

สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของลูกจ้างและนายจ้าง

สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน

1. สิทธิของลูกจ้าง

1.1 สิทธิตามกฎหมาย

สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง ได้แก่ อำนาจหรือประโยชน์ที่กฎหมายรับรอง และคุ้มครองบังคับให้เป็นไปตามสิทธินั้น ๆ ซึ่งเป็นสิทธิที่ชัดเจน (droit defini) บางประเทศ รัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองสิทธิในการนัดหยุดงานไว้

สำหรับประเทศไทยกฎหมายกำหนดสิทธิของลูกจ้างและสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับการนัดหยุดงานไว้ว่า

เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่ กิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

ได้แก่

- (2) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน
- (3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- (4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว¹

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 99.



1.1.1 สิทธิในการร่วมกันนัดหยุดงาน

สิทธิในการร่วมกันนัดหยุดงานในทางปฏิบัติหมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ดังนี้

1.1.1.1 สิทธิในการหยุดทำงาน เมื่อสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างตกลงกันนัดหยุดงาน ลูกจ้างมีสิทธิไม่ไปทำงานยังสถานประกอบการของนายจ้าง ซึ่งเกิดข้อพิพาทแรงงานกับตน หรือไปยังสถานที่ทำงานของตน แต่ไม่ยอมทำงานตามปกติ

1.1.1.2 สิทธิในการร่วมชุมนุม สิทธิในการร่วมกันชุมนุม ก็คือ สิทธิในการร่วมมือกันต่อสู้ (concert activities) ของลูกจ้างเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ลูกจ้างยืนหยัดร่วมกันต่อสู้ด้วยการนัดหยุดงานต่อไปจนกว่านายจ้างจะยอมตกลงตามข้อเรียกร้อง โดยปกติแล้วสหภาพแรงงานมักจะเป็นผู้จัดให้มีการชุมนุมดังกล่าวขึ้น ซึ่งนอกจากจะสร้างความกดดันให้กับนายจ้างแล้ว ยังเป็นการข่มขู่ผู้ที่นายจ้างจ้างให้มาทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานชั่วคราวทางอ้อมด้วย สิทธิในการร่วมชุมนุมนี้ ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2521 มาตรา 36

1.1.1.3 สิทธิชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานเป็นการแจ้งข่าวสารให้ประชาชนทั่วไปรับรู้และเห็นใจต่อการนัดหยุดงานของลูกจ้างในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความกดดันให้นายจ้างอีกทางหนึ่ง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถกระทำการดังกล่าวได้โดยชอบด้วยกฎหมาย หากไม่มีการกระทำผิดกฎหมายโดยประการอื่น

ศาลไทยตีความการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานว่าต้องเป็นการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงซึ่งเกิดขึ้นแล้ว (ข้อเท็จจริงในอดีต) ไม่ใช่ข้อเท็จจริงในอนาคตที่คาดว่าจะเกิดขึ้น¹

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3127/2525, หน้า 189-191.

1.1.2 สิทธิได้รับความคุ้มครองในการเข้าร่วมนัดหยุดงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่นัดหยุดงาน ซึ่งเป็นการยกเว้นหลักกฎหมายตามสัญญาจ้างแรงงานหลายประการ ดังนี้

1.1.2.1 ความคุ้มครองจากการผิดสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

1) หลักกฎหมายตามสัญญาต่างตอบแทน สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน (reciprocal contract) คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ซึ่งกันเป็นความผูกพันที่ต้องปฏิบัติต่อกัน กล่าวคือ ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้นายจ้าง หากลูกจ้างไม่ทำงานให้นายจ้าง การกระทำของลูกจ้างก็เป็นการผิดสัญญา ส่วนนายจ้างก็มีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้

สาระสำคัญของการจ้างแรงงานทางฝ่ายลูกจ้างคือ การทำงานให้นายจ้าง การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานเป็นการไม่ทำงานให้นายจ้างอันเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีสิทธิไล่ลูกจ้างออกจากงานได้โดยมิต้องบอกกล่าวล่วงหน้า¹ ถ้าการผิดสัญญานั้นก่อความเสียหายให้แก่ นายจ้าง นายจ้างก็มีสิทธิจะเรียกค่าเสียหายได้² แต่เมื่อกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้สิทธิและรับรองการใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง การนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงไม่ถือว่าเป็นผิดสัญญาจ้างแรงงาน

2) หลักเรื่องการขาดงานโดยเหตุอันสมควรและระยะเวลาอันพอสมควรคือ การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยมีเหตุผลอันสมควร และด้วยระยะเวลาที่น้อยพอสมควรนั้น ไม่ทำให้นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้³

¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 583.

² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 215.

³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 579.

การที่ลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือขาดงานไปเป็นเวลานาน แม้จะมีเหตุอันสมควรก็ตาม นายจ้างมีสิทธิเลิกสัญญาได้

การนัดหยุดงานของลูกจ้าง หากพิจารณาตามหลักในเรื่องสัญญาจ้างแรงงานแล้วไม่ถือว่ามีเหตุอันสมควร เพราะการนัดหยุดงานเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนสัญญาจ้างแรงงาน เมื่อขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายจ้างก็เลิกสัญญาได้ โดยไม่ต้องพิจารณาว่าขาดงานไปนานเพียงใด แต่เมื่อกฎหมายให้สิทธิและความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงาน นายจ้างจึงไม่มีสิทธิเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงาน หากนายจ้างเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

3) หลักอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ตามหลักของสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างและลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ซึ่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 บัญญัติไว้ดังนี้

ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่ง เช่นว่านั้น เป็นอาจณก็ดี . . . หรือทำประการอื่นอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้ล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ดี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมีพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้า หรือให้สินไหมทดแทนก็ได้

จากบทบัญญัติดังกล่าว หากพิจารณาตามหลักกฎหมายเรื่องสัญญาแต่เพียงอย่างเดียวแล้ว เมื่อนายจ้างสั่งให้ลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ แต่ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง กรณีเช่นนี้ถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง เพราะลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้นายจ้างตามสัญญาและตามคำสั่งของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ทำงาน นายจ้างก็มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือไล่ออกจากงานโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทน นอกจากนี้ นายจ้างมีสิทธิที่จะเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้¹ เมื่อลูกจ้างอยู่ในฐานะที่จะชำระค่าเสียหายดังกล่าว

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 213 วรรค 4, 222.

แต่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานมีสิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด จนกว่า นายจ้างจะยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

1.1.2.2 ความคุ้มครองจากการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ นอกจากจะเป็นการยกเว้นหลักกฎหมายตามสัญญาจ้างแรงงานในเรื่องการนัดหยุดงานแล้ว ยังให้ความคุ้มครองแก่การนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานโดยไม่ถือว่าการนัดหยุดงานของลูกจ้างเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างจึงไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างโดยอาศัยเหตุดังกล่าวได้

ถ้าไม่มีกฎหมายรับรองการใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไว้แล้ว การนัดหยุดงานก็เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอยู่ในตัว เพราะการที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานร่วมกันนัดหยุดงานก็เพื่อทำให้เกิดความเสียหายให้แก่ นายจ้างโดยหวังว่า เมื่อนายจ้างไม่สามารถทนต่อความเสียหายที่ได้รับได้ก็อาจยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ดังนั้นไม่ว่าจะพิจารณาจากเจตนาของผู้กระทำ การกระทำของผู้กระทำ หรือผลจากการกระทำ (ความเสียหายที่เกิดกับนายจ้าง) ก็ตาม การนัดหยุดงานก็เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่กฎหมายไม่ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่ถือว่าเป็นการกระทำที่สร้างความกดดันให้กับนายจ้าง ซึ่งเป็นอำนาจต่อรองของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งยอมรับกันโดยทั่วไป

1.1.2.3 ความคุ้มครองจากการละทิ้งหน้าที่การงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123, 123(4) นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยชอบด้วยกฎหมาย หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย เกินกว่าสามวันทำงานติดต่อกัน ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

การหยุดงานของลูกจ้าง เนื่องจากการนัดหยุดงาน เป็นการกระทำที่กฎหมายอนุญาตให้กระทำได้ ประกอบกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่มีเจตนา ละทิ้งหน้าที่การงาน แต่มีเจตนาสร้างความกดดันให้นายจ้างยอมตกลงตามข้อเรียกร้องของตน จึงไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงาน และถึงแม้ว่าลูกจ้างจะนัดหยุดงาน เกินกว่าสามวันทำงาน ติดต่อกันก็ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ เกินกว่าสามวันทำงานติดต่อกัน เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดว่า ลูกจ้างจะใช้สิทธิ นัดหยุดงานได้นานเท่าใด ลูกจ้างจึงสามารถนัดหยุดงานได้จนกว่านายจ้าง จะยินยอมตามข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างยอมแพ้ต้องเลิกล้มการนัดหยุดงานไปเอง ซึ่งอาจกินเวลา เป็นเดือน ๆ ก็ได้ และนายจ้างไม่อาจเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ในระหว่างที่ลูกจ้างกำลังนัดหยุดงาน

1.1.2.4 ความคุ้มครองจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ความคุ้มครองที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้รับ เนื่องจากการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น คือ การที่ลูกจ้างจะไม่ถูกเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ร่วมกันนัดหยุดงาน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าการที่ลูกจ้าง ได้นัดชุมนุม ทำคำร้องยื่นข้อเรียกร้องและเจรจากับนายจ้าง นายจ้างจะอ้างเป็นเหตุเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือ กรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้¹

กฎหมายไม่ได้บัญญัติไว้โดยตรงว่า ห้ามมิให้ นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง^{ผู้แทนลูกจ้าง} ไม่สามารถทนทำงาน อยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดหยุดงาน แต่กฎหมายได้บัญญัติถึงสาเหตุ เลิกจ้างซึ่งถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมว่าเนื่องจากลูกจ้างได้นัดชุมนุม ฯลฯ จึงเกิดปัญหา ที่ต้องพิจารณาว่าถ้อยคำของกฎหมาย หมายความว่ารวมไปถึงการนัดหยุดงานด้วยหรือไม่

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 121.

ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบกับ The Taft-hartley Act (National Labor Relation Act 1947 แก้ไขเพิ่มเติม 1959) ของสหรัฐอเมริกา มาตรา 8 (a) (1) ซึ่งบัญญัติว่า ในกรณีต่อไปนี้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง คือ (1) เข้าแทรกแซง ควบคุมหรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิกระทำการต่าง ๆ ตามที่ได้รับประกันตามมาตรา 7 และในมาตรา 7 ได้บัญญัติว่า "ลูกจ้างมีสิทธิเจรจาต่อรองร่วมผ่านผู้แทนลูกจ้างที่ลูกจ้างได้เลือกขึ้นมาและมีสิทธิในการกระทำร่วมกัน (concert activities) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองร่วม ฯลฯ" ซึ่งคำว่า สิทธิใน concert activities นี้ มีความหมายรวมถึงกระบวนการทั้งหมดตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้องจนกระทั่งบรรลุถึงการทำข้อตกลงร่วม ซึ่งรวมการนัดหยุดงานด้วย¹

กฎหมายสาธารณรัฐจีนก็ได้บัญญัติเกี่ยวกับการนัดหยุดงานไว้ว่า "ในระหว่างที่มีการพิพาทแรงงานระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ นายจ้างหรือตัวแทนจะต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมในการพิพาทแรงงานดังกล่าว"² ซึ่งรวมถึงการนัดหยุดงานไว้ในความหมายนี้ด้วยเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบคำว่า "สิทธิในการกระทำร่วมกัน" (concerted activities) ในกฎหมายของสหรัฐอเมริกา และ คำว่า ". . . เข้าร่วมในการพิพาทแรงงาน" ในกฎหมายของสาธารณรัฐจีน กับคำว่า นัดชุมนุม ในมาตรา 121(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้วย่อมมีความหมายเหมือนกัน และเมื่อพิจารณาประกอบกับมาตรา 22 วรรค 3 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการนัดหยุดงานได้แล้ว ย่อมเข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ชัดแจ้งว่าต้องการมิให้นายจ้างกลั่นแกล้ง เพราะลูกจ้างร่วมนัดหยุดงานด้วย

¹อนันต์ ชุมวิสูตร, "ปัญหาการกระทำอันไม่เป็นธรรมในภาวะห้ามนัดหยุดงาน" วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2(2523) : 295

²Labor Union Law, Labor Laws and Legislations of the Republic of China.

1.1.3 สิทธิในการพูดอย่างเสรี (Right of free speech)

และการส่งข่าวสาร (information)

สิทธิในการพูดอย่างเสรี มีความหมายทำนองเดียวกันกับเสรีภาพในการพูด ซึ่งรัฐธรรมนูญของนานาประเทศบัญญัติรับรองไว้ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติก็รับรองสิทธิดังกล่าวเช่นกัน สิทธิในการพูดอย่างเสรี และสิทธิในการส่งข่าวสาร หากไม่มีกฎหมายพิเศษบัญญัติรายละเอียดไว้อีกทีหนึ่งก็เป็นสิทธิที่ไม่ชัดเจน (Droit non defini) สิทธิชนิดนี้ระบุไว้กว้าง ๆ ซึ่งอาจมีข้อยกเว้นได้ตามความจำเป็น และมีความหมายทำนองเดียวกันกับเสรีภาพ คือ เป็นเพียงการรับรองว่า บุคคลมีอำนาจที่จะกระทำการใดก็ได้โดยไม่ก่ออันตรายแก่บุคคลอื่นเท่านั้น เช่น สิทธิในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งบุคคลทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น แต่ต้องมีให้เป็นการดูหมิ่น หรือหมิ่นประมาทบุคคลอื่น เป็นต้น¹

ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ร่วมกันนัดหยุดงานมีสิทธิชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานให้บุคคลภายนอกหรือสาธารณชนทราบ รวมทั้งการแจ้งข่าวสารการนัดหยุดงานให้บุคคลภายนอกทราบด้วย ซึ่งโดยหลักแล้วถือว่ากระทำได้ แต่ถ้าเป็นการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานซึ่งไม่ตรงกับความเป็นจริงต่อบุคคลภายนอกทำให้บุคคลภายนอกเล็งสัญญาณกับนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างก็อาจมีความผิดฐานละเมิดได้ การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานจึงควรกระทำด้วยความบริสุทธิ์ใจตามความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ

1.2.1 สิทธิที่จะทำงาน (Right to work)

1.2.1.1 สิทธิที่จะทำงานในระหว่างการนัดหยุดงาน

แม้ว่าการนัดหยุดงานจะเป็นการไม่ทำงานให้นายจ้างซึ่งเกิดข้อพิพาทแรงงานด้วยเป็นการชั่วคราว ก็มีได้หมายความว่า ในระหว่างการนัดหยุดงาน

¹ กุมพล พลวัน, สิทธิมนุษยชนกับสหประชาชาติ พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ไบปรากฎสำนักพิมพ์, 2527), หน้า 60.

นั้นลูกจ้างจะไปทำงานอื่นหรือไปทำงานกับนายจ้างอื่นชั่วคราวไม่ได้ ประกอบกับในระหว่างการนัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง (เว้นแต่นายจ้างจะยินยอมจ่ายให้) เพราะไม่ได้ทำงานตอนแทนให้นายจ้าง ดังนั้นในระหว่างการนัดหยุดงานลูกจ้างจึงอาจไปทำงานอื่นหรือไปทำงานกับนายจ้างอื่นเป็นการชั่วคราวเพื่อรับค่าจ้างเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัวได้ตามใจสมัคร ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิที่จะทำงานของลูกจ้าง

1.2.1.2 สิทธิขอกลับเข้าทำงานใหม่

เมื่อลูกจ้างร่วมกันใช้สิทธินัดหยุดงาน แต่ปรากฏว่าการนัดหยุดงานไม่ประสบผลสำเร็จ ลูกจ้างที่ประสงค์จะทำงานตามเดิมก็มีสิทธิขอกลับเข้าทำงานใหม่ได้วันเสียแต่นายจ้างก็ปิดงานโต้ตอบลูกจ้างเช่นกัน ซึ่งหากเป็นดังนั้นนายจ้างก็มีสิทธิปฏิเสธที่จะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานจนกว่าลูกจ้างที่นัดหยุดงานทั้งหมดจะเลิกนัดหยุดงาน การปฏิเสธของนายจ้างดังกล่าวอาจทำให้ลูกจ้างที่ต้องการทำงานไปสร้างความกดดันให้กับลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงานให้เลิกนัดหยุดงานและกลับเข้าทำงานได้เหมือนกัน

1.2.2 สิทธิที่จะได้รับเงินกองทุนการนัดหยุดงาน (Strike fund or Strike benefits)

เงินกองทุนการนัดหยุดงานคือ จำนวนเงินซึ่งสหภาพแรงงานจ่ายให้แก่สมาชิกที่กำลังนัดหยุดงาน และบางครั้งก็จ่ายให้กับผู้นัดหยุดงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานด้วย เพื่อช่วยเหลือทางด้านการเงินในระหว่างการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานจะได้ผลก็ต่อเมื่อฝ่ายลูกจ้างมีอำนาจในการเจรจาต่อรองมากกว่าฝ่ายนายจ้าง อำนาจในการเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างนั้นจะมีมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงและความอดทนของฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายลูกจ้างมีทุนสำรอง (strike fund) ไว้ใช้จ่ายตลอดเวลาที่นัดหยุดงานนั้น

ตามหลักการแล้ว สหภาพแรงงานจะจัดสรรเงินค่าบำรุงจากบรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานมาสำรองไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการนัดหยุดงาน เนื่องจากในระหว่างนัดหยุดงานลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้กับนายจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับ

ค่าจ้าง และถึงแม้ว่าจ้างจะยอมจ่ายค่าจ้างให้ก็เป็น การจ่ายให้เมื่อลูกจ้างเลิกนิตหยุดงานแล้ว ในระหว่างที่นิตหยุดงานลูกจ้างก็มีความจำเป็นต้องดำรงชีพจึงต้องมีค่าใช้จ่ายเพื่อการนี้

ในประเทศอังกฤษ ลูกจ้างที่นิตหยุดงาน รัฐบาลยังจ่ายเงินสงเคราะห์ให้อีกด้วย เรียกว่า Strike Pay โดยหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ของรัฐบาลเป็นผู้จ่ายให้ เหตุผลก็คือ อังกฤษเป็นรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ดังนั้นรัฐจะต้องดูแลไม่ให้ประชาชนของเขาเดือดร้อน โดยเฉพาะลูกเมียของคนงานที่นิตหยุดงาน ซึ่งรัฐถือว่าทั้งลูกและเมียไม่รู้เรื่อง ด้วยกับการนิตหยุดงานของสามี ดังนั้นจึงไม่ควรได้รับเคราะห์กรรมและรัฐบาลก็ควรช่วยเหลือ¹ (เงินที่หน่วยงานของรัฐบาลจ่ายให้กับลูกจ้างที่นิตหยุดงานนั้นเป็นการจ่ายในรูปของเงินประกันสังคม คนว่างงานก็จะได้รับเงินประเภทนี้ด้วย มิใช่จ่ายให้แต่เฉพาะลูกจ้างที่นิตหยุดงานเท่านั้น _____ ผู้เขียน)

การจ่ายเงินกองทุนการนิตหยุดงานให้แก่บรรดาสมาชิกที่นิตหยุดงานนั้น มักจะกำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน จึงถือว่าเป็นสิทธิอย่างหนึ่งของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก แต่เงินกองทุนการนิตหยุดงานนี้ไม่ได้จ่ายให้เท่าจำนวนค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ แต่จ่ายให้เพื่อพอประทังชีพ ปกตินิยมจ่ายให้เท่ากับ 60 - 80% ของค่าจ้างปกติของลูกจ้าง²

กฎหมายของบางประเทศที่ยอมให้ลูกจ้างนิตหยุดงานได้เองโดยไม่ต้องผ่านสหภาพแรงงาน เช่น ประเทศไทยลูกจ้างไม่มีโอกาสได้รับเงินกองทุนการนิตหยุดงาน เพราะไม่มีองค์กรที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถนิตหยุดงานได้เป็นเวลานาน พึงต้องรองกับนายจ้างจึงอ่อนแอ และถึงแม้ว่าจะมีสหภาพแรงงานแต่การนิตหยุดงานเท่าที่ผ่านมาในประเทศไทย สหภาพแรงงานก็ไม่ได้จัดสรรเงินกองทุนการนิตหยุดงานไว้จ่ายให้กับสมาชิกที่นิตหยุดงาน อย่างไรก็ตาม หากมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินกองทุนการนิตหยุดงานไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ร่วมนิตหยุดงานก็มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวตามเงื่อนไขของข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้น ๆ

¹ เต็มพงษ์ พลละคร, "สหภาพแรงงาน : บทเรียนจากอังกฤษ"

วารสารศาลแรงงาน 1 (ธันวาคม 2523) : 28 - 29.

² เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "การปิดงานและการนิตหยุดงาน"

วารสารศาลแรงงาน 1 (กุมภาพันธ์ 2524) : 38.

1.2.3 สิทธิที่จะได้รับการนับอายุการทำงานให้ในระหว่างนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานเป็นเหตุให้มีการระงับการใช้สัญญาจ้างเป็นการชั่วคราว ลูกจ้างไม่ต้องการเลิกสัญญาจ้าง แต่ต้องการเพียงระงับการใช้สัญญานั้นเป็นการชั่วคราวเท่านั้น การระงับใช้สัญญาจ้างมิใช่การตัดสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญา เพราะคนงานพร้อมที่จะกลับไปเข้าทำงานเมื่อนายจ้างต้องการเช่นนั้น นอกจากนี้จะมีการเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างเป็นรายตัว หรือว่าลูกจ้างต้องการเลิกสัญญาจ้างนั้น

เหตุผลที่สนับสนุนว่า สัญญาจ้างยังไม่สิ้นสุดลงคือ การที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้ความคุ้มครองลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ทำการนัดหยุดงาน โดยถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ถ้านายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานทำการนัดหยุดงาน การที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ห้ามเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างการนัดหยุดงานย่อมแสดงให้เห็นว่า นายจ้างกับลูกจ้างยังมีความสัมพันธ์กันฉันท์นายจ้างลูกจ้างอยู่ หากขาดความสัมพันธ์กันโดยสิ้นเชิง กฎหมายก็ไม่จำเป็นต้องบัญญัติห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไว้

ในระหว่างการนัดหยุดงาน ถ้าลูกจ้างที่ร่วมนัดหยุดงานกระทำ ความผิดต่อนายจ้าง เช่น ทำลายทรัพย์สินของนายจ้างหรือเปิดเผยความลับของนายจ้าง ซึ่งเป็นการกระทำที่ขัดต่อหน้าที่ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินของนายจ้าง (to take care of employer's property) และหน้าที่ต้องกระทำการโดยสุจริตต่อนายจ้าง (to act in good faith) ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างผู้กระทำความผิดได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง จากกรณีดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ขณะนัดหยุดงาน ลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานก็ยังมีหน้าที่ต่อนายจ้าง อันเป็นการยืนยันว่าสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังไม่สิ้นสุดลง อีกเหตุผลหนึ่ง

การนัดหยุดงานของลูกจ้างเป็นการหยุดสัญญาจ้างไว้ชั่วคราว (suspend) มิใช่การเลิกสัญญาจ้าง ดังนั้นอายุการทำงานของลูกจ้างจึงยังคงนับติดต่อกันไปไม่ว่าจะมีการนัดหยุดงาน (ที่ขอบด้วยกฎหมาย) นานเท่าใดก็ตาม

1.3 สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการและสิทธิในการเจรจา

1.3.1 สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการบางประการ

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การนัดหยุดงานถึงแม้ได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายผู้นัดหยุดงานก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างนัดหยุดงาน ทำให้เกิดปัญหาตามมาว่านายจ้างต้องจ่ายสวัสดิการให้กับลูกจ้างด้วยหรือไม่ ปัญหาดังกล่าวแยกพิจารณาเป็นสามกรณีคือ

1.3.1.1 สวัสดิการที่เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง

สวัสดิการที่เป็นการตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง คือ สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้างในการทำงานปกติ เช่น นายจ้างเคยเลี้ยงอาหารกลางวันแก่ลูกจ้างที่มาทำงาน ถ้าลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้างก็ไม่ต้องจัดเลี้ยงอาหารแก่ลูกจ้าง¹

1.3.1.2 สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง

สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง คือ สวัสดิการที่มีฐานการจ่ายขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างที่ได้รับ เช่น เงินสะสม (Provident fund) ที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นประจำทุกเดือน ๆ ละ 10% ของอัตราเงินเดือนของลูกจ้างแต่ละคน เมื่อลูกจ้างนัดหยุดงาน ลูกจ้างที่ร่วมนัดหยุดงานไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ระหว่างนัดหยุดงาน ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินสะสมในระหว่างที่นัดหยุดงานด้วย

1.3.1.3 สวัสดิการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง

สวัสดิการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างเป็น สวัสดิการที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้าง เพราะความสัมพันธ์กันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยไม่เกี่ยวกับการทำงานปกติของลูกจ้าง² แม้ลูกจ้างนัดหยุดงานนายจ้างก็จะงดสวัสดิการนั้นไม่ได้ เพราะความสัมพันธ์ไม่ขาด เช่น นายจ้างจัดให้ลูกจ้างอยู่ในหอพัก พอลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้าง

¹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ฉบับพิสดาร : 275.

² เรื่องเดียวกัน.

จะไล่ลูกจ้างออกจากหอพักไม่ได้

นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ อีกที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้างในขณะที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน เช่น เงินช่วยเหลือบุตร (เช่นจ่ายให้ลูกจ้างที่มีบุตรซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นจำนวน 50 บาทต่อบุตรหนึ่งคน โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละเท่าใด และเป็นระเบียบซึ่งใช้กับลูกจ้างทุกคน) เงินค่าเล่าเรียนบุตร หรือเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างโดยไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างหรือนำค่าจ้างของลูกจ้างแต่ละคนมาเป็นฐานในการคำนวณสวัสดิการดังกล่าว ลูกจ้างก็มีสิทธิได้รับตามปกติ

1.3.2 สิทธิในการเจรจาด้วยความสมัครใจ

หลักการสำคัญของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์คือ การเจรจาทำความเข้าใจซึ่งกันและกันด้วยความปรองดองเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้างเอง ดังนั้นแม้ว่าจะอยู่ในระหว่างการนัดหยุดงาน ซึ่งไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องเจรจาทำความตกลงใด ๆ กันอีกก็ตาม แต่ก็ เป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะขอเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างได้ หากมีการบังคับ ช่มชู้ ไม่ให้ลูกจ้างใช้สิทธิดังกล่าวก็เป็นการกระทำที่ไม่สมควรและไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่สิทธิดังกล่าวไม่เป็นการบังคับว่า นายจ้างจะต้องเจรจากับลูกจ้าง เป็นเรื่องที่ยื่นกับความสมัครใจของแต่ละฝ่าย ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วเมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้น ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต่างก็พยายามจะเจรจาทกลงกันแก้ไขข้อขัดแย้งให้หมดสิ้นไปโดยเร็ว

2 สิทธิของนายจ้าง

2.1 สิทธิปิดงาน

2.1.1 ความหมาย

การปิดงาน(งดจ้าง) คือ วิธีการของฝ่ายนายจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายลูกจ้างในทางเศรษฐกิจ โดยการปิดที่ทำงานและการงดจ้างลูกจ้างเป็นการชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง (ไม่ใช่การเลิกกิจการ) การปิดงาน(งดจ้าง) อาจเป็นผลของการที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างหรือเพราะว่าการค้าของนายจ้างกำลังทรุดลง นายจ้างซึ่งได้ทำการร่วมเจรจาท่อรองกับฝ่าย

ลูกจ้างไม่ได้ผลและลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน นายจ้างอาจใช้สิทธิปิดงานได้ โดยมีความหวังว่าวันหนึ่งจะตกลงในเรื่องที่พิพาทกันได้และจะทำงานร่วมกันต่อไปอีก

ศาสตราจารย์ Paul Pic ให้คำจำกัดความการปิดงาน(งตจ้าง) ว่า เป็นการนัดหยุดงานของนายจ้างแท้ ๆ เนื่องจากการนัดหยุดงานและการปิดงาน(งตจ้าง) มีผลอย่างเดียวกันคือ งานในโรงงานหยุดชะงักลง¹

2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการปิดงาน

การนัดหยุดงานให้เสรีภาพแก่ลูกจ้างในการเข้าร่วมหยุดงานหรือไม่ก็ได้ตามความสมัครใจของลูกจ้าง และผู้นัดหยุดงานเท่านั้นที่ต้องรับผิดชอบในการกระทำของตน แต่การปิดงาน(งตจ้าง) มีผลให้งานของลูกจ้างทุกคนหยุดชะงักลงโดยมิได้คำนึงถึงลูกจ้างเป็นรายตัว กล่าวคือ แม้แต่ลูกจ้างที่มีได้มีข้อพิพาทกับนายจ้างก็กระทบกระเทือนจากการหยุดงานนั้นด้วยเหมือนกัน

กฎหมายรัฐธรรมนูญของหลายประเทศในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เช่น กฎหมายฝรั่งเศสและอิตาลี อนุญาตให้มีการนัดหยุดงาน แต่ห้ามการปิดงาน(งตจ้าง)

ในประเทศอุตสาหกรรมยืนยันความเสมอภาคแห่งสิทธิของสหภาพแรงงานและของสมาคมนายจ้างในการคุ้มครองผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของกลุ่มของตน ด้วยวิธีนัดหยุดงานหรือปิดงาน(งตจ้าง) แต่กฎหมายสมัยใหม่ หลักการดังกล่าวได้เปลี่ยนแปลงไปบ้างแล้ว กล่าวคือ ได้มีการแยกเรื่องการนัดหยุดงานจากเรื่องการปิดงาน(งตจ้าง) การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลของความนึกคิดของกลุ่มคนงานที่ยืนยันว่า การปิดงาน(งตจ้าง) ผิดกฎหมาย (ในกรณีที่กฎหมายมิได้ขุดถึงเรื่องนี้) นอกจากนี้การปิดงาน(งตจ้าง) ยังเป็นการกีดกันมิให้มีการทำงานซึ่งขัดกับหลักเสรีภาพในการทำงานด้วย

¹ เมธี คุลยจินดา, งตจ้างหน้าเข้าหากันเถอะ หรือความไม่สงบทางอุตสาหกรรม, (industrial unrest), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิทยเนต, 2518), หน้า 99.

2.1.3 การตัดสินใจปิดงาน

การปิดงานเป็นสิทธิอันคู่เคียงกับการนัดหยุดงานของลูกจ้าง แต่โดยปกติการปิดงานมักทำน้อยมาก เพราะนายจ้างส่วนใหญ่ประสงค์จะดำเนินการผลิตหรือบริการตลอดไปอย่างสม่ำเสมอ¹ การปิดงานนั้นจะทำให้เกิดผลร้ายแก่ฝ่ายลูกจ้างมากกว่าการนัดหยุดงานเสียอีก เพราะการนัดหยุดงานอาจมีลูกจ้างบางส่วนที่ยังทำงานตามปกติได้ แต่การปิดงานลูกจ้างทุกคนต้องหยุดงานไปโดยไม่ได้รับค่าจ้างการปิดงานมิใช่จะเกิดผลร้ายแก่ฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น แต่ผลร้ายที่เกิดขึ้นแก่ฝ่ายนายจ้างเองก็มีมาก เพราะนายจ้างต้องหยุดการผลิตหรือบริการ ต้องเสียออกเบี่ยเงินกู้ ต้องเสียผลผลิต ต้องขาดกำไร ต้องเสียลูกค้าและชื่อเสียงในธุรกิจ ดังนั้นการปิดงานจะกระทำได้อีกต่อเมื่อนายจ้างได้คำนวณความสูญเสียต่าง ๆ นี้เทียบกับความสูญเสียอย่างหลังมีมากกว่า โดยปกติการปิดงานจะกระทำได้โดยชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาและการไกล่เกลี่ยแล้ว ทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้ หรือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และข้อพิพาทแรงงานนั้นมิได้ถูกบังคับเข้าสู่การชี้ขาดของผู้ใด

2.1.4 การใช้สิทธิปิดงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รับรองการใช้สิทธิปิดงานของนายจ้างไว้² ซึ่งต้องผ่านขั้นตอนทางด้านแรงงานสัมพันธ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เสียก่อน นายจ้างจึงจะใช้สิทธิปิดงานได้

นอกจากนี้ ถ้านายจ้างรวมกันเป็นสมาคมนายจ้าง สมาคมนายจ้าง มีสิทธิสั่งให้ปิดงานหรือช่วยเหลือชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน รวมทั้งการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานด้วย³ การรับรองสิทธิสั่งให้ปิดงานและสิทธิอื่นของสมาคม

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "การปิดงานและการนัดหยุดงาน" วารสารศาลแรงงาน 1 (กุมภาพันธ์ 2524) : 35.

² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 34

³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 67

นายจ้างนี้เป็นการรับรองสิทธิที่เท่าเทียมกับสิทธิของสหภาพแรงงาน¹

นายจ้างมีสิทธิปิดงานได้เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องและเกิดข้อพิพาท
แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

- 1) นายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายเดียว
- 2) ลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องก่อน แล้วนายจ้าง
ได้แจ้งข้อเรียกร้องตอบโต้สวนทางกัน ไม่ว่าจะลูกจ้างได้นัดหยุดงานหรือไม่ก็ตาม
- 3) ลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายเดียวและ
ลูกจ้างได้นัดหยุดงาน
- 4) ลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายเดียวและ
ลูกจ้างไม่ได้นัดหยุดงาน

สำหรับกรณีข้อ 4) นี้ มีความเห็นแบ่งออกเป็น 2 ฝ่ายคือ²

(1) ฝ่ายหนึ่งเห็นว่า นายจ้างไม่มีสิทธิปิดงาน
เพราะการปิดงานเป็นอำนาจต่อรองอย่างหนึ่ง เมื่อนายจ้างไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้อง และลูกจ้าง
ไม่ได้นัดหยุดงาน ก็ไม่มีสาเหตุใดที่นายจ้างจะใช้อำนาจต่อรองนั้น ถ้าลูกจ้างจะใช้วิธีถ่วงเท้ง
นายจ้าง นายจ้างก็มีอำนาจลงโทษลูกจ้างตามข้อบังคับหรือระเบียบการทำงานได้อยู่แล้ว

(2) อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่า นายจ้างมีสิทธิปิดงานได้
เพราะว่าเมื่อนายจ้างไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างก็มีสิทธิใช้อำนาจต่อรองบีบบังคับให้ลูกจ้าง
ถอนข้อเรียกร้องได้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 ก็มีได้กำหนดว่า
ในกรณีนี้ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานแต่อย่างใด และไม่ได้บังคับว่านายจ้างจะปิดงานได้ต่อเมื่อนายจ้าง
เป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องเองด้วย จึงแปลความได้ว่ากฎหมายให้สิทธิทั้ง 2 ฝ่าย คือ นายจ้าง

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 99

² ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518,

และลูกจ้างที่จะนัดหยุดงาน เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ศาลฎีกามีความเห็นตรงกับฝ่ายที่สอง คือเห็นว่า คำว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า "หมายความว่าข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" มิได้แบ่งแยกเป็นข้อพิพาทของฝ่ายนายจ้างหรือข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายลูกจ้าง ฉะนั้นกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ว่าข้อขัดแย้งนั้นจะเกิดจากฝ่ายใดเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง แต่ไม่อาจตกลงกันได้ นายจ้างหรือลูกจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้แล้วแต่กรณี ไม่ใช่จะมีสิทธิเฉพาะฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง¹

2.1.5 คำจ้างในระหว่างปิดงาน

การปิดงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย เป็นเหตุให้นายจ้างมีสิทธิหยุดการผลิตชั่วคราวโดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง จุดนี้เองเป็นหลักสำคัญของสภาพบังคับที่เรียกว่า อำนาจต่อรองของนายจ้าง ถ้านายจ้างปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายนายจ้างก็ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง

ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงาน โดยนายจ้างไม่ได้ปิดงานโต้ตอบต่อมาลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยกเลิกการนัดหยุดงาน ขอลกลับเข้าทำงาน นายจ้างต้องยอมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หากนายจ้างไม่ยอมรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน นายจ้างก็ต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งก็คือ ค่าจ้างในระหว่างเวลาที่นายจ้างไม่ยอมรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั่นเอง

ในกรณีที่นายจ้างกับลูกจ้างใช้อำนาจต่อรองด้วยกันคือ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงาน และนายจ้างก็ปิดงานโต้ตอบ โดยนายจ้างไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้าง ต่อมาภายหลังลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยกเลิกการนัดหยุดงานโดยไม่ตั้งใจเรียกร้องต่อไปอีก นายจ้างก็ต้องยอมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานโดยนายจ้างจะปิดงานต่อไปไม่ได้ ถ้านายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างนับแต่วันที่ลูกจ้าง

¹ คำพิพากษาฎีกาที่ 453/2528



ยกเลิกการนัดหยุดงานและขอกลับเข้าทำงานตามเดิม แต่ถ้าลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง นายจ้างก็ยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างบ้าง และไม่สามารถตกลงกันได้ จนกระทั่งมีการนัดหยุดงาน และปิดงานโต้ตอบกันแล้ว แม้ภายหลังลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเลิกการนัดหยุดงาน โดยไม่ตั้งใจ เรียกร้องต่อไปอีกนายจ้างไม่จำเป็นต้องยอมให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานจนกว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน จะยอมตามที่นายจ้างเรียกร้อง¹

2.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ

การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจัดให้มีการนัดหยุดงานก็เพื่อทำให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อกิจการ ผลผลิตหรือการบริการลูกค้าของนายจ้าง แต่นายจ้างก็มีสิทธิทางเศรษฐกิจที่จะดำเนินธุรกิจของตนต่อไป

2.2.1 สิทธิที่จะดำเนินธุรกิจต่อไป

อาศัยอำนาจความเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ (Ownership) และอำนาจจัดการใช้สอยทรัพย์สินของตนให้เกิดผลประโยชน์เพิ่มพูนขึ้น แม้ว่าจะอยู่ในระหว่างการนัดหยุดงาน นายจ้างก็มีสิทธิที่จะดำเนินธุรกิจของตนต่อไป การขัดขวางการดำเนินธุรกิจของนายจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นความผิด เช่น การนัดหยุดงานโดยปิดกั้น (block) ทางเข้าออกโรงงานของนายจ้าง เป็นการขัดขวางการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างอื่น (ที่ต้องการทำงาน) และลูกค้าของนายจ้างหรือผู้มาส่งสินค้าให้นายจ้าง (suppliers) ไม่สามารถเข้าไปทำงาน ซื้อสินค้าหรือส่งสินค้าให้นายจ้างได้

สภาพปกติของการนัดหยุดงาน ได้แก่ การที่ลูกจ้างหยุดกระทำการใด ๆ อันลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำตามปกติ เช่น หยุดผลิตสินค้า เป็นต้น ผลที่เกิดขึ้นจากการหยุดการผลิตหรือหยุดขนส่งดังกล่าวย่อมถือว่าเป็นผลธรรมดาหรือธรรมชาติของการนัดหยุดงาน การที่ผู้คัดค้านกับพวกไม่เพียงแต่นัดหยุดงาน แต่กลับปิดกั้นประตูเข้าออก ผู้ร้องได้ออกคำเตือนเป็นหนังสือ ผู้คัดค้านทุกคนทราบคำเตือนแล้วก็ยังไมยอมเลิกกระทำแต่กลับปิดกั้นทางเข้าออกต่อไป เป็นเหตุให้บริษัทผู้ร้องหรือคู่สัญญาของบริษัทผู้ร้องไม่อาจขนส่งสินค้าที่ผลิตไว้ตามสัญญาได้ ทำให้

¹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คู่สัญญาของบริษัทผู้ร้อง เลิกสัญญาซื้อขายและบริษัทผู้ร้องต้องรับผิดชอบในความเสียหายของคู่สัญญา ย่อมถือได้ว่า ผลที่เกิดขึ้นเป็นผลจากการกระทำของผู้คัดค้านทั้งหมด ไม่ใช่ผลที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ของการนัดหยุดงานอย่างแน่นอน ดังนั้นจึงถือได้ว่า ผู้คัดค้านทั้งหมดจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31(2) เพียงพอที่จะถือ เป็นเหตุเลิกจ้างได้¹

2.2.1.1 การปิดกั้นทางเข้าออกโรงงานของนายจ้างเป็นการ ละเมิดสิทธิที่จะดำเนินธุรกิจของนายจ้าง

การที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องแล้วนัดหยุดงาน ระหว่าง นัดหยุดงานลูกจ้างปิดกั้นรถขนถ่ายสินค้าของนายจ้างทำให้ นายจ้างขนถ่ายสินค้าออกไม่ได้ การ กระทำดังกล่าวเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายตามมาตรา 123(2) แห่งพระราช- บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(2) นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้²

การปิดงานหรือมิได้ผลิตสินค้าเป็นคนละกรณีกับการ ขนสินค้าที่มีอยู่แล้วในโรงงานไปสู่ท้องตลาดหรือลูกค้า และ เมื่อลูกจ้างต้องการปิดกั้นประตูโรงงาน มิให้รถยนต์บรรทุกเข้าไปขนสินค้าในโรงงานของนายจ้าง ย่อมเป็นที่เห็นได้ว่า เกิดความเสียหาย แก่นายจ้างที่ไม่สามารถนำสินค้าไปสู่ตลาดหรือลูกค้าได้³

2.2.1.2 การขัดขวางการทำงานของนายจ้างเป็นการละเมิด สิทธิที่จะดำเนินธุรกิจของนายจ้าง

ลูกจ้างได้นัดชุมนุมกันบริเวณที่นายจ้างต้องใช้ทำงาน นายจ้างขอร้องให้ไปชุมนุมที่อื่น เพราะจะใช้สถานที่นั้นเป็นที่ทำงาน แต่ลูกจ้างกับพวกไม่ยอมไป

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1018/2525

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3597-3598/2525

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3338-3339/2525

การกระทำของลูกจ้างเป็นการละเมิดต่อนายจ้าง ลูกจ้างจะต้องชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง¹

2.2.2 สิทธิที่จะจ้างบุคคลภายนอกทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานชั่วคราว

เมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้น การผลิตหรือบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างเคยผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้าได้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถให้บริการกับลูกค้าได้ทั่วถึง และหากเป็นการนัดหยุดงานของลูกจ้างทั้งหมดแล้ว การผลิตและการบริการก็ต้องหยุดชะงักไปโดยสิ้นเชิง วิธีที่นายจ้างอาจนำมาใช้เพื่อทำให้สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ คือการจ้างลูกจ้างอื่น (บุคคลภายนอก) เข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งกำลังนัดหยุดงาน เพื่อจะได้ทำการผลิตหรือให้บริการแก่ลูกค้าต่อไปได้ ถ้าลูกจ้างที่นัดหยุดงานทำการขัดขวาง เช่น ปิดกั้น (block) ประตูทางเข้าโรงงานไม่ให้ลูกจ้างที่นายจ้างจ้างมาทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานเข้าทำงานหรือข่มขู่ บังคับ ทำร้ายร่างกายบุคคลเหล่านั้นย่อมมีความผิดฐานละเมิดต่อนายจ้าง และอาจมีความผิดอาญา เนื่องจากการข่มขู่ บังคับ หรือทำร้ายร่างกายบุคคลอื่น

ในทางปฏิบัตินั้น นายจ้างมักไม่ได้จ้างบุคคลภายนอกทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน เพราะจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งตั้งเครียดอยู่แล้วตั้งเครียดมากขึ้นอีก ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้อารมณ์ของผู้ที่นัดหยุดงานรุนแรงขึ้น เพราะเห็นว่าผู้ที่มาทำงานแทนตนนั้นเป็นผู้ทำลายการนัดหยุดงานของตน ซึ่งลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่นัดหยุดงานจะต้องขัดขวางไม่ทางตรงก็ทางอ้อม

สิทธิของนายจ้างที่จะจ้างบุคคลภายนอกเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานถูกจำกัดเมื่อนายจ้างก็ใช้สิทธิปิดงานเพื่อต่อรองกับลูกจ้างด้วย กล่าวคือ นายจ้างไม่มีสิทธิจ้างลูกจ้างอื่นมาทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานชั่วคราว เพราะเมื่อนายจ้างสั่งหยุดทำงานชั่วคราว นายจ้างจะใช้วิธีสั่งให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หยุดทำงานชั่วคราวแล้วหาคนงานอื่นมาทำงานแทนไม่ได้ ถือว่าเป็นการกีดกันหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ให้ทำงาน อาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ก็มีได้หมายความว่า ในระหว่างการปิดงาน นายจ้างจะทำงานไม่ได้เลย ถ้างานที่นายจ้างดำเนินการต่อไปในระหว่างปิดงานไม่ใช่งานปกติ

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2790/2525

ของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง นายจ้างก็อาจดำเนินการต่อไปได้¹

การที่นายจ้างสั่งปิดงาน ในระหว่างปิดงานนายจ้างได้ขนถ่ายสินค้าออกจากโรงงาน ลูกจ้างเห็นว่าเมื่อนายจ้างปิดงาน นายจ้างก็ไม่มีสิทธิขนถ่ายสินค้าได้ จึงทำการขัดขวางมิให้นายจ้างขนถ่ายสินค้า ศาลฎีกาพิพากษาว่า การปิดงานเพื่องดการผลิตสินค้าเป็นคนละเรื่อง กับเรื่องการขนถ่ายสินค้าจาก โรงงานเพื่อนำไปจำหน่าย การที่ลูกจ้างปิดกั้นโรงงานมิให้นายจ้างขนถ่ายสินค้า ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง²

2.2.3 สิทธิที่จะจ้างสถานประกอบการอื่นผลิตสินค้าให้

ถ้าการใช้สิทธิจ้างลูกจ้างอื่น เข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานชั่วคราวไม่สะดวก ไม่เหมาะสม หรืออาจทำให้เกิดเหตุการณ์รุนแรงขึ้น นายจ้างอาจใช้สิทธิจ้างบุคคลอื่นหรือสถานประกอบการอื่นให้ผลิตสินค้าให้ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะทำให้ นายจ้างยังคงผลิตสินค้าอยู่ต่อไปได้ แม้ว่าจะต้องลงทุนสูงขึ้น หรือทำการผลิตได้น้อยลง ซึ่งทำให้ผลกำไรลดลงหรือบางครั้งอาจขาดทุนก็ตาม เหตุที่นายจ้างกระทำการดังกล่าว อาจเป็นเพราะนายจ้างต้องการรักษาชื่อเสียงและรักษาลูกค้าของตนไว้

ถ้านายจ้างใช้สิทธิปิดงานโต้ตอบการนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน นายจ้างอาจจ้างบุคคลอื่นหรือสถานประกอบการอื่น (จ้างทำของ) ผลิตสินค้าให้ ได้ เพราะการปิดงานหมายถึง การหยุดการจ้างและการผลิตตามปกติของนายจ้างในสถานประกอบการนั้นไว้ชั่วคราว แต่การจ้างบุคคลอื่นหรือสถานประกอบการอื่นผลิตสินค้าให้ ไม่ได้เป็นการจ้างหรือการผลิตตามปกติของนายจ้าง นายจ้างจึงสามารถกระทำได้

มีตัวอย่างคดีเรื่องหนึ่ง นายจ้างสั่งปิดงานในระหว่างปิดงาน นายจ้างได้ขนถ่ายสินค้าออกจากโรงงาน ลูกจ้างเห็นว่าเมื่อนายจ้างปิดงาน นายจ้างก็ไม่มีสิทธิขนถ่ายสินค้าได้ จึงทำการขัดขวางมิให้นายจ้างขนถ่ายสินค้า ลูกจ้างที่ขัดขวางนั้นเป็นกรรมการลูกจ้าง นายจ้างจึงมายื่นคำร้องขอต่อศาล ขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้าง ในความผิดฐานจงใจทำให้

¹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิสดาร 1 : 260.

² คำพิพากษาฎีกาที่ 3338-3339/2525

นายจ้างได้รับความเสียหาย ศาลฎีกาพิพากษาว่าการปิดงานเพื่องดการผลิตสินค้า เป็นคนละ เรื่อง กับเรื่อง การขนถ่ายสินค้าจากโรงงานเพื่อนำไปจำหน่าย การที่ลูกจ้างปิดกั้นโรงงานไม่ให้นายจ้าง ขนถ่ายสินค้าย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง¹

คดีเรื่องนี้ สามารถนำมาเทียบเคียงได้ว่า ในระหว่างการปิดงาน นั้น นายจ้างก็สามารถดำเนินธุรกิจของตนต่อไปได้ ในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับกิจการจ้างและการผลิต ตามปกติของตน

2.2.4 สิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงาน

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานให้นายจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างนัดหยุดงาน การที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน เรียกให้มีการนัดหยุดงาน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องคาดการณ์ล่วงหน้า เอาไว้ แล้วว่าจะสามารถทนต่อการไม่ได้รับค่าจ้างได้

ลูกจ้างและนายจ้างต่างนัดหยุดงานและปิดงานเป็นการโต้ตอบ กันโดยสมัครใจและถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน จึงจะ เรียกร้องสิทธิอันจะพึง เกิดจากการจ้างแรงงานไม่ได้ ดังนั้น ลูกจ้างจะเรียกร้องค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงานจากนายจ้าง ไม่ได้²

การนัดหยุดงานได้ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง อย่างมากแล้ว หากนายจ้างต้องรับภาระจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานอีก จะ เป็นการเพิ่ม ภาระให้กับนายจ้างมากเกินไปซึ่งไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง แต่ในทางปฏิบัติสำหรับการนัดหยุดงาน ในประเทศไทย ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมักจะ เรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในระหว่าง นัดหยุดงานให้ด้วย มิฉะนั้นจะไม่ยอมเลิกนัดหยุดงาน

ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่สามารถบังคับให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ระหว่างนัดหยุดงานให้ได้ เพราะ เมื่อนายจ้างยินยอมตกลงตามข้อ เรียกร้องแล้วก็เป็น การสมความ

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3338-3339/2525

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3996/2524

ประสงค์ของลูกจ้างแล้วจะมาเพิ่มเงื่อนไขให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงานให้อีกในภายหลังโดยนายจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ ถ้านายจ้างไม่ยินยอมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะอ้างเป็นเหตุนัดหยุดงานต่อไปไม่ได้ ถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ลูกจ้างจะเรียกร้องค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงานในวันที่ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่น ๆ ซึ่งตามปกติจะได้รับค่าจ้างโดยอ้างว่าจะนัดหยุดงานหรือไม่ก็ตาม เป็นวันหยุดของลูกจ้างที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดอยู่แล้ว

เรื่องนี้ก็มีผู้เห็นว่า ถ้าวันหยุดต่าง ๆ อยู่ระหว่างเวลาการนัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง เพราะถือว่าเป็นช่วงระยะเวลานัดหยุดงานติดต่อกัน¹

หน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้าง

1. หน้าที่ของลูกจ้าง

1.1 หน้าที่ตามสัญญา

1.1.1 หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและหน้าที่ตามข้อตกลงสภาพการจ้าง

1.1.1.1 หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน

การนัดหยุดงานเป็นการระงับการใช้สัญญาจ้างไว้ชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ไม่ใช่เป็นการเลิกสัญญา ไม่ใช่เป็นการตัดสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญา เมื่อทั้งลูกจ้างและนายจ้างยังมีความสัมพันธ์กันอยู่ ดังนั้นขณะนัดหยุดงานลูกจ้างก็ยังมีหน้าที่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างอยู่ เช่น หน้าที่ไม่กระทำการให้เกิดความเสียหายต่อนายจ้าง (เช่น ทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง) หน้าที่ไม่เปิดเผยความลับในทางการค้าของนายจ้าง (ความลับในขบวนการผลิต การออกแบบ บัญชีการเงินของนายจ้าง) หากลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนหน้าที่

¹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ดังกล่าวในขณะที่นัดหยุดงานก็เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นอกจากจะผิดหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ยังเป็นการละเมิดต่อนายจ้างด้วย

คำว่า "สัญญาจ้าง" นี้มีความหมายกว้างคือ รวมถึงระเบียบข้อบังคับของนายจ้างซึ่งลูกจ้างต้องปฏิบัติตามด้วย ซึ่งในเรื่องนี้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 บัญญัติไว้เป็นหลักว่า "ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี . . . กระทำความผิดร้ายแรงก็ดี . . . ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้"

จากหลักการตามมาตราดังกล่าวข้างต้น นายจ้างมักนำไปกำหนดรายละเอียดไว้ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ดังนั้นถ้าขณะนัดหยุดงานลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานกระทำความผิดร้ายแรง เช่น ยักยอกหรือลักทรัพย์ของนายจ้าง จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เช่น ทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง ขัดขวางการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง หรือเปิดเผยความลับของนายจ้าง นายจ้างก็เลิกจ้างลูกจ้างเหล่านั้นได้

ถ้าข้อกำหนดในสัญญาจ้างกำหนดว่า ลูกจ้างจะร่วมกันนัดหยุดงานไม่ได้ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ ข้อกำหนดดังกล่าวจะใช้บังคับได้หรือไม่ ซึ่งแยกพิจารณาเป็น 2 กรณี คือ

1) ถ้าข้อกำหนดในสัญญาจ้างไม่ได้เป็นการห้ามขาด เป็นแต่เพียงเพิ่มเงื่อนไขขึ้นอีกบางประการ ใช้บังคับได้ เช่น กำหนดว่าลูกจ้างจะร่วมกันนัดหยุดงานไม่ได้จนกว่าจะมีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทได้ชี้ขาดแล้ว หรือ กำหนดว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะร่วมกันนัดหยุดงานไม่ได้จนกว่าจะแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนทำการนัดหยุดงาน เป็นต้น เมื่อข้อกำหนดในสัญญาจ้างใช้บังคับได้ ลูกจ้างก็มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม

2) ถ้าข้อกำหนดในสัญญาจ้างเป็นการห้ามขาด ข้อกำหนดดังกล่าวไม่สามารถใช้บังคับได้ ตกเป็นโมฆะ เนื่องจากมีวัตถุประสงค์เป็นการต้องห้าม

ขัดแย้งโดยกฎหมาย (ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 113) เพราะตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างมีสิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย มิฉะนั้นแล้วลูกจ้างจะไม่มีโอกาสใช้สิทธิที่กฎหมายอนุญาตเลย นอกจากนี้ข้อกำหนดดังกล่าวยังขัดต่อหลักการแรงงานสัมพันธ์อีกด้วย

เมื่อข้อกำหนดในสัญญาจ้างเป็นโมฆะ ลูกจ้างก็ไม่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในสัญญานั้น การฝ่าฝืนจึงไม่เป็นการผิดสัญญาจ้าง

1.1.1.2 หน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

แม้ว่าสัญญาจ้างจะกำหนดสิทธิและหน้าที่เพื่อเป็นหลักในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างไว้แล้วก็ตาม แต่ข้อกำหนดดังกล่าวนายจ้างแต่ผู้เดียวเป็นผู้กำหนดขึ้น และจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับใจของนายจ้าง ในปัจจุบันกฎหมายจึงให้สิทธิลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องขอทำข้อตกลงหรือขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ เมื่อลูกจ้างและนายจ้างตกลงกันได้ประการใดแล้ว คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายก็มีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น เช่น ข้อตกลงกำหนดว่าหากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานใช้สิทธินัดหยุดงาน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะไม่ใช้อาคารของโรงงานเป็นที่ทำการนัดหยุดงาน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม

ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะไม่ใช้สิทธินัดหยุดงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวผูกพันคู่กรณี เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นจากการเจรจาต่อรองทำความตกลงกันด้วยความเท่าเทียมกันของทั้งสองฝ่ายโดยสมัครใจ ประกอบกับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12 คู่กรณีจะตกลงกันให้ข้อตกลงมีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน ซึ่งระยะเวลาบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ยาวนานเกินไป จึงเท่ากับว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามใช้สิทธินัดหยุดงานนั้น ไม่ใช่เป็นการห้ามขาดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวจึงใช้บังคับได้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนก็เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย กลายเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายไป

1.2 หน้าที่ตามกฎหมาย

1.2.1 หน้าที่รักษาวัตถุประสงค์ไม่ให้ขัดต่อกฎหมาย

การนัดหยุดงานเป็นการกระทำของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
ต่อนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ให้นายจ้างยินยอมตามข้อเรียกร้องของตน ลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานจะเปลี่ยนวัตถุประสงค์มาเรียกร้องต่อองค์กรหรือบุคคลภายนอกไม่ได้ เช่น สหภาพ
แรงงานเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างต่อนายจ้าง นายจ้างไม่ตกลง สหภาพแรงงานจึงนัดหยุดงานแล้ว
ถือโอกาสเรียกร้องให้รัฐบาลลดภาษี หรือลดราคาสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพให้ต่ำลง หรือ
นัดหยุดงานเพื่อประท้วงนายจ้างอื่น อันเป็นการนัดหยุดงานด้วยความเห็นใจลูกจ้างอื่นไม่ได้
เพราะเป็นการนอกวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานตามที่กฎหมายรับรอง

1.2.2 หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย

แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงาน
ได้ แต่ก็มิได้หมายความว่า กฎหมายยินยอมให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานละเมิดกฎหมายอื่น
เช่น กฎหมายอาญา กฎหมายที่มีโทษทางอาญาหรือกฎหมายแพ่งได้

1.2.2.1 หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายอาญาหรือกฎหมายที่มีโทษ ทางอาญา

ในระหว่างการนัดหยุดงาน ลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานมีหน้าที่ต้องกระทำด้วยความสงบ หากมีการฝ่าฝืนกฎหมายอาญาหรือกฎหมายที่มีโทษ
ทางอาญา ผู้กระทำก็ไม่ได้รับการยกเว้นสำหรับการกระทำความผิดนั้น เช่น การก่อวินาศกรรม
(sabotage) ทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง ดุหมั่นหรือหมิ่นประมาทนายจ้าง (อาจกระทำโดย
การใช้เครื่องขยายเสียง แผ่นปลิว หรือปิดประกาศ) หน่วงเหนี่ยวกักขังนายจ้าง ทำร้าย
ร่างกาย พกพาอาวุธโดยไม่ได้รับอนุญาต ฯลฯ

1.2.2.2 หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายแพ่ง

หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายแพ่งที่สำคัญคือ หน้าที่ไม่

กระทำละเมิดต่อนายจ้าง หากลูกจ้างฝ่าฝืนลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเสียหายแก่นายจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างอาจกระทำละเมิดโดยประการอื่นต่อนายจ้างในระหว่างนัดหยุดงาน เช่น ลูกจ้างทิ้งกันบูหรือลงบนพื้นในโรงงานเป็นเหตุให้เกิดเพลิงไหม้ การกระทำของลูกจ้างดังกล่าวเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ ทำให้ทรัพย์สินของนายจ้างเสียหาย

1.2.2.3 หน้าปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดมาตรการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนัดหยุดงานไว้ 2 ประการคือ

1) มาตรการเฉพาะราย

ในกรณีที่การนัดหยุดงานรายใด อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน กฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย สั่งให้ลูกจ้าง ซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ¹

ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนไม่ยอม เลิกการนัดหยุดงาน หรือไม่ยอม กลับเข้าทำงานตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ลูกจ้างอาจมีความผิดฐานละทิ้งหน้าที่หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เพราะการนัดหยุดงานที่เป็นอำนาจต่อรองนั้นได้สิ้นสุดลงเมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งตามมาตรา 35 แล้ว

นอกจากนี้การที่ลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งห้ามนัดหยุดงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ยังมีความผิดทางอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ²

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 35

² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 140

2) มาตรการทั่วไป

ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึก ตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด¹ อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวเป็นบทยกเว้นสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนประกาศดังกล่าว จึงกลายเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรไป เพราะลูกจ้างไม่มีสิทธินัดหยุดงานในช่วงระยะเวลาดังกล่าว นายจ้างจึงอ้างเป็นเหตุเลิกจ้างได้

ลูกจ้างนัดหยุดงานระหว่างที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2519 ที่ห้ามนัดหยุดงานโดยเด็ดขาดด้วย การนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน จึงต้องถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ผู้เป็นนายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยด้วย²

นอกจากนี้การที่ลูกจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศห้ามนัดหยุดงานของกระทรวงมหาดไทย ยังมีความผิดอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับอีกด้วย³

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 36

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2967-2971/2523

³ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 141

1.3: หน้าที่รักษาความเป็นธรรมทางสังคม

การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานก็เพื่อต้องการให้นายจ้างตกลงตามข้อเรียกร้อง แล้วลูกจ้างจะกลับเข้าทำงานกับนายจ้างใหม่ การนัดหยุดงานจึงไม่ใช่การทำลายนายจ้างหรือบุคคลอื่น ซึ่งแยกพิจารณาได้ 5 ประการดังนี้

1.3.1 ต้องเป็นการนัดหยุดงานเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

การเรียกร้องให้นายจ้างย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือไล้ลูกจ้างบางคนออกจากงาน เป็นข้อเรียกร้องที่ไม่สมควร เพราะไม่ใช่สภาพการจ้าง และถึงแม้ว่าจะเป็นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่เป็นข้อเรียกร้องที่นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติได้ เช่น เรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างอีก 100% ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องที่สูงเกินกว่าเหตุ เพราะจะทำให้นายจ้างไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือดำเนินต่อไปได้ด้วยความยากลำบาก

1.3.2 ต้องกระทำต่อคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง

โดยปกติการนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็เพื่อเรียกร้องต่อนายจ้างของตน หากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องต่อรัฐบาลหรือนายจ้างอื่นซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องย่อมไม่เป็นธรรมต่อนายจ้างของตน เพราะทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังไม่เป็นธรรมต่อบุคคลภายนอกด้วย เพราะบุคคลภายนอกไม่มีนิติสัมพันธ์ใด ๆ กับลูกจ้าง ไม่ได้เป็นคู่กรณีที่ทำให้เกิดข้อพิพาทขึ้นแต่อย่างใด

1.3.3 เป็นมาตรการสุดท้ายที่จะนำมาใช้

การนัดหยุดงานจะต้องเป็นการกระทำที่ไม่สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งโดยประการอื่นใดได้อีกแล้ว หากยังมีขั้นตอนตามกฎหมายหรือเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง เงื่อนไขตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (เงื่อนไขไม่เป็นโมฆะ) ซึ่งลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติเสียก่อน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขนั้น ๆ เสียก่อน จึงจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้

1.3.4 ไม่อาศัยความเดือดร้อนของประชาชนเป็นเครื่องต้อรองหรือ บิบบังคับนายจ้าง

กิจการที่มีความจำเป็นต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยส่วนรวม เช่น ไฟฟ้า ประปา ขนส่ง ไปรษณีย์โทรเลข กิจการเหล่านี้กฎหมายมักจะกำหนดยกเว้นการใช้ สิทธินัดหยุดงานไว้ เพราะกระทบกระเทือนต่อความผาสุกของสาธารณชน แต่ถึงแม้จะห้ามก็ยัง ปรากฏอยู่เสมอว่ามีการนัดหยุดงานในกิจการเหล่านี้ โดยผู้นัดหยุดงานหวังจะอาศัยความเดือดร้อน ของประชาชนซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทเป็นเครื่องต้อรองหรือบิบบังคับนายจ้าง การกระทำ ดังกล่าวเป็นการอาศัยความเดือดร้อนของคนจำนวนมาก เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของตน ซึ่งถือว่า ไม่เป็นธรรมต่อสังคม

1.3.5 ไม่ขัดขวางสิทธิที่จะทำงานของลูกจ้างอื่น

แม้ว่าจะอยู่ในระหว่างการนัดหยุดงาน ลูกจ้างที่ต้องการทำงาน ก็มีสิทธิที่จะทำงานต่อไป ดังนั้นการข่มขู่ บังคับ หรือกระทำการใด ๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อบังคับให้ลูกจ้างร่วมนัดหยุดงานด้วยจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะเป็นการขัดขวางสิทธิที่จะทำงานของลูกจ้างอื่น ซึ่งถือว่าไม่เป็นธรรมต่อเขา

2 หน้าที่ของนายจ้าง

2.1 หน้าที่ตามสัญญา

2.1.1 หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.1.1.1 หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน

ให้ลูกจ้าง

1) นับอายุการทำงานระหว่างการนัดหยุดงาน

2) จ่ายสวัสดิการบางประเภทให้ลูกจ้าง¹

¹ ดูข้อ 1.3.1.3 หน้า 208.

2.1.1.2 หน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นแล้ว นายจ้างมีความผูกพันต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น¹ เช่น ข้อตกลงกำหนดไว้ว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถใช้สถานที่บริเวณโรงงานของนายจ้างร่วมชุมนุมระหว่างนัดหยุดงานได้ นายจ้างก็มีหน้าที่ปฏิบัติตาม และการร่วมกันนัดหยุดงานโดยสงบในบริเวณโรงงานของนายจ้างก็เป็นสิ่งที่สมควร เพราะมีฉะนั้นลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะต้องไปชุมนุมกันนอกบริเวณโรงงาน เช่น บริเวณริมทางเท้า ที่สาธารณะที่ประชาชนทุกคนมีสิทธิใช้ร่วมกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยเดือดร้อนรำคาญ หรือกีดขวางการจราจรได้ ประกอบกับการนัดหยุดงานเป็นข้อพิพาทระหว่างบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันทางสัญญาจ้าง จึงไม่ควรทำให้บุคคลภายนอกได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำดังกล่าว

สำหรับสถานที่ที่จะใช้เป็นที่นัดหยุดงานนั้น ได้มีคำชี้แจงของกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 27 มกราคม 2524 เรื่อง แนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการยกเลิกการห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ข้อ 12 กำหนดว่า ". . . การนัดหยุดงานจะต้องดำเนินอยู่ ณ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการเท่านั้น . . ."

คำชี้แจงดังกล่าวแม้ไม่ใช่กฎหมาย ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือนายจ้างก็ควรปฏิบัติตาม

2.2 หน้าที่ตามกฎหมาย

2.2.1 ไม่กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่ไม่กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานนัดหยุดงาน

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 19

การกระทำที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 นั้น กฎหมายใช้คำที่มีความหมาย กว้าง เปิดโอกาสให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาลใช้ดุลพินิจปรับกับข้อเท็จจริงเป็น กรณี ๆ ไป โดยบทบัญญัติตอนหนึ่งของมาตราดังกล่าวบัญญัติว่า ". . . เลิกจ้างหรือกระทำการ ใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ ต่อไปได้ . . ."

การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงาน อยู่ต่อไปได้หมายถึง การกระทำโดยเจตนาของนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกบิบบิ้นทาง จิตใจจนไม่สามารถที่จะทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เช่น นายจ้างไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำดังนี้ แม้ว่านายจ้างยังจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างนั้นอยู่ แต่ทำให้เกิดความบิบบิ้นทางจิตใจจนไม่อาจทำงาน อยู่ต่อไปได้¹

การที่กฎหมายบัญญัติกรณีนี้ไว้ด้วยก็เพราะเหตุที่เดิมนายจ้างบาง รายไม่กล้าที่จะเลิกจ้างลูกจ้างนั้น แต่ไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างนั้นทำงานกับตนต่อไป จึงได้ใช้ กลวิธีต่าง ๆ เพื่อบีบให้ลูกจ้างลาออกจากงานไปเอง จะได้ไม่มีปัญหาทางกฎหมายและไม่ต้อง จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย เพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำเช่นว่านี้ จึงได้กำหนดการคุ้มครองไว้ เช่น ในขณะที่ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานนายจ้างโยกย้ายตำแหน่ง หน้าที่ของลูกจ้างให้ไปทำหน้าที่ที่ลูกจ้างไม่มีความถนัดและอยู่ในสาขาที่ห่างไกลจากสำนักงานใหญ่ กรณีเช่นนี้ย่อมเป็นที่เห็นได้ว่า นายจ้างจงใจกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แต่แนวความเห็นของศาลเห็นว่า เมื่อสัญญาจ้างมิได้กำหนดให้ นายจ้างมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ และไม่มียกเว้นบทบัญญัติแห่งกฎหมาย กำหนดว่านายจ้างมีหน้าที่ ดังกล่าว ดังนั้นการที่นายจ้างจะมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ เป็นสิทธิของนายจ้าง เมื่อ

¹ เกษมสันต์ วิชาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 2

(กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2525), หน้า 225.

นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างแล้วก็ถือว่ามิใช่ข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของลูกจ้าง
ลูกจ้างไม่มีอำนาจฟ้อง¹

การที่นายจ้างลดวันทำงานของลูกจ้างบางคน จากให้ทำงาน
สัปดาห์ละ 6 วัน เป็นทำงานสัปดาห์ละ 2 วัน และจ่ายค่าจ้างให้เฉพาะวันที่มาทำงานนั้น เป็น
การกลั่นแกล้งลูกจ้างให้ออกจากงานโดยทางอ้อม ข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ดังกล่าวย่อมเพียงพอที่จะฟังว่าการที่นายจ้างลดวันทำงานเป็นการกระทำอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทน
ทำงานอยู่ต่อไปได้ ถ้ามูลเหตุแห่งการกระทำของนายจ้างนั้น เกิดขึ้นจากเหตุที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องก็ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย²

นายจ้างยุบเลิกแผนกส่งของและ เลิกจ้างลูกจ้างก็เนื่องจากลูกจ้าง
ที่ยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้าง สวัสดิการ ทั้งนี้เพราะลูกจ้างแผนกส่งของหลายคนเป็นผู้นำ
ในการเรียกร้อง ก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่นายจ้าง การเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างจึงฝ่าฝืน
มาตรา 121(1)³

การที่นายจ้างปลดลูกจ้างทั้งสองคนออกจากงานน่าจะเป็นเพราะ
ลูกจ้างทั้งสองได้นัดชุมนุมยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้างมากกว่า ไม่ใช่เลิกจ้าง
เพราะเหตุทุจริตและไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ การเลิกจ้างจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121(1)⁴

อนึ่งมีข้อนำสั่ง เหตุตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติว่า

¹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2850/2525

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 538/2522

³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1245/2522

⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1538/2524

เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้น ยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้างหรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง.

ความคุ้มครองตามมาตรา 31 นี้ ให้ความคุ้มครองการกระทำของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่อยู่ระหว่างการแจ้งข้อเรียกร้อง หากพ้นระยะเวลาการไกล่เกลี่ยหรือระยะเวลาการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ก็ไม่อยู่ในความหมายของมาตรานี้ แต่อยู่ในความคุ้มครองของมาตรา 121

ข้อแตกต่างอีกประการหนึ่งของมาตรา 31 กับมาตรา 121 คือ มาตรา 31 ห้ามนายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างด้วย ซึ่งมาตรา 121 ไม่ได้บัญญัติไว้ ดังนั้น ระหว่างการนัดหยุดงาน นายจ้างจึงสามารถโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้างได้ตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่ถ้าเป็นการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้างหรือเพื่อทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ก็ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2.2.2 ไม่กลั่นแกล้งลูกจ้างโดยประการอื่น

เมื่อเป็นที่ยอมรับกันโดยหลักการและโดยกฎหมายแล้วว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้ อันเป็นกระบวนการหนึ่งในระบบแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ร่วมนัดหยุดงานก็ไม่ควรได้รับผลร้ายจากการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมายของตน ไม่ว่าจะเป็นผลร้ายซึ่งเกิดขึ้นโดยตรงจากการนัดหยุดงานหรือผลร้ายทางอ้อมซึ่งอาจได้รับในระยะเวลาดำเนินการก็ตาม ผลร้ายต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไปนี้เกิดจากความไม่พอใจที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานเรียกร้องต่อนายจ้าง คือ

1) การหมายหัว (Black Listing)

การหมายหัว ได้แก่ การที่นายจ้างตั้งข้อรังเกียจลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงาน การหมายหัวจะได้ผลดีต่อนายจ้างหลาย ๆ คนรวมหัวกันได้ ลูกจ้างอาจถูกหมายหัวหลังจากที่ทำการนัดหยุดงานไม่ได้ผล และนายจ้างไม่ยอมรับกลับเข้าทำงานใหม่หรือแม้

จะจ่ายอมรับเข้าทำงานใหม่ แต่ก็ทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างเหล่านี้ไว้หาโอกาสเลิกจ้างหรือคอยจับผิด อยู่เสมอ -

ในปัจจุบันนี้ บางประเทศถือว่าการหมายหัวผิดกฎหมาย และไม่มีใครมีนายจ้างคนไหนนำมาใช้บ่อยนัก หากไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้โดยเฉพาะ การหมายหัวในตัวของมันเองไม่เป็นความผิด¹

2) ยุยงให้ลูกจ้างเกิดความแตกแยก ทำให้ไม่สามารถรวมพลังกันได้มากพอที่จะสร้างความกดดันให้นายจ้างต้องยอมตกลงตามข้อเรียกร้อง

3) จ้างลูกจ้างซึ่งภักดีต่อนายจ้างหรือเห็นแก่อำมีสสินจ้างเป็นสายลับ (Espionage) ในการสืบความเคลื่อนไหวของฝ่ายลูกจ้าง หรือใช้วิธีการจ้างคนทำจารกรรม เพื่อให้ไม่สามารถร่วมกันนัดหยุดงานต่อไปได้ การจารกรรมในอุตสาหกรรมนั้นมีผู้ชักว้างขวางในสหรัฐอเมริกา โดยการจ้างผู้ทำลายการนัดหยุดงาน (Strike breaker) ให้ทำการจารกรรม นอกจากนี้สำนักงานนักสืบเอกชนก็ยินดีรับจ้างทำจารกรรมด้วย วิธีจารกรรมมีดังนี้คือ องค์การเหล่านี้จะส่งจารชนเข้าไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วพยายามสอดส่องดูการปฏิบัติงานของผู้บริหารสหภาพแรงงาน สืบทราบนโยบายและกิจกรรม (activities) ของสหภาพแรงงานนั้น ๆ จารชนเหล่านี้จะนำข้อความที่สืบได้ไปรายงานให้นายจ้างทราบ²

4) ยุบหน่วยงานที่เป็นหน่วยซึ่งผู้นำแรงงาน หรือผู้แทนลูกจ้างทำงานอยู่ เพื่อเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่พึงปรารถนาออกไป

5) จ้างให้ลูกจ้างออกจากงานไป คือ การที่นายจ้างให้เงินหรือสิ่งของแก่ลูกจ้างที่ไม่พึงปรารถนาให้ออกจากงานไป

6) ประนามหรือกล่าวโทษผู้นำแรงงานหรือพวกสหภาพแรงงานว่าเป็นนักก่อความสงบและความสามัคคี

¹ เมธี ดุลยจินดา, แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม, หน้า 144.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 143.

- 7) บัดเบียดของกลางที่ผิดกฎหมายอาญาให้ เพื่อดำเนินคดีทางอาญาและลงโทษทางวินัย เพื่อให้ออกจากงานไป
- 8) คอยตั้งข้อหาว่าเป็นภัยสังคมให้แก่ตัวแทนสหภาพแรงงาน และตัวแทนลูกจ้างผู้ยื่นข้อเรียกร้อง
- 9) จ้างนักเลงหัวไม้คอยดักทำร้ายนอกบริเวณโรงงาน ส่งจดหมายข่มขู่และคุกคามสิทธิ เสรีภาพ
- 10) จ้างนักเลงหัวไม้เข้าทำงานในแผนกของตัวแทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานแล้วให้หาเรื่องทะเลาะวิวาทกัน เพื่อให้ไล่ออกจากงานทั้งคู่
- 11) โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ให้ประจำอยู่ในสาขาต่างจังหวัดที่ห่างไกลจากสำนักงานใหญ่ หรือโรงงานผลิต
- 12) คอยจับผิดแล้วหาทางลงโทษลูกจ้างที่ไม่พึงปรารถนาไปตามวิธีทางวินัยการทำงาน
- 13) ไม่ให้ความร่วมมือในการใช้สิทธิหรือขัดขวางการทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
- 14) ทำสัญญาหรือข้อตกลงลับ ๆ ให้ผลประโยชน์กับลูกจ้างไม่ให้ร่วมมือกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างที่นัดหยุดงาน
- 15) จ้างบุคคลภายนอก กลุ่มบุคคลอันธพาลเข้ามาก่อความรุนแรงระหว่างมีการประชุมนัดหยุดงาน
- 16) นายจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานเอง วิธีนี้เป็นวิธีการอีกวิธีหนึ่ง ซึ่งนายจ้างจะนำมาใช้เพื่อต่อต้านการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่ฝ่ายลูกจ้างจัดตั้งขึ้น สหภาพแรงงานที่นายจ้างจัดตั้งขึ้นจะทำงานแข่งขันกับสหภาพแรงงานที่แท้จริง และอาจก่อความรุนแรงนัดหยุดงานของลูกจ้างซึ่งเป็นตัวแทนที่แท้จริงของลูกจ้างด้วย

2.2.3 หน้าที่ยกเลิกการปิดงาน

2.2.3.1 หน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่งซึ่งเป็นมาตรการระงับข้อพิพาท

ถ้านายจ้างใช้วิธีการปิดงานโต้ตอบการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้ดุลพินิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35 สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น หรือจัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงาน เพราะการปิดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน เมื่อรัฐมนตรีเห็นว่า การปิดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ลูกจ้างอาจจะฟ้องเรียกค่าเสียหายจากนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ยอมเปิดทำงานหรือไม่ยอมรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือฟ้องขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานนับแต่คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีผลใช้บังคับได้

นอกจากนี้การที่นายจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของรัฐมนตรีดังกล่าว ยังมีความผิดทางอาญาต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹

ข้อที่น่าสังเกตคือ การสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานจะต้องเนื่องมาจากการที่นายจ้างปิดงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไม่มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปก่อนปิดงานกลับเข้าทำงาน²

2.2.3.2 หน้าที่ปฏิบัติตามวิธีระงับข้อพิพาทตามประกาศ

กระทรวงมหาดไทย

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 140

² คำพิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 746/2526

นายจ้างต้องปฏิบัติตามวิธีระดับข้อพิพาทโดยประกาศให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน

ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึก ตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน ในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรี ตามวรรคหนึ่งให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติ ภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ทางปฏิบัตินั้น ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2519 ซึ่งต่อมาได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ลงวันที่ 27 มกราคม 2524 ซึ่งมีผลทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้หลังจากประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ 27 มกราคม 2524 มีผลใช้บังคับแล้ว นายจ้างหรือลูกจ้างอาจใช้สิทธิในการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ตามปกติ

นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย ห้ามนายจ้างปิดงานดังกล่าว นายจ้างอาจถูกลูกจ้างฟ้องร้องให้เปิดงานและใช้ค่าเสียหายในระหว่างที่ไม่ได้ทำงานได้ นอกจากนี้ นายจ้างผู้ฝ่าฝืนประกาศฯ ดังกล่าว ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี ปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ¹

ความรับผิดของลูกจ้างและนายจ้าง

1. ความรับผิดของลูกจ้าง

1.1 ความรับผิดตามกฎหมายแรงงาน

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 141.

1.1.1 การฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 ห้าม

มิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) เมื่อยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้¹
- 2) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตามข้อตกลงแล้ว²
- 3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ย ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง³
- 4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดแล้ว⁴
- 5) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์⁵
- 6) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน⁶

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 13, 22 วรรคสาม

² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 18.

³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 22 วรรคสอง.

⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 25, 27.

⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 23, 24.

⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 25, 26.

7) ห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมง นับตั้งแต่เวลาที่รับแจ้ง

ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ฝ่าฝืนมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างอาจเลิกจ้างได้โดยอ้างว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือละทิ้งหน้าที่การงานเกินกว่า 3 วันทำงานติดต่อกัน

นอกจากนี้การฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าวยังเป็นความผิดมิโทษทางอาญาอีกด้วย¹

1.1.2 การห้ามลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดหยุดงานในกรณีไม่ปกติ

ถึงแม้ว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้ตามปกติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ทุกประการแล้วก็ตาม แต่ถ้ามิด้คำสั่งหรือประกาศของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้) ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานหรือให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่กำลังนัดหยุดงานอยู่กลับเข้าทำงาน ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นก็มิหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนมิโทษทางอาญา²

1.2 ความรับผิดชอบตามกฎหมายอาญา

1.2.1 ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐภายในราชอาณาจักร

การนัดหยุดงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการขอทำ หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่มีวัตถุประสงค์ในทางการเมือง โดยยุยงหรือจัดให้เกิดการร่วมกันนัดหยุดงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดิน เพื่อบังคับรัฐบาลหรือเพื่อข่มขู่

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 139

² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 140, 141

ประชาชน หรือเข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยในการร่วมกันนัดหยุดงานดังกล่าว หรือมีการใช้กำลัง ประทุษร้าย ชูเชื่อว่าจะใช้กำลังประทุษร้าย หรือทำให้หวาดกลัวด้วยประการใด ๆ เพื่อให้บุคคล นั้นเข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยในการร่วมกันนัดหยุดงาน การกระทำต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นความผิดตาม ประมวลกฎหมายอาญา¹

การนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์ดังกล่าว เป็นการกระทำที่ไม่เป็น ธรรมต่อสังคม เพราะทำให้นายจ้างและประชาชนทั่วไปซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยได้รับความเดือดร้อน การร่วมกันนัดหยุดงาน หากไม่มีวัตถุประสงค์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ก็ไม่มีความผิดทางอาญา เช่น สหภาพแรงงานเรียกร้องให้สมาชิกร่วมกันนัดหยุดงาน เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้น พร้อมทั้งแนะนำชักชวนลูกจ้างและสาธารณชนให้ร่วมกันงดซื้อสินค้าจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างไม่ยอมเพิ่มค่าจ้างให้กับลูกจ้าง การที่สหภาพแรงงานกระทำไปก็เพื่อสร้างความกดดันให้นายจ้างยอมรับตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน จนกระทั่งมีการร่วมกันนัดหยุดงาน หรือไม่ซื้อสินค้าของนายจ้าง การกระทำดังกล่าวไม่มีความผิดอาญาดังกล่าว

ผู้มีส่วนในการกระทำทั้งหลาย ได้แก่ ผู้ยุยง ผู้จัด ผู้เข้ามีส่วน หรือเข้าช่วยเหลือในการกระทำ ตลอดจนผู้ที่ทราบความมุ่งหมายของการกระทำและใช้กำลัง ประทุษร้าย ชูเชื่อว่าจะใช้กำลังประทุษร้าย หรือทำให้หวาดกลัวด้วยประการใด ๆ เพื่อให้ บุคคลเข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยในการกระทำดังกล่าว ย่อมมีความผิดด้วย

1.2.2 ความผิดฐานบุกรุก (Trespass)

การนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ ลูกจ้างมักจะไปร่วมชุมนุมกัน บริเวณโรงงานของนายจ้าง ปัญหาทางกฎหมายที่เกิดขึ้นคือ ลูกจ้างที่ร่วมชุมนุมอยู่ในบริเวณ โรงงานของนายจ้างจะมีความผิดฐานบุกรุกหรือไม่

1.2.2.1 ความผิดฐานบุกรุกตามกฎหมายจารีตประเพณี

ตามหลักกฎหมายจารีตประเพณีของอังกฤษนั้น ความผิดฐานบุกรุกอาจเกิดขึ้นเมื่อลูกจ้างยึดและเข้าครอบครองโรงงาน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นความผิดทาง

¹ ประมวลกฎหมายอาญา, มาตรา 117

อาญา แต่เป็นความผิดทางแพ่ง เมื่อการกระทำดังกล่าวเกิดขึ้น นายจ้างสามารถขอให้ศาลสั่งให้ลูกจ้างออกจากโรงงานได้ หากลูกจ้างขัดขืนไม่ยอมออกจากโรงงาน มีความผิดทางอาญารัฐานขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้านักงาน

ตามพระราชบัญญัติกฎหมายอาญา (The Criminal Law Act 1977) ของอังกฤษ ความผิดอาญารัฐานบุกรุกเกิดขึ้น เมื่อผู้บุกรุก บุกรุกด้วยอาวุธร้ายแรง (offensive weapon, เช่น อาวุธปืน) ซึ่งรวมถึงเครื่องมือในโรงงาน ถ้าลูกจ้างตั้งใจใช้เป็นอาวุธ/การเข้าไปโดยใช้วิธีการข่มขู่ว่าจะใช้ความรุนแรงต่อบุคคลหรือต่อทรัพย์สิน ก็เป็นความผิดฐานบุกรุกด้วย¹

1.2.2.2 ความผิดฐานบุกรุกตามกฎหมายไทย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของไทย ไม่มีบทมาตราใดบัญญัติไว้ว่า ลูกจ้างที่นัดหยุดงานจะมีสิทธิรวมตัวกันหรือใช้สถานประกอบการของนายจ้างเป็นที่นัดหยุดงาน แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวให้สิทธิสหภาพแรงงานและลูกจ้างจัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน² ซึ่งก็ไม่มีรายละเอียดว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะใช้สถานที่เช่นใดเป็นที่ร่วมกันชุมนุมหรือนัดหยุดงานได้ แต่ทางฝ่ายหน่วยงานของรัฐคือ กรมแรงงานได้ออกคำชี้แจงว่า การนัดหยุดงานจะต้องดำเนินอยู่ ณ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการเท่านั้น³

แต่อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้าง อาจเป็นการกระทำที่เข้าองค์ประกอบของความผิดอาญารัฐานบุกรุกได้ เพราะเป็นการเข้าไปในอสังหาริมทรัพย์ของผู้อื่น เพื่อถือการครอบครองอสังหาริมทรัพย์นั้นทั้งหมด

¹Patrick Elias, Trade Disputes (Law at work), p. 10.

²พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 99(4)

³คำชี้แจงเรื่องแนวปฏิบัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับการยกเลิกการห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ลงวันที่ 27 มกราคม 2524, ข้อ 12

หรือแต่บางส่วน หรือเข้าไปกระทำการใด ๆ อันเป็นการรบกวนการครอบครองอสังหาริมทรัพย์
ของเขาโดยปกติสุข¹

จากบทบัญญัติดังกล่าว การที่ลูกจ้างเข้าไปร่วมนัด
หยุดงาน โดยการไปชุมนุมกันอยู่ภายในสถานประกอบการของนายจ้างโดยนายจ้างไม่ยินยอม
ย่อมเป็นการรบกวนการครอบครองอสังหาริมทรัพย์ของนายจ้างโดยปกติสุขแล้ว หากเป็นการเข้า
ไปยึดโรงงานของนายจ้าง ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วนก็เป็นการเข้าไปในอสังหาริมทรัพย์ของ
ผู้อื่น เพื่อถือการครอบครองซึ่งเป็นความผิดฐานบุกรุก

การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานและได้ชุมนุมกันโดยกินอยู่
หลับนอน ก่อไฟทำครัวบริเวณที่นายจ้างต้องใช้ทำงานอันเป็นที่เก็บวัสดุไวไฟด้วย นายจ้างขอร้อง
ให้ไปชุมนุมกันที่อื่น ลูกจ้างก็ไม่ไป ศาลฎีกาตัดสินว่า แม้กระทรวงมหาดไทยมีคำสั่งว่า
. . . การนัดหยุดงานจะต้องดำเนินอยู่ในสถานที่ตั้งของสถานประกอบการก็เป็นเพียงแนว
ปฏิบัติ เพื่อไม่ให้ไปรบกวนก่อความไม่สงบในที่สาธารณะเท่านั้น ประกอบกับนายจ้างก็ไม่ได้ขอ
ให้ลูกจ้างไปชุมนุมนอกบริเวณโรงงาน ดังนั้น เมื่อการกระทำของลูกจ้างก่อให้เกิดความเสียหาย
แก่นายจ้างจึงเป็นการละเมิด เพราะในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงานนั้น ไม่มีกฎหมายใดห้ามมิให้
นายจ้างดำเนินธุรกิจต่อไป ดังนั้นขณะอยู่ในสถานประกอบการ ลูกจ้างได้กระทำละเมิดต่อนายจ้าง
ก็ต้องรับผิดชอบต่อนายจ้างในผลแห่งละเมิดนั้น²

แต่ในทางปฏิบัตินั้น ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมักใช้
สถานที่ภายในบริเวณโรงงานของนายจ้างเป็นที่ร่วมชุมนุมกันนัดหยุดงาน ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อ

¹ ประมวลกฎหมายอาญา, มาตรา 362

² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2790/2525

ลูกจ้างและนายจ้างในด้านการติดต่อสื่อสารและถ้าลูกจ้างเลิกนัดหยุดงาน ลูกจ้างก็สามารถกลับไป
 เข้าทำงานได้ทันที นอกจากนี้ การนัดหยุดงานอยู่ภายในสถานประกอบการของนายจ้างยัง
 สามารถสร้างความกดดันให้กับนายจ้างและลูกจ้างอื่นที่ไม่ยอมร่วมนัดหยุดงานด้วยมากกว่าการ
 นัดหยุดงานอยู่ภายนอกบริเวณโรงงานประกอบกับการนัดหยุดงานโดยการร่วมชุมนุมกันนอกบริเวณ
 โรงงานอาจก่อให้เกิดความไม่สะดวกและความไม่สงบในที่สาธารณะ เช่น กีดขวางการจราจร
 ส่งผลเสียอีกที่ก่อความเดือดร้อนรำคาญแก่สาธารณชน เป็นต้น

1.2.3 ความผิดฐานหมิ่นประมาท

แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชี้แจงหรือโฆษณา
 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานก็ได้หมายความว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะหมิ่นประมาท
 นายจ้าง ซึ่งเป็นความผิดทางอาญาได้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพียงแต่ให้
 สิทธิลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชี้แจง หรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น

การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริง
 เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน แม้กรกระทำนั้นจะทำให้แพร่หลายซึ่งข้อเท็จจริงในอดีตหรือปัจจุบันที่
 กระทบถึงชื่อเสียงของนายจ้างให้ปรากฏแก่บุคคลอื่นก็ไม่เป็นความผิดฐานหมิ่นประมาท เพราะ
 กฎหมาย¹ ให้สิทธิลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไว้

1.2.4 ความผิดต่อเสรีภาพ

ในขณะที่ลูกจ้างกำลังนัดหยุดงานและอารมณ์กำลังร้อนอยู่
 เนื่องจากนายจ้างไม่ยินยอมตามข้อเรียกร้อง ลูกจ้างอาจทำการบีบบังคับนายจ้างโดยการปิดล้อม

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 99(3)

ไม่ให้นายจ้างออกจากโรงงาน หรือขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างอื่นเข้าไปทำงานตามปกติ ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพในร่างกาย อันเป็นการหน่วงเหนี่ยวหรือกักขังผู้อื่นหรือกระทำด้วยประการใดให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพในร่างกาย ผู้ฝ่าฝืนจะได้รับโทษทางอาญาตามที่กฎหมายกำหนดไว้¹

บางครั้งลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็ใช้วิธีการที่ผิดกฎหมายข่มขู่ลูกจ้างอื่นให้ร่วมนัดหยุดงานด้วย หรือข่มขู่ให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง อันเป็นการข่มขืนใจผู้อื่น (นายจ้าง ลูกจ้างหรือบุคคลอื่น) ให้กระทำการใด ไม่กระทำการใด หรือจ่ายอมต่อสิ่งใด โดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของผู้ถูกข่มขืนใจนั้นเองหรือของผู้อื่น โดยใช้กำลังประทุษร้ายจนผู้ถูกข่มขืนใจต้องกระทำการนั้น หรือจ่ายอมต่อสิ่งนั้นโดยเจตนา ซึ่งเป็นความผิดต่อเสรีภาพ²

ความผิดสำเร็จเมื่อผู้อื่น (ผู้ถูกกระทำ) กระทำการนั้น หรือจ่ายอมต่อสิ่งนั้น ซึ่งผู้กระทำย่อมมีความผิดและได้รับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

1.2.5 ความผิดต่อทรัพย์สิน

ในขณะที่เกิดความไม่สงบในโรงงานของนายจ้างเนื่องจากการนัดหยุดงาน ลูกจ้างอาจถือโอกาสกระทำความผิดต่อทรัพย์สินของนายจ้าง เช่น หากลูกจ้างเอาทรัพย์สินของนายจ้างไปโดยทุจริต ก็มีความผิดฐานลักทรัพย์³ หรือลูกจ้างคนใดครอบครองทรัพย์สินของนายจ้างแล้วเบียดบังเอาทรัพย์สินนั้นเป็นของตนหรือบุคคลที่สามโดยทุจริต (เช่น ยักยอกเงินของนายจ้างซึ่งอยู่ในความครอบครองของตน) ลูกจ้างมีความผิดฐานยักยอกทรัพย์⁴ หรือลูกจ้างคนใดหรือหลายคน ทำให้เสียหาย ทำลาย ทำให้เสื่อมค่า หรือทำให้ไร้ประโยชน์ซึ่งทรัพย์สินของ

¹ ประมวลกฎหมายอาญา, มาตรา 310

² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 309 วรรค 1

³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 334-335

⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 352

นายจ้าง ลูกจ้างนั้นกระทำความผิดฐานทำให้เสียทรัพย์¹

1.2.6 ความผิดต่อชีวิตและร่างกาย

บางครั้งการนัดหยุดงานก็อาจเกิดเหตุการณ์รุนแรงขึ้นจนเป็นอันตรายต่อชีวิตร่างกายของลูกจ้างหรือนายจ้างได้ เช่น มีการทำร้ายร่างกายลูกจ้างที่ไม่ร่วมกันนัดหยุดงาน ทำร้ายนายจ้าง² หรือเกิดเหตุการณ์ชุลมุนต่อสู้ในระหว่างการนัดหยุดงาน และมีบุคคลหนึ่งบุคคลใดไม่ว่าจะเป็นผู้ที่เข้าร่วมในการนั้นหรือไม่ ถึงแก่ความตายหรือรับอันตรายสาหัส โดยการกระทำในการชุลมุนต่อสู้³ ฐานชุลมุนต่อสู้เป็นเหตุให้คนตาย หรือได้รับอันตรายสาหัส และหากมีการฆ่าผู้อื่นเกิดขึ้น ผู้กระทำมีความผิดฐานฆ่าผู้อื่น⁴

1.2.7 ความผิดลหุโทษ

การนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายจะต้องกระทำด้วยความสงบ และไม่ก่อความเดือดร้อนรำคาญให้แก่ผู้อื่น หากฝ่าฝืนอาจมีความผิดลหุโทษ ตามประมวลกฎหมายอาญาได้ เช่น ทำให้เกิดเสียงหรือกระทำความอื้ออึงโดยไม่มีเหตุอันสมควร จนทำให้ประชาชนตกใจหรือเดือดร้อน⁵

หรือไม่ได้รับอนุญาตอันชอบด้วยกฎหมาย กีดขวางทางสาธารณะ จนอาจเป็นอุปสรรคต่อความปลอดภัย หรือความสะดวกในการจราจรโดยวางหรือทอดทิ้งสิ่งของ หรือโดยกระทำด้วยประการอื่นใด ถ้าการกระทำนั้นเป็นการกระทำโดยไม่จำเป็น⁶ หรือทำให้

¹ ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 358

² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 295-298

³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 299

⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 288-291

⁵ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 370

⁶ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 385

ผู้อื่นเกิดความกลัว หรือความตกใจโดยการขู่เข็ญ¹

นอกจากนี้ หากผู้ร่วมกัมนัดหยุดงานในจังหวัดที่มีข้อบัญญัติว่า การใช้เครื่องขยายเสียงด้วยกำลังไฟฟ้า ต้องได้รับอนุญาตจากเจ้าหน้าที่ก่อน ถ้าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานฝ่าฝืนก็อาจมีความผิดเช่นกัน

และหากลูกจ้างนัดหยุดงานด้วยการเดินขบวน ซึ่งการเดินขบวนโดยปกติจะต้องได้รับอนุญาตจากกรมตำรวจเสียก่อนจึงจะกระทำได้ หากเป็นการกระทำโดยพลการ อาจมีความผิดตามกฎหมายในฐานะขัดต่อความสงบเรียบร้อยและก่อกวนจลาจลได้

สำหรับความผิดที่กล่าวมาข้างต้นบางฐานความผิด เช่น ความผิดลหุโทษ ความผิดฐานบุกรุก หรือความผิดฐานหมิ่นประมาทนั้น เมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานตกลงกับนายจ้างได้และเลิกนัดหยุดงาน นายจ้างมักไม่ดำเนินคดีกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งกระทำความผิดฐานดังกล่าว เพราะจะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันซึ่งจะต้องกลับไปทำงานร่วมกันเลวลง และเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกัน และนายจ้างก็ถือว่าเรื่องสำคัญคือ การนัดหยุดงานได้สิ้นสุดลงแล้ว เรื่องอื่นเป็นเรื่องเล็กน้อยจึงไม่ติดใจเอาความ

1.3 ความผิดทางแพ่ง

1.3.1 ความรับผิดตามสัญญา

1.3.1.1 สัญญาจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยนายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และลูกจ้างต้องทำงานภายใต้คำสั่งและการควบคุมของนายจ้าง (นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชา) ถ้าไม่มีกฎหมายพิเศษบัญญัติรับรองสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างไว้ การนัดหยุดงานก็เป็นการกระทำที่ผิดสัญญาจ้าง ดังนั้นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนสัญญาจ้าง การฝ่าฝืนสัญญาดังกล่าวเป็นการจงใจ

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 392

ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย¹

ถ้าเกิดการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นเวลาตั้งแต่สามวันทำงานติดต่อกัน ก็ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร²

การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายและการละทิ้งหน้าที่การงานเกินกว่าสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรนี้ ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดสัญญาจ้าง กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างผู้กระทำการดังกล่าวได้

1.3.1.2 ความรับผิดชอบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อลูกจ้างและนายจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันแล้ว ทั้งสองฝ่ายต่างมีหน้าที่ปฏิบัติตามข้อผูกพันนั้น เช่น ถ้าลูกจ้างตกลงว่าจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้ต่อเมื่อได้แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน หรือตกลงว่าก่อนจะนัดหยุดงานจะต้องมีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ชี้ขาดเสียก่อน ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว ถือว่าเป็นการกระทำฝ่าฝืนข้อตกลง การนัดหยุดงานนั้นจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เท่ากับเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ถ้านัดหยุดงานเกินกว่าสามวันทำงานติดต่อกันก็เป็นการละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งนายจ้างสามารถเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างได้

1.3.2 ความรับผิดชอบทางละเมิด

การกระทำให้ผู้อื่นเสียหายโดยผิดกฎหมาย เป็นมูลหนี้ประการหนึ่งที่จะต้องใช้จ่ายค่าสินไหมทดแทนความเสียหายนั้น³

¹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, ข้อ 47(2)

² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 123(2)

³ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 420

การที่ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (เช่น ผิดขั้นตอนและวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ผิดสัญญา ผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง) นั้นเป็นการกระทำที่เข้าองค์ประกอบของความผิดฐานละเมิด เพราะโดยวัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานก็เพื่อสร้างความเสียหายให้แก่นายจ้าง จึงเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอยู่ในตัว เมื่อไม่มีกฎหมายอนุญาตให้กระทำได้จึงเป็นการทำละเมิดต่อนายจ้าง

นอกจากนี้ แม้การนัดหยุดงานนั้นจะชอบด้วยกฎหมาย แต่มีการกระทำความผิดอื่นเกิดขึ้น เช่น ความผิดต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน เสรีภาพ ชื่อเสียง ซึ่งนอกจากจะเป็นความผิดอาญาแล้วยังเป็นความผิดฐานละเมิดอีกด้วย ถ้าลูกจ้างกระทำละเมิดดังกล่าวต่อนายจ้าง ลูกจ้างก็ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายไหมทดแทนแก่นายจ้าง

สำหรับความผิดที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของบุคคล โดยกล่าวหรือไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความอันฝ่าฝืนต่อความจริง¹ ย่อมเป็นการละเมิดต่อนายจ้างหรือบุคคลอื่น สิทธิชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99(2) ไม่เป็นการยกเว้นหลักความรับผิดทางละเมิด โดยการหมิ่นประมาท เพราะหลักเกณฑ์อันเป็นองค์ประกอบประการหนึ่งของความผิดฐานหมิ่นประมาทคือ กล่าวหรือไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความอันฝ่าฝืนต่อความจริง ส่วนการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนั้น ถ้อยคำที่กฎหมายบ่งชี้ว่าอยู่ในตัวว่าต้องเป็นความจริง หากเอาความเท็จมาโฆษณาก็อาจเป็นความผิดฐานหมิ่นประมาทนายจ้าง ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นได้

ในทางปฏิบัติ เมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมักกล่าวโจมตีให้ร้ายนายจ้างของตนเกินกว่าความเป็นจริง ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ซึ่งเป็นความผิด แต่เมื่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกับนายจ้างสามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติแล้ว นายจ้างมักไม่เอาความกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่หมิ่นประมาทตน เพราะจะทำให้กระทบกระเทือนต่อความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันต่อไป

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 423

1.3.3 ความรับผิดทางละเมิด เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย

อังกฤษ

ตามหลักกฎหมายจารีตประเพณีของอังกฤษ เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ซึ่งชักชวนสมาชิกให้ฝ่าฝืนสัญญาจ้างมีความรับผิดทางแพ่งฐานละเมิด โดยการชักชวนให้ฝ่าฝืนสัญญา (inducing a breach of contract) ซึ่งแต่เดิมความผิดฐานละเมิดโดยการชักชวนบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหลายคนให้เลิกสัญญากับบุคคลอื่น ใช้เฉพาะสัญญาจ้าง (employment contract) แต่ต่อมาก็ขยายขอบเขตครอบคลุมถึงการชักชวนให้เลิกสัญญาพาณิชย์ (Commercial contract) และสัญญาทุกชนิดด้วย

1.3.3.1 การชักชวนให้ฝ่าฝืนสัญญา(inducing a breach of contract)

การชักชวนให้ฝ่าฝืนหรือเลิกสัญญาจะเป็นความผิดต่อเมื่อเข้าองค์ประกอบดังนี้

1) รู้ว่ามีสัญญา (Knowledge of the contract)

"รู้" ในความหมายนี้หมายถึง รู้ว่ามีสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ไม่จำเป็นต้องรู้ว่าข้อกำหนดในสัญญามีอย่างไร

อนึ่ง สัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะต้องเป็นสัญญาที่สมบูรณ์ ไม่เป็นโมฆะ และยังใช้บังคับระหว่างคู่สัญญาอยู่ ถ้าไม่มีสัญญาก็ไม่เป็นละเมิด เช่น เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานชักชวนบุคคลใดไม่ให้ทำงานกับนายจ้างคนใดคนหนึ่ง โดยที่บุคคลทั้งสองฝ่ายยังไม่ได้เป็นคู่สัญญากัน ในกรณีเช่นนี้ยังไม่มีสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงไม่มีสัญญาที่จะถูกเลิก การกระทำของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานจึงไม่เป็นละเมิด

ถ้าเป็นการชักชวนให้ฝ่าฝืนสัญญาบางส่วน จะต้องแสดงว่าผู้ชักชวนรู้หรือควรจะรู้ข้อกำหนดซึ่งเกี่ยวข้องกับส่วนนั้น

การที่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเรียกให้สมาชิกนัดหยุดงานโดยแจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบแล้ว แต่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานไม่รู้ว่ามิใช่ลูกจ้าง

2 คน เป็นช่างฝีมือซึ่งนายจ้างจ้างโดยสัญญาจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน ถ้าลูกจ้าง 2 คน นั้นนัดหยุดงานจะเป็นการฝ่าฝืนสัญญา แต่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานไม่รู้ จึงไม่ผิด ต่อมาเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานรู้ แต่ก็ยังคงให้นัดหยุดงานต่อไปและจ่าย Strike Pay ให้ภายหลังรู้ จึงเป็นการละเมิด¹

2) จงใจ การจงใจก็คือ มีเจตนาก่อให้เกิดการเลิกหรือฝ่าฝืนสัญญาระหว่างคู่สัญญา แต่ไม่ได้หมายความว่าจ้างจะต้องเจตนาหรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง

3) มีการชักชวน การชักชวนให้ฝ่าฝืนหรือเลิกสัญญาในส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำทางอุตสาหกรรม (Industrial activities) ของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานโดยลักษณะของการกระทำมี 2 ประการคือ

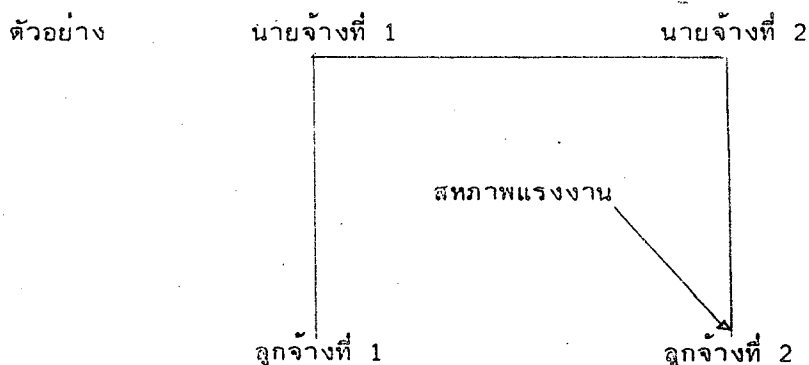
(1) การชักชวนโดยตรง (Direct inducement)

รูปแบบของการกระทำคือ การติดต่อ (Communication) ชักชวน แนะนำ สั่งสอน สั่ง ช่มชู้ต่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยตรงให้เลิกหรือฝ่าฝืนสัญญา โดยเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เลิกหรือฝ่าฝืนสัญญานั้น เช่น เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ชักชวนให้ลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นฝ่าฝืนสัญญาจ้างเพื่อสร้างความกดดันให้นายจ้าง หรือการที่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานชักชวนนายจ้างอื่น ซึ่งมีสัญญาทางการค้ากับนายจ้างของตนไม่ให้ส่งสินค้าหรือวัตถุดิบให้นายจ้างของตน การกระทำดังกล่าวยังเป็นการชักชวนโดยตรงอยู่

(2) การชักชวนโดยทางอ้อม (Indirect inducement หรือ procuring a breach of contract) คือการที่เจ้าหน้าที่ของสหภาพ

¹Smithies V. National Association of Operative Plasterers 1950.

แรงงานชักชวนลูกจ้างของผู้ส่งวัตถุดิบให้เลิกหรือฝ่าฝืนสัญญาจ้างกับนายจ้างของเขา เพื่อหวังผลว่าสัญญาส่งวัตถุดิบ (Contract of supply) ระหว่างผู้ส่ง (supplier) และนายจ้าง (ซึ่งสหภาพแรงงานเกิดข้อพิพาทด้วย) จะถูกยกเลิก



สถานประกอบการของนายจ้าง 2

แห่ง นายจ้างของสถานประกอบการที่ 2 ทำสัญญาส่งวัตถุดิบให้แก่ นายจ้างของสถานประกอบการที่ 1 ปรากฏว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นระหว่างนายจ้างของสถานประกอบการที่ 1 กับลูกจ้างของตน เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน (ลูกจ้างทั้ง 2 สถานประกอบการเป็นสมาชิกอยู่ด้วย) ได้ชักชวน (Procure) ลูกจ้างของสถานประกอบการที่ 2 ไม่ให้ปฏิบัติตามหน้าที่ต่อนายจ้างของตน เพื่อสร้างความกดดันให้กับนายจ้างที่ 1 การกระทำดังกล่าวเป็นการกีดกัน นายจ้างที่ 2 ไม่ให้ปฏิบัติตามสัญญากับนายจ้างที่ 1 เพื่อทำให้นายจ้างของสถานประกอบการที่ 1 เกิดความเสียหาย¹

การชักชวนโดยทางอ้อมนี้ เกี่ยวข้อง

กับการฝ่าฝืนสัญญา 2 สัญญาคือ สัญญาระหว่างนายจ้างของสถานประกอบการที่ 2 กับลูกจ้างของเขาและสัญญาการค้าระหว่างนายจ้างสถานประกอบการที่ 1 กับนายจ้างสถานประกอบการที่ 2 ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย²

¹J.C. Riddall, The Law of Industrial Relations, p. 151.

²Stratford V. Lindley (1965) A.C. 307, Torguay Hotel Co., Ltd. V. Cousins (1969) 12 W.L.R. 289. อ้างใน J.C. Riddall, The Law of Industrial Relations, p. 152, 153.

4) เลิกหรือฝ่าฝืนสัญญา ต้องมีการเลิกหรือฝ่าฝืนสัญญาจากการชักชวน กล่าวคือ มีความเชื่อมโยงระหว่างการชักชวนให้ฝ่าฝืนหรือเลิกสัญญากับผลของการกระทำ คือ การฝ่าฝืนหรือเลิกสัญญา ถ้าไม่มีการฝ่าฝืนหรือเลิกสัญญาเกิดขึ้นก็ไม่เป็นความผิด ถ้ามีการชักชวนคู่สัญญาให้เลิกสัญญาโดยชอบด้วยกฎหมายไม่ว่าโดยตรงหรือโดยปริยาย ไม่เป็นละเมิด เช่น ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดว่า ลูกจ้างจะนัดหยุดงานได้ต่อเมื่อแจ้งล่วงหน้าก่อน 1 สัปดาห์ เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเรียกให้ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยแจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบก่อน 1 สัปดาห์ ตามข้อกำหนดในสัญญาไม่เป็นละเมิด แต่ถ้าเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเรียกให้ลูกจ้างนัดหยุดงานทันที การกระทำของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเป็นละเมิด

การเลิกหรือฝ่าฝืนสัญญาไม่จำเป็นต้องฝ่าฝืนหรือเลิกสัญญาทั้งหมด (root of the contract) การฝ่าฝืนสัญญาบางส่วน อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างก็เพียงพอสำหรับความผิดฐานนี้ ฉะนั้นถ้าเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานชักชวนลูกจ้างไม่ให้ทำงานกับเครื่องจักรเครื่องใดเครื่องหนึ่งโดยเฉพาะ หรือไม่ป้อนวัตถุดิบแก่การผลิตบางอย่าง หรือชักชวนให้ลูกจ้างฝ่าฝืนหน้าที่โดยปริยายในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต (เช่น เปิดเผยความลับของนายจ้าง) หรือถ้าเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานชักชวนให้ลูกจ้างทำงานในลักษณะซึ่งเป็นการฝ่าฝืนข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติอย่างมีเหตุผลตามสัญญาจ้างโดยปริยาย (เช่น ชักชวนให้ลูกจ้างถ่วงงาน) หรือถ้ามีข้อกำหนดโดยตรงหรือโดยปริยายว่า นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ เมื่อได้รับการขอร้องอย่างมีเหตุผล แต่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานกลับชักชวนลูกจ้างให้ปฏิเสธที่จะทำงานล่วงเวลา

ตามตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานกระทำการละเมิดโดยการชักชวนให้ฝ่าฝืนสัญญา

5) มีความเสียหายเกิดขึ้น ความเสียหายต้องเกิดขึ้นจากการชักชวนให้เลิก หรือฝ่าฝืนสัญญา ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม กล่าวคือ ถึงแม้จะมีการเลิกหรือฝ่าฝืนสัญญาอันเป็นผลจากการชักชวน แต่ถ้าไม่มีความเสียหายเกิดขึ้น ผู้กระทำก็ไม่มีความผิดฐานละเมิด เช่น ชักชวนให้ลูกจ้างฝ่าฝืนสัญญาจ้างโดยการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แต่ลูกจ้างไม่ยอมนัดหยุดงาน หรือชักชวนให้นายจ้างอื่นเลิกสัญญาส่งวัตถุดิบให้นายจ้าง แต่นายจ้างอื่นไม่ปฏิบัติตามหรือผู้ถูกชักชวนเลิกสัญญากับคู่สัญญาของตนโดยชอบด้วยกฎหมาย การ

กระทำดังกล่าวข้างต้นก็ไม่ถือเป็นความผิด

1.3.3.2 ความคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมาย

การชักชวนให้ฝ่าฝืนหรือเลิกสัญญาได้รับยกเว้นไม่
เป็นความผิดฐานชักชวนบุคคลอื่นให้เลิกสัญญาจ้าง ถ้าเกี่ยวข้องกับข้อพิพาททางการค้า¹

ข้อพิพาททางการค้า หมายถึงการพิพาทใด ๆ
ระหว่างนายจ้างและคนงานของเขา ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัญญาจ้าง ข้อกำหนดของสัญญาจ้าง เงื่อนไข
ของแรงงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง²

คนงานในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาท หมายถึง
คนงานที่ถูกจ้างโดยนายจ้าง หรือบุคคลที่ถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างในกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดเนื่อง
จากข้อพิพาทหรือการสิ้นสุดของสัญญาจ้างทำให้เกิดข้อพิพาท³

แม้บทบัญญัติของกฎหมายจะให้ความคุ้มครองแก่
ผู้ชักชวนให้เลิกสัญญาจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อพิพาททางการค้า (in contemplation or
furtherance of a trade dispute) แต่ถ้ามีการกระทำผิดโดยประการอื่นก็ไม่ได้ได้รับความ
คุ้มครอง เช่น ชักชวนให้เลิกหรือฝ่าฝืนสัญญาโดยสมคบกัน (conspiracy) ช่มชู้ รบกวนความ
สงบ (nuisance) บุกรุกหรือหมิ่นประมาท ก็ต้องมีความผิดสำหรับการกระทำนั้น ๆ

นอกจากนี้ตั้งแต่ Industrial Relation Act
1971 เป็นต้นมา ได้บัญญัติถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมทางอุตสาหกรรมขึ้น เช่น การที่บุคคล
ใดบุคคลหนึ่งกระทำการภายในขอบอำนาจของสหภาพแรงงาน เรียกร้องให้สมาชิกนัดหยุดงานโดยไม่
แจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบ หรือเรียกให้นัดหยุดงาน (หรือกระทำการอย่างอื่น) อันเป็นการ
ฝ่าฝืนข้อตกลงไม้นัดหยุดงาน (no strike agreement) หรือเรียกให้นัดหยุดงานโดยไม่มี

¹Trade Union and Labour Relation Act 1974, Sec. 13(1).

²The Employment Act 1982, Sec. 18(2).

³Ibid., Sec. 29(6).

อำนาจ (unofficial or wild cat strike) นอกจากนี้ผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้กระทำการเกิดข้อพิพาทแรงงานหรือไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น แต่เข้าไปมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนการนัดหยุดงาน ก็เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย

1.3.3.3 ความริบผิดในละเมิดสำหรับการข่มขู่

(intimidation)

องค์ประกอบของการละเมิดโดยการข่มขู่

(intimidation) ประกอบด้วยหลัก 2 ประการ คือ

1) การข่มขู่ว่าจะทำในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อบุคคลที่ถูกข่มขู่ ซึ่งโดยทั่วไป การข่มขู่ที่จะเป็นความผิดฐานนี้คือ การข่มขู่จะกระทำผิดทางอาญาหรือละเมิดต่อผู้ถูกข่มขู่¹

2) ผลจากการข่มขู่ตามข้อ 1 ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น

ตัวอย่างที่ 1 เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานขู่

นายจ้างว่า ถ้านายจ้างไม่เลิกใช้เซอรีจากอัฟริกาใต้. . . จะเรียกให้ลูกจ้างของนายจ้างนัดหยุดงาน การกระทำของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเท่ากับเป็นการข่มขู่ว่า ถ้านายจ้างไม่ยอมตามข้อเรียกร้องของตน เขาจะทำละเมิดโดยการชักชวนให้ลูกจ้างฝ่าฝืนสัญญา กับนายจ้าง นายจ้างสามารถขอให้ศาลสั่งห้ามการกระทำของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานได้ และในกรณีเช่นนี้ก็ถือว่าไม่มีข้อพิพาททางการค้าเกิดขึ้น

ในเรื่องสัญญาจ้าง ถ้าสหภาพแรงงานขู่ นายจ้างว่า ถ้านายจ้างไม่เลิกจ้างลูกจ้างคนหนึ่ง ซึ่งไม่ยอมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะระเบิดโรงงานของนายจ้าง ผลจากการข่มขู่ทำให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนนั้น (ไม่ว่าจะแจ้งล่วงหน้าก่อนหรือไม่ก็ตาม) ลูกจ้างผู้ที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง ฟ้องเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานสำหรับการละเมิดโดยการข่มขู่ (intimidation) ได้

¹M. Wright, Labour Law, (London : Macdonald & Evans Ltd., 1974)

ตัวอย่างที่ 2 Rookes เป็นลูกจ้างของ British Overseas Airway Corporation (BOAC) บริษัทมีข้อตกลงกับสหภาพแรงงานว่าจะจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ไม่มีข้อผูกพันว่าลูกจ้างที่ลาออกจากสหภาพแรงงานจะต้องถูกเลิกจ้างด้วย นอกจากนี้บริษัทและสหภาพแรงงานยังมีข้อตกลงกันว่า จะไม่ปิดงานและไม่นัดหยุดงาน จนกว่าจะแก้ไขปัญหามาโดยการประชุมร่วมกันก่อน

Rookes ลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานของบริษัทว่า จะเรียกให้สมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างในบริษัทนัดหยุดงาน ถ้านายจ้างไม่เลิกจ้าง Rookes ภายในเวลาที่สหภาพแรงงานกำหนด บริษัทไม่ได้เลิกจ้าง Rookes ภายในเวลาที่สหภาพแรงงานกำหนด สหภาพแรงงานนัดหยุดงานอีก 1 สัปดาห์ต่อมา โดยแจ้งล่วงหน้า บริษัทจึงเลิกจ้าง Rookes

ศาลตัดสินว่า

(1) จำเลยทำการข่มขู่บริษัทว่าจะกระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ฝ่าฝืนข้อตกลงว่าจะไม่นัดหยุดงาน)

(2) การข่มขู่กระทำด้วยเจตนาให้ Rookes ตกงาน

(3) ผลจากการข่มขู่ Rookes ถูกเลิกจ้าง

การกระทำของจำเลยจึงไม่ได้รับความคุ้มครอง ต่อการละเมิดด้วยการข่มขู่ (the tort of intimidation)¹

¹Rook & SV. Barnard (1964) A.C. 1129, อ้างใน J.C. Riddall, The Law of Industrial Relations, p. 165.



1.3.3.4 ความคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมาย

การชู้ว่าจะใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายสหภาพแรงงาน (Trade Union Law 1960) ไม่ถือว่าเป็นความผิด ซึ่งพอสรุปได้ 3 ประการคือ

1) การชักชวนบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้เลิกสัญญาจ้าง เพราะผู้ชักชวนเกี่ยวข้องกับข้อพิพาททางการค้า ถือว่าการชู้ดังกล่าวชอบด้วยกฎหมาย¹

2) การข่มขู่โดยเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ซึ่งจะเรียกให้สมาชิกนัดหยุดงานหลังจากการแจ้งล่วงหน้าโดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะสมาชิกอาจเลิกสัญญาได้โดยชอบด้วยกฎหมายเมื่อแจ้งล่วงหน้าภายในเวลาที่สมควร

3) ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน การชู้ว่าจะนัดหยุดงาน หรือเข้าแทรกแซงการปฏิบัติการชำระหนี้ตามสัญญาของเขา หรือชักชวนบุคคลอื่นให้เลิกหรือฝ่าฝืนสัญญา²

ดังนั้นการข่มขู่ว่าจะฝ่าฝืนสัญญา (เช่น กรณีที่ลูกจ้างชู้ว่าจะนัดหยุดงาน ชู้ว่าจะชักชวนให้บุคคลอื่นเลิกสัญญาจ้าง) โดยชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวข้างต้น จึงไม่เป็นความผิดละเมิดฐานข่มขู่ (Tort of intimidation)

1.3.3.5 การสมคบกัน (conspiracy)

การสมคบกัน ซึ่งถือว่าเป็นความผิดฐานละเมิด (The tort of conspiracy) ประกอบด้วย การตกลงของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือมากกว่านั้น เพื่อกระทำการอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น สหภาพแรงงานชู้นายจ้างว่า ถ้านายจ้างไม่เลิกจ้างลูกจ้างบางคน สหภาพแรงงานจะนัดหยุดงาน การกระทำของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน

¹Trade Union and Labour Relation Act 1974 as amended 1976, sec. 13(1) (a).

²Ibid., sec. 13 (1) (b).

เป็นละเมิดฐานสมคบกัน¹ หรือการที่ลูกจ้างฝ่าฝืนสัญญาจ้างโดยร่วมกันนัดหยุดงาน โดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ลูกจ้างที่ร่วมนัดหยุดงานจะต้องยอมรับผิดต่อนายจ้าง สำหรับการฝ่าฝืนสัญญาจ้าง และฐานละเมิดเนื่องจากการสมคบกัน

1.3.4 ความรับผิดซึ่งอาจเกิดขึ้นจากข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายของสิงคโปร์และมาเลเซีย

1.3.4.1 การสมคบกันเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

กฎหมายแรงงานของสิงคโปร์และมาเลเซียได้กำหนดไว้ว่า การสมคบกันไม่เป็นความผิด เมื่อ

- 1) ตกลงหรือร่วมกันโดยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป กระทำหรือชักชวนให้กระทำการใดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จะไม่ถูกลงโทษฐานสมคบกัน ถ้าบุคคลคนหนึ่งกระทำแล้วไม่ถูกลงโทษทางอาญา
- 2) การกระทำนั้นเป็นการชักชวนให้ทำข้อตกลงหรือร่วมกันโดยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ถ้าเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน จะไม่ถูกฟ้องร้อง
- 3) บทบัญญัติข้างต้นไม่ยกเว้นบุคคลจากการถูกลงโทษฐานสมคบกันตามกฎหมายอื่น
- 4) บทบัญญัติข้างต้น ไม่มีผลกระทบท่อกฎหมายเกี่ยวกับการก่อจลาจลการชุมนุมกันโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำลายความสงบหรือปลุกปั่นเพื่อก่อการกบฏ หรือความผิดอื่นต่อประธานาธิบดี (สิงคโปร์) หรือกษัตริย์ (มาเลเซีย) หรือต่อผู้มี

¹Rookes V. Barnard (1964) A.C. 1129 (H.L) อ้างใน J.C. Riddall, The Law of Industrial Relations, p. 165.

อำนาจรัฐ¹

1.3.4.2 การข่มขู่ (Intimidation)

การข่มขู่ ตามกฎหมายของสิงคโปร์และมาเลเซีย หมายถึง การทำให้จิตใจของบุคคลที่มีเหตุผลเกิดความกลัวต่อการประทุษร้ายต่อตัวเขา หรือ สมาชิกในครอบครัวของเขาหรือผู้อาศัย หรือกระทำรุนแรงหรือทำความเสียหายให้แก่บุคคลหรือ ทรัพย์สิน²

การกระทำที่ถือว่าเป็นการข่มขู่คือ การที่บุคคลใด เจตนาบังคับบุคคลอื่นให้ กระทำการใดหรือละเว้นจากการกระทำการใดซึ่งบุคคลเหล่านั้นมีสิทธิ โดยชอบด้วยกฎหมายที่จะกระทำหรือละเว้นจากการกระทำ เป็นการกระทำที่เป็นความผิดและไม่ มีอำนาจกระทำได้ ซึ่งได้แก่ การกระทำดังต่อไปนี้³

- 1) ใช้ความรุนแรงหรือข่มขู่บุคคลอื่น ภริยาหรือ บุตรของเขา หรือประทุษร้ายต่อทรัพย์สินของบุคคลอื่น
- 2) ยืนกรานติดตามบุคคลอื่นจากที่หนึ่งไปยังอีก ที่หนึ่ง
- 3) ช้อนเครื่องมือ เสื้อผ้า หรือทรัพย์สินซึ่งบุคคล อื่นเป็นเจ้าของหรือใช้หรือทำให้เขาไม่ได้ใช้ หรือขัดขวางการใช้สิ่งของเหล่านั้น
- 4) เผ้าดูหรือห้อมล้อมบ้านหรือสถานที่อื่นซึ่งบุคคล อื่นใช้อาศัย หรือทำงาน หรือประกอบธุรกิจ หรือจะกระทำการดังกล่าว หรือเข้าไปใกล้บ้านหรือ สถานที่เช่นนั้น

¹Trade Disputes Act of Singapore 1955 as amended 1970 Sec. 15 and Industrial Relation Act of Malaysia 1967 as amended 1976 Sec. 42.

²Ibid., Sec. 2.

³Ibid., Sec. 9 and Sec. 39.

5) ร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปติดตามบุคคลอื่นในลักษณะอาการที่ไม่เป็นระเบียบ (disorderly) ไปตามถนน

ผู้กระทำการดังกล่าวมีความผิดจำคุกไม่เกิน 3 เดือน ปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

2. ความรับผิดชอบของนายจ้าง

2.1 ความรับผิดตามกฎหมายแรงงาน

2.1.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ รวมทั้งร่วมกันนัดหยุดงาน เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น เป็นการกระทำที่กฎหมายให้ความคุ้มครอง กล่าวคือ นายจ้างไม่อาจอาศัยเหตุจากการที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกระทำการดังกล่าว เพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยการเลิกจ้าง หรือทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้าง เนื่องจากเป็นผู้นำในการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อลูกจ้างนำคดีเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างอาจต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานใหม่ หรือต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง¹

นายจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะมีความผิดทางอาญา ระวังโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ²

ถึงแม้ว่ากฎหมายจะกำหนดโทษทางอาญาไว้สำหรับนายจ้างที่กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง แต่จะดำเนินคดีได้ต่อเมื่อ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืน

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 41(4)

²เรื่องเดียวกัน, มาตรา 158.

ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในเวลาหกสิบวัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน¹ และผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์²

2.1.2 ฝ่าฝืนขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

การฝ่าฝืนขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดในที่นี้ จะกล่าวถึงการปิดงานของนายจ้าง กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และนายจ้างก็ใช้สิทธิปิดงานโต้ตอบการกระทำของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน นายจ้างจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และลูกจ้างทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับแจ้ง³

ถ้านายจ้างฝ่าฝืนขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดดังกล่าว การปิดงานของนายจ้างก็ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดโทษทางอาญาสำหรับการปิดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายไว้ด้วย⁴

2.2 ความรับผิดชอบทางแพ่ง

2.2.1 ความรับผิดชอบตามสัญญา

2.2.1.1 สัญญาจ้างแรงงาน

ในกรณีที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของการทำงานให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แก่ลูกจ้างไว้ เช่น สิทธิได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ หรือเงินชดเชย เป็นต้น กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเหล่านี้ ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 124

² เรื่องเดียวกัน, มาตรา 125

³ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 34 วรรคท้าย

⁴ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 139

ความรับผิดชอบของนายจ้างต่อลูกจ้างจะเกิดขึ้นในกรณี
ที่นายจ้างไม่ยอมนับอายุการทำงานให้ลูกจ้างในระหว่างระยะเวลาที่ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงาน
ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวจะมีผลต่อการคำนวณบำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ
ของลูกจ้าง เช่น นายจ้างมีระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายบำเหน็จ บำนาญว่า ลูกจ้างที่ทำงานครบ
5 ปี เมื่อออกจากงานโดยไม่มีความผิด มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ ออกจากงานเมื่อทำงานครบ
10 ปีโดยไม่มีความผิดมีสิทธิได้รับเงินบำนาญ ปรากฏว่าลูกจ้างบางคนเมื่อลาออกหรือถูกให้ออก
โดยไม่มีความผิดเมื่อที่ระยะเวลาที่นัดหยุดงานออกแล้วมีอายุการทำงานติดต่อกันไม่ครบ 5 ปี
หรือ 10 ปีแล้วแต่กรณี

กรณีดังกล่าวถ้าเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย
นายจ้างต้องนับอายุการทำงานระหว่างเวลาที่นัดหยุดงานให้ลูกจ้างด้วย หากนายจ้างไม่นับระยะ
เวลาการทำงานให้ ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับเงินบำเหน็จหรือบำนาญ ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องร้องบังคับ
ให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของ
สัญญาจ้างแรงงานได้

ในทางปฏิบัตินั้น ไม่ว่าจะการนัดหยุดงานจะชอบด้วย
กฎหมายหรือไม่ก็ตาม ลูกจ้างมักยื่นเงื่อนไขเมื่อลูกจ้างยอมกลับเข้าทำงานแล้วว่า นายจ้างต้อง
จ่ายค่าจ้างสำหรับระยะเวลาที่นัดหยุดงานให้ ซึ่งนายจ้างมักยินยอมจ่ายให้ เพราะต้องการให้
การนัดหยุดงานยุติลงโดยเร็ว

ปัญหาอีกประการหนึ่งที่ควรกล่าวถึงเกี่ยวกับความ
รับผิดชอบของนายจ้างต่อลูกจ้างซึ่งอาจเกิดขึ้น คือ ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ได้บอก
กล่าวล่วงหน้าและไม่จ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ เนื่องจากลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงาน
โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือนายจ้างถูกสหภาพแรงงานบังคับให้เลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิก
ของสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างสามารถ
นำคดีเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน
หรือให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง¹ ถ้าลูกจ้างไม่ใช่สิทธิดังกล่าว ลูกจ้างก็ยังสามารถ

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 41(4)

ใช้สิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹ พ้องขอให้นายจ้างจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าได้

2.2.1.2 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สถานประกอบการใด ถ้านายจ้างและลูกจ้างเคยมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันไว้ ทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ถ้านายจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างว่า จะไม่ใช้สิทธิปิดงาน หรือจะใช้สิทธิปิดงานใดต่อ เมื่อปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างครบถ้วนแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวใช้บังคับได้ เพราะ เป็นการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันจำกัดการใช้สิทธิชั่วคราวระยะเวลาอันจำกัดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ดังนั้นหากลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างจะใช้สิทธิปิดงานเพื่อต่อรองกับลูกจ้างไม่ได้ (ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน) เพราะ เป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้านายจ้างปิดงาน นายจ้างต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย (โดยปกติคือ ค่าจ้าง) ให้แก่ลูกจ้างที่ไม่ได้ร่วมนัดหยุดงานด้วย นายจ้างจะอ้างว่านายจ้างปิดงานจึงไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเหล่านี้ไม่ได้

2.2.2 ความรับผิดชอบทางละเมิด

ปัญหาเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดซึ่งจะกล่าวในที่นี้ คือการทำบัญชีดำ (Blacklist) การจ้างผู้ทำลายการนัดหยุดงานและการหมิ่นประมาทลูกจ้าง

2.2.2.1 การทำบัญชีดำ (Blacklist) คือ การที่นายจ้างร่วมกันตกลงไม่จ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งมีรายชื่อปรากฏอยู่ในบัญชี หรือมีการแจ้งเวียนให้นายจ้างอื่น ๆ ทราบ เพื่อจะไม่จ้างบุคคลดังกล่าวทำงาน การกระทำได้กล่าวหาว่าความเสียหายให้แก่บุคคลซึ่งถูกกีดกันจากการได้รับการจ้างอันขัดกับสิทธิที่จะทำงานของลูกจ้าง

¹ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 582

เกี่ยวกับการทำบัญชีดำรายชื่อของลูกจ้างที่นายจ้าง
ไม่ต้องการจ้าง ศาลอังกฤษตัดสินว่า นายจ้างไม่มีความรับผิดชอบสำหรับการสมคบกัน เพราะเป็น
การกระทำโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของนายจ้างเอง ไม่ได้เป็นสาเหตุให้เกิด
ความเสียหายแก่บุคคลที่มีรายชื่อในบัญชีโดยเฉพาะ¹

2.2.2.2 การจ้างผู้ทำลายการนัดหยุดงาน กลวิธีอีกประการ
หนึ่งของนายจ้างในการทำลายการนัดหยุดงาน คือ การจ้างนักเลงอันธพาลข่มขู่ทำร้าย ก่อแวน
ลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงาน ซึ่งมักจะมุ่งเป้าหมายไปที่ผู้นำลูกจ้าง การกระทำดังกล่าวเป็นการ
ละเมิดต่อกฎหมาย ซึ่งนอกจากจะมีความผิดทางอาญาแล้ว หากเกิดความเสียหายต่อลูกจ้างหรือ
ผู้นำแรงงานที่ร่วมกันนัดหยุดงานอยู่ ผู้ทำลายการนัดหยุดงาน ยังมีความรับผิดชอบละเมิด
นายจ้างผู้ใช้หรือผู้สนับสนุนต้องร่วมรับผิดชอบด้วย²

2.2.2.3 ความผิดฐานหมิ่นประมาทลูกจ้าง เพื่อทำลาย
การนัดหยุดงานนายจ้างอาจใช้วิธีสร้างความกดดันให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อให้ประชาชน
ต่อต้านดูหมิ่น เกลียดชังลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เช่น การใส่ร้ายป้ายสีลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานว่าเป็นผู้ก่อความสงบสุขของบ้านเมือง หรือเป็นคอมมิวนิสต์โดยไม่มีมูลความจริง
การกระทำดังกล่าวของนายจ้างเป็นการกล่าวหรือไขข่าวแพร่หลายซึ่งข้อความอันฝ่าฝืนต่อความ
เป็นจริง ซึ่งเป็นความผิดฐานละเมิด³

อนึ่งแม้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 มาตรา 67(3) บัญญัติถึงการชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานไว้ก็
มิได้ยกเว้นความผิดฐานหมิ่นประมาทอันเป็นละเมิดต่อลูกจ้างแต่อย่างใด

2.2.3 ความรับผิดชอบทางอาญา การที่นายจ้างฝ่าฝืนพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งมีโทษทางอาญาดังที่กล่าวมาแล้ว นายจ้าง
ยังอาจมีความรับผิดทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา เช่น

¹Jenkinson v. Nield (1892) * T.L.R. 540 Bulcock V. St. ...
Anne's Master Builders' Federation (1902) 19 T.L.R. 27.

²ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 432

³เรื่องเดียวกัน, มาตรา 423

2.2.3.1 ความผิดอันเป็นผลจากการทำลายการนัดหยุดงาน

นายจ้างอาจใช้วิธีการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายทำลายการนัดหยุดงานของลูกจ้าง เพื่อให้การนัดหยุดงานต้องเลิกกลับไปด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การหมิ่นประมาทลูกจ้างหรือผู้นำลูกจ้าง หรือจ้างนักเลงอันธพาลคอยข่มขู่ หรือทำร้ายร่างกายลูกจ้าง กรณีดังกล่าวนายจ้างผู้ใช้หรือจ้างวานก็ไม่พ้นความรับผิดทางอาญา

2.2.3.2 ความผิดต่อความมั่นคงของรัฐภายในราชอาณาจักร

การปิดงานเพื่อวัตถุประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดิน บังคับรัฐบาลหรือข่มขู่ประชาชน ทั้งผู้ยุยง ผู้จัดให้มีการนัดหยุดงาน ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้เข้าช่วยในการนัดหยุดงาน ผู้ใช้กำลังประทุษร้าย ขู่เข็ญว่าจะใช้กำลังประทุษร้าย หรือทำให้หวาดกลัวด้วยประการใด ๆ เพื่อให้บุคคลเข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยในการปิดงาน งดจ้าง เป็นความผิดต่อความมั่นคงของรัฐภายในราชอาณาจักร¹

¹ประมวลกฎหมายอาญา, มาตรา 117