

## มาตรา 31 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มีความรุนแรงอย่างไร

%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%%

ชีวิตการเป็นที่ปรึกษาด้านแรงงานของผมนั้นใน พรบ.แรงงานสัมพันธ์มาตราที่น่ากลัวที่สุดของผมคือมาตรา 31 เพราะว่ามาตรา 136 กำหนดโทษ สำหรับนายจ้างที่กระทำผิดมาตรานี้ให้ มีโทษจำคุกถึง 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 1 หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าถามว่าทำไม มาตรานี้จึงน่ากลัวสำหรับผม ผมก็จะได้อธิบายให้เพื่อนๆ นักบริหารงานบุคคลรวมถึงนายจ้าง ฟังดังนี้ครับ

สำหรับองค์กรที่มีหรือไม่มีสหภาพแรงงานก็ตาม

1. เมื่อลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างแล้วถ้าข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการเจรจาตามมาตรา 13-29 ห้ามนายจ้าง

- เลิกจ้าง
- โยกย้ายหน้าที่การงาน
- ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง สมาชิกสหภาพแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเด็ดขาด

2. เว้นเสียแต่ว่า ลูกจ้างจะทำผิดข้อใดข้อหนึ่งดังนี้เท่านั้น คือ

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ดังนั้นถ้าไม่มีเหตุตามที่กล่าวมาในข้อ 2 นี้ห้ามไม่ให้กระทำการ เลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่ ของพนักงานโดยเด็ดขาด ที่น่ากลัวก็คือ ฝ่ายบุคคลทั้งหลายหรือนายจ้างจำนวนไม่น้อยไม่เข้าใจกฎหมายมาตรานี้ดีพอ กฎหมายมาตรานี้บัญญัติขึ้นมาคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้โดนกลั่นแกล้งในระหว่างเจรจาข้อเรียกร้องกับนายจ้าง ศาลจึงต้องตีความอย่างเคร่งครัดว่า ถ้าการเลิกจ้าง หรือย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง เพราะไม่มีสาเหตุใดเหตุหนึ่งตาม (1)-(4) แล้วละก็ ฝ่ายบุคคลหรือนายจ้างมีสิทธิไปนอนห้องขังโดยไม่รู้ตัวแน่นอนครับ หลายๆ คนเถียงผมว่าสามารถทำได้เพราะว่าการโยกย้ายลูกจ้างนั้นเป็นไปตามปกติวิสัยธรรมดาของการบริหารงาน ที่นายจ้างสามารถทำได้อยู่แล้ว

ด้วยความเคารพอย่างยิ่ง และอย่าเพิ่งเถียงเลยครับ ขอให้อ่านบทความนี้ของผมให้จบและไปอ่านฎีกาที่ผมอ้างอิงไว้ก่อนแล้วค่อยมาเถียงต่อ ที่ผมบอกว่ามาตรานี้ที่น่ากลัวก็เพราะว่ามันเป็นกฎหมายอาญาที่มีโทษจำคุกสูงสุดถึง 6 เดือน และเป็นความผิดที่ไม่สามารถยินยอมได้ เหมือนกับมาตรา 121,122 เรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ถ้าเป็นกรณี 121,122 การจะดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างได้นั้นลูกจ้างจะต้องไปร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 124 และกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 125 เสียก่อน ถ้านายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คดีอาญาระงับไป ถ้าไม่ปฏิบัติตาม 125 นายจ้างจึงจะต้องรับผิดทางอาญาตามที่ระบุไว้ในมาตรา 127 แต่สำหรับมาตรา 31 นั้นเป็นการคุ้มครองลูกจ้างระหว่างเจรจาตามมาตรา 13-29 ซึ่งนายจ้างสามารถใช้สิทธิได้สองกรณีเท่านั้น คือ ตกลงตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือปิดงานตามมาตรา 22 เท่านั้น จะไปทำอย่างอื่นไม่ได้

ทั้งนี้ก็เนื่องจากกฎหมายค่านึงเห็นว่า นายจ้างอาจใช้มาตรการเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่ตำแหน่งงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นการกลั่นแกล้งนั่นเอง ต่างจากมาตรา 121 เรื่องการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอย่างสิ้นเชิง

ผมมีคำพิพากษาฎีกาอ้างอิงกับท่านผู้อ่านแบบตรงๆ คือ ฎีกาที่ 2822/2528 คดีนี้นายจ้างมีความจำเป็นต้องปรับปรุงหน่วยงาน ทำให้พนักงานขับรถมีมากเกินไปจึงส่งย้ายลูกจ้างที่เป็นพนักงานขับรถ ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องยังไม่สิ้นสุด ศาลฎีกาตัดสินไว้ชัดเจนว่า มาตรา 31 นี้ เป็นบทคุ้มครองลูกจ้างศาลต้องตีความอย่างเคร่งครัด การย้ายลูกจ้างตามมาตรานี้หมายถึงการย้ายตามปกติ เมื่ออยู่ในระหว่างการเจรจาข้อเรียกร้องตามมาตรา 13-29 นายจ้างจะกระทำมิได้ ผลคือนายจ้างแพ้คดี แรงงาน ส่วนที่เหลือก็คือคดีอาญาจะว่ากล่าวกันอย่างไรนั้นคงต้องไปตามอัยการดูเพราะก่อนไปศาลแรงงานลูกจ้างได้ไปร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนไว้แล้ว และที่มันน่ากลัวก็คือมันเป็นความผิดอาญาที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าให้ยอมความได้ ผมบอกเพื่อนๆ นักบริหารงานบุคคลของผมเสมอว่า การดูกฎหมายแรงงานนั้นต้องดูให้ละเอียด รู้ให้จริง ครอบคลุมทุกประเด็น มิเช่นนั้นอาจติดคุกหรือทำให้นายจ้างติดคุกได้ เพราะ ตาม พรบ.คุ้มครองแรงงานปี 2541 นั้น คำว่านายจ้างให้หมายถึงผู้รับมอบอำนาจทำการแทนนายจ้างด้วย ดังนั้นฝ่ายบุคคลก็อาจจะต้องไปนอนห้องกักแทนนายจ้างโดยไม่รู้ตัวก็ได้ นะครับ

นอกจากนี้ยังมีฎีกาเทียบเคียงคือ 2392/2536 ก็อย่าลืมไปหาอ่านดูนะครับ เข้าไปที่ [www.lawyertrue.com](http://www.lawyertrue.com) ก็ได้ครับ

\*\*\*\*\* เอกสารนี้จัดทำขึ้นสำหรับสมาชิกชมรม บริหารงานบุคคลเทพารักษ์เท่านั้น \*\*\*\*\*

ประเสริฐศักดิ์ ทิมหลวง

ที่ปรึกษาด้านแรงงาน

[neutrallaw@lawyertrue.com](mailto:neutrallaw@lawyertrue.com)