

บทที่ 3

การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม หากลูกจ้างประสงค์ที่จะดำเนินการต่อนายจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติไว้ว่าลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยว่าการกระทำของนายจ้างที่ได้กระทำต่อลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือไม่ อันเป็นเรื่องที่กฎหมายได้กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ไม่ให้นายจ้างกระทำการใด ๆ อันเป็นการกลั่นแกล้งหรือกระทำการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อลูกจ้าง ในบทนี้จะนำเสนอถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในปี 2549

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(1) บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติในหมวด 9 เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มาตรา 121 ถึงมาตรา 127 อันเป็นการกำหนดว่า หากนายจ้างได้กระทำการเลิกจ้างลูกจ้าง หรือนายจ้างได้กระทำการใด ๆ ต่อลูกจ้างด้วยเหตุต่าง ๆ ตามที่กฎหมายระบุไว้แล้ว ถือว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หรือหากมีผู้ใดกระทำการใด ๆ ให้นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ถือว่าผู้นั้นได้กระทำการฝ่าฝืนกฎหมายและมีความผิด ผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง หรือของบุคคลใด คือลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างหรือบุคคลใดได้ สำคัญตามบทบัญญัติของกฎหมาย ดังนี้

(ก) เหตุแห่งการกระทำของนายจ้าง (ข้อ 1-5¹ และ ข้อ 8²) หรือของบุคคลใด (ข้อ 6-7)³ อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

1. นายจ้างได้เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะ

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 121

²พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 123

³พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 122

เหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

2. นายจ้างได้เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

3. นายจ้างได้ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

4. นายจ้างได้ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

5. นายจ้างเข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

6. ผู้ใดบังคับ หรือขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือ

7. ผู้ใดกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างกระทำการตาม ข้อ 1 ถึงข้อ 5

8. ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ นายจ้างได้เลิกจ้าง ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

8.1 ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

8.2 จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

8.3 ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

8.4 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

8.5 กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

(ข) คุณสมบัติของผู้กล่าวหาหรือผู้ร้อง และระยะเวลาการใช้สิทธิร้องกล่าวหา มีการกำหนดไว้ดังนี้ ผู้กล่าวหาหรือผู้ร้องต้องเป็นลูกจ้างผู้เสียหายโดยตรง ซึ่งได้แก่ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม และต้องยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้าง หรือบุคคลใด ซึ่งเรียกว่าผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ที่มีการฝ่าฝืน เช่น วันที่ถูกนายจ้างเลิกจ้าง วันที่ถูกนายจ้างโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ ฯลฯ เป็นต้น⁴

(ค) สภาพบังคับตามกฎหมาย

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม กรณีมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติ เช่น ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และให้จ่ายค่าเสียหายเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน เป็นต้น หากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งก็ถือว่าข้อขัดแย้งรายนี้ยุติ แต่ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเมื่อเลยระยะเวลาให้ปฏิบัติตามที่กำหนดในคำสั่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างซึ่งมีอัตราโทษคือ จำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ⁵ แต่ถ้านายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งเนื่องจากนายจ้างไปใช้สิทธิโต้แย้งคำสั่ง คือการยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างจะชะลอไว้จนเมื่อกระบวนการในชั้นศาลแรงงานสิ้นสุดแล้วและมีคำพิพากษายืนตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่สั่งให้นายจ้างปฏิบัติ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงจะดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างตามกำหนดโทษที่ได้กล่าวมาแล้ว⁶

(2) แนวปฏิบัติในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(ก) การยื่นคำร้องกล่าวหา

ลูกจ้างเมื่อถูกนายจ้างกระทำการเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ แล้วเห็นว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อตน ทำให้ตนได้รับความเสียหาย ลูกจ้างในฐานะผู้กล่าวหาสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างในฐานะผู้ถูกกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยจะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาภายใน 60 วันนับแต่วันที่นายจ้างได้กระทำการต่อลูกจ้าง และจะต้องใช้แบบคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามที่กำหนดในระเบียบ

⁴พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 124

⁵พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 158

⁶ความเห็นกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามหนังสือที่ รง 0504/ 0286 ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2545 เรื่อง ขอให้ดำเนินคดีอาญา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548⁷ และลูกจ้างจะต้องไปยื่นคำร้องกล่าวหาด้วยตนเอง

สถานที่ยื่นคำร้องกล่าวหา⁸

1. ในส่วนกลาง กรณีมูลเหตุการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการในเขตกรุงเทพมหานคร ลูกจ้างผู้เสียหายสามารถยื่นคำร้องกล่าวหาได้ที่กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ชั้น 3 อาคาร 3 ชั้น กระทรวงแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ 0 2246 1725-8

2. ในส่วนภูมิภาค กรณีมูลเหตุการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการในท้องที่จังหวัดใด ลูกจ้างผู้เสียหายสามารถยื่นคำร้องกล่าวหาได้ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดท้องที่เกิดเหตุ หรือจะยื่นคำร้องกล่าวหาที่กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในส่วนกลางก็ได้

ในคำร้องกล่าวหา ลูกจ้างผู้ร้องกล่าวหาจะต้องระบุให้ชัดเจนว่า นายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตราใด เช่น มาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 และจะต้องระบุความประสงค์ให้ชัดเจนและครบถ้วนว่า ประสงค์ที่จะให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งการว่าอย่างไร เช่น ขอให้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเดิม และให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน เป็นต้น ลูกจ้างจะแนบหรือนำเสนอเอกสารหรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องและจำเป็นประกอบคำร้องกล่าวหาของตนก็ได้ โดยจะต้องลงนามรับรองความถูกต้องในสำเนาเอกสารทุกแผ่น⁹

(ข) การรับคำร้องกล่าวหา

พนักงานเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในส่วนกลาง และพนักงานเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดท้องที่เกิดเหตุ จะเป็นผู้รับคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจากลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องกล่าวหา

⁷ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 6

⁸ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 7

⁹ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 9

ขั้นตอนการดำเนินการรับคำร้องกล่าวหาของพนักงานเจ้าหน้าที่

1. เมื่อลูกจ้างมาพบ พนักงานเจ้าหน้าที่จะสอบถามข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องจากลูกจ้างเพื่อพิจารณาว่าการกระทำของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้างมีมูลเป็นการกระทำความผิดหรือไม่ หากเห็นว่าไม่มีมูลอันเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างกระทำความผิดครบองค์ประกอบของกฎหมาย นายจ้างโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างประจำปีตามแผนการบริหารจัดการ และรวมทั้งกรณีที่ลูกจ้างนั้นเป็นกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดสิทธิไว้เป็นการเฉพาะว่าลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างต้องใช้สิทธิฟ้องนายจ้างที่กระทำการต่อต้านต่อศาลแรงงาน เป็นต้น พนักงานเจ้าหน้าที่จะแจ้งให้ลูกจ้างทราบว่าการกระทำของนายจ้างไม่มีมูลเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม ลูกจ้างยังไม่เกิดสิทธิในการยื่นคำร้องกล่าวหา แต่การกระทำของนายจ้างเป็นเพียงการเลิกจ้างธรรมดาที่ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อเรียกค่าชดเชยจากการถูกเลิกจ้างจากนายจ้างหากลูกจ้างยังไม่ได้รับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือการกระทำของนายจ้างที่โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณต่อลูกจ้างและลูกจ้างไม่ยินยอม อันเป็นข้อขัดแย้งที่ลูกจ้างมีสิทธิไปร้องเรียนต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานให้ช่วยเหลือ หรือลูกจ้างใช้สิทธิไปฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้พิจารณาล้างให้นายจ้างปฏิบัติตามสภาพการจ้างเดิม ก็ได้

2. หากเห็นว่ามิมีมูลอันเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม เช่น นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ลูกจ้างเนื่องจากเหตุลูกจ้างกระทำหรือร่วมกระทำการเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง กระทำการในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น อันเป็นเหตุของการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ พนักงานเจ้าหน้าที่จะให้ลูกจ้างกรอกคำร้องกล่าวหา หากลูกจ้างผู้ร้องมีหลายคน ทุกคนจะต้องกรอกคำร้องคนละฉบับ และลูกจ้างทุกคนจะต้องมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือมอบอำนาจให้ลูกจ้างผู้ร้องคนใด หรือหลายคนก็ได้ ให้เป็นผู้แทนของลูกจ้างผู้ร้องทั้งหมดให้ดำเนินการตามคำร้องกล่าวหาแทน¹⁰ หลังจากนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่จะทำการสอบสวนลูกจ้าง หรือผู้แทนลูกจ้าง¹¹ เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับลูกจ้างผู้ร้องกล่าวหา นายจ้างผู้ถูกร้องกล่าวหา สภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

¹⁰ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 8

¹¹ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 10

พฤติกรรมที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง และเหตุแห่งการกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่ลูกจ้างร้องกล่าวหา นายจ้าง แล้วบันทึกการสอบสวนไว้โดยให้ลูกจ้างผู้ร้อง หรือผู้แทนลูกจ้างผู้ร้อง ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน พร้อมทั้งรวบรวมเอกสารหลักฐานที่ลูกจ้างนำเสนอประกอบคำร้องไว้ หลังจากนั้นพนักงานเจ้าหน้าที่จะชี้แจงขั้นตอนการดำเนินการเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด และชี้แจงสิทธิและหน้าที่ของลูกจ้างผู้กล่าวหา และของนายจ้างผู้ถูกกล่าวหาให้ลูกจ้างผู้ร้องได้ทราบ และกำหนดวันนัดหมายให้ลูกจ้างผู้ร้อง หรือผู้แทนลูกจ้างผู้ร้อง เข้าพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

3. ลงรับคำร้องกล่าวหาในทะเบียนรับคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้เป็นหลักฐาน การลงทะเบียนรับคำร้องให้เรียงลำดับคำร้องจากลำดับน้อยไปหาลำดับมาก โดยให้เริ่มต้นในวันต้นปีปฏิทินและให้สิ้นสุดเมื่อวันสิ้นปีปฏิทิน แล้วให้เริ่มต้นการลงลำดับใหม่ในปีปฏิทินต่อไป คำร้องของผู้กล่าวหาคนหนึ่งให้ถือเป็นหนึ่งลำดับ¹² ในกรณีคำร้องกล่าวหาขึ้นต่อ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ส่งคำร้องกล่าวหาและบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในกำหนดห้าวันนับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา¹³

(ค) การดำเนินการตามคำร้องกล่าวหา

เมื่อกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ลงทะเบียนรับคำร้องกล่าวหาจาก ลูกจ้างผู้ร้อง หรือจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดท้องที่เกิดเหตุ จะดำเนินการ ต่อไปคือ

1. พนักงานเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการสรุปข้อเท็จจริง ตามคำร้องกล่าวหาและตามบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้¹⁴

- 1) สถานภาพของผู้กล่าวหาและวันเดือนปีที่ยื่นคำร้องกล่าวหา
- 2) ชื่อและสถานที่ตั้งของผู้ถูกกล่าวหา
- 3) ประเภทกิจการและจำนวนลูกจ้าง

¹²ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 12

¹³ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 11

¹⁴ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 13

- 4) ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การลูกจ้าง
- 5) คำร้องกล่าวหาและคำขอของผู้กล่าวหา
- 6) สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน
- 7) สาเหตุของความขัดแย้ง

2. ส่งข้อกล่าวหาตามคำร้องกล่าวหาของลูกจ้างผู้กล่าวหาให้นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือภายในกำหนดแปดวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือ ส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์¹⁵

3. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประชุมพิจารณาคำร้องกล่าวหาและข้อเท็จจริงตามบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น รวมทั้งสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากลูกจ้างผู้ร้องหรือผู้แทนลูกจ้างผู้ร้องที่ได้เข้าพบชี้แจง โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่บันทึกการสอบสวน ข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามประเด็นที่ลูกจ้างผู้ร้องหรือผู้แทนลูกจ้างผู้ร้องได้ชี้แจงเพิ่มเติม และให้ลูกจ้างผู้ร้องหรือผู้แทนลูกจ้างผู้ร้องลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน กรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาเห็นว่า คำร้องกล่าวหาไม่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่านายจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีมติรับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการต่อไป และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์คณะหนึ่ง จำนวน 4 คน ให้ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง¹⁶ แต่หากกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาเห็นว่าคำร้องกล่าวหาไม่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่านายจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีมติให้จำหน่ายคำร้องกล่าวหาออกจากสารบบความ ผลการประชุมพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะแจ้งให้คู่กรณีได้ทราบ¹⁷

กรณีคำร้องกล่าวหาที่เกิดเหตุในส่วนภูมิภาคในจังหวัดที่อยู่ห่างไกล ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดท้องที่เกิดเหตุเป็นผู้รับแล้วส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในส่วนกลางนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะประชุมพิจารณาคำร้องกล่าวหา

¹⁵ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 14

¹⁶ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 21

¹⁷ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 28

และข้อเท็จจริงตามบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น หากเห็นว่าคำร้องกล่าวหาไม่ผิดอันควร เชื่อได้ว่านายจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีมติรับคำ ร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และจะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ดำเนินการสอบสวน ข้อเท็จจริง

4. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประชุมพิจารณาคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของ นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา และสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากนายจ้างที่ได้เข้าพบชี้แจง โดยให้พนักงาน เจ้าหน้าที่บันทึก คำให้การในการสอบสวนข้อเท็จจริงของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตาม ประเด็นที่นายจ้างได้ชี้แจงเพิ่มเติม และให้นายจ้างลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน นายจ้างผู้ถูก กล่าวหาอาจมอบอำนาจเป็นหนังสือให้ผู้อื่นเป็นผู้แทนมาชี้แจงแถลงเหตุผลและข้อเท็จจริงแทนตนก็ได้

5. คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์จะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างผู้กล่าวหา และจากนายจ้างผู้ถูกกล่าวหา รวมทั้งสอบสวนพยานบุคคลของทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมพยานเอกสารและ พยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องจากทั้งสองฝ่าย ซึ่งในระหว่างการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวข้างต้นหากทั้งสองฝ่ายประสงค์ที่จะเจรจากันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข หรือยุติปัญหาที่มีต่อกัน คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะนัดหมายและจัดการประชุมเจรจา ร่วมกัน ซึ่งถ้าการเจรจาร่วมกันสามารถได้ข้อยุติก็ถือว่าจบเรื่อง

(ง) การพิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหา

1. เมื่อคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาเห็นว่าการนำสืบข้อเท็จจริงและ พยานหลักฐานของทั้งสองฝ่ายเป็นการเพียงพอแก่การรับฟังแล้ว คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะประชุมพิจารณาวินิจฉัยว่าการกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้างตามคำร้องกล่าวหาเป็นการกระทำความ อันไม่เป็นธรรมหรือไม่ แล้วจัดทำความเห็นเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อไป ความเห็นของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็น 2 กรณีคือ¹⁸

(1.1) กรณีมีความเห็นว่าไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงให้จำหน่ายคำร้อง กล่าวหาออกจากสารบบความ

(1.2) กรณีมีความเห็นว่าเป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้นายจ้าง ปฏิบัติตามความประสงค์ของลูกจ้างที่ระบุไว้ในคำร้องกล่าวหา เช่น ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้า

¹⁸ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำ อันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 37 และข้อ 38

ทำงานและให้จ่ายค่าเสียหายเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับนับตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน เป็นต้น หรือให้นายจ้างปฏิบัติอย่างอื่นตามที่เห็นสมควร เช่น ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย เป็นต้น

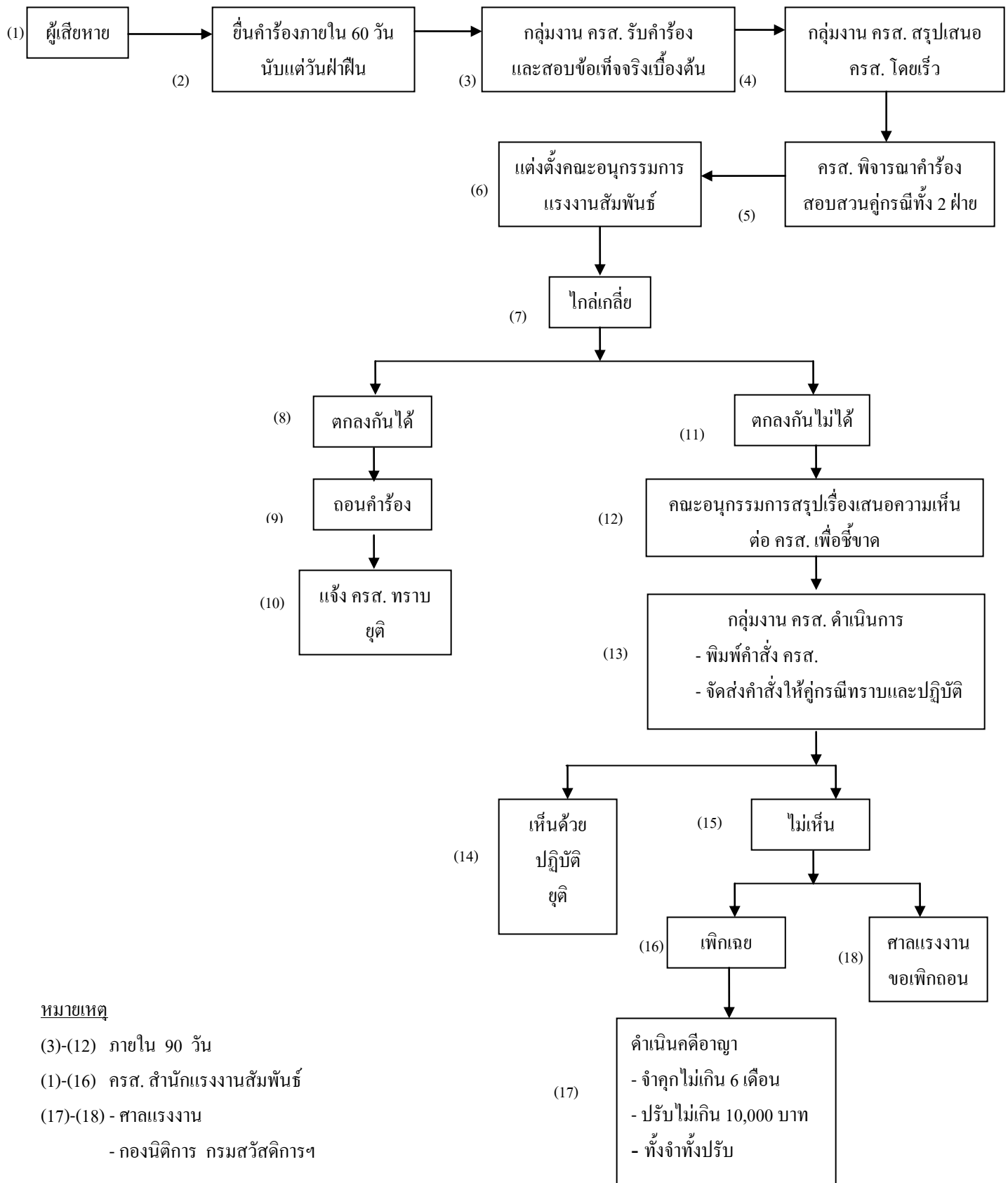
2. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประชุมพิจารณาวินิจฉัยโดยรับฟังข้อเท็จจริงและความเห็นที่นำเสนอโดยคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบกับการสอบถามอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพิ่มเติม แล้วจึงพิจารณาวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะจัดทำคำสั่งตามผลการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ลงนาม แล้วจัดส่งสำเนาคำสั่งให้แก่ลูกจ้างผู้กล่าวหา และนายจ้างผู้ถูกกล่าวหาต่อไป คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อกรรมการที่เข้าร่วมประชุมทุกคน และคำสั่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อความดังต่อไปนี้¹⁹

- (1) ลำดับเลขที่คำสั่ง
- (2) สถานที่และวันเดือนปีที่มีคำสั่ง
- (3) ชื่อผู้กล่าวหาและชื่อผู้ถูกกล่าวหา
- (4) ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ
- (5) ข้อกฎหมายที่อ้างอิง
- (6) ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ
- ๗) คำสั่งให้ปฏิบัติและระยะเวลาการปฏิบัติตามคำสั่ง

¹⁹ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548, ข้อ 40

ขั้นตอนการดำเนินการเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม แสดงเป็นแผนภูมิได้ตามแผนภูมิที่ 1 ดังนี้

แผนภูมิที่ 1



(3) หน่วยงานที่รับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

(ก) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นคณะกรรมการไตรภาคีที่แต่งตั้งโดย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในกิจการอันมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม ความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่พระราชอำนาจการ ทั้งนี้คู่กรณีไม่อาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้หากยังไม่ได้ผ่านขั้นตอนการวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นกลไกสำคัญในการยุติความขัดแย้งและคุ้มครองการละเมิดสิทธิด้านแรงงานสัมพันธ์

โครงสร้างคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยกรรมการ 3 ฝ่ายคือ กรรมการฝ่ายกลาง ซึ่งรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง โดยให้สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างเป็นผู้เสนอชื่อบุคคลที่เห็นสมควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการฝ่ายตนเสนอให้รัฐมนตรีพิจารณา โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี²¹ ปัจจุบันคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยกรรมการฝ่ายกลาง กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กันคือ ฝ่ายละ 5 คน รวม 15 คน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้มีการประชุมพิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ทุกสัปดาห์ ๆ ละ 1 ครั้ง คือในวันพฤหัสบดี หากสัปดาห์ใดมีเรื่องเพื่อพิจารณาจำนวนมากจะกำหนดจัดประชุมเพิ่มในวันอังคาร

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้²²

1. วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสาธารณูปโภค ได้แก่ กิจการรถไฟ กิจการท่าเรือ กิจการโทรศัพท์ หรือกิจการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปาการผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิงกิจการโรงพยาบาลและกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) เช่น กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์ กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน กิจการการท่องเที่ยว และกิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วย

²⁰พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 37

²¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 38

²²พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 41

น้ำมันเชื้อเพลิง

2. ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการอื่นที่มีใช้กิจการตามข้อ 1 ตามคำสั่งของรัฐมนตรี ตามที่รัฐมนตรีพิจารณาเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นี้อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน และกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

4. วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

5. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

6. トラข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

7. แต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราว

8. ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

8.1 เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

8.2 มีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

8.3 มีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

(ข) สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้มีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกระทรวงมหาดไทย (ปัจจุบันโอนภารกิจเป็นของกระทรวงแรงงาน) ให้มีอำนาจหน้าที่คือ ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง

เบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และอำนาจหน้าที่อื่น²³

ปัจจุบันกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่ชั้น 3 อาคาร 3 ชั้น กระทรวงแรงงาน โดยกำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้²⁴

1. รับคำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม และข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสาธารณูปโภค
2. สอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องกล่าวหา และข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
3. จัดประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
4. ศึกษาวิเคราะห์คำพิพากษา คำวินิจฉัย คำชี้ขาด และคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
5. ให้คำปรึกษาปัญหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
6. เผยแพร่ความรู้เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และข้อพิพาทแรงงานแก่นายจ้างและลูกจ้าง
7. ติดตามการดำเนินการของนายจ้างและลูกจ้าง ตามคำสั่ง คำวินิจฉัย คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
8. ศึกษาวิเคราะห์ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่ง คำวินิจฉัย และคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
9. จัดทำคำสั่ง คำวินิจฉัย และคำชี้ขาดและดำเนินการตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
10. ประสานการดำเนินคดีผู้ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
11. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยปัญหาและสถานการณ์แรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลแก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการเสนอความเห็นหรือตอบข้อหารือต่อรัฐมนตรี
12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

²³พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518, มาตรา 8

²⁴กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2549, ข้อ 3 (9)

ข้อมูลเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในปี 2549

(1) จำนวนคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในรอบปี 2549 ตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2549 ได้มีลูกจ้างยื่นคำร้องกล่าวหาว่า นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อตน รวมทั้งสิ้น 684 คน แนวปฏิบัติการรับคำร้องกล่าวหา กำหนดว่าลูกจ้าง 1 คนถือว่าเป็นคำร้องกล่าวหา 1 เรื่อง จึงมีการยื่นคำร้องกล่าวหาในรอบปี 2549 รวมทั้งหมด 684 เรื่อง ลูกจ้างผู้ร้องเป็นลูกจ้างของนายจ้าง หรือมาจากสถานประกอบกิจการ 58 แห่ง นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาจึงมีจำนวน 58 ราย คำร้องกล่าวหาเมื่อแบ่งตามเหตุแห่งการกระทำของ นายจ้างต่อลูกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แบ่งได้ดังนี้คือ การกระทำตามมาตรา 121 จำนวน 128 เรื่อง ลูกจ้าง 128 คน การกระทำตามมาตรา 123 จำนวน 49 เรื่อง ลูกจ้าง 49 คน และการกระทำตามมาตรา 121 และ 123 จำนวน 507 เรื่อง ลูกจ้าง 507 คน แสดงข้อมูลตามตารางที่ 1 ซึ่งข้อมูลที่ปรากฏนั้นจำนวนเรื่องที่ร้องว่านายจ้างกระทำผิดมาตราใด เป็นจำนวนมากน้อยเท่าใด ขึ้นอยู่กับว่านายจ้างได้กระทำการต่อลูกจ้างตามเหตุใด เช่น ลูกจ้างที่กล่าวหาว่านายจ้างกระทำการต่อตนหลายเหตุ ทั้งเหตุตามมาตรา 121 และเหตุตามมาตรา 123 มีจำนวน 507 คน เป็นคำร้องกล่าวหา 507 เรื่อง เป็นต้น และจำนวนนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการที่เกิดเหตุมีจำนวนมากน้อยเท่าใด ขึ้นอยู่กับว่าจำนวนนายจ้างที่กระทำการต่อลูกจ้างตามเหตุแต่ละมาตรา เช่น นายจ้างที่กระทำการต่อลูกจ้างตามมาตรา 121 มีจำนวน 24 แห่ง เป็นต้น

ตารางที่ 1
แสดงจำนวนคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ปี 2549
แยกตามมาตราแห่งการกระทำความผิด
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2549

มาตราที่ร้องกล่าวหา	เรื่อง	ผู้ร้อง	สถานประกอบกิจการ (แห่ง)
มาตรา 121	128	128	24
มาตรา 123	49	49	13
มาตรา 121 และ 123	507	507	21
	684	684	58

ที่มา : กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2549

(2) ผลการดำเนินการตามคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ผลการดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2549 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม รวม 539 เรื่อง ลูกจ้าง 539 คน ในสถานประกอบกิจการ 59 แห่ง เป็นคำร้องที่ขึ้นในปี 2549 จำนวน 360 เรื่อง ลูกจ้าง 360 คน ในสถานประกอบกิจการ 47 แห่ง และรวมคำร้องกล่าวหาที่ค้างจากปี 2548 จำนวน 179 เรื่อง ลูกจ้าง 179 คน ในสถานประกอบกิจการ 12 แห่ง ผลการดำเนินการอันถือว่าเรื่องยุติในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แบ่งเป็นดังนี้

1. เรื่องยุติโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ต้องออกคำสั่ง จำนวน 245 เรื่อง ลูกจ้าง 245 คน ในสถานประกอบกิจการ 31 แห่ง แบ่งเป็น 4 กรณีคือ

1.1 กรณีนายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้าง คือในระหว่างดำเนินการของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้โดยนายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่ตกลงกัน และลูกจ้างได้ถอนคำร้องกล่าวหา มีจำนวน 70 เรื่อง ลูกจ้าง 70 คน ในสถานประกอบกิจการ 10 แห่ง ลูกจ้างได้รับเงินช่วยเหลือจากนายจ้าง รวม 3,400,547.79 บาท

1.2 กรณีนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในตำแหน่งหน้าที่เดิมและผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานและสวัสดิการเท่าเดิม อันเป็นการตกลงกันได้ของนายจ้างและ

ลูกจ้างในระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีจำนวน 1 เรื่อง ลูกจ้าง 1 คน ในสถานประกอบกิจการ 1 แห่ง

1.3 กรณีลูกจ้างถอนคำร้องกล่าวหา คือในระหว่างการดำเนินการของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างอาจไปตกลงกับนายจ้างได้เอง หรือลูกจ้างประสงค์ที่จะ ไปใช้สิทธิทางอื่น เช่น ไปยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือไปยื่นคำฟ้องต่อศาล แรงงาน เป็นต้น ลูกจ้างจึงถอนคำร้องกล่าวหาไม่ประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัย มีจำนวน 168 เรื่อง ลูกจ้าง 168 คน ในสถานประกอบกิจการ 17 แห่ง

1.4 กรณีจำหน่ายคำร้องกล่าวหา คือในระหว่างการดำเนินการของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างผู้ร้องไม่ได้มาพบตามกำหนดนัดของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงตามคำร้องกล่าวหา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึง เสนอคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้จำหน่ายคำร้องกล่าวหาออกจากสารบบไม่ดำเนินการต่อไป มีจำนวน 6 เรื่อง ลูกจ้าง 6 คน ในสถานประกอบกิจการ 3 แห่ง

2. เรื่องยุติโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่ง จำนวน 294 เรื่อง ลูกจ้าง 294 คน ในสถานประกอบกิจการ 28 แห่ง แบ่งเป็น 4 กรณีคือ

2.1 กรณีสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ พิจารณาวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินให้แก่ ลูกจ้างตามที่ลูกจ้างร้องขอในคำร้องกล่าวหา หรือตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นสมควร มีจำนวน 26 เรื่อง ลูกจ้าง 26 คน ในสถานประกอบกิจการ 5 แห่ง ลูกจ้างได้รับเงินค่าเสียหายรวม 3,423,397 บาท

2.2 กรณีสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้จ่ายค่าเสียหาย เมื่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงสั่งให้นายจ้าง รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และให้จ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ได้รับตั้งแต่ วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน มีจำนวน 161 เรื่อง ลูกจ้าง 161 คน ในสถานประกอบ กิจการ 10 แห่ง ส่วนเงินค่าเสียหายที่ลูกจ้างแต่ละคนจะได้รับจากนายจ้างเป็นจำนวนเท่าใดนั้น ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างและจำนวนวันทำงานตั้งแต่วันที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันกลับเข้าทำงาน ของลูกจ้างแต่ละคน

2.3 กรณีไม่พิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไม่ใช่ผู้เสียหาย หรือเป็นช้อยกเว้นของกฎหมาย จึง ไม่มีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหา เช่น ลูกจ้างเป็นลูกจ้างรับเหมาช่วงจึงไม่ได้เป็นลูกจ้างของนายจ้าง โดยตรง หรือลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้าง เมื่อถูกนายจ้างกระทำการใดๆ จะต้องไปใช้สิทธิยื่นคำฟ้อง ต่อศาลแรงงาน ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ เป็นต้น มีจำนวน 1 เรื่อง ลูกจ้าง 1 คน ในสถานประกอบกิจการ 1 แห่ง

2.4 กรณียกคำร้องกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยแล้วเห็นว่าการกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้างยังไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องกล่าวหาของลูกจ้าง เช่น พิจารณาได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากกระทำผิดครบองค์ประกอบตามกฎหมายที่ให้สิทธิแก่นายจ้างเลิกจ้างได้ หรือพิจารณาได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทุกคนทั้งแผนกหรือหน่วยงานเพื่อแก้ไขปัญหาการขาดทุน เป็นต้น ซึ่งไม่ใช่เป็นการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่เป็นการเลิกจ้างในด้านคุ้มครองแรงงานที่ลูกจ้างอาจได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง มีจำนวน 106 เรื่อง ลูกจ้าง 106 คน ในสถานประกอบกิจการ 12 แห่ง

แสดงข้อมูลตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงผลการดำเนินการเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ปี 2549

ลำดับที่	รายการ	เรื่อง	คน	สปก. (แห่ง)	จำนวนเงิน
1	เรื่องยุติโดยไม่ต้องออกคำสั่ง	245	245	31	
	นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้าง	70	70	10	3,400,547.79
	นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน	1	1	1	-
	ลูกจ้างถอนคำร้องกล่าวหา	168	168	17	-
	จำหน่ายคำร้องกล่าวหา	6	6	3	-
2	เรื่องยุติโดยออกคำสั่ง	294	294	28	
	สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย	26	26	5	3,423,397
	สั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย	161	161	10	-
	ไม่พิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหา	1	1	1	-
	ยกคำร้องกล่าวหา	106	106	12	-
รวม		539	539	59	6,823,944.79

ที่มา : กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2549

(3) การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการส่งสำเนาคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้ลูกจ้างผู้กล่าวหา และให้นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบและปฏิบัติตามคำสั่ง เมื่อได้ทราบคำสั่งหากนายจ้าง ลูกจ้างเห็นด้วยและยอมรับคำสั่งก็ถือว่าเรื่องยุติ แต่หากไม่เห็นด้วยกับความเห็นในคำสั่งทุกประเด็น หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง นายจ้างหรือลูกจ้างจะนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

การใช้สิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในรอบปี 2549 ระหว่างเดือนมกราคม – ธันวาคม 2549 มีการฟ้องจำนวน 12 คดี โดยนายจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดี จำนวน 8 ราย และลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดี จำนวน 4 ราย ซึ่งมี 1 คำสั่งที่มีการฟ้องเป็น 2 คดีจากการที่นายจ้างและลูกจ้างต่างก็เป็นโจทก์ฟ้องคดี คือคดีบริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์ค จำกัด

แสดงข้อมูลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3

แสดงจำนวนคดีการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในรอบปี 2549

ลำดับ ที่	นายจ้าง	ลูกจ้าง	คำสั่ง
1	บริษัท เฟิสท์ ทรานสปอร์ต จำกัด (โจทก์)	นายสมคิด แดงแสงสี และนายเพชร จีรพันธ์	คำสั่งที่ 232-233/2548 ลว. 29 ก.ย. 48
2	บริษัท ไก่สดเซนทาโก จำกัด (โจทก์)	นางสมบัติ อ่อนศรี กับพวกรวม 101 คน	คำสั่งที่ 2-102/2549 ลว. 2 ก.พ. 49
3	บริษัท คอทโก้ เมททอลเวอร์ค จำกัด (โจทก์)	นายชาคริต อุธิศ กับพวกรวม 18 คน (นายชาคริต ฯ โจทก์)	คำสั่งที่ 117-134/2549 ลว. 9 มี.ค. 49
4	บริษัท วาฬโอสยาม เทอร์มอล ซิลเดียมส์ จำกัด	นายสุเทพ ทองคำรอด (โจทก์)	คำสั่งที่ 244/2548 ลว. 24 พ.ย. 48
5	บริษัท มอลลิเก้ เฮลท์ แคร์ (ประเทศไทย) จำกัด (โจทก์)	นางสาวนพรัตน์ คำลาภ	คำสั่งที่ 115/2549 ลว. 2 มี.ค. 48

ลำดับ ที่	นายจ้าง	ลูกจ้าง	คำสั่ง
6	บริษัท กู๊ดเยียร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) (โจทก์)	นางพิศมัย เกลิมสุข กับพวกรวม 15 คน	คำสั่งที่ 137-151/2549 ลว. 4 เม.ย. 49
7	บริษัท ดริสเซน แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซิส เต็มส์(เอเชีย) จำกัด (โจทก์)	นางสาวทัศนีย์ พุกสุข กับพวกรวม 3 คน	คำสั่งที่ 238-240/2549 ลว. 27 มิ.ย. 49
8	บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด	นายสมนึก ดิษฐ์ กับพวกรวม 3 คน (โจทก์)	คำสั่งที่ 234-236/2549 ลว. 27 เม.ย. 49
9	บริษัท โทลล์ (ไทยแลนด์) จำกัด (โจทก์)	นายสมานศึก เงินจันทร์ กับพวกรวม 17 คน	คำสั่งที่ 242-258/2549 ลว. 6 ก.ค. 49
10	บริษัท สยามไฮเต็ล พร็อพเพอร์ตี้ (หัวหิน) จำกัด	นายสมาน ศึกษา โดย นายสมทต บุญมี (โจทก์)	คำสั่งที่ 5/2548 ลว. 25 ม.ค. 48
11	บริษัท โรงงานยางไทยสินอนันต์ (2516) จำกัด (โจทก์)	นายณัฐสรณ์ ไพโรจน์	คำสั่งที่ 276/2549 ลว. 17 ส.ค. 49

ที่มา : กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2549

(4) คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และประเด็นการฟ้องเพิกถอน ในปี 2549

คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถูกฟ้องเพิกถอนในปี 2549 แต่ละคำสั่ง มีข้อกล่าวหา ความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ฟ้องเพิกถอน และประเด็นการฟ้องเพิกถอน สรุปได้ดังนี้

1. บริษัท เฟิสท์ ทรานสปอร์ต จำกัด

ลูกจ้าง 2 คน ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า นายจ้างเลิกจ้าง เพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง และเลิกจ้างในระหว่างคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า ข้อกล่าวหากรณีเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ลูกจ้างไม่มีข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่พิสูจน์ให้เห็นหรือเชื่อได้ว่า นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อกล่าวหากรณีนี้จึงปราศจากข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานสนับสนุนที่ควรแก่การรับฟัง จึงมีอาจรับฟังให้เป็นความจริงได้ ข้อกล่าวหากรณีเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่านับแต่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานกลางเพื่อเรียกค่าทำงานล่วงเวลาย้อนหลัง ศาลพิพากษายกฟ้อง และลูกจ้างได้อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา คืออยู่ระหว่างการพิจารณาของศาลฎีกา นายจ้างก็ไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างแต่อย่างใด เพียงแต่ไม่ได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติตามเดิมเท่านั้น ดังนั้นจึงมีข้อเท็จจริงพยานหลักฐาน และเหตุผลอันควรเชื่อได้ว่านายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางและการอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ข้อกล่าวหาจึงไม่อาจรับฟังให้เป็นความจริงได้ และข้อกล่าวหากรณีเลิกจ้างในระหว่างคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง การเจรจากันเองและการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถตกลงกันได้ จึงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยแก้ไขปัญหาคข้อพิพาทแรงงาน มีผลใช้บังคับ 1 ปี ตามนัยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างคำวินิจฉัยมีผลใช้บังคับ และลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 นายจ้างอ้างเหตุผลว่าลูกจ้างขาดงานได้ตกเดือนเป็นหนังสือและภาคภัณฑ์แล้ว และการขาดงานของลูกจ้างเป็นการกระทำความผิดซ้ำคำเตือน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าประกาศของนายจ้างไม่มีสภาพเป็นหนังสือเตือนตามความหมายตามมาตรา 123(3) และการขาดงานนอกจากจะไม่ถือเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานแล้ว นายจ้างไม่อาจนำมาเป็นเหตุแห่งการเตือนเป็นหนังสือต่อลูกจ้างได้ เนื่องจากการขาดงานมีความหมายเช่นเดียวกับ

การละทิ้งหน้าที่ ในกรณีลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ นายจ้างจะต้องปรับใช้ตามนัยมาตรา 123 (4) นายจ้างจะปรับใช้ตามมาตรา 123 (3) หาได้ไม่ หากสามารถนำเอากรณีการขาดงานมาปรับใช้ตามมาตรา 123 (3) แล้ว สภาพการใช้บังคับตามมาตรา 123 (4) จะไม่มีสภาพใช้บังคับได้ ดังนั้นนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงไม่ต้องด้วยความผิดตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) แต่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็นอำนาจในการลงโทษเป็นหนังสือภาคทัณฑ์ และอำนาจในการเลิกจ้างเมื่อลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำ คำเตือน การกระทำของนายจ้างไม่ฝ่าฝืนมาตรา 123 และการคิดค่าเสียหายไม่มีฐานแห่งค่าความเสียหาย หรือข้อเท็จจริงในการคิดคำนวณ (เป็นประเด็นข้อกฎหมาย)

2. บริษัท ไก่สดเซนต์ทาโก จำกัด

ลูกจ้าง 101 คน ยื่นคำร้องกล่าวหาว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุยื่นข้อเรียกร้องเจรจาเตรียมการให้หลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า ข้อกล่าวหากรณีเลิกจ้างเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง การเจรจากันเองและการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานใช้สิทธินัดหยุดงาน นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน ในระหว่างการไกล่เกลี่ยได้มีสมาชิกสหภาพแรงงานพากันเข้าไปในห้องไกล่เกลี่ยเป็นผลให้ผู้แทนการเจรจาของนายจ้างไม่พึงพอใจเป็นอย่างมากจึงไปร้องทุกข์กล่าวโทษต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ดำเนินคดีกับลูกจ้างกรณีกักขังหน่วงเหนี่ยว และลูกจ้างได้ชุมนุมกันบริเวณหน้าโรงงาน นายจ้างจึงไปร้องทุกข์กล่าวโทษลูกจ้างกรณีปิดกั้นขัดขวางการเข้าออกโรงงาน จากเหตุการณ์ยื่นข้อเรียกร้องจนนำไปสู่การร้องทุกข์กล่าวโทษ 2 ครั้งของนายจ้าง เป็นการกระทำที่ทำให้นายจ้างไม่พึงประสงค์และไม่พอใจอย่างยิ่ง ข้อกล่าวหากรณีการเลิกจ้างเนื่องจากการเจรจา และการเตรียมการให้หลักฐานต่อเจ้าหน้าที่ ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าการเจรจากันเป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ผู้แทนนายจ้างไม่มีความขัดแย้งกับลูกจ้าง ข้อกล่าวหาจึงไม่มีน้ำหนักที่ควรแก่การรับฟัง ส่วนการเตรียมการให้หลักฐานต่อเจ้าหน้าที่ สหภาพแรงงานได้รวบรวมเอกสารและจัดส่งให้เจ้าหน้าที่แล้ว กรณีนี้จึงไม่มีเหตุผลและน้ำหนักที่ควรแก่การรับฟังให้เป็นความจริงได้ ข้อกล่าวหากรณีเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจริง ลูกจ้างได้ร่วมนัดหยุดงานและนายจ้างได้ปิดงานต่อลูกจ้าง การที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างก็ดี การนัดหยุดงานของลูกจ้างก็ดี การชุมนุมของลูกจ้าง

หน้าโรงงานก็ได้ส่งผลกระทบต่อการค้าเนินกิจการของนายจ้างย่อมนำไปสู่ความไม่พึงพอใจของนายจ้าง ข้อกล่าวหาจึงมีน้ำหนักและเหตุผลที่ควรแก่การรับฟังอย่างยิ่ง ข้อกล่าวหากรณีเลิกจ้างในระหว่างการซื้อขาดซื้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นกรณีข้อขัดแย้งต่อกันตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะพิจารณาวินิจฉัย

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏชัดเจนว่านายจ้างปิดงานต่อลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานของลูกจ้างให้แตกต่างไปจากเวลาทำงานปกติที่ถือปฏิบัติต่อกัน เฉพาะลูกจ้างผู้ร้อง รวมถึงการมอบหมายให้ชำแหละไก่สดโดยไม่ได้จ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามหน้าที่ของลูกจ้าง ย่อมเป็นการแสดงโดยชัดเจนว่านายจ้างมีเจตนากลับแก้งลูกจ้างซึ่งมีส่วนร่วมในการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างโดยการเลิกจ้างลูกจ้างในที่สุด จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็นลูกจ้างไม่ยอมทำงานตามเวลาทำงานใหม่ถือว่าละทิ้งหน้าที่ ฝ่าฝืนและขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ผิดระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และกระทำความผิดซ้ำคำเตือน นายจ้างจึงเลิกจ้างได้โดยชอบ (เป็นประเด็นข้อกฎหมาย)

3. บริษัท คอทโก้เมททอลเวอร์คส์ จำกัด

ลูกจ้าง 18 คนยื่นคำร้องกล่าวหาว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง และเลิกจ้างในระหว่างคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลใช้บังคับ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีความเห็นว่า ลูกจ้างผู้ร้อง 5 คน ไม่ได้ผลงานละทิ้งหน้าที่ตามที่นายจ้างอ้างเหตุเลิกจ้าง ข้อเท็จจริงปรากฏว่าในช่วงเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ทั้งสองฝ่ายใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงานต่อกัน ลูกจ้างเป็นผู้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง แม้นายจ้างจะโต้แย้งและไม่ยอมรับรายชื่อลูกจ้างที่สนับสนุนข้อเรียกร้องเพิ่มเติม แต่ฝ่ายลูกจ้างได้แจ้งรายชื่อเพิ่มเติมไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจึงถือว่าลูกจ้าง 5 คนเป็นผู้ร่วมลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง เมื่อมีการใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงาน ลูกจ้างอยู่ในส่วนของพนักงานที่ใช้สิทธิดังกล่าว จึงไม่ได้ผลงานละทิ้งหน้าที่ตามที่นายจ้างอ้างเหตุเลิกจ้าง ข้อกล่าวหาอันเป็นเหตุเลิกจ้างของนายจ้างจึงไม่มีน้ำหนักควรแก่การรับฟัง ส่วนลูกจ้างผู้ร้องอีก 12 คน ที่นายจ้างอ้างเหตุสมรู้ร่วมคิด หรือให้การสนับสนุนข่มขู่พนักงานที่จะเข้าทำงาน ปิดล้อมทางเข้าออก

ยุ่งให้พนักงานปิดล้อมทางเข้าออก ช่มชู้เจ้าหน้าที่รับสมัครงาน แจกจ่ายเอกสารโจมตีผู้บริหาร เขียนข้อความเสียดสีนายจ้าง วางโลงศพหน้าบริษัท และสมรู้ร่วมคิดหรือให้การสนับสนุนในการจ่ายเงินเดือนและโบนัสแก่ผู้บริหารบางคนโดยไม่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ ข้อเท็จจริงนายจ้างไม่มีประจักษ์พยานที่บ่งชี้ว่า ลูกจ้างกระทำการตามที่กล่าวหา จึงไม่มีน้ำหนักควรแก่การรับฟัง เมื่อพิจารณาถึงการกระทำของลูกจ้างก่อนการถูกเลิกจ้าง คือการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานและของลูกจ้างที่ร่วมกันลงลายมือชื่อซึ่งไม่อาจเจรจาข้อยุติได้ จนถึงการใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงานโดยไม่มีแนวโน้มจะยุติกันได้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จึงสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่เหตุการณ์ระหว่างลูกจ้างที่ชุมนุม กับนายจ้างก็ไม่ได้ยุติลงด้วยดี เพราะนายจ้างไม่ได้ให้ลูกจ้างเข้าทำงานตามปกติ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้าง 17 คน เพราะเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้อง และมีบทบาทเป็นแกนนำในการชุมนุม จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 (1) และ(2) เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่วนการเลิกจ้างลูกจ้างอีก 1 คน เพราะเหตุที่ทำการแจกจ่ายใบปลิวที่มีข้อความโจมตีผู้บริหาร จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 และเมื่อพิจารณาถึงด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่ผ่านมาจะเป็นการเผชิญหน้ากันอย่างรุนแรง ต่างฝ่ายต่างเอาชนะซึ่งกันและกัน แม้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว แต่ปัญหาความขัดแย้งก็ยังคงดำรงอยู่อย่างต่อเนื่องไม่สิ้นสุดอันจะทำให้การบริหารงานเกิดความแตกแยกไม่ราบรื่น จึงให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง แทนการรับลูกจ้างผู้ร้องกลับเข้าทำงาน

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็นลูกจ้าง 17 คน ได้กระทำความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันเป็นเหตุเลิกจ้างได้แล้ว (เป็นประเด็นข้อเท็จจริง)

ลูกจ้าง 1 คน ฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็นลูกจ้างไม่ได้จัดทำและแจกจ่ายใบปลิวโจมตีผู้บริหาร และคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้วินิจฉัยและออกคำสั่งภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 125 (เป็นประเด็นข้อเท็จจริง)

4. บริษัท วาไลโอสยาม เทอร์มอล ซิสเต็มส์ จำกัด

ลูกจ้างยื่นคำร้องกล่าวหาว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า ลูกจ้างทำงานผิดพลาดหลายครั้ง ซึ่งนายจ้างตรวจพบและได้กล่าวตักเตือนตลอดมา แต่ลูกจ้างก็ยังไม่มีการปรับปรุงตัว ยังคงทำงานผิดพลาดเช่นเดิม แต่ที่สำคัญก็ถือเป็นกรณีที่ลูกจ้างตรวจพบความผิดพลาด การที่ลูกจ้างทำงานผิดพลาดเนื่องจากไม่ทำงานตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ซึ่งลูกจ้างรับว่ามีขั้นตอนการทำงานกำหนดไว้แต่ไม่ทราบรายละเอียด ย่อมแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างไม่สนใจที่จะศึกษาขั้นตอนการทำงานเพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ทำงานด้วยความเร่งรีบ ไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน การทำงานผิดพลาดจนส่งถึงลูกจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายร้ายแรงที่ประเมินค่าเป็นเงินได้ และความเสียหายที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ที่นายจ้างถือว่าเสียหายมากกว่าเนื่องจากทำให้นายจ้างเสียภาพลักษณ์ อาจส่งผลให้ลูกจ้างขาดความเชื่อถือในคุณภาพสินค้าจนอาจถูกระงับการสั่งซื้อสินค้า หรือลดปริมาณการสั่งซื้อสินค้าลงได้ตลอดจนชื่อเสียงทางธุรกิจของนายจ้างย่อมได้รับผลกระทบจากการขาดความน่าเชื่อถือ นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีไม่ตั้งใจไม่เอาใจใส่ต่อการทำงาน ไม่ทำงานด้วยความรอบคอบ เป็นผลให้งานผิดพลาดก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อนายจ้าง แม้ลูกจ้างจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และถูกเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับ แต่ลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามที่กล่าวมาแล้ว จึงเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 123 (3) การเลิกจ้างลูกจ้างจึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ลูกจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็นลูกจ้างปฏิเสธไม่ได้กระทำความผิดพลาดตามที่นายจ้างกล่าวอ้างและไม่มีการเรียกลูกจ้างไปตักเตือน และนายจ้างมีส่วนในความผิดพลาดจากความบกพร่องของเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์ในโรงงานที่นายจ้างไม่แก้ไข และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้เรียกพยานบุคคลที่เกี่ยวข้องในโรงงานมาสอบปากคำ (เป็นประเด็นข้อเท็จจริง)

5. บริษัท มอลลิเก้ สเตท์ แคร่ (ประเทศไทย) จำกัด

ลูกจ้างยื่นคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ อันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า ลูกจ้างเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงาน ในระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกได้มีการชุมนุมกันหลังเลิกงานในวันที่มีการเจรจาเพื่อติดตามผลการเจรจา เป็นการชุมนุมกันโดยสงบซึ่งลูกจ้างผู้ร้องก็ได้เข้าร่วมการชุมนุมด้วย และภายหลังจากมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างเป็นไปด้วยดี การกล่าวอ้างของลูกจ้างจึงไม่มีเหตุผลสนับสนุนให้รับฟังเป็นความจริงได้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้กระทำการอันเป็นความผิดตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกล่าวคือได้กระทำการทะเลาะวิวาทกับลูกจ้างอื่นในสถานที่ทำงานในเวลาทำงาน จึงไม่ใช่เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แต่การเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับใช้บังคับ และการกระทำของลูกจ้างยังถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่เป็นกรณีร้ายแรง ที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ทันทีโดยไม่ต้องเตือนก่อนตามมาตรา 123 (3) การเลิกจ้างลูกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประเด็นลูกจ้างทะเลาะวิวาทกับลูกจ้างอื่นในสถานที่ทำงาน ในเวลาทำงาน เป็นการกระทำความผิดทางวินัยตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอันถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง (เป็นประเด็นข้อกฎหมาย)

6. บริษัท กู๊ดเยียร์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ลูกจ้าง 15 คนยื่นคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีความเห็นว่า ข้อกล่าวหากรณีเลิกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้างได้ว่าจ้างลูกจ้างโดยทำสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน โดยสัญญาจ้างสิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคมของทุกปี และได้ต่อสัญญาจ้างคราวละ 1 ปี ต่อเนื่องกันมา นายจ้างทราบว่าการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานแจ้งรายชื่อสมาชิกให้นายจ้างหักเงินค่าบำรุงจากค่าจ้าง ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างมีการกลั่นแกล้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และนายจ้างได้ต่อสัญญาจ้างมาโดยตลอดมิได้มีการกลั่นแกล้งหรือเลิกจ้างแต่อย่างใด กรณีนี้จึงไม่มีเหตุผลและน้ำหนักที่ควรแก่การรับฟังว่าเลิกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อกล่าวหากรณีเลิกจ้างเพราะเหตุทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง ลูกจ้างไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุน และไม่สามารถนำสืบหรือพิสูจน์ให้เป็นที่แจ้งชัดว่านายจ้างได้เลิกจ้างเนื่องจากทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง โดยข้อเท็จจริงปรากฏว่าหลังทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง แล้วลูกจ้างและนายจ้างก็ยังคงทำงานร่วมกันด้วยดีมาตลอด

สาเหตุการเลิกจ้างจึงเห็นว่าเป็นการเลิกสัญญาจ้างกับลูกจ้างซึ่งเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลา อันเป็นไปตามนโยบายการบริหารจัดการองค์กรเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

การนำผู้รับเหมาแรงงานเข้าไปปฏิบัติหน้าที่แทนลูกจ้างตามสัญญาจ้างพิเศษ และเป็นการเลิกสัญญากับลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาทุกคน จึงเป็นการเลิกสัญญาจ้างต่อลูกจ้างผู้ร้องเนื่องจากการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ มิได้เลิกสัญญาจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง จึงไม่ฝ่าฝืนมาตรา 121 แต่เป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ประกอบกับนายจ้างอ้างเหตุไม่ต่อสัญญาจ้างกับลูกจ้างเนื่องจากการเปลี่ยนระบบบริหารจัดการด้วยการว่าจ้างผู้รับเหมาแรงงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนลูกจ้าง ด้วยเหตุผลหากทรัพย์สินของนายจ้างเสียหายลูกจ้างไม่สามารถรับผิขดใช้ค่าเสียหายได้ แต่ผู้รับเหมาแรงงานสามารถชดเชยค่าเสียหายได้อันเป็นการลดอัตราเสี่ยงต่อความเสียหายของนายจ้าง ข้ออ้างของนายจ้างเป็นเพียงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่แตกต่างกันระหว่างการจ้างลูกจ้างกับการจ้างผู้รับเหมาแรงงานเท่านั้น มิใช่เหตุอันจำเป็นต้องเลิกสัญญาจ้างลูกจ้าง การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้จ่ายค่าเสียหาย

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็นเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างเพื่อเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้ (เป็นประเด็นข้อกฎหมาย)

7. บริษัท คริสเช่น แอร์คราฟท์ อินทีเรีย ซีสเทมส์ (เอเชีย) จำกัด

ลูกจ้าง 3 คนยื่นคำร้องกล่าวว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากยุบหน่วยงานประกอบรถเงินชนิดสแตนเลส แผนกผลิตรถเงินบนเครื่องบิน เนื่องจากวัสดุในการผลิตมีราคาสูง ปริมาณการสั่งซื้อจากลูกค้าน้อยลงไม่คุ้มต่อการลงทุน จึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว มิได้เลิกจ้างเฉพาะเจาะจงกับลูกจ้างผู้ร้อง ลูกจ้างผู้ร้องก็ไม่สามารถนำสืบได้ว่านายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างจึงไม่ใช่เพราะเหตุลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน จึงไม่ฝ่าฝืนมาตรา 121 แต่เป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ แต่เหตุเลิกจ้างเนื่องจากยุบเลิกหน่วยงานที่ต้องเลิกจ้างลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าว ไม่ปรากฏว่ากิจการของนายจ้างขาดทุนแต่อย่างใด เพียงแต่ได้รับผลกำไรลดน้อยลงเท่านั้นซึ่งเป็นไปตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งข้อเท็จจริงปรากฏว่าเมื่อมีคำสั่งซื้อ นายจ้างได้นำไปให้บริษัทในเครือทำการผลิต แม้การลดกำลังคน

จะเป็นไปโดยถูกต้อง ไม่มีการกลั่นแกล้งก็ตาม แต่ลูกจ้างเป็นลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้ฝีมือสามารถย้าย สลับเปลี่ยนหน่วยงานไปทำงานหน่วยงานอื่นได้โดยไม่ต้องเลิกจ้าง การเลิกจ้างลูกจ้างจึงยังไม่มี ความจำเป็นเพียงพอ จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหาย

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากยุบเลิกหน่วยงานได้ไม่ขัดต่อมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (เป็นประเด็นข้อกฎหมาย)

8. บริษัท เอเวอร์กรีน คอนเทนเนอร์ เทอร์มินัล (ประเทศไทย) จำกัด

ลูกจ้าง 3 คนยื่นคำร้องกล่าวหาว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่าย ค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหาย เป็นเงินคนละห้าแสนบาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า ลูกจ้างได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานระหว่างเดือนเมษายน 2544 ถึงเดือนมกราคม 2545 แต่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงหรือ พยานหลักฐานสนับสนุนว่าสหภาพแรงงานได้รับลูกจ้างผู้ร้องเข้าเป็นสมาชิกหรือไม่ เมื่อใด รวมถึง ลูกจ้างยังมีสภาพเป็นสมาชิกติดต่อกันจนถึงวันที่นายจ้างเลิกจ้างหรือไม่ รวมถึงการเป็นกรรมการ สหภาพแรงงานของลูกจ้างผู้ร้องด้วย ยิ่งกว่านั้นลูกจ้างไม่มีข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานใดที่บ่งชี้ หรือสนับสนุนว่านายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน ประกอบกับฟังได้ว่าสหภาพแรงงานมีสมาชิกกว่า 200 คน แต่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างมีการ เลิกจ้างหรือกลั่นแกล้งสมาชิกคนอื่น ๆ เพราะเหตุดังกล่าวมาก่อน รวมทั้งสมาชิกสหภาพแรงงานอีก แห่งที่มีอยู่ในสถานประกอบการก็ไม่ปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างแต่อย่างใด ข้อกล่าวหากรณีนี้จึงไม่ อาจรับฟังได้ว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน ส่วนข้อกล่าวหากรณีลูกจ้างทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานนั้น ข้อเท็จจริงรับกันว่าพนักงานขับรถบรรทุก ลากพ่วง จำนวน 23 คนรวมลูกจ้างผู้ร้องได้ทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เรียกค่าตอบแทนการ ทำงานล่วงเวลาย้อนหลังตั้งแต่เดือนมกราคม 2545 ซึ่งคดีถึงที่สุดโดยศาลฎีกาให้นายจ้างจ่าย ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา รวมดอกเบี้ยเป็นเงินกว่าสองล้านบาท นายจ้างรับว่าตั้งแต่ปี 2547 ลูกจ้างผู้ร้องกับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างรวม 14 คน มีปัญหาขัดแย้งในเรื่องการทำงานกับนายจ้างอย่าง รุนแรงจนถึงขั้นฟ้องร้องต่อหน่วยงานของรัฐหลายแห่ง จึงฟังได้ว่านายจ้างไม่พอใจลูกจ้างที่ทำคำ ฟ้องต่อศาลแรงงานกลางและหน่วยงานอื่นของรัฐ เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับผลกระทบต่อการบริหาร

จัดการและต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง ส่วนที่นายจ้างอ้างเหตุเลิกจ้าง เนื่องจากประสิทธิภาพขาดทุนอันเนื่องมาจากการปรับราคาน้ำมัน และได้ขายรถบรรทุกทุกлакพวงเพื่อ ปรับองค์กรให้เล็กลงและลดต้นทุน จึงต้องเลิกจ้างโดยใช้หลักเกณฑ์การเลิกจ้างลูกจ้างที่มีทัศนคติ ที่ไม่ดีและความขัดแย้งอย่างรุนแรงกับนายจ้าง ข้ออ้างของนายจ้างที่ประสิทธิภาพขาดทุน ไม่มี พยานหลักฐานสนับสนุนว่าประสิทธิภาพขาดทุนจริง และผลประกอบการโดยรวมเป็นอย่างไร จึง เห็นว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างทำคำฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 ส่วนจะเป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหรือไม่นั้น ข้อเท็จจริงฟังว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน ไม่ได้เมื่อเดือนธันวาคม 2546 ใช้บังคับ 1 ปี ตามนัยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเมื่อเดือนมกราคม 2549 จึงไม่เป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ จึงไม่ฝ่าฝืนมาตรา 123 และข้อเท็จจริงฟังได้ว่า หลังจากถูกเลิกจ้างลูกจ้างได้ไปทำคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เรียกค่าบอกกล่าวล่วงหน้าจาก การถูกเลิกจ้างที่นายจ้างจ่ายไม่ครบซึ่งนายจ้างได้นำไปจ่ายจนครบแล้ว เห็นว่าลูกจ้างไปทำคำร้อง ดังกล่าวเป็นการขอรับการเลิกจ้าง และประสงค์จะให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายในการ เลิกจ้าง จึงเห็นควรให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

ลูกจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประเด็นการสั่งให้นายจ้างจ่าย ค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดแก่ลูกจ้าง แทนการสั่งให้นายจ้าง รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้าง (เป็นประเด็นข้อกฎหมาย)

9. บริษัท โทลด์ (ไทยแลนด์) จำกัด

ลูกจ้าง 17 คน ยื่นคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง ให้หลักฐานต่อพนักงานตรวจแรงงาน และเลิกจ้างในระหว่าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่าย ค่าเสียหายเป็นเงินคนละ 1,000,000 บาท และค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้าง จนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า นายจ้างกับพนักงานและสหภาพแรงงานมี ข้อขัดแย้งกันในเรื่องการทำงานเกินเวลาทำงานปกติมาหลายปีอันเนื่องมาจากสภาพการประกอบการ ของนายจ้างซึ่งประกอบกิจการขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิง ที่สหภาพแรงงานได้ดำเนินการร้องทุกข์ต่อ คณะกรรมการการแรงงานสภาผู้แทนราษฎร และอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ เป็นการกระทำในนามองค์กรคือสหภาพแรงงาน ลูกจ้างผู้ร้องไม่เคยได้ร่วมแสดงตนใด ๆ รวมทั้งไม่ เคยแจ้งสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อนายจ้าง และจากการเป็นสมาชิกก็ไม่เคยถูก

นายจ้างมากดดันใด ๆ เพื่อให้ไม่ให้ข้อเกี่ยวกับสภาพแรงงาน สำหรับการยื่นข้อเรียกร้องโดยสภาพแรงงาน ลูกจ้างผู้ร้องก็ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนการเจรจา หรือมีบทบาทสำคัญในการยื่นข้อเรียกร้องแต่อย่างใด ข้อกล่าวอ้างของลูกจ้างผู้ร้องจึงไม่มีน้ำหนักที่จะรับฟัง เหตุที่ลูกจ้างมีเหตุจากที่ลูกจ้างผู้ร้องที่ 1 และที่ 5 ไม่ปฏิบัติงานต่อในเที่ยวที่สองของการทำงานในวันที่ 30 มีนาคม 2549 ที่นายจ้างนำมาเป็นเหตุในการเลิกจ้าง ส่วนลูกจ้างผู้ร้องอีก 15 คนก็ปรากฏเหตุการณ์ชัดเจนจากการที่ร่วมรอฟังการชี้แจงกรณีเลิกจ้างลูกจ้างผู้ร้องคนที่ 1 และที่ 5 และเรื่องการทำงานเกินเวลาทำงานปกติจนเกิดความขัดแย้งไม่อาจปฏิบัติงานได้ตามปกติในวันที่ 31 มีนาคม 2549 และวันที่ 1 เมษายน 2549 การเลิกจ้างลูกจ้างผู้ร้อง 17 คน จึงไม่ได้มีสาเหตุมาจากการเป็นสมาชิกสภาพแรงงาน การยื่นข้อเรียกร้อง การทำคำร้อง การให้หลักฐานต่อเจ้าหน้าที่ ตามที่ลูกจ้างกล่าวหา แต่เป็นเพราะเหตุไม่ยอมปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติสำหรับลูกจ้างผู้ร้องคนที่ 1 และที่ 5 และการไม่ปฏิบัติงานในเวลาทำงานปกติของลูกจ้างผู้ร้องอีก 15 คน จึงเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สำหรับการเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ข้อเท็จจริงฟังได้ว่าสภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และนายจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องสวนทางเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2548 มีผลใช้บังคับ 1 ปี ตามนัยมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นการเลิกจ้างในระหว่างคำวินิจฉัยมีผลใช้บังคับ ส่วนจะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 หรือไม่นั้นเห็นว่าลูกจ้างคนที่ 1 และที่ 5 ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานเที่ยวที่สองโดยอ้างเหตุเจ็บป่วยและแจ้งหัวหน้างานตามวิธีปฏิบัติแล้ว และอ้างเหตุทำงานเกินเวลาปกติแล้วตามลำดับ จึงไม่ผิดระเบียบใด ๆ ของนายจ้าง ไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ส่วนลูกจ้างอีก 15 คนที่ร่วมรอฟังการชี้แจงซึ่งหัวหน้างานไม่ได้จ่ายงานให้ตามปกติ จึงยังฟังไม่ได้ว่าลูกจ้างร่วมชุมนุมและไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ดังนั้นการกระทำของลูกจ้าง 17 คน ไม่ใช่ความผิดที่จะเข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) ทั้งไม่ใช่เรื่องที่นายจ้างมีเหตุความจำเป็นอื่นใด การเลิกจ้างจึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ส่วนค่าเสียหายที่เรียกคนละ 1 ล้านบาท ไม่เข้าหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าเสียหายกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเนื่องจากไม่มีฐานการคิดคำนวณจากเงินที่ลูกจ้างได้รับเป็นประจำตอบแทนการทำงานตามปกติจึงไม่พิจารณาให้ได้ แต่พนักงานขับรถขนส่งวัตถุไวไฟนอกจากเงินเดือนแล้วยังได้รับค่าเที่ยวจากการขับรถจึงเป็นเงินที่รวมเป็นค่าจ้าง ซึ่งตามหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าเสียหายกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะคิดเฉลี่ยจากการทำงานในช่วง 3 เดือนย้อนหลังในเวลาการทำงานวันละ 8 ชั่วโมง จึงให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน และจ่ายเท่ากับค่าเที่ยวจากการขับรถเฉลี่ยในรอบการทำงานเดือนมกราคม ถึงมีนาคม 2549 ในเวลาทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง นับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็น ลูกจ้างหยุดงานไม่ยอมทำงานและร่วมชุมนุมไม่ปฏิบัติงานถือว่าเป็นความผิดเลิกจ้างได้ไม่ขัดมาตรา 123 (เป็นประเด็นข้อกฎหมาย)

10. บริษัท สยามโฮเต็ล พร็อพเพอร์ตี้ส์ (หัวหิน) จำกัด

ลูกจ้าง 1 คน ยื่นคำร้องกล่าวว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นประธานอนุกรรมการสหภาพแรงงาน อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายพร้อมทั้งดอกเบี้ยอัตราร้อยละ 15 ต่อปี นับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า ลูกจ้างมีสถานะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นประธานอนุกรรมการสหภาพแรงงาน นายจ้างได้รับทราบการเป็นสมาชิกและการเป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงาน ลูกจ้างไม่มีข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาข้อเท็จจริงจากพยานบุคคลเป็นข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นหลังจากที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้ว ย่อมเป็นข้อเท็จจริงที่ไม่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างผู้ร้อง ลูกจ้างจึงไม่อาจอ้างและนำมาสนับสนุนข้อกล่าวหาได้ นายจ้างได้กำหนดเงื่อนไขการทดลองงานลูกจ้างมีกำหนด 119 วัน เมื่อครบกำหนดแล้วลูกจ้างมีคุณสมบัติไม่ผ่านการทดลองงาน นายจ้างจึงให้โอกาสลูกจ้างปรับปรุงตัวเกี่ยวกับทัศนคติ คุณภาพของงาน การบริหารเวลา และความคิดริเริ่ม โดยได้ขยายระยะเวลาทดลองงานต่ออีก 60 วัน เมื่อครบระยะเวลาที่ขยายออกไปนายจ้างจึงบรรดูลูกจ้างเป็นพนักงานประจำ ลูกจ้างใช้วาจาไม่เหมาะสม แสดงกริยาวาจาไม่เคารพและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา มีความเห็นขัดแย้งต่อผู้บังคับบัญชา โดยตลอด มีอาจทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นได้ นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้าง การเลิกจ้างไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงยกคำร้องกล่าวหาของลูกจ้าง

ลูกจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็น การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขาดข้อเท็จจริงที่ไม่ได้สืบพยานบุคคลครบจำนวนตามที่ลูกจ้างผู้ร้องแจ้ง (เป็นประเด็นข้อเท็จจริง)

11. บริษัท โรงงานยางไทยสินอนันต์ (2516) จำกัด

ลูกจ้าง 1 คน ยื่นคำร้องกล่าวว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุลงลายมือชื่อยื่นข้อเรียกร้อง อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงขอให้ นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่าเสียหาย 2,500,000 บาท

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีความเห็นว่า เหตุของการเลิกจ้างที่นายจ้างอ้างกรณี ลูกจ้างมีหนังสือขอลาเลิกการรับจ้างผสมยางให้กับลูกค้าโดยไม่แจ้งให้นายจ้างทราบ และกรณีลูกจ้าง ยุงพนักงานฝ่ายผสมยางที่ลูกจ้างผู้ร้องเป็นผู้จัดการฝ่ายให้ทำหนังสือขอปรับค่าจ้างและสวัสดิการ เป็นการจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างไม่ได้ระบุสาเหตุเลิกจ้างทั้งสองกรณีในหนังสือ เลิกจ้างลูกจ้าง หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากเหตุทั้งสองกรณีจริง นายจ้างก็สามารถระบุไว้ใน หนังสือเลิกจ้างได้แต่นายจ้างก็ไม่ได้ระบุไว้ แสดงให้เห็นว่านายจ้างไม่ได้นำเหตุทั้งสองกรณีเป็น เหตุในการเลิกจ้าง โดยนายจ้างได้ยกเหตุทั้งสองกรณีขึ้นกล่าวอ้างภายหลังจากที่เลิกจ้างลูกจ้างและ ลูกจ้างได้ร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ทั้งไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่านายจ้างได้ แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงเหตุเลิกจ้างทั้งสองกรณีก่อนที่จะมีหนังสือเลิกจ้าง ดังนั้นจึงไม่อาจเชื่อได้ว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุทั้งสองกรณีดังกล่าว

กรณีลูกจ้างส่งพนักงานฝ่ายผสมยางซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาหยุดงาน 2 วัน และทำการ ปิดฝ่ายผสมยางและนำพนักงานฝ่ายผสมยางไปฝึกที่ค่ายลาดตระเวน หน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จังหวัดชลบุรี 2 วัน นายจ้างได้คัดเตือนลูกจ้างด้วยวาจาไปแล้วซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเรื่อง การลงโทษทางวินัยระบุว่าหากพนักงานกระทำผิดวินัยจะต้องถูกลงโทษด้วยการตัดเงินเดือนด้วยวาจา ดังนั้นนายจ้างได้ว่ากล่าวตัดเตือนด้วยวาจาแก่ลูกจ้างแล้วถือได้ว่านายจ้างลงโทษลูกจ้างในความคิด ดังกล่าวไปแล้ว และไม่ปรากฏว่าลูกจ้างได้กระทำความผิดอีก นายจ้างจึงไม่อาจหยิกยกมาถือเป็น ความผิดได้อีกและอ้างเป็นสาเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้

กรณีลูกจ้างหยุดงานโดยไม่มีการขออนุญาตหลายครั้งโดยไม่ได้แจ้งหรือได้รับอนุญาต ลูกจ้างยอมรับได้หยุดงานจริง ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องวันลาและหลักเกณฑ์การลา มี ข้อกำหนดว่าการลาหยุดงานลูกจ้างจะต้องกรอกแบบฟอร์มการลา และได้รับอนุมัติแล้วจึงจะหยุด งานได้ หากลูกจ้างมีความจำเป็นต้องหยุดงานก็จะปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โดย ยื่นใบลาและได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเสียก่อน จึงจะหยุดงาน ไม่มาทำงานได้ การที่ลูกจ้างหยุดงานหลายครั้งโดยไม่ปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการลา การ กระทำของลูกจ้างมีเจตนาฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ถือได้ว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มี เหตุอันสมควร แต่เมื่อลูกจ้างกลับเข้าทำงานภายหลังหยุดงานไม่ปรากฏว่านายจ้างเรียกลูกจ้างมา สอบสวนถึงการละทิ้งหน้าที่ หากนายจ้างคิดใจดำเนินการมาตรการทางวินัยกับลูกจ้างเนื่องจากละ ทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรจริงก็น่าจะเรียกลูกจ้างมาสอบถามและทำการสอบสวนถึงสาเหตุที่ ลูกจ้างไม่มาทำงาน แต่นายจ้างก็หาได้ดำเนินการดังกล่าว เมื่อลูกจ้างร่วมลงชื่อในข้อเรียกร้องและ เป็นผู้นำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อนายจ้าง นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างอันเป็นการทิ้งระยะเวลาไว้นานเกิน กว่าปกติวิสัย จึงรับฟังเป็นยุติได้ว่านายจ้างไม่คิดใจเกี่ยวกับเรื่องการไม่มาทำงานของลูกจ้าง เมื่อมี การยื่นข้อเรียกร้องนายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างทันทีโดยมีสาเหตุที่แท้จริงมาจากการที่ลูกจ้างลงลายมือ ชื่อในข้อเรียกร้อง และเป็นผู้นำข้อเรียกร้องไปยื่นต่อนายจ้าง ดังนั้นการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง

เนื่องจากลูกจ้างลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง จึงเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ส่วนเงินค่าเสียหายเห็นว่าลูกจ้างมีพฤติกรรมในการหยุดงานโดยไม่ได้ปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับการลาบ่อยครั้ง แม้นายจ้างจะไม่ยึดถือนำเอามาเป็นเหตุลงโทษทางวินัยก่อนหน้านี้ แต่เมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมการกระทำของลูกจ้างแล้วเห็นว่าย่อมส่งผลเสียหายต่อระบบบังคับบัญชาซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบบริหารหรืออำนาจบริหารของนายจ้าง เป็นเยี่ยงอย่างที่ไม่ดีแก่ลูกจ้างอื่น นับเป็นเหตุอันสมควรที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณามีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้างแทนการรับกลับเข้าทำงาน โดยกำหนดค่าเสียหายตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

นายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานกลาง ประเด็นลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ขออนุญาตและสั่งให้ลูกน้องหยุดงานโดยไม่บอกกล่าวล่วงหน้าเป็นความผิดที่นายจ้างเลิกจ้างได้ภายใน 1 ปี และการกำหนดค่าเสียหายเป็นหลักเกณฑ์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่มีอำนาจกำหนดตามกฎหมาย (เป็นประเด็นข้อกฎหมาย)

จากข้อมูลคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถูกฟ้องเพิกถอนในรอบปี 2549 จำนวน 11 เรื่อง แยกเป็นการฟ้องเพิกถอนในประเด็นข้อกฎหมาย จำนวน 8 เรื่อง และในประเด็นข้อเท็จจริง จำนวน 3 เรื่อง

ข้อมูลที่ได้นำเสนอในบทนี้อันได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และข้อมูลเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในปี 2549 จะได้นำไปศึกษาวิเคราะห์ในบทที่ 4 ต่อไป