือยกเลิกการลงโทษนี้ได้ แต่ถาขอเท็จจริงกลับตรงข้ามคือการลงโทษตัดค่าจ้างนั้นเป็นการไม่ชอบด้วยระเบียบข้อบังคับและกฎหมาย คือลูกจ้างไม่ได้กระทำผิดจริงแต่นายจ้างลงโทษเพราะความไม่พอใจที่ลูกจ้างได้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้อง ซึ่งคณะกรรมการ ฯ ย่อมมีอำนาจที่จะวินิจฉัยชี้ขาดอยู่แล้ววายนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมผู้เขียนจึงมีความเห็นว่คณะกรรมการ ฯ น่าจะมีอำนาจที่จะสั่งยกเลิกการตัดค่าจ้างที่ไม่ชอบนั้น ๆ เสียได้ เพราะเมื่อคำสั่งลงโทษไม่ชอบเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับและกฎหมายแล้วก็น่าจะถือว่าการลงโทษที่ไม่ชอบเช่นนั้นนายจ้างไม่มีอำนาจที่จะกระทำ อีกทั้งในมาตรา 41 (4) ก็บัญญัติไว้ชัดแจ้ง

ว่าในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็น
ธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่า
เสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งใดตามที่เห็นสม
ควร ฉะนั้นเมื่อพิจารณาอำนาจของคณะกรรมการ ฯ ตามมาตรา 41 (4)
ประกอบแล้ว ก็น่าจะทำให้เห็นชัดขึ้นว่าเมื่อนายจ้างสั่งตัดค่าจ้างโดย
ไม่ชอบและเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว คณะกรรมการ ฯ ก็น่าจะมี
อำนาจสั่งยกเลิกค่าสิ่งตัดค่าจ้างนั้นเสียได้ ในปัญหาลักษณะเดียวกันนี้หาก
เกิดในสหรัฐอเมริกา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ก็มีอำนาจ
ที่จะสั่งยกเลิกค่าสิ่งตัดค่าจ้างนั้นเสียได้¹

ในปัญหาต่อไปคือเมื่อนายจ้างเก็บค่าสิ่งลงโทษลูกจ้างแล้วโดย
ไม่ใ้ค่าจ้างเหตุผลหรืออ้างว่าลูกจ้างทำผิดระเบียบข้อบังคับหรือเหตุอื่นและ
ลูกจ้างไ้มายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างกระทำการ
อันไม่เป็นธรรม ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ ฯ นายจ้างจะ
อ้างเหตุลงโทษหรืออ้างเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ระบุในค่าสิ่งลงโทษดังกล่าว
ว่าลูกจ้างได้กระทำผิดอะไรบางอย่างอื่นอีก จะใดหรือไม่ คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ได้เคยวินิจฉัยว่าหาทำได้ไม่ คณะกรรมการ ฯ จะรับฟัง
เฉพาะที่ระบุในค่าสิ่งลงโทษ หรือค่าสิ่งเลิกจ้างตั้งแต่ต้นเท่านั้น (ค่าสิ่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 53/2518, 23/2519, 43/2519,

¹ National Labor Relations Act, Sec. 10 (c).

56/2519)

นอกจากนี้การที่ลูกจ้างได้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานที่ผิดขั้นตอน ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น นายจ้างยอมมีสิทธิเลิกจ้างได้เช่นกัน (คำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 52/2518)

นอกจากจะถือว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมเพราะ เลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากยื่นขอเรียกร้องแล้ว การที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะ ลูกจ้างเตรียมการจะยื่นขอเรียกร้องมาตรา 121 (1) ตอนท้ายก็บัญญัติว่า นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมด้วยเช่น

1. ลูกจ้างผู้กล่าวหาเที่ยวลาลายมือชื่อลูกจ้างเพื่อยื่นขอ เรียกร้อง นายจ้างทราบจึงเรียกไปพบและสอบถามว่าลาลายมือชื่อคนงาน ทำไม ผู้กล่าวหาตอบว่าเพราะไม่พอใจในสวัสดิการที่เป็นอยู่ นายจ้างก็ ตอบว่าไม่พอใจก็จะลาออกไป และในวันเดียวกันนั้นเองนายจ้างได้พูดว่า เมื่อผู้กล่าวหาออเรื่องยุ่งยากนัก ก็ให้ออกจากงานไปโดยจ่ายค่าชดเชยให้ วินิจฉัยว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะลูกจ้างกำลังจะยื่นขอเรียกร้อง เป็นการ กระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 47/2519)

2. ข้อเท็จจริงปรากฏว่าระหว่างวันที่ 28 มกราคม - 3 กุมภาพันธ์ 2519 บรรดาลูกจ้างที่เป็นหัวหน้างานได้ประชุมรวมกันหลาย ครั้งต่างสถานที่กัน และได้จัดทำขอเรียกร้องจนสำเร็จที่บ้านของผู้กล่าวหา ที่ 1 ในระหว่างนี้หัวหน้างานก็แจ้งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนทราบถึงการ จะยื่นขอเรียกร้อง โดยมีการพูดคุยกันในระหว่างพักรับประทานอาหาร พร้อมทั้งมีการหารายชื่อผู้สนับสนุนขอเรียกร้อง และปรากฏว่าผู้กล่าวหาได้ ถูกเลิกจ้างในขณะกำลังหารายชื่อลูกจ้างผู้สนับสนุนดังกล่าวนั่นเอง โดยที่ เหตุผลในการเลิกจ้างที่นายจ้างอ้างนั้นไม่มีเหตุผลควรแก่การรับฟัง

จึงถือว่านายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างกำลังจะยื่นข้อเรียกร้อง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 67/2519)

3. เมื่อขอเท็จจริงปรากฏว่าลูกจ้างผู้กล่าวหากำลังขอลายมือชื่อลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องและไต่มาทั้งหมด 17 คนแล้ว ซึ่งฝ่ายนายจ้างก็ทราบดี เพราะได้ไปขอหนังสือข้อเรียกร้องจนมีการโต้เถียงกันขึ้นกับฝ่ายผู้กล่าวหา เมื่อปรากฏค่อมานายจ้างได้เลิกจ้างผู้กล่าวหาควรวาจาในระยะกระชั้นชิดกับระยะเวลาที่ผู้กล่าวหาเที่ยวขอลายมือชื่อ ก็น่าเชื่อว่านายจ้างเลิกจ้างเพราะผู้กล่าวหากำลังเตรียมการจะยื่นข้อเรียกร้อง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 7/2520)

ในมาตรา 121 (1) นั้น นอกจากจะห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องหรือกำลังจะกระทำการดังกล่าวแล้ว ถ้านายจ้างได้กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้เพราะลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำดังกล่าวข้างต้นก็ต้องห้าม เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเช่นกัน

1. ในกรณีอยู่ในระหว่างขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับ การที่นายจ้างบีบบังคับลูกจ้างผู้กล่าวหาซึ่งลงชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง โดยการลดงานลงมาก ทำให้ลูกจ้างผู้กล่าวหาไม่มีรายได้ลดลงกว่าเดิมมากจนเหลือเพียง 1 ใน 3 ทำให้ผู้กล่าวหาไม่อาจยังชีพอยู่ได้เพราะรายได้เพียงแค่นั้น ถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำการต่าง ๆ จนลูกจ้างผู้กล่าวหาไม่อาจทนทำงานต่อไปได้ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 69/2518)

2. การที่นายจ้างจ่ายโบนัสแก่ลูกจ้างผู้กล่าวหาน้อยกว่าลูกจ้างอื่นกึ่งหนึ่งและไม่จ่ายค่าอาหารให้เช่นเดียวกันกับลูกจ้างอื่นที่มีความประพฤติและผลงานในระดับเดียวกันและไม่ได้รับการขึ้นค่าจ้างให้เลย

ถือได้ว่าเป็นพฤติการณ์ที่นายจ้างกระทำจนอาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างหาไม่
 สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้หากปรากฏว่า การกระทำเช่นนั้นเป็นเพราะ
 ลูกจ้างใดเคยไปร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงาน กรมแรงงาน ก็
 ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
 ที่ 50/2519)

3. ลูกจ้างเป็นผู้แทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องและ
 เกรงใจจนสามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ ปรากฏต่อมาว่า
 นายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามข้อตกลง ลูกจ้างหาร่วมกับผู้แทนลูกจ้างคนอื่นได้
 เข้าไปในหอพักหญิงซึ่งเป็นเขตห้ามคนงานชายเข้าเพื่อแจ้งเรื่องนายจ้างไม่
 ปฏิบัติตามข้อตกลงให้ทราบ ฝ่ายนายจ้างได้เรียกลูกจ้างเข้าพบในห้อง
 ซึ่งปิดประตูมิดชิด และมีหัวหน้างานรวมอยู่ด้วย 6 คน ฝ่ายนายจ้างให้ลูกจ
 ภาลาออกไป ลูกจ้างเกรงว่าจะได้รับอันตรายเพราะเห็นคนงานอื่นราย
 ล้อมอยู่สภาพแวดล้อมไม่น่าไว้วางใจ จึงยอมเขียนใบลาออก วินิจฉัยว่าการ
 ที่ลูกจ้างลาออกก็เพราะถูกข่มขู่ ประกอบกับการรู้เท่าไม่ถึงการณ์ของ
 ลูกจ้างที่คิดว่าการกระทำดังกล่าวของตนเป็นความผิดร้ายแรงถึงขนาดถูก
 ไล่ออก จึงต้องจำใจลาออกเพราะเกรงเสียประวัติ ทั้งในขณะนั้นผู้
 กกล่าวหากำลังดำเนินการเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลง จึงไม่มีเหตุผล
 ใดที่ลูกจ้างจะลาออกโดยสมัครใจ ประกอบกับขณะที่ลูกจ้างเข้าไปใน
 ห้องที่ปิดมิดชิดก็มีหัวหน้างานอยู่หลายคน ประตูก็ล็อกไว้ จึงน่าจะเชื่อว่
 กกล่าวหาเขียนใบลาออกก็เพราะเกรงว่าจะได้รับอันตรายด้วยอีกอย่างหนึ่ง
 จึงเป็นการลาออกโดยไม่สมัครใจ ทำให้เห็นว่าเชื่อว่าการลาออกครั้งนี้เป็นผล
 มาจากการขู่บังคับ หรือจูงใจ จึงถือว่าการลาออกดังกล่าวเป็นผลจากการ
 กระทำการของนายจ้าง เป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมดาตามมาตรา 121 (1) (คำสั่งของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ ที่ 81/2519)

4. เจรจาขอเรียกร้อง มาตรา 121 (1) บัญญัติให้การเลิก
จ้างหรือการกระทำใด ๆ ของนายจ้างอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทน
ทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุใดก็ตามในการเจรจาขอเรียกร้อง เป็นการกระทำ
อันไม่เป็นธรรมด้วย

5. คำเนิการฟ้องร้องเป็นพยานหรือให้หลักฐาน มาตรา 121
(1) บัญญัติว่าหากนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้
ลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะ
เหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานใด ๆ คำเนิการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน
หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรง
งานหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน
หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

ในปัญหาเบื้องต้นที่จะต้องพิจารณาคือในปัจจุบันศาลแรงงานยัง
มิได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย เมื่อไม่มีศาลแรงงานเช่นนี้หากต้องการที่จะดำเนิน
ฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน จะทำอย่างไร และมาตรา 121 (1) ก็ได้บัญญัติ
ถึงเหตุของการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกี่ยวพัน ถึงการเป็นพยานหรือให้หลัก
ฐานต่อศาลแรงงานด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งได้ดำเนิน
การฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อศาลแรงงานจะทำอย่างไร ทาง
ออกในการแก้ปัญหาในเรื่องนี้ได้มีอยู่แล้วตามมาตรา 163 แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติว่า "ในระหว่างที่ยังมิได้มีกฎหมาย
ว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานไว้บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่น
เดียวกับศาลแรงงาน" ด้วยเหตุนี้การดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน

หรือให้หลักฐานต่อศาลแรงงานในปัจจุบัน ก็สามารถกระทำได้โดยกระทำต่อศาลยุติธรรมนั่นเอง ในฐานะศาลแรงงาน และเรื่องที่จะฟ้องร้องเป็นคดีต่อศาลแรงงานใด จะต้องเป็นกรณีที่กฎหมายแรงงานระบุไว้เท่านั้น ถ้าเป็นคดีที่เกี่ยวกับกฎหมายอื่นก็ต้องเป็นไปตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรมและกฎหมายวิธีพิจารณาความ ฉะนั้นการที่ลูกจ้างผู้กล่าวหาฟ้องนายจ้างต่อศาลแพ่งเรื่องผิดสัญญาจ้างแรงงานและมีคำขอให้บังคับให้นายจ้างให้จ่ายโบนัสประจำปี 2518 เงินพิเศษอื่นในวันตรุษฝรั่งและเงินเดือนที่ถูกหักไปโดยมิชอบนั้น เห็นว่ามีใจเป็นการฟ้องร้องตามกฎหมายแรงงาน แต่เป็นเรื่องการฟ้องร้องตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยจ้างแรงงาน จะต้องดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแพ่งในฐานะเป็นศาลยุติธรรม ไม่ใช่ในฐานะเป็นศาลแรงงานตามมาตรา 163 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ผู้กล่าวหาจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 24/2519)

คำว่า "ดำเนินการฟ้องร้อง" ในที่นี้มีนักกฎหมายบางท่านตีความว่า หมายถึงการดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานเท่านั้น ไม่รวมถึงการฟ้องร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือผู้เชี่ยวชาญแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ก็เพราะตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ดี หรือตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ก็ดี ไม่มีบทมาตราใดว่าการเสนอเรื่องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องทำเป็น "คำฟ้อง" แต่ส่วนมากมักจะบัญญัติให้ทำเป็น "คำร้อง" หรือ "คำขอ" แม้แต่การกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ต้องทำเป็น "คำร้อง" (มาตรา 124) ส่วนผู้เขียนเองมีความเห็นว่าไม่ควรจะถือเคร่งครัดเช่นนั้น เพราะต้องไม่ลืมว่ามาตรา 121 แห่ง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นไม่ใช่อีกกฎหมายว่าด้วยแบบ
พิธีที่จะต้องถืออย่างเคร่งครัด อย่างประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ
จะนั้นน่าจะถือว่าการที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมาร้องทุกข์ หรือยื่นคำร้อง
กล่าวหานายจ้างต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือผู้ชี้ขาด หรือกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ตามมาตรา 121 (1) นั้น เป็นการ "ดำเนินการฟ้องร้อง" ด้วย

6. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

คำว่า "สมาชิกสหภาพแรงงาน" มีความหมายกว้างรวมไป
ถึงบรรดากรรมการสหภาพแรงงานด้วย เพราะมาตรา 101 บัญญัติว่า
ผู้ซึ่งจะใคร่รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงาน
นั้น จะต้องมีความสมบัติดังต่อไปนี้ (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น
ดังตัวอย่าง

ก. การที่ลูกจ้างผู้กล่าวหาไม่มีบัตรเข้าทำงานเวลา 07.57 น.
แต่เขาทำงานจริงเวลา 08.08 น. นั้นเป็นการผิดระเบียบข้อบังคับซึ่งนาย
จ้างได้ตั้งเตือนควรวางแล้ว แต่ปรากฏว่าการเตือนนั้นได้ผ่านมาเป็นเวลา
1 ปีแล้ว ในช่วงเวลาดังกล่าวนายจ้างก็ได้ขึ้นค่าจ้างให้ลูกกล่าวหา ซึ่งมี
ผลว่านายจ้างไม่พอใจในการกระทำของผู้กล่าวหาและไม่ถือเป็นความผิด
จึงไม่อาจนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างได้ ประกอบกับระยะนั้นผู้ก่อตั้งสหภาพ
แรงงานถูกเลิกจ้างไปทั้งหมดรวม 9 คน ผู้กล่าวหาจึงเข้าร่วมงานสหภาพ
แรงงานต่อในฐานะเป็นเลขาธิการสหภาพแรงงาน ครั้นต่อมาเมื่อผู้กล่าวหา
ได้ขอลาไปร่วมสัมมนาตามที่กรมแรงงานเชิญในนามของสหภาพแรงงาน
ก็ถูกนายจ้างเลิกจ้างในวันดังกล่าวเสียและเมื่อพิจารณาประกอบกับถ้อยคำ
ฝ่ายนายจ้างเองว่า เมื่อเลิกจ้างผู้กล่าวหาแล้ว ปัญหาระหว่างสหภาพ
แรงงานกับนายจ้างก็หมดสิ้นไป ทำให้เราเชื่อว่านายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหา

เพราะการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานโดยดำรงตำแหน่งเลขานุการสหภาพ
แรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (2) (คำสั่งของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 70/2518)

นอกจากกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุ
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ก็ยังห้ามมิให้นายจ้างกระทำการใด ๆ อัน
อาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุดังกล่าว
ด้วย เช่น ผู้กล่าวหาได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและได้สมัครรับเลือกเป็น
กรรมการสหภาพแรงงาน ในระหว่างนั้นผู้กล่าวหาจึงงานทำเต็มมือทุกวัน
การเลือกตัวพนักงานไปปฏิบัติงานในกองสร้างชายตาย ผู้อำนวยการกอง
เป็นผู้มีอำนาจเลือกแต่ผู้เดียว กองนี้มีอยู่ 3 หน่วยงานพนักงานประมาณ
400 คน แต่ปรากฏว่าเฉพาะผู้กล่าวหาและหัวหน้าคนหนึ่งที่ถูกลย้าย จึง
ไม่มาเป็นการยังเอิญแต่เป็นการเจาะจงตัวมากกว่า เมื่อมีการขอตัวผู้
กล่าวหาคืนหน่วยงานเดิม ผู้อำนวยการกองข้างต้นก็ไม่ยอมส่งคืน หัวหน้า
หน่วยทั้ง 2 หน่วยในกองนี้เคยเรียกผู้กล่าวหาไปขอร้องไม่ให้ผู้กล่าวหาสมัคร
รับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเพราะไม่อย่าคให้หน่วยถูกเพ่งเล็ง
ปกติแล้วผู้กล่าวหาเป็นช่างฝีมือในด้านการติดตั้งเครื่องผสมสายประจำภายใน
สถานที่ แต่การย้ายครั้งนี้ ถูกย้ายไปประจำทำงานที่ตรงข้ามกับงานเดิม
ที่มีความถนัด ประกอบกับเป็นการโยกย้ายก่อนที่จะมีการเลือกตั้งกรรมการ
สหภาพแรงงาน จึงน่าเชื่อว่าเป็นการโยกย้ายเพราะผู้กล่าวหาเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานและกำลังสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน
เป็นเหตุให้ผู้กล่าวหาไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงเป็นการกระทำอันไม่
เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 80/2519)

อีกประการหนึ่งการที่นายจ้างลดระดับ (down grade)

ลูกจ้างคือลดตำแหน่งหน้าที่หรืออัตราค่าจ้าง หรือทั้งสองอย่างเพราะเหตุ

ที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็อาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ และสามารถชี้กับการกระทำใด ๆ อาจเป็นผลให้ลูกจ้างทนทำงานต่อไปไม่ได้ตามมาตรา 121 (1) ด้วย

7. ชี้ขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 121 (4) ห้ามมิให้นายจ้างชี้ขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน จึงมีปัญหาวานายจ้างกระทำการอย่างไรจึงจะถือว่าเป็นการชี้ขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน

ก. ปรากฏว่าผู้กล่าวหาขาดงาน 1 วันครึ่งไปทำงานให้สหภาพแรงงานในฐานะกรรมการสหภาพแรงงาน โดยไม่ได้ลายนายจ้าง เมื่อนายจ้าง ไล่ตักเตือนและให้ลงลายมือชื่อในหนังสือภาคทัณฑ์ ก็ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบ นายจ้างจึงให้ปิดประกาศหนังสือภาคทัณฑ์ นอกจากนี้ปรากฏอีกว่า นายจ้างได้อนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานไปร่วมฟังการชี้แจงต่าง ๆ โดยจ่ายค่าแรงให้ตามปกติ วินิจฉัยว่าไม่ใช่กรณีนายจ้างชี้ขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 56/2518)

ข. วินิจฉัยว่า การที่นายจ้างโยกย้ายผู้กล่าวหาไปเพราะสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางประจำจังหวัดชอมา จึงโยกย้ายไปตามขอ โดยพิจารณาเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่มีความเหมาะสมทั้งในความรู้และประสบการณ์ จึงเป็นการโยกย้ายตามปกติของนายจ้าง จึงเป็นการโยกย้ายที่ชอบ ไม่เป็นการชี้ขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานที่ยื่นขอเรียกร้องแต่อย่างใด เพราะแม่จะย้ายไปแล้ว สหภาพแรงงานก็ยังสามารถยื่นได้อยู่ (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 15/2519)

ข. กรณีตามมาตรา 122

"มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากกรเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา

121"

คำว่า "ผู้ใด" ตามมาตรานี้ ย่อมมีความหมายถึง นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาคมนายจ้าง หรือบุคคลอื่น ๆ หากปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวได้บังคับหรือขู่เข็ญให้ลูกจ้างต้องเข้าเป็น หรือต้องออกจากกรเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไปกระทำการใด ๆ ต่อนายจ้าง อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 เช่น โดยบังคับขู่เข็ญ ชักชวน จูงใจ ฯลฯ ก็ย่อมถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมใด ซึ่งเรื่องที่จะ เกิดตามมาตรานี้ ในทางปฏิบัติแล้วเกิดขึ้นน้อยมาก แต่พอมีตัวอย่างตาม อนุมาตรา (1) อยู่ประการหนึ่งคือ นายจ้างสตรีวิโคร์และสหภาพแรงงาน ชนสงสันคาทางเรือ ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีอยู่ข้อหนึ่ง ระบุว่า ฝ่ายนายจ้างจะต้องจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนี้ เท่านั้น เขาทำงานเป็นลูกจ้าง หากขณะทำสัญญานี้ปรากฏว่านายจ้างมีลูกจ้าง เกาอยู่ก่อนแล้ว และไม่ไคเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนี้ นายจ้างจะตอง จัดการให้ลูกจ้างดังกล่าวเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนี้เสียภายในเวลา 15 วัน นับตั้งแต่วันทำข้อตกลงนี้ หากนายจ้างฝ่าฝืนข้อตกลงนี้จะถูกปรับ 10,000 บาท จึงมีปัญหาวาการทำข้อตกลงกันเช่นนี้เป็นการไม่ชอบด้วย มาตรา 122 (1) หรือไม่ ผู้เขียนมีความเห็นว่าในสวนข้อตกลงซึ่ง เกี่ยวกับลูกจ้างที่จะเข้าใหม่ นั้นไม่ขัดมาตรานี้ เพราะถือเป็นสิทธิของนายจ้าง ที่จะไม่จ้างไค และขณะเดียวกันก็เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะไม่เข้าเป็น ลูกจ้างไคหากไม่ตองการ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนี้ แต่สวนเกี่ยวกับ ลูกจ้างเก่าที่บังคับให้นายจ้างตองจัดการให้เข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

๒๒๔

เสียนั้น เห็นว่าข้อตกลงส่วนนี้ขัดกับมาตรา 122 (1) เพราะมีผลเป็นการ
บังคับให้ลูกจ้างต้องเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หากไม่ยอมเข้าเป็น
สมาชิกลูกจ้างก็ต้องเลิกจ้างเสียเพราะมีเช่นนั้นแล้วนายจ้างจะถูกปรับเป็น
เงิน 10,000 บาท ตามสัญญา

ค. กรณีตามมาตรา 123

มาตรา 123 บัญญัติว่า "ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทน
ลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรม
การหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่
บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่
นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วย
กฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้วางกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว
เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องวางกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ
ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชักชวนมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการ
เกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือ

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่
มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยงสนับสนุนหรือชักชวนให้
การฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด"

มาตรา 123 บัญญัติขึ้นเพื่อต้องการคุ้มครองบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานในเรื่องข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับคือต้องการคุ้มครองตั้งแต่วันที่ขอตกลงหรือค่าจ้างใช้บังคับเป็นต้นไป หากพิจารณาประกอบกับมาตรา 31 ซึ่งบัญญัติว่า

"เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้วดาข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว" จะเห็นว่ามาตรา 31 เป็นบทคุ้มครองบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาด ส่วนมาตรา 123 นั้นเป็นการคุ้มครองบุคคลผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องรับช่วงต่อไปจากมาตรา 31 คือ คุ้มครองในระหว่างขอตกลงหรือค่าจ้างใช้บังคับ ซึ่งแต่เดิมตามฉบับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์.....ที่รัฐบาลเสนอก่อนเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรนั้น ไม่มีมาตรา 123 อยู่เลยเพราะเห็นว่าการคุ้มครองที่มาตรา 123 บัญญัติไว้นั้นในมาตรา 121 ก็ได้บัญญัติเป็นวงกว้างครอบคลุมถึงอยู่แล้ว หากเกิดปัญหาที่จะต้องพิจารณาตามมาตรา 123 ไม่ว่าจะปัญหาใดก็สามารถนำมาตรา 121 มาใช้บังคับได้อยู่แล้ว ซึ่งก็มีผลเท่ากับว่ามาตรา 123 เป็นส่วนหนึ่งของมาตรา 121 นั่นเอง แต่เมื่อผ่านการพิจารณาของสภาจนกระทั่งประกาศใช้บังคับเป็นกฎหมายแล้ว ก็ปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรได้เพิ่มมาตรา 123 เข้ามาทั้งมาตราที่เกี่ยว ทำให้เกิดปัญหาดังจะ

กล่าวในตอนต่อไป

ในปัญหาแรกที่จะต้องพิจารณาคือ คำว่า".....ซึ่ง
เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง" ตามมาตรา 123 วรรคแรกตอนท้ายมีความ
หมายอย่างไร

เคยมีตัวอย่างที่คณะกรรมการเคยวินิจฉัยออกคำสั่งว่าบุคคล
ดังกล่าวต่อไปนี้ถือว่าเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เช่น

1. ผู้แทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจา (คำสั่ง
ที่ 133/2519)

2. ผู้นำในการนัดชุมนุมลูกจ้างเพื่อเตรียมการจะยื่นขอ
เรียกร้อง (คำสั่งที่ 22/2519)

3. ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ผู้ร้องมิไคลงชื่อสนับสนุนในข้อ
เรียกร้อง แต่ได้รวมในการพุดอภิปรายและนัดหยุดงานควย (คำสั่งที่
19/2519)

4. ในขณะที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องผู้ร้องได้เป็นสมาชิก
ของสหภาพแรงงานนี้แล้ว ถือได้ว่าผู้ร้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
(คำสั่งที่ 1/2520)

5. ในการยื่นข้อเรียกร้อง ลูกจ้างเพียงบางส่วนได้รวม
กันลงชื่อยื่นต่อนายจ้าง แต่เมื่อมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
นายจ้างยอมให้ลูกจ้างทั้งหมดได้รับประโยชน์จากข้อตกลงนี้ ซ่อมถือว่า
ลูกจ้างทั้งหมดทุกคนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง (คำสั่งที่ 37/2520)

อย่างไรก็ดีแนวคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ในเรื่องนี้เปลี่ยนแปลงอยู่บ่อย ๆ โดยเฉพาะตามคำสั่งที่ 37/2520 ข้างตน
นั้น ข้อเท็จจริงเท่านั้นคือปรากฏว่าในการยื่นข้อเรียกร้อง ผู้ร้องกล่าวหา
มิไคลงชื่อรวมในข้อเรียกร้องควย อีกทั้งมิไคลงชื่อช่วยเหลือ หรือเป็น

ผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาแต่อย่างใด แต่จำนวนลูกจ้างที่ลงชื่อในข้อเรียกร้องเกิน 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด คณะกรรมการ ฯ วินิจฉัยว่า แม้ขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะผูกพันลูกจ้างหมดทุกคนรวมทั้งผู้ร้องซึ่งได้รับสิทธิหรือประโยชน์ตามขอตกลงนี้ด้วย แต่เมื่อผู้ร้องกล่าวหามิได้ลงชื่อรวมในการสนับสนุนข้อเรียกร้อง มิได้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาและมีใครมีส่วนช่วยเหลือในการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ก็ต้องถือว่าผู้ร้องกล่าวหาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแม้จะใคร่รับประโยชน์จากขอตกลงด้วยก็ตาม เพราะสิทธิที่จะได้รับประโยชน์จากขอตกลงกับสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแยกจากกัน (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 18/2520) ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า กฎหมายน่าจะบัญญัติให้ชัดเลยว่าบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนี้ หมายถึงใคร เช่น อาจบัญญัติให้ หมายถึงลูกจ้างทุกคนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์จากขอตกลง หรืออาจบัญญัติว่าให้หมายถึงลูกจ้างที่รวมลงชื่อสนับสนุนในข้อเรียกร้อง เสร็จแล้ว และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างที่ไ้รวมในการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องนี้ด้วย แม้จะมิได้ลงชื่อในข้อเรียกร้องด้วยก็ตาม อย่างไรก็ตาม แม้แนวคำวินิจฉัยในเรื่องคังกสาว จะยังไม่แน่นอน แต่ในเรื่องที่ผู้ร้องได้เขาเป็นลูกจ้างในระหว่างขอตกลงไ้บังคับ แต่ภายหลังจากการยื่นข้อเรียกร้องสิ้นสุดลงนั้น ได้มีแนววินิจฉัยอย่างแน่นอนมาตลอดว่า ไม่อาจถือไ้ว่าผู้ร้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 1/2519)

โดยสรุปแล้ว หากปรากฏว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างที่

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างชั่วคราว ไซบงคับ ก็ยอมถือว่าเป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรม เช่น

1. เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2517 ได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยผู้กล่าวหาไครวมลงชื่อในข้อเรียกร้องขอยกข้อตกลงไซบงคับ 1 ปี ปรากฏว่าในระหว่างข้อตกลงนี้ไซบงคับคือเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2518 ผู้กล่าวหาไครวมกับลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องใหม่ลดพนักงานและให้รับพนักงานซึ่งไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้มีการนัดหยุดงาน และปิดกั้นมิให้คนงานเข้าทำงานโดยผู้กล่าวหาไครวมมาตลอด วินิจฉัยว่าแมผู้กล่าวหาจะร่วมในการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและปิดกั้นมิให้คนงานเข้าทำงานดังกล่าว นายจ้างก็ไม่อาจเลิกจ้างได้เพราะผู้กล่าวหามีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องกับการยื่นข้อเรียกร้องเมื่อ 13 สิงหาคม 2517 และอยู่ในระหว่างข้อตกลงไซบงคับอีกประการหนึ่งเมื่อปรากฏว่าในเวลาที่มีการฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรมอยู่ในระหว่างที่ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ วันที่ 16 เมษายน 2515 ไซบงคับแต่ขณะเมื่อผู้กล่าวหายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ฯ จะเป็นเวลาที่มีการยกเลิกประกาศดังกล่าว และประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไซบงคับแล้วก็ตาม ในการพิจารณาคณะกรรมการ ฯ ก็ต้องนำประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวมาใช้บังคับ จะใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มาใช้บังคับไม่ได้ (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 51/2518)

ด้วยความเคารพต่อคณะกรรมการ ฯ ผู้เขียนไม่เห็นด้วยที่วินิจฉัยว่า แมจะปรากฏว่าผู้กล่าวหาไครวมนัดหยุดงานที่ไม่ชอบและไครวมในการปิดกั้นมิให้คนงานเข้าทำงานซึ่งผิดกฎหมาย แต่นายจ้างไม่อาจเลิกจ้างผู้กล่าวหาได้เพราะอยู่ในระหว่างข้อตกลงเดิมไซบงคับ เพราะว่ากรณีที่

ผู้กล่าวหาใครวมในการนัดหยุดงานโดยผิดกฎหมายและปิดกั้นไม่ให้คนงาน
เข้าทำงานนั้น ก็คือการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั่นเอง
นายจ้างยอมเลิกจ้างลูกจ้างไต่อยู่แล้ว และไม่ตองจ่ายค่าชดเชยด้วย
เพราะกรณีต้องควยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน
ขอ 47 (2)

2. ในการยื่นขอเรียกรองโดยลูกจ้างผู้กล่าวหาต่อนายจ้าง
ปรากฏว่ารายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างที่สนับสนุนขอเรียกรองนั้น ผู้กล่าวหา
ไม่ได้ยื่นต่อนายจ้างแต่นำไปยื่นต่อแรงงานจังหวัดพร้อมกับหนังสือของนาย
จ้างที่ให้ลูกจ้างส่งผู้แทนลูกจ้างเขาเจรจาขอเรียกรองผู้กล่าวหาได้เป็น
ผู้แทนดังกล่าว ได้มีการเจรจากันในที่สุดก็สามารถตกลงทำบันทึกข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นอย่างถูกต้องตามกฎหมาย คณะกรรมการ ฯ วินิจฉัย
ว่าข้อตกลงดังกล่าวใช้บังคับได้ตามกฎหมาย การที่นายจ้างได้ยกขึ้นอ้างใน
ภายหลังเมื่อมีการเลิกจ้างผู้กล่าวหาในระหว่างข้อตกลงนั้นใช้บังคับว่าการ
ยื่นขอเรียกรองไม่ชอบด้วยกฎหมายยอมไม่ควรรับฟัง เพราะในระยะแรก
เมื่อมีการยื่นขอเรียกรองซึ่งเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายนายจ้างก็ชอบที่จะ
ปฏิเสธไม่ยอมเจรจากับลูกจ้างไต่อยู่แล้ว แต่หาปฏิเสธไม่ กลับยอมให้มี
การตั้งผู้แทนลูกจ้างเขาเจรจากับฝ่ายนายจ้างจนได้มีการทำข้อตกลงกันขึ้น
ก็เท่ากับนายจ้างไม่ติดใจการยื่นขอเรียกรองที่ไม่ชอบแต่ตน และยอมรับว่า
ข้อตกลงที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างชอบด้วยกฎหมายใช้บังคับ
ได้และเท่ากับเป็นการยอมรับว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้แทนลูกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย
จึงถือว่าผู้กล่าวหาเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับขอเรียกรอง เมื่อต่อมาในระหว่าง
ข้อตกลงใช้บังคับนายจ้างอ้างเหตุในหนังสือเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพียงว่า ต้อง
การเลิกจ้างผู้กล่าวหาเพื่อให้สถานการณ์ในคานปกครองคนงานดีขึ้นนายจ้างก็

จะยกขึ้นอ้างในชั้นการพิจารณาของคณะกรรมการ ฯ ไม่ได้ว่าเป็นการ
 เลิกจ้างเพราะเหตุอื่นอีก มิใช่เหตุเฉพาะตามที่ระบุในหนังสือเลิกจ้าง
 จึงเห็นว่าการ เลิกจ้างผู้ถูกลาวหาครั้งนี้ เพราะผู้ถูกลาวหาเป็นผู้แทนลูกจ้างใน
 การยื่นขอเรียกร้องและเจรจามิใช่เพราะเหตุอื่น จึงต้องห้ามตามมาตรา
 123 วรรคแรก เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งของคณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์ ที่ 75/2518)

3. ในระหว่างที่ขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับแม่
 จะเป็นขอตกลงที่ทำขึ้นระหว่างผู้แทนลูกจ้างและผู้แทนนายจ้าง ก็ต้องห้าม
 มิให้สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้องอีก เพราะขอตกลงเดิมยังไม่ครบกำหนด
 (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 16/2519) ซึ่งในปัญหาการ
 ยื่นขอเรียกร้องในระหว่างขอตกลงเดิมใช้บังคับอยู่นั้น ได้มีข้อโต้แย้งกัน
 อยู่มากกว่าห้าได้เพียงใดซึ่งสรุปได้เป็น 3 แนวใหญ่ ๆ คือ¹

ความเห็นแรก ลูกจ้างจะยื่นขอเรียกร้องเมื่อใด เรื่องใด
 ก็ได้ โดยอ้างเหตุผลว่าไม่มีกฎหมายห้ามไว้โดยตรง

ความเห็นที่สอง ลูกจ้างจะยื่นขอเรียกร้องเมื่อใดก็ได้แต่ต้อง
 เป็นขอเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวหรือซ้ำกับขอเรียกร้องเดิม โดยอ้างเหตุผลว่า
 ขอเรียกร้องใหม่เป็นคนละเรื่องกัน เมื่อลูกจ้างไม่ได้เรียกร้องไว้ ก็ชอบ

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "การยื่นขอเรียกร้องซ้อน", วารสาร
แรงงานสัมพันธ์, 18(กันยายน - ตุลาคม 2519) กรุงเทพมหานคร :

ที่จะเรียกร้องได้

ความเห็นที่สาม ลูกจ้างจะยื่นขอเรียกร้องอีกไม่ได้ไม่ว่าเป็น
ขอเรียกร้องที่เกี่ยวข้องหรือซ้ำกับเรื่องเดิมหรือไม่ ทั้งนี้จนกว่าจะสิ้นอายุ
ขอตกลงนั้น เว้นแต่จะมีข้อตกลงกำหนดให้เรียกร้องได้ หรือเป็นการยื่นขอ
เรียกร้องเพื่อขออายุขอตกลงก่อนสิ้นอายุขอตกลงเดิม โดยมีเหตุผลตาม
หลักความสงบสุขในอุตสาหกรรมหลักของควมมีเกียรติและหน้าที่ของคู่สัญญา
และหลักการปฏิบัติในสังคมอุตสาหกรรมอื่น ซึ่งผู้เขียนมีความเห็นพ้องกับ
กับแนวความเห็นที่สามเป็นอย่างยิ่ง

ปัญหาที่ตามมาถ้าหากถือว่าในระหว่างขอตกลงเดิมไ้บังคับ
จะยื่นขอเรียกร้องอีกไม่ได้ คือหากมีผู้ฝ่าฝืน ยื่นขอเรียกร้องดังกล่าวขึ้นมา
ในระหว่างขอตกลงเดิม และนายจ้างไ้ยกขึ้นเป็นเหตุเลิกจ้าง เช่นนี้
จะถือได้หรือไม่ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม

ผู้เขียนมีความเห็นว่า หากมีการตีความยอมรับกันว่าในระ
หว่างขอตกลงเดิมไ้บังคับ ห้ามมิให้ยื่นขอเรียกร้องขึ้นมาในระหว่างนั้นอีก
ก็เท่ากับยอมรับว่าการยื่นขอเรียกร้องเช่นนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้าง
ก็ชอบที่จะเลิกจ้างได้ หากลูกจ้างไม่มีความผิดตามข้อบังคับการทำงาน
นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นคนละ
เรื่องกันกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

4. การที่ลูกจ้างผู้กล่าวหาพร้อมกับลูกจ้างอื่นของนายจ้าง
ไปร่วมกับสภาแรงงานแห่งประเทศไทยเพื่อประท้วงรัฐบาลเรื่องข่าวสารแพง
และต่อมาลูกจ้างก็กลับเข้าทำงานตามปกติโดยทางนายจ้างยอมทำสัญญา
เป็นหนังสือกับลูกจ้างว่าจะไม่กดดันแก่งโยกย้ายหรือให้ลูกจ้างออกจากงาน
โดยเด็ดขาด วินิจฉัยว่าสัญญาดังกล่าวไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงถือ

ไม่ได้ว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฉะนั้นแมตต่อมาผู้กล่าวหาได้ถูกเลิกจ้างในระหว่างสัญญาไต่บังคับโดยผู้กล่าวหาไม่ได้กระทำผิด ก็ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 วรรคแรก (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 82/2519)

ปัญหาต่อไปที่ควรพิจารณาคือการที่มาตรา 123 วรรคแรกบัญญัติว่า "ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไต่บังคับห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ฯลฯ" ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง..... อันเป็นบทคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างมิให้ถูกละเมิดจากการกระทำของนายจ้างในระหว่างข้อตกลงไต่บังคับนั้น มีความหมายเพียงใด

ข้อควรพิจารณาประการแรกคือ กรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดระยะเวลาการมีผลไต่บังคับไว้ ซึ่งในมาตรา 12 วรรคแรก บัญญัติว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลไต่บังคับในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลไต่บังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้" ในกรณีเช่นนี้ การที่มาตรา 123 บัญญัติว่า "ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไต่บังคับ ฯลฯ" ก็มีความหมายว่าในระหว่างกำหนดระยะเวลา 3 ปี ตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงนั่นเอง ซึ่งเป็นกำหนดระยะเวลาที่กำหนดจริงในข้อตกลง หากเป็นกรณีที่ระยะเวลาตามที่กำหนดในข้อตกลงนี้สิ้นสุดลง สิทธิได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 ก็จะไม่สิ้นสุดตามไปด้วย แมตามมาตรา 12 วรรคสองจะกำหนดให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มีผลไต่บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี สิทธิคุ้มครองตามมาตรา 123 ก็ไม่ตามไปคุ้มครองถึงอีก ทั้งนี้ก็โดยมีเหตุผลว่าตามมาตรา 12 วรรคสองนั้น หากไม่มีการเจรจาตกลงกันใหม่ก็จะต้องใช้ข้อตกลงนั้นบังคับต่อไปอีกครั้งละ 1 ปี เรื่อย ๆ ซึ่งอาจจะ

ตลอดชีวิต หากยอมให้มาตรา 123 คุ้มครองตลอดไปดังกล่าว ย่อมผิดเจตนารมณ์ของกฎหมาย และเป็นการขัดต่อสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างลงโทษหรือเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุจำเป็นอื่น ๆ เช่นกิจการขาดทุน เป็นต้น

ในประการที่สอง ถ้าปรากฏว่า เป็นกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้กำหนดระยะเวลาการมีผลใช้บังคับไว้ การคุ้มครองตามมาตรา 123 จะคุ้มครองเพียงใด ในมาตรา 12 วรรคแรกบัญญัติว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง..... ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี" และแม่จะตองตอายุออกไปครั้งละ 1 ปี ตามมาตรา 12 วรรคสองที่ได้กล่าวแล้วตอนต้น เมื่อระยะเวลาการบังคับใช้ 1 ปีแรกได้สิ้นสุดลง ระยะเวลาที่ใดที่ออกไปครั้งละ 1 ปี นั้นหาได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 ไม่เพราะไม่อาจถือได้ว่าอยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับ คงถือเพียงระยะเวลาการมีผลใช้บังคับเพียง 1 ปีแรกเท่านั้นที่ได้รับ ความคุ้มครองตามมาตรา 123 ทั้งนี้ก็โดยเหตุผลที่กล่าวแล้วในประการแรกว่า หากยอมให้มาตรา 123 คุ้มครองตลอดไปถ้าไม่มีการเจรจาตกลงใหม่ ก็ย่อมผิดเจตนารมณ์ของกฎหมายและตัดสิทธิของนายจ้างในการเลิกจ้างโดยชอบ ดังตัวอย่างที่ปรากฏในคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 84/2519 ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำไว้เมื่อปี 2516 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการมีผลใช้บังคับไว้ ซึ่งตามมาตรา 12 ให้ใช้บังคับได้ 1 ปี แต่ถูกกล่าวหาถูกเลิกจ้างเมื่อปี 2519 จึงไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงใช้บังคับเพราะเมื่อข้อตกลงใช้บังคับครบ 1 ปีแล้ว และจะต้องต่อไปอีก 1 ปีถึงปี 2519 นั้น ในช่วงนี้สิทธิคุ้มครอง เรื่องการ

กระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 ได้สิ้นสุดไปแล้วตั้งแต่สิ้นปีแรก

5. การที่ผู้กล่าวหาพร้อมในการเรียกร้องให้หัวหน้างานพ้นจากตำแหน่งโดยไม่มีขอเรียกร้องอื่นอีก ไม่ใช่ขอเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลงที่ทำขึ้นจึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง(คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 2/2520)

นอกจากมาตรา 123 จะห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง.....
ในระหว่างที่ข้อตกลงไต่บังคับแล้วยังห้ามมิให้เลิกจ้างในระหว่างคำชี้ขาดไต่บังคับด้วย

คำชี้ขาดที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง (เกิดจากข้อพิพาทแรงงาน) ที่มีผลไต่บังคับตามมาตรา 123 นี้ ในมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ว่าให้มีผลไต่บังคับเพียง 1 ปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด และเมื่อครบปีแล้วก็ไม่มีการต่อออกไปครั้งละ 1 ปี เช่นข้อตกลงตามมาตรา 12 วรรค สอง

ข้อยกเว้นของมาตรา 123

แม้จะปรากฏว่าโดยหลักแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้อง ในระหว่างข้อตกลงหรือคำชี้ขาดไต่บังคับ ก็มีข้อยกเว้นอยู่หลายประการที่ยอมให้นายจ้างเลิกจ้างได้ คือ

(1) หุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

คำว่า "หุจริต" ในที่นี้ก็มี ความหมายตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 1 (1) ว่า "โดยหุจริต" หมายความว่าเพื่อ

แสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น
 ฉะนั้นทุจริตต่อหน้าที่จึงหมายความว่าแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดย
 ชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่นในการปฏิบัติหน้าที่เช่นช่างผสมเคมี
 จงใจผสมผิดสูตร เพื่อสินค้าที่ผลิตออกมามีคุณภาพด้อยกว่าอีกบริษัทหนึ่ง
 เพราะเห็นแก่กำไรสินจ้างที่ตนรับมา

ส่วนการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างนั้นก็หมายถึง
 ถึง "เจตนา" ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 59 วรรคสอง
 ซึ่งบัญญัติว่า "กระทำโดยเจตนาได้แก่กระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำและ
 ในขณะที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำประสงค์ต่อผลหรือยอมเล็งเห็นผลของการกระทำนั้น"
 ตามมาตรา 123 (1) นั้นจะมีความผิดฐานกระทำผิดอาญาโดยเจตนาที่จะ
 ถูกเลิกจ้างใดต่อเมื่อใดกระทำต่อนายจ้างเท่านั้น หากกระทำต่อผู้อื่นก็ไม่
 ผิดตาม (1) นี้ เช่น ขอมบังคับการทำงานของนายจ้างกำหนดว่า "การกระทำ
 ความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างหรือผู้อื่น" ซึ่งขัดต่อมาตรา 123
 (1) ต้องถือกฎหมายเป็นใหญ่ ฉะนั้นหากลูกจ้างทำผิดทางอาญาโดยเจตนา
 ต่อบุคคลอื่นนายจ้างจะเลิกจ้างเลยไม่ได้ เพราะถือเป็นการทำผิดข้อบังคับ
 ขรรคมคาจะตองตักเตือนเป็นหนังสือก่อน หากทำผิดอีกจึงจะเลิกจ้างได้ ทั้ง
 นี้เว้นแต่เป็นความผิดร้ายแรง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
 ที่ 33/2520) และกรณีตาม (1) นี้ย่อมมีความหมายรวมทั้งการกระทำ
 ความผิดโดยเจตนาต่อนายจ้างที่กระทำสำเร็จแล้วหรือแม้แต่อยู่ในชั้นพยายาม
 กระทำความผิดก็รวมอยู่ในความหมาย (1) ด้วย

(2) จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หากพิจารณา
 มาตรา 123 (2) นี้ เปรียบเทียบกับมาตรา 420 ว่าด้วยละเมิดแห่ง
 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งบัญญัติว่า "ผู้ใดจงใจหรือประมาทเลินเล่อ

ทำต่อบุคคลอื่นโดยผิดกฎหมายให้เขาเสียหาย ถึงแก่ชีวิตก็ดี แกร่างกายก็ดี
 อนามัยก็ดี เสรีภาพก็ดี ทรัพย์สินหรือสิทธิอย่างหนึ่งอย่างใดก็ดี ท่านว่า
 ผู้นั้นทำละเมิด จำต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการนั้น" หากจะเขียนให้เห็น
 ชัดขึ้นคือ "ผู้ใดจงใจ.....ทำต่อบุคคลอื่น.....ให้เขาเสียหาย ฯลฯ"
 ซึ่งจะเห็นว่ากฎหมายทั้ง 2 บทมาตรานี้มีความหมายเหมือนกันแม้จะบัญญัติด้วยคำ
 ต่างกันบ้างเล็กน้อย หรือถ้าจะกล่าววาทมาตรา 123 (2) แห่งพระราช
 บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็คือลักษณะของการกระทำละเมิดอย่างหนึ่ง
 ในมาตรา 420 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ก็คงไม่ผิดซึ่งการกระทำ
 โดย "จงใจ" ในทางละเมิดนี้ ท่านศาสตราจารย์จิติ ทิงศภัทย์ ได้อธิบาย
 ให้เห็นข้อแตกต่างจากการกระทำโดย "เจตนา" ทางอาญามากดั่งคำอธิบาย
 ตอนหนึ่งว่า¹

"การกระทำโดยจงใจในเรื่องละเมิด เป็นการกระทำที่ต้องมี
 ผลเสียหายเกิดขึ้นต่างหากจากการกระทำ ถ้ามีแต่เพียงการกระทำโดยไม่มี
 ความเสียหาย ย่อมไม่เป็นละเมิด การกระทำโดยจงใจหมายความว่าความถึงการ
 กระทำโดยประสงค์ต่อผลคือความเสียหายเท่านั้นแต่เจตนาในทางอาญามุ่งถึง
 ผลที่ประสงค์หรือเล็งเห็นอันอาจรวมอยู่ในความสำเร็จแห่งการกระทำนั้นก็ได้อ
 ในความผิดบางฐาน เพียงแต่ว่าจะเกิดความเสียหายก็ครบองค์ความผิดแล้ว
 แต่แม้ผู้กระทำไม่ประสงค์ต่อผล ถ้าได้กระทำโดยเล็งเห็นก็เป็นเจตนากระทำ

¹จิติ ทิงศภัทย์, คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญา (ภาค 1
ตอน 1), (พระนคร : ห.ส.จ.โรงพิมพ์ไทยพิทยา, 2506) หน้า 159 - 160.

ซึ่งในเรื่องละเมิดการกระทำโดยจงใจต้องกระทำโดยประสงค์ต่อผลคือความเสียหายแก่ผู้อื่นถ้าไม่ประสงค์ต่อผลคือความเสียหายเช่นนั้นแล้ว แม้จะสังเกตเห็นผลก็ไม่ใช่จงใจกระทำ อาจเป็นเพียงประมาทเดินเลอไต่อีกส่วนหนึ่งแต่เมื่อผู้กระทำประสงค์ให้เกิดความเสียหาย เป็นจงใจกระทำแล้ว แม้ความเสียหายจะเกิดขึ้นมากน้อยกว่าที่ประสงค์เพียงใดก็เป็นการทำละเมิดโดยจงใจ.."

ฉะนั้นจากคำอธิบายนี้ก็อาจสรุปได้ว่า การกระทำที่จะถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามมาตรา 123 (2) ใดก็คือต้องกระทำโดยรู้สำนึกในการกระทำและประสงค์ต่อผลคือความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่นายจ้าง หากความเสียหายยังไม่เกิดและมีแต่เพียงการกระทำโดยจงใจเท่านั้นก็ไม่ใช่กรณีที่มีความผิดตามมาตรา 123 (2)

(3) ฝ่ายยื่นข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างใดวากลาวและตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องวากลาวและตกเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับขอเรียกรอง

ในปัญหาเบื้องต้นที่จะต้องพิจารณาเสียก่อน ก่อนที่จะพิจารณาในรายละเอียดต่อไปคือ ลูกจ้างจะต้องกระทำอย่างไรจึงจะถือว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างอันเป็นการมิชอบตามมาตรา 123 (3) ปัญหานี้ได้มีแนวบรรทัดฐานตามคำพิพากษาของศาลฎีกาว่า "การที่จะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ เกี่ยวกับการงานหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง.....จะต้องใดควมว่าลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนและโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เมื่อตามขอเท็จจริงที่รับกันคงใดควมเพียงว่าถ้าต่อนานหัวหน้างานนายจ้างกับพวกที่ทำงาน พอดับหลังหัวหน้างานก็หยุด

ทำงานบ้าง นั่งเล่นบ้าง คุยกันบ้าง เพียงเท่านี้ยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืน
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพราะงานช่างไม้จำต้องมีการหยุดพักบ้างเป็น
ของธรรมดาเป็นครั้งคราว....." ¹

ในการพิจารณารายละเอียดตามมาตรา 123 (3) นี้ สามารถแยก
พิจารณาออกได้ 2 กรณี คือ

ก. กรณีฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย
ของนายจ้าง ซึ่งไม่เป็นการร้ายแรง

กรณีนี้มาตรา 123 (3) บัญญัติว่านายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเลย
มิได้ เว้นแต่ได้เคยมีการกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้วลูกจ้างยังได้
กระทำผิดขึ้นอีก นายจ้างจึงจะเลิกจ้างได้โดยชอบ

ปัญหาแรกคือ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย
ของนายจ้างตามมาตรา 123 (3) จำเป็นจะต้องเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เคยวินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานว่า จะต้องเกี่ยวกับ
การทำงาน ฉะนั้นการที่นายจ้างสั่งให้ลูกจ้างเขียนใบสมัครใหม่ตามที่นายจ้าง
ต้องการ แต่ลูกจ้างต้องการเขียนยอมหลังไปแต่ตนนายจ้างไม่ยอม ลูกจ้างจึง
ไม่เขียนใหนั้น มิถือว่าลูกจ้างได้ขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง
เพราะไม่ใช่คำสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามหน้าที่ หรือตามสภาพการจ้างที่ตกลง
กันไว้ (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 54/2518) อีกกรณีหนึ่ง
ในสถานประกอบการของนายจ้างมีลูกจ้างมากกว่า 10 คน แต่ไม่ได้จัดทำข้อ
บังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยประกาศใช้บังคับ แมตตอมาจะมีลูกจ้าง

¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 1988/2516

เพิ่มขึ้นจนเกิน 20 คน ก็หาได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือไม่และยังไม่ได้จัดทำข้อบังคับตามเดิม แต่ได้มีการระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับการทำงานควรวางไว้ เช่นนี้ต้องถือว่าสถานประกอบการนี้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว โดยมีข้อความเช่นที่เคยมีมาแม้จะไม่ได้ทำเป็นหนังสือก็ตามตามมาตรา 10 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทอมานายจ้างได้ประกาศแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องที่มีอยู่เดิมโดยไม่ได้ทำเป็นขอเรียกร้องยื่นต่อลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่ยอมและยังยึดถือปฏิบัติตามข้อบังคับเดิม เช่นนี้ต้องถือว่าข้อตกลงเดิมยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ การที่ลูกจ้างยึดถือปฏิบัติตามข้อตกลงเดิมจึงเป็นการชอบด้วยกฎหมายและไม่เป็นการฝ่าฝืนคำสั่งหรือระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้าง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 3/2519)

ปัญหาต่อไปคือการกระทำผิดซ้ำอีกหลังจากได้มีการवादาวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งจะมีผลทำให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้นั้น จำเป็นที่จะต้องเป็นการกระทำผิดซ้ำกับการกระทำผิดที่เคยเตือนเป็นหนังสือก่อนหน้านี้หรือไม่

มีนักกฎหมายบางท่านมีความเห็นว่าจะต้องเป็นการกระทำผิดซ้ำกับที่เคยवादาวตักเตือนเป็นหนังสือแล้วเพราะเมื่อพิเคราะห์บทบัญญัติมาตรา 123 (3) แล้วจะเห็นว่ากฎหมายบัญญัติไว้โดยกล่าวว่า ".....โดยนายจ้างได้वादาวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว....." คำที่มีคำว่า "โดย.....แล้ว" ก็มีความหมายบอกอยู่ในตัวว่า จะต้องเป็นการกระทำผิดซ้ำกับที่เคยตักเตือนเป็นหนังสือมาแล้ว ซึ่งความเห็นนี้คณะกรรมการ ฯ ได้ยอมรับ (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 55/2520)

ในขณะที่เดียวกันก็มีนักกฎหมายบางท่านมีความเห็นว่าแม้จะเป็นการ

กระทำผิดที่ไม่ซ้ำกับที่เคยกล่าวตักเตือนเป็นหนังสือมาก่อนแล้ว ก็สามารถ
เลิกจ้างได้ เพราะกฎหมายไม่ได้อนุญาตไว้แต่อย่างไรว่าจะต้องเป็นการกระทำ
ความผิดซ้ำกับที่เคยตักเตือนเป็นหนังสือหรือไม่ และถ้ายกข้ออ้างจะต้องเป็น
การกระทำผิดซ้ำกับที่เคยตักเตือนมาก่อนแล้วจึงจะเลิกจ้างได้ บางกรณีจะไม่
เป็นการยุติธรรมแก่นายจ้าง เช่น ลูกจ้างใดกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำ
งานมารวม 10 ครั้ง แต่ละครั้งนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแต่ปรากฏว่าการ
กระทำผิดดังกล่าวแต่ละครั้งไม่เคยซ้ำกันเลย เช่นนี้หากไม่ยอมให้นายจ้าง
เลิกจ้างได้ ก็คงจะเป็นการไม่ยุติธรรมแก่นายจ้างอย่างยิ่ง

ผู้เขียนมีความเห็นว่า การที่จะยึดถือตามแนวแรกหรือแนวที่สอง
โดยเคร่งครัด ย่อมไม่เป็นการยุติธรรมแก่ทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างถือถา
ยึดถือเคร่งครัดว่าจะต้องเป็นการกระทำผิดซ้ำกับที่เคยเตือนเป็นหนังสือ
มาก่อนแล้วจึงจะเลิกจ้างได้ ก็คงไม่ยุติธรรมแก่นายจ้างดังตัวอย่างข้างตน
แต่ขณะเดียวกันหากตีความอย่างเคร่งครัดว่าแม้จะเป็นการกระทำผิดไม่
ซ้ำกันก็เลิกจ้างได้แล้ว ก็จะเป็นการไม่ยุติธรรมแก่ลูกจ้างเช่นกันในบางกรณี
เช่นการทำผิดข้อบังคับครั้งแรกในข้อห้ามมิให้คุยกันในระหว่างทำงาน ถูก
นายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือทันที ครั้งที่สองได้กระทำผิดอีกในเรื่องหนึ่งหลัง
ในเวลาทำงาน ซึ่งการทำผิดทั้ง 2 ครั้งตามลักษณะงานที่ลูกจ้างต้องรับผิดชอบ
ชอบอยู่ ไม่อาจทำให้นายจ้างเสียหายแต่อย่างไร เช่นนี้หากยอมให้นายจ้าง
เลิกจ้างได้เพราะถือว่าต้องควมมาตรา 123 (3) แล้ว ย่อมไม่ยุติธรรม
แก่ลูกจ้างอย่างยิ่ง ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าไม่ควรยึดถือความเห็นใดความ
เห็นหนึ่งอย่างเคร่งครัด แต่ควรพิจารณาถึงความยุติธรรมแก่กรณีทั้งสอง
ฝ่ายเป็นใหญ่ และจะต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ไปโดยไม่ตองคำนึงถึงว่า
การกระทำผิดข้อบังคับครั้งหลังนั้นซ้ำกับการกระทำผิดที่เคยตักเตือนเป็นหนังสือ
ก่อนแล้วหรือไม่



อีกปัญหาหนึ่งที่จะต้องพิจารณาคือ การเตือนมีผลเพียงใดเมื่อพิจารณาความมุ่งหมายของการเตือนแล้ว จะเห็นว่า การเตือนนั้นมีวัตถุประสงค์ที่จะเตือนให้ลูกจ้างใคร่ครวญเพื่อมิให้กระทำผิดซ้ำอีก การเตือนจึงควรมีผลอยู่ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งเรื่องนี้ได้เคยปรากฏในร่างแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน¹ ข้อ 47 (4) โดยกำหนดให้การตักเตือนเป็นหนังสือมีผลบังคับภายในกำหนด 1 ปี

ข. กรณีฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างซึ่งเป็นการร้ายแรง

ตามมาตรา 123 (3) บัญญัติว่าหากเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรงแล้ว นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องกล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก่อน ดังตัวอย่างคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังต่อไปนี้

1. ตามข้อบังคับห้ามมิให้ดื่มสุราจนเมาจนสติไม่ได้ ใช้เวลาปฏิบัติงานตามหน้าที่และเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ของนายจ้างเพื่อประโยชน์ส่วนตัวและผู้อื่นโดยมิได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา และละทิ้งหน้าที่ในเวลาทำงาน เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างกระทำผิดระเบียบดังกล่าวโดยเอารถของนายจ้างออกไปซัษขณะดื่มสุรามึนเมา ในเวลาทำงานจนเป็นเหตุรถชนรั้ว และเลยไปถูกคนงานบาดเจ็บ ถือว่าเป็นการทำผิดข้อบังคับการทำงานอย่างร้ายแรง (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 18/2519)

¹กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, ร่างแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่.....), โรเนียว (2520)

2. การที่ผู้ร้องได้ไปชักชวนคนงานอื่นไปร่วมในการนัดหยุดงาน
ในกรณีที่สหภาพแรงงานร่วมยื่นเรียกร้องให้รัฐบาลรวมรถยนต์โดยสารเป็นองค์
การรัฐวิสาหกิจ ทั้งที่ผู้บังคับบัญชาได้ห้ามปรามแล้วนั้น จนเป็นเหตุให้เกิดความ
เสียหายแก่นายจ้าง ย่อมถือว่าผู้ร้องได้กระทำความผิดข้อบังคับอย่างร้ายแรงแล้ว
(คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 84/2519)

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุ
ผลอันสมควร.

มาตรา 123 (4) นั้น นายจ้างจะเลิกจ้างได้ก็ต่อเมื่อปรากฏว่า
ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันและจะต้องเป็นกรณีที่ไม่
มีเหตุผลอันสมควรซึ่งแสดงความหมายอยู่ในที่ว่า การขาดงาน 3 วันนี้ถือตาม
"วัน" อันเป็นวันทำงานและจะต้องละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน
ฉะนั้นหากมีวันหยุดคั่นอยู่จนทำให้ไม่ครบ 3 วันทำงานติดต่อกันก็เลิกจ้างไม่ได้
นอกจากต้องละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันแล้ว
จะต้องขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรด้วย มีปัญหาว่าอย่างไรถือว่า "ไม่
มีเหตุผลอันสมควร" มีตัวอย่างเช่น

ก. ขอตกลงบางข้อที่ผู้แทนลูกจ้างได้ทำกับนายจ้างมีบางข้อที่
ลูกจ้างไม่พอใจ จึงพากันยื่นขอเรียกร้องให้แก้ไขทำกันใหม่ แต่นายจ้างไม่
ยอมอ้างว่าอยู่ในระหว่างขอตกลงใช้บังคับ พวกลูกจ้างจึงพากันนัดหยุดงาน
เกิน 3 วันทำงานติดต่อกัน เช่นนี้วินิจฉัยว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่ 3 วัน
ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ ที่ 77/2519)

ข. การที่ลูกจ้างขาดงาน 3 วันทำงานติดต่อกันเพราะถูกจับและ
ถูกควบคุมตัวที่สถานีตำรวจ โดยฝ่ายนายจ้างทราบแต่ยอมถือไม่ได้ว่าลูกจ้าง
ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ที่ 63/2519, 8/2520)

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุนหรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง หากปรากฏว่าลูกจ้างกระทำการดังกล่าวก็อาจถูกเลิกจ้างได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

กรณีสุดท้ายคือเมื่อปรากฏว่านายจ้างมีเหตุผลอันจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้าง แต่ไม่ใช่เหตุผลตามอนุมาตรา (1) ถึง (5) เช่นนี้นายจ้างเลิกจ้างได้หรือไม่ ในระยะแรก ใค้เคยมีแนววินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่า นายจ้างเลิกจ้างไม่ได้ ซึ่งเรื่องนี้นายจ้างใค้อ้างเหตุผลในการเลิกจ้างว่านายจ้างประสบการขาดทุนต้องโอนกิจการ คณะกรรมการ ฯ วินิจฉัยว่าเหตุที่นายจ้างยกขึ้นเป็นเหตุผลในการเลิกจ้างนี้ไม่เข้าขอยกเว้น 5 ข้อตาม มาตรา 123 จึงเลิกจ้างไม่ได้ (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 31/2519) แต่ในระยะหลังต่อมาจนถึงปัจจุบัน คณะกรรมการ ฯ ยอมรับว่าหากนายจ้างมีเหตุผลอันสมควรแล้วก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้แม้จะไม่เข้าขอยกเว้นตามอนุมาตรา (1) ถึง (5) ดังปรากฏในตัวอย่างดังนี้

ก. วินิจฉัยว่า การเลิกจ้างตามมาตรา 123 โดยไม่เข้าข่ายขอยกเว้นข้อใดข้อหนึ่งใน 5 ข้อนั้น พิจารณาแล้วเห็นว่า การเลิกจ้างตามมาตรานี้ บัญญัติอยู่ภายใต้หมวดที่ 9 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนั้นจึงเห็นว่าการเลิกจ้างตามความในมาตราดังกล่าว มิใช่ว่าจะมีการเลิกจ้างมิได้เสียเลย หากแต่จะเลิกจ้างใค้ก็ยอมต้องเป็นไปตามทำนองคลองธรรม มิใช่กลั่นแกล้งประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งความหมายของบทบัญญัติมาตรานี้ บังคับถึงการเลิกจ้างใค้ที่การประกอบกิจการเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้างนั้น ยังคงดำเนินกิจการอยู่มิใช่เลิกจ้างใค้โดยปิดกิจการเพียงบางส่วนหรือทั้งหมด โดยที่สภาพการจ้างระหว่างลูกจ้างทั้งหมดของกิจการยังมิได้สิ้นสภาพไปด้วยไม่

ด้วยเหตุนี้การเลิกจ้างผู้กล่าวหาในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้
 บังคับโดยมีเหตุผลว่า นายจ้างจำเป็นต้องขุมแผนกบางแผนกเพื่อลดค่าใช้จ่าย
 เนื่องจากกิจการขาดทุน แมผู้กล่าวหาจะเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
 ก็ยอมเลิกจ้างได้ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 123 (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ ที่ 60/2519)

ข. การเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับ
 โดยนายจ้างอ้างเหตุผลว่ากิจการขาดทุน จึงต้องเลิกจ้างเพื่อลดค่าใช้จ่ายนั้น
 เมื่อความจริงปรากฏว่าหลังจากเลิกจ้างลูกจ้างผู้กล่าวหาแล้วนายจ้างก็รับคนงาน
 ใหม่เข้ามาทำงานแทนตำแหน่งที่ว่างนั้น ย่อมไม่ชอบด้วยเหตุผล ต้องห้ามมิให้
 เลิกจ้างตามมาตรา 123 (คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 85/2519)

เหตุผลสำคัญอย่างยิ่งที่ยอมให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ทั้งที่ข้อ
 อ้างนั้นไม่เขาช้อยกเว้นทั้ง 5 ข้อ ก็เพื่อความยุติธรรมเช่น นายจ้างขาดทุน
 จนลดค่าใช้จ่ายลงอย่างมาก หากไม่ยอมให้เลิกจ้างลูกจ้างได้ นายจ้างก็ต้อง
 ประสบภาวะขาดทุนอย่างย่อยยับ อาจถึงขั้นเป็นบุคคลล้มละลาย ฉะนั้นเมื่อ
 พิจารณาถึงเหตุผลนี้ก็จะเห็นว่าหากใช้บทมาตรา 123 บังคับอย่างเคร่งครัดก็
 ย่อมเลิกจ้างไม่ได้ เสียความยุติธรรม จึงนับว่าเป็นขอบกพร่องของกฎหมาย
 มาตรา 123 นี้ที่จะต้องแก้ไข โดยเปิดช่องให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้
 หากมีเหตุผลอันสมควร เพื่อความยุติธรรมแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่อไป

หมวดที่ 3 โทษและการดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรม

1. โทษ โทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรมได้บัญญัติไว้ในมาตรา 158 และมาตรา 159 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

"มาตรา 158 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

"มาตรา 159 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

2. การดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรม

การดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรมซึ่งมีโทษตามมาตรา 158 และมาตรา 159 นั้น จะกระทำไต่ตอบเมื่อผู้ถูกกล่าวหา (นายจ้าง หรือผู้ฝ่าฝืนอื่น ๆ) ไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการ ฯ กำหนด ทั้งนี้ เพราะมาตรา 126 บัญญัติว่า "ในกรณีที่ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้น ให้เป็นอันระงับไป" ซึ่งตามข้อเท็จจริงปรากฏว่าเมื่อคณะกรรมการ ฯ ได้วินิจฉัยว่าผู้ใดกระทำการอันไม่เป็นธรรมแล้ว คณะกรรมการ ฯ จะกำหนดไว้ในตอนท้ายคำสั่งว่า ให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาเท่าไร เช่น 10 วันหรือ 15 วันนับแต่วันรับทราบคำสั่งเป็นต้น หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดนี้ ก็สามารถดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนได้แก่ผู้ฝ่าฝืนซึ่งเป็นผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาที่กำหนด

การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นเป็นอันระงับไป และการดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืน
 ดังกล่าวนี้อาจกระทำได้นอกจากเหตุที่อ้างดังกล่าวแล้ว จะต้องปรากฏว่าผู้เสียหาย
 หายจากการฝ่าฝืน โดยยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนภายในระยะเวลา 60 วัน นับ
 แแต่วันที่มีการฝ่าฝืนและผูถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ ตามมาตรา 125 ควย (มาตรา 127)

ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ คือเมื่อนายจ้างรับทราบคำสั่งคณะกรรมการ ฯ
 แล้วก็ฟ้องร้องต่อศาลขอให้เพิกถอนคำสั่งนั้นภายในกำหนดเวลาท้ายคำสั่งเช่นนี้
 หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วจะดำเนินคดีอาญานายจ้างได้หรือไม่ ผู้เขียน
 เห็นว่าดำเนินคดีได้ เพราะการฟ้องร้องต่อศาลดังกล่าวนี้ไม่เป็นการทุเลาการ
 บังคับในการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ และไม่มีกฎหมายยกเว้นว่า
 ไม่มีความผิดทางอาญาแต่อย่างใด