HR-LAB · แรงงานสัมพันธ์

# การปิดงานและการนัดหยุดงาน

ปิดงานและนัดหยุดงานทำได้เมื่อไร ต้องแจ้งล่วงหน้าเท่าไร กิจการใดห้าม ระหว่างนั้นค่าจ้างเป็นอย่างไร และนายจ้างเลิกจ้างผู้เกี่ยวข้องได้หรือไม่

ชื่อ _____ หน่วยงาน _____ วันที่ _____

**คำถามหลัก**

ลูกจ้างประกาศจะนัดหยุดงาน หรือบริษัทจะปิดงาน ต้องผ่านขั้นตอนอะไรก่อนจึงชอบด้วยกฎหมาย

**คำตอบสั้น**

ปิดงานหรือนัดหยุดงานได้เฉพาะเมื่อเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้หลังผ่านการไกล่เกลี่ยแล้ว และต้องแจ้งเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง ห้ามทำในกิจการที่กฎหมายห้ามหรือขณะอยู่ในกระบวนการชี้ขาด ลูกจ้างที่นัดหยุดงานไม่ได้ค่าจ้างช่วงที่ไม่ทำงาน และนายจ้างห้ามเลิกจ้างผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแบบตอบโต้

| 24 | ตกลงไม่ได้ | ห้าม | 0 |
|---|---|---|---|
| **ชั่วโมง** | **หลังไกล่เกลี่ย** | **กิจการจำเป็น** | **ค่าจ้าง** |
| แจ้งล่วงหน้าเป็นหนังสือ ม.34 | เงื่อนไขก่อนปิดงานหรือนัดหยุดงาน ม.22 | และขณะอยู่ระหว่างชี้ขาด | ช่วงที่นัดหยุดงานและไม่ได้ทำงาน |

## 01 ขอบเขตของเรื่องนี้

นิยามปิดงานและนัดหยุดงาน · ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ · แจ้งล่วงหน้า 24 ชั่วโมง · กิจการที่ห้าม · ค่าจ้างระหว่างหยุดงาน · ข้อห้ามการเลิกจ้าง

ฐานกฎหมาย: พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ หมวดข้อพิพาทแรงงาน/การปิดงานและนัดหยุดงาน; กฎกระทรวงกิจการจำเป็น

**สิ่งที่อยากรู้หรือคำถามจากหน้างาน**

## 01 หลักตัดสินที่ต้องใช้

1. ปิดงานหรือนัดหยุดงานได้เมื่อเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้หลังการไกล่เกลี่ย (พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ม.22, 34)
2. ต้องแจ้งเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง
3. ห้ามในกิจการที่กฎหมายกำหนด เช่น กิจการสาธารณูปโภคจำเป็นตามประกาศ และขณะข้อพิพาทอยู่ระหว่างชี้ขาด
4. ลูกจ้างที่นัดหยุดงานไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน
5. ระหว่างข้อเรียกร้องอยู่ในกระบวนการ นายจ้างห้ามเลิกจ้างผู้เกี่ยวข้อง เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นตามมาตรา 31

## 02 ตัดสินใจทีละขั้น — ไล่จากบนลงล่าง หยุดเมื่อเจอผลลัพธ์

| # | คำถาม | ใช่ | ไม่ใช่ |
|---|---|---|---|
| **1** | **มีข้อพิพาทแรงงานที่ไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้หรือไม่** | → ข้อถัดไป | ยังปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่ได้ ต้องผ่านขั้นตอนเจรจาและไกล่เกลี่ยก่อน |
| **2** | **เป็นกิจการที่ห้าม หรืออยู่ระหว่างการชี้ขาดหรือไม่** | ห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน | → ข้อถัดไป |
| **3** | **แจ้งเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายและพนักงานประนอมล่วงหน้า 24 ชั่วโมงหรือไม่** | ปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ตามกฎหมาย | ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องแจ้งให้ครบก่อน |

**ใช้กับกรณีของเรา: ข้อเท็จจริงที่ต้องตรวจเพิ่ม**

## 01 ตัวอย่างกับกรณีจริง

### กรณี 1: นัดหยุดงานหลังไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ

ไกล่เกลี่ยเรื่องค่ากะไม่สำเร็จวันที่ 15 สหภาพแจ้งนายจ้างและพนักงานประนอมเป็นหนังสือวันที่ 16 เวลา 09:00 ว่าจะนัดหยุดงานวันที่ 17 เวลา 10:00

| | |
|---|---|
| เป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ | **ใช่** |
| แจ้งล่วงหน้า | **25 ชม.** |
| กิจการที่ห้าม | **ไม่ใช่** |

**ผล: นัดหยุดงานชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างที่หยุดงานไม่ได้ค่าจ้างช่วงหยุด และนายจ้างห้ามเลิกจ้างแบบตอบโต้**

### กรณี 2: หยุดงานทันทีโดยไม่แจ้ง

หลังประชุมไม่พอใจ ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งหยุดงานทันทีโดยยังไม่ได้ผ่านการไกล่เกลี่ย

| | |
|---|---|
| ผ่านการไกล่เกลี่ย | **ไม่** |
| แจ้งล่วงหน้า 24 ชม. | **ไม่** |

**ผล: ไม่ใช่การนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างควรเรียกกลับเข้าทำงานเป็นหนังสือและปรึกษากฎหมายก่อนดำเนินการต่อ**

## 02 ลำดับเวลาและกำหนดที่ต้องไม่พลาด

| | | | |
|---|---|---|---|
| **ข้อเรียกร้อง**<br>เจรจาภายใน 3 วัน | **ข้อพิพาท**<br>แจ้งพนักงานประนอมภายใน 24 ชั่วโมง และไกล่เกลี่ยภายใน 5 วัน | **ตกลงไม่ได้**<br>ตัดสินใจชี้ขาดหรือปิดงาน/นัดหยุดงาน | **ก่อนเริ่ม 24 ชม.**<br>แจ้งเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายและพนักงานประนอม |

**ลองคำนวณกรณีของคุณ**

## 01 ความเข้าใจผิดที่พบบ่อย

| เข้าใจผิด | ที่ถูกต้อง |
|---|---|
| ไม่พอใจเมื่อไรก็หยุดงานได้ | ต้องเป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้และแจ้งล่วงหน้า 24 ชั่วโมง |
| นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างระหว่างนัดหยุดงาน | ไม่ได้ทำงานก็ไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างช่วงนั้น |
| นายจ้างเลิกจ้างผู้นัดหยุดงานได้ทันที | มีข้อห้ามคุ้มครองผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง |

## 02 รายการตรวจสองฝ่าย

**บริษัทและฝ่าย HR**

- ☐ เตรียม crisis protocol และผู้รับผิดชอบ
- ☐ ตรวจความชอบด้วยกฎหมายก่อนตอบโต้
- ☐ บันทึกเวลาทำงานจริงช่วงหยุดงาน
- ☐ ห้ามเลิกจ้างแบบเหมารวม

**ลูกจ้าง**

- ☐ ตรวจสถานะข้อพิพาทก่อนหยุดงาน
- ☐ แจ้งเป็นหนังสือล่วงหน้า 24 ชั่วโมง
- ☐ เก็บหลักฐานขั้นตอนทั้งหมด

**เอกสารและหลักฐานที่ต้องมี**

- ☐ หนังสือข้อเรียกร้องและบันทึกเจรจา
- ☐ หนังสือแจ้งปิดงานหรือนัดหยุดงาน
- ☐ บันทึกการไกล่เกลี่ย
- ☐ บันทึกเวลาทำงานช่วงหยุดงาน

## 03 ทดสอบความเข้าใจ

**1. ก่อนนัดหยุดงานต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย**

(ก) 12 ชั่วโมง (ข) 24 ชั่วโมง (ค) 7 วัน

**2. นัดหยุดงานได้เมื่อใด**

(ก) ทันทีที่ยื่นข้อเรียกร้อง (ข) เมื่อไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้ (ค) เมื่อหัวหน้าอนุญาต

**3. ลูกจ้างได้ค่าจ้างช่วงนัดหยุดงานหรือไม่**

(ก) ได้เต็ม (ข) ไม่ได้สำหรับช่วงที่ไม่ทำงาน (ค) ได้ครึ่งหนึ่ง

เฉลย: 1(ข) มาตรา 34 กำหนดไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง · 2(ข) ต้องเป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ · 3(ข) ไม่ได้ทำงานจึงไม่มีสิทธิได้ค่าจ้าง

**บันทึก**

ตรวจทานเนื้อหา 9 ตุลาคม 2569 · ใช้ประกอบการตัดสินใจร่วมกับตัวบทที่มีผลและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี · อ่านฉบับเต็มและภาษาอังกฤษได้ที่ www.hrlab-th.com