



Academic Focus

พฤศจิกายน 2565

### สารบัญ

บทนำ	1
สภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการปิดงานและการนัดหยุดงาน	2
สรุปสาระสำคัญร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ....	2
บทนิยาม ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการปิดงานและการนัดหยุดงาน	5
ความหมายของแรงงานสัมพันธ์	9
อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	10
การนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของต่างประเทศ	11
บทสรุปและข้อเสนอแนะ	14
บรรณานุกรม	17

เอกสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์

สำนักวิชาการ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

<https://www.parliament.go.th/library>

## สิทธิในการปิดงานและการนัดหยุดงานตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

### บทนำ

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งลูกจ้างรัฐวิสาหกิจถือเป็นกำลังทำงานที่สำคัญให้กับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในการขับเคลื่อนประเทศ แต่ในอดีตที่ผ่านมามีการนัดหยุดงานและการพิพาทของแรงงานเกิดขึ้นมาก โดยการนัดหยุดงานเป็นสิทธิในการที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รัฐบาลจึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งได้บัญญัติถึงขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และวิธีระงับข้อพิพาท ต่อมามีการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557) แต่จากสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... (คณะรัฐมนตรี เป็นผู้เสนอ) บรรจุระเบียบวาระการประชุมสภาผู้แทนราษฎร เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2565 เพื่อแก้ไขปัญหาการพิพาทของแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงานอันเป็นปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลกระทบต่อ นายจ้างและลูกจ้างให้มีความเหมาะสมตามสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อยุติข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจให้มีความเหมาะสม

## 1. สภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการปิดงานและการนัดหยุดงาน

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกที่กำหนดเรื่องการเรียกร้องและการเจรจาต่อรองรายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557) ต่อมารัฐบาลประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งกำหนดถึงขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรองการไกล่เกลี่ย และวิธีระงับข้อพิพาท แต่ยังไม่บัญญัติถึงสิทธิในการจัดตั้งสหภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นจำนวนมาก ต่อมาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีการกำหนดเกี่ยวกับการใช้สิทธิ นัดหยุดงาน และบทลงโทษ และเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2534 ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ให้ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจ โดยมีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 บังคับใช้เป็นการเฉพาะ แก่กิจการรัฐวิสาหกิจ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557) แต่จากสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงมีการจัดทำร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... โดยเป็นการปรับปรุงบทบัญญัติ เกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน และหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการ รวมตัว ดำเนินกิจการและคุ้มครององค์กรดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้ง ปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยยกเลิกโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรงและ เปลี่ยนเป็นมาตรการปรับเป็นพินัย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565)

บทความนี้จัดทำเพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... ในประเด็นเฉพาะสิทธิการปิดงานและการนัดหยุดงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิ ในการนัดหยุดงาน 2) สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... 3) บทนิยาม ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการปิดงานและการนัดหยุดงาน 4) ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ 5) อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ 6) การนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ของต่างประเทศ และ 7) บทสรุปและข้อเสนอแนะ

## 2. สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ....

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... โดยคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย 124 มาตรา สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565)

(1) พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

(2) ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

(3) กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ โดยการดำเนินการใด ๆ ตามกฎหมายจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

(4) ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้มีได้กำหนดไว้เป็นประการอื่น การยื่น การแจ้ง การส่งเอกสาร หรือ การประกาศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีเหตุอื่นทำให้ไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ให้ยื่นแจ้ง หรือส่งเอกสารโดยวิธีการทางไปรษณีย์ หรือให้ยื่น ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือสถานที่อื่น หรือประกาศ ณ สถานที่ทำการของนายจ้างหรือ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือโดยวิธีการอื่นตามที่อธิบดี ประกาศกำหนด

(5) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในรัฐวิสาหกิจ และให้มีหน้าที่และอำนาจศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลหรือเอกสารเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สนับสนุนงานด้านวิชาการ สอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้อง และข้อพิพาท

(6) กำหนดการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทน ฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และให้มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามปี แต่ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

(7) การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้อธิบดี ทราบโดยมิชักช้า และการเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฝ่ายนายจ้างหรือ ลูกจ้างต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบภายในระยะเวลาหกสิบวันก่อนวันที่ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดระยะเวลาการยื่นข้อ เรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น

(8) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดตามที่ คณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินตามมาตรา 51 (2) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

(9) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน รัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างกับ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด หรือกับลูกจ้าง ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องที่มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด

(10) กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างไม่มีการเจรจา ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดให้ฝ่ายที่ยื่นข้อ

เรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เมื่อพ้นกำหนดเวลาห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมิชักช้า ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ให้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และมีการเสนอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบ

(11) กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนการปิดงานและการนัดหยุดงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยแบ่งเป็นการปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป และการปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

(12) กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีหน้าที่และอำนาจกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจ พิจารณาให้ความเห็นชอบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พิจารณาวินิจฉัยระงับข้อพิพาท เป็นต้น

(13) กำหนดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนดเป็นประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น พิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกค้า หรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(14) กำหนดการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สมาชิก หน้าที่และอำนาจการคุ้มครองการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน

(15) กำหนดให้สหภาพรัฐวิสาหกิจตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งให้เป็นไปตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

(16) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่าสิบแห่งอาจจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างแรงงานสัมพันธ์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับรองการจัดตั้งให้เป็นไปตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

(17) กำหนดการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยห้ามนายจ้างกระทำการใด ๆ เช่น การเลิกจ้างหรือการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุตามที่กำหนด ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการกิจการสัมพันธ์ ขัดขวางหรือเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ

### 3. บทนิยาม ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการปิดงานและการนัดหยุดงาน

#### 3.1 บทนิยาม

มาตรา 4 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... ได้บัญญัติบทนิยาม ความหมายไว้ดังนี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(1) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล กิจการของรัฐตามกฎหมาย ที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ

(2) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และให้ ความความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน รัฐวิสาหกิจด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลา ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือ การทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้าง กับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่มีการเจรจากันใน ระยะเวลาที่กำหนดหรือที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจาก เกิดข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงาน

“สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัตินี้

“สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตาม พระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

### 3.2 การนัดหยุดงาน

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... กำหนดหลักเกณฑ์การปิดงานและการนัดหยุดงาน แบ่งออกเป็น การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

#### 1. การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป

การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป มาตรา 31 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... วางหลักไว้ว่า กรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยสี่สิบแปดชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง เพื่อให้มีระยะเวลาในการที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งจะได้เตรียมการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานมิให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนเกินสมควร

การปิดงานของนายจ้างและการนัดหยุดงานของลูกจ้างในกิจการทั่วไป อาจทำได้ 5 กรณี ได้แก่ 1) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง 2) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไปเจรจาตกลงกันเองแต่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือตกลงกันได้ 3) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้มีการเสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 4) เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาแล้วเสร็จภายในระยะเวลา และ 5) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

#### 2. การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ มีหลักการที่สำคัญ คือ รัฐวิสาหกิจต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น โดยมาตรา 32 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... วางหลักไว้ว่า ในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน รัฐวิสาหกิจต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ได้แก่ 1) กิจการบริการสาธารณสุข 2) กิจการไฟฟ้า 3) กิจการประปา 4) กิจการโทรคมนาคม 5) กิจการบรรเทาสาธารณภัย 6) กิจการบริการการเดินทางอากาศ 7) กิจการขนส่งคนโดยสารทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน 8) กิจการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เฉพาะสินค้าเวชภัณฑ์หรือสินค้าที่จำเป็นต่อความปลอดภัยในชีวิตรวมตลอดถึงกิจการบริการเสริม

การขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้า ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน และ 9) กิจกรรมอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

อีกทั้งมาตรา 33 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... วางหลักไว้ว่า ให้ นายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้าง ซึ่งได้รับการเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วยรายการที่เกี่ยวกับงาน ลักษณะงาน หรือส่วนงานของกิจการบริการสาธารณะที่จะต้อง ดำเนินการจัดให้มีสัดส่วนหรือปริมาณงานของภารกิจที่ต้องจัดทำโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ วัน เวลา และพื้นที่ หรือความถี่ในการให้บริการสาธารณะ แผนงานด้านบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มี เพื่อทดแทน แผนงานด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดทำบริการสาธารณะ ค่าตอบแทนรวมถึง การคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน โดยในการร่วมจัดทำแผนบริการ ขั้นต่ำที่จำเป็น สามารถแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้เข้าร่วมในการจัดทำแผนดังกล่าวได้ และเมื่อสามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้จัดทำแผนตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือลง ลายมือชื่อผู้แทนของนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้าง ซึ่งได้รับเลือก จากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการ ขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงาน ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างเห็นชอบ และให้แผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นมีผลผูกพันนายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง และผู้ถูกกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นให้ต้อง ปฏิบัติตาม โดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึง ได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ตามที่กฎหมายได้วางหลักการไว้ในมาตรา 34 ถึงมาตรา 37 ของร่าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... ตลอดจนมาตรา 38 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... วางหลักไว้ว่า ให้มีการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับ สภาพสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยในการจัดทำและทบทวนแผนบริการ ขั้นต่ำที่จำเป็นให้คำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างกับสิทธิที่จะได้รับ บริการสาธารณะอย่างต่อเนื่องของประชาชน ตามมาตรา 39 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ใน รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ....

นอกจากนี้ มาตรา 40 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... วางหลัก ไว้ว่า ก่อนการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ให้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะนัดหยุดงาน ต้องปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด คือ ให้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะนัดหยุดงานแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าเจ็ดวันและประกาศให้ประชาชนรับทราบเป็นการทั่วไปโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันด้วย และให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงาน โดยต้องระบุวัน เวลาและพื้นที่ ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะที่ได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย

และมาตรา 41 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... ฝ่ายนายจ้างซึ่งจะปิดงาน ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด คือ ก่อนนายจ้างจะปิดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดนั้น และให้นำขึ้นตอนดังกล่าวมาใช้บังคับกับกรณีนายจ้างจะปิดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญด้วยโดยอนุโลม แต่หากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ อันส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน มาตรา 42 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... วางหลักไว้ว่า รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเสนอคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจเพื่อชี้ขาด และให้คณะกรรมการดังกล่าวชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง และแจ้งคำชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายทราบ โดยคำชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม

### 3. สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา 43 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... วางหลักไว้ว่า ในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และลูกจ้างจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้ อีกทั้งนายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา และในระหว่างนายจ้างใช้สิทธิปิดงาน นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้ ตามมาตรา 45 ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ....

#### 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน

สิทธิการนัดหยุดงานเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานทางแรงงานของลูกจ้าง ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การรับรอง ซึ่งได้นำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายภายในของประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐฝรั่งเศสให้การรับรองสิทธิดังกล่าวว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ สหรัฐอเมริกาให้การรับรองสิทธิในการนัดหยุดงานของภาคเอกชนไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของภาคเอกชน ส่วนลูกจ้างในหน่วยงานภาครัฐไม่มีกฎหมายรับรองสิทธิในการนัดหยุดงาน เช่นเดียวกับประเทศไทยที่กำหนดให้สิทธิการนัดหยุดงานเป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่บังคับใช้กับการจ้างแรงงานในภาคเอกชนเท่านั้น (สิริณพร ศิริชัยศิลป์, 2560) ในส่วนแรงงานรัฐวิสาหกิจ สิทธิการนัดหยุดงาน บัญญัติไว้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งคณะรัฐมนตรีจึงได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... ต่อสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาให้กฎหมายแรงงานของประเทศไทยมีความเป็นสากลยิ่งขึ้น เนื่องจากบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีและรูปแบบทางธุรกิจใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้ใช้แรงงานในรัฐวิสาหกิจไม่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมด้านแรงงานอย่างเหมาะสม



ตาราง สถิติการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการนัดปิดงาน พ.ศ. 2562-2564

พ.ศ./เดือน Year/Month	การพิพาทแรงงาน Labour Disputes			การนัดหยุดงาน Strike				การปิดงาน Lockout			
	แห่ง Est.	ครั้ง Times	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง Employees involved	ครั้ง Times	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง Employees involved	วันหยุด งาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays Lost	ครั้ง Times	ลูกจ้าง เกี่ยวข้อง Employees involved	วันหยุด งาน Duration	วันทำงาน ที่สูญเสีย Mandays Lost
2562 2019	69	73	70,991	2	596	80	24,990	5	931	150	27,087
2563 2020	75	85	56,647	1	56	29	1,624	-	-	-	-
2564 2021	56	65	44,035	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่มา: สถิติการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการนัดปิดงาน พ.ศ. 2562-2564, โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564, สืบค้นจาก

<https://relation.labour.go.th/attachments/category/39/yearbook2564-222.pdf>

จากตาราง สถิติการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการนัดปิดงาน พ.ศ. 2562-2564 พบว่า พ.ศ. 2562 เกิดการพิพาทของแรงงาน จำนวน 73 ครั้ง เกิดการนัดหยุดงาน จำนวน 2 ครั้ง เกิดการนัดปิดงาน จำนวน 5 ครั้ง พ.ศ. 2563 เกิดการพิพาทของแรงงาน จำนวน 85 ครั้ง เกิดการนัดหยุดงาน จำนวน 1 ครั้ง และ พ.ศ. 2564 เกิดการพิพาทของแรงงาน จำนวน 65 ครั้ง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564) ซึ่งการนัดหยุดงานเป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ ที่นำมาใช้ในกระบวนการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น โดยสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างนั้นเป็นการคุ้มครองเสรีภาพในการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงาน ทำนองเดียวกันนายจ้างก็มีสิทธิที่จะสรรหาคนใหม่เข้ามาทำงานแทน (สิริณพร ศิริชัยศิลป์, 2560)

#### 4. ความหมายของแรงงานสัมพันธ์

“แรงงานสัมพันธ์” คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ทั้งในและนอกเวลาทำงาน ซึ่งความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน 2 ประการ คือ (1) ความสัมพันธ์ด้านจิตใจ (2) ความสัมพันธ์ด้านหน้าที่การงาน โดยการอยู่ร่วมกันของนายจ้างกับลูกจ้างอาจมีเหตุทำให้ไม่เข้าใจกันบ้าง หรืออาจถึงขั้นลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้างปิดงาน ก็สามารถทำได้ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.).

นอกจากนี้ “แรงงานสัมพันธ์” หรือ Labour Relations เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเมื่อมีการจ้างงาน ซึ่งอาจใช้คำเรียกแทนว่า Employment Relations หรือ “การจ้างงานสัมพันธ์” ซึ่งในความหมายอย่างกว้างเรียกว่า Industrial Relations หรือ “อุตสาหกรรมสัมพันธ์” หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลหรือหมู่คณะระหว่าง “ลูกจ้าง” กับ “นายจ้าง” ในสถานที่ทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนของคนงานและตัวแทนของนายจ้างในระดับอุตสาหกรรม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.).

## 5. อนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้การรับรอง “ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและการติดตามผล” ในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2541 มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามอนุสัญญาหลัก แบ่งออกเป็น 4 หมวด จำนวน 8 ฉบับ ดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.).

(1) หมวดว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

- อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน พ.ศ. 2491

- อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492

(2) หมวดว่าด้วยแรงงานบังคับ

- อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473

- อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500

(3) หมวดว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก

- อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516

- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542

(4) หมวดว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

- อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494

- อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ. 2501

ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีความรับผิดชอบในการดำเนินการคุ้มครองแรงงานตามสิทธิขั้นพื้นฐาน โดยอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการเจรจानัดหยุดงาน คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน พ.ศ. 2491 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492

สำหรับประเทศไทยได้เข้าเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ใน พ.ศ. 2462 มีการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ), 2558)

- การส่งเสริมความคุ้มครองทางสังคมให้แรงงานทุกกลุ่มรวมถึงแรงงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ
- การลดและจัดการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ
- การส่งเสริมการรับและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานสากลและอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- การสนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ
- การส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ งานก่อสร้างงานอิสระขนาดเล็กและขนาดกลาง และงานภาคเกษตร เป็นต้น

- การพัฒนาทักษะและมีมือแรงงานให้แก่นักเรียนที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน ตลอดจนแรงงานทั้งในและนอกระบบ

- การส่งเสริมความเข้าใจและการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อเอชไอวี (เอดส์) และการบริหารจัดการเรื่องเอชไอวีในสถานประกอบการ

- การส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการ

- การทำงานเพื่อขจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็กโดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

- การป้องกันการค้าหญิงและเด็ก

- การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพขององค์กรลูกจ้าง นายจ้าง และองค์กรทางสังคมอื่นๆ

## 6. การนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของต่างประเทศ

### - กฎหมายของสาธารณรัฐฝรั่งเศส

การนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ของสาธารณรัฐฝรั่งเศส ได้มีการรับรองสิทธิการประท้วงหยุดงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ โดยได้ถูกรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่ 5 ค.ศ. 1958 สรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2565)

#### (1) ขอบเขตการใช้บังคับ

สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้รับรองสิทธิในการประท้วงหยุดงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิในการประท้วงหยุดงานให้ทั้งนี้ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย” ซึ่งบัญญัติของกฎหมายเช่นนี้ได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน ซึ่งนอกจากจะใช้บังคับกับหน่วยงานเอกชนแล้วยังใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐเชิงอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ซึ่งดำเนินการให้บริการสาธารณูปโภคและการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ด้วย

#### (2) การนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะ

ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส กำหนดให้รัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการภายใต้หลักความต่อเนื่องของการให้บริการสาธารณะ ซึ่งมีผลทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่อาจแสดงออกซึ่งสิทธิในการประท้วงหยุดงานได้อย่างเต็มที่เช่นเดียวกับลูกจ้างของหน่วยงานเอกชนทั่วไป ทั้งนี้ ตามแนวคำวินิจฉัยของสภาแห่งรัฐประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสยอมรับอำนาจของฝ่ายบริหารในการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันมิให้มีการใช้สิทธิประท้วงนัดหยุดงานโดยมิชอบ และเป็นปฏิกิริยาต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งเป็นที่มาของแนวคิดเรื่อง “การให้บริการขั้นต่ำ” (la notion de service minimum) โดยฝ่ายบริหารสามารถจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานได้ หากมีเหตุผลความจำเป็นที่เหมาะสม

#### (3) วิธีการและขั้นตอนในการนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะ

ในการนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะ กฎหมายกำหนดกระบวนการขั้นตอนในการนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะ โดยกำหนดให้ผู้แทนสหภาพแรงงานต้องมีการแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย 5 วัน ในการนัดหยุดงานแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการนัดหยุดงานระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับกลุ่มวิชาชีพ หรือระดับสถานประกอบการ โดยการแจ้งล่วงหน้าดังกล่าวจะต้องระบุถึงเหตุผลที่ต้องนัดหยุดงาน สถานที่ วันเวลา

และระยะเวลาในการนัดหยุดงาน เพื่อป้องกันการนัดหยุดงานอย่างทันทีทันใด และเพื่อให้หน่วยงานของรัฐ และประชาชนทั่วไปเตรียมตัวรับมือกับสถานการณ์ การแจ้งดังกล่าวอาจแจ้งด้วยวาจา เป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยการส่งประกาศเชิญชวนในเข้าร่วมการหยุดงานก็ได้

(4) ข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจในการนัดหยุดงาน

บุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจดังต่อไปนี้ ห้ามมิให้มีการนัดหยุดงานเพื่อมิให้กระทบต่อการให้บริการสาธารณะของรัฐวิสาหกิจ ได้แก่

(4.1) บุคลากรซึ่งไม่มีสิทธินัดหยุดงาน เช่น ตำรวจ พศติเรือนจำ ตุลาการ ทหาร เป็นต้น

(4.2) บุคลากรบางประเภทมีหน้าที่ต้องให้บริการขั้นต่ำ ถึงแม้ว่าจะอยู่ระหว่างการนัดหยุดงาน เช่น บุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่นำร่องการเดินอากาศ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน พนักงานขับรถ เป็นต้น

(4.3) บุคลากรบางประเภทอาจถูกเรียกกลับให้มาทำงาน ในกรณีการประท้วงหยุดงานของ บุคลากรบางประเภทกระทบต่อความต่อเนื่องของการให้บริการสาธารณะ หรือความต้องการของประชาชน

ในกรณีที่กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการประท้วงนัดหยุดงานได้ แต่มิได้หมายความว่า การประท้วง จะสามารถกระทำการใด ๆ ที่ผิดกฎหมายได้ แม้ว่าผลโดยทั่วไปของการประท้วงหยุดงานจะทำให้การผลิตหรือ การให้บริการของรัฐวิสาหกิจหยุดชะงักลง แต่จะต้องไม่เป็นการละเมิดเสรีภาพในการทำงานของลูกจ้างอื่น ในกิจการนั้น ซึ่งหากมีการกระทำดังกล่าวจะถือเป็นการละเมิดอย่างร้ายแรงและเป็นเหตุให้ออกจากงาน รวมทั้งอาจส่งผลให้ลูกจ้างต้องถูกดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินคดีทางแพ่งหรืออาญา

(5) สิทธิในการปิดงานของนายจ้าง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสและประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมิได้บัญญัติถึงสิทธิ ในการปิดงานของนายจ้างไว้ แต่ศาลฎีกาได้มีการวางหลักไว้ว่านายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานเพื่อตอบโต้ลูกจ้างได้ ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิประท้วงนัดหยุดงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ลูกจ้างประท้วง นัดหยุดงาน ห้ามมิให้นายจ้างว่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลามาทำงาน แทนลูกจ้างซึ่งประท้วงนัดหยุดงานดังกล่าว

(6) กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสกำหนดกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานไว้หลายวิธี โดยนอกจาก การนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานแล้ว อาจดำเนินการระงับข้อพิพาทแบบไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย โดยการประนีประนอมและการไกล่เกลี่ย หรือการระงับข้อพิพาทที่มีผลบังคับทางกฎหมายซึ่งมีการชี้ขาด โดยอนุญาโตตุลาการ

- กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ค.ศ. 1935 (National Labor Relations Act (NLRA) 1935) แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1947 (Labor Management Relations Act (LMRA) 1947) ของประเทศสหรัฐอเมริกา สรุปสาระสำคัญไว้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา, 2565)

## (1) สิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้าง

ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อรองร่วมกัน หรือเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือปกป้องผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งรวมถึงการประท้วงและนัดหยุดงานของลูกจ้างด้วย เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตาม กฎหมายห้ามมิให้ตีความไปในเชิงเป็นการรบกวนสิทธิ ชัดขวาง หรือทำให้สิทธิในการประท้วงของลูกจ้างที่นัดหยุดงานลดลง หรือจำกัดสิทธิหรือคุณสมบัติของลูกจ้างที่ใช้สิทธินั้น

## (2) ข้อจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน

การประท้วงนัดหยุดงานตามกฎหมาย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) การประท้วงนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย และ (2) การประท้วงนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการพิจารณาว่ากรณีใดเป็นการประท้วงชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลาในการประท้วง รวมถึงความประพฤติของผู้ประท้วงประกอบด้วย ดังนั้น การพิจารณาว่าด้วยวัตถุประสงค์ในการประท้วงชอบด้วยกฎหมายหรือไม่จึงเป็นเรื่องยากในทางปฏิบัติ ทำให้ประเด็นดังกล่าวส่วนใหญ่จะมีการโต้แย้งไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้าง โดยหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างประท้วงโดยชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างที่สั่งลงโทษลูกจ้างหรือไล่ออกลูกจ้างออกจากงานจะต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกลงโทษนั้น ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างจะต้องคืนเงินค่าจ้างที่ตนได้รับไประหว่างการนัดหยุดงานให้แก่ นายจ้างตามส่วน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ว่าการประท้วงนัดหยุดงานเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี หากลูกจ้างได้เข้าร่วมการประท้วงนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างอาจไล่ออกหรือปลดออกจากตำแหน่ง และลูกจ้างนั้นย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องขอให้ นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม

## (3) สิทธิในการปิดงานของนายจ้าง

นายจ้างมีสิทธิตามรัฐธรรมนูญในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการต่อต้านสหภาพแรงงานที่ตราบเท่าที่นายจ้างไม่กระทำการใดอันเป็นการข่มขู่ลูกจ้างให้หยุดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือเสนอทางเลือกให้ลูกจ้างไม่รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ นายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ เพื่อให้พิจารณาสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนเสียงข้างมากของลูกจ้างในสถานประกอบการหรือไม่ ในกรณีที่นายจ้างมีเหตุอันควรสงสัย

## (4) คณะกรรมการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

(4.1) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relations Board (NLAB) เป็นหน่วยงานอิสระระดับมัลรัฐและมีฐานะเป็นองค์กรกึ่งตุลาการ โดยมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเป็นประชาธิปไตย รวมทั้งมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องในกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในกรณีนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

(4.2) คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (National Labor-Management Panel) จำนวน 12 คน มาจากการแต่งตั้งของประธานาธิบดี โดยคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ

และประสบการณ์ในสาขาการบริหารจัดการ จำนวน 6 คน และสาขาแรงงาน จำนวน 6 คน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ และส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่องานของลูกจ้าง รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงการสื่อสารระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ตลอดจนให้คำแนะนำปรึกษาแก่นายจ้างและลูกจ้างเพื่อมิให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างกัน หรือใช้วิธีการไกล่เกลี่ยหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยสมัครใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีข้อพิพาทอันอาจส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพโดยรวมของประเทศ

(5) การใช้อำนาจรัฐในการเข้าแทรกแซงการใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานในกรณีที่ประธานาธิบดีเห็นว่าการประท้วงนัดหยุดงานของลูกจ้าง การข่มขู่ว่าจะประท้วงนัดหยุดงาน หรือการปิดงานของนายจ้าง จะส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด หรือบางส่วนอันสำคัญเกี่ยวกับการค้า การพาณิชย์กรรม การคมนาคม การขนส่ง การติดต่อสื่อสารระหว่างมลรัฐหรือระหว่างประเทศหรือเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้า และหากปล่อยให้ดำเนินต่อไป อาจส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อการสาธารณสุขหรือความปลอดภัยของประเทศ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการไต่สวนข้อเท็จจริงเพื่อให้ไต่สวนประเด็นข้อพิพาทแรงงาน และจัดทำรายงานเสนอต่อประธานาธิบดีภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยเมื่อได้รับรายงานจากคณะกรรมการไต่สวนข้อเท็จจริงแล้ว ประธานาธิบดีอาจมอบหมายให้อัยการสูงสุดยื่นคำร้องต่อศาลแขวงที่มีเขตอำนาจเหนือคู่กรณี ให้ศาลมีคำสั่งห้ามการกระทำอันเป็นการทำลายหรือคุกคามว่าจะทำลายการสาธารณสุขหรือความปลอดภัยของประเทศได้ ทั้งนี้ คำสั่งของศาลแขวงดังกล่าวให้อุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาได้

#### (6) กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา นอกจากการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และเสนอคดีสู่ศาลแรงงานแล้ว อาจดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น ได้แก่ การระงับข้อพิพาทแบบไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย โดยการประนีประนอมและการไกล่เกลี่ย หรือการระงับข้อพิพาทที่มีผลบังคับทางกฎหมายโดยการเสนอให้อนุญาตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาท

### 7. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การปิดงานเป็นสิทธิของนายจ้างและการนัดหยุดงานเป็นสิทธิของลูกจ้าง ซึ่งแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 กำหนดสิทธิขั้นพื้นฐานทางแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอันแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ แต่จากสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไป คณะรัฐมนตรีเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... ต่อสภาผู้แทนราษฎร เพื่อให้กฎหมายมีความเหมาะสมกับสภาพทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปและสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และยุติข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ ผู้ศึกษาจึงศึกษาในประเด็นการปิดงานและการนัดหยุดงาน อันเป็นประเด็นสำคัญซึ่งมีผลกระทบต่อทั้งนายจ้าง ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ประชาชนและสังคมโดยรวม

จากการศึกษาพบว่า สิทธิในการปิดงานของนายจ้างและการนัดหยุดงานของลูกจ้างของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาคิจ พ.ศ. .... สรุปสาระสำคัญได้ 3 ประเด็นได้ดังนี้

### 1. การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป

การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป ในกรณีที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือมีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ฝ่ายนายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงาน โดยนายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้ ในขณะที่ลูกจ้างที่ใช้สิทธิหยุดงานไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

### 2. การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ เช่น กิจการบริการสาธารณสุข กิจการไฟฟ้า กิจการประปา เป็นต้น มีหลักการที่สำคัญ คือ ในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน รัฐวิสาคิจต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นสำหรับกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน

### 3. สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน

สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และลูกจ้างจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้ อีกทั้งนายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ในระหว่างนายจ้างใช้สิทธิปิดงาน นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้

ทั้งนี้ สิทธิในการปิดงานของนายจ้างและการนัดหยุดงานของลูกจ้างของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาคิจ พ.ศ. .... เป็นสิทธิที่นายจ้างและลูกจ้างได้รับการคุ้มครองแรงงานตามสิทธิขั้นพื้นฐานตามอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการเจรจาหยุดงาน คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน พ.ศ. 2491 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492 โดยประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ใน พ.ศ. 2462 และเมื่อศึกษาเกี่ยวกับสิทธิการปิดงานและการนัดหยุดงานของสาธารณรัฐฝรั่งเศส พบว่า การนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาคิจสัมพันธ์ของสาธารณรัฐฝรั่งเศสได้มีการรับรองสิทธิการประท้วงหยุดงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ โดยได้รับรองไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสที่ 5 ค.ศ. 1958 ในส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการรับรองสิทธิการปิดงานและการนัดหยุดงานไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ค.ศ. 1935 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1947 ที่ประเทศดังกล่าวได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในการปิดงานและการนัดหยุดงาน เมื่อพิจารณากรณีประเทศไทยเกี่ยวกับ

สิทธิในการปิดงานและการนัดหยุดงานตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่แสดงให้เห็นถึงความคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างต่อเสรีภาพในการรวมกลุ่ม สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อันแสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามมาตรฐานสากล แตกต่างจากพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ไม่ให้สิทธินายจ้างปิดงานและไม่สิทธิลูกจ้างนัดหยุดงาน

จัดทำโดย

นายนรากร นันทไตรภพ

วิทยากรปฏิบัติการ

กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนักวิชาการ

โทร 0 2242 5900 ต่อ 5751



## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2564). การพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามเดือน พ.ศ. 2562 – 2564. สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://relation.labour.go.th/attachments/category/39/yearbook2564-222.pdf>
- \_\_\_\_\_. (2557). ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://relation.labour.go.th/attachments/category/102/65222222.pdf>
- \_\_\_\_\_. (ม.ป.ป.). ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์. สืบค้น 4 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://relation.labour.go.th/attachments/category/101/lesson001.pdf>
- สิรินพร ศิริชัยศิลป์. (2560). ลิขิตนัดหยุดงานในกิจการสาธารณูปโภค. สืบค้น 31 ตุลาคม 2565 จาก <http://libdcms.nida.ac.th/thesis6/2559/b197540.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2565). ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... . สืบค้น 5 พฤศจิกายน 2565 จาก <https://www.krisdika.go.th/th/web/guest/home>
- \_\_\_\_\_. (15 กันยายน 2565). กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจของต่างประเทศ (สาธารณรัฐฝรั่งเศสและสหรัฐอเมริกา). อีเมล.
- \_\_\_\_\_. (2565). บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. .... . สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2565 จาก [https://pis.parliament.go.th/PARFileDownloadProxy/download?s=3Qw3FkhYu4\\_WzG5T55SvevtsSbqmSQFquJpJBM0fUJo94UjEwJ4KXlqtr3rqOeY52B9n7vpz0U66iOeC7m4AGfmJ8ZKYXoi2ijDgSB\\_5CQF6s9L7Y0S3Z5fRJJ9TMb5zkzumxocMnJ\\_h0if0FfDNCiMD1GDzWWiJs0=&ref=2034733&n=1](https://pis.parliament.go.th/PARFileDownloadProxy/download?s=3Qw3FkhYu4_WzG5T55SvevtsSbqmSQFquJpJBM0fUJo94UjEwJ4KXlqtr3rqOeY52B9n7vpz0U66iOeC7m4AGfmJ8ZKYXoi2ijDgSB_5CQF6s9L7Y0S3Z5fRJJ9TMb5zkzumxocMnJ_h0if0FfDNCiMD1GDzWWiJs0=&ref=2034733&n=1)
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ). (2558). องค์การแรงงานระหว่างประเทศกับประเทศไทย. สืบค้น 11 พฤศจิกายน 2565 จาก [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms\\_125651.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-bangkok/documents/publication/wcms_125651.pdf)