



การใช้สิทธินัดหยุดงาน

มูลเหตุของการนัดหยุดงาน

1 มูลเหตุจากข้อพิพาทแรงงาน (ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง) ที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประการคือ

1.1 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ (interest disputes) หรือการพิพาทด้านเศรษฐกิจ (economic disputes) บางประเทศเรียกว่าข้อพิพาทแรงงานร่วม "เพราะเป็นความขัดกันเพื่อให้ได้มาหรือรักษาไว้ ซึ่งผลประโยชน์ของฝ่ายตน"<sup>1</sup> และผลประโยชน์ที่กล่าวนี้โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดข้อตกลงในเรื่องเงื่อนไขและสภาพการจ้าง เช่นการขอเพิ่มค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น "ข้อพิพาทแรงงาน  $\frac{1}{2}$  ถึง  $\frac{2}{3}$  ของเวลาทั้งหมดสูญเสียไป เพราะการพิพาทแบบนี้"<sup>2</sup>

การเจรจาเกี่ยวกับปัญหาเหล่านี้เป็นเรื่องของการโต้เถียงและการต่อรองกันระหว่างคู่กรณี นอกเหนือไปจากนี้เมื่อคู่กรณีไม่สามารถจะพึ่งพามาตรการอื่นใด แต่ละฝ่ายก็จะหาข้อต่อรองที่ดีที่สุดให้ตัวเองตามสภาพการตลาดและเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ขณะนั้น<sup>3</sup> ซึ่งสามารถประนีประนอมกันได้

<sup>1</sup> นภาพร โกลีลวัฒน์, การแรงงานสัมพันธ์ (อัครสำเนา) (กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 37.

<sup>2</sup> ILO, Collective Bargaining : A Workmen's Education Manual สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จัดแปล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, พ.ศ. 2520), หน้า 184.

<sup>3</sup> ILO, Conciliation in Industrial Disputes, สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ จัดแปล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติจัดพิมพ์ 2519) หน้า 23 - 24 .

1.2 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ (Right disputes) หรือข้อพิพาทแรงงานทางกฎหมาย (Legal disputes) ข้อพิพาทชนิดนี้เกี่ยวข้องกับคนงานคนเดียวหรือกลุ่มคนงานที่อยู่ในสถานะเดียวกัน กรณีพิพาทมักจะเกิดจากความสัมพันธ์ประจำวันในสถานประกอบการ โดยปกติมักจะเป็นการประท้วงการกระทำของฝ่ายจัดการ สาเหตุที่ทำให้เกิดการเรียกร้อง ส่วนใหญ่มักจะเกิดจากการกระทำที่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน ขัดต่อกฎหมาย ขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขัดต่อข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือบางครั้งก็เกิดจากการตีความข้อตกลงร่วมไม่ตรงกัน

### 1.3 ข้อพิพาทแรงงานจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรม หมายถึงการกระทำที่ไม่สมควรทางด้านแรงงาน ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง โดยมุ่งหวังจะกลั่นแกล้งเอาเปรียบ ทำให้เสียหายหรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความท้อถอยในการใช้สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นผู้นำในการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น<sup>1</sup>

ข้อพิพาทแรงงานจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

#### 1.3.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมจากการกระทำของนายจ้าง

การกระทำดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากการแทรกแซงในการใช้สิทธิรวมตัวกันของลูกจ้างในลักษณะที่เป็นปฏิปักษ์ต่อสภาพแรงงาน และเป็นปฏิปักษ์ต่อสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้ง เข้าร่วม หรือดำเนินการเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน กล่าวคือ เป็นความพยายามของนายจ้างที่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เช่น เป็นเจ้าหน้าที่ เป็นตัวแทนลูกจ้างในการเรียกร้อง การเจรจา หรือมีส่วนร่วมจัดการให้มีการนัดหยุดงาน

---

<sup>1</sup> เกษสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2525), หน้า 225.

หลายประเทศถือว่า การให้ลูกจ้างออกจากงานหรือมาตรการเลือกปฏิบัติต่อคนงาน เนื่องจากลูกจ้างเหล่านั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนั้นเป็นการละเมิดเสรีภาพในการสมาคม อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมก็ได้ให้ความคุ้มครองอย่างพอเพียงแก่การกระทำอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงานด้วยเช่นกัน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกา<sup>1</sup> ญี่ปุ่น<sup>2</sup> และฟิลิปปินส์<sup>3</sup> ถือว่าการที่นายจ้างไม่ยอมเจรจากับสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างซึ่งนายจ้างรับรองแล้วเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อเกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างก็อาจ เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงานประท้วงเพื่อให้นายจ้างเลิกการกระทำนั้นเสีย นอกจากนี้การกระทำอันไม่เป็นธรรมยังขัดขวางต่อวิวัฒนาการของการเจรจาต่อรองร่วม ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้ยากที่จะตกลงกันได้

### 1.3.2 การกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เกิดจากสหภาพแรงงาน

บางครั้งข้อพิพาทแรงงานที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น ก็เกิดจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของสหภาพแรงงาน เช่น การเรียกร้องให้นายจ้างจ้างลูกจ้างเฉพาะที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (close shop) การเรียกร้องให้นายจ้างไล่ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานออกจากงาน การเรียกร้องให้นายจ้างหยุดดำเนินธุรกิจกับบุคคลอื่น เป็นต้น การกระทำเหล่านี้ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

### 1.4 ข้อพิพาทแรงงานเพื่อการรับรอง

การรวมตัวกันของลูกจ้างโดยการก่อตั้งสหภาพแรงงานก็เพื่อวัตถุประสงค์

<sup>1</sup> National Labor Relation Act 1947 as amended 1959 Sec. 8 (a) (5).

<sup>2</sup> Labor Union Law 1949, Art. 7 (2).

<sup>3</sup> Labor Code, Art. 248 (g).

ในการ เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน / แต่ถึงแม้ลูกจ้างจะมีเสรีภาพในการสมาคมและลูกจ้างก็ได้ตั้งองค์กรถาวรขึ้นแล้ว แต่ถ้าองค์กรนั้นอ่อนแอ นายจ้างก็สามารถอ้างได้ว่า องค์กรนั้นไม่เป็นตัวแทนของคนงานและนายจ้างก็จะปฏิเสธที่จะรับรององค์กรนั้นหรือปฏิเสธที่จะเจรจากับองค์กรนั้น การเจรจาต่อรองก็ยัง ไม่อาจเกิดขึ้นได้จนกว่านายจ้างจะรับรององค์กรของลูกจ้างเสียก่อน ซึ่งก่อนที่นายจ้างจะรับรององค์กรของลูกจ้างโดยทำความตกลงกับสหภาพแรงงาน นายจ้างจะต้องได้รับการรับรองพอควรว่า สหภาพแรงงานสามารถจะปฏิบัติตามข้อตกลงได้ ซึ่งก็หมายความว่า สหภาพแรงงานสามารถปกครองสมาชิกได้ และจำนวนสมาชิกมีมากและแน่นอนพอสมควร<sup>1</sup>

ตามหลักกฎหมายจารีตประเพณี (Common Law) นายจ้างไม่มีความผูกพันตามกฎหมายที่จะต้องรับรองสหภาพแรงงาน ดังนั้นนายจ้างจะรับรองสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้ตามแต่ใจสมัครของนายจ้าง<sup>2</sup>

ในปัจจุบันกฎหมายแรงงานของหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และมาเลเซีย กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องรับรองสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนเสียงส่วนใหญ่ของลูกจ้าง แต่ถึงแม้ว่านายจ้างจะมีหน้าที่รับรองสหภาพแรงงานดังกล่าว นายจ้างก็มีเหตุผลหลายประการในการปฏิเสธการยอมรับ เช่นอ้างว่าสภาพของสหภาพแรงงานยังไม่เป็นองค์กรตัวแทนที่แท้จริงของลูกจ้าง เพราะยังไม่มีลักษณะเป็นตัวแทนเสียงส่วนใหญ่ของลูกจ้าง หรือมีการเรียกร้องเพื่อให้มีการรับรองสหภาพแรงงานหลายแห่งในสถานประกอบการเดียวกัน

เมื่อเกิดกรณีพิพาทเพื่อการรับรองขึ้น ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการซึ่งตั้งขึ้นตามกฎหมายเป็นผู้พิจารณาว่า สหภาพแรงงานนั้นควรได้รับการ

<sup>1</sup>ILO, Collective Bargaining : A Workmen'S Education manual, p.49.

<sup>2</sup>Commerce Clearing House, Inc, Guidebook to Labor Relations, (Chicago : CCH, 1964) p. 303.

รับรองหรือไม่ โดยจัดให้มีการออกเสียงลงคะแนน ถ้าเสียงส่วนใหญ่ของลูกจ้างสนับสนุน สหภาพแรงงานใด นายจ้างมีความผูกพันต้องรับรองสหภาพแรงงานนั้น

การไม่ยอมรับรับรองสหภาพแรงงานที่ขอให้ นายจ้างรับรองในฐานะ เป็นผู้แทน ในการร่วมเจรจาต่อรองของลูกจ้าง เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการนัดหยุดงานขึ้น เพราะ สหภาพแรงงานต้องการแสดงพลังให้นายจ้างเห็นว่า สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนเสียงส่วนใหญ่ ของลูกจ้างจริง ๆ เมื่อสหภาพแรงงานใดได้รับการรับรองแล้ว หากสหภาพแรงงานอื่นที่ไม่ได้ รับการรับรอง เรียกว่าให้มีการนัดหยุดงาน การกระทำดังกล่าวถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

## 2 มูลเหตุทางการเมือง

มูลเหตุที่อาจทำให้เกิดการนัดหยุดงานอีกประการหนึ่งคือ มูลเหตุทางการเมือง เช่น สหภาพแรงงานไม่พอใจการบริหารงานของรัฐบาลซึ่งทำให้ราคาสินค้าและบริการสูงขึ้น ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นตามไปด้วย จนบรรดาลูกจ้างทั้งหลายได้รับความเดือดร้อน การนัดหยุดงาน ประเภทนี้ไม่ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะบุคคลหรือองค์กรที่ลูกจ้างหรือองค์กรของลูกจ้างมุ่งที่จะกระทำการต่อรองด้วย ไม่ใช่ นายจ้างซึ่ง เป็นคู่สัญญาที่จะปฏิบัติตามความต้องการของลูกจ้างได้ และผู้ที่ต้องรับเคราะห์จาก การกระทำดังกล่าวก็คือ นายจ้างและประชาชนทั่วไป ซึ่งไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสาเหตุของการ นัดหยุดงานแต่ประการใด

## 3 มูลเหตุทางอ้อมที่ทำให้เกิดการตัดสินใจนัดหยุดงาน

### 3.1 บรรยากาศทางการเมือง

บรรยากาศทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการนัดหยุดงาน กล่าวคือ หากบรรยากาศในทางการเมืองเป็นประชาธิปไตย ลูกจ้างมีสิทธิและเสรีภาพในการก่อตั้งสหภาพ แรงงาน รวมทั้งมีกฎหมายรับรองสิทธิของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในการร่วมกันนัดหยุดงานแล้ว ผลจะปรากฏว่า จะมีการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้น เช่น การนัดหยุดงานในประเทศอังกฤษซึ่งกฎหมาย ให้สิทธิและเสรีภาพแก่ผู้ใช้แรงงานอย่างมาก ประกอบกับมีพรรคแรงงานซึ่งเป็นพรรคการเมือง ใหญ่และเคย เป็นรัฐบาลคอยทำหน้าที่เป็นปากเสียงให้กับผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย

สำหรับประเทศไทยนั้นอาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่เข้าอำนวยการนัดหยุดงานอยู่ที่บรรยากาศทางการเมือง เพราะมีปัจจัยทางเศรษฐกิจดำรงอยู่เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ดังจะเห็นได้จากสถิติการนัดหยุดงานในปี พ.ศ. 2516 ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในทางการเมือง<sup>1</sup>

### 3.2 การยอมรับความเสมอภาคในการร่วมเจรจาต่อรอง

การยอมรับความเท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง มีผลสืบเนื่องมาจากบรรยากาศของการเป็นประชาธิปไตยที่ยอมรับสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล โดยทางฝ่ายลูกจ้างมีแนวความคิดว่า การนัดหยุดงานเป็นอาวุธที่สำคัญที่สุด และได้ผลมากที่สุดในการทำให้นายจ้างยอมตามข้อเรียกร้องของตน การที่ระบบการเมือง การปกครองและกฎหมายยอมรับความเสมอภาคเท่าเทียมกันของบุคคลในทางความเป็นจริงนี้เอง ทำให้ลูกจ้างกล้ายื่นข้อเรียกร้อง เจรจา และนัดหยุดงานหากไม่สามารถตกลงกันได้ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลของนายจ้าง เนื่องจากการกระทำดังกล่าวของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

### 3.3 การเลียนแบบและการเปรียบเทียบ

สาเหตุเบื้องหลังของการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างซึ่งอาจนำไปสู่การนัดหยุดงานได้อีกประการหนึ่งคือ การเลียนแบบและการเปรียบเทียบผลประโยชน์หรือสิทธิที่ลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นประเภทเดียวกับสถานประกอบการที่ตนทำงานอยู่ได้รับไม่ว่าจะเป็นสิทธิหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานหรือจากการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ตาม แต่ที่สำคัญคือ ผลประโยชน์หรือสิทธิที่ลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นประเภทเดียวกับตนได้รับเพิ่มขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการไร้อำนาจต่อรองของลูกจ้างโดยการร่วมกันนัดหยุดงาน โดยเห็นว่า เมื่อมีการนัดหยุดงานแล้วนายจ้างมักจะยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นประเภทเดียวกัน

<sup>1</sup> สมเกียรติ วันทะนะ, วิวัฒนาการชนชั้นแรงงานไทย, หน้า 95.

เลียนแบบเอามาใช้โดยยื่นข้อเรียกร้องกับนายจ้างของตนบ้าง หากนายจ้างไม่ยินยอมก็จะใช้มาตรการขั้นสุดท้ายที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ การนัดหยุดงานเพื่อให้นายจ้างยินยอมให้สิทธิหรือผลประโยชน์กับตนเหมือนกับที่ลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นทำสำเร็จมาแล้ว

ตัวอย่างข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในประเทศไทย เช่นในปี พ.ศ. 2522

การรถไฟแห่งประเทศไทย และการสื่อสารแห่งประเทศไทย นัดหยุดงานและชุมนุมประท้วงเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารปรับอัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างให้เท่ากับองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย<sup>1</sup>

### 3.4 กองทุนสำหรับการนัดหยุดงาน (Strike Fund)

เงินกองทุนสำหรับการนัดหยุดงานคือ เงินกองกลางที่สหภาพแรงงานเรียกเก็บจากสมาชิกเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างระหว่างการนัดหยุดงาน การมีเงินกองทุนสนับสนุนการนัดหยุดงาน มีส่วนในการตัดสินใจนัดหยุดงานของลูกจ้าง เนื่องจากในระหว่างการนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานมีเงินกองทุนที่จะนำมาแจกจ่ายให้กับบรรดาลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ร่วมกันนัดหยุดงาน เพื่อเป็นค่ายังชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทำให้สามารถนัดหยุดงานได้เป็นเวลานานโดยไม่เดือดร้อน อันเป็นการเพิ่มพลังและความกดดันต่อนายจ้างให้ยอมตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ดังนั้นการมีกองทุนสำหรับการนัดหยุดงานจึงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้างกล้าร่วมกันนัดหยุดงานเป็นเวลานาน และโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จจากการนัดหยุดงานก็มีมากขึ้น

### 3.5 การตื่นเสรีภาพของลูกจ้าง

ในสถานการณ์และระยะเวลาที่มีกฎหมายห้ามการนัดหยุดงาน หรือมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ปราบปรามการนัดหยุดงาน อันเนื่องมาจากความเข้มงวดของระบบการเมืองการปกครอง ต่อมาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในทางการเมืองและยกเลิกกฎหมายที่จำกัดสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง ปรากฏว่ามีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอย่างมากมาย เพราะความต้องการ

<sup>1</sup>สรุปปัญหาแรงงานที่สำคัญในรอบปี 2522, วารสารแรงงานสัมพันธ์ 6 (พฤษภาคม - มิถุนายน 2523) : 25, 27

ของลูกจ้างไม่ได้รับการสนองตอบและเก็บกดมานานโดยไม่ได้แสดงออก เมื่อโอกาสเปิดให้จึงระเปิดออกมา ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานในอังกฤษเมื่อมีการประกาศยกเลิก Combination Act 1799 § 1800 จนรัฐต้องออกกฎหมายจำกัดสิทธินัดหยุดงานอีก

ในประเทศไทย การใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างถูกปิดกั้นอยู่นาน นับตั้งแต่ปี 2501 เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในทางการเมืองในปี พ.ศ. 2516 ลูกจ้างตื่นตัวในการใช้สิทธิเสรีภาพของตนอย่างกว้างขวางและรุนแรงเกินขอบเขต เพื่อเป็นการตอบโต้และบีบบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของฝ่ายตน ซึ่งปรากฏว่าได้เกิดการนัดหยุดงานขึ้นถึง 501 ครั้ง<sup>1</sup> และเป็นการนัดหยุดงานที่ผิดขั้นตอนของกฎหมายเกือบทั้งสิ้น

### 3.6 เชื่อนผู้นำ

บางครั้งการนัดหยุดงานเกิดขึ้นเพราะลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจในวิธีการต่อรอง และไม่ทราบขั้นตอนของกฎหมายจึงร่วมกันนัดหยุดงาน เพราะเชื่อนำชกจูงของผู้นำ

ตามปกตินั้นก่อนการนัดหยุดงานจะมีการออกเสียงในที่ประชุมหลังจากพิจารณาผลได้ผลเสียแล้วโดยละเอียดและโต้ตกลงกัน เรื่องข้อเรียกร้องเรียบร้อยแล้ว ที่ประชุมอาจตกลงว่าจะให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน ถ้านายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของพวกเขา หรือว่าได้มีการมอบอำนาจให้ตัวแทนคนงานสั่งให้ลูกจ้างหยุดงานเมื่อเห็นสมควร แม้ว่าวิธีการนี้จะมีผลเสียอยู่บ้างเพราะนายจ้างจะมีเวลาเตรียมตัวเพื่อรับการนัดหยุดงาน แต่ก็เป็นการเปิดโอกาสให้มีการเจรจาต่อรองกันได้ต่อไปอีก และทางการก็อาจเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันโดยสันติวิธี<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน, กรมแรงงาน

<sup>2</sup> เมธี ดุลยจินดา, แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม, หน้า 209



ในต่างประเทศ เช่น ญี่ปุ่น<sup>1</sup> สหภาพฝรั่งเศส<sup>2</sup> ไต้หวัน<sup>3</sup> สิงคโปร์<sup>4</sup> และมาเลเซีย<sup>5</sup> ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้จะต้องผ่านการออกเสียงลงคะแนนลับ (secret ballot) ของสมาชิกสหภาพแรงงานเสียงข้างมากเสียก่อนจึงจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้

ในประเทศอังกฤษ แม้กฎหมายจะไม่ได้บัญญัติให้มีการออกเสียงลงคะแนนลับก่อนการตัดสินใจนัดหยุดงาน แต่ในทางปฏิบัติข้อบังคับของสหภาพแรงงานต่าง ๆ มักจะกำหนดให้สมาชิกออกเสียงลงคะแนนลับก่อนการนัดหยุดงาน

### สิทธินัดหยุดงาน (Right to Strike)

การช่วยเหลือตนเองของลูกจ้างที่นับว่าสำคัญยิ่งประการหนึ่งก็คือการนัดหยุดงาน การนัดหยุดงานคือ การที่ลูกจ้างหลาย ๆ คนหรือทั้งหมดพร้อมกันหยุดทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดตามที่ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานเหล่านั้นต้องการ (การนัดหยุดงานของลูกจ้างที่บังคับไปถึงประชาชนและรัฐบาล ไม่เป็นการนัดหยุดงานตามความหมายของกฎหมายแรงงาน เพราะไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงาน)

การนัดหยุดงานจะมีขึ้นได้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ หนึ่งผู้จะนัดหยุดงานต้องมีความต้องการร่วมกัน และสองได้มีการนัดหยุดงานอันสามารถทำให้มีการนัดหยุดงานได้อย่างพร้อมเพียง<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Labor Union Law 1949 Art. 5(8).

<sup>2</sup>Labor Code Art. 242(d).

<sup>3</sup>Labour Union Law 1929, as amended 1949 and 1975.

<sup>4</sup>Trade Union Act 1955, as amended 1967 Sec, 28 (1).

<sup>5</sup>Trade Union Act 1959, as amended 1982 Sec. 40(c).

<sup>6</sup>กรมแรงงาน, ศูนย์อบรมแรงงาน, สภาพกับปัญหาแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน), หน้า 5.

สิทธิของลูกจ้างที่จะร่วมกันนัดหยุดงาน เป็นสิทธิขั้นมูลฐานที่สำคัญของมนุษย์บางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อิตาลี ญี่ปุ่น ได้กำหนดสิทธิดังกล่าวไว้ในรัฐธรรมนูญ การจำกัดสิทธิเช่นว่านี้มักได้รับการโต้แย้งคัดค้านอยู่เสมอ สิทธิดังกล่าวจึงเป็นที่ยอมรับกันในปัจจุบัน เพราะเห็นว่าลำพังลูกจ้างแต่ละคนไม่สามารถสร้างอำนาจต่อรองที่มีอิทธิพลและมีพลังทัดเทียมกับนายจ้างได้ การที่กฎหมายให้สิทธินัดหยุดงานแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการคุ้มครองเสรีภาพของการเจรจาต่อรองร่วมที่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างสามารถใช้การนัดหยุดงานเป็นเครื่องมือสร้างความกดดันให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขแห่งสัญญาจ้างแรงงาน หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ลูกจ้างต้องการ

โดยปกติการนัดหยุดงานจะเกิดผลสำเร็จอย่างยิ่งก็ต่อเมื่อลูกจ้างคนงานได้รวมกันเป็นกลุ่มก้อนมีระเบียบวินัยในรูปของสหภาพแรงงาน และหากลูกจ้างมีสิทธิรวมกันเป็นสหภาพแรงงาน แต่ไม่มีสิทธินัดหยุดงานจะทำให้อำนาจต่อรองที่สร้างความกดดันทางเศรษฐกิจให้กับนายจ้างลดน้อยลงมาก แต่มิได้หมายความว่า การนัดหยุดงานจะสามารถนำมาใช้ได้อย่างพร่ำเพรื่อโดยไม่มีเงื่อนไข และในทางปฏิบัติข้อพิพาทแรงงานส่วนใหญ่ก็สามารถระงับลงได้ด้วยสันติวิธีตามกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน แต่เมื่อสันติวิธีไร้ผล การแสดงความไม่พอใจโดยการนัดแนะกันหยุดงาน อันเป็นการใช้ความรุนแรงก็จะเกิดขึ้น เมื่อความไม่พอใจนั้นขึ้นสู่ขีดสูงสุดแล้ว

## 1 การตัดสินใจนัดหยุดงาน

### 1.1 การตัดสินใจนัดหยุดงานโดยทั่วไป

การนัดหยุดงานเป็นอาวุธที่ให้ผลดี เพราะถ้าคนงานเป็นรายตัวแสดงความไม่พอใจ นายจ้างอาจให้ออกจากงานและจ้างคนอื่นเข้ามาแทนได้ แต่ถ้าคนงานทั้งหมดไม่ยอมทำงาน นายจ้างจะหาคนมาทำงานแทนคนงานทุก ๆ คนที่นัดหยุดงานได้ยาก<sup>1</sup>

ถ้าคนงานสามารถหยุดงานโดยตนเองและกีดกันไม่ให้คนงานอื่นเข้ามาทำงานแทนตน นายจ้างอาจจำเป็นต้องทำความตกลงกับคนงานนั้น ๆ แต่ถึงแม้ว่าการนัดหยุดงานจะเป็นอาวุธขั้นสุดท้ายที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดก็ตาม แต่การนัดหยุดงานที่ไม่ประสบความสำเร็จจะเกิดผล

<sup>1</sup> เมธี ดุลยจินดา, แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม, หน้า 208

เสียหายต่อลูกจ้างเอง การนัดหยุดงานที่ไม่ประสบความสำเร็จอาจมีสาเหตุหลายประการ เช่น นัดหยุดงานในระหว่างที่การค้าหรือธุรกิจของนายจ้างกำลังซบเซา หรือสภาพแรงงานเรียกให้บรรดาสมาชิกนัดหยุดงานในขณะที่สมาชิกส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการนัดหยุดงาน ซึ่งจะทำให้การนัดหยุดงานนั้นล้มเหลว การตัดสินใจนัดหยุดงานจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่จะต้องได้รับการสนับสนุนจากบรรดาสมาชิกหรือลูกจ้างส่วนใหญ่เสียก่อน นอกจากนี้การตัดสินใจนัดหยุดงานยังต้องคำนึงถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อลูกจ้าง นายจ้าง และต่อสังคมส่วนรวมด้วย

ตามปกติก่อนการนัดหยุดงานจะมีการออกเสียงในที่ประชุมหรือออกเสียงลงคะแนนลับ เพื่อให้ได้มติส่วนใหญ่ของลูกจ้าง เนื่องจากการนัดหยุดงานเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับส่วนได้เสียของลูกจ้างโดยส่วนรวม

### 1.2 อำนาจของสหภาพแรงงานในการเรียกให้สมาชิกนัดหยุดงาน (The Union's power to call a strike)

เมื่อลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานย่อมเป็นการสัญญาว่าจะปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้น ๆ สหภาพแรงงานไม่มีอำนาจโดยอัตโนมัติ (automatic power) ที่จะเรียกให้สมาชิกนัดหยุดงาน สหภาพแรงงานที่จะเรียกให้บรรดาสมาชิกนัดหยุดงานได้จะต้องกำหนดเอาไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

### 1.3 การออกเสียงลงคะแนนก่อนการนัดหยุดงาน (Strike ballots)

ข้อบังคับของสหภาพแรงงานในอังกฤษบางสหภาพกำหนดว่า บรรดาสมาชิกต้องให้การสนับสนุนโดยการลงคะแนนลับ (secret ballot) ก่อนเรียกให้นัดหยุดงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการออกเสียงลงคะแนนลับ ก่อนการนัดหยุดงานในระดับชาติ (National strike) เช่น ข้อบังคับของสหภาพแรงงานคนงานเหมืองถ่านหินแห่งชาติ (National Union of Mineworkers) กล่าวว่า จะต้องมีการออกเสียงลงคะแนนลับและ 55 % ของสมาชิกต้องออกเสียงสนับสนุนก่อนที่จะนัดหยุดงาน แต่อำนาจในการเรียกให้นัดหยุดงานในท้องถิ่น (local strike) มอบให้เป็นอำนาจของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานท้องถิ่น (local officials) โดยไม่มีการออกเสียงลงคะแนนลับ แต่ในทางปฏิบัติแล้วเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของสหภาพแรงงานจะขอความเห็นชอบจากบรรดาสมาชิกเสียก่อนในการประชุมใหญ่ (mass meeting)

และการออกเสียงก็อาจมีขึ้นโดยการชুমือ<sup>1</sup>

ถ้าข้อบังคับกล่าวว่า การออกเสียงลงคะแนนต้องจัดให้มีขึ้นก่อนการบังคับกันทางอุตสาหกรรม (industrial action) เกิดขึ้น และกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานเรียกให้สมาชิกนัดหยุดงานโดยปราศจากการจัดให้มีการออกเสียงลงคะแนน สมาชิกก็ไม่ผูกพันที่จะเชื่อฟังการเรียกให้นัดหยุดงานนั้น หากการนัดหยุดงานผ่านการออกเสียงลงคะแนนตามข้อบังคับของสหภาพแรงงานแล้ว สมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามก็มีความผิดทางวินัยต่อสหภาพแรงงานที่ตนสังกัดอยู่ หรือถ้าสมาชิกร่วมกันนัดหยุดงานกันเองโดยไม่ผ่านการตัดสินใจของสหภาพแรงงาน (unofficial strike) สมาชิกที่นัดหยุดงานเหล่านั้นก็มีความผิดทางวินัยตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

แม้ว่าตามกฎหมายแรงงานของอังกฤษ (The Employment Act 1980) ไม่ได้บัญญัติว่า สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการออกเสียงลงคะแนนก่อนการนัดหยุดงาน แต่กฎหมายเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานตราข้อบังคับของสหภาพแรงงานเองว่า จะให้สมาชิกออกเสียงในปัญหานี้หรือไม่

ประเทศญี่ปุ่น กฎหมายกำหนดให้สหภาพแรงงาน ต้องจัดทำข้อบังคับของสหภาพแรงงานเกี่ยวกับการนัดหยุดงานว่า "ห้ามมิให้นัดหยุดงาน เว้นแต่สมาชิกเสียงข้างมาก หรือตัวแทน ลงคะแนนลับให้ความเห็นชอบโดยตรงในการนัดหยุดงานนั้น"<sup>2</sup>

ประเทศสิงคโปร์ กฎหมายกำหนดว่าการนัดหยุดงานและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทบกระเทือนต่อสมาชิกสหภาพแรงงานโดยส่วนรวม ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกส่วนใหญ่โดยวิธีการลงคะแนนลับ<sup>3</sup>

อนึ่งการลงคะแนนลับที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงานในสิงคโปร์นั้น จะต้องเป็นการลงคะแนนลับอย่างแท้จริง กล่าวคือจะต้องมีหลักประกันว่าสมาชิกทุกคนมีสิทธิ

<sup>1</sup>Patrick Elias, Trade Disputes (Law at work), p. 78 - 79.

<sup>2</sup>Trade Union Law (Japan) 1949, Art, 5.

<sup>3</sup>Trade Union Act (Singapore), 1940, Sec. 7.

เท่าเทียมกัน และมีโอกาสที่จะลงคะแนนเสียงได้อย่างอิสระ ตลอดจนการนับคะแนนเสียงจะต้องได้รับการรับรองและประกาศอย่างถูกต้องด้วย นอกจากนี้ เพื่อให้เป็นที่พอใจแก่นายทะเบียนว่าการลงคะแนนลับได้ดำเนินไปอย่างถูกต้องเหมาะสมจริง ๆ นายทะเบียนอาจเรียกให้บุคคลใดส่งใบลงคะแนน จดหมาย รายชื่อ หรือเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการลงคะแนนลับและอยู่ในความครอบครองของบุคคลนั้นให้แก่ นายทะเบียนได้ และนายทะเบียนมีอำนาจเก็บเอกสารเหล่านี้ไว้เพื่อประโยชน์ของการลงคะแนนลับด้วย

ประเทศฟิลิปปินส์ กฎหมายกำหนดว่า การนัดหยุดงาน ต้องพิจารณาโดยวิธีการลงคะแนนลับเช่นเดียวกัน<sup>2</sup>

#### 1.4 การตัดสินใจนัดหยุดงานตามกฎหมายไทย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 บัญญัติว่า "สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็น  
ส่วนรวม

....."

จากบทบัญญัติดังกล่าวตีความได้ว่า การนัดหยุดงานต้องผ่านมติของที่ประชุมใหญ่เสียก่อน เพราะการนัดหยุดงานเป็นกิจการอันอาจกระทบถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม เนื่องจากระหว่างการนัดหยุดงาน ลูกจ้างซึ่งร่วมนัดหยุดงานไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ลูกจ้างและครอบครัวอาจเดือดร้อนจึงต้องให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิออกเสียงในการตัดสินใจว่าจะนัดหยุดงานหรือไม่ด้วย

ปัญหาในทางปฏิบัติคือ การนัดหยุดงานในประเทศไทยที่ผ่านมา มักเกิดจากการตัดสินใจของผู้นำแรงงานเพียงไม่กี่คนโดยไม่ผ่านมติที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน หรือได้รับมติ

<sup>1</sup>Ibid, Sec. 40.

<sup>2</sup>Labor Code of The Philippines 1974, Art, 242 (c) & (e).

จากลูกจ้างเสียงส่วนใหญ่เสียก่อน ผู้นำแรงงานจึงมีอิทธิพลต่อการนัดหยุดงานของลูกจ้างมาก ปัญหาในทางปฏิบัติอีกประการหนึ่งคือ สหภาพแรงงานหลายแห่งไม่อาจจัดประชุมใหญ่ได้สำเร็จ แม้จะกำหนดองค์ประชุมไว้เพียงหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องมาจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่อาจประชุมใหญ่สมาชิกได้ทั้งหมดเพราะสมาชิกกระจัดกระจายอยู่ทั่วประเทศ สมาชิกไม่อาจหยุดงานเพื่อไปประชุมใหญ่พร้อมกันได้ สมาชิกไม่สนใจหรือไม่เห็นประโยชน์ของการประชุมใหญ่ และขาดกำลังเงินที่จะนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการประชุมใหญ่ เป็นต้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประชุมใหญ่และมติของที่ประชุมใหญ่ก็ไม่กำหนดรายละเอียดไว้ว่า จำนวนสมาชิกที่เข้าประชุม จำนวนเท่าใดจึงจะครบองค์ประชุม วิธีการลงคะแนนจะกระทำโดยเปิดเผยหรือลงคะแนนลับ และต้องออกเสียงลงคะแนนจำนวนเท่าใดของสมาชิกที่มาประชุมจึงจะ เป็นมติของที่ประชุมใหญ่ โดยปล่อยให้ผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานกำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน<sup>1</sup> ซึ่งถ้าข้อบังคับกำหนดไว้ให้มีสมาชิกเข้าประชุมหนึ่งในห้าของสมาชิกทั้งหมด แม้จะประชุมใหญ่มติที่ออกมาก็ไม่เข้มติเสียงส่วนใหญ่ของลูกจ้าง

## 2 การจำกัดสิทธินัดหยุดงาน

แม้ว่าประเทศต่าง ๆ จะยอมรับสิทธิของลูกจ้างในการนัดหยุดงาน แต่การใช้สิทธินัดหยุดงานก็มีขอบเขตและเงื่อนไข ซึ่งลูกจ้างจะต้องยึดถือและปฏิบัติตาม ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐในการตรากฎหมายออกมาบังคับใช้ หากถือหลักการไม่เข้าแทรกแซงของรัฐโดยให้ลูกจ้างและนายจ้างพยายามหาทางเจรจาตกลงกันเองด้วยวิธีปรองดอง สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างก็จะมีขอบเขตกว้างขวาง หากรัฐยึดหลักการเข้าแทรกแซงการใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเมืองของชาติ สิทธินัดหยุดงานก็จะถูกจำกัดลงมาก แต่กฎหมายของประเทศต่าง ๆ ก็มีกลไกระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอาศัยการชี้ขาด (compulsory arbitration) ซึ่งเป็นวิธีที่สร้างขึ้นเพื่อทดแทนการจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 90 (7) (8)

## 2.1 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานเนื่องจากประเภทของกิจการงาน

ประเทศส่วนใหญ่ห้ามนัดหยุดงานในกิจการสาธารณูปโภค หรือบริการที่จำเป็น (Essential services) บางประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการเกี่ยวกับการให้บริการน้ำ ก๊าซ ไฟฟ้าหรือกิจการอื่น ๆ ที่สำคัญและจำเป็นต่อสุขภาพและสวัสดิภาพของชุมชนโดยรวม ซึ่งเมื่อเกิดการนัดหยุดงานขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความเสียหายที่ร้ายแรงแก่สาธารณชน

กฎหมายแรงงานของบางประเทศได้กำหนดไว้โดยชัดเจนว่า กิจการใดเป็น กิจการสาธารณูปโภคหรือบริการที่จำเป็นและห้ามการนัดหยุดงาน เช่น สิงคโปร์และมาเลเซีย กฎหมายของบางประเทศให้อำนาจรัฐบาลหรือประธานาธิบดีออกประกาศกำหนดกิจการที่จำเป็นได้ เช่น กฎหมายแรงงานของศรีลังกาและฟิลิปปินส์<sup>1</sup>

### 2.1.1 กิจการที่ห้ามนัดหยุดงานในประเทศอังกฤษ

กฎหมายของอังกฤษจำกัดสิทธิการนัดหยุดงานในกิจการดังต่อไปนี้

1) กิจการที่เกี่ยวกับการให้บริการ ก๊าซ น้ำ ไฟฟ้า ในกิจการเหล่านี้หากลูกจ้างเจตนาละเมิดสัญญาจ้างเพื่อตัดบริการ (นัดหยุดงาน) ถือว่าเป็นความผิดอาญา<sup>2</sup> ทั้งนี้หมายรวมถึงการเฉื่อยงาน (slow down) ด้วย

2) กิจการอื่นที่เมื่อนัดหยุดงานแล้วอาจเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายเนื่องจากการละเมิดสัญญาจ้างนั้น เช่น กิจการดับเพลิง กิจการโทรเลข โทรศัพท์ กิจการโรงพยาบาล<sup>3</sup>

<sup>1</sup>พรทิพย์ ชุ่มวัฒนะ, "การระงับข้อพิพาทแรงงานในเอเชีย" วารสารศาลแรงงาน 1 (กุมภาพันธ์ 2524) : 52.

<sup>2</sup>The Protection of Property Act 1875 as amended 1919, Sec. 4

<sup>3</sup>The Protection of Property Act 1875 as amended 1919 Sec. 5.



3) กิจการตำรวจ ถือว่าการนัดหยุดงานเป็นความผิดทางอาญา และห้ามตำรวจก่อตั้งสหภาพแรงงาน<sup>1</sup>

4) กิจการขนส่งทางทะเล (Seamen) การนัดหยุดงานในกิจการประเภทนี้เป็นความผิดอาญา<sup>2</sup>

5) ข้าราชการพลเรือน (Civil Servants)

### 2.1.2 กิจการที่ห้ามนัดหยุดงานในสหรัฐอเมริกา

กฎหมายของสหรัฐอเมริกาจำกัดสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างในกิจการต่อไปนี้

1) งานราชการของสหรัฐ (รัฐบาลกลาง) และของรัฐ รัฐวิสาหกิจที่รัฐเป็นเจ้าของทั้งหมด ธนาคารของสหรัฐ รวมทั้งหน่วยงานที่สังกัดกิจการดังกล่าวด้วย<sup>3</sup>

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกาไม่ห้ามข้าราชการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ห้ามนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานของข้าราชการท้องถิ่น (local government) อาจถูกห้ามแม้ไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ ถ้ากิจการของรัฐบาลท้องถิ่นดังกล่าวเป็นการให้บริการที่สำคัญต่อสาธารณชน นอกจากนี้ยังอาจขอให้ศาลออกคำสั่งห้ามนัดหยุดงาน (injunction) ได้<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> The Police Act 1964

<sup>2</sup> Merchant Shipping Act

<sup>3</sup> National Labor Relations Act 1947 as amended 1959 Sec. 2(2)

<sup>4</sup> Commerce Clearing House, Inc, Guide book to labor relations,



- 2) ลูกจ้างเกษตรกรรม (Agriculture Laborer)
- 3) ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน<sup>1</sup> (Domestic Service of any family)
- 4) กิจการที่เมื่อเกิดการนัดหยุดงานแล้วอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน (health care institute) เช่น กิจการโรงพยาบาล หรือ กิจการที่ให้บริการสาธารณะ กฎหมายไม่ห้ามการนัดหยุดงาน แต่ก่อนนัดหยุดงานต้องแจ้งให้นายจ้าง และพนักงานใกล้เคียงและประณอมข้อพิพาทแรงงานของสหรัฐทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน<sup>2</sup>

### 2.1.3 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในญี่ปุ่น<sup>3</sup>

ในญี่ปุ่น กฎหมายจำกัดสิทธินัดหยุดงานดังนี้

#### 2.1.3.1 กิจการอันเป็นสวัสดิภาพทั่วไป ซึ่งได้แก่

- 1) กิจการขนส่ง
- 2) กิจการไปรษณีย์ โทรเลขและโทรศัพท์
- 3) กิจการประปา ก๊าซและไฟฟ้า
- 4) กิจการรักษายาบาล และการสาธารณสุข
- 5) กิจการที่นายกรัฐมนตรีจะประกาศกำหนดเนื่องจาก

เหตุว่าการหยุดงานหรือชะงักไปซึ่งกิจการนั้น จะมีผลอย่างร้ายแรงต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือชีวิตประจำวันของสาธารณะซึ่งการประกาศนี้จะใช้บังคับได้ไม่เกิน 1 ปี และต้องได้รับความยินยอมจากรัฐสภา กิจการดังกล่าวถ้าฝ่ายลูกจ้างตกลงจะกระทำการใดอันเนื่องมาจากข้อพิพาทเพื่อสำเร็จตามข้อเรียกร้องฝ่ายตนจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และรัฐมนตรีแรงงาน

<sup>1</sup> National Labor Relations Act 1947 as amended 1959 Sec. 2(3).

<sup>2</sup> Ibid, Sec. 8(g)

<sup>3</sup> ไพเศษฐ์ พิพัฒน์กุล, การแรงงานสัมพันธ์ในญี่ปุ่น (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิฟรีดริช เอ เบรท จัดพิมพ์ 2522) หน้า 22.

หรือผู้บริหารท้องถิ่นทราบอย่างน้อย 10 วัน ก่อนหน้าที่จะลงมือทำการนั้น<sup>1</sup> หากฝ่าฝืนมีโทษปรับ<sup>2</sup>

2.1.3.2 กิจการรัฐวิสาหกิจ กิจการรัฐวิสาหกิจมิได้หมายความว่าถึงรัฐวิสาหกิจทั่วไป แต่หมายความเฉพาะรัฐวิสาหกิจบางแห่งที่กฎหมายระบุชื่อไว้โดยตรงกับรัฐวิสาหกิจในกิจการดังต่อไปนี้

- 1) กิจการเกี่ยวกับการไปรษณีย์ การออมทรัพย์ทางไปรษณีย์ การธนาคาร การโอนทางไปรษณีย์
- 2) กิจการเกี่ยวกับป่าไม้ที่เป็นของรัฐ
- 3) กิจการพิมพ์ธนบัตรของธนาคารแห่งประเทศไทย  
ญี่ปุ่น แสตมป์อุทยาน แสตมป์ไปรษณีย์ หรือไปรษณีย์บัตร
- 4) กิจการผลิตเหรียญเงินตรา
- 5) กิจการผูกขาดเกี่ยวกับสุราหรือของมีเมา

สำหรับ "ลูกจ้าง" ในรัฐวิสาหกิจนั้น หมายความว่าถึงลูกจ้างทั่วไป แต่ไม่รวมถึงพนักงานระดับบริหารและลูกจ้างรายวัน แต่ข้าราชการที่มาช่วยงานในรัฐวิสาหกิจอาจนับเป็นลูกจ้างได้เหมือนกัน<sup>3</sup>

ในกิจการอันเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายนี้กฎหมายห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือกระทำการใดเพื่อขัดขวางงานของรัฐ ในขณะที่เดียวกันกับห้ามการปิดงาน งตจ้างทางฝ่ายรัฐวิสาหกิจด้วย ลูกจ้างที่ฝ่าฝืนอาจถูกไล่ออกได้<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Labour Relation adjustment Law 1946 Art. 37.

<sup>2</sup>Ibid, Art. 39.

<sup>3</sup>Public corporation and National Enterprise Labor Relations Law 1948, art, 2.

<sup>4</sup>Ibid, Art 17, 18.

#### 2.1.4 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ มีการห้ามนัดหยุดงานและปิดงานในกิจการที่มีความจำเป็น (Essential Services) ต่อประชาชน ดังนี้คือ<sup>1</sup>

##### 2.1.4.1 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานกรณีปกติ

###### 1) กิจการเพื่อสาธารณะประโยชน์

(1) การขนส่งทางบก ทางน้ำและทางอากาศ  
การโทรคมนาคม ได้แก่ โทรศัพท โทรเลข โทรพิมพ์ (Telex) วิทยุโทรทัศน์ การพิมพ์ข่าว  
ไปรษณีย์และบริการข่าวสาร

(2) การผลิตและจำหน่ายไฟฟ้า ก๊าซ และน้ำ

(3) สาธารณประโยชน์อื่น ๆ

###### 2) การผลิตสินค้าที่จำเป็น เช่น ปูนซีเมนต์ ยารักษาโรค

3) การผลิตหรือประกอบสินค้าที่สำคัญเพื่อการส่งออก

4) การสำรวจ การถลุงแร่ การกลั่นน้ำมัน

5) การธนาคาร

6) กิจการพยาบาล สถานพยาบาล

7) โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่รัฐบาลรับรอง

กิจการดังกล่าวหากเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ต้องให้ผู้ชี้ขาดเป็นผู้ไกล่เกลี่ยและชี้ขาด เมื่อไม่พอใจก็อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ในกิจการอื่นจะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้ต่อเมื่อการเจรจาต่อรองไม่บรรลุผลซึ่งสหภาพแรงงานหรือนายจ้างต้องแจ้งให้กรมแรงงานสัมพันธ์ทราบล่วงหน้าก่อนมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานไม่น้อยกว่า 30 วัน กรมแรงงานสัมพันธ์จะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้น

<sup>1</sup>Letter of Instructions No. 368 of the Philippines

ยังคงลงกันไม่ได้ก็เป็นสิทธิที่นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงาน<sup>1</sup>

#### 2.1.4.2 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานภายใต้สถานการณ์พิเศษ

ข้อพิพาทแรงงานในกิจการใดไม่ว่าจะมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นแล้วหรือไม่ก็ตาม ถ้าประธานาธิบดีเห็นว่าจะกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของสาธารณชน ชัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเพื่อคุ้มครองสุขภาพอนามัยหรือศีลธรรมของประชาชน ประธานาธิบดีอาจสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นได้รับการชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติได้ คำสั่งของประธานาธิบดีดังกล่าวเป็นการห้ามการนัดหยุดงานหรือการปิดงานโดยอัตโนมัติ<sup>2</sup> ซึ่งถ้ามีการนัดหยุดงานหรือปิดงานแล้ว นายจ้างต้องเปิดดำเนินการต่อไปและลูกจ้างต้องกลับเข้าทำงานดังเดิม คอยฟังคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติต้องดำเนินการชี้ขาดภายใน 30 วัน คำชี้ขาดของคณะกรรมการ เป็นที่สุด<sup>3</sup>

การนัดหยุดงานนั้นโดยหลักการแล้วจะต้องนำมาใช้เป็นวิธีการสุดท้ายและต้องนำมาใช้ด้วยความเหมาะสม รับผิดชอบและมีเหตุอันควร รวมทั้งปฏิบัติตามวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ครบถ้วนแล้ว การนัดหยุดงานเพื่อผลประโยชน์ของคนส่วนน้อยหรือเป็นการภายใน หรือเป็นเรื่องระหว่างสหภาพแรงงานซึ่งไม่จำเป็นต่อสวัสดิการของมวลสมาชิก (as a whole) เพราะมีกลไกระงับข้อพิพาทที่เหมาะสมในกรณีเช่นนั้นแล้ว ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบ

ในคดีหนึ่ง สหภาพแรงงานพร้อมด้วยสมาชิกจำนวนเล็กน้อยนัดหยุดงานเพื่อพยายามไล่ผู้เป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองออกจากตำแหน่ง ศาลตัดสิน

<sup>1</sup> ไพอิชอร์ พิพัฒน์กุล, ยกเลิกประกาศห้ามนัดหยุดงานได้หรือยัง วารสาร รท 22 รามราชูฬา, ธรรมศาสตร์ (ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 2522), หน้า 43.

<sup>2</sup> Labor Code of The Philippines Art, 264(b)

<sup>3</sup> Ibid, Art, 264(c)

ว่าผู้นัดหยุดงานมีความผิด<sup>1</sup>

## 2.1.5 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในสิงคโปร์

### 2.1.5.1 กิจการที่จำเป็น<sup>2</sup>

กฎหมายของสิงคโปร์ห้ามการนัดหยุดงานโดยเด็ดขาด ในกิจการประปา ก๊าซและไฟฟ้า ถ้ามีการนัดหยุดงานในกิจการดังกล่าวถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่วนกิจการที่จำเป็นอื่น ๆ ได้แก่

- 1) บริการซึ่งเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสาธารณะ
- 2) ดับเพลิง
- 3) ราชทัณฑ์
- 4) ไปรษณีย์ โทรศัพท์และงานที่โทรศัพท์รับผิดชอบ รวมทั้งโทรเลขและงานที่โทรเลขรับผิดชอบ
- 5) ท่าเรือและงานที่ทำเรือรับผิดชอบ
- 6) จำหน่ายเชื้อเพลิงและน้ำมัน
- 7) ธนาคาร
- 8) การกระจายเสียงและโทรทัศน์
- 9) การขนส่งสาธารณะและการเดินอากาศ

ลูกจ้างในกิจการที่จำเป็นทั้ง 9 ประเภทนี้ สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้ แต่ต้องแจ้งล่วงหน้าให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน ไม่น้อยกว่า 14 วัน การนัดหยุดงานเวลาดังกล่าวถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ILO, Industrial Relations and Development in Philippines, (Bankok : Thailand, 1979), p. 27.

<sup>2</sup>Criminal Law (Temporary Provisions) Act Sec., 6

<sup>3</sup>ILO, Industrial Relations and Development in Singapore (Bankok : Thailand (1979) p. 56 - 57

### 2.1.5.2 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานภายใต้สถานการณ์พิเศษ

ในกิจการที่กฎหมายไม่ได้ห้ามการนัดหยุดงาน ถ้า นายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ และผ่านการไกล่เกลี่ยจากผู้ตรวจแรงงานแล้ว ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ผู้ตรวจแรงงานต้องแจ้งให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานทราบ รัฐมนตรีอาจใช้ดุลพินิจสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นได้รับการชี้ขาดโดยศาลชี้ขาดอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration court)<sup>1</sup> หรือโดยคำสั่งของประธานาธิบดี เมื่อเห็นว่าอยู่ภายใต้สถานการณ์พิเศษ ซึ่งมีความสำคัญต่อประโยชน์สาธารณะก็อาจประกาศให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นได้รับการชี้ขาด<sup>2</sup> ซึ่งในกรณีดังกล่าว ลูกจ้างจะนัดหยุดงานและนายจ้างปิดงานไม่ได้<sup>3</sup> ทั้งสองฝ่ายต้องกลับเข้าทำงานดังเดิมเพื่อฟังคำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรม และคำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมนั้นถือเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม<sup>4</sup>

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสิงคโปร์ไม่ใช่บังคับกับ ข้าราชการหรือลูกจ้างตั้งของรัฐบาล เว้นแต่ข้าราชการบางตำแหน่งหรือบางประเภท ซึ่งประธานาธิบดีจะอนุญาตเป็นกรณีพิเศษ นอกจากนี้กฎหมายยังให้อำนาจรัฐมนตรีแรงงานประกาศไม่ใช่บังคับพระราชแรงงานสัมพันธ์แก่ลูกจ้างบางประเภท ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐบาลได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา<sup>5</sup>

### 2.1.5.3 การนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย

การนัดหยุดงานที่ถือว่าผิดกฎหมายนั้น กฎหมายกำหนดไว้ว่าการนัดหยุดงานจะต้องเกิดจาก<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Industrial Relation Act 1960 as amended 1968, Sec. 31(c)

<sup>2</sup>Ibid, Sec. 31(d).

<sup>3</sup>Trade Disputes Act 1970, Sec, 3(1)(b), 3(2)(b).

<sup>4</sup>Industrial Relation Act 1970, Sec, 46.

<sup>5</sup>Ibid, Sec. 2.

<sup>6</sup>Trade Disputes Act 1970, Sec. 3(1).

- 1) การกระทำเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่ไม่เกี่ยวกับ  
ข้อพิพาทแรงงานซึ่งลูกจ้างได้กระทำต่อสถานประกอบการ  
ไปยังศาลแล้ว
- 2) ลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อข้อพิพาทแรงงานได้ถูกส่ง  
ไปยังศาลแล้ว
- 3) ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ  
บีบบังคับให้รัฐบาลกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดหรือก่อให้เกิดความลำบากยุ่งยากแก่ชุมชน

## 2.1.6 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในมาเลเซีย

### 2.1.6.1 กิจการที่จำเป็น

กฎหมายของมาเลเซียกำหนดว่า กิจการต่อไปนี้เป็น  
กิจการที่จำเป็น (Public Utility Services) ซึ่งได้แก่<sup>1</sup>

- 1) รถไฟ
- 2) ส่วนงานของรัฐบาลหรืออุตสาหกรรมซึ่งเป็นงาน  
ความปลอดภัยหรืองานที่ขึ้นอยู่กับกิจการดังกล่าว
- 3) ไปรษณีย์ โทรเลขและโทรศัพท์
- 4) การผลิตหรือจำหน่ายก๊าซ ไฟฟ้า หรือน้ำแก๊  
สาธารณสุข
- 5) กิจการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของสาธารณสุข
- 6) การดับเพลิง
- 7) การขนส่งข้ามฟาก
- 8) การขนส่งผู้โดยสารหรือสินค้า
- 9) การผลิตและจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง
- 10) กิจการทำเรือ การขนส่งสินค้าบริเวณท่าเรือ
- 11) การนำร่อง (any pilotage services)  
รวมทั้งลูกจ้างของบริการดังกล่าว

<sup>1</sup> Industrial Relation Act 1967 as amended 1976

- 12) บริการอื่น ๆ ที่รัฐบาลกำหนด เช่น การกระจายเสียง การพิมพ์ เป็นต้น

กิจการดังกล่าวห้ามไม่ให้นัดหยุดงานโดยเด็ดขาด ถ้ายังไม่ยื่นหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบว่าจะมีการนัดหยุดงานภายใน 6 สัปดาห์ก่อนการนัดหยุดงาน หรือห้ามไม่ให้นัดหยุดงานถ้ายังอยู่ในระหว่าง 14 วันนับแต่วันยื่นหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบหรือ ก่อนวันหมดอายุ กำหนดวันนัดหยุดงานซึ่งกำหนดไว้ในหนังสือนั้น<sup>1</sup>

ฉะนั้นจะเห็นได้ว่ากิจการสาธารณูปโภคของมาเลเซียสามารถนัดหยุดงานได้ แต่ต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อน นอกจากนี้ยังกำหนดให้นายจ้างต้องรายงานให้รัฐมนตรีทราบโดยด่วน

ทางแก้ของรัฐบาลเมื่อทราบว่าสภาพแรงงานในกิจการสาธารณูปโภค จะทำการนัดหยุดงาน รัฐมนตรีจะรีบส่งข้อพิพาทเข้าสู่ศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) โดยด่วน เมื่อรัฐมนตรีเห็นว่าการไกล่เกลี่ยไม่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานได้และไม่สามารถปล่อยให้ทั้งสองฝ่ายประลองกำลังกันเองต่อไปได้<sup>2</sup>ทันทีที่ข้อพิพาทแรงงานถูกส่งไปยังศาล การนัดหยุดงานจะมีต่อไปไม่ได้ถือว่าผิดกฎหมาย<sup>3</sup>

อย่างไรก็ตาม การส่งข้อพิพาทให้ศาลอุตสาหกรรมเป็นผู้ชี้ขาดนั้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากพระมหากษัตริย์มาเลเซียก่อน ซึ่งโดยปกติจะกระทำต่อเมื่อมีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของสาธารณะ ส่วนข้อพิพาทแรงงานทั่ว ๆ ไปคงปล่อยให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน เพื่อให้มีการต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันเอง<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Ibid, Sec. 43(a) - (c)

<sup>2</sup> Ibid, Sec. 26(2)

<sup>3</sup> ประสงค์ วัฒนันท์, "การแรงงานสัมพันธ์ในมาเลเซียและสิงคโปร์" วารสารแรงงานสัมพันธ์ 16 (เมษายน 2517) : 32

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซียยกเว้นการใช้บังคับ

บทบัญญัติเกี่ยวกับการเจรจาและการทำข้อตกลงสำหรับข้าราชการและลูกจ้างของรัฐบาล แต่ไม่ตัดสิทธิในการที่ข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐบาลจะมีสภาพแรงงานของตนเอง<sup>1</sup>

#### 2.1.6.2 การนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย

กฎหมายของมาเลเซียห้ามไม่ให้มีการนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) เมื่อคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงซึ่งตั้งขึ้นโดยคำสั่งของรัฐมนตรีกำลังดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงของข้อพิพาทแรงงาน และหลังจากที่คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเสร็จแล้วยังไม่ถึง 7 วัน<sup>2</sup>
- 2) หลังจากข้อพิพาทได้ถูกส่งไปยังศาลแล้ว<sup>3</sup>
- 3) ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับบริการของรัฐหรือบริการอื่นตามที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้ถูกส่งให้ศาลพิจารณาชี้ขาดโดยได้รับความเห็นชอบจากพระมหากษัตริย์หรือเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของรัฐ<sup>4</sup>
- 4) กรณีที่ข้อตกลงได้รับการลงทะเบียน (Cognizance) จากศาลหรือข้อตกลงนั้นเกิดขึ้นจากคำวินิจฉัย (award) ของศาล<sup>5</sup>

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 33

<sup>2</sup> Industrial Relation Act 1967 as amended 1976 Sec, 44(a)

<sup>3</sup> Ibid, Sec. 44(b)

<sup>4</sup> Ibid, Sec. 44(c)

<sup>5</sup> Ibid, Sec. 44(d)

5) เกี่ยวกับเอกสิทธิของนายจ้าง<sup>1</sup>

## การห้ามไม่ให้มีการนัดหยุดงานในกรณีดังกล่าว

หากละเมิดถือว่าผิดกฎหมาย นอกจากนั้นยังรวมถึงการนัดหยุดงานที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการอื่นนอกเหนือจากข้อพิพาททางแรงงานด้วย<sup>2</sup> แต่การนัดหยุดงานที่เป็นผลสืบเนื่องจากการปิดงานดจ้างที่ผิดกฎหมายไม่ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย<sup>3</sup>

## 2.1.7 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในประเทศไทย

## 2.1.7.1 กิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่

บังคับแก่<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Industrial Relations Act 1967 as amended 1976 Art. 13(3), a) - f) บัญญัติว่ากิจการต่อไปนี้ เป็นสิทธิจัดการของนายจ้าง

- 1) การที่นายจ้างเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างคนใดจากระดับที่ต่ำกว่าไปยังระดับที่สูงกว่า
- 2) การที่นายจ้างโยกย้ายลูกจ้างคนใดคนหนึ่งภายในสถานประกอบการของนายจ้าง
- 3) การที่นายจ้างจ้างบุคคลใดเข้าทำงานเนื่องจากมีตำแหน่งว่างในกิจการนั้น
- 4) การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งโดยเหตุผลที่มีคนล้นงานหรือโดยเหตุผลที่มีการจัดองค์กรการค้าของนายจ้างใหม่
- 5) การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือเรียกลูกจ้างคนใดคนหนึ่งกลับเข้าทำงาน
- 6) การที่นายจ้างกำหนดหน้าที่หรือแบ่งสรรงานใดโดยเฉพะะให้แก่มูลูกจ้างคนใดคนหนึ่งเป็นการสอดคล้องกับข้อความในสัญญาจ้างแรงงานของลูกจ้างนั้น

<sup>2</sup> Ibid, Sec. 44(a)(b)

<sup>3</sup> Ibid, Sec. 42(2)

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

- 1) ราชการส่วนกลาง ซึ่งได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเป็นกรม
- 2) ราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งได้แก่ จังหวัด อำเภอ
- 3) ราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล
- 4) ราชการกรุงเทพมหานคร

หน่วยราชการที่ได้รับยกเว้นจะต้องเป็นกิจการเฉพาะที่เป็น "ราชการ" เท่านั้น ถ้าหน่วยราชการดังกล่าวได้ดำเนินการอื่นที่ไม่ใช่ราชการ หน่วยงานนั้นจะต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่น กระทรวง ทบวง กรม มีฐานะเป็นราชการส่วนกลางได้ดำเนินการรัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจมิใช่กิจการที่เป็นราชการ และถ้ารัฐวิสาหกิจนั้นเป็นนิติบุคคล รัฐวิสาหกิจนั้นก็มิหน้าที่รับผิดชอบเอง ไม่เกี่ยวข้องไปถึงกระทรวง ทบวง กรม เจ้าสังกัด

สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล โรงงานยาสูบ โรงงานกระสอบ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย การรถไฟแห่งประเทศไทย ไม่ใช่ราชการส่วนกลาง และวัตถุประสงค์ก็ไม่ใช่การบริหารราชการแผ่นดิน<sup>1</sup>

เหตุที่กฎหมายยกเว้นราชการจากข่ายบังคับของกฎหมาย เนื่องจากข้าราชการเป็นผู้บริหารงานของรัฐอันเป็นกิจการที่สำคัญยิ่งและเป็นผลได้เสียของประชาชนส่วนรวม หากข้าราชการสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้ย่อมเห็นได้ชัดว่า ผลเสียหายจะตกอยู่กับประชาชนโดยส่วนรวมและประเทศชาติ และหากจะพิจารณาถึงฐานะของข้าราชการจะเห็นได้ว่ามีฐานะแตกต่างกับคนงาน เพราะการเป็นข้าราชการต้องได้รับการแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจตามระเบียบข้อบังคับและบทบัญญัติแห่งกฎหมาย อัตราเงินเดือนก็มีระบุไว้ชัดแจ้งตามกฎหมายจากงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งต้องได้รับความยินยอมจากรัฐสภาอันเป็นผู้แทนของประชาชนเสียก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับได้ หากรัฐสภาไม่อนุมัติย่อมไม่มีผู้ใดอนุญาตให้ได้ ซึ่งวิธีการใช้สิทธินัดหยุดงานเพื่อขอ

<sup>1</sup> คำพาพากษากฎที่ 2303 - 2315/24, 1677 - 1688/24, 2640/23

แก้ไขกฎหมายเป็นสิ่งที่ไม่พึงควรกระทำอย่างยิ่ง<sup>1</sup>

นอกจากนี้ การที่เจ้าพนักงานละทิ้งงานหรือ  
กระทำการอย่างใดเพื่อให้งานหยุดชะงัดหรือเสียหาย โดยร่วมกันกระทำการตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป  
ถือเป็นการผิดอาญาอีกด้วย<sup>2</sup>

5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา  
ซึ่งขณะนี้มีพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ  
แก่กิจการธนาคารแห่งประเทศไทย<sup>3</sup>

เหตุผลในการออกพระราชกฤษฎีกาดังนี้  
เนื่องจากธนาคารแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ในการออกธนบัตรและประกอบธุรกิจอันพึงเป็น  
งานธนาคารกลางตามกฎหมายว่าด้วยธนาคารแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่ควบคุมธนาคารพาณิชย์  
แทนกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยธนาคารพาณิชย์ และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทุนสำรอง  
เงินตราของประเทศตามกฎหมายว่าด้วยเงินตรา ดังนั้นหากนำพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. 2518 ใช้บังคับแก่ธนาคารแห่งประเทศไทยแล้วจะเกิดความเสียหายแก่งานราชการที่  
ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติตามกฎหมายได้<sup>4</sup>

นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการทำอากาศยาน  
แห่งประเทศไทยไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518<sup>5</sup>

<sup>1</sup> นีกร พรายแสงเพชร, ปัญหาแรงงานในประเทศไทย, หน้า 128.

<sup>2</sup> ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 166.

<sup>3</sup> ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม 97 ตอน 146 ลงวันที่ 21 กันยายน 2523

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>5</sup> ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่ม 96 ตอนที่ 29 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2522

### 2.1.7.2 กิจกรรมที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายแต่ลูกจ้างไม่มี

#### สิทธินัดหยุดงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทบัญญัติ ที่เป็นการจำกัดสิทธิที่ลูกจ้างจะนัดหยุดงานอยู่บางประเภทกิจการ เช่น กิจการอันเป็นสาธารณูปโภค อันได้แก่การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่าย พลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือกลั่นน้ำมัน เชื้อเพลิง กิจการ โรงพยาบาล<sup>1</sup> และกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>2</sup> ซึ่งได้แก่ กิจการทุกประเภทของ รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์ ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ตามกฎหมาย ว่าด้วยสหกรณ์ กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการเสริมการขนส่งหรือ เกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยวเกี่ยวกับกิจการ จำหน่ายน้ำมัน เชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมัน เชื้อเพลิง

ในกิจการดังกล่าวมาแล้วนี้ ถ้าตกลงกันไม่ได้ นายจ้าง จะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้ ต้องส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัยทุกกรณี เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยแล้ว มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ ถ้าไม่อุทธรณ์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัยของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์หรือได้มีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีนั้น เป็นที่สุด

### 2.1.7.3 การจำกัดสิทธินัดหยุดงาน โดยการบังคับชี้ขาด

#### 1) การจำกัดสิทธิก่อนมีการนัดหยุดงาน

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์, พ.ศ. 2518, มาตรา 23

<sup>2</sup> กฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ได้กำหนดให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยที่จะใช้ดุลพินิจออกคำสั่งป้องกันความขัดแย้งได้ ถ้าเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งข้อพิพาทแรงงานนั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด (ในฝ่ายบริหาร) ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม<sup>1</sup> ในกรณีดังกล่าว ลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้<sup>2</sup>

2) การจำกัดสิทธิภายหลังที่มีการนัดหยุดงานแล้ว

กรณีที่เกิดการนัดหยุดงานขึ้นแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจใช้ดุลพินิจจำกัดสิทธินัดหยุดงานได้โดย<sup>3</sup>

1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับ

เข้าทำงานตามปกติ

2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน

ตามปกติ

3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้

ทำงาน เพราะการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงานและห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวาง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างและ

4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

จะมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานยกเลิกการกระทำดังกล่าวนั้น จะต้องเป็นการนัดหยุดงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องคำนึงว่า การนัดหยุดงานนั้นได้กระทำ

<sup>1</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา 35

ถูกขึ้นตอนของกฎหมายหรือไม่<sup>1</sup>

นอกจากนี้ศาลยังตัดสินว่า กฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่ผู้เดียวที่จะวินิจฉัยเห็นสมควร ผู้ใดจะได้แย้งคัดค้านดุลพินิจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไม่ได้<sup>2</sup>

2.1.7.4 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานโดยประกาศให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด

ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง กฎหมายให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลใดคนหนึ่ง ตามที่รัฐมนตรีได้กำหนดหรือแต่งตั้ง คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นเป็นที่สุด<sup>3</sup> ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานไม่ได้

นอกจากนี้กฎหมายยังให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยใช้ดุลพินิจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมด หรือบางส่วนก็ได้ ถ้ามีการนัดหยุดงานอยู่ก่อน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, หน้า 211.

<sup>2</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 746/2526

<sup>3</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 25

<sup>4</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา 36

ในทางปฏิบัติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

เคยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน  
ในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2519<sup>1</sup> และได้ประกาศยกเลิกไปเมื่อวันที่  
27 มกราคม 2524<sup>2</sup>

การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย

ดังกล่าว ลูกจ้างไม่อาจอ้างได้ว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย

ลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงาน

ทั้งหมด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามกฎหมาย ศาลฎีกา  
เห็นว่า การนัดหยุดงานก็คือ การที่ลูกจ้างหลาย ๆ คนพร้อมกันไม่ทำงานตามปกติ โดยได้  
นัดหมายกันหยุดงาน ส่วนมากจะกระทำเพื่อเป็นเครื่องต่อรองหรือบีบบังคับนายจ้างให้ยินยอมตาม  
ที่ฝ่ายลูกจ้างเรียกร้อง ส่วนการละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างเพียงบางคนอาจกระทำไปโดยมิได้มี  
จุดประสงค์ดังกล่าวก็ตาม แต่การนัดหยุดงานนั้นเมื่อพิจารณาในแง่ของการกระทำแล้วก็ย่อม  
เรียกได้ว่า ลูกจ้างแต่ละคนซึ่งร่วมในการนัดหยุดงานนั้นต่างได้ละทิ้งการงานซึ่งตามปกติมีหน้าที่  
ปฏิบัติแก่นายจ้างด้วย กรณีที่การนัดหยุดงานได้กระทำไปอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ  
แรงงาน พ.ศ. 2518 และกระทำไปในระหว่างที่มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ข้อพิพาท  
แรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้  
กฎอัยการศึก ห้ามลูกจ้างนัดหยุดงานโดยเด็ดขาดด้วย การนัดหยุดงานของลูกจ้าง จึงเป็นความผิด

<sup>1</sup>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้าง  
ปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2519  
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 93 ตอนที่ 122 วันที่ 8 ตุลาคม 2519

<sup>2</sup>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการให้  
ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด และห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศ  
ใช้กฎอัยการศึก ฯลฯ ลงวันที่ 28 มกราคม 2524 ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ 98  
ตอนที่ 14 วันที่ 28 มกราคม 2524



มิโทษทางอาญา<sup>1</sup> แม้ลูกจ้างผู้ร่วมการนัดหยุดงานครั้งนี้แต่ละคนอาจมีความผิดในทางอาญาแล้ว แต่เมื่อการนัดหยุดงานของแต่ละคนก็เป็นการละทิ้งหน้าที่ของลูกจ้างแต่ละคนอยู่ในตัวด้วย และได้ นัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน จึงต้องถือว่าเป็นการละทิ้ง หน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรด้วย นายจ้างจึงเลิกจ้างโดย ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย<sup>2</sup>

การนัดหยุดงานซึ่งมิโทษทางอาญาเพราะทำลายความ สงบเรียบร้อยของรัฐย่อมไม่ลบล้างสิทธิของนายจ้างที่จะเลิกจ้าง เมื่อการนัดหยุดงานนั้นนับว่า เป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรอยู่ด้วยในตัว ส่วนที่ ลูกจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างของนายจ้างครั้งนี้ร้ายแรงกว่าการปิดงานงคจ้างชั่วคราวนั้น ไม่ว่าจะ เป็นความจริงดังความเห็นของลูกจ้างหรือไม่ แต่เมื่อการเลิกจ้างของนายจ้างยังไม่เป็นกรณีที่จะ ถือได้ว่าเป็นการปิดงานอันจะเป็นการฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย นายจ้างย่อมมีสิทธิเลิกจ้าง ได้<sup>3</sup>

อย่างไรก็ตามมีผู้เห็นว่า เจตนารมณ์ของกฎหมาย และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการห้ามนัดหยุดงานนั้นมุ่งจะคุ้มครองความสงบเรียบร้อยภายใน ประเทศซึ่งตกอยู่ในสถานการณ์ฉุกเฉิน มิได้มุ่งคุ้มครองฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างโดยเฉพาะ นายจ้างจะนำบทบัญญัติที่ไม่ได้คุ้มครองตนมาอ้างเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่ตนไม่ได้ เป็นเรื่องที่รัฐ จะดำเนินคดีกับลูกจ้างเอง เหตุผลอีกประการหนึ่งคือ กฎหมายไม่เพียงแต่ห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน เท่านั้น ...แต่ยังห้ามมิให้นายจ้างปิดงานอีกด้วย ถ้านายจ้างฝ่าฝืนก็ย่อมต้องมีความผิดตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ตามข้อเท็จจริงนายจ้างไม่เพียงแต่ปิดงานงคจ้างชั่วคราว (Lock (Lock out) ซึ่งหมายถึงการที่นายจ้างยังไม่ได้เลิกจ้าง แต่ไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว กฎหมายก็ไม่อนุญาตให้นายจ้างทำอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นถ้านายจ้างจะไล่ออกลูกจ้างออกจากงาน (Lay off) ครั้งละหลาย ๆ คนในลักษณะของการลอยแพแบบเลิกจ้างเด็ดขาด ก็ยังต้องห้ามมิให้

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 139, 140.

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2967 - 2971/2523

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2967 - 2971/2523

มิให้กระทำมากขึ้น<sup>1</sup>

สิทธิในการนัดหยุดงานเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของลูกจ้าง และเป็นอาวุธในทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียวที่ฝ่ายลูกจ้างจะใช้ต่อรองกับนายจ้างได้ สิทธินี้ เป็นที่ยอมรับในนานาประเทศ และแม้แต่กฎหมายแรงงานของไทยเรา ประกอบกับการนัดหยุดงาน เป็นการที่ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะใช้การนัดหยุดงานต่อรองกับนายจ้าง และถ้าตกลงกันได้แล้วก็จะกลับเข้าทำงานต่อ เพราะฉะนั้นการนัดหยุดงานของลูกจ้างจึงมิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่ไปโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่เป็นการนัดหยุดงานโดยมีเจตนาที่จะเอาเหตุของการไม่ทำงานเข้าต่อรองกับนายจ้าง เพราะลูกจ้างก็พร้อมที่จะกลับเข้าทำงานเสมอทันทีที่ตกลงกันได้ และกฎหมายแรงงานก็รับรองเหตุนี้<sup>2</sup>

นอกจากนี้ยังเห็นว่า การนัดหยุดงานโดยสภาพแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่อีกฝ่ายหนึ่ง แต่ถ้าความเสียหายนั้นเป็นผลธรรมดาซึ่งเกิดจากการนัดหยุดงาน มิใช่เป็นผลจากการที่จงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องได้รับความเสียหายเกินสมควรแก่เหตุหรือนำความพินาศล่มจมมาสู่อีกฝ่ายหนึ่งแล้ว คู่กรณีที่นัดหยุดงานก็ไม่น่าต้องรับผิดชอบความเสียหายที่เกิดขึ้น<sup>3</sup>

#### 2.1.7.5 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานโดยการห้ามแจ้งข้อเรียกร้อง

การห้ามแจ้งข้อเรียกร้องห้ามได้เฉพาะ เมื่อมีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้นในบ้านเมือง และห้ามได้เฉพาะในกรณีในประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ กรณีดังกล่าวรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่ม

<sup>1</sup> กลุ่มศึกษาปัญหาแรงงาน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, "ไทยรุ่งยูเนียน คาร์ ผลของประกาศห้ามนัดหยุดงาน วารสาร 23 (รวมคำแห่ง, จุฬาลงกรณ์, ธรรมศาสตร์) ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์, 25237, : 31 - 36

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>3</sup> เรื่องเดียวกัน

ค่าจ้างแก่ลูกจ้างได้<sup>1</sup>

### 2.1.8 ผู้มีสิทธินัดหยุดงาน

โดยหลักทั่วไปผู้มีสิทธินัดหยุดงานคือ ลูกจ้างในกิจการที่ไม่ได้ถูกห้าม โดยกฎหมายและ เป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในข้อพิพาทแรงงานของตน

#### 2.1.8.1 ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ<sup>2</sup>

##### 1) ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยตรง

ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องเอง ได้แก่การที่กลุ่ม

ลูกจ้างได้ร่วมกันแจ้งข้อเรียกร้องโดยไม่ผ่านสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ในกรณีนี้ลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้แก่<sup>3</sup>

- (1) ลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อและมีรายชื่อในข้อเรียกร้อง
- (2) ลูกจ้างที่ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา
- (3) ลูกจ้างที่เป็นผู้แทนในการเจรจา
- (4) ลูกจ้างที่เป็นที่ปรึกษาในการเจรจาข้อเรียกร้อง

<sup>1</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 33

<sup>2</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิศดาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศุภศิลป์, 2528) 2 : 234 - 236

<sup>3</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 13, 14, 17

ในกรณีที่องค์การลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง แทนได้แก่การที่สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้าง ในกรณีนี้ ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้แก่

- (1) กรรมการ อนุกรรมการของสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการของสหพันธ์แรงงานแล้วแต่กรณี
- (2) ผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาข้อเรียกร้อง
- (3) ที่ปรึกษาของลูกจ้างในการเจรจาข้อเรียกร้อง
- (4) สมาชิกสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้อง

ตัวอย่างคดีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้อง เช่น ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง นับว่าลูกจ้างมีส่วนทำให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ เพราะมีจำนวนสมาชิกครบถ้วน และผลได้ผลเสียประโยชน์จากการเจรจาดังกล่าวตามข้อเรียกร้อง ย่อมตกถึงลูกจ้างด้วย จึงถือได้ว่าลูกจ้างเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง หากจำเป็นต้องเป็นผู้ร่วมยื่นข้อเรียกร้องร่วมเจรจา หรือร่วมกระทำการอื่น ๆ ต่อนายจ้างโดยตรงไม่<sup>1</sup>

## 2) ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยทางอ้อม

ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยทางอ้อม ได้แก่ ลูกจ้างซึ่งมิได้ลงชื่อในข้อเรียกร้องหรือไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องหรือไม่ได้ทำหน้าที่เป็นผู้แทนหรือที่ปรึกษาในการเจรจาข้อเรียกร้อง แต่เป็นลูกจ้างที่มีบทบาทนอกขอบข่ายของกฎหมายโดยเข้ามาเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องด้วย เช่น ร่วมหารือหรือให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้างอื่นในการทำข้อเรียกร้อง เป็นผู้ช่วยนำข้อเรียกร้องไปยื่นให้นายจ้าง ถือว่าเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง<sup>2</sup>

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2042/2525

<sup>2</sup> คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 19/2519

ลูกจ้างไม่มีชื่อในข้อเรียกร้อง ไม่ใช่ผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา แต่เป็นผู้เข้าร่วมประชุมเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง ถือว่าลูกจ้างเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าว โดยเข้าร่วมประชุมปรึกษากับลูกจ้างอื่น และจัดทำข้อเรียกร้องเพื่อยื่นต่อนายจ้าง ฉะนั้นแม้จะไม่มีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างในหนังสือข้อเรียกร้อง ก็ถือว่าเป็นลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องด้วย<sup>1</sup>

ลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้อง

ลูกจ้างที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับอะไรกับข้อเรียกร้องเลย

ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมแต่เป็นลูกจ้างที่ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้อง จะถือว่าเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือไม่ เช่นสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องลูกจ้างที่ไม่ใช่สมาชิกได้ประโยชน์จากข้อเรียกร้องด้วยโดยทั่วไปถือว่าไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แต่มีข้อโต้แย้งว่าน่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เพราะเพียงแต่ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้อง ก็ถือว่าเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้ว ไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เคยวินิจฉัยว่า ในการยื่นข้อเรียกร้อง ลูกจ้างเพียงบางส่วนได้ร่วมกันลงชื่อยื่นต่อนายจ้าง แต่เมื่อมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างยอมให้ลูกจ้างทั้งหมด ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้องนี้ย่อมถือว่าลูกจ้างทั้งหมดทุกคนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง<sup>2</sup>

ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมีความสำคัญต่อการใช้สิทธินัดหยุดงาน เพราะถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายครบถ้วนแล้ว ก็มีสิทธินัดหยุดงานได้ แต่ถ้าไม่ได้เป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็ไม่มีสิทธินัดหยุดงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติว่า ลูกจ้างประเภทใดบ้างมีสิทธิร่วมกันนัดหยุดงาน เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้น

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1600/2525

<sup>2</sup> คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 37/2520

แต่ได้ให้คำจำกัดความคำว่าลูกจ้างไว้ในมาตรา 5 ว่า "ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงาน ให้แก่นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง"

บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาว่า ลูกจ้าง ประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างขั้นผู้บังคับบัญชา และลูกจ้างในกิจการที่มีได้ แสวงกำไรในทางเศรษฐกิจจะมีสิทธินัดหรือร่วมนัดหยุดงานเพียงใด ซึ่งจะแยกพิจารณาเป็น ประเภท ๆ ไป ดังนี้

#### 2.1.8.2 ลูกจ้างประจำ

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง แรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 กำหนดว่า "ลูกจ้างประจำ หมายความว่า ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ" แต่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดความหมายของลูกจ้างประจำไว้ ซึ่งในทางปฏิบัตินั้น นอกจากจะมีลูกจ้างประจำ รายวันและรายเดือนแล้ว ยังมีลูกจ้างประจำที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนกับลูกจ้าง ประจำที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนด้วย

##### 1) ลูกจ้างประจำที่มีได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้

การจ้างแรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ โดยทั่วไป มักจะเป็นการจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เพราะเจ้าของกิจการ หรือสถานประกอบการก็หวังที่จะดำเนินกิจการให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยไม่คิดที่จะเลิก หรือหยุดดำเนินกิจการภายในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง นายจ้างจึงมักทำสัญญากับลูกจ้างโดยมิได้ กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ ทั้งนี้เพราะงานในลักษณะนี้เป็นงานที่จะต้องทำเป็นประจำจึงไม่มีความจำเป็นอะไรที่นายจ้างจะต้องกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้<sup>1</sup>

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, สัญญาจ้างแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2527) หน้า 34



### ลูกจ้างประจำที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้าง

ไว้เป็นการแน่นอนนี้ย่อมเป็นการแจ้งชัดว่า สามารถยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำหรือแก้ไขเพิ่มเติม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และร่วมนัดหยุดงานได้

### 2) ลูกจ้างประจำที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้

แน่นอน

#### สัญญาจ้างแรงงานระหว่างบุคคลไม่มีกฎหมายใด

จำกัดระยะเวลาการว่าจ้างไว้ ดังนั้นนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันกำหนดระยะเวลาการว่าจ้าง สั้นหรือยาวนานเท่าใดก็ได้ ลูกจ้างประเภทนี้มักจะเป็นลูกจ้างที่มีฝีมือ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ แขนงใดแขนงหนึ่ง ซึ่งนายจ้างอาจจ้างเป็นกรณีพิเศษและให้ค่าจ้างมากกว่าลูกจ้างโดยทั่ว ๆ ไป หรือเป็นการจ้างซึ่งเจ้าของกิจการไม่แน่ใจว่ากิจการของตนจะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตลอดไปหรือไม่ จึงกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เช่น 1 ปี 2 ปี หรือ 3 ปี เป็นต้น ซึ่งการจ้างในลักษณะนี้มักจะกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างไว้เป็นการแน่นอนในสัญญาจ้างแรงงานแล้ว และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาการจ้างแล้ว ความสัมพันธ์ในทางการจ้างก็สิ้นสุดลงทันทีโดยไม่ต้องมีกักรเลิกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่อาจกล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้างตนในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้

#### ลูกจ้างประจำที่กำหนดระยะเวลาการจ้างได้

แน่นอนนั้น แม้จะไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาที่ตกลงกันไว้ก็ตาม แต่ลูกจ้างดังกล่าวก็มีสิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทุกประการ เพราะพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติยกเว้นไม่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างดังกล่าวไว้

### 2.1.8.3 ลูกจ้างทดลองงาน

#### 1) ความหมาย

ลูกจ้างทดลองงาน คือลูกจ้างที่นายจ้างตกลงรับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง โดยมีเงื่อนไขว่า หากลูกจ้างทำงานในตำแหน่งหน้าที่

นั้นได้ตีกะจ๋องให้ทำงานตลอดไป แต่ถ้าไม่สามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่นั้นได้ก็จะเลิกจ้าง<sup>1</sup>

#### สัญญาจ้างทดลองงานโดยปกติมีกระทำ

เมื่อนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างลูกจ้างนั้นทำงานประจำกับตนตลอดไป โดยที่งานนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ ฝีมือ หรือความเอาใจใส่ของลูกจ้างและนายจ้างไม่ทราบถึงความสามารถ ฝีมือหรือความเอาใจใส่ของลูกจ้างนั้นมาก่อน<sup>2</sup>

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 46 วรรคท้ายกำหนดว่า "ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่... หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงาน ในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในเวลานั้น"

ส่วนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มิได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับลูกจ้างทดลองงานไว้แต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานข้อ 46 วรรคท้าย แลความได้ว่า ลูกจ้างทดลองงานก็คือลูกจ้างประจำซึ่งเป็นลูกจ้างตามคำจำกัดความแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานฯ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

#### 2) สิทธิและการคุ้มครอง

เมื่อถือว่าลูกจ้างทดลองงานเป็นลูกจ้างประจำแล้ว มีปัญหาว่า ลูกจ้างทดลองงานจะมีสิทธิและได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเรื่องการยื่นหรือร่วมยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ซึ่งหากมีสิทธิดังกล่าวข้างต้นก็มีสิทธิร่วมนัดหยุดงานด้วย โดยจะไม่ถูกเลิกจ้างเพราะเหตุจากการกระทำดังกล่าว

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "ลูกจ้างทดลองงาน" วารสารศาลแรงงาน: (กันยายน 2524) 8.

<sup>2</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า 20.



ความเห็นเกี่ยวกับสิทธิและความคุ้มครองลูกจ้าง  
ทดลองงานนี้มีความเห็นอยู่ 3 ฝ่ายคือ

ฝ่ายที่ 1 เห็นว่า ลูกจ้างทดลองงานมีสิทธิตาม  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทุกประการ เพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. 2518 บัญญัติให้ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างทดลองงานซึ่งเป็นลูกจ้างตามกฎหมาย  
ด้วยคนหนึ่ง ก็ย่อมจะใช้สิทธิเช่นนั้นได้เช่นกัน การจะจำกัดสิทธิของบุคคลนั้นกฎหมายจะต้องบัญญัติ  
ไว้โดยชัดแจ้ง ดังนั้น ลูกจ้างทดลองงานจึงมีสิทธินัดหยุดงานเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน  
ไม่ได้<sup>1</sup>

ฝ่ายที่ 2 เห็นว่า นายจ้างอาจบอกเลิกจ้าง  
ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด ตามข้อ 46 วรรคท้าย แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย  
เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานจึงยังไม่อาจใช้สิทธิการเป็นลูกจ้างร่วมในการ  
เรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมหรือกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 แห่ง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และไม่อาจใช้สิทธิการเป็นสมาชิกหรือกรรมการ  
สหภาพแรงงานโต้แย้งนายจ้างในการเลิกจ้างว่า นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุการเป็นสมาชิกหรือ  
กรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา 121 ได้ และไม่อาจขอความคุ้มครองเพราะเป็นการ  
เลิกจ้างระหว่างข้อตกลงมีผลใช้บังคับ ตามมาตรา 123 ได้ด้วย<sup>2</sup>

ดังนั้นนายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกจ้างใน  
ระยะทดลองงานเมื่อใดก็ได้ หากเห็นว่าไม่สมควรที่จะให้ลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป ลูกจ้างทดลองงาน

<sup>1</sup> ประคนธ์ - พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518,  
หน้า 16, พัฒนา กริชชาญชัย "สิทธิของลูกจ้างทดลองงานมีเพียงใดแน่" วารสาร  
ศาลแรงงาน 2 (พฤศจิกายน 2524) : 91 และเกษมสันต์ วิลาวรรณ, "ลูกจ้างทดลองงาน"  
วารสารศาลแรงงาน 2 (กันยายน 2524) : 7.

<sup>2</sup> สอาด โกมลบุญย์, "สังสัยสิทธิและการคุ้มครองของลูกจ้างทดลองงาน"  
วารสารศาลแรงงาน 2 (ตุลาคม 2524) : 118 - 119

จึงไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะหากแปลความว่า ลูกจ้างทดลองงานอาจได้รับความคุ้มครองแล้วคำว่า "ลูกจ้างทดลองงาน" ก็จะหมดความหมายเนื่องจากเมื่อนายจ้างรับผู้ใดเข้าเป็นลูกจ้างทดลองงานแล้ว ลูกจ้างผู้นั้นก็จะหาทางกระทำการใด ๆ ให้ได้รับความคุ้มครองเช่น ยื่นข้อเรียกร้องหรือลงชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง เป็นต้น ซึ่งจะทำให้หลักการรับลูกจ้างเข้าทดลองงานและสัญญาจ้างแรงงานที่กระทำไว้ต่อกันหมดความหมาย และจะเป็นการแปลความขัดต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย จึงเห็นว่าลูกจ้างทดลองงานไม่มีสิทธิร่วมนัดหยุดงานด้วย<sup>1</sup>

ฝ่าย 3 มีความเห็นว่าถ้าการเลิกจ้างเกิดขึ้นจากการกระทำโดยสุจริตของนายจ้างที่ไม่ว่าจ้างลูกจ้างทดลองงานต่อไป ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม เป็นสิทธิโดยชอบของนายจ้าง อันเกิดจากข้อตกลงที่เป็นเอกสิทธิ์ของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว ที่จะว่าจ้างลูกจ้างต่อไปหรือไม่ หลังจากผ่านพ้นระยะเวลาทดลองงานแล้ว โดยไม่ต้องคำนึงว่าลูกจ้างทดลองงานนั้นได้ร่วมยื่นข้อเรียกร้องหรือเป็นกรรมการลูกจ้างหรือไม่ เพราะมีฉะนั้นข้อตกลงในเรื่อง การทดลองงานจะไร้ผลโดยสิ้นเชิง<sup>2</sup>

ถ้าการเลิกจ้างเกิดขึ้นเพราะลูกจ้างทดลองงานได้ร่วมยื่นข้อเรียกร้องฯ หรือเป็นกรรมการลูกจ้าง หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จนเป็นที่ไม่พอใจของนายจ้างและนายจ้างถือสาเหตุดังกล่าวเลิกจ้าง ในกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างย่อมจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายในอันที่จะร้องเรียนกล่าวหานายจ้างว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมได้ และย่อมจะเป็นผู้เสียหายตามนัยมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทั้งนี้เพราะการคุ้มครองตามมาตรา 121 และ 123 มิได้แยกคุ้มครองลูกจ้างว่า

<sup>1</sup> คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 90, 91/2524

<sup>2</sup> พัทธนา กริชชาญชัย, "สิทธิของลูกจ้างทดลองงานมีเพียงใดแน่" วารสารศาลแรงงาน 2 (พฤศจิกายน 2524) : 93.

เป็นประเภททดลองงานหรือผ่านการทดลองงานแล้ว

นายจ้างได้จ้างลูกจ้างโดยให้ทดลอง

ปฏิบัติงาน ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานลูกจ้างได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง นายจ้างยื่นคำร้องต่อศาลขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างว่า ไม่พอใจผลการทดลองปฏิบัติงาน แต่ในทางพิจารณา นายจ้างไม่สามารถนำสืบได้ว่าลูกจ้างปฏิบัติงานไม่ได้อย่างไร ศาลจึงไม่อนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง<sup>1</sup>

#### 2.1.8.4 ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา

##### 1) ความหมาย

ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา คือลูกจ้างที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ

ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาตามความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น หมายถึงผู้มีอำนาจในการให้บำเหน็จความชอบหรือเป็นผู้มีอำนาจลงโทษลูกจ้างโดยตรง มิใช่เป็นผู้รายงานขอบำเหน็จ หรือเสนอขอให้ลงโทษหรือกล่าวโทษลูกจ้างผู้ทำผิดวินัยเท่านั้น<sup>2</sup>

โดยปกติถือกันว่าลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา เป็นฝ่ายนายจ้าง และได้ทำหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาแทนนายจ้าง เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือลูกจ้าง ทั้งมีผลประโยชน์แตกต่างจากลูกจ้างอื่น

<sup>1</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1457/2524

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1677 - 1678/2526

## 2) สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา

กฎหมายกำหนดว่าลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ แต่ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาก็มีสิทธิอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ทุกประการ เช่น มีสิทธิยื่นหรือร่วมยื่นข้อเรียกร้อง ฯลฯ รวมทั้งมีสิทธิร่วมนัดหยุดงานด้วย ดังนั้นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจึงสามารถลงชื่อในข้อเรียกร้องร่วมกับลูกจ้างอื่น ๆ ได้เหมือนลูกจ้างธรรมดาทั่ว ๆ ไปของสถานประกอบการนั้น แต่ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง หากลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยชัดต่อกฎหมาย<sup>2</sup> อาจทำให้ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานไม่สมบูรณ์ กล่าวคือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15 กำหนดว่า สหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด หากปรากฏว่าจำนวนลูกจ้าง 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ถ้าหักจำนวนลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาออกแล้ว จะทำให้สหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อเรียกร้องนั้นก็ไม่สมบูรณ์ เมื่อข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ การนัดหยุดงานก็ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งต่างกับกรณีที่ลูกจ้างร่วมกันยื่นข้อเรียกร้องเอง ซึ่งลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาสามารถร่วมมือยื่นข้อเรียกร้องได้ และหากไม่สามารถตกลงกันได้ และปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ทุกประการแล้วก็สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้

<sup>1</sup> สอาด โกมลบุญย์, "ความหมายของลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาตามมาตรา 95" วารสารศาลแรงงาน4 (พฤศจิกายน 2526) : 35 - 48.

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 95 วรรค 2 บัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้น หรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้"

อนึ่ง หากขณะเป็นสมาชิกยังไม่ใช้ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา แต่เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องได้เป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาแล้ว ก็ถือว่าขาดจากการเป็นสมาชิกสหภาพ

การที่กฎหมายกำหนดว่าสหภาพแรงงานจะยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดนั้น ทำให้เกิดปัญหาว่าถ้าลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องมีลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ เพราะบทบัญญัติของกฎหมาย ทำให้เกิดข้อสงสัยว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดหรือ 1 ใน 5 ของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา เพราะหากถือจำนวน 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมดเป็นเกณฑ์พิจารณาว่าข้อเรียกร้องสมบูรณ์หรือไม่ ก็อาจเป็นไปได้ยากที่ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจะมีจำนวนถึง 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งจะทำให้สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องก็ไม่มีสิทธินัดหยุดงานด้วย แต่ถ้าตีความว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาทั้งหมดแล้ว ความเป็นไปได้ที่ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาจะยื่นข้อเรียกร้องในนามของสหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิกย่อมมีมากขึ้น ถ้ายื่นข้อเรียกร้องแล้ว ไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาก็อาจใช้สิทธินัดหยุดงานได้

#### 2.1.8.5 ลูกจ้างชั่วคราว

ลูกจ้างชั่วคราวหมายความว่า ลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล<sup>1</sup>

ลูกจ้างชั่วคราวจะต้องเป็นลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ กล่าวคือ โดยลักษณะการจ้างเป็นที่เห็นได้ว่า งานที่จ้างให้ทำนั้นจะหมดหรือสิ้นสุดลงได้ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งข้างหน้าอย่างแน่นอน เช่น งานก่อสร้างอาคาร การเก็บพืชผลเฉพาะฤดูกาล บางกรณีลูกจ้างชั่วคราวอาจเกิดขึ้นเนื่องจากลูกจ้างประจำไม่สามารถทำงาน

<sup>1</sup>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, ข้อ 2.

ได้ตามปกติชั่วคราวเช่น ลูกจ้างประจำซึ่งมีหน้าที่ทำความสะอาด ลาคลอตบุตร นายจ้างจึงจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวมาทำงานแทนลูกจ้างประจำจนกว่าลูกจ้างที่ลาคลอดบุตร จะมาทำงานตามปกติ เป็นต้น แต่ถ้างานนั้นไม่อาจเล็งเห็นได้ว่า จะหมดหรือสิ้นสุดเมื่อใดแล้ว งานนั้นก็จะต้องถือว่าเป็น งานประจำ ลูกจ้างที่ทำงานนั้นก็จะเป็นลูกจ้างประจำ เช่น<sup>1</sup> งานตามโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น งานประเภทนี้เป็นงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาที่จะเลิกกิจการ เมื่อเริ่มดำเนินการแล้วก็หวังความ ยั่งยืนตลอดไป ลูกจ้างที่ทำงานกับกิจการประเภทนี้จึงเป็นลูกจ้างประจำมิใช่ลูกจ้างชั่วคราว แม้นายจ้างจะเรียกชื่อว่าเป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือทำสัญญาจ้างชั่วคราว ก็ไม่ทำให้ลูกจ้างนั้นกลายเป็น ลูกจ้างชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไปได้

กรณีที่ลักษณะงานเป็นการจ้างเฉพาะเวลาที่มิงานให้ทำ หมดงานก็ให้ลูกจ้างพัก และเมื่อมีงานใหม่จะเรียกเข้าทำงานอีก งานของลูกจ้างจึงมีลักษณะ เป็น การชั่วคราว จึงเป็นลูกจ้างชั่วคราว มิใช่ลูกจ้างประจำ<sup>2</sup>

คำว่า "ลูกจ้างชั่วคราว" ปรากฏอยู่ในกฎหมายคุ้มครอง แรงงาน กฎหมายแรงงานฉบับอื่น ๆ ไม่มีคำว่าลูกจ้างชั่วคราว และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่ได้บัญญัติยกเว้นลูกจ้างจ้างชั่วคราวไว้ดังนั้นจึงเห็นกันว่าลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทุกประการ<sup>3</sup>

2.1.8.6 ลูกจ้างในกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์แสวงหากำไร ทางเศรษฐกิจ

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า 30.

<sup>2</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3451/2525

<sup>3</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, สัญญาจ้างแรงงาน, หน้า 31 และประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, หน้า 17.

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การจ้างงานที่มีได้มี  
วัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไรทางเศรษฐกิจ ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน<sup>1</sup> เหตุผล  
ที่ยกเว้นคือ ถ้ากิจการดังกล่าวอยู่ในข่ายบังคับแล้ว จะไม่มีความคล่องตัวในการทำงานหรือ  
ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเกินสมควร และค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานนี้  
ไม่อาจผลักรวบรวมให้แก่ผู้บริหารได้ เช่นธุรกิจที่แสวงกำไรได้

ลูกจ้างในกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์แสวงกำไรทาง  
เศรษฐกิจนี้มีได้เป็นกิจการที่ได้รับการยกเว้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518  
ดังนั้นลูกจ้างในกิจการเหล่านี้ จึงมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมทั้งมีสิทธิ  
ร่วมกันนัดหยุดงานด้วย เพราะแม้เป็นกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ  
แต่กิจการนั้นก็อาจมีเงินทุนหรืออยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างได้

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน  
เป็นบทกฎหมายที่กำหนดการคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างเพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม  
เป็นกฎหมายคนละส่วนกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดถึงความสัมพันธ์  
รวมทั้งวิธีการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เป็นไปด้วยวิธีปรองดองและเป็นธรรม  
ดังนั้นการจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไรในทางเศรษฐกิจ จึงมิใช่กิจการที่ได้รับการ  
ยกเว้นมิให้ใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บังคับ เช่นเดียวกับประกาศกระทรวงมหาดไทย  
เรื่องการคุ้มครองแรงงาน<sup>2</sup>

#### 2.1.8.7 ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

คำว่า "งานบ้าน" จะต้องเป็นงานที่ทำในบ้านเรือน  
อันเป็นที่อยู่อาศัยของบุคคลเท่านั้น ถ้าทำในโรงงานหรือธุรกิจห้างร้าน ก็มีใช้งานบ้าน ฉะนั้นงาน  
เกี่ยวกับงานบ้านจึงเป็นงานที่ทำในบ้านแท้ ๆ เพื่อประโยชน์ของคนในบ้าน และจ้างด้วยเงินส่วนตัว

<sup>1</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดคกิจการที่มีได้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวง  
มหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ข้อ 2.

<sup>2</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2068/2525

ของเจ้าของบ้านเท่านั้น<sup>1</sup>

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดความหมายของคำว่า "ลูกจ้าง" ไว้ว่าไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน<sup>2</sup> ซึ่งหมายความว่าลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านไว้ ซึ่งหากตีความคำว่า "ลูกจ้าง" ว่า หมายความว่าถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างแล้ว<sup>4</sup> ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้านก็มีสิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทุกประการ

#### 2.1.8.8 ลูกจ้างเกษตรกรรมชั่วคราว

กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดว่า งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน<sup>4</sup> ทั้งนี้เนื่องจากกิจการดังกล่าวไม่อาจดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ด้วยเหตุทางธรรมชาติ เพราะการทำงานต้องขึ้นอยู่กับลมฟ้าอากาศและฤดูกาลด้วย การบังคับใช้กฎหมาย

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "กฎหมายคุ้มครองแรงงาน 4" วารสารศาลแรงงาน 3, (สิงหาคม 2525) : 3 - 5.

<sup>2</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, ข้อ 2.

<sup>3</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 5.

<sup>4</sup> ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, ข้อ 2.



ในบางเรื่องอาจเป็นเหตุให้ปฏิบัติตามได้ยาก ความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นความผูกพันในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ตามลักษณะของงานและตามฤดูกาล

แต่ถ้างานเกษตรกรรมชั่วคราวนั้นมียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย เช่น นายจ้างมีโรงงานผลิตสับปะรดกระป๋องและมีไร่สับปะรดของตนเองเพื่อปลูกสับปะรดป้อนโรงงาน โดยนายจ้างจ้างลูกจ้างทำงานในไร่สับปะรด เมื่อหมดงานในไร่ก็ให้ลูกจ้างทำงานในโรงงานสับปะรดกระป๋องด้วย ดังนี้แม้การทำไร่สับปะรดจะเป็นงานเกษตรกรรมซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดทั้งปี ก็อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานด้วย ในกรณีที่นายจ้างมีโรงงานผลิตสับปะรดกระป๋อง แต่จ้างลูกจ้างทำไร่สับปะรดต่างหากตามฤดูกาล เมื่อหมดงานในไร่ก็เลิกจ้าง ไม่ได้ให้ลูกจ้างเหล่านั้นไปทำงานในโรงงานผลิตสับปะรดกระป๋อง กรณีเช่นนี้ถือว่าเป็นงานเกษตรกรรม ที่ไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย จึงไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ไม่ได้บัญญัติยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วยไว้ ซึ่งหากตีความคำว่า "ลูกจ้าง" ว่าหมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างแล้ว ลูกจ้างดังกล่าวข้างต้น ก็มีสิทธิตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วย

---

<sup>1</sup>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน, ข้อ 2.