



บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. การยอมรับสิทธิอันคหุตงานของลูกจ้าง

จากการศึกษาประวัติ วิวัฒนาการและแนวความคิดเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน พบว่า นับแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นระบบการผลิตแบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการผลิตเพื่อสะสมทุนและแสวงหากำไรสูงสุดตามระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม โดยถือว่าลูกจ้างเป็นต้นทุนการผลิต ซึ่งมีค่าเสมือนวัสดุหรือเครื่องมือชนิดหนึ่งเท่านั้น ความสนใจในชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างจึงถูกละเลย ทำให้ลูกจ้างถูกเอารัดเอาเปรียบ และได้รับความทุกข์ยาก

นอกจากนี้ ระบบเศรษฐกิจการค้าเสรียังเป็นปฏิบัติต่อการรวมตัวกันของลูกจ้างเป็นสมาคมหรือการนัดหยุดงาน เพราะการกระทำดังกล่าวของลูกจ้างขัดกับหลักการแข่งขันกันโดยเสรี แนวความคิดดังกล่าวส่งผลให้รัฐออกกฎหมายลงโทษลูกจ้าง ซึ่งรวมกันเป็นสมาคมหรือร่วมกันนัดหยุดงาน แต่จากการต่อสู้อันยาวนานของลูกจ้างเพื่อให้ได้รับสิทธิหรือประโยชน์อันพึงได้จาก การมีส่วนร่วมสร้างอุตสาหกรรมและผลผลิตตลอดจนแนวความคิดประชาธิปไตย แนวความคิดสังคมนิยมและแนวความคิดทางศาสนาที่ถือว่ามนุษย์ทุกคนมีสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ในความเป็นมนุษย์ได้ส่งผลให้มีการออกกฎหมายยอมรับสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกัน และร่วมกันใช้สิทธิอันคหุตงานในที่สุด

แม้ว่ากฎหมายจะรับรองสิทธิอันคหุตงานของลูกจ้างก็ตาม แต่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างก็ต้องยอมรับสิทธิของกันและกันด้วยความจริงใจ ในฐานะ เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันและ เกื้อกูลพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หากแต่ละฝ่ายจำเป็นต้องยอมรับสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่งโดยปราศจากความจริงใจ เพราะกฎหมายบังคับแล้ว ก็อาจมีการหลีกเลี่ยงหรือใช้ช่องว่างของกฎหมาย เพื่อปฏิบัติต่ออีกฝ่ายหนึ่งอย่างไม่สมควรหรือไม่เป็นธรรม ความไม่สงบทางอุตสาหกรรมก็จะเกิดขึ้น การยอมรับสิทธิของกันและกันด้วยความจริงใจ และสุจริตใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยลดสาเหตุของการนัดหยุดงานได้

2. การจำกัดสิทธินัดหยุดงาน

2.1 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานโดยเด็ดขาด

จากการศึกษาการจำกัดสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างพบว่า กฎหมายของประเทศต่าง ๆ กำหนดว่ากิจการบางอย่าง เช่น กิจการสาธารณูปโภค หรือบริการที่จำเป็น (Essential Service) บางประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการเกี่ยวกับการให้บริการน้ำ ก๊าซ และไฟฟ้า หรือกิจการอื่น ๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตโดยปกติสุขของประชาชนส่วนรวม ซึ่งเมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้นแล้ว จะทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่สาธารณชน และประเทศชาตินั้น เป็นกิจการที่ห้ามนัดหยุดงานโดยเด็ดขาด เพราะการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นมิได้สร้างความเสียหายให้แก่ฝ่ายจ้างเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย ลูกจ้างในกิจการดังกล่าวจึงจำเป็นต้องยอมสละสิทธินัดหยุดงานซึ่งเป็นประโยชน์ส่วนตัวเฉพาะกลุ่ม หรือพวกของตนเพื่อประโยชน์ของสาธารณชน จึงจำเป็นต้องจำกัดสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างในกิจการเหล่านี้ไว้ ดังกล่าวที่ว่า "ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นกฎหมายสูงสุด"

2.2 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานกรณีพิเศษ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2.2.1 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานเฉพาะราย

1) กรณีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ กฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 24

2) กรณีที่การนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ กฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ หรือจัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการนัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35

* การจำกัดสิทธินัดหยุดงานทั้ง 2 กรณีข้างต้น กฎหมายให้อำนาจ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้ดุลพินิจจำกัดสิทธินัดหยุดงานรายใดรายหนึ่ง เป็นราย ๑ ไปอย่างกว้างขวาง เพราะการนัดหยุดงานโดยปกติแล้วย่อมทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศเสมอ หากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะใช้อำนาจจำกัดสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างโดยอ้างว่าการนัดหยุดงานนั้น ทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก็สามารถอ้างเหตุดังกล่าวจำกัดสิทธินัดหยุดงานได้ทุกกรณี ซึ่งเป็นการบั่นทอนกำลังของฝ่ายลูกจ้าง และสร้างความไม่พอใจให้กับลูกจ้าง เนื่องจากเป็นการตัดอำนาจต่อรองของลูกจ้างที่มีอยู่ตามกฎหมาย

ฉะนั้นจึงควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 24 และ 35 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้ดุลพินิจ ใช้อำนาจดังกล่าวได้ในกรณีที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศอย่างร้ายแรงเท่านั้น

ในขณะที่ยังไม่มี การแก้ไขบทบัญญัติตามมาตราดังกล่าว รัฐมนตรี ก็ควรใช้อำนาจเฉพาะกรณีที่เห็นว่า จะทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศอย่าง ร้ายแรงเท่านั้น

2.2.2 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานเป็นการทั่วไป

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน ในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือ ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ทั้งหมดหรือบางส่วนได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 36

การจำกัดสิทธิในกรณีเช่นนี้เป็นการจำกัดสิทธิ เนื่องจากสถานการณ์บ้านเมืองไม่ปกติ ไม่ใช่เป็นมาตรการที่จะนำมาใช้เพื่อมุ่งทำลายอำนาจการต่อรองของลูกจ้างตลอดไป เมื่อบ้านเมืองกลับเข้าสู่สภาพปกติแล้ว รัฐบาลโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ควรรีบประกาศยกเลิกการห้ามนัดหยุดงานดังกล่าวโดยเร็ว เพราะการมีประกาศดังกล่าวอยู่ทำให้ลูกจ้างไม่อยู่ในฐานะที่จะต่อรองเพื่อความ เป็นธรรมในสังคมและสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นมาได้ ซึ่งเท่าที่ผ่านมการกระทรวงมหาดไทยเคยประกาศให้ข้อพิพาทแรงงาน เข้าสู่การชี้ขาด

และห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2519 เมื่อ เหตุการณ์บ้านเมืองเข้าสู่สภาพปกติแล้ว รัฐบาลก็ยังไม่ยอมประกาศยกเลิกการห้ามนัดหยุดงาน จนกระทั่งมีการเคลื่อนไหวในหมู่ผู้ใช้แรงงานและนักวิชาการเรียกร้องให้รัฐบาลประกาศยกเลิก การห้ามนัดหยุดงานดังกล่าว ในที่สุดรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก็ประกาศยกเลิกการ ห้ามนัดหยุดงาน เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2524 สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างจึงกลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง

ในกรณีที่มีประกาศของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยให้ ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด และห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานนั้น เป็นการห้ามลูกจ้างในทุกกิจการ นัดหยุดงานโดยเด็ดขาด หากมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นระหว่างนี้ ถือว่าการนัดหยุดงานนั้น ไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย เนื่องจากกฎหมายที่ให้สิทธิลูกจ้างนัดหยุดงานเป็นกฎหมายพิเศษ ยกเว้นหลักกฎหมาย พิเศษในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน

ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมายพิเศษก็ต้องนำหลักในเรื่องสัญญาจ้างแรงงานมาปรับใช้ กล่าวคือ ตามสัญญาจ้าง แรงงานลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้าง การที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน ให้นายจ้างถือเป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน และถือเป็นการละทิ้งหน้าที่การงาน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ถ้าลูกจ้างนัดหยุดงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ก็เป็นการละทิ้ง หน้าที่การงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ทำให้นายจ้างสามารถอ้าง เป็นเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย

3. หลักเกณฑ์การนัดหยุดงานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

3.1 ผู้มีอำนาจนัดหยุดงาน

3.1.1 ผู้มีอำนาจนัดหยุดงานตามหลักสากล

โดยหลักการที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ผู้มีอำนาจทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ คือ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงานเท่านั้น ดังนั้น การนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างโดยมิได้อยู่ภายใต้การนำของสหภาพแรงงาน (Wild Cat Strike or Unofficial Strike) หรือการนัดหยุดงานอย่างกระชั้นหัน(Flash or Quickies Strike) จึงเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Unlawful Strike)

3.1.2 ผู้มีอำนาจนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518

ผู้มีอำนาจนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติดังกล่าวคือ กลุ่มลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน การที่กฎหมายกำหนดให้กลุ่มลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องและนัดหยุดงานได้ นับว่าเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงของประเทศ เนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก และไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบการดังกล่าว ถ้ากฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานได้ เฉพาะกรณีที่อยู่ภายใต้การนำของสหภาพแรงงานแล้ว จะทำให้กฎหมายไม่สามารถใช้บังคับหรือปรับเข้ากับสภาพความเป็นจริงของสังคมได้

3.1.2.1 ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง คือ ลูกจ้างซึ่งมีส่วนได้เสียกับข้อเรียกร้องของลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้อง ในกรณีที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้น ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้น ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงหมายความว่าลูกจ้างที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือไม่ได้มีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจา หรือไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องด้วย เช่น ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าครองชีพให้ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้นคนละ 200 บาทต่อเดือน ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นทุกคนที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จึงสามารถร่วมกันนัดหยุดงานได้ มิใช่แต่เฉพาะลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น ที่จะใช้สิทธินัดหยุดงานได้

ผู้เขียนจึงเห็นว่ากฎหมายน่าจะบัญญัติให้ชัดเจนว่า บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนี้หมายถึงใคร เช่น อาจบัญญัติให้หมายถึงลูกจ้างทุกคนที่มีสิทธิได้รับประโยชน์จากข้อตกลงสภาพการจ้างหรืออาจบัญญัติว่าให้หมายถึงลูกจ้างที่ร่วมลงชื่อสนับสนุนในข้อเรียกร้อง เสร็จ และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างที่ได้ร่วมในการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องนี้ด้วย แม้จะไม่ได้ลงชื่อในข้อเรียกร้องด้วยก็ตาม

3.1.2.2 ลูกจ้างทดลองงาน

จากการศึกษา พบว่าลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานมีสิทธิ ยื่น หรือร่วมยื่นข้อเรียกร้อง และ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ก็สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้ โดยลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทุกประการ เนื่องจากกฎหมายไม่ได้ห้ามลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานยื่นข้อเรียกร้อง หรือร่วมนัดหยุดงาน กฎหมายเพียงแต่กำหนดว่านายจ้างสามารถทดลองการปฏิบัติงานของลูกจ้างได้ ไม่เกิน 180 วัน ถ้าผลการทดลองปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจของนายจ้าง นายจ้างก็เลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย ซึ่งเป็น เรื่องของผลการปฏิบัติงาน ไม่เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานที่จะใช้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง หรือร่วมนัดหยุดงาน หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้อง หรือร่วมกันนัดหยุดงาน ก็ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

3.2 การรักษาหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือหน้าที่รักษาสันติ

แม้โดยหลักการแล้ว ลูกจ้างจะมีสิทธินัดหยุดงานได้ แต่การนัดหยุดงานนั้นจะต้องไม่เป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือหน้าที่รักษาสันติ กล่าวคือ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ จะมีการนัดหยุดงานในปัญหาที่ได้มีการตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ (No-Strike-Clause) เพื่อเป็นหลักประกันว่าในช่วงเวลาดังกล่าว นายจ้างสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องโดยปลอดจากการนัดหยุดงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้ระบุไว้ว่าการยื่นข้อเรียกร้องครั้งใหม่จะยื่นได้เมื่อใด แต่ได้ระบุไว้ว่า ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จึงเกิดปัญหาว่าจะยื่นข้อเรียกร้องได้เมื่อใด

ปัญหาดังกล่าวมีแนวความเห็นเป็น 2 แนว

แนวความเห็นแรก เห็นว่าการที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลต่อไปอีกคราวละ 1 ปี นั้น คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถยื่นข้อเรียกร้องได้

แนวความเห็นที่สอง เห็นว่าการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำการเจรจาต่อรองให้ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่นี้ จะต้องยื่นก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงโดยปกติประมาณ 30-60 วัน ซึ่งกรมแรงงานได้ยึดถือตามแนวความเห็นที่สองนี้ โดยออกแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524 ข้อ 2.3 ว่า ". . . การแจ้งข้อเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน"

เนื่องจากแนวปฏิบัติดังกล่าวไม่ใช่กฎหมายจึงทำให้เกิดปัญหาว่า ถ้ามีการแจ้งข้อเรียกร้องและผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน จะนัดหยุดงานก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลงได้หรือไม่ ซึ่งมีความเห็นอยู่สองฝ่าย คือ

ฝ่ายที่หนึ่ง เห็นว่านัดหยุดงานได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคท้าย เพราะเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งกฎหมายบัญญัติว่าลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้

ฝ่ายที่สอง เห็นว่านัดหยุดงานไม่ได้ เพราะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34(2) เนื่องจากอยู่ในระหว่างที่นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลง ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานได้ ก็จะทำให้เกิดปัญหาว่าจะนัดหยุดงานได้ก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงกี่วัน เพราะไม่มีขอบเขตจำกัดไว้ การนัดหยุดงานจึงจำเป็นต้องมีขอบเขตแน่นอน นั่นคือขอบเขตพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคท้าย เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นประกอบกับมาตรา 34(2) คือไม่อยู่ในระหว่างที่นายจ้างกำลังปฏิบัติตามข้อตกลง

ผู้เขียนเห็นว่าระหว่างระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผลบังคับใช้ ควรเป็นระยะเวลาที่ปลอดจากการนัดหยุดงาน เพราะการที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานในระหว่างเวลาดังกล่าวเป็นการฝ่าฝืนต่อหน้าที่รักษาสันติเพราะฝ่าฝืนหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่สงบในอุตสาหกรรมขึ้น

ในต่างประเทศกฎหมายบัญญัติไว้ชัดเจนว่าสหภาพแรงงานที่ประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้าง จะต้องยื่นข้อเรียกร้องก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลง เช่น The National Labor Relations Act 1947 แก้ไขเพิ่มเติม 1959 มาตรา 8 (d)(1) ของสหรัฐอเมริกา กำหนดให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดอายุ 60 วัน และตาม Labor Code of the Philippines มาตรา 254 ก็กำหนดให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องก่อนนายจ้างก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดอายุ 60 วันเช่นกัน

จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเกิดจากความเห็นชอบของตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง มาบัญญัติเป็นกฎหมาย โดยให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องยื่นข้อเรียกร้องก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกิน 60 วัน ในระหว่างที่ยังไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเรื่องดังกล่าว ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานและนายจ้างก็ควรตกลงกันกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ต้องยื่นข้อเรียกร้องล่วงหน้าก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดอายุไม่เกิน 60 วัน ก็ได้ เพื่อความแน่นอนและป้องกันการโต้แย้งที่จะเกิดขึ้นภายหลัง เพราะเมื่อตกลงกันแล้วคู่กรณีทั้งสองฝ่ายก็มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น

3.3 วิธีการนัดหยุดงานที่ยอมรับโดยกฎหมาย

3.3.1 การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ว่า เมื่อได้มีการตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้นแล้ว ลูกจ้างจะกลับเข้าทำงานดังเดิมตามข้อตกลงใหม่

สาระสำคัญของการนัดหยุดงานก็คือ การไม่ทำงานให้กับนายจ้างชั่วคราว ซึ่งรวมถึงการแกล้งทำงานให้ช้าลงหรือการเฉื่อยงาน (Slow Down) โดยมีเจตนาสร้างความกดดันให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องของตนด้วย ดังนั้นการที่กลุ่มลูกจ้างไม่ยอมเข้าทำงานตามหน้าที่ปกติของตนหรือไปยังสถานที่ทำงานแต่ไม่ยอมทำงานหรือแกล้งทำงานให้ช้าลง ก็ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานอย่างหนึ่ง

คำจำกัดความคำว่า "การนัดหยุดงาน" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ไม่ได้ระบุว่า การแกล้งทำงานให้ช้าลงหรือการเฉื่อยงานถือเป็นการนัดหยุดงานด้วย จึงเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างใช้วิธีการดังกล่าวบีบบังคับให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องของตน นายจ้างจะอ้างว่าลูกจ้างทำผิดวินัยก็เป็นการยากที่จะคอยจับตาดูลูกจ้างทุก ๆ คนปฏิบัติงาน และลูกจ้างก็มีข้ออ้างหรือข้อต่อสู้ซึ่งพิสูจน์ได้ยากว่า ลูกจ้างทำผิด จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ว่า "การนัดหยุดงาน หมายถึงการที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน และหมายความรวมถึงการแกล้งทำงานให้ช้าลงด้วย

3.3.2 การปิดกั้น (Picketing) หมายความว่า การกีดกันไม่ให้ผู้ต้องการทำงานเข้าทำงาน หรือชักชวนให้ลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในโรงงานออกมาร่วมนัดหยุดงาน และหมายความรวมถึงการชักชวนผู้ที่มีสัญชาติทางการค้าผูกพันกับนายจ้าง ซึ่งได้แก่ ผู้ส่งวัตถุดิบและลูกค้าของนายจ้างให้งดส่งวัตถุดิบหรือซื้อสินค้าจากนายจ้างด้วย

3.3.2.1 การเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับการปิดกั้น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการปิดกั้นไว้โดยตรง แต่ในทางปฏิบัติมีข้อเท็จจริงเกิดขึ้นโดยไม่มีกฎหมายบัญญัติถึงรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของการปฏิบัติในด้านวิธีการ ตัวบุคคล และสถานที่ที่จะกระทำการดังกล่าวว่าจะกระทำได้โดยมีขอบเขตเพียงใด

จึงควรเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าด้วยการปิดกั้นขึ้นใหม่ โดยกำหนดให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถทำการปิดกั้นได้ เฉพาะสถานประกอบการของนายจ้างของตน เนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

และจะต้องกระทำด้วยความสงบ (Peaceful Picketing) ไม่เป็นการขัดขวางหรือปิดตาย (block) ทางเข้าออกโรงงานของนายจ้าง

การปิดกั้นสถานที่ประกอบการของนายจ้างอื่น หรือ การปิดกั้นขั้นที่สอง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้จะทำการปิดกั้นบ้านหรือที่พักอาศัยส่วนบุคคล ของบุคคลอื่นไม่ได้ แม้ว่าบุคคลนั้นจะเป็นนายจ้างของตนก็ตาม กรณีดังกล่าวลูกจ้างหรือสหภาพ-แรงงานจะอ้างว่าเป็นการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองตาม มาตรา 99(3) ไม่ได้

สำหรับจำนวนผู้ปิดกั้นก็ควรจำกัดจำนวนไว้ไม่ให้ มากเกินไป เพราะการปิดกั้นโดยลูกจ้างจำนวนมาก (Mass picketing) เท่ากับเป็นการ ข่มขู่บังคับลูกจ้างที่ต้องการเข้าทำงานหรือผู้ที่จะมาติดต่อดูธุรกิจกับนายจ้างอยู่ในตัว ซึ่งเป็นการ ขัดกับสิทธิดำเนินธุรกิจของนายจ้าง อาจเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายได้

3.3.2.2 การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาท แรงงาน

การชี้แจง หรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาท แรงงานที่เกิดขึ้นมีความเห็นอยู่ 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายหนึ่ง เห็นว่าข้อเท็จจริงที่จะชี้แจง หรือโฆษณานั้น หมายถึงข้อเท็จจริงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย แต่อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่าต้องเป็นการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว ตามแนวความเห็นของฝ่ายหลังนี้ เป็นไปตามแนวคำพิพากษากฎีกาที่ 3127/2525 ซึ่งศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เมื่อข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนเจรจาแล้วไม่ เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะ เลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือเวียนแจ้งให้ลูกค้าของนายจ้าง ทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สหภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้นโดยการกระทำของตนเอง จน เป็นเหตุให้ลูกค้าของนายจ้างค่าใช้จ่ายหรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้าง อันเป็นเหตุ ให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ดังนั้นเมื่อคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นกรรมการบริหารของ สหภาพแรงงานออกหนังสือดังกล่าว จึงถือได้ว่าจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้าง มีสิทธิเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

ผู้เขียนเห็นด้วยกับฝ่ายแรกว่าการชี้แจง หรือโฆษณา
ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานไม่จำเป็นต้องเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นแล้ว หรือข้อเท็จจริง
ในอดีตเท่านั้น ข้อเท็จจริงในอนาคตอันใกล้ซึ่งผู้ชี้แจง หรือโฆษณามีอำนาจตัดสินใจที่จะกระทำ
เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ก็สามารถชี้แจง หรือโฆษณาให้บุคคลภายนอกทราบ
ถึงเจตนา หรือความตั้งใจที่จะนัดหยุดงานได้ ซึ่งเป็นผลดีต่อบุคคลภายนอก จะได้มีเวลาเตรียมการ
หรือหาทางบรรเทาความเสียหาย หรือเพื่อขจัดความไม่สะดวกสบายเสียแต่เนิ่น ๆ หากจำกัด
ว่าจะต้องเกิดการนัดหยุดงานขึ้นแล้วจึงจะสามารถแจ้งให้บุคคลภายนอกทราบแล้ว บ่าปเคราะห์
ก็จะตกอยู่กับบุคคลภายนอกซึ่งไม่ได้เป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
เลย ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจึงควรได้รับความคุ้มครองจากการชี้แจง หรือโฆษณาข้อเท็จจริง
เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว

นอกจากนี้ผู้เขียนยังมีความเห็นว่า

1) กรณีตามคำพิพากษาฎีกาดังกล่าวมาแล้ว

นายจ้างเป็นผู้ฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างจึงควรมีสตินัดหยุดงานเพื่อให้ นายจ้าง
ปฏิบัติตามข้อตกลงได้ เพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้าง
นัดหยุดงาน เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตามข้อตกลง บทบัญญัติของกฎหมาย
ดังกล่าวหากตีความในทางตรงกันข้ามก็หมายความว่า ถ้านายจ้างฝ่าฝืนข้อตกลงลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานก็สามารใช้สิทธินัดหยุดงานได้ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นกรณีที่ไม่สามารถจะใช้สิทธิทาง
ศาลได้ จึงจะสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้เท่านั้น

2) เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจใช้สิทธินัดหยุดงานได้ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด แม้การนัดหยุดงาน
ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยังทำได้ การแจ้งให้บุคคลภายนอกทราบว่า จะนัดหยุดงานก็น่าจะยิ่ง
ทำได้โดยไม่จำเป็นต้องรอเวลาเพื่อแจ้งว่าจะนัดหยุดงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
และนายจ้างทราบล่วงหน้าก่อน 24 ชั่วโมงเสียก่อน จึงจะสามารถแจ้งให้บุคคลภายนอกทราบว่า
จะนัดหยุดงานได้

3) การชี้แจง หรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้โดยสภาพ หรือโดยความมุ่งหมายของการกระทำย่อมเป็นการสร้างความกดดันให้กับนายจ้างอยู่ในตัว โดยไม่จำเป็นต้องบอกว่าการกระทำเพื่อต่อรองกับนายจ้างก็สามารถแปลความได้ว่ากระทำเพื่อต่อรองและสร้างความกดดันให้กับนายจ้างอยู่นั่นเอง การชี้แจง หรือโฆษณาข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานเพื่อต่อรองกับนายจ้างจึงไม่น่าจะมีความผิด

4) โดยความมุ่งหมาย และลักษณะของการนัดหยุดงาน ย่อมแสดงให้เห็นว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เพื่อนายจ้างจะได้ยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานแต่การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายดังกล่าวได้รับความคุ้มครองจากบทบัญญัติของกฎหมาย เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างอำนาจต่อรองของลูกจ้าง และนายจ้าง เมื่อกฎหมายคุ้มครองการนัดหยุดงานของลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน เหตุใดกฎหมายจึงไม่คุ้มครองการแจ้งว่าจะนัดหยุดงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างน้อยกว่าการนัดหยุดงาน

3.3.3 การบอยคอตต์ หมายถึงการร่วมกันที่จะไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ซื้อ ไม่ขาย ไม่ติดต่อ ไม่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้หนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงาน

การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานร่วมกันนัดหยุดงาน และร่วมมือกันไม่ซื้อสินค้าของนายจ้างนั้นสามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะซื้อขาย หรือไม่ซื้อขายกับผู้ใดก็ได้

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะชักชวนให้ผู้ที่มีความผูกพันทางสัญญากับนายจ้างของตนหรือบุคคลทั่วไปให้งดซื้อขายกับนายจ้างของตน ในขณะที่เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้หรือไม่ เพราะถ้าไม่สามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย การกระทำดังกล่าวก็เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ซึ่งนอกจากจะถูกเลิกจ้างแล้วยังเป็นความผิดฐานละเมิดต่อนายจ้างด้วย ถ้านายจ้างได้รับความเสียหาย

ปัญหาดังกล่าวแยกพิจารณาเป็น 2 ประการคือ

1) กรณีการแนะนำชักชวนให้บุคคลอื่นละเมิดสัญญา กับนายจ้าง ซึ่งกรณีดังกล่าวบุคคลอื่น เช่น ผู้มีสัญญาส่งวัตถุดิบให้นายจ้างหรือผู้มีสัญญาซื้อสินค้าจากนายจ้างจะต้องมีการทำสัญญากับนายจ้างแล้ว แต่จากการแนะนำชักชวนของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานทำให้บุคคลเหล่านั้นผิดสัญญาหรือเลิกสัญญากับนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย กรณีดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกระทำได้ เพราะมิได้เป็นการข่มขู่ บังคับผู้ที่มีสัญญาผูกพันกับนายจ้างของตน ผู้ที่มีสัญญาผูกพันกับนายจ้างมีอิสระที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำชักชวนหรือไม่ก็ได้ แต่ถ้ามีการข่มขู่บังคับก็ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อาจเป็นละเมิดได้ เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 152/2523

การที่ลูกจ้างร่วมกับพวกในการนัดหยุดงาน ปิดล้อมเครื่องบิน และบีบบังคับให้สายการบินเลิกสัญญากับนายจ้าง ถ้าไม่เลิกสัญญาก็จะไม่ยอมเลิกปิดล้อมและไม่ยอมให้เครื่องบินเดินทางต่อไปนั้น การบีบบังคับให้เลิกสัญญาดังกล่าวเป็นการกระทำโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ทำให้นายจ้างเสียหายจึงเป็นละเมิด ลูกจ้างต้องใช้ค่าสินไหมทดแทนเพื่อการละเมิดนั้น แม้นายจ้างจะขาดทุนอยู่ก่อนก็ตาม

2) กรณีแนะนำหรือชักชวนต่อสาธารณชนให้เลิกอุดหนุนสินค้าของนายจ้าง

กรณีเช่นนี้อาจเล็งเห็นได้ว่า นายจ้างจะต้องได้รับความเสียหายจากการกระทำดังกล่าว แต่โดยลักษณะของการกระทำแล้วเป็นการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งบุคคลเหล่านั้นอาจจะซื้อขายกับนายจ้างหรือไม่ก็ได้ ซึ่งเป็นการไม่แน่นอนและเป็นการไม่แน่นอนว่า การกระทำของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ทำให้นายจ้างเสียหายโดยขายสินค้าได้น้อยลงเป็นจำนวนเท่าใด เพราะขณะนั้นบุคคลภายนอกยังไม่ได้ทำการซื้อขายกับนายจ้าง และหากจะเคยทำการซื้อขายกันมาก่อนก็ไม่เป็นการบังคับว่าบุคคลเหล่านั้นจะต้องซื้อขายกับนายจ้างอีก เห็นว่าหากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นจริง ๆ โดยไม่ได้บิดเบือนและแนะนำชักชวนให้สาธารณชนเห็นใจ โดยให้ร่วมมือกันไม่ซื้อขายกับนายจ้างนั้น เป็นสิ่งที่น่าจะทำได้ เพราะวัตถุประสงค์

ของการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานก็เป็นการขอความเห็นใจจากสาธารณชน เพื่อสร้างความกดดันให้กับนายจ้างโดยตัวของมันเองอยู่แล้ว ประกอบกับวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานก็คือทำให้นายจ้างไม่สามารถทำการผลิตหรือผลิตได้น้อยลง หากนายจ้างยังคงผลิตสินค้าได้โดยมีผู้ขายสินค้าให้และมีผู้ซื้อสินค้าจากนายจ้างแล้ว การนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็ไร้ผล

เหตุผลอีกประการหนึ่งคือ การที่กฎหมายให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานใช้สิทธินัดหยุดงานได้ ก็เท่ากับเป็นการอนุญาตให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก่อความเสียหายให้กับนายจ้างได้ ซึ่งเป็นความเสียหายที่ประจักษ์แจ้งและสามารถคาดคะเนได้ กฎหมายยังอนุญาต การแนะนำหรือชักชวนให้บุคคลทั่วไปไปบอยคอตต์นายจ้างจึงน่าจะกระทำได้ แต่การบอยคอตต์ชั้นที่สองไม่น่าจะกระทำได้ เพราะบุคคลภายนอกไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานโดยตรง จึงไม่ควรจะได้รับการบอยคอตต์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้เขียนมีความเห็นว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถชักชวนผู้ที่มีสัญชาติทางการค้ากับนายจ้างหรือบุคคลทั่วไปให้งดติดต่อธุรกิจกับนายจ้างได้ ถ้าเป็นการชักชวนซึ่งมีพื้นฐานมาจากการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานด้วยความถูกต้องเป็นจริง

3.4 วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน

วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานที่เป็นที่ยอมรับกันว่าสามารถกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมาย ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีกรทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำว่า "สภาพการจ้าง" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีความหมายกว้าง และไม่ได้นกเว้นเกี่ยวกับอำนาจจัดการของนายจ้างไว้ แต่ในทางปฏิบัติมีการยอมรับกันว่านายจ้างมีสิทธิจัดการโดยอาศัยหลักการจัดการธุรกิจ หลักความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน และหลักอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง นอกจากนี้คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1900/2523 ยังตัดสินว่าการให้บำเหน็จความดีความชอบ แก่พนักงานเป็นอำนาจโดยเฉพาะของนายจ้างเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และ เพื่อดำเนินกิจการซึ่งนายจ้างจะต้องใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งคุณสมบัติของตนเอง ตามคำพิพากษานี้เท่ากับศาลยอมรับ

ว่า นายจ้างมีอำนาจจัดการ แต่คำวินิจฉัยดังกล่าวเป็นการวินิจฉัยเฉพาะประเด็น ไม่ได้ยืนยันว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องที่เป็นอำนาจจัดการของนายจ้างได้หรือไม่ และหากยื่นไปแล้วนายจ้างจะไม่ยอมเจรจาด้วยได้หรือไม่

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการยอมรับว่านายจ้างมีอำนาจจัดการแต่ก็เป็นความเห็นที่ยังไม่มีกฎหมายรับรอง ซึ่งอาจเกิดข้อโต้แย้งกันได้ว่าอะไรบ้างเป็นสิทธิจัดการของนายจ้าง และสิทธิดังกล่าวมีขอบเขตเพียงใด ถ้ากำหนดว่านายจ้างมีสิทธิจัดการแต่ไม่ได้กำหนดว่าสิทธิจัดการของนายจ้างมีอะไรบ้าง สิทธิจัดการของนายจ้างก็จะมีความหมายกว้างเกินไป ซึ่งทำให้ขาดความแน่นอน ทั้งยังเป็นการลดทอนสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอีกด้วย แต่ถ้ากำหนดไว้แคบเกินไปก็อาจเป็นการก้าวก่ายสิทธิจัดการของนายจ้างมากเกินไป จึงควรกำหนดเรื่องสิทธิจัดการของนายจ้างไว้ให้เป็นการแน่นอนว่าเรื่องใดบ้างเป็นสิทธิจัดการของนายจ้าง ในต่างประเทศ เช่น สิงคโปร์และมาเลเซีย ห้ามมิให้นำเรื่องเกี่ยวกับสิทธิจัดการของนายจ้างมาร่วมเจรจาดำเนินการโดยชัดแจ้ง แม้ประเทศที่เจริญก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและให้ความคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างอย่างดีแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกาก็ยอมรับว่าสิทธิจัดการของนายจ้างมีอยู่จริงและไม่ห้ามลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องในเรื่องดังกล่าว แต่ให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะไม่ยอมเจรจากับสหภาพแรงงาน สำหรับข้อเรียกร้องนั้น ๆ ได้

ดังนั้นจึงเห็นว่าควรจะแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สิทธินายจ้างที่จะเจรจาดำเนินการกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้ ในเรื่องเกี่ยวกับอำนาจจัดการของนายจ้าง ดังต่อไปนี้

- (1) การที่นายจ้างเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งลูกจ้างคนใด จากระดับที่ต่ำกว่าไปยังระดับที่สูงกว่า
- (2) การที่นายจ้างโยกย้ายลูกจ้างคนใดคนหนึ่งภายในสถานประกอบของนายจ้าง
- (3) การที่นายจ้าง จ้างบุคคลใดเข้าทำงานเนื่องจากมีตำแหน่งว่างในกิจการนั้น

3.5.3 การนัดหยุดงานจะต้องเป็นมาตรการสุดท้ายที่จะนำมาใช้ (Ultima-Ratio-prinzip)

การแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องของการแจ้งความต้องการของคนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเพื่อพบปะ เจรจา ต่อรอง ทำความตกลงกันระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง บางกรณีต้องผ่านการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม หรือการชี้ขาดเสียก่อนจึงจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้ ตราบใดที่ยังปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่ครบถ้วนหรือยังมีทางที่จะตกลงกันได้ ก็ยังใช้สิทธินัดหยุดงานไม่ได้

3.5.3.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง

3.5.3.1.1 ความสมบูรณ์ของข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องมีความสำคัญต่อขั้นตอนทางแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ หากข้อเรียกร้องถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็ใช้สิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบ แต่ถ้าข้อเรียกร้องไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็ไม่สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้ ข้อเรียกร้องที่มีรายชื่อของลูกจ้างไม่ถึงร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง (มาตรา 13 วรรค 3) หรือสหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง (มาตรา 15) ข้อเรียกร้องดังกล่าวทั้ง 2 กรณีไม่สมบูรณ์ แต่ถ้านายจ้างยินยอมเจรจากับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานโดยไม่ได้แจ้งสงวนสิทธิไว้ว่า ถ้าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ นายจ้างจะไม่ยอมเจรจาด้วยแล้ว นายจ้างจะมาอ้างภายหลังว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ไม่ได้ด้วยเหตุผลดังนี้

1) เจตนารมณ์ของกฎหมาย

และหลักการแรงงานสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้าง และนายจ้างเจรจาดอกกันเองโดยปราศจากการแทรกแซงจากบุคคลภายนอก หรือจากรัฐ เพราะถือว่าเป็นส่วนได้เสียของลูกจ้างและนายจ้างโดยเฉพาะรัฐจะ เข้าแทรกแซงคือเมื่อจะเกิดความเสียหายต่อสาธารณชนเท่านั้น การเจรจาด่อรอง จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของทั้งลูกจ้าง และนายจ้างเอง แม้ลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องจะมีจำนวนน้อย แต่นายจ้างสมัครใจเจรจากับลูกจ้างก็เท่ากับว่านายจ้างสละ

สิทธิที่จะคัดค้านถึงความไม่สมบูรณ์ของข้อเรียกร้องแล้ว ประกอบกับเมื่อนายจ้างได้รับข้อเรียกร้องของลูกจ้าง นายจ้างสามารถตรวจสอบความถูกต้องของรายชื่อก่อน และลายมือชื่อของลูกจ้างได้ แต่ไม่ตรวจสอบหรือไม่คัดค้านเสียก่อนเริ่มเจรจาเกี่ยวกับตัวแทนลูกจ้างก็เท่ากับว่านายจ้างยอมรับและยอมรับผูกพันในผลของการเจรจาที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้นแล้ว และถ้าเจรจาแล้วตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องนั้น กฎหมายกำหนดวิธีการตรวจสอบจำนวนสมาชิกของลูกจ้างไว้โดยนายจ้างอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานว่ามีจำนวนเท่าใดให้ ถ้าสหภาพแรงงานนั้นมีจำนวนสมาชิกไม่ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็จะแจ้งให้นายจ้างทราบ (มาตรา 15 วรรค 3) ถ้านายจ้างไม่ใช้วิธีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ก็เท่ากับว่านายจ้างยินยอมเจรจากับลูกจ้างด้วยความสมัครใจ นายจ้างจะมาอ้างภายหลังว่าข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไม่สมบูรณ์เพราะสหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดไม่ได้

กรณีที่การตรวจรับรองของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานอาจใช้เวลานาน ซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องเจรจากับฝ่ายลูกจ้างภายในกำหนดเวลา 3 วัน นับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง นายจ้างจึงต้องแจ้งสงวนสิทธิไว้ว่าจะยอมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างไปก่อน หากผลการตรวจสอบปรากฏว่าสหภาพแรงงานมีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดก็จะไม่ยอมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างอีกต่อไป ถ้านายจ้างไม่แจ้งสงวนสิทธิไว้จะอ้างว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ในภายหลังไม่ได้

2) บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แม้จะเป็นกฎหมายพิเศษก็สามารถนำหลักทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 114 มาเทียบเคียงได้ว่าข้อเรียกร้องที่ไม่สมบูรณ์เพราะขาดลายมือชื่อของลูกจ้าง หรือลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดไว้เป็นการใดที่ผิดแผกแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายแต่ไม่ใช่กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นเหตุให้การนั้นเสียไป เพราะลายมือชื่อของลูกจ้างที่ลงในข้อเรียกร้อง หรือจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งไม่ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ใช่

กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การที่นายจ้างเจรจากับ ลูกจ้างโดยไม่ได้โต้แย้งถึงเรื่องดังกล่าว ข้อเรียกร้องนั้นจึงสมบูรณ์

3) หากถือว่าเมื่อนายจ้างจะยอม เสร็จด้วยก็ไม่ใช่เป็นข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์และนายจ้างสามารถนำมาอ้างถึงความไม่สมบูรณ์ของ ข้อเรียกร้องในภายหลังได้แล้ว นายจ้างอาจใช้สิทธิโดยไม่สุจริต คือ เมื่อนายจ้างรู้ว่าข้อเรียกร้อง ไม่สมบูรณ์ แต่ไม่ได้โต้แย้งคัดค้านถึงความไม่สมบูรณ์ของข้อเรียกร้องไว้เพื่อถ่วงเวลาให้สิ้นอายุข้อ ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม แล้วอ้างว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ ไม่ยอมเจรจาด้วยต่อไป ครั้นลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องเข้ามาใหม่โดยมีรายชื่อ และลายมือชื่อของ ลูกจ้างครบถ้วนตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด นายจ้างก็ไม่ยอมเจรจาด้วย โดยอ้างว่าข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมมีผลต่อไปอีก 1 ปี ตามกำหนดแล้ว (มาตรา 12 วรรค 2) แจ้งข้อเรียกร้องอีกไม่ได้

ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อนายจ้าง ได้รับข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างจะต้องตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของรายชื่อและลายมือชื่อ ของลูกจ้างหรือจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานเสียก่อน ถ้านายจ้างไม่ตรวจสอบหรือไม่แจ้ง สงวนสิทธิไว้ก็เท่ากับว่านายจ้างยอมรับความถูกต้องของข้อเรียกร้องนั้น นายจ้างจะมาอ้าง ภายหลังว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ไม่ได้ เพราะเท่ากับเป็นการใช้สิทธิไม่สุจริต เช่น เพิ่งมาอ้าง ว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ในขณะที่ลูกจ้างกำลังใช้สิทธินัดหยุดงาน และอ้างว่าการนัดหยุดงานของ ลูกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ในกรณีที่มีลูกจ้างถอนชื่อออก จากข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างลาออกจากสมาชิกของสหภาพแรงงานทำให้ข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ก็ เช่นกัน นายจ้างจะต้องโต้แย้งว่าข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ถ้านายจ้าง ไม่ได้แย้งภายในเวลาอันสมควร ก็แสดงว่านายจ้างสละประโยชน์ตามกฎหมายและเจตนาจะ ผูกพันตามข้อเรียกร้องนั้นต่อไป เช่น ขณะที่ทั้งสองฝ่ายกำลังเจรจากัน ลูกจ้างส่วนหนึ่งถอนชื่อ ออกจากข้อเรียกร้อง ทำให้ข้อเรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่ครบจำนวนตามที่ กฎหมายกำหนด แต่นายจ้างไม่คัดค้านหรือโต้แย้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบ จนกระทั่งพนักงานประνομ ข้อพิพาทแรงงานเข้าใกล้เกลี้ยแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ นายจ้างจะอ้างว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ ไม่ได้ เพราะเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต

3.5.3.1.2 การแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่

ไม่เคยแจ้งข้อเรียกร้องมาก่อน

การที่กฎหมายกำหนดจำนวนรายชื่อ

และลายมือชื่อของลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้อง และจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องไว้เพียง 15% และ 20% ของลูกจ้างทั้งหมดตามลำดับ ทำให้เกิดปัญหาว่า หากมีการทำข้อตกลงกับลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือสหภาพแรงงานใดสหภาพแรงงานหนึ่งไปแล้ว ลูกจ้างกลุ่มอื่นหรือสหภาพแรงงานอื่นที่มีจำนวนลูกจ้างหรือจำนวนสมาชิกครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด จะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างอีกได้หรือไม่

กรณีดังกล่าวผู้เขียนใคร่เสนอแนะ

ว่า ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้น จนมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งลูกจ้างทุกคนได้รับผลประโยชน์จากข้อตกลงนั้นด้วย ลูกจ้างกลุ่มอื่นหรือสหภาพแรงงานอื่นจะยื่นข้อเรียกร้องอีกไม่ได้ จนกว่าจะหมดอายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปัญหาที่ตามมาคือ ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานดังกล่าวเป็นคนของนายจ้าง แกล้งยื่นข้อเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ต่อลูกจ้างทุกคน แต่เป็นผลประโยชน์เพียงเล็กน้อยไม่ตรงกับความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่แล้วรีบทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกัน ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็จะเสียประโยชน์ ทางแก้ก็คือ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่า เมื่อนายจ้างรับข้อเรียกร้องแล้วให้ทำการปิดประกาศข้อเรียกร้องนั้นไว้ในที่เปิดเผยไม่น้อยกว่า 7 วันนับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง เพื่อให้ลูกจ้างกลุ่มอื่นหรือสหภาพแรงงานอื่นที่ประสงค์จะแจ้งข้อเรียกร้องสามารถแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ภายในระยะเวลา 7 วัน นับแต่นายจ้างปิดประกาศข้อเรียกร้อง และเพื่อให้ระยะเวลาที่นายจ้างต้องปิดประกาศข้อเรียกร้องไว้เป็นเวลา 7 วันนี้ สอดคล้องกับระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้างเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง จึงให้นายจ้างเริ่มเจรจากับฝ่ายลูกจ้างภายในระยะเวลา 7 วัน นับแต่ได้รับข้อเรียกร้องด้วย

อึ่งระยะเวลาที่เจรจากันภายใน 3 วันนับแต่ได้รับข้อเรียกร้องนั้น ผู้เขียนเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจใช้ เป็นเครื่องมือจู่โจมอีกฝ่ายหนึ่งไม่ให้ทันตั้งตัวหรือเตรียมการได้ทัน เช่น ลูกจ้างหรือสหภาพ-แรงงานยื่นข้อเรียกร้องวันศุกร์ตอนเย็น ซึ่งจะต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน คือภายในวันจันทร์ นายจ้างอาจประสบปัญหาที่ยังไม่สามารถตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมเจรจาดำเนินการหรือไม่มีเวลาศึกษาข้อเรียกร้อง และปรึกษาหารือกันในระหว่างผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้ทัน

จากการที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบกับ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศมาแล้วจะเห็นได้ว่า สิงคโปร์ กำหนดให้นายจ้างที่ ได้รับข้อเรียกร้องตอบรับข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาดำเนินการกันต่อไปภายใน 7 วัน กฎหมายของ มาเลเซียกำหนดให้นายจ้างซึ่งได้รับข้อเรียกร้องแล้วตอบรับหรือปฏิเสธข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ ภายในระยะเวลา 14 วัน นับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้าตอบรับก็ต้องมีการเจรจากันภายใน 30 วัน นับแต่วันตอบรับ กฎหมายของฟิลิปปินส์กำหนดให้นายจ้างตอบข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ภายในเวลา 10 วัน นับแต่ได้รับข้อเรียกร้อง หากนายจ้างตอบรับข้อเรียกร้องแต่ไม่ตกลงตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้มีการประชุมภายในเวลาไม่เกิน 10 วัน นับแต่วันที่มีการร้องขอให้มีการประชุม

จะเห็นว่าบทบัญญัติของกฎหมาย ต่างประเทศได้กำหนดระยะเวลาในการเริ่มต้นเจรจาดำเนินการไว้พอเพียงสำหรับให้นายจ้างและ ลูกจ้างได้เตรียมตัวก่อนเข้าร่วมเจรจากัน ไม่ต่ำกว่า 7 วัน บางครั้งเพื่อทำตามกฎเกณฑ์ที่ กฎหมายกำหนด ฝ่ายนายจ้างก็เข้าร่วมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างก่อนทั้ง ๆ ที่ยังไม่ได้ประชุมปรึกษาหารือกัน ถึงเข้าเจรจาก็ยังตกลงอะไรกันไม่ได้ จึงไม่เกิดประโยชน์เพราะการเริ่มเจรจากันเร็ว ไม่ได้หมายความว่า จะตกลงกันได้เร็ว

3.5.3.1.3 การแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้าง

ชั้นผู้บังคับบัญชา

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสอง กำหนดว่าลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ นั่น มีผลทำให้ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา

ที่ต้องการรวมกัน เป็นสหภาพแรงงานเพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของตนเอง ต้องร่วมมือกันจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้น ต่ำหากจากสหภาพแรงงานของลูกจ้างอื่น นอกจากนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15 ยังกำหนดไว้อีกว่า สหภาพแรงงานจะแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ สหภาพแรงงานนั้น ต้องมีลูกจ้างเป็นสมาชิก ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด

บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว

ทำให้เกิดปัญหาในการตีความว่าสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาเป็นสมาชิกอยู่นั้นจะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ชั้นผู้บังคับบัญชาเป็นสมาชิก ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่

ปัญหาดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่า

แม้ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา จะมีผลประโยชน์แตกต่างจากลูกจ้างอื่น และมีอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้างอื่น เสมือนกับเป็นนายจ้างก็ตาม แต่ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา ก็มีฐานะเป็นลูกจ้าง เพราะเป็นผู้ตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง เช่นเดียวกับลูกจ้างอื่น ๆ ถ้าตีความว่าสหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจะยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่เป็นสมาชิกได้ จะต้องมียุทธศาสตร์ชั้นผู้บังคับบัญชาเป็นสมาชิก ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดแล้ว ก็จะเป็นการจำกัดสิทธิของสหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาที่จะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เพราะในทางปฏิบัติแล้วอาจจะ เป็นไปได้ยากที่ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจะมีจำนวนมากถึงหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด

ดังนั้น เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา ในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้าง จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดว่า ในกรณีที่สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานนั้นจะต้องมีสมาชิก ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาทั้งหมด

3.5.3.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วไม่มีการเจรจากัน ภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด หรือเจรจากันแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ กฎหมายกำหนดให้ ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณีแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ภายใน 24 ชั่วโมง (มาตรา 21) นับแต่เวลาที่ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

ปัญหาคือ ระยะเวลา 24 ชั่วโมงนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 5/2522 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2522 ตีความเคร่งครัดว่าการที่สหภาพแรงงานไม่ได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่พ้นกำหนด 3 วัน ที่นายจ้างได้รับข้อเรียกร้องแล้วไม่ยอมเจรจากับ สหภาพแรงงาน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงไม่มีอำนาจดำเนินการไกล่เกลี่ยได้

กรณีดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าไม่ควรถือว่าข้อเรียกร้อง นั้นขาดตอนโดยเคร่งครัด แต่ควรให้ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานอ้างเหตุอันควรได้ โดยพนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงานสามารถใช้ดุลพินิจของตนเมื่อเห็นว่าสมควรจะ เข้าดำเนินการไกล่เกลี่ย จะเกิดผลดีกว่าจะถือว่าข้อเรียกร้องนั้นขาดตอน เพราะจะทำให้ต่างฝ่ายต่างคอยจับผิดกันทาง กฎหมายทำให้เสียบรรยากาศในการเจรจาต่อรอง เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ กฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้ว่าหากไม่แจ้งภายใน 24 ชั่วโมงแล้ว ข้อเรียกร้องนั้นเสียไป และการตีความกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ก็ควรตีความให้อยืดหยุ่น (Flexible) ได้ เพื่อปรับกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในทาง ที่ก่อให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมากที่สุด และคำนึงถึงจุดหมาย ที่สำคัญคือการก่อให้เกิดสันติสุขในอุตสาหกรรม (Industrial Peace)

3.5.3.2.1 การแจ้งข้อเรียกร้องก่อนการ

นัดหยุดงาน

1) กรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน

ที่ตกลงกันไม่ได้จะใช้สิทธินัดหยุดงานได้ภายในเวลาเท่าใด

ผู้เขียนเห็นว่าเมื่อเกิดขึ้น

พิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ไม่ใช้สิทธิภายในเวลาอันควรถือว่า การนัดหยุดงานนั้นขาดตอนจากข้อเรียกร้อง เช่น เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็ยังเข้าทำงานตามปกติ โดยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงานแต่อย่างใด จนเวลาผ่านไปเป็นเวลานาน เช่น 1 เดือน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงานอีกไม่ได้ เพราะการนัดหยุดงานขาดตอนจากข้อเรียกร้องแล้ว ในทางตรงกันข้าม เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ดำเนินการจัดประชุม และเตรียมการต่าง ๆ เพื่อจะนัดหยุดงาน แม้เวลาจะผ่านไปหลายวันก็ไม่ถือว่าข้อเรียกร้องนั้นขาดตอน เพราะยังมีพฤติการณ์ทางข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยังต้องการใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายอยู่ ข้อเรียกร้องจึงยังไม่ขาดตอน ซึ่งจะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป

2) การที่พระราชบัญญัติแรงงาน

ฉบับที่ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 วรรคท้าย ห้ามให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยมีได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับแจ้ง

บทบัญญัติดังกล่าวทำให้เกิด

ปัญหาว่า เมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และนายจ้างทราบล่วงหน้าว่าจะนัดหยุดงานภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดแล้ว จะต้องทำการนัดหยุดงานภายในเวลาที่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือไม่ เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดว่า ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่ทำการนัดหยุดงานตามวัน เวลาที่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้ว จะนัดหยุดงานได้หรือไม่ และจะต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้าอีกหรือไม่

นอกจากนี้กฎหมายก็ไม่ได้

กำหนดไว้โดยชัดแจ้งว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาท
แรงงาน และนายจ้างทราบล่วงหน้าว่าจะนัดหยุดงาน วัน เวลาใด เพียงแต่กำหนดว่า ลูกจ้าง
หรือสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานได้ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ซึ่งเป็น
การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ไม่ใช่สิทธินัดหยุดงานทันทีปล่อยให้เวลาล่วงเลย
ไปหรือรอเวลาว่าจะนัดหยุดงานขณะที่จะทำให้นายจ้างเสียหายมากที่สุด จึงจะนัดหยุดงาน
ซึ่งไม่ใช่วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน คือ การแก้ไขเปลี่ยน-
แปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การนัดหยุดงานต้องไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความพินาศ
ล่มจมให้แก่ นายจ้าง

จากปัญหาดังกล่าวผู้เขียน

เห็นว่าก่อนที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงาน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องมีความ
พร้อมที่จะนัดหยุดงานแล้วจึงแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้า
เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างตัดสินใจว่าจะยินยอมตามที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เรียกร้อง
หรือไม่ หากไม่ยินยอมตามที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เรียกร้อง นายจ้างจะได้พอมิเวลาเตรียม
ตัวเพื่อบรรเทาความเสียหายที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า การแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงานจึงควร
ระบุวัน เวลาที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงานไว้ด้วย ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพ-
แรงงานไม่สามารถทำการนัดหยุดงานภายในวันที่แจ้งว่าจะนัดหยุดงาน ซึ่งอาจจะเนื่องจาก
ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยังเตรียมตัวไม่พร้อม แต่ยังมีวัตถุประสงค์ละนัดหยุดงานอยู่อีก ก็
ต้องแจ้งล่วงหน้าให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบอีกไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่
ชั่วโมง นับแต่ได้รับแจ้ง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงควร

แก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่
ประสงค์จะนัดหยุดงาน เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ต้องแจ้งล่วงหน้าเป็นหนังสือ
ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้าว่าจะทำการนัดหยุดงานวันใด
ซึ่งต้องแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง และลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะต้องทำการ
นัดหยุดงานภายในวันที่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่สามารถทำการ

นัดหยุดงานได้ภายในวันที่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า หากยังประสงค์จะนัดหยุดงานอยู่อีกก็ต้องแจ้ง
เป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้าอีกไม่น้อยกว่า
ยี่สิบสี่ชั่วโมง

3.5.3.3 การนัดหยุดงานเนื่องจากนายจ้างฝ่าฝืนข้อตกลง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 34(2) - (4) ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานในเมื่อนายจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลง
หรือคำชี้ขาดได้ปฏิบัติตามข้อตกลง หรือคำชี้ขาดแล้ว

จากบทบัญญัติดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาว่า ถ้า
นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานได้หรือไม่
ซึ่งมีความเห็นอยู่ 2 ฝ่าย คือฝ่ายที่หนึ่ง เห็นว่าลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานได้ (ดูหน้า 156)
ฝ่ายที่สอง เห็นว่าลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานไม่ได้ (ดูหน้า 158)

ผู้เขียนเห็นว่าลูกจ้างสามารถใช้สิทธินัดหยุดงาน
ได้ด้วยเหตุผลดังนี้

1) กฎหมายไม่ได้กำหนดว่า หากมีการฝ่าฝืน
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือฝ่าฝืนหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลโดยห้าม
ปิดงาน หรือนัดหยุดงาน

2) บทบัญญัติมาตรา 34(2)-(4) สามารถ
ตีความตรงข้ามกันได้ว่า หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
ย่อมนัดหยุดงานได้

3) แม้ว่าการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือ
คำชี้ขาดจะเป็นการโต้แย้งสิทธิของลูกจ้างก็ตาม เมื่อไม่มีบทบัญญัติบังคับให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
ต้องนำคดีขึ้นสู่ศาล หรือต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เท่านั้น จึงเป็น
สิทธิของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่จะนำคดีขึ้นสู่ศาลหรือจะร่วมกันนัดหยุดงานก็ได้

4) เมื่อพิจารณามาตรา 34 วรรคท้าย ซึ่งบัญญัติว่า "ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้. . .ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่วันที่รับแจ้ง" แล้ว การนัดหยุดงานที่ขอบด้วยกฎหมายน่าจะมี 2 กรณี คือ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องจนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้กรณีหนึ่ง กับกรณีที่นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด แล้วไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดอีกกรณีหนึ่ง เพราะหากกฎหมายต้องการให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานใช้สิทธินัดหยุดงานได้เฉพาะกรณีที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว บทบัญญัติตามมาตรา 34 วรรคท้าย น่าจะนำไปปฏิบัติไว้ต่อจากมาตรา 22 วรรคท้ายที่ว่า "ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้. . .ลูกจ้างจะนัดหยุดงาน. . .ก็ได้. . ." การที่นำเรื่องการแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงานไปไว้ในมาตรา 34 วรรคท้าย จึงเท่ากับว่าหากมีการฝ่าฝืนมาตรา 34(2)-(4) ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้

5) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดที่มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องทางแพ่ง เมื่อนายจ้างผิดสัญญาก็เป็นสิทธิของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่จะเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาโดยการร่วมกันนัดหยุดงานได้

6) การนัดหยุดงานโดยธรรมชาติแล้ว ไม่ถือเป็นความผิดอาญา เพราะเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำงานหรือไม่ทำงานก็ได้ การตีความว่าลูกจ้างไม่มีสิทธินัดหยุดงานนั้น เหมือนกับนำหลักกฎหมายอาญามาใช้ เพราะตามกฎหมายอาญา เมื่อเกิดการกระทำความผิดขึ้น รัฐเท่านั้นที่จะเป็นผู้ตัดสินลงโทษผู้กระทำความผิด ถ้าผู้เสียหายได้จัดการลงโทษผู้ที่กระทำผิดต่อตนเสียเองก็เป็นความผิดอาญาด้วยเหมือนกัน เพราะจะทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นในบ้านเมือง จะมีการแก้แค้นกันไม่มีที่สิ้นสุด แต่เรื่องการนัดหยุดงานไม่ใช่เรื่องทางอาญาจะถือว่าหากนายจ้างฝ่าฝืนข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ซึ่งถือว่าเป็นความผิดแล้ว ลูกจ้างไม่มีสิทธิตอบโต้ด้วยการนัดหยุดงาน เพราะจะเป็นการกระทำความผิดด้วยนั้น ไม่ได้

7) การที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ถือว่าเป็นความผิดของนายจ้างเอง ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะร่วมกันนัดหยุดงานโต้ตอบ รัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ไม่ควรเข้าไปแทรกแซงโดยห้ามลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงาน เพราะเท่ากับรัฐให้อภิสิทธิ์กับนายจ้างทำให้คู่กรณีไม่มีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ควรให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานได้จนกว่านายจ้างจะปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด

8) สำหรับกรณีที่อาจมีปัญหาเรื่องการตีความ ข้อตกลงหรือคำชี้ขาด โดยนายจ้างไม่มีเจตนาฝ่าฝืนข้อตกลงหรือคำชี้ขาดนั้น เป็นเรื่องที่ความเห็นของนายจ้างและลูกจ้างไม่ตรงกันในการแปลความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด ในกรณีเช่นนี้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่ควรใช้วิธีนัดหยุดงานเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามความเห็นของตน เพราะลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจตีความผิดก็ได้ หากเกิดการนัดหยุดงานขึ้นก็จะเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะนายจ้างไม่ได้ฝ่าฝืนข้อตกลงหรือคำชี้ขาด กรณีดังกล่าวลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานควรนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาวินิจฉัยของศาล หรืออาจจะกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า ถ้าเกิดความโต้แย้งกันในเรื่องการแปลความ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้นำคดีขึ้นสู่ศาล ท่วมใช้วิธีนัดหยุดงานก็ได้

อนึ่งเคยมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่พอจะนำมาเทียบเคียงกับความเห็นของผู้เขียนได้คือ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2916/-2918/2526

นายจ้างผิดนัดชำระค่าจ้าง 6 งวด ถือได้ว่า นายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะไม่ทำงานให้นายจ้างได้ แม้การที่นายจ้างผิดนัดชำระค่าจ้างนั้น นายจ้างได้เคยชี้แจงให้ลูกจ้างทุกคนทราบถึงความจำเป็นแล้วก็ตาม เห็นได้ว่าหากลูกจ้างทำงานให้กับนายจ้างต่อไปก็ไม่มีหลักประกันใด ๆ ว่าทำงานแล้วจะได้รับค่าจ้าง การที่ลูกจ้างได้หยุดงานก็ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าได้เตรียมกันมาก่อน สาเหตุที่นัดหยุดงานเพราะนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ เมื่อทุกคนต่างเดือดร้อนเรื่องการเงินจึงพร้อมใจกันนัดหยุดงานโดยมิได้นัดหมายกัน เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะทำได้ หากใช่เป็นการนัดหยุดงานเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บัญญัติไว้ไม่ หากแต่ถือได้ว่า เป็นการไม่สามารถเข้าปฏิบัติงานตามปกติได้ เนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้

การนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงไม่ต้องแจ้งให้นายจ้างและเจ้าพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบตามกฎหมายดังกล่าว แม้นายจ้างจะเสียหายเนื่องจากการนัดหยุดงานของลูกจ้างก็ทำให้เรื่องที่ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับดังกล่าว จะเห็นว่าการที่นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิทางศาลได้ แต่ลูกจ้างก็ไม่ใช้สิทธิทางศาลกลับใช้วิธีการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ศาลยังวินิจฉัยว่าทำได้ การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานเนื่องจากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานจึงน่าจะกระทำได้เช่นกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาด ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานหรือนำคดีไปสู่ศาลก็ได้ แต่การจะใช้สิทธิอย่างใดจึงจะบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดได้ดีกว่ากันนั้นต้องแล้วแต่ข้อเท็จจริงเป็นเรื่อง ๆ ไป กล่าวคือถ้าขณะนั้นกิจการของนายจ้างกำลังเจริญก้าวหน้า เช่น มีลูกค้าสั่งซื้อสินค้าเข้ามาเป็นจำนวนมาก การนัดหยุดงานหรือเพียงแต่ขู่ว่าจะนัดหยุดงาน นายจ้างก็อาจยินยอมปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดโดยดี เพราะไม่ต้องการให้ผลผลิตของตนเสียหาย ซึ่งจะทำให้เสียชื่อเสียง และเสียลูกค้าด้วย แต่ถ้าขณะนั้นกิจการของนายจ้างซบเซา การนัดหยุดงานเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดอาจไม่ได้ผล แม้จะนัดหยุดงานเป็นเวลานานก็ตาม นอกจากนี้ยังอาจเป็นสาเหตุให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือนายจ้างต้องเลิกกิจการไป ซึ่งไม่เป็นผลดีต่อนายจ้างและลูกจ้างแต่อย่างใด

ผู้เขียนเห็นว่าแม้ในทางทฤษฎีลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะมีสิทธิทั้ง 2 ประการ แต่การใช้สิทธิทางศาลเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด เพราะการนัดหยุดงานทำให้สูญเสียแรงงาน สูญเสียวันทำงาน สูญเสียผลผลิต ซึ่งเป็นผลร้ายต่อเศรษฐกิจของชาติ บางกรณีการนัดหยุดงานทำให้บริการสาธารณะเกิดความไม่สะดวกทำให้ประชาชนได้รับความเสียหาย ซึ่งอาจทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นได้ การใช้สิทธิทางศาลจึงเป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด เพราะทำให้เกิดความเสียหายต่อนายจ้าง ลูกจ้างและสังคมส่วนรวมน้อยกว่าการนัดหยุดงาน

3.5.4 การนัดหยุดงานต้องเป็นการกระทำที่ให้ความยุติธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งตามสมควร ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน คือ การกลับมาทำงานอย่างเต็ม ภายหลังจากที่มีการตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ฉะนั้นการนัดหยุดงานจึงไม่ควรทำให้อีกฝ่ายหนึ่ง ต้องได้รับความเสียหายเกินสมควรแก่เหตุ หรือทำความพินาศล่มจม ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง

4. การตัดสินใจนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อส่วนได้เสียของลูกจ้างเป็นส่วนรวม จึงควรให้ลูกจ้างทุกคนมีส่วนในการตัดสินใจนัดหยุดงาน โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีการออกเสียงด้วยการลงคะแนนลับของลูกจ้างหรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด หรือไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมดแล้วแต่กรณี จึงจะมีสิทธินัดหยุดงานได้ เพื่อป้องกันการนัดหยุดงานอย่างกระชั้นชิด หรือการนัดหยุดงานที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้นำแรงงานเพียงไม่กี่คน

การลงคะแนนเสียงเพื่อขอความเห็นชอบจากลูกจ้างส่วนใหญ่ ในการนัดหยุดงาน นั้นถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะมีผลกระทบต่อฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้าง จึงควรกำหนดไว้ในกฎหมายว่าให้กระทำได้ โดยวิธีการลงคะแนนลับเท่านั้น เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น สิงคโปร์และฟิลิปปินส์ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะสามารถออกเสียงลงคะแนนได้อย่างอิสระโดยใจสมัคร ซึ่งจะทำให้คะแนนเสียงที่ได้มามีประสิทธิภาพถูกต้องตรงกับ ความประสงค์อันแท้จริงของลูกจ้างทุกประการ

สำหรับกิจการของนายจ้างที่มีช่างงานอยู่ทั่วประเทศก็สามารถกำหนดให้สาขาหรือภาคเป็นผู้จัดให้มีการลงคะแนนลับก่อนการนัดหยุดงาน แล้วส่งผลการลงคะแนนมายังส่วนกลางอีกครั้งหนึ่ง เพื่อรวมกับคะแนนเสียงของลูกจ้างในส่วนกลาง ก็จะได้จำนวนคะแนนเสียงของลูกจ้างที่สนับสนุนให้มีการนัดหยุดงาน

5. การนัดหยุดงานอยู่ในที่ตั้งของสถานประกอบการ

ในทางปฏิบัติลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมักร่วมกันนัดหยุดงานอยู่ภายในสถานที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้าง นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทยได้ออกคำสั่งชี้แจง เรื่อง แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการยกเลิก การห้ามนายจ้างปิดงานหรือ

ลูกจ้างนัดหยุดงาน ลงวันที่ 27 มกราคม 2524 ข้อ 12 ความว่า ". . . การนัดหยุดงานจะต้อง
ดำเนินอยู่ ณ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการเท่านั้น. . ."

คำชี้แจงดังกล่าวไม่ใช่กฎหมายเป็นแต่เพียงแนวปฏิบัติที่หน่วยงานของรัฐกำหนด
ขึ้นเพื่อความสงบเรียบร้อย คำชี้แจงดังกล่าวจึงไม่ได้ยกเว้นหลักกฎหมายอาญาในความผิดฐาน
บุกรุก จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานใช้สถานที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้างเป็นที่ชุมนุมนัดหยุดงานได้เท่าที่จำเป็น
และไม่ก่อความเสียหายให้กับนายจ้างจนเกินสมควร โดยถือว่าการกระทำดังกล่าวของลูกจ้างไม่
เป็นความผิดฐานบุกรุก ตามประมวลกฎหมายอาญา

6. สิทธิของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน

6.1 สิทธิตามกฎหมาย ได้แก่สิทธิในการร่วมกันนัดหยุดงาน สิทธิดังกล่าวเป็น
สิทธิที่ให้อำนาจลูกจ้างนัดหยุดทำงาน เข้าร่วมชุมนุมและชี้แจง หรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อ
พิพาทแรงงาน เพื่อสร้างความกดดันให้นายจ้างยินยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง เมื่อ
กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการร่วมกันนัดหยุดงาน กฎหมายก็ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ร่วมกัน
นัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งได้แก่ความคุ้มครองจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานตามประมวล
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยไม่ถือว่าระหว่างที่ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงาน เป็นการละทิ้งหน้าที่
การงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร และถ้านายจ้างสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานแต่ลูกจ้างไม่เชื่อฟัง
ก็ไม่ถือว่าเป็นการขัดคำสั่งนายจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้ลูกจ้างยังได้รับความคุ้มครอง
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยไม่ถือว่าการนัดหยุดงานเป็นการจงใจทำ
ให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานด้วย และถ้านายจ้างเลิกจ้าง
ลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ก็ถือว่า
นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งนอกจากจะมีโทษทางอาญาแล้ว นายจ้างอาจ
ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่ หรือจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างอีกด้วย

6.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ ได้แก่สิทธิที่จะทำงานกับนายจ้างอื่นในระหว่างนัด
หยุดงานสิทธิขอลูกจ้างกลับเข้าทำงานเมื่อการนัดหยุดงานไม่ประสบผลสำเร็จ สิทธิที่จะได้รับเงิน
กองทุนการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน สิทธิที่จะได้รับการนับอายุ

การทำงานให้ในระหว่างนัดหยุดงาน เพราะระหว่างการนัดหยุดงานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังมีได้ขาดจากกันเพียงแต่หยุดลงชั่วคราวเท่านั้น

6.3 สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการบางประการ ซึ่งได้แก่สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการบางประการจากนายจ้าง ซึ่งไม่เกี่ยวเนื่องจากการจ่ายค่าจ้าง เช่น นายจ้างจัดให้ลูกจ้างอยู่หอพักของนายจ้าง พอลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้างจะไล่ลูกจ้างออกจากหอพักไม่ได้ เพราะความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างกับลูกจ้าง ยังไม่ขาดจากกัน ลูกจ้างยังมีฐานะเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่

7. สิทธิของนายจ้าง

7.1 สิทธิปิดงาน นายจ้างซึ่งได้ทำการร่วมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างไม่ได้ผล นายจ้างอาจใช้สิทธิปิดงานได้ การปิดงานนั้นทำให้เกิดผลร้ายแก่ลูกจ้างมากกว่าการนัดหยุดงาน เพราะการนัดหยุดงานอาจมีลูกจ้างบางส่วนที่ยังเข้าทำงานตามปกติ แต่การปิดงานมีผลทำให้ลูกจ้างทุกคน ซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมกันนัดหยุดงานด้วยก็ต้องได้รับผลจากการปิดงานของนายจ้างด้วย

นายจ้างมีสิทธิปิดงานได้เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง และ เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ถ้าลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายเดียว นายจ้างจะไม่มีสิทธิปิดงาน เพราะขัดต่อเสรีภาพในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมนัดหยุดงานด้วย ต้องได้รับความเสียหาย

ผู้เขียนเห็นว่า การปิดงานมีผลกระทบต่อลูกจ้างทุกคนของนายจ้าง แม้ลูกจ้างนั้นจะไม่ได้ร่วมนัดหยุดงานด้วยก็ตาม การที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายเดียว นายจ้างจึงไม่มีสิทธิปิดงาน เพราะขัดกับเสรีภาพในการทำงานของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมนัดหยุดงานด้วยต้องได้รับความเสียหาย

7.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่สิทธิที่จะดำเนินธุรกิจต่อไป ในระหว่างการนัดหยุดงาน การขัดขวางการดำเนินธุรกิจของนายจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นความผิด เช่น ปิดกั้น (block) ทางเข้าออกโรงงานของนายจ้างเพราะเป็นการละเมิดสิทธิที่จะทำงานของลูกจ้างอื่น และละเมิดสิทธิที่จะดำเนินธุรกิจของนายจ้างในขณะเดียวกัน นอกจากนี้นายจ้างยังมี

สิทธิจ้างบุคคลภายนอกเข้าทำงานหรือผลิตสินค้าให้นายจ้างได้ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ซึ่งเป็นสิทธิอันชอบธรรมของนายจ้างที่จะกระทำได้

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ถ้านายจ้างใช้สิทธิปิดงานโต้ตอบการนัดหยุดงานของลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน นายจ้างจะจ้างบุคคลอื่น หรือสถานประกอบการอื่น (จ้างทำของ) ผลิตสินค้าให้ได้หรือไม่ ผู้เขียนเห็นว่านายจ้างกระทำได้ เพราะการปิดงานหมายถึง การหยุดการจ้าง และการผลิตตามปกติของนายจ้างในสถานประกอบการนั้น ส่วนการจ้างบุคคลอื่น หรือสถานประกอบการอื่นผลิตสินค้าให้ ไม่ได้เป็นการจ้าง หรือเป็นการผลิตตามปกติของนายจ้าง นายจ้างจึงสามารถกระทำได้

8. ผลกระทบจากการนัดหยุดงาน

จากการศึกษาพบว่าการนัดหยุดงานไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างเท่านั้น ในขณะเดียวกันก็ยังก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนและประเทศชาติด้วย แม้แต่ลูกจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงาน ก็อาจได้รับผลจากการนัดหยุดงานด้วย เช่น อาจถูกเลิกจ้าง ซึ่งส่งผลให้ลูกจ้างและครอบครัวได้รับความเดือนร้อน เป็นต้น

แม้ว่าการนัดหยุดงานจะก่อให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อบุคคลหลายฝ่าย แต่สังคมก็ต้องยอมรับผลเสียหายที่เกิดขึ้น เพื่อแลกกับอำนาจต่อรองที่ทัดเทียมกันของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่อาจถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ ดังนั้นการนัดหยุดงานจึงไม่ควรกระทำอย่างพร่ำเพรื่อ แต่ต้องกระทำภายใต้ขอบเขตและขั้นตอนของกฎหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้จะต้องกระทำภายในขอบเขตของกฎหมายแล้วยังต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงตามสถานการณ์บางประการ เช่น ศึกษาถึงภาวะเศรษฐกิจ และฐานะของนายจ้าง ประอบการพิจารณาด้วยว่าควรจะนัดหยุดงานหรือไม่ และนายจ้างอยู่ในฐานะที่จะให้ตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้หรือไม่ ถ้านายจ้างไม่อยู่ในฐานะที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องได้ ลูกจ้างก็ไม่ควรใช้การนัดหยุดงานบีบบังคับนายจ้าง ทางฝ่ายนายจ้างก็ต้องระลึกเสมอว่า ลูกจ้างคือ ทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของสถานประกอบ จึงควรดูแลเอาใจใส่ลูกจ้างโดยประการต่าง ๆ ดังนี้

- 1) การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานควรอยู่บนพื้นฐานที่ทำให้ลูกจ้างสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามสมควรกับอัตรา และนายจ้างสามารถจ่ายให้ได้ ลูกจ้างที่ทำงานชนิดหรือประเภทเดียวกันไม่ควรได้รับค่าตอบแทนในการทำงานต่างกัน เพราะจะทำให้เกิดการเปรียบเทียบและคิดว่านายจ้างไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างโดยเสมอภาคกัน ถ้าความไม่พอใจของลูกจ้างเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน นายจ้างก็ควรหาทางแก้ไขที่เหมาะสมต่อไป
- 2) การติดต่อสื่อข้อความ คือการสร้างโอกาสติดต่อกันและกันโดยสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างจะได้ทราบข้อเท็จจริงของกันและกัน
- 3) ให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม และเป็นธรรม
- 4) นายจ้างต้องระลึกว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่ใช่ศัตรู คือต้องยอมรับสิทธิและองค์กรของลูกจ้างด้วยความจริงใจ

ปัญหาการนัดหยุดงานจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด คือ นายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างต้องเคารพนับถือในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายด้วยความบริสุทธิ์ใจต่อกัน เข้าใจและยอมรับสภาพความเป็นจริง พยายามแก้ปัญหาด้วยวิถีทางของการเจรจามากกว่าที่จะใช้การนัดหยุดงาน นอกจากนี้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการระงับข้อพิพาทแรงงานและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ก็มีส่วนช่วยให้ปัญหาการนัดหยุดงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายลดน้อยลง หรืออาจไม่เกิดขึ้นเลย