

จำเลยที่ ๒ จึงเลิกจ้างโจทก์ ซึ่งเห็นได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลและความจำเป็น โดยมีได้กลับแกลังโจทก์ และมีใช่เป็นการเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การเลิกจ้างดังกล่าวจึงมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหาย ที่ศาลแรงงานกลางพิพากษามานั้นชอบแล้ว อุทธรณ์ของโจทก์ฟังไม่ขึ้น”

พิพากษายืน

(รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ - ขวลิต ยอดเนร - พงษ์เทพ ศิริพงษ์ติกานนท์)

พงษ์เดือน ดาวเรือง - ย่อ

สมจิตร ทองศรี - ตรวจ

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ ๒ จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ประกอบธุรกิจจำหน่ายรถยนต์และอะไหล่รถยนต์นิสสัน โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๑๙ ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานบัญชี ฝ่ายบัญชีและการเงิน ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒๖,๕๗๐ บาท โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรถยนต์นิสสันแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๔ จำเลยที่ ๒ ได้มีหนังสือเลิกจ้างโจทก์โดยให้มีผลในวันดังกล่าว ซึ่งจำเลยที่ ๒ ได้จ่ายค่าชดเชยและเงินต่างๆ ตามกฎหมายให้แก่โจทก์แล้ว ตามหนังสือเลิกจ้าง สำเนาใบสำคัญจ่าย เอกสารหมาย ล. ๗ ถึง ล. ๑๒ ขณะที่จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์อยู่ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ โจทก์ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ ๑ ว่า จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ขอให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์ จำเลยที่ ๑ สอบสวนข้อเท็จจริงแล้วมีความเห็นว่า การที่จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งยกคำร้องของโจทก์ ตามสำนวนการสอบสวน เอกสารหมาย ล. ๑ คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของโจทก์ว่า จำเลยที่ ๒ เลิกจ้างโจทก์เป็นการเลิกจ้างซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่และโจทก์มีสิทธิได้รับความเสียหายหรือไม่ เห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ มีความประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งแม้จะมีข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ ๕ ประการ ตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) ก็ตาม แต่ก็มิได้หมายความว่าเมื่อมีเหตุจำเป็น นอกเหนือจากข้อยกเว้นดังกล่าวแล้วนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ ดังนั้นถ้านายจ้างมีเหตุอื่นที่จำเป็น นายจ้างก็สามารถยกขึ้นเป็นเหตุเลิกจ้างได้ คดีนี้ศาลแรงงานกลางรับฟังข้อเท็จจริงว่า ตั้งแต่รัฐบาลประกาศลดค่าเงินบาทเมื่อปี ๒๕๔๐ ทำให้จำเลยที่ ๒ ประสบภาวะการขาดทุนจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการลดขนาดขององค์กรให้เล็กลง โดยได้ยุบรวมหน่วยงานที่โจทก์ทำงานอยู่ และลดพนักงานในหน่วยงานของโจทก์ลงเพื่อให้เหมาะสมกับขนาดขององค์กร จำเลยที่ ๒ ได้ย้ายโจทก์ไปทำงานที่หน่วยงานลูกจ้างสัมพันธ์ แต่โจทก์ไม่ยอมไปทำงานที่หน่วยงานใหม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๒/๒๕๔๘ นางสาวหส์วดี ตั้งจิตเพียรพล โจทก์
 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
 กับพวก จำเลย

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ (มาตรา ๑๒๓)

พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา ๑๒๓ มีความประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ซึ่งแม้จะมีข้อยกเว้นให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ ๕ ประการ ตามมาตรา ๑๒๓ (๑) ถึง (๕) แต่ก็มีได้หมายความว่า เมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากข้อยกเวดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ ถ้าหากนายจ้างมีเหตุอื่นที่จำเป็น นายจ้างก็สามารถยกขึ้นเป็นเหตุเลิกจ้างได้ เมื่อบริษัทจำเลยที่ ๒ ประสบภาวะการขาดทุนจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง จำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายด้วยการลดขนาดขององค์กรให้เล็กลง โดยได้ยุบรวมหน่วยงานที่โจทก์ทำงานอยู่ และลดพนักงานในหน่วยงานของโจทก์ลงเพื่อให้เหมาะสมกับขนาดขององค์กร จำเลยที่ ๒ ได้ย้ายโจทก์ไปทำงานที่หน่วยงานลูกค้าสัมพันธ์ แต่โจทก์ไม่ยอมไปทำงานที่หน่วยงานใหม่ จำเลยที่ ๒ จึงเลิกจ้างโจทก์ เห็นได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลและความจำเป็นโดยมิได้กลั่นแกล้งโจทก์ และมีใช่เป็นการเลิกจ้างโจทก์เนื่องจากโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การเลิกจ้างดังกล่าวจึงมิใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โจทก์ย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหาย

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๑ และให้จำเลยที่ ๒ จ่ายค่าเสียหายแก่โจทก์จำนวน ๘๗๐,๐๐๐ บาท พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปี นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ จนกว่าจะชำระเสร็จ

จำเลยที่ ๑ ให้การว่า จำเลยที่ ๒ มีเหตุผลอันสมควรที่จะเลิกจ้างโจทก์ การกระทำของจำเลยที่ ๒ ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ จำเลยที่ ๑ จึงได้มีคำสั่งยกคำร้องของโจทก์ ซึ่งคำสั่งของจำเลยที่ ๑ ถูกต้องและเป็นธรรม ขอให้ยกฟ้อง

จำเลยที่ ๒ ให้การขอให้ยกฟ้อง

เดือดร้อน แต่ถ้าเป็นความจำเป็นทางฝ่ายนายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อให้กิจการของนายจ้างดำรงอยู่ต่อไป ก็ยอมเป็นสาเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้

คดีนี้ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และถูกโจทก์เลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับลงวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๓๘ มีผลใช้บังคับ ทั้งก่อนที่โจทก์จะยุบตำแหน่งจำเลยร่วม โจทก์ก็ยังประกอบกิจการได้กำไรอยู่ การยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าวเป็นเพียงนโยบายของสำนักงานใหญ่ของโจทก์เท่านั้น ทั้งตำแหน่งงานใหม่ที่โจทก์เสนอให้จำเลยร่วมคือรองนายสนามบินก็ต้องทำงานเป็นกะ บางครั้งต้องทำงานในเวลากลางคืนและทำงานช่วงวันเสาร์อาทิตย์ จำเลยร่วมมีครอบครัวจึงไม่สะดวกส่วนตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการประจำสนามบินมีผลประโยชน์ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมที่จำเลยร่วมทำงานอยู่ จำเลยร่วมจึงปฏิเสธ โจทก์ไม่สามารถหาตำแหน่งงานใหม่ที่เหมาะสมให้แก่จำเลยร่วมได้ การที่จำเลยร่วมปฏิเสธตำแหน่งงานใหม่ที่โจทก์เสนอจึงมิใช่ความผิดของจำเลยร่วม กรณีจึงถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเหตุที่จำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างจำเลยร่วม ทั้งการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยร่วมเพราะเหตุยุบตำแหน่งของจำเลยร่วม ก็ไม่อยู่ในข้อยกเว้นตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่นนี้ การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยร่วมจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม มาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘"

พิพากษายืน.

(กมล เพียรพิทักษ์ พรชัย สมรรถเวท อร่าม หุตางกูร)

ไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ขอให้เปลี่ยนคำสั่งดังกล่าวโดยให้ถือเอาเงินที่โจทก์ได้จ่ายให้แก่นายชิษณุเมื่อเลิกจ้างเป็นค่าเสียหายที่พอสมควรแล้ว ไม่ต้องให้โจทก์จ่ายเงินเพิ่มอีก

จำเลยที่ ๑ ถึงจำเลยที่ ๑๓ ให้การว่า คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๐/๒๕๓๙ ชอบด้วยเหตุผลและกฎหมายแล้ว ขอให้ยกฟ้อง

ระหว่างการพิจารณา นายชิษณุ บุรพัฒน์ ยื่นคำร้องขอเข้าเป็นจำเลยร่วม ศาลแรงงานกลางอนุญาต

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "ที่โจทก์อุทธรณ์ว่าการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยร่วมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ นั้น เห็นว่า บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีเจตนารมณ์เพื่อเป็นการคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน แม้ตามมาตรา ๑๒๓ ซึ่งมุ่งหมายมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ ๕ ประการด้วยกัน แต่ก็มิได้หมายความว่า เมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุแห่งการเลิกจ้าง ๕ ประการดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้ จึงต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญ ฉะนั้น แม้การเลิกจ้างจะเป็นเหตุให้ผู้ถูกเลิกจ้าง

การจ้างมีผลใช้บังคับ ทั้งก่อนที่โจทก์จะยุบตำแหน่งจำเลยร่วม โจทก์ก็ยังประกอบกิจการได้กำไรอยู่ การยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว เป็นเพียงนโยบายของสำนักงานใหญ่ของโจทก์เท่านั้น ทั้ง ตำแหน่งงานใหม่ที่โจทก์เสนอให้จำเลยร่วมคือรองนายสนามบิน ก็ต้องทำงานเป็นกะ บางครั้งต้องทำงานในเวลากลางคืนและ ทำงานช่วงวันเสาร์อาทิตย์ จำเลยร่วมมีครอบครัวจึงไม่สะดวก ส่วนตำแหน่งฝ่ายปฏิบัติการประจำสนามบินมีผลประโยชน์ต่ำกว่า ตำแหน่งเดิมที่จำเลยร่วมทำงานอยู่ จำเลยร่วมจึงปฏิเสธ โจทก์ไม่สามารถหาตำแหน่งงานใหม่ที่เหมาะสมให้แก่จำเลยร่วมได้ การที่ จำเลยร่วมปฏิเสธตำแหน่งงานใหม่ที่โจทก์เสนอจึงมิใช่ความผิด ของจำเลยร่วม กรณีถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเหตุที่จำเป็นอันไม่อาจ หลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างจำเลยร่วม ทั้งการที่โจทก์เลิกจ้างจำเลย ร่วมเพราะเหตุยุบตำแหน่งของจำเลยร่วม ก็ไม่อยู่ในข้อยกเว้น ตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยร่วมในกรณีนี้จึงเป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๓

โจทก์ฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๑๐/๒๕๓๙ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๓๙ ระหว่าง นาย ชิชณุ บุรพัฒน์ ผู้กล่าวหา กับบริษัทเค แอล เอ็ม รอยัลด์ทซ์ แอร์ไลน์ จำกัด ผู้ถูกกล่าวหา หากศาลเห็นว่าเป็นการกระทำอัน

คำพิพากษาฎีกาที่ ๓๐๔๓/๒๕๕๑

(บริษัทเค.แอล.เอ็ม.รอยัลด์ทซ์แอร์ไลน์ จำกัด โจทก์ นายประมุข
จันทร์จ้านง กับพวก จำเลย นายชัชฎุ ปุรพัฒน์ จำเลยร่วม)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (ม. ๑๒๓)

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๒๒ (ม. ๔๕)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ข้อ ๔๖,

๔๗)

บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราช-
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีเจตนารมณ์เพื่อเป็นการ
คุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างมิให้เบียดเบียนซึ่งกันและกัน แม้ตาม
มาตรา ๑๒๓ ซึ่งมุ่งหมายมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง
กับข้อเรียกร้องจะได้กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ แต่ก็มีได้
หมายความว่า เมื่อนายจ้างมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุแห่ง
การเลิกจ้างดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างไม่ได้ จึงต้องพิจารณา
ถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นสำคัญ ฉะนั้น แม้การเลิกจ้างจะเป็น
เหตุให้ผู้ถูกเลิกจ้างเดือดร้อน แต่ถ้าเป็นความจำเป็นทางฝ่าย
นายจ้างที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อให้กิจการของนายจ้างดำรงอยู่ต่อไป
ก็ย่อมเป็นสาเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้

จำเลยร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อ
เรียกร้อง และถูกโจทก์เลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ

ท่วยก็ นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างท่วยเหตุใด ๆ
 ไม่ได้ แม้แต่เหตุเลิกจ้างหรือเหตุโยกย้ายนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร
 ร้องนั้นเลยก็ตาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ข้อความในมาตรา ๓๑ อนุมาตรา (๑) ถึง
 (๔) ก็เป็นเหตุคุ้มครองฝ่ายนายจ้างอยู่ด้วย โดยบัญญัติเป็นข้อยกเว้นให้นาย
 จ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่กระทำการคั่งที่บัญญัติไว้ในวันใด ทั้งนี้ก็เพื่อป้องกันมิให้
 ฝ่ายลูกจ้างคือโจทก์กลับแก้งฝ่ายนายจ้างในระหว่างยื่นข้อเรียกร้องและข้อ
 เรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การที่พนักงานของจำเลยประเมินผลการ
 ปฏิบัติงานของโจทก์ในระยะ ๓ ปีติดต่อกันว่าอยู่ในเกณฑ์ ๐.๗ ซึ่งแม้ตาม
 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย ข้อ ๔.๑๐.๑ จำเลยจะ
 มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ก็ดี แต่จำเลยก็มีได้เลิกจ้างโจทก์ก่อนเวลาที่มีการยื่น
 ข้อเรียกร้อง หรือภายหลังจากที่ข้อเรียกร้อง มีการเจรจา ใกล้เคียง หรือ
 ช้ากว่าเสร็จสิ้นแล้ว ทั้งการปฏิบัติงานบกพร่องของโจทก์ก็ไม่ใช่การกระทำ
 ตามมาตรา ๓๑ อนุมาตรา (๑) ถึง (๔) จำเลยยังไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ใน
 ระหว่างการเจรจาเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องยังไม่เสร็จสิ้น

อุทธรณ์ของโจทก์ฟังขึ้น

พิพากษากลับให้จำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงานในตำแหน่งและ
 อัตราเงินเดือนเดิม หรือไม่ต่ำกว่าเดิม และให้จำเลยชำระค่าจ้างระหว่างที่
 เลิกจ้างโจทก์ถึงวันที่รับโจทก์เข้าทำงานด้วย”

(สุรัช รัตนอุดม - ขจร ทะวานนท์ - จุนท์ จันทรวงศ์)

ของจำนวนลูกจ้างของจำเลยทั้งหมด เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๒๖ จำเลย
ออกหนังสือเลิกจ้างโจทก์ โดยให้มีผลเลิกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์
๒๕๒๒ อ้างเหตุว่า พนักงานของจำเลยประเมินผลงานของโจทก์ในรอบ ๓
ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๒๓ ถึง พ.ศ. ๒๕๒๕ อยู่ในเกณฑ์ ๐.๗ และอ้างว่า
จำเลยมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ ๔.๑๐.๑
ขณะเลิกจ้างโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทอผ้ากรุงเทพอยู่ และข้อเรียกร
้องของสหภาพ ฯ ยังอยู่ในระหว่างการเจรจา

โจทก์อุทธรณ์ว่า แม้การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์จะฟังได้ว่าจำเลยไม่
มีเจตนาถั่นแถ้งโจทก์อันเนื่องมาจากการยื่นข้อเรียกร้องก็ตาม แต่โจทก์
ก็ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๓๑ พิเคราะห์แล้ว มาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง แห่งกฎหมายดังกล่าว
บัญญัติว่า "เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้อง
นั้นยังอยู่ระหว่างการเจรจา การไล่เกลี้ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ตามมาตรา ๑๓ ถึง มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่
การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพ
แรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว ฯลฯ" ข้อความในมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง
นี้ เป็นบทคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างที่มีการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และ
อยู่ระหว่างเจรจามิให้นายจ้างถั่นแถ้งลูกจ้าง โดยการเลิกจ้างหรือโยกย้าย
หน้าที่การงาน ทั้งนี้เพื่อให้ข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างได้รับการพิจารณา

คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๔๙๐/๒๕๒๖

(น.ส. บุญเนื่อง สร้อยสุวรรณ โจทก์ บ.จ.ก. โรงงานทอผ้า
กรุงเทพ จำกัด)

พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

โจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย ขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา ถ้าการปฏิบัติงานของโจทก์ไม่ใช่การกระทำตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ฯ ม.๓๑ (๑) ถึง (๔) แล้ว จำเลยยังไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ระหว่างนั้น แม้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำเลยจะมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ได้ก็ตาม

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยข้อกฎหมายว่า "ข้อเท็จจริงได้
ความว่าโจทก์เคยเป็นลูกจ้างรายวันของจำเลย ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายวัน
ละ ๖๗.๒๐ บาท ค่าครองชีพเดือนละ ๔๑๗ บาท โจทก์เป็นสมาชิกสห
ภาพแรงงานทอผ้ากรุงเทพ ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างจำเลย เมื่อ
วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๒๕ สหภาพแรงงานทอผ้ากรุงเทพได้ยื่นข้อเรียกร้อง
ตามเอกสารข้อเรียกร้องที่โจทก์อ้างส่งต่อศาลแรงงานกลาง (สารบาญอันฉบับ
๑๕) สหภาพแรงงานทอผ้า กรุงเทพ มีจำนวนสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้า

ธนาคารออมสิน สาขาดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จึงมิใช่เป็นการโยก
ย้ายหน้าที่การงานตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัม-
พันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องขอให้จำเลยย้ายโจทก์กลับหน่วย
งานเดิม”

พิพากษายืน

(กฤษิต วราโท - ขจร หะวานนท์ - พิพัฒน์ จักร่างกูร)

กรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
 เว้นแต่....” ข้อเท็จจริงได้ความว่าเดิมโจทก์เป็นพนักงานของจำเลยตำแหน่ง
 เสมียน กองส่งเสริมการออมทรัพย์ กรุงเทพมหานคร และเป็นกรรมการ
 สหภาพแรงงานธนาคารออมสิน ต่อมาโจทก์สมัครสอบแข่งขันเพื่อเลื่อน
 ตำแหน่งจากระดับเสมียนเป็นประจำแผนก และโจทก์สอบเลื่อนตำแหน่งได้
 วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๒๕ ซึ่งเป็นขณะที่ข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการเจรจา
 จำเลยได้มีคำสั่งแต่งตั้งและย้ายโจทก์ไปดำรงตำแหน่งพนักงานเงินชั้น ๒
 ธนาคารออมสิน สาขาดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ตามข้อเท็จจริงทั้ง
 กล่าวเห็นได้ว่าการที่จำเลยให้โจทก์ไปรับตำแหน่งพนักงานเงินชั้น ๒ นั้น
 เป็นการเลื่อนตำแหน่งฐานะของโจทก์ให้สูงขึ้นตามที่โจทก์สอบแข่งขันได้
 มิใช่เป็นการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานตามปกติ ข้อห้ามตาม
 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ ที่มีให้นายจ้าง
 โยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการ อนุกรรมการ
 หรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน
 ซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการเจรจานั้น
 หมายถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามปกติ มิได้หมายความถึง
 กรณีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ
 อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการหรืออนุกรรมการ
 สหพันธ์แรงงาน ตามระเบียบแบบแผนของการจ้างงานแต่อย่างใด ฉะนั้น
 ที่จำเลยมีคำสั่งแต่งตั้งโจทก์ และให้ไปรับตำแหน่งพนักงานเงินชั้น ๒

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๙๒/๒๕๒๖

(นายสมชาย อุกติบุตร ๆ โจทก์ ธนาคารออมสิน จำเลย)

พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ข้อห้ามตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่มีให้นายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการเจรจา นั้น หมายถึงการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานตามปกติ มิได้หมายถึงกรณีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลดังกล่าวตามระเบียบแบบแผนของการจ้างงานแต่อย่างใด

ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยข้อกฎหมายว่า "มีปัญหาตามอุทธรณ์โจทก์ว่า การที่จำเลยแต่งตั้งโยกย้ายโจทก์ไปทำงานในตำแหน่งพนักงานเงินชั้น ๒ สาขาค่านินสะทวก จังหวัดราชบุรี เป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ หรือไม่ พิจารณาแล้วพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๑ บัญญัติว่า "เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไล่เกลี้ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ