

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2893/2532

นาย คำนวณ ศรี กรด กับพวก โจทก์ นาย อร่าม สุทธิพิณท์ กับพวก จำเลย

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 21, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34, พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 99

ย่อ / หลักกฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ กำหนดลำดับขั้นตอนนำไปสู่การนัดหยุดงานได้โดยชอบตาม มาตรา 22 วรรคท้าย โดยเริ่มจากการที่นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน แต่การแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าวหาต้องกระทำด้วยตนเองเสนอไปไม่ อาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี ดำเนินการแทนสมาชิกได้ ทั้งมีอำนาจดำเนินการตามขั้นตอนต่อจากนั้นแทนผู้เป็นสมาชิกต่อไป หลังจากนั้นผู้เป็นสมาชิกก็สามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานตามแต่กรณีไปโดยชอบ ดังนี้เมื่อสหภาพแรงงานที่โจทก์ทั้งเก้าเป็นสมาชิก ได้แจ้งนัดหยุดงานตามขั้นตอนโดยชอบดังกล่าวแล้ว ถือได้ว่าเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย โจทก์ทั้งเก้าจึงไม่ต้องแจ้งนัดหยุดงานต่อจำเลยอีก ส่วนการหยุดงานนั้นมีบทบัญญัติ มาตรา 99 อนุญาตให้สหภาพแรงงานชักชวนสนับสนุน ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพเข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นภายหลังได้อีก ฉะนั้น การหยุดงานจึงหา จำต้องเข้าสมทบหยุดงานพร้อมกันตั้งแต่เริ่มต้นไม่ ดังนี้ เมื่อโจทก์ทั้งเก้าซึ่งเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานเข้าร่วมหยุดงานภายหลังที่สหภาพแรงงานได้นัดหยุดงานไปก่อนแล้ว จึง ชอบด้วยกฎหมาย มิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุสมควรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ข้อ 47(4)

คำพิพากษา

โจทก์ฟ้อง จำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 เป็นเจ้าพนักงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลยที่ 14 เป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด ซึ่งเป็น นายจ้างโจทก์ทั้งเก้า โจทก์ทั้งเก้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานส่งเสริมสิ่งทอไทย เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2529 สหภาพแรงงานส่งเสริมสิ่งทอไทยได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยที่ 14 เพื่อ เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จำเลยที่ 14 ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2529 ได้มีการไต่ถามข้อพิพาทโดยพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานจึงแจ้งนัดหยุดงานตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2529 เวลา 8.00 นาฬิกาถึงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2529 และเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2529 สหภาพแรงงานได้มีหนังสือถึงจำเลยที่ 14 และ พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ แจ้งกำหนดวันนัดหยุดงานอีกครั้งเริ่ม ตั้งแต่วันที่ 2 พฤศจิกายน 2529 เป็นต้นไป ในวันที่สหภาพแรงงานประกาศเริ่มต้นนัดหยุดงานนั้น โจทก์ทั้งเก้าไม่ได้ร่วมนัดหยุดงานแต่ได้เข้าร่วมนัดหยุดงานในภายหลัง ปรากฏรายละเอียดท้าย คำฟ้องต่อมาวันที่ 3 ธันวาคม 2529 จำเลยที่ 14 ตกลงกับสหภาพแรงงานได้มีการทำสัญญา ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และพนักงานทุกคนรวมทั้งโจทก์ทั้งเก้าได้กลับเข้าทำงานในวันที่ 8 ธันวาคม 2529 หลังจากนั้นจำเลยที่ 14 ได้มีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งเก้ากับพวกอีกหลายคนกล่าว

หาว่าละทิ้งหน้าที่การทำงานเกินสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร โจทก์ทั้งเก้าและพวก รวม 16 คน ได้ยื่นคำร้องต่อจำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 ขอให้วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของ จำเลยที่ 14 จำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 ซึ่งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาแล้วมีคำสั่งที่ 40-44/2530 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2530 ยกคำร้องของโจทก์ทั้งเก้าและพวกโดยอ้างว่าการ เลิกจ้างโจทก์ทั้งเก้ากับพวกของจำเลยที่ 14 นั้นไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพราะโจทก์ทั้ง เก้ากับพวกเข้าร่วมนัดหยุดงานในภายหลัง เป็นการไม่ชอบถือว่าโจทก์ทั้งเก้ากับพวกละทิ้งหน้าที่ การงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โจทก์ทั้งเก้าเห็นว่าคำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะไม่มีกฎหมายกำหนดว่าลูกจ้างผู้ร่วม นัดหยุดงานต้องร่วมนัดหยุดงานทันที ลูกจ้างสามารถเข้าร่วมนัดหยุดงานเมื่อใดก็ได้ในระหว่างที่มี ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง จึงขอให้ศาลพิพากษาเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ที่ 40-44/2530 และบังคับให้จำเลยที่ 14 รับโจทก์ทั้งเก้าเข้าทำงานใน สภาพการจ้างเดิมก่อนถูกเลิกจ้างและนับอายุงานต่อเนื่องเสมือนไม่เคยเลิกจ้าง กับให้จ่าย ค่าเสียหายให้โจทก์ทั้งเก้าเท่ากับอัตราค่าจ้างรายวันคูณด้วยจำนวนวันตั้งแต่วันถูกเลิกจ้างจนถึงวัน รับกลับเข้าทำงาน แต่ถ้าจำเลยที่ 14 ไม่สามารถรับกลับเข้าทำงานได้ก็ให้จำเลยที่ 14 จ่ายสินจ้าง แทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่ เป็นธรรมและค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยอัตราสูงสุดที่กฎหมายให้เรียกได้นับแต่วันที่โจทก์มีสิทธิ ได้รับจนกว่าจะชำระเสร็จให้โจทก์แต่ละคน ดังมีรายละเอียดปรากฏท้ายคำฟ้อง จำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 และที่ 14 ให้การทำนองเดียวกันว่าโจทก์ทั้งเก้าไม่ได้ลงลายมือชื่อมอบอำนาจให้นายมานิต สังวรณ ผู้รับมอบอำนาจฟ้องคดีนี้ ใบมอบอำนาจท้ายฟ้องไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายมานิต สังวรณ จึงไม่ มีอำนาจฟ้อง โจทก์ที่ 1 เข้าทำงานกับจำเลยที่ 14 เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2524 โจทก์ที่ 2 เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2516 โจทก์ที่ 3 เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2525 โจทก์ที่ 4 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2522 โจทก์ที่ 5 เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2528 โจทก์ที่ 6 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2522 โจทก์ที่ 7 เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2527 โจทก์ที่ 8 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2528 และโจทก์ที่ 9 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2524 จำเลยที่ 14 เลิกจ้างโจทก์ทั้งเก้าเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2530 เนื่องจากโจทก์ทั้งเก้าละทิ้งหน้าที่การงาน ติดต่อกันเกินกว่าสามวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร กล่าวคือโจทก์ที่ 1 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 40 วัน โจทก์ที่ 2 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 28 ตุลาคม 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 41 วัน โจทก์ที่ 3 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 38 วัน โจทก์ที่ 4 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 37 วัน โจทก์ที่ 5 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 29 ตุลาคม 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 40 วัน โจทก์ที่ 6 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 28 ตุลาคม 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 41 วัน โจทก์ที่ 7 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 38 วัน โจทก์ที่ 8 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 39 วัน และโจทก์ที่ 9 ละทิ้งหน้าที่ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2529 ถึงวันที่ 7 ธันวาคม 2529 รวม 39 วัน ซึ่งการ หยุดงานของโจทก์ทั้งเก้านี้ไม่ได้หยุดงานตั้งแต่วันที่สภาพแรงงานนัดหยุดงานแต่มาร่วมหยุด สมทบในภายหลัง เป็นการไม่ชอบตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และในวันที่ 26 ตุลาคม 2529 โจทก์ทั้งเก้าได้เข้าทำงานในขณะที่สภาพแรงงานส่งเสริมสิ่งทอไทย ร่วมกับคนงานนัดหยุดงาน จำเลยที่ 14 ได้แจ้งให้โจทก์ทั้งเก้าทราบว่าใช้สิทธิหยุดงานอีกไม่ได้ แต่โจทก์ทั้งเก้าก็มาหยุดงานดังกล่าวข้างต้นและโจทก์ทั้งเก้าหยุดงานโดยมิได้แจ้งการหยุดงานให้

จำเลยที่ 14 ซึ่งเป็นนายจ้างทราบตามมาตรา 34 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การที่โจทก์ทั้งเก้ามาร่วมนัดหยุดงานภายหลัง จึงเป็นการไม่ชอบตามมาตรา 5, 22 และ 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การกระทำของโจทก์ทั้งเก้าจึงเป็นการละทิ้งหน้าที่ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 99(2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำเลยที่ 14 จึงมีคำสั่งเลิกจ้างโจทก์ทั้งเก้าเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2530 คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 40-44/2530 ชอบแล้วไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ขอให้ยกฟ้อง ในวันนัดสืบพยานคู่ความแถลงรับข้อเท็จจริงและแถลงสละคำขอและข้อต่อสู้บางประการคือ โจทก์ทั้งเก้าขอสละคำขอเรื่องค่าทำงานในวันหยุดพักผ่อนประจำปีและรับว่าได้เข้าทำงานและถูกเลิกจ้างตามวันเวลาในคำให้การข้อ 1 ของจำเลยที่ 14 จริง โจทก์ทั้งเก้าได้เริ่มหยุดงานจนถึงวันเข้าทำงานใหม่ตามคำให้การข้อ 3 ของจำเลยที่ 1 ถึงที่ 13 จำเลยที่ 14 ได้ปิดประกาศและคำชี้แจงตามเอกสารหมายเลข ล.1-ล.4 ให้โจทก์ทั้งเก้าทราบแล้ว จำเลยทั้งสิบสี่ขอสละข้อต่อสู้เรื่องการมอบอำนาจไม่ถูกต้องและรับว่าโจทก์ทั้งเก้าเป็นลูกจ้างประจำของจำเลยที่ 14 มีวันทำงาน อัตราค่าจ้าง การแจ้งข้อเรียกร้อง การหยุดงานและการเลิกจ้างตามคำฟ้อง ศาลแรงงานกลางเห็นว่าคดีพอวินิจฉัยได้แล้ว ให้งดสืบพยานโจทก์จำเลย ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่า ประกาศและคำชี้แจงของจำเลยที่ 14 ตามเอกสารหมายเลข ล.1 ถึง ล.3 เป็นการลิดรอนสิทธิที่จะร่วมนัดหยุดงานของลูกจ้าง ไม่มีผลใช้บังคับ คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 40-44/2530 ไม่ชอบด้วยกฎหมายจำเลยที่ 14 ต้องจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าค่าเสียหายค่าชดเชยพร้อมด้วยดอกเบี้ยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปี พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 40-44/2530 ฉบับลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2530 และให้จำเลยที่ 14 จ่ายเงินให้โจทก์ที่ 1 จำนวน 34,518.50 บาท (2,463.50 + 15,000 + 17,055) โจทก์ที่ 2 จำนวน 47,274 บาท (2,054 + 31,000 + 14,220) โจทก์ที่ 3 จำนวน 25,913.50 บาท (2,008.50 + 10,000 + 13,905) โจทก์ที่ 4 จำนวน 32,568 บาท (2,028 + 16,500 + 14,040) โจทก์ที่ 5 จำนวน 11,468 บาท (1,898 + 3,000 + 6,570) โจทก์ที่ 6 จำนวน 35,561.50 บาท (2,216.50 + 18,000 + 15,345) โจทก์ที่ 7 จำนวน 13,787 บาท (1,969.50 + 5,000 + 6,817.50) โจทก์ที่ 8 จำนวน 12,968 บาท (1,898 + 4,500 + 6,570 บาท) โจทก์ที่ 9 จำนวน 29,583 บาท (2,093 + 13,000 + 14,490) พร้อมดอกเบี้ยอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีในยอดเงินสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมนับแต่วันฟ้อง (วันที่ 4 มกราคม 2532) และในยอดเงินค่าชดเชยนับแต่วันเลิกจ้าง (วันที่ 9 เมษายน 2530) จนกว่าจะชำระเสร็จแก่โจทก์แต่ละคน จำเลยทั้งสิบสี่อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า "จำเลยทั้งสิบสี่ อุทธรณ์ประการแรกสรุปเป็นใจความได้ว่า เมื่อข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ สหภาพแรงงานจึงแจ้งการนัดหยุดงานต่อจำเลยที่ 14 โดยกำหนดนัดหยุดงานพร้อมกันในวันที่ 26 ตุลาคม 2529 จำเลยที่ 14 จึงประกาศให้ลูกจ้างทุกคนทราบว่า จำเลยที่ 14 ไม่ปิดงานคงทำงานตามปกติ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานมีสิทธิที่จะหยุดงานก็ขอให้ใช้สิทธิตามกฎหมาย แต่ถ้าเลยวันนัดหยุดงานแล้ว ผู้ที่ปฏิบัติงานยังคงปฏิบัติงานให้กับจำเลยที่ 14 อยู่ จะใช้สิทธินัดหยุดงานอีกไม่ได้ โจทก์ทั้งเก้ามิได้ใช้สิทธินัดหยุดงานร่วมกับสหภาพแรงงานตามมาตรา 22 วรรคท้าย แต่ต่อมาโจทก์ทั้งเก้าได้ออกไปร่วมสมทบภายหลังโดยมิได้บอกกล่าวจำเลยที่ 14 ต้องถือว่าโจทก์ทั้งเก้าเริ่มใช้สิทธินัดหยุดงานตามมาตรา 22 วรรคท้าย โดยมิได้ปฏิบัติตามมาตรา 34 วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นการละทิ้งหน้าที่เกินกว่าสามวันติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรและไม่ได้รับความคุ้มครองตาม

มาตรา 99(2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น เห็นว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลำดับขั้นตอนที่จะนำไปสู่การนัดหยุดงานได้โดยชอบตามมาตรา 22 วรรคท้ายโดยจะต้องเริ่มจากการที่นายจ้างลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อกันฝ่ายหนึ่งเพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน แต่การแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าว นายจ้าง ลูกจ้างหาจำต้องกระทำด้วยตนเองเสมอไปไม่อาจจะให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้

ในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการแทน นายจ้างหรือลูกจ้างก็ไม่จำต้องแจ้งข้อเรียกร้องด้วยตนเองอีกชั้นหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากข้อความในมาตรา 15 วรรคสองที่บัญญัติไว้ว่า "ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง" ในกรณีที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการแทน นายจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิก สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานย่อมมีอำนาจดำเนินการตามขั้นตอนแทนนายจ้างหรือลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกต่อไป ตามมาตรา 21, 22 และ 34 วรรคท้าย

หลังจากนั้นนายจ้างผู้เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็สามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานได้โดยชอบ ฉะนั้นการที่สหภาพแรงงานที่โจทก์ทั้งเก้าเป็นสมาชิกอยู่ได้แจ้งการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 วรรคท้ายแล้ว จึงถือได้ว่าเป็นการแจ้งนัดหยุดงานแทนสมาชิกด้วย โจทก์ทั้งเก้าจึงไม่ต้องแจ้งการนัดหยุดงานต่อจำเลยที่ 14 อีก ส่วนการหยุดงานนั้นก็หาจำเป็นจะต้องเข้าสมทบหยุดงานพร้อมกันเฉพาะในวันเริ่มแรกไม่ ดังจะเห็นได้จากข้อความในมาตรา 99 ซึ่งบัญญัติว่า "เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้างสหภาพแรงงานกรรมการ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง ฯลฯ (2) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิคนัดหยุดงาน ฯลฯ ทั้งนี้เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกายเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว" จะเห็นได้ว่าความในมาตราดังกล่าวเป็นการสอดคล้องกับการนัดหยุดงานที่ดำเนินการกันโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งอนุญาตให้มีการชักชวนหรือสนับสนุนลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้เข้าร่วมในตอนแรกให้เข้าร่วมในการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นได้ เพื่อเป็นกำลังในการที่ต่อรองกับนายจ้าง การชักชวนดังกล่าวหากได้กระทำโดยสันติ โดยมีได้ใช้กำลังก็ย่อมสามารถกระทำได้โดยชอบ และด้วยวิธีการเช่นนี้ย่อมจะมีลูกจ้างซึ่งไม่ได้เข้าร่วมหยุดงานในตอนเริ่มแรกได้เข้าร่วมหยุดงานเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งถือได้ว่าเป็นการกระทำโดยชอบตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ฉะนั้น การที่โจทก์ทั้งเก้าซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานออกมาร่วมนัดหยุดงานในภายหลังจากที่สหภาพแรงงานได้นัดหยุดงานไปแล้ว จึงเป็นการนัดหยุดงานโดยชอบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 การกระทำของโจทก์ทั้งเก้าจึงมิใช่เป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้อ 47(4) อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยทั้งสิบสี่ฟังไม่ขึ้น จำเลยทั้งสิบสี่อุทธรณ์ประการต่อมาว่า ประกาศและคำชี้แจงของจำเลยที่ 14 ตามเอกสารหมายเลข 1 ถึง 3 ที่ให้พนักงานซึ่งไม่ได้ร่วมนัดหยุดงานเข้าทำงานตามปกติ แต่เมื่อกลับเข้าทำงานแล้วจะใช้สิทธิหยุดงานอีกไม่ได้ มีผลใช้บังคับนั้น เห็นว่าการนัดหยุดงานเป็นสิทธิของลูกจ้างที่กฎหมายให้อำนาจไว้เพื่อประโยชน์ในการต่อรองกับนายจ้าง

ในเรื่องข้อพิพาทแรงงาน เมื่อโจทก์ทั้งเก้ามีสิทธิเข้าร่วมนัดหยุดงานโดยชอบแล้ว ประกาศและคำชี้แจงของจำเลยที่ 14 จึงไม่มีผลลบล้างสิทธิดังกล่าวของโจทก์ทั้งเก้าได้ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยทั้งสิบสี่ก็ฟังไม่ขึ้นเช่นกัน" พิพากษายืน

องค์คณะ

นำชัย สุนทรพินิจกิจ · มาโนช เพียรสนอง · ศักดา โมกขมรรคกุล

ข้อความคำพิพากษาเป็นของศาลฎีกา · ที่มาของข้อมูล: deka.supremecourt.or.th · <https://www.thaideka.online/deka/2893/2532>