

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

(Labor Relations Act 1975)

ชุดที่ 2

คณะกรรมการลูกจ้าง

(worker council)

- สถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง(มาตรา 45)
 - ในสถานประกอบการหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ เว้นแต่ มีหน่วยงาน/สาขาในจังหวัดอื่น
- ฎีกา 1000/2532 คณะกรรมการลูกจ้างไม่มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย
- กรรมการลูกจ้างต้องมีจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด

จำนวนลูกจ้าง	จำนวนกรรมการลูกจ้าง
50 - 100	5 คน
101 - 200	7 คน
201 - 400	9 คน
401 - 800	11 คน
801 -1500	13 คน
1501 - 2500	15 คน
2501 ขึ้นไป	17-21 คน

วิธีการได้มาซึ่งกรรมการลูกจ้าง

1. เลือกตั้งทั้งหมด กรณีไม่มีสหภาพแรงงาน/สหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ถึงหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด ให้เลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด
2. แต่งตั้งบางส่วน เลือกตั้งบางส่วน กรณีมีสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเกินกว่าหนึ่งในห้า แต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ให้สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้เกินกึ่งไปหนึ่งคนส่วนหนึ่งที่เหลือเลือกตั้ง

3. แต่งตั้งทั้งคณะ กรณีสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ให้สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ

ฎีกา 12355/2558 จำเลยมีลูกจ้าง 1,500 คน โจทก์เป็นประธานสหภาพแรงงานมาลาพลาส ซึ่งมีสมาชิกประมาณ 24 คน อันเป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกไม่ถึง 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานมาลาพลาสจะนำจำนวนสมาชิกของตนไปรวมกับสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่น เพื่อให้มีจำนวนสมาชิกเกิน 1 ใน 5 แล้ว แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างให้มีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 1 คน ไม่ได้

หากจำนวนไม่ถูกต้อง ถือเป็นกรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบ

ฎีกา 3322/2524 สถานประกอบกิจการมีลูกจ้าง 574 คน ตาม พ.ร.บ.

แรงงานสัมพันธ์ ฯ มีคณะกรรมการลูกจ้างได้ 11 คน แต่มีการแต่งตั้ง

รวม 21 คน เกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างชอบที่จะปฏิเสธ

ไม่รับรองคณะกรรมการลูกจ้างและไม่จัดให้มีการร่วมประชุมหารือได้

อาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้

ฎีกา 8378/2550 การตั้งกรรมการลูกจ้าง นั้น อาจตั้งจากลูกจ้างของสถาน
ประกอบกิจการนั้นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ได้ สหภาพแรงงานมี
สมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด มีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้
ทั้งคณะซึ่ง อาจตั้งจากลูกจ้างที่เป็นหรือไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็ได้

ลูกจ้างที่มีสถานะเป็นนายจ้างด้วย เป็นกรรมการลูกจ้างได้หรือไม่ ?

ฎีกา 4850/2545 กรรมการผู้มีอำนาจมีฐานะเป็นนายจ้าง ซึ่งฐานะของนายจ้างและลูกจ้างมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดแย้งกัน การที่สหภาพแรงงานมีมติแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ถือว่าขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมาย เป็นกรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ฎีกา 4516/2550 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เป็นกรรมการลูกจ้างไม่ได้

ฎีกา 13889/2555 โจทก์ทำงานตำแหน่งผู้จัดการอาวุโสฝ่ายทรัพยากรบุคคลและองค์กร มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้าง เลิกจ้าง อนุมัติ ระงับ การทดลองงาน แต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน ลงโทษทางวินัยและลงนามใน หนังสือเดือนโดยไม่ต้องได้รับอนุมัติจากผู้ใด จึงมีฐานะเป็นนายจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 5 ซึ่งฐานะนายจ้างกับลูกจ้างย่อมมี ผลประโยชน์บางส่วนขัดแย้งกัน การที่สหภาพแรงงานแต่ตั้งโจทก์เป็น กรรมการลูกจ้างจึงไม่ชอบ โจทก์ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างและไม่ได้ รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 52

บทคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง

ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ ทำการใดๆให้ทนทำงานต่อไปไม่ได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน (มาตรา 52)

ข้อสังเกต

- ไม่ได้ให้ความคุ้มครองกรรมการสหภาพแรงงาน

ฎีกา 2752/2530 เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน ไม่ต้องขออนุญาต
จากศาลแรงงาน

- กรรมการลูกจ้างที่ไม่ชอบ ไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง

ฎีกา 8378/2550 คณะกรรมการสหภาพไม่ครบองค์ประชุมแต่งตั้ง
กรรมการลูกจ้างเป็นการไม่ชอบ กรรมการลูกจ้างไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง

กรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งแล้ว ได้รับความคุ้มครองทันที
ฎีกา 4398/2536 คณะกรรมการลูกจ้าง 11 คน สหภาพแรงงานแต่งตั้ง
6 คนแล้ว แต่ยังไม่ได้เลือกตั้งกรรมการ ลูกจ้างอีก 5 คน ถือว่าเป็น
กรรมการลูกจ้างโดยชอบแล้ว นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างที่สหภาพ
แรงงานแต่งตั้งได้ จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน

คุ้มครองในเรื่องเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ กระทำการมีผลให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้

ฎีกา 9832-9836/2555 นายจ้างทำหนังสือยกเลิกสัญญาจ้างกรรมการ ลูกจ้าง กรรมการลูกจ้างลงชื่อในช่องผู้รับเงิน โดยไม่ปรากฏข้อความว่า ลูกจ้างขอลาออกด้วยความสมัครใจ เป็นการ ยกเลิกเลิกสัญญาจ้างฝ่ายเดียว ฝ่ายอื่น พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 นายจ้างต้องรับกลับเข้าทำงาน แต่ไม่นับอายุงานระหว่างไม่ได้ทำงาน กรรมการลูกจ้างมีสิทธิเรียกเสียหาย ตามสัญญาจ้างแรงงานตาม ป.พ.พ. มาตรา 575 ได้

กรณีอื่นไม่ต้องขออนุญาตศาลแรงงาน

ฎีกา 1749/2530 นายจ้างโยกย้ายหน้าที่กรรมการลูกจ้างได้ ไม่ต้อง
ขออนุญาตศาลแรงงานก่อน

ฎีกา 8880-8886/2542 นายจ้างหยุดกิจการชั่วคราว เพราะ มีใช้
เหตุสุดวิสัยและจ่ายเงินให้กรรมการลูกจ้างไม่น้อย กว่า 50%ของ
ค่าจ้างปกติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 75 ไม่ต้องขอและ
ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน



ฎีกา 1902-1904/2556 นายจ้างมีคำสั่ง พักงานกรรมการลูกจ้าง
โดยจ่ายค่าจ้างให้ ไม่เป็นการลงโทษ แต่เป็นการสั่งให้หยุดทำงาน
ชั่วคราว เพื่อดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษต่อศาลแรงงาน
การกระทำของนายจ้าง ไม่เป็นการฝ่าฝืนพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ
มาตรา 52

ฎีกา 3393-3394/2561 จำเลยทำสัญญาจ้างโจทก์ทั้งสองมีกำหนด
เวลา 10 เดือนและต่อสัญญาจ้างเรื่อยมา ต่อมาเมื่อสัญญาจ้างครบ
กำหนดนายจ้างไม่ต่อสัญญาจ้าง โดยไม่ปรากฏว่าเป็นการกลั่นแกล้ง
กรณีไม่อยู่ในบังคับที่จำเลยจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน
ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 52

ยื่นคำร้องขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชย/เงินจากการเลิกจ้างไม่ได้ เพราะเป็นเรื่องภายหลังได้รับอนุญาตให้เลิกจ้าง

ฎีกา 2911/2528 และ ฎีกา 1498/2528 นายจ้างยื่นคำร้องขออนุญาตเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง โดยไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายไม่ได้เพราะเป็นเรื่องในอนาคต

ฎีกา 2841/2529 ลูกจ้างจะให้การและฟ้องแย้งว่า หากเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ยังไม่โต้แย้งสิทธิ เป็นฟ้องแย้งที่ไม่ชอบ

ตัวอย่างที่ถือว่ามีเหตุควรอนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง

ฎีกา 7791/2556 กรรมการลูกจ้างและเป็นกรรมการสหภาพแรงงานในวันที่สหภาพแรงงานมีมติให้นัดหยุดงาน เปลือยกายถ่ายรูป ทั้งภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวที่หน้าป้ายชื่อบริษัทนายจ้าง มีการนำภาพถ่ายดังกล่าวไปเผยแพร่ทางสถานีโทรทัศน์ทั่วประเทศ ย่อมมีผลทำให้นายจ้างเสียหายต่อชื่อเสียงเกียรติคุณในทางการค้า อันเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จึงมีเหตุสมควรและเพียงพอให้ผู้ร้องเลิกจ้างได้

ฎีกา 2405-2407/2559 กรรมการลูกจ้างไม่เข้าทำงานออกไปร่วมชุมนุม โดยมีพฤติการณ์ชักชวนพนักงานให้ออกไปชุมนุมประท้วงโดยการปิดถนน และนำรถยนต์ไปจอดขวางถนนภายในโรงแรมซึ่งเป็นถนนสาธารณะจนถูก เจ้าพนักงานตำรวจจับกุมดำเนินคดีข้อหาร่วมกันมั่วสุมตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป กระทำการให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในบ้านเมืองและกรรมการลูกจ้างให้การ รับสารภาพ อันเป็นการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ลักษณะ 5 ความผิดเกี่ยวกับความสงบสุขของประชาชน มาตรา 215 วรรคแรก จึงมีเหตุผลอันสมควรอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้

ฎีกา 3872/2561 นายจ้างประกอบกิจการรับขนทรัพย์สินให้แก่ลูกค้า
กรรมการลูกจ้างลงข้อความและรูปภาพในเฟสบุ๊กว่า "นี่หรือรถที่ใช้ขนเงิน
เป็นล้าน...กูละเชื่อ" ทำให้บุคคลทั่วไปเข้าใจได้ว่านายจ้างใช้รถที่มีสภาพ
ไม่เหมาะสม ไม่มีความปลอดภัยในการขนส่งทรัพย์สินให้แก่ลูกค้าเป็น
ปกติประจำ ทั้งที่รถคันที่กรรมการลูกจ้างผู้คัดค้านใช้ในวันเกิดเหตุ ไม่ได้
ใช้ประจำแต่ใช้เฉพาะวันที่ไม่มีรถคันอื่นในลักษณะเป็นรถสำรองเท่านั้น
เป็นการบิดเบือนข้อเท็จจริง ทำให้นายจ้างเสียหาย ถือว่าเป็นการกระทำ
ที่เป็นปฏิปักษ์กับนายจ้าง กรณีมีเหตุผลสมควรที่นายจ้างจะเลิกจ้าง
กรรมการลูกจ้างได้

ตัวอย่างที่ไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง

ฎีกา 3861/2524 นายจ้างขาดทุน แต่ไม่ถึงกับต้องยุบหน่วยงานหรือเลิกกิจการ ✘

ฎีกา 3651/2539 กรรมการลูกจ้างหยุดงานเพื่อดูแลมารดาที่อยู่ต่างจังหวัด ✘

ฎีกา 5568/2530 กรรมการลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ออกไปรับประทานอาหาร ✘

ฎีกา 1159/2531 กรรมการลูกจ้างลาป่วยเท็จครั้งแรก ซึ่งตามระเบียบต้อง
ตัดเดือนเป็นหนังสือก่อน หากทำผิดอีกจึงจะเลิกจ้างได้ ✘

ศาลแรงงานมีอำนาจอนุญาตให้ลงโทษเบากว่าตามคำร้องของนายจ้างได้

ฎีกา 1902-1904/2556 นายจ้างยื่นคำร้องขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง

ข้อเท็จจริงฟังได้ว่ากรรมการลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ไปบอกให้ลูกจ้างบริษัท

รับเหมาค่าแรงไปรวมตัวที่โรงอาหารเวลาบ่ายใกล้เวลาเลิกงาน โดยไม่

ปรากฏว่ากรรมการลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่สำคัญ หากออกไปจากหน้าที่จะทำให้

เกิดความเสียหาย ถือว่าฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับกรณีไม่ร้ายแรง ศาลแรงงาน

อนุญาตให้ลงโทษตกเดือนเป็นหนังสือซึ่งเป็นโทษตามข้อบังคับและเบากว่า

เลิกจ้างได้

หากศาลแรงงานอนุญาต นายจ้างต้องไปแสดงเจตนาเอง

ฎีกา 4498/2528 นายจ้างยื่นคำร้องและได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานให้เลิกจ้าง
กรรมการลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องมีคำสั่ง เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างอีกครั้งหนึ่ง

เมื่อศาลแรงงานอนุญาตแล้ว นายจ้างออกคำสั่งเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้
คดีถึงที่สุด เพราะคำพิพากษามีผลผูกพันคู่ความ การที่นายจ้างเลิกจ้างกรรมการ
ลูกจ้าง ไม่เป็นการทำละเมิดต่อกรรมการลูกจ้าง (ฎีกา 2354/2528)

ฎีกา 3386-3387/2559 เมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งอนุญาตให้จำเลยเลิกจ้าง
โจทก์ทั้งสองตามมาตรา 52 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ การที่จำเลยเลิกจ้าง
โจทก์ทั้งสองเป็นการปฏิบัติตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง แม้โจทก์ทั้งสอง
จะยื่นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา แต่การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำ
พิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานกลาง โจทก์ทั้งสองจึงไม่มีสิทธิเรียกค่าจ้าง
และเงินอื่นๆ ซึ่งเป็นเงินที่โจทก์ทั้งสองจะได้รับเนื่องจากการทำงานให้แก่จำเลย
นับตั้งแต่วันเลิกจ้างถึงวันที่จำเลยรับโจทก์ทั้งสองเข้าทำงานใหม่ได้

หากนายจ้างลงโทษกรรมการลูกจ้างโดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน การลงโทษไม่มีผลและเป็นความผิดอาญา

ฎีกา 6262/2541 นายจ้างลงโทษตัดค่าจ้างกรรมการลูกจ้างเนื่องจากมาสาย 4 ครั้ง โดยไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ต่อมานายจ้างยื่นคำร้องขอเลิกจ้างในเรื่องดังกล่าวอีก การลงโทษครั้งก่อนไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานไม่มีผล ย่อมขออนุญาตลงโทษอีกได้ แต่นายจ้างเคยลงโทษเพียงตัดค่าจ้าง จึงสมควรอนุญาตให้ตัดค่าจ้างโดยต้องคืนค่าจ้างเดิมก่อน

เปรียบเทียบกับสหภาพแรงงาน (LABOR UNION)

คณะกรรมการลูกจ้าง

- เป็นคณะบุคคล
- เป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งสถานประกอบการ ตามความคิดแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่
- มีกำหนดวาระการประชุม
- ยื่นข้อเรียกร้อง นัดหยุดงานไม่ได้
- เลิกจ้าง ลงโทษต้องขอศาล

สหภาพแรงงาน



- เป็นนิติบุคคล
- เป็นตัวแทนสมาชิก ทำหน้าที่แสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิก
- ไม่มีวาระการประชุมโดย กม.
- ยื่นข้อเรียกร้องและใช้สิทธินัดหยุดงานได้
- ไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง

ลากิจกรรมสหภาพแรงงาน

(leave for labor union activities)



กิจกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อ

1. ดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา โทลด์เกลี้ยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือ
2. เพื่อร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด

3.ต้องแจ้งล่วงหน้าพร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

4.หากลาถูกต้องให้ถือว่าวันลา นั้น เป็นวันทำงาน ลาไม่ถูกต้อง อาจถูกลงโทษทางวินัย

ฎีกา 823/2539 ประธานสหภาพลาหยุดงานไปแก้ไขข้อพิพาท
แรงงานให้แก่ลูกจ้างบริษัทอื่น นายจ้างไม่อนุญาต ถือว่าลูกจ้าง
ละทิ้งหน้าที่

ฎีกา 18949/2555 การที่ถูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 102 หมายถึง การลาไปร่วมประชุมในเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นและเป็นสหภาพแรงงานที่ถูกจ้างสังกัดอยู่เท่านั้น การที่โจทก์ลาไปร่วมประชุมเรื่องรัฐธรรมนูญที่เป็นประชาธิปไตยควรมีสาระสำคัญอย่างไร และลาไปร่วมสัมมนาทางวิชาการร่วมพลังส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่ใช่การประชุมในเรื่องเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่โจทก์สังกัดอยู่ จึงไม่ใช่การประชุมตามที่ทางราชการกำหนด

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

(Unfair Labor Practice)



หมายถึง การกระทำที่ไม่สมควรและฝ่าฝืนกฎหมายที่มุ่งประสงค์คุ้มครอง
ลูกจ้าง ในการใช้สิทธิของตนในทางคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์
แบ่งเป็น

ก.การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง(unfair employer practice) และ

ข.การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยสหภาพแรงงาน (unfair union practice)

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

(unfair labor practice)

- 1.พ.ร.บ.แรงงานฯ 121-123
- 2.คุ้มครองการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน
- 3.พักงาน ย้าย เลิกจ้างฯลฯ
- 4.ร้องคณะกรรมการฯก่อน
- 5.การเยียวยามากกว่า

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม

(unfair dismissal)

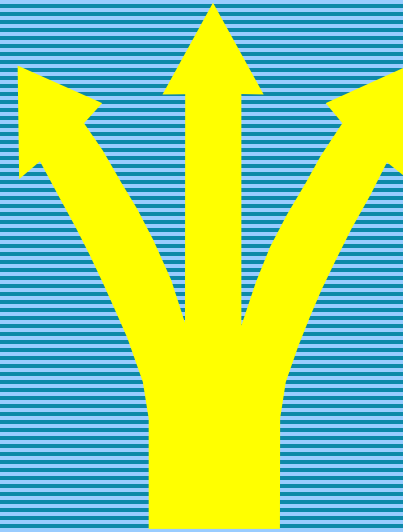
- 1.พ.ร.บ.จัดตั้งฯ 49
- 2.คุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน (job security)
- 3.เลิกจ้าง
- 4.ฟ้องศาลแรงงานโดยตรง
- 5.การเยียวยาแคบกว่า

กรณีอาจเป็นทั้ง UD และ ULP จะต้องใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งเท่านั้น

ฎีกา 2157/2543 ลูกจ้างนำเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างไปร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาฟ้องคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อศาล แรงงานและทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ไม่ติดใจค่าเสียหายหรือเงินอื่น แม้ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและให้ใช้ค่าเสียหาย ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิฟ้องนายจ้างให้รับผิดตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อีก

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

- มาตรา 121
- มาตรา 122
- มาตรา 123



มาตรา 121(1)

ห้ามนายจ้าง

ก.เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆอันอาจมีผลทำให้ไม่สามารถทำงานต่อไปได้

ฎีกา 993/2546 แม้นายจ้างมีข้อบังคับฯให้ทำงานวันละ 3 กะ แต่ในทางปฏิบัตินายจ้างให้ลูกจ้างทำงาน 2 กะ กะละ 11 ชั่วโมง โดยทำงานล่วงเวลา 3 ชั่วโมง หลังจากลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง นายจ้างให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงาน 3 กะ เป็นการเลือกปฏิบัติ เพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างทนทำงานต่อไปไม่ได้ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121(1)

ข.กระทำต่อลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน

ฎีกา 3985-3987/2529 สหภาพแรงงานจัดประชุมใหญ่และเลือกตั้ง

กรรมการสหภาพแรงงานแล้ว แม้นายทะเบียนยังไม่ได้จดทะเบียน

กรรมการสหภาพแรงงาน ก็ได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ

มาตรา 121(1)

ค.เพราะเหตุที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา ฟ้องร้อง
เป็นพยาน ให้หลักฐานแก่พนักงานเจ้าหน้าที่...หรือเพราะกำลังจะกระทำ
การดังนั้น

ฎีกา 1600/2526 ลูกจ้างมีบทบาทสำคัญในการยื่นข้อเรียกร้อง โดย
เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือ แม้จะไม่มีรายชื่อและลายมือชื่อในหนังสือ
แจ้งข้อเรียกร้องที่ยื่น ก็ถือได้ว่าเป็นลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องด้วย
นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากยื่นข้อเรียกร้อง ฝ่าฝืนพ.ร.บ.แรงงาน
สัมพันธ์ ฯ มาตรา 121(1)

แม้ยื่นข้อเรียกร้องไม่ชอบ ก็ได้รับความคุ้มครองจากมาตรา 121(1)

ฎีกา 2602-2603/2523 แม้ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องในระหว่างข้อตกลงเดิม มีผล (ซึ่งถือว่าเป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบ) ก็ถือว่าได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้อง ถือว่าฝ่าฝืน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 121(1)

เปรียบเทียบกับมาตรา 31 ต้องยื่นข้อเรียกร้องชอบ จึงจะได้รับความคุ้มครอง
(ฎีกา 289/2525)

มาตรา 121(2)

เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆอันอาจมีผลทำให้ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ฎีกา 3059-3060/2523 นายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แม้ต่อมาลูกจ้างไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ก็ยังเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 121(3)(4)

(3) ขัดขวางการเป็นสมาชิกหรือออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน / การใช้สิทธิในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 121(5)

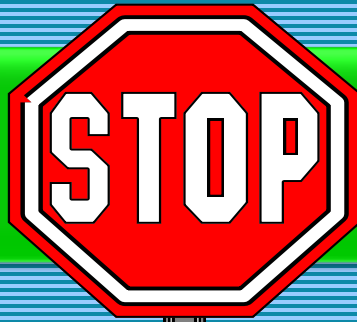
เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน
โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

ฎีกา 605/2529 นายจ้างมีคำสั่งห้ามชุมนุมและเผยแพร่เอกสาร
ภายในที่ทำการ ไม่ถือว่าขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการของ
สหภาพแรงงาน ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121(4)(5)

ฎีกา 1695/2544 นายจ้างประกอบกิจการขนส่งเอกสารพัสดุภัณฑ์
ทั้งในและต่างประเทศ ลูกจ้างเป็นพนักงานขับรถส่งเอกสารและเป็น
ประธานสหภาพแรงงาน ได้ดื่มสุราที่บ้านเพื่อนและเข้ามาทำงานที่
บริษัทนายจ้าง โดยอาการหน้าแดงและพูดเสียงดังกว่าปกติ นายจ้าง
จึงเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุนี้ มิใช่เลิกจ้างเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้อง
จึงมิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ

มาตรา 121

มาตรา 122



ผู้ใด...

- บังคับ ชูเชิณ ให้ลูกจ้างเป็น/ออกจากกร เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- กระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123



ก. ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชื้อขาดมีผลใช้บังคับ

ฎีกา 3109/2525 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม มาตรา 123

หมายถึง ข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น เมื่อสหภาพ

แรงงานตกลงกับนายจ้างให้นำสภาพการจ้างของบริษัทในเครือมาใช้

โดยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้อง ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ.

แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 123



คำชี้ขาด หมายถึง คำชี้ขาดทั้งโดยสมัครใจ (voluntary arbitration) มาตรา 26 และโดยบังคับชี้ขาด (compulsory arbitration) มาตรา 23, 24, 25, 35 (4) ซึ่งมีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือชี้ขาด (มาตรา 30)

ข. นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ สมาชิก สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง

ฎีกา 2042/2525 สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องและตกลงกันได้ สมาชิกที่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลง แม้ไม่ได้เป็นผู้ร่วมยื่นข้อเรียกร้อง ร่วมเจรจาหรือร่วมกระทำการอื่นๆ ด้วย ก็ถือว่าเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และได้รับความคุ้มครองตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123 แล้ว

ฎีกา 7042/2542 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยลูกจ้างดังกล่าวมิได้กระทำความผิด ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123 (1) ถึง (5) ทั้งขณะเลิกจ้างผลประโยชน์การยังมีกำไร ส่วนเรื่องภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบกระเทือนต่อสถานะจำเป็นต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการในอนาคต เป็นเพียงการคาดคะเนไปเองและยังไม่แน่นอน การเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ข้อยกเว้น

ก. มาตรา 123(1)-(5)

ฎีกา 5596/2534 ลูกจ้างมีหน้าที่ขับเคลื่อนยกของหนักซึ่งเป็นงานต้องใช้ความระมัดระวังสูง ดื่มน้ำในเวลาที่ทำงาน การกระทำของลูกจ้างจึงเป็นความผิดกรณีร้ายแรง โดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเสียหายขึ้นก่อน นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 123 (3)

ข. ข้อยกเว้นตามแนวคำพิพากษาศาลฎีกา

ฎีกา 4022/2530 การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ เป็นการคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน แม้ตามมาตรา 123 ซึ่งมุ่งหมายมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างจะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการด้วยกัน แต่ก็มีได้หมายความว่าเมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น นอกเหนือจากเหตุแห่งการเลิกจ้างนั้นแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้

ฎีกา 2675/2524 นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามที่ศาล
แรงงานอนุญาต ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 362/2548 เลิกจ้างเพราะขาดทุนอย่างมาก ต้องลดขนาด
องค์กร มีใช้กลั่นแกล้ง ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 7338/2540 เลิกจ้างตามข้อตกลงที่ทำไว้กับสหภาพแรงงาน
ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 7196/2545 เลิกจ้างเพราะลูกจ้างมีผลงานต่ำกว่าเกณฑ์มาก
ย้ายงานแล้วยังไม่ดีขึ้น ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 8311/2559 โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาทั้งเจ็ดเพราะไม่ผ่านทดลองงาน
เนื่องจากมีผลงานไม่เป็นที่น่าพอใจ บางคนได้รับโอกาสให้ทำงานใน
ตำแหน่งใหม่ก็ปฏิเสธไม่ไปทำงาน โจทก์ย่อมมีเหตุผลและความชอบธรรม
ที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามเงื่อนไขข้อตกลงของสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ทำไว้
แม้มิได้มีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ระบุไว้ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ตาม
(1) ถึง (5) ของมาตรา 123 ก็ตาม การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นเรื่องปกติใน
การบริหารงานบุคคล มิได้เกิดจากมูลเหตุจงใจเพื่อขัดขวางการดำเนิน
กิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือเพื่อกลับแกล้งลูกจ้าง จึงไม่เป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรม

ฎีกา 9049/2559 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123 เป็นมีเจตนารมณ์
คุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องโดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง
ลูกจ้างดังกล่าวในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง
มีผลใช้บังคับ เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่บัญญัติไว้ใน (1) ถึง (5) ดังนั้น
การตีความบทบัญญัติข้อยกเว้นดังกล่าวว่ากรณีใดเป็นเหตุจำเป็นที่
นายจ้างจะยกขึ้นเลิกจ้างลูกจ้างนอกเหนือจาก (1) ถึง (5) ได้นั้น ต้อง
กระทำด้วยความระมัดระวัง ทั้งต้องเป็นกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น
ที่สำคัญซึ่งต้องพิจารณาแต่ละกรณีไป

การที่โจทก์รู้อยู่แล้วว่า จำเลยที่ 11 ลาป่วยและลาากิจจำนวนมาก แต่ก็อนุมัติให้ลาทุกครั้ง โดยไม่นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ ลามาใช้บังคับอย่างเคร่งครัด เหตุที่จำเลยที่ 11 ไม่ปรับปรุงพฤติกรรมการลาส่วนหนึ่งจึงเกิดจากการบริหารจัดการของโจทก์ด้วย โจทก์จึงไม่อาจอ้างเหตุการลาดังกล่าว ว่าเป็นเหตุจำเป็นอื่นที่อยู่นอกเหนือเหตุเลิกจ้างตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) ได้ การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 11 ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ 2518 มาตรา 123

ความรับผิดชอบทางแพ่ง

- ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน(มาตรา 124)
- คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาและมีคำสั่งภายใน 90 วัน นับแต่วันยื่นคำร้อง หากไม่ทัน รัฐมนตรีมีอำนาจขยายเวลาออกไปได้ตามสมควร(มาตรา 125)

ฎีกา 3943/2557 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ ไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จากเหตุที่ระบุในหนังสือเลิกจ้างเท่านั้น

▪ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจออกคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ให้ใช้ค่าเสียหายหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควรก็ได้(มาตรา 41(4))

ฎีกา 3532/2559 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฯ มาตรา 41 (4) เป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 ประการ คือ สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ได้ หรือสั่งให้จ่ายค่าเสียหายก็ได้ หรือสั่งให้ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่เห็นสมควรก็ได้ หรืออาจสั่งพร้อมกันหลายประการก็ได้

ฎีกา 6010/2545 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจมีคำสั่งให้นายจ้าง
รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้ใช้ค่าเสียหายได้ด้วย

ฎีกา 3073/2522 การชี้ขาดตามมาตรา 125 คณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ มีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายได้โดยไม่ต้องมีคำขอ
เรียกร้องค่าเสียหาย

ฎีกา 2646/2524 หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ นายจ้าง/ลูกจ้างอาจฟ้องศาลแรงงานเพื่อเพิกถอนคำสั่งได้



ฎีกา 5009-5015/2554 ลูกจ้างฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานเรียก
ค่าเสียหายจากคำสั่งพักงานของนายจ้าง อันเกิดจากการกระทำอัน
ไม่เป็นธรรม โดยไม่มีการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดจาก
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของ
กฎหมาย จึงไม่มีอำนาจฟ้อง

ความรับผิดทางอาญา

- ผู้เสียหายมีสิทธิดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้าง ตามพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 158 แต่ต้องยื่นคำร้องและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งเสียก่อน
- เมื่อปฏิบัติตามคำสั่ง คดีอาญาระงับ(มาตรา 126)

ฎีกา 1449/2522 แม้จะปฏิบัติตามคำสั่ง แต่นายจ้างยังมีสิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานได้