

การนัดหยุดงานกับกฎหมาย



นายวินัย ศรีภิญโญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2529

ISBN 974-567-108-8

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

013729

i 173.58450

Strike and The Law

Mr. Winit Sripinyo

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Dequirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School

Chulalongkorn University

1986

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การนัดหยุดงานกับกฎหมาย

โดย

นายวินิตย์ ศรีภิญโญ

ภาควิชา

นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา


ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล

และรองศาสตราจารย์ สุตาศิริ เสงฆุลธนา




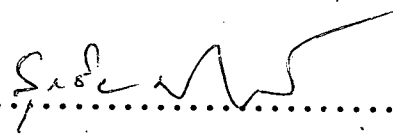
บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

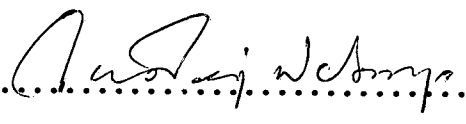
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

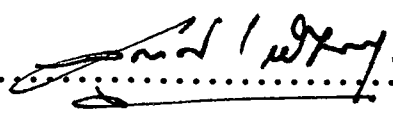

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร Wacharapich)


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ประสิทธิ์ ไชววิไลยูด)


.....กรรมการ
(อาจารย์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุขชัย มั่นสไพบูลย์)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)


.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ สุตาศิริ เสงฆุลธนา)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การนัดหยุดงานกับกฎหมาย
ชื่อนิสิต	นายวินิตย์ ศรีภิญโญ
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล รองศาสตราจารย์ สุตาศิริ เฮงพูลธนา
ภาควิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2529



บทคัดย่อ

ก่อนที่จะมีกฎหมายรับรองสิทธิในการนัดหยุดงานนั้นถือว่า การนัดหยุดงานเป็นการกระทำที่ผิดสัญญาจ้างแรงงานและยังเป็นความผิดทางอาญาอีกด้วย หลังจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 ได้เกิดความคิดว่าทบทวนคดีเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างอย่างเพียงพอ เพราะแม้ลูกจ้างจะมีเสรีภาพที่จะตกลงเกี่ยวกับข้อความในสัญญาจ้างแรงงาน แต่ความตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นความตกลงของบุคคลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่เสมอภาคกัน ลูกจ้างจึงตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบ กฎหมายของประเทศต่าง ๆ จึงยอมรับสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง ทำให้อำนาจต่อรองของลูกจ้างทัดเทียมกับนายจ้าง

ถึงแม้ว่ากฎหมายจะยอมรับสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างก็ตาม แต่การใช้สิทธินัดหยุดงานก็มีข้อจำกัดและหลักเกณฑ์หลายประการที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม การนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนข้อจำกัดและหลักเกณฑ์ที่ยอมรับกันถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การนัดหยุดงานมิใช่เป็นการเลิกสัญญาจ้างแรงงาน แต่การนัดหยุดงานเป็นเพียงวิธีการที่ลูกจ้างใช้เป็นการชั่วคราว เพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องของตน โดยมีเจตนาว่าเมื่อได้มีการตกลงกันแล้วก็จะกลับเข้าทำงานร่วมกับนายจ้างต่อไป ดังนั้นในระหว่างการนัดหยุดงานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงยังมีได้สิ้นสุดลง นายจ้างกับลูกจ้างยังมีสิทธิและหน้าที่บางประการที่ต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมายอยู่ การมุ่งทำลายอีกฝ่ายหนึ่งหรือการก่อให้เกิดความเสียหายแก่อีกฝ่ายหนึ่งอย่างร้ายแรงนั้น เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

แม้จะมีกฎหมายห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน แต่เมื่อลูกจ้างถูกบีบคั้นจากปัญหาทางเศรษฐกิจ และไม่ได้รับการเยียวยาแก้ไข ลูกจ้างก็ยอมละเมิดกฎหมายโดยร่วมกันนัดหยุดงาน ดังนั้นจะห้าม การนัดหยุดงานโดยกฎหมายมิได้ และแม้จะลงโทษผู้นัดหยุดงานไปแล้วก็มิใช่ว่าจะป้องกันการ นัดหยุดงานได้โดยสิ้นเชิง การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยอมรับสิทธินัดหยุด- งานของลูกจ้าง เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ จึงเหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมาย ของนานาชาติอารยประเทศ

การนัดหยุดงานมีข้อจำกัดและหลักเกณฑ์หลายประการที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม เพราะ การนัดหยุดงานมิได้ก่อให้เกิดความเสียหายให้แก่นายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดความเสียหาย และเกิดความไม่สงบสุขแก่ประชาชนส่วนรวมด้วย ดังนั้นการนัดหยุดงานที่ชอบด้วย กฎหมายจึงต้องกระทำภายใต้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยของชาติและความสงบสุขของประชาชน หลักดังกล่าว ทำให้มีเราออกกฎหมายจำกัดสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างในกิจการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อความสงบสุข ของประชาชน เช่น การประปา การไฟฟ้า การโทรศัพท์ เป็นต้น

2. หลักรักษาหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือหน้าที่รักษาสันติ หลักการ ดังกล่าวถือว่าระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้อยู่ ลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้

3. หลักความเป็นธรรมทางสังคม ตามหลักการนี้ลูกจ้างจะนัดหยุดงานได้ต้องเป็น การกระทำเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยต้องกระทำต่อคู่กรณีคือ นายจ้าง ของตน และนายจ้างสามารถตอบสนองข้อเรียกร้องได้ การนัดหยุดงานจะต้องเป็นมาตรการ สุดท้ายที่จะนำมาใช้ โดยต้องปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้เสียก่อน

* วิทยานิพนธ์นี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับวิวัฒนาการของกฎหมายการนัดหยุดงาน, การจำกัดสิทธิ นัดหยุดงาน, รูปแบบของการนัดหยุดงานทั้งที่ชอบและไม่ชอบด้วยกฎหมาย, ขอบเขตของการใช้ สิทธินัดหยุดงาน, สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้างอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน รวมทั้งผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ลูกจ้างและนายจ้างสามารถ นำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และอาจเป็นแนวทางให้มีการแก้ไขปรับปรุงบทบัญญัติของกฎหมายไทย ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ปัญหาการนัดหยุดงานจะเกิดขึ้นมากหรือน้อยนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ นายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างและลูกจ้างต้องเข้าใจและยอมรับสิทธิของกันและกันด้วยความจริงใจ นอกจากนี้ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการระงับข้อพิพาทแรงงาน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ นายจ้างและลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องก็มีส่วนช่วยให้ปัญหาการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายลดน้อยลง

Even if the law forbids the employee to strike, he may violate the law relating to quit work because of economic problems occurring to him and he can not receive suitable remedy to tackle problems. Therefore, one can consider that law can not prohibit the employee to strike. It is the reasonable reality of the Labor Relation Act 1975 to recognize the right to strike, the employee can strike when the dispute arise from the conditions concerning the collective bargaining agreement.

Strike is not only render the loss of profit to the employer and the employee but also the infringement of public security so that stopping work must be deal with these regulations :

1. The principle of the security and the welfare of people. It creates the provisions on the limitations upon the right to strike in specific performance, i.e., waterworks, electrical, telephone, etc.
2. The principle of perserving collective bargaining agreement or maintaining peaceful conditions. It holds that the employee could not quit work during collecting bargaining being still in force.
3. The principle of justice in society. According to this principle, the employee can strike in accordance with the modification on the hire of service. The employee must directly enforce this measure to their employers and the latter can accede to their demands. Its application must be the final measure to respond to their requirements and the employee must operate in accordance with purview prescribing by the law.

This thesis intends to study the development of law relating to strike, the limitations upon the stopping work, forms of strike, the rights and obligations of both parties, the liability of employer and employee in this sphere and the effect of strikes. In addition, the paper is aimed to find solutions for illegal strikes and purpose some recommendation on lawful strike. Finally, it may be the guideline to revise or amend the provisions concerning quitting work in Thai law.

The problem of stopping work may be extend or descend according to the attitude of employer and employee. Both parties must consider and recognize their rights in the cordial way. Moreover, the state official must focus on the confrontations between the two parties to settle labor dispute. In order to get rid of unlawful strike, we have to disseminate knowledge of labor relationship law in continuity and efficient method.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ก็ด้วยความกรุณาจากท่านผู้มีพระคุณหลายท่าน คือ ท่านอาจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการเขียนและตรวจวิทยานิพนธ์ ท่านอาจารย์ สุตาศิริ เองพุลธนา อาจารย์ที่ปรึกษาอีกท่านหนึ่งได้กรุณาให้แนวทางคำแนะนำ และตรวจแก้วิทยานิพนธ์ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนจบการศึกษา ซึ่งผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้เขียนขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อท่านรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ โยวิไลกุล ที่กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์และ เป็นประธานกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้เขียนขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภชัย มนัสไพบุลย์ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของวิทยานิพนธ์และรับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เจ้าหน้าที่ห้องสมุดกรมแรงงานและเจ้าหน้าที่ห้องสมุดกระทรวงยุติธรรมที่กรุณาให้ยืมหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้อ้างอิงในการทำวิทยานิพนธ์นี้

ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ พรเพชร วิชิตชลชัย ที่กรุณาช่วยตรวจ แก้ บทคัดย่อภาษาอังกฤษให้

ท้ายที่สุดขอขอบคุณเพื่อน ๆ และผู้ช่วยเหลือผู้เขียน ซึ่งมีได้กล่าวถึง ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงตามความมุ่งหมาย.



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญตาราง	ฅ
บทนำ	1
บทที่	
✓ 1. 1. วิวัฒนาการ แนวความคิดและกฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน	6
วิวัฒนาการและแนวความคิดทั่วไป	6
1. สมัยก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม	6
2. การปฏิวัติอุตสาหกรรม	7
3. ลัทธิ เศรษฐกิจ เสรีนิยม	8
4. ลัทธิ เศรษฐกิจ สังคมนิยม	10
5. แนวความคิดประชาธิปไตย	12
5.1 แนวความคิดทางเศรษฐกิจ	12
5.2 แนวความคิดทางการปกครอง	12
5.3 แนวความคิดทางศาสนา	13
6. ทฤษฎีประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม	13
7. แนวความคิดในระดับระหว่างประเทศ	14
7.1 อนุสัญญาระหว่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	14
7.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	15
8. การช่วยตัวเองของลูกจ้าง	15
8.1 ระยะเวลาการรวมตัวกันเป็นสมาคมอาชีพ	16
8.2 ระยะเวลาการห้ามการรวมกลุ่มของลูกจ้างและนายจ้าง	17

	หน้า
8.2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่ม	17
8.2.2 กฎหมายเกี่ยวกับการรวมกลุ่มในฝรั่งเศส	19
8.2.3 กฎหมายเกี่ยวกับการห้ามการรวมกลุ่มในอังกฤษ .	19
8.2.4 กฎหมายเกี่ยวกับการรวมกลุ่มในสหรัฐอเมริกา...	20
8.3 ระยะการยกเลิกการห้ามการรวมกลุ่ม	21
8.3.1 ประเทศ ฝรั่งเศส	21
8.3.2 ประเทศอังกฤษ	22
8.3.3 ประเทศสหรัฐอเมริกา	24
8.4 การแทรกแซงของรัฐเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและสาธารณชน ..	24
8.4.1 แนวความคิดทั่วไป	24
8.4.2 กฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงานในประเทศ อังกฤษ	25
8.4.3 กฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงานในประเทศ ฝรั่งเศส	28
8.4.4 กฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงานในประเทศ อเมริกา	28
✓ วิจารณ์การและแนวความคิดเกี่ยวกับการนัดหยุดงานในประเทศไทย ...	30
1. ระยะเวลาก่อนออกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499	30
1.1 ระยะเวลาก่อนจัดทำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	30
1.2 ระยะเวลาลงจากประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์	32
2. ระยะเวลาดังแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 - 2501	37
2.1 พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499	37
2.2 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19	40
3. ระยะเวลาลงจากมีการยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 (2501 - 2515)	40

3.1 พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508	41
3.2 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103	42
4. ระยะเวลาผ่อนคลायให้สิทธิลูกจ้างรวมกันเป็นสมาคม และการใช้สิทธินัดหยุดงาน (พ.ศ. 2516 - 2519)	42
4.1 การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง	42
4.2 การนัดหยุดงาน	42
4.3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	44
4.4 ประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่ การชี้ขาด	44
5. ระยะเวลาห้ามใช้สิทธินัดหยุดงาน (2519 - 2524)	45
5.1 การเคลื่อนไหวให้ยกเลิกการห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน	45
5.2 สถิติการนัดหยุดงาน	45
องค์กรของลูกจ้าง	46
✓ 2.) การใช้สิทธินัดหยุดงาน	54
มูลเหตุของการนัดหยุดงาน	54
✓ 1. มูลเหตุจากข้อพิพาทแรงงาน	54
1.1 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์	54
1.2 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ	55
1.3 ข้อพิพาทจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม	55
1.4 ข้อพิพาทแรงงานเพื่อการรับรอง	56
✓ 2. มูลเหตุทางการเมือง	58
3. มูลเหตุทางอ้อมที่ทำให้เกิดการตัดสินใจนัดหยุดงาน	58
3.1 บรรยากาศทางการเมือง	58
3.2 การยอมรับความเสมอภาคในการร่วมเจรจาต่อรอง	59
3.3 การเลียนแบบและการเปรียบเทียบ	59
3.4 กองทุนสำหรับการนัดหยุดงาน	60

	หน้า
3.5 การตื่นเสรีภาพของลูกจ้าง	60
3.6 เชื้อผู้นำ	61
สิทธินัดหยุดงาน	62
1) การตัดสินใจนัดหยุดงาน	63
1.1 การตัดสินใจนัดหยุดงานโดยทั่วไป	63
1.2 อำนาจของสหภาพแรงงาน ในการเรียกให้สมาชิก นัดหยุดงาน	64
1.3 การออกเสียงลงคะแนนก่อนการนัดหยุดงาน	64
1.4 การตัดสินใจนัดหยุดงานตามกฎหมายไทย	66
2) การจำกัดสิทธินัดหยุดงาน	67
2.1 กิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายและกิจการที่ห้าม นัดหยุดงาน	68
2.1.1 กิจการที่ห้ามนัดหยุดงานในประเทศอังกฤษ	68
2.1.2 กิจการที่ห้ามนัดหยุดงานในสหรัฐอเมริกา	69
2.1.3 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในญี่ปุ่น	70
2.1.4 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในฟิลิปปินส์	72
2.1.5 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในสิงคโปร์	74
2.1.6 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในมาเลเซีย	76
2.1.7 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในประเทศไทย	79
2.1.7.1 กิจการที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของ กฎหมาย	79
2.1.7.2 กิจการที่อยู่ในข่ายของกฎหมาย แต่ ลูกจ้างไม่มีสิทธินัดหยุดงาน	82
2.1.7.3 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานโดย การบังคับชี้ขาด	82
2.1.7.4 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานโดยประกาศ ให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด .	84

	หน้า
2.1.7.5 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานโดยการห้าม แจ้งข้อเรียกร้อง	87
✓ 2.1.8 ผู้มีสิทธินัดหยุดงาน	88
2.1.8.1 ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง .	88
2.1.8.2 ลูกจ้างประจำ	91
2.1.8.3 ลูกจ้างทดลองงาน	92
2.1.8.4 ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา	96
2.1.8.5 ลูกจ้างชั่วคราว	98
2.1.8.6 ลูกจ้างในกิจการที่มีได้มีวัตถุประสงค์ แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ	99
2.1.8.7 ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ...	100
2.1.8.8 ลูกจ้างเกษตรกรรมชั่วคราว	101
✓ 3. รูปแบบของการนัดหยุดงาน	103
รูปแบบของการนัดหยุดงานโดยทั่วไป	103
1. การนัดหยุดงานโดยตรง	103
2. การนัดหยุดงานขั้นที่สอง	105
รูปแบบของการนัดหยุดงาน พิจารณาในด้านของกฎหมาย	105
1. การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย	105
1.1 ผู้มีอำนาจทำการนัดหยุดงาน	105
1.2 การรักษาหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานหรือ หน้าที่รักษาสันติ	106
1.3 วิธีนัดหยุดงานที่ยอมรับโดยกฎหมาย	106
1.4 วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงาน	107
1.4.1 สภาพการจ้างและสิทธิจัดการของนายจ้าง	107
1.4.1.1 สภาพการจ้างและสิทธิจัดการของนาย นายจ้างตามกฎหมายของต่างประเทศ	109

1.4.1.2	สภาพการจ้างและสิทธิจัดการของ นายจ้างตามกฎหมายไทย	113
1.5	ความเป็นธรรมทางสังคม.....	116
1.6	ขั้นตอนการนัดหยุดงาน	121
1.6.1	ขั้นตอนการนัดหยุดงานในต่างประเทศ	121
1.6.1.1	การแจ้งข้อเรียกร้อง	121
1.6.1.2	การไกล่เกลี่ย ประนีประนอมและการ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน	124
1.6.1.3	การแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน	129
1.6.2	ขั้นตอนการนัดหยุดงานในประเทศไทย	131
1.6.2.1	การแจ้งข้อเรียกร้อง	131
1.6.2.2	การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาด	146
1.6.2.3	การแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงาน	147
2	การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย	149
	รูปแบบของการนัดหยุดงานตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น	149
1.	การนัดหยุดงานอย่างกระหน่ำ	149
2.	การนัดหยุดงานอย่างผิดหลักเกณฑ์หรือการนัดหยุดงานอย่างไม่เป็น ทางการ	159
3.	การนัดหยุดงานฝ่าฝืนข้อตกลงร่วม	152
3.1	การนัดหยุดงานฝ่าฝืนข้อตกลงร่วมในต่างประเทศ	152
3.2	การนัดหยุดงานฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม กฎหมายไทย	154
3.2.1	การนัดหยุดงานก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สิ้นสุดลง	154
3.2.2	การนัดหยุดงานระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง มีผลบังคับต่อไปอีก 1 ปี	155

	หน้า
3.2.3 การนัดหยุดงานเนื่องจากนายจ้างฝ่าฝืนข้อตกลง .	156
✓ 4. การนัดหยุดงานเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม	159
4.1 การนัดหยุดงานเนื่องจากนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ต่อลูกจ้าง	159
4.2 การนัดหยุดงานเนื่องจากสภาพแรงงานกระทำการ อันไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง	161
5. การนัดหยุดงานเพื่อการรับรอง	163
✓ 6. การนัดหยุดงานเนื่องจากความขัดแย้งในขอบอำนาจระหว่างสภาพ แรงงาน	165
✓ 7. การนัดหยุดงานโดยลูกจ้างไม่ยอมออกจากที่ทำงาน	168
✓ 8. การเค็ยงานหรือแกล้งทำงานให้ช้าลง	170
✓ 9. การนัดหยุดงานเนื่องจากเห็นใจเพื่อนคนงานด้วยกัน	171
9.1 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างอื่นตาม กฎหมายต่างประเทศ	173
9.1.1 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจลูกจ้างอื่น ตามหลักกฎหมายอังกฤษ	173
9.1.2 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจตามกฎหมาย ของสหรัฐอเมริกา	174
9.1.3 การนัดหยุดงานเพื่อแสดงความเห็นใจตามกฎหมาย ไทย	175
✓ 10. การนัดหยุดงานทั่วไป	177
การบังคับกันทางด้านแรงงานอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน	178
1. การปิดกั้น	178
1.1 การปิดกั้นระหว่างการนัดหยุดงาน	178
1.1.1 ลักษณะของการกระทำ	178
1.1.2 จุดมุ่งหมายของการกระทำ	179

	หน้า
1.2 ประเภทของการปิดกัน	180
1.2.1 การปิดกันโดยตรง	180
1.2.2 การปิดกันชั้นที่สองหรือการปิดกันโดยทางอ้อม ...	181
1.2.3 การปิดกันชั้นที่สาม	182
1.3 ข้อจำกัดเกี่ยวกับการปิดกัน	182
1.3.1 บุคคลที่สามารถปิดกันได้	182
1.3.2 สถานที่ที่จะทำการปิดกัน	182
1.3.3 วัตถุประสงค์ของการปิดกัน	183
1.3.4 สาเหตุของการปิดกัน	183
1.4 ประมวลแนวปฏิบัติ	184
1.5 การปิดกันตามกฎหมายไทย	185
1.5.1 บทบัญญัติของกฎหมาย	185
1.5.2 การชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาท แรงงาน	186
2. การบอยคอตต์	191
2.1 ความหมาย	191
2.2 จุดมุ่งหมายของการกระทำ	192
2.3 รูปแบบของการบอยคอตต์	193
2.3.1 การบอยคอตต์โดยตรง	193
2.3.2 การบอยคอตต์ชั้นที่สอง	193
2.3.3 การบอยคอตต์ชั้นที่สาม	194
④ สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของลูกจ้างและนายจ้าง	196
สิทธิของนายจ้างและลูกจ้างอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน	196
1. สิทธิของลูกจ้าง	196
1.1 สิทธิตามกฎหมาย	196
1.1.1 สิทธิในการร่วมกันนัดหยุดงาน	197

	หน้า
1.1.2 สิทธิได้รับความคุ้มครองในการเข้าร่วมนัดหยุดงาน	198
1.1.3 สิทธิในการหยุดอย่างเสรีและการส่งข่าวสาร	203
1.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ	203
1.2.1 สิทธิที่จะทำงาน	203
1.2.2 สิทธิที่จะได้รับเงินกองทุนการนัดหยุดงาน	204
1.2.3 สิทธิที่จะได้รับการนับอายุการทำงานให้ในระหว่าง การนัดหยุดงาน	206
1.3 สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการและสิทธิในการเจรจา.	207
1.3.1 สิทธิที่จะได้รับสวัสดิการบางประการ	207
1.3.2 สิทธิในการเจรจาด้วยความสมัครใจ	208
2. สิทธิของนายจ้าง	208
2.1 สิทธิปิดงาน	208
2.1.1 ความหมาย	208
2.1.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการปิดงาน	209
2.1.3 การตัดสินใจปิดงาน	210
2.1.4 การใช้สิทธิปิดงาน	210
2.1.5 ค่าจ้างในระหว่างปิดงาน	212
2.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ	213
2.2.1 สิทธิที่จะดำเนินธุรกิจต่อไป	213
2.2.2 สิทธิที่จะจ้างบุคคลภายนอกทำงานแทนลูกจ้าง ที่นัดหยุดงานชั่วคราว	215
2.2.3 สิทธิที่จะจ้างสถานประกอบการอื่นผลิตสินค้าให้ . .	216
2.2.4 สิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงาน . .	217
หน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง	218
1. หน้าที่ของลูกจ้าง	218
1.1 หน้าที่ตามสัญญา	218

	หน้า	
1.1.1	หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานและหน้าที่ตามข้อตกลง สภาพการจ้าง	218
1.2	หน้าที่ตามกฎหมาย	221
1.2.1	หน้าที่รักษาวัตถุประสงค์ไม่ให้ขัดต่อกฎหมาย	221
1.2.2	หน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย	221
1.3	หน้าที่รักษาความเป็นธรรมทางสังคม	224
1.3.1	ต้องกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง	224
1.3.2	ต้องกระทำต่อคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง	224
1.3.3	เป็นมาตรการสุดท้ายที่จะนำมาใช้	224
1.3.4	ไม่อาศัยความเดือดร้อนของประชาชนเป็นเครื่อง ต่อรองหรือบีบบังคับนายจ้าง	225
1.3.5	ไม่ขัดขวางสิทธิที่จะทำงานของลูกจ้างอื่น	225
2.	หน้าที่ของนายจ้าง	225
2.1	หน้าที่ตามสัญญา	225
2.2	หน้าที่ตามกฎหมาย	226
2.2.1	ไม่กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง	226
2.2.2	ไม่กลั่นแกล้งลูกจ้างโดยประการอื่น	229
2.2.3	หน้าที่ยกเลิกการปิดงาน	232
* 1.	ความรับผิดชอบของลูกจ้างและนายจ้าง	233
1.1	ความรับผิดชอบของลูกจ้าง	233
1.2	ความรับผิดชอบตามกฎหมายอาญา	235
1.2.1	ความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐภายใน ราชอาณาจักร	235
1.2.2	ความผิดฐานบุกรุก	236
1.2.3	ความผิดฐานหมิ่นประมาท	239

	หน้า
1.2.4 ความผิดต่อเสรีภาพ	239
1.2.5 ความผิดต่อทรัพย์สิน	240
1.2.6 ความผิดต่อชีวิตและร่างกาย	241
1.2.7 ความผิดลหุโทษ	241
1.3 ความรับผิดทางแพ่ง	241
1.3.1 ความรับผิดตามสัญญา	241
1.3.2 ความรับผิดทางละเมิด	243
1.3.3 ความรับผิดทางละเมิดเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานตาม กฎหมายอังกฤษ	245
1.3.4 ความรับผิดซึ่งอาจเกิดขึ้นจากข้อพิพาทแรงงานตาม กฎหมายของสิงคโปร์และมาเลเซีย	253
2. ความรับผิดของนายจ้าง	255
2.1 ความรับผิดตามกฎหมายแรงงาน	255
2.1.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง	255
2.1.2 ฝ่าฝืนขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด	256
2.2 ความรับผิดทางแพ่ง	256
2.2.1 ความรับผิดตามสัญญา	256
2.2.2 ความรับผิดทางละเมิด	258
2.2.3 ความรับผิดทางอาญา	259
✓ ⑤ ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงาน	261
1. ผลกระทบทางเศรษฐกิจ	261
1.1 ผลกระทบต่อลูกจ้าง	261
1.1.1 ไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างการนัดหยุดงาน	261
1.1.2 ถูกเลิกจ้าง	261
1.2 ผลกระทบต่อนายจ้าง	267
1.2.1 สูญเสียวันทำงานและผลผลิต	267

1.2.2	สูญเสียรายได้และผลกำไร	267
1.2.3	เสียหายเนื่องจากผิดสัญญากับบุคคลภายนอก	268
1.2.4	ผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของนายจ้าง	268
1.2.5	ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น	269
1.2.6	ผลกระทบต่อกิจการของนายจ้าง	269
1.3	ผลกระทบต่อค่าครองชีพ	270
1.4	ผลกระทบต่อการลงทุน	272
1.4.1	สภาพการณ์ทั่วไป	272
1.4.2	มูลเหตุทางด้านแรงงานที่นักลงทุนไม่กล้าลงทุน ..	274
1.4.3	ความคิดเห็นของนักลงทุนต่อการนัดหยุดงาน	275
1.5	ผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ	276
2.	ผลกระทบทางสังคม	277
2.1	ผลกระทบต่อประชาชน	277
2.2	ผลกระทบต่อการทำงาน	279
2.3	ผลกระทบต่อปัญหาอาชญากรรม	281
3.	ผลกระทบทางการเมือง	283
3.1	ผลกระทบต่อนโยบายของรัฐบาล	283
3.2	ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ	285
6.	บทสรุปและข้อเสนอแนะ	287
1.	การยอมรับสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้าง	287
2.	การจำกัดสิทธินัดหยุดงาน	288
2.1	การจำกัดสิทธินัดหยุดงานโดยเด็ดขาด	288
2.2	การจำกัดสิทธินัดหยุดงานกรณีพิเศษ	288
2.2.1	การจำกัดสิทธินัดหยุดงานเฉพาะราย	288
2.2.2	การจำกัดสิทธินัดหยุดงานเป็นการทั่วไป	289

	หน้า
3.5.3.1.3 การแจ้งข้อเรียกร้องของ ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา..	307
3.5.3.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน	309
3.5.3.2.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง ก่อนการนัดหยุดงาน ...	310
3.5.3.3 การนัดหยุดงานเนื่องจากนายจ้าง ฝ่าฝืนข้อตกลง	312
3.5.4 การนัดหยุดงานต้องเป็นการกระทำที่ให้ ความยุติธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งตามสมควร	316
4. การตัดสินใจนัดหยุดงาน	316
5. การนัดหยุดงานอยู่ในที่ตั้งของสถานประกอบการ	316
6. สิทธิของลูกจ้างอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน	317
6.1 สิทธิตามกฎหมาย	317
6.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ	317
6.3 สิทธิที่ลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการบางประการ	318
7. สิทธิของนายจ้าง	318
7.1 สิทธิปิดงาน	318
7.2 สิทธิทางเศรษฐกิจ	318
8. ผลกระทบจากการนัดหยุดงาน	319
บรรณานุกรม	321
ประวัติผู้เขียน	335

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	
รัฐบาล กฎหมาย และข้อพิพาทแรงงาน	
ถึงขั้นนัดหยุดงาน พ.ศ. 2499 - 2528	50
ตารางที่ 2	
การพิพาทแรงงาน และการนัดหยุดงาน ปี 2516	52
ตารางที่ 3	
จำนวนสหภาพแรงงานทั่วประเทศ ปี 2515 - 2528	
จำนวนองค์การลูกจ้าง จำแนกตามประเภทองค์การ	53
ตารางดัชนีผู้บริโภคเทียบกับการนัดหยุดงาน พ.ศ. 2508 - 2520	271
ตารางแสดงจำนวนการขอรับการส่งเสริมการลงทุน เงินลงทุน และข้อพิพาทแรงงาน	
พ.ศ. 2512 - 2526	273
ตารางแสดงการนัดหยุดงานและวันทำงานที่สูญเสีย	276
ตารางแสดงสถิติการเลิกจ้างแรงงาน พ.ศ. 2525 - 2528	279
ตารางแสดงความคิดเห็นต่อสาเหตุของการประกอบอาชญากรรม	281
ตารางแสดงความคิดเห็นต่อประเภทของปัญหาเศรษฐกิจที่นำไปสู่การประกอบ	
อาชญากรรม	282



บทนำ

1. ความเป็นมาของปัญหา

แม้ว่าสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างจะเป็นที่ยอมรับกัน โดยมีกฎหมายรองรับสิทธิดังกล่าวของลูกจ้างในประเทศไทยเป็นเวลานานนับสิบปีแล้วก็ตาม แต่สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างก็ยังคงเป็นสิทธิที่มีข้อจำกัดและมีเงื่อนไข กล่าวคือ ในกิจการที่จำเป็นต่อความสะดวกสบายและชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนโดยส่วนรวม (essential services) กฎหมายของประเทศต่าง ๆ รวมทั้งประเทศไทยมักห้ามลูกจ้างในกิจการที่จำเป็นและสำคัญทำการนัดหยุดงาน

สำหรับกิจการที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้นั้น ลูกจ้างก็ยังคงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ดังนี้

- 1.1 ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องเป็นผู้มีอำนาจนัดหยุดงาน
- 1.2 ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องไม่ร่วมกันนัดหยุดงานในระหว่างที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ
- 1.3 วิธีการนัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องเป็นที่ยอมรับโดยกฎหมาย
- 1.4 วัตถุประสงค์ของการนัดหยุดงานต้องชอบด้วยกฎหมาย
- 1.5 การนัดหยุดงานต้องเป็นการกระทำที่ทำให้ความเป็นธรรมต่อสังคม เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อคู่กรณีของตน และนำมาใช้เป็นมาตรการสุดท้ายในเมื่อไม่มีทางตกลงกันได้แล้ว

สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างไม่ใช่สิทธิเด็ดขาด ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายเมื่อไม่สามารถตกลงกับนายจ้างได้ และลูกจ้างได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนของการนัดหยุดงานที่กฎหมายกำหนดไว้ครบถ้วนแล้ว แต่ในทางปฏิบัตินั้น ลูกจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธินัดหยุดงานในด้านต่าง ๆ อยู่มาก ทำให้ลูกจ้างปฏิบัติไม่ถูกต้อง

ตามขั้นตอนของกฎหมาย ประกอบกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่เกี่ยวข้องกับบางมาตรา ก่อให้เกิดปัญหาการตีความว่า การนัดหยุดงานของลูกจ้างจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

2. ความสำคัญของปัญหา

ปัญหาที่สำคัญคือ การที่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อการนัดหยุดงานของลูกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยโดยอ้างว่า ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายหรือละทิ้งหน้าที่การงานเกินกว่าสามวันทำงานติดต่อกัน ซึ่งเป็นผลร้ายต่อลูกจ้าง นอกจากนี้การนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายยังมีโทษทางอาญาอันเป็นความผิดต่อรัฐอีกด้วย ซึ่งถ้าพิจารณาในด้านของตัวลูกจ้างตามสภาพความเป็นจริงแล้วก็เหมือนกับว่า ลูกจ้างได้รับการลงโทษสองครั้งในการกระทำครั้งเดียว การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของสังคมโดยรวมด้วย

3. ปัญหา

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้สิทธินัดหยุดงานมีหลายประการดังนี้

3.1 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานในกรณีพิเศษ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 24 และ 35 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอย่างกว้างขวางในการจำกัดสิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างเมื่อเห็นว่า การนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ โดยปกติแล้วการนัดหยุดงานย่อมทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศเสมอ จึงเห็นได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องนี้เปิดโอกาสให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจใช้ดุลพินิจในการจำกัดสิทธิการนัดหยุดงานอย่างกว้างขวางเกินไป

3.2 การจำกัดสิทธินัดหยุดงานเป็นการทั่วไป ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 36 ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธินัดหยุดงานเนื่องจากสถานการณ์บ้านเมืองไม่ปกติ อันเป็นการห้ามชั่วคราว แต่เมื่อเหตุการณ์เข้าสู่ภาวะปกติแล้วรัฐบาลมักถ่วงเวลาประกาศยกเลิกการห้ามนัดหยุดงานดังกล่าว

3.3 ขอบข่ายบังคับของกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติยกเว้นการใช้บังคับเรื่องการใช้สิทธินัดหยุดงานกับลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม และลูกจ้างชั่วคราวไว้ ทำให้เกิดปัญหาว่า ลูกจ้างดังกล่าวจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เพียงใด

3.4 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้หรือไม่ เพียงใด และลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องก่อนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นอายุหรือไม่

3.5 วิธีการและรูปแบบของการนัดหยุดงานอย่างไรบ้างที่กฎหมายยอมรับ

3.6 วัตถุประสงค์ประการใดของการนัดหยุดงานจึงจะชอบด้วยกฎหมาย

3.7 ความสมบูรณ์ของข้อเรียกร้อง ถ้าข้อเรียกร้องของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานถูกต้องสมบูรณ์ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก็สามารถใช้สิทธินัดหยุดงานได้ ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ถ้าข้อเรียกร้องไม่ถูกต้องการใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งอาศัยข้อเรียกร้องดังกล่าวก็ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ปัญหาคือ ในกรณีเช่นใดบ้างที่ถือว่าเป็นข้อเรียกร้องที่สมบูรณ์หรือไม่สมบูรณ์ประการใด

3.8 การแจ้งล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงานกับการนัดหยุดงานต้องต่อเนื่องกันหรือไม่

3.9 ใครเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจนัดหยุดงาน การตัดสินใจนัดหยุดงานควรมีวิธีการอย่างไร

3.10 การนัดหยุดงานอยู่ในที่ตั้งของสถานประกอบการของนายจ้างจะกระทำได้อย่างไร และจะเป็นความผิดอาญาหรือไม่

3.11 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างจะดำเนินการปิดกั้นและบอยคอตต์ (Picketing and boycott) นายจ้างได้หรือไม่ เพียงใด

4. วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 4.1 ศึกษาประวัติ วิวัฒนาการและแนวความคิดเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน
- 4.2 ศึกษาและวิเคราะห์หลักการ ขอบเขตของการใช้สิทธินัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย และไม่ชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งการจำกัดสิทธิดังกล่าวเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Interest)
- 4.3 ศึกษาถึงการบังคับกันทางด้านแรงงานอันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งได้แก่ การปิดกัน (Picketing) และการบอยคอตต์ (boycott)
- 4.4 ศึกษาและวิเคราะห์สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ลูกจ้างอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน
- 4.5 ศึกษาถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงาน
- 4.6 เพื่อนำเสนอ ปรับปรุงแก้ไข กฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน และต้องการแสดงให้เห็นแนวความคิดความกฎหมายในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นแนวปฏิบัติแก่นายจ้างและลูกจ้างต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาและวิจัยในหัวข้อวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวนี้ เป็นการวิจัยจากเอกสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษในรูปแบบของหนังสือและบทความทางกฎหมาย ตำรับกฎหมายและแนวคำพิพากษาของศาล ทั้งในประเทศและต่างประเทศ และเนื่องจากหลักการและขอบเขตของการใช้สิทธินัดหยุดงานนี้มีวิวัฒนาการอันยาวนานและต่อเนื่องในกลุ่มประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศอังกฤษและสหรัฐอเมริกา รวมทั้งประเทศซึ่งได้รับอิทธิพลแนวความคิดทางกฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงานจากประเทศดังกล่าวด้วยคือ ประเทศสิงคโปร์ มาเลเซีย ญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์ มาเป็นหลักในการศึกษาทั้งด้านแนวความคิด และตัวบทกฎหมาย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับตัวบทกฎหมายของไทยในปัจจุบัน

6. ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเขียนวิทยานิพนธ์เรื่องนี้

ผลที่คาดว่าจะได้รับคือ การเข้าใจหลักการ ขอบเขต และขั้นตอนของการใช้สิทธิ
นัดหยุดงานที่ถูกต้องเหมาะสมภายใต้หลักเกณฑ์ของกฎหมาย และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้
ในทางปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังอาจเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
2518 ให้เหมาะสมกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความสงบและมั่นคงในสังคมที่มีความ
ก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว