



**การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง  
ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์**

**นิติพร ตันวิไล**

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์**

**พ.ศ. 2552**

**Protection of an Employee Involved in the Negotiation  
under Labour Relations Law**

**Nitiporn Tonvilai**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Laws  
Department of Laws**

**0207315 Graduate School, Dhurakij Pundit University**

**- 1 P.W. 2553**

**2009**

324  
344-018915  
45867  
[2552]



## ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

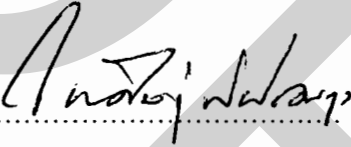
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมาย  
ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์


เสนอโดย นิตพร ดันวิไล

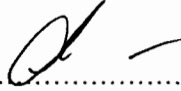
สาขาวิชา นิติศาสตร์ หมวดวิชา กฎหมายมหาชน

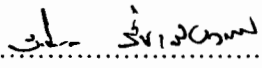
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว


  
..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

  
..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม)

  
..... กรรมการ  
(อาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

  
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ คำริชอบ)

วันที่ ๑๙ เดือน พ.ค. พ.ศ. ๒๕๕๘

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจากท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศิริธรรมรักษ์ ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำอันมีคุณค่ายิ่ง เพื่อค้นคว้า ข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ ตลอดจนระยะเวลาในการตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ รวมทั้งการชี้แนะ แนวทางให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วิเชียรชม และท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และระยะเวลาในการให้ข้อคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ อันเป็นประโยชน์สูงสุด จนทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้เขียนขอขอบคุณเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างๆ ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล อันได้แก่ สำนักหอสมุดแห่งชาติ หอสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หอสมุดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หอสมุดสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ฝ่ายกฎหมาย สวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงานศาลแรงงานกลาง กระทรวงแรงงาน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือมอบเอกสารรวมทั้งการให้ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ โดยเฉพาะคุณโสภิต พรหมรักษ์ คุณศุภวัฒน์ สิงห์สูงษ์ คุณศิริพร เอี่ยมทรงชัย คุณเจนจิรา บิณษีร์ คุณพิกุล ปั้นประสงค์ คุณวันชัย คำรงสุกิจ คุณธีรสิทธิ์ นพมงคล คุณรมิดา สกเจริญ และบุคคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านต่างๆ ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างมากในการศึกษาค้นคว้าและการเรียบเรียงเนื้อหาวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ผู้เขียนขอขอบพระคุณบิดามารดา ผู้มีพระคุณที่ได้ให้ชีวิต ความรัก ความเมตตากรุณา และเป็นกำลังใจแก่ผู้เขียนพร้อมให้การสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง และขอขอบคุณทุกคนในครอบครัว ที่ร่วมมือเป็นแรงใจให้ความช่วยเหลือผู้เขียนตลอดมา รวมทั้งขอขอบคุณผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้ออกนามในที่นี้ที่ได้ให้ความช่วยเหลือจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะ เป็นแนวทางให้ผู้สนใจได้ศึกษาต่อไป

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าหรือมีประโยชน์แก่สังคมอยู่บ้าง ผู้เขียนขอมอบให้แก่ บิดามารดา และคุณครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้เขียน ส่วนข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องต่างๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว และขออภัยมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นิติพร ดันวิไลย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๖
กิตติกรรมประกาศ.....	๗
บทที่	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	7
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	7
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	8
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
<b>2. ความหมาย แนวคิด ความเป็นมา และประโยชน์ของการร่วมเจรจาต่อรองตาม</b>	
<b>    กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์.....</b>	<b>10</b>
2.1 ความหมายของการร่วมเจรจาต่อรอง.....	10
2.2 แนวคิดของการร่วมเจรจาต่อรอง.....	13
2.2.1 ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์.....	14
2.2.1.1 ทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม.....	14
2.2.1.2 ทฤษฎีกระบวนการแรงงาน.....	16
2.2.1.3 ทฤษฎีการว่าจ้างทำงาน.....	16
2.2.1.4 ทฤษฎีระบบ.....	17
2.2.1.5 ทฤษฎีการเจรจาต่อรองร่วม.....	18
2.2.2 แนวคิดการร่วมเจรจาต่อรอง.....	19
2.2.2.1 แนวคิดตามหลักของสิทธิมนุษยชน.....	19
2.2.2.2 แนวคิดพื้นฐานดั้งเดิมของความไม่ยุติธรรม.....	20
2.2.2.3 แนวคิดเรื่องอำนาจในการตัดสินใจ.....	20
2.2.2.4 แนวคิดของกฎหมายเอกชน.....	21
2.2.2.5 แนวคิดของอาดัม สมิธ.....	22
2.2.2.6 แนวคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม.....	22

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 ความเป็นมาของการร่วมเจรจาต่อรอง.....	23
2.3.1 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน.....	23
2.3.2 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19.....	25
2.3.3 กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน.....	26
2.3.4 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103.....	26
2.4 ประโยชน์ของการร่วมเจรจาต่อรอง.....	26
2.4.1 เพื่อหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้ง.....	27
2.4.2 เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกัน.....	27
2.4.3 เพื่อสร้างความเป็นธรรมทางอุตสาหกรรม.....	27
2.4.4 เพื่อให้ นายจ้างยอมรับองค์การของฝ่ายลูกจ้าง.....	27
2.4.5 เพื่อให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจ.....	28
2.4.6 เพื่อเป็นกระบวนการช่วยเหลือลูกจ้าง.....	28
3. การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์.....	29
3.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง.....	30
3.1.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง.....	31
3.1.2 ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง.....	31
3.1.3 เรื่องที่จะทำการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	35
3.1.4 ระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	37
3.1.5 การเริ่มเจรจาต่อรอง.....	38
3.1.6 การเจรจาต่อรองที่ตกลงกันได้.....	39
3.1.7 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน.....	39
3.1.8 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	42
3.2 การปิดงานของนายจ้าง.....	47
3.2.1 องค์ประกอบของการปิดงาน.....	47
3.2.2 ขั้นตอนของการปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย.....	48
3.2.3 ระยะเวลาในการปิดงาน.....	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2.4 การปิดงานในระหว่างลูกจ้างนัดหยุดงาน.....	49
3.2.5 การเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างปิดงาน.....	49
3.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง.....	49
3.3.1 องค์ประกอบของการนัดหยุดงาน.....	49
3.3.2 ขั้นตอนของการนัดหยุดงาน โดยชอบด้วยกฎหมาย.....	50
3.3.3 ระยะเวลาในการนัดหยุดงาน.....	50
3.3.4 การเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างการนัดหยุดงาน.....	50
3.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง.....	51
3.4.1 การคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้าง.....	52
3.4.2 การคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกโยกย้ายหน้าที่การงาน.....	59
3.4.3 การคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้างและบุคคลอื่น.....	61
<b>4. การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย.....</b>	<b>67</b>
4.1 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายต่างประเทศ.....	67
4.1.1 ประเทศฝรั่งเศส.....	68
4.1.1.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง.....	68
4.1.1.2 การปิดงานของนายจ้าง.....	70
4.1.1.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง.....	70
4.1.1.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง.....	72
4.1.2 ประเทศเยอรมัน.....	74
4.1.2.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง.....	74
4.1.2.2 การปิดงานของนายจ้าง.....	75
4.1.2.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง.....	77
4.1.2.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง.....	77

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1.3 ประเทศมาเลเซีย.....	79
4.1.3.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง.....	80
4.1.3.2 การปิดงานของนายจ้าง.....	82
4.1.3.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง.....	83
4.1.3.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง.....	84
4.2 เปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงาน ต่างประเทศกับกฎหมายไทย.....	85
4.2.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง.....	85
4.2.2 การปิดงานของนายจ้าง.....	87
4.2.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง.....	89
4.2.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง.....	92
5. ปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง....	97
5.1 ปัญหาในเรื่องการกำหนดจำนวนลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง.....	98
5.2 ปัญหาในเรื่องการกำหนดระยะเวลาการเริ่มเจรจาต่อรองและระยะเวลาเสร็จสิ้น การเจรจาต่อรอง.....	100
5.3 ปัญหาในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างด้วยการห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ของลูกจ้าง.....	101
5.3.1 ปัญหาในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างด้วยการห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ การงานของลูกจ้างในระหว่างการปิดงาน.....	101
5.3.2 ปัญหาในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างด้วยการห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ การงานของลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน.....	102
5.4 ปัญหาในเรื่องการให้อำนาจรัฐมนตรีกรณีข้อพิพาทแรงงานอาจทำให้เกิด ความเสียหายแก่ประเทศหรือประชาชน โดยส่วนรวม.....	111
5.4.1 ปัญหาในเรื่องอำนาจการใช้ดุลพินิจของรัฐมนตรี.....	111
5.4.2 ปัญหาในเรื่องคำสั่งของรัฐมนตรีไม่มีผลบังคับ.....	114
5.4.3 ปัญหาในเรื่องการตีความของศาล.....	117



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.5 ปัญหาในเรื่องการดำเนินการของผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ของฝ่ายนายจ้าง.....	118
5.5.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยการเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อัน อาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้.....	119
5.5.2 ความแตกต่างระหว่างการคุ้มครองลูกจ้างในกระบวนการร่วมเจรจา ต่อรองกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	120
5.5.3 การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยการบังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือ ทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจาก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน.....	123
5.5.4 การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างหรือค่าจ้างขาดมีผลบังคับ.....	123
6. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	129
6.1 บทสรุป.....	129
6.2 ข้อเสนอแนะ.....	134
บรรณานุกรม.....	139
ภาคผนวก.....	146
ประวัติผู้เขียน.....	186

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ชื่อผู้เขียน	นิติพร ตันวิไลย
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2551

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ความเป็นมาของการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากมาตราดังกล่าว และการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตลอดจนศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหากฎหมายในมาตรา 31 และมาตรา 35 เพื่อแก้ไขปัญหามิให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานให้บังเกิดผลอย่างเป็นธรรมตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

จากการศึกษาพบว่า การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์นั้น เกิดขึ้นจากการที่กฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้มีการกระทำอันมีผลกระทบต่อกระบวนการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ดังจะเห็นได้จากกรณีที่มีข้อห้ามทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ปรากฏตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืน โดยมุ่งหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้างและบุคคลอื่น และมีบทกำหนดวิธีการเยียวยาแก่ผู้ได้รับความเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ ปรากฏตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งหากไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างจากกรณีดังกล่าวมานั้น จะก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์ อันส่งผลต่ออำนาจการต่อรองของฝ่ายลูกจ้างอย่างชัดเจน

จากกรณีปัญหาเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามมาตรา 31 และปัญหาการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารเข้าแทรกแซงในกรณีนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 ตลอดจนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการฟ้องร้องคดีอื่นไม่เป็นไปตาม

ขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างในระหว่างการเจรจาต่อรอง โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และในขณะเดียวกันควรคำนึงถึงผลกระทบต่อกระบวนการเจรจาต่อรองที่นายจ้างและลูกจ้างต่างมีสิทธิเสรีภาพอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานในทางสร้างสรรค์และทำให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

Thesis title	Protection of an Employee Involved in the Negotiation under Labour Relations Law
Author	Nitiporn Tonvilai
Thesis Advisor	Prof. Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic year	2008

### ABSTRACT

This thesis is aimed at studying the concept and background of protection of an employee from being dismissed or transferred from duty pursuant to Section 31 under the Labour Relations Act B.E.2518 (1975), including problems and obstacles arisen out of application of the said Section and protection of an employee from unfair practices with respect to Section 121, Section 122 and Section 123 under the Labour Relations Act B.E.2518 (1975). The study also covers the approach to address legal problems adhering to Section 31 and Section 35 in order to protect an employee from being dismissed or transferred from duty during the period of lock-out or strike to the extent that sound labour relations system can be fairly established.

From the study, it showed that it is intended by the law governing labour relations to protect an employee involved in negotiation process from any acts which may affect negotiation, settlement or arbitration as it is clearly seen from Section 31 of the Labour Relations Act B.E.2518 (1975) which prohibits both the employer and the employee to do so and violation shall be subject to criminal liabilities. This is aimed to protect an employee from being dismissed or transferred from duty during lock-out or strike and also from unfair practices by the employer and other person and to put in place remedial methods for those suffered damage from such unfair practices as prescribed in Section 121 of the same Act. The reason is that if protection measures for an employee are not adequately provided, problems and obstacles adversely affecting labour relation; especially negotiation power of an employee would be anticipated.

With respect to problems relating to protection of an employee participating in negotiation pursuant to Section 31 and challenge to exercising of administrative power to intervene the case lock-out or strike by the Minister pursuant to Section 35 including exercising

of right by an employee to bring an action against non compliance with the procedures provided by the provisions of labour relations law, it is necessary to amend the provision of labour relations law concerning protection of an employee against dismissal during negotiation by prohibiting the employer from dismissing or transfer from duty of an employee during lock-out and strike to the clearer extent. At the same time, it should be taken into account the consequences upon negotiation based on equal rights and freedom of both the employer and an employee in order to resolve labour dispute in a creative manner and to establish good labour relations system.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจ้างงานเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมก่อให้เกิดการใช้แรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิตด้านสินค้าและบริการในสังคม การจ้างงานจึงเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคมประการหนึ่งที่จะบ่งบอกว่าประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางใด โดยทั่วไปนายจ้างย่อมมีสิทธิและอำนาจในการจัดการเกี่ยวกับกิจการที่ตนดำเนินการอยู่ในฐานะที่เป็นเจ้าของทุนและทรัพย์สิน ทำให้นายจ้างมีสิทธิเด็ดขาดในทุกๆ ด้าน อาทิเช่น สิทธิในการเลือกจ้างเฉพาะลูกจ้างที่ยอมรับเงื่อนไขที่เอื้อผลประโยชน์ให้แก่ตนมากที่สุด นอกจากนี้ นายจ้างยังมีสิทธิเสรีภาพที่จะก่อตั้งสมาคมหรือองค์กรของตนหรือเป็นสมาชิกเพื่อช่วยเหลือร่วมมือกับองค์กรฝ่ายนายจ้างอื่น ทั้งในและนอกประเทศ รวมทั้งมีสิทธิในการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างหรือองค์กรฝ่ายลูกจ้างเพื่อบรรลุซึ่งการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการทำงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ทำนองเดียวกัน ลูกจ้างก็มีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของฝ่ายตนจากการกดขี่เอารัดเอาเปรียบของนายจ้างให้เบาบางลงหรือลดน้อยลง การรวมตัวกันนี้ อาจกระทำในลักษณะชั่วคราวเพื่อเรียกร้อง เจรจา ป้องกัน ถัดค้าน หรือต่อต้านเป็นเรื่องๆ ไป และสลายตัวเมื่อบรรลุผลสำเร็จในเรื่องนั้นๆ หรือรวมตัวกันอย่างถาวรในรูปของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานหรือสภาองค์การลูกจ้าง ตลอดจนมีสิทธิในการเป็นสมาชิกหรือช่วยเหลือร่วมมือกับองค์กรลูกจ้างอื่นๆ ทั้งในและนอกประเทศ มีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง โดยผู้แทน หรือโดยองค์กรของฝ่ายตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำข้อตกลงร่วมหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นอกจากสิทธิเสรีภาพดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างทุกคนยังมีสิทธิโดยเท่าเทียมกันในเรื่องของค่าจ้าง เงื่อนไข ข้อบังคับในการทำงานและสวัสดิการต่างๆ ขณะเดียวกัน ลูกจ้างและองค์กรฝ่ายลูกจ้างย่อมมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายในของนายจ้าง รวมทั้งข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นเดียวกับฝ่ายนายจ้างและองค์กรนายจ้าง สิทธิเสรีภาพต่างๆ เหล่านี้ ได้รับการยอมรับและรับรองว่าเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของนายจ้างและผู้ใช้แรงงานทุกคน ดังที่องค์การสหประชาชาติได้วางไว้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติทั่วไป ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของมนุษยชน

ในกติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีผลบังคับต่อรัฐที่ให้สัตยาบัน และที่สำคัญที่สุด คือ อนุสัญญาต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งถือกันว่าเป็นหลักสากลของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน

โดยที่ข้อ 23 ของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของมนุษยชน ค.ศ.1948 (Universal Declaration of Human Rights) ซึ่งเกิดขึ้นจากบทบัญญัติในกฎบัตรสหประชาชาติ ได้กล่าวถึง การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนว่า “ทุกคนมีสิทธิโดยการร่วมกับบุคคลอื่นก่อตั้ง “สหภาพ” (คำว่าสหภาพในที่นี้ความหมายรวมถึงสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง) (trade unions) และมีสิทธิในการเป็นสมาชิก “สหภาพ” เพื่อคุ้มครองป้องกันผลประโยชน์ของตน”

บทบัญญัติของข้อ 23 นี้ ทำให้สิทธิดังกล่าวข้างต้น เป็นสิทธิที่สามารถเกิดผลจริงจังในทางปฏิบัติได้บ้าง เนื่องจากสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้ง และเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้เปิดโอกาสให้ลูกจ้างในฐานะผู้ขาดอำนาจต่อรองและด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ สามารถใช้สิทธิต่างๆ โดยผ่านทางสหภาพแรงงานหรือผ่านผู้แทนลูกจ้าง ในการเรียกร้อง เจริญต่อรองกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงผลประโยชน์ แก้อไข เปลี่ยนแปลงเงื่อนไขสภาพการจ้าง ตลอดจนเรียกร้องต่อรัฐบาล เพื่อให้มีหลักกฎหมายที่เป็นธรรมกว่า ทั้งนี้ โดยไม่เป็นการละเมิดสิทธิหรือผิดกฎหมาย ทำให้อำนาจในการเจรจาต่อรองเป็นไปอย่างเสมอภาค และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม โดยสถานะทางกฎหมายแล้ว ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของมนุษยชน เป็นเพียงข้อมติ หรือความตั้งใจอันแน่วแน่เท่านั้น ซึ่งสมัชชาสหประชาชาติไม่มีเจตจำนงที่จะบัญญัติข้อบังคับต่อรัฐสมาชิก เพียงแต่ชักชวนให้รัฐสมาชิกปฏิบัติตาม เพื่อถือเป็นมาตรฐานการปฏิบัติของทุกชนชาติ สำหรับประเทศไทยในฐานะสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ได้รับรองปฏิญญานี้เช่นกัน ถึงแม้จะไม่สมบูรณ์หรือขาดตกบกพร่องไปบ้างก็ตาม โดยเฉพาะบทบัญญัติในกลุ่มสิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศไม่เปิดโอกาสให้รัฐบาลใช้กฎหมายที่ให้สิทธิทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมให้แก่ผู้ใช้แรงงานได้อย่างเต็มที่

การก่อตั้งองค์กรของฝ่ายลูกจ้าง หรือของฝ่ายนายจ้าง การเข้าเป็นสมาชิก การร่วมมือหรือช่วยเหลือองค์กรนั้นๆ เป็นสิทธิขั้นมูลฐานที่ได้รับการคุ้มครองจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ข้อ 23 ) จากกติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ข้อ 8) จากกติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและสังคม (ข้อ 22 ) และจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98) เพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรองกัน อันจะนำไปสู่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งในมาตรา 4 ของ

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ยังบัญญัติให้รัฐสมาชิกวางมาตรการเพื่อให้มีการใช้วิธีเจรจาต่อรองร่วม ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างกว้างขวาง อีกทั้งสิทธิในการนัดหยุดงานที่ได้รับการรับรองจากข้อ 8 ของกติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย

สิทธิต่างๆ เหล่านี้ประเทศไทยได้รับรองและนำมาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 84 (7) ที่บัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบาย ด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้ ...ฯลฯ... ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ ...ฯลฯ...” และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้ สิทธิฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในการที่จะรวมตัวกันเป็นองค์กร เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของฝ่ายตน สิทธิดังกล่าวนี้ ได้มอบให้แก่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยไม่ได้คำนึงถึงข้อแตกต่าง ไม่ว่าลูกจ้าง จะมีอาชีพ เพศ หรือความเชื่อที่แตกต่างกัน ตลอดจนการที่รัฐจะไม่เข้าไปสร้างอุปสรรคในการใช้สิทธิ ดังกล่าว นายจ้างหรือลูกจ้างต่างมีอิสระที่จะเข้าร่วมในองค์กรด้วยความสมัครใจ โดยสิทธิที่กล่าวมานี้ ได้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ซึ่งให้ความ คุ้มครองในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือของ องค์กรลูกจ้าง โดยการห้ามมิให้นายจ้างกระทำการใดๆ ที่มีผลให้ลูกจ้างหรือองค์กรของลูกจ้างไม่อาจ ใช้สิทธิอื่นๆ ได้โดยปกติสุข ดังเช่น มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างกระทำการ ดังต่อไปนี้

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้ชุมนุมทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้ หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม พระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการ ดังกล่าว

(2) เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวาง การใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน



(5) หรือเข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

จากการศึกษาวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานของไทย พบว่า กฎหมายแรงงานเกิดขึ้นจากสภาพความกดดันในการใช้แรงงานอย่างไม่ธรรมในอดีต และการประณามว่าผู้ใช้แรงงานเป็นชนชั้นต่ำของสังคม โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2499 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่มีบทบัญญัติให้สิทธิลูกจ้างร่วมกันก่อตั้งสหภาพแรงงาน ได้สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับสิทธิของลูกจ้าง ในการเป็นต้นทุนการผลิตที่สำคัญ และการคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จึงได้ปรากฏความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ใช้บังคับในปัจจุบัน ซึ่งกำหนดแนวทางในการคุ้มครองลูกจ้างว่า “เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้น ยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและดักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและดักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน”

จะเห็นได้ว่า มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ระยะเวลาในการให้ความคุ้มครองตามมาตรา 31 นี้ เริ่มต้นตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้อง ไปจนถึงการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือ ยังอยู่ในระหว่างเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายบัญญัติดังกล่าว นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างจะเป็นผู้กระทำความผิดตามข้อยกเว้นใน (1) ถึง (4) นายจ้างจึงจะมีสิทธิเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ถ้านายจ้างฝ่าฝืนจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน

หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 136) ทั้งนี้ มีข้อพิจารณาว่า การแจ้งข้อเรียกร้องนั้น ต้องเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ถูกต้องตามกฎหมาย จึงจะได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 31 ดังกล่าว คือ ข้อเรียกร้องของลูกจ้างจะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น (มาตรา 13) และจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนี้ มีความสำคัญในแง่ที่จะมีผลต่อการตัดสินใจของฝ่ายนายจ้างว่าจะเจรจาต่อรองหรือไม่ หากกฎหมายระบุชัดเจนว่า ไม่ใช่เฉพาะลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น แต่เป็นลูกจ้างที่เป็นเสียงส่วนใหญ่ในสถานประกอบการ ก็จะมีผลต่อกระบวนการด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับความเป็นองค์กรต่างๆ ในสถานประกอบการ ในกรณีที่เป็นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจะต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 15) จึงจะเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ชอบด้วยกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม บทบัญญัติดังกล่าวยังมีช่องว่างของกฎหมายทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เป็นผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากการปิดงานของนายจ้างและการนัดหยุดงานของลูกจ้างนั้น นายจ้างได้ถือโอกาสเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งอยู่ระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ทำให้กระบวนการเจรจาต่อรอง ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป ถือว่านายจ้างได้ทำลายระบบการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็กับลูกจ้างได้ กล่าวคือ รัฐมนตรีไม่มีอำนาจสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติตามมาตรา 35 (1) และ (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะเหตุว่านายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานไปก่อนแล้ว ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันที่จะสั่งให้ลูกจ้างกลับมาทำงานร่วมกันได้อีก

โดยปรากฏข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างของบริษัทไทยเยอรมันเซรามิก อินดัสทรี จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2525 (คดีหมายเลขแดงที่ 746/2526) และบริษัท ไทยอีทเอ็กซ์เชนจ์ จำกัด (มหาชน) เมื่อปี พ.ศ. 2540 (คดีหมายเลขแดงที่ 6256/2540 ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541) กรณีลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างดังกล่าวกลับเข้าทำงาน แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรี และได้นำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง ซึ่งศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาว่า มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้เฉพาะในกรณีที่นายจ้างปิดงานและลูกจ้างนัดหยุดงานเท่านั้น การที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างไปใน

ระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานก่อนหน้าแล้ว ลูกจ้างจึงหมดสภาพการเป็นลูกจ้างของบริษัท คำสั่งของรัฐมนตรีย่อมมีผลบังคับให้บริษัท รับบุคคลที่ยังมีสภาพเป็นลูกจ้างของบริษัทกลับเข้าทำงานเท่านั้น จึงพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ส่วนคำสั่งเลิกจ้างจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างจะต้องไปว่ากล่าวเป็นคดีต่างหากต่อไป

ต่อมาศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาขึ้นตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง เมื่อคู่กรณีได้อุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ในประเด็นอำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่จะมีการสั่งตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยศาลฎีกาพิพากษาว่า การที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างไปในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานก่อนหน้าแล้ว การเลิกจ้างดังกล่าวจะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ต้องถือว่าการแสดงเจตนาของผู้เป็นนายจ้างที่มีคำสั่งเลิกจ้าง มีผลให้ลูกจ้างหมดสภาพการเป็นลูกจ้างทันที ส่วนการเลิกจ้างนั้น หากไม่ชอบด้วยกฎหมาย ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิที่จะดำเนินคดีแก่โจทก์ได้ทั้งทางแพ่งและทางอาญาเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหาก

จากปัญหาการไม่ได้รับความเป็นธรรมของลูกจ้างที่เกิดขึ้นตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกา ทั้งสองกรณีดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้เสนอหลักการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาในคราวเดียวกันกับการเสนอปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... เพื่อเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างขึ้นอีกกรณีหนึ่งปรากฏตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค่วนมาก ที่ นร 0204/16162 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2541 โดยห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานด้วย กล่าวคือ กรณีนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน หากนายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างจะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ ซึ่งร่างดังกล่าวได้ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาไปแล้ว

จึงมีประเด็นปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานด้วยหรือไม่ ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว แม้จะเป็นการเพิ่มความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างได้ในระดับหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อกระบวนการเจรจา

ต่อรองที่นายจ้างและลูกจ้างต่างมีสิทธิเสรีภาพอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ในทางสร้างสรรค์และทำให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาแนวคิด ความเป็นมาของการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การทำงานตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1.2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากมาตรา 31 และการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1.2.3 เพื่อศึกษาหลักกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างเมื่อมีการปิดงาน และการนัดหยุดงาน

1.2.4 เพื่อศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหากฎหมายในมาตรา 31 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหามิให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การทำงานในระหว่างที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ให้บังเกิดผลอย่างเป็นธรรมตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

การคุ้มครองลูกจ้างในกระบวนการเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องถูกนายจ้างกีดกันแก้งเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การทำงานในระหว่างการร่วมเจรจาต่อรอง เนื่องจากลูกจ้างยังมิได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายเท่าที่ควร โดยเฉพาะในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ตามกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง นายจ้างได้อาศัยช่องว่างของกฎหมายในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ยังไม่มียกเว้นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานสั่งเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ซึ่งปัจจุบันยังไม่ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แม้การเลิกจ้างดังกล่าวจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้าง ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ลูกจ้าง เพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายได้ก็ตาม แต่เนื่องจากความสัมพันธ์ของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างได้สิ้นสุดลง

เพราะลูกจ้างถูกเลิกจ้างแล้ว ลูกจ้างจึงไม่อาจดำเนินกระบวนการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไว้ เพื่อให้ได้ข้อยุติต่อไป

โดยที่สภาพเศรษฐกิจสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปทำให้มีผู้ว่างงานอีกเป็นจำนวนมากที่พร้อมจะเข้ามาทำงานแทนลูกจ้างเดิมได้ตลอดเวลา และนายจ้างก็พร้อมที่จะรับลูกจ้างใหม่เข้ามาแทนที่ลูกจ้างที่นายจ้างสั่งปิดงานหรือลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน สถานการณ์แรงงานดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่อเพิ่มความคุ้มครองให้กับลูกจ้าง ซึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างและข้อเรียกร้องของลูกจ้างดังกล่าว ยังอยู่ในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน มิให้ลูกจ้างถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานอีกต่อไป ซึ่งหลักการดังกล่าวมานี้ อาจเป็นช่องทางให้นายจ้างและลูกจ้างต้องพยายามหาทางปรองดองต่อกัน เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสันติวิธีให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย รวมทั้งยังเป็นประโยชน์แก่สังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองนี้ มุ่งศึกษาถึงกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองของนายจ้างและลูกจ้าง และการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยการศึกษาเปรียบเทียบกับการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายของต่างประเทศ กล่าวคือ ประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน และมาเลเซีย

#### 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิธีการศึกษาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (documentary research) ซึ่งใช้วิธีการศึกษาข้อมูลจากตำรา บทความ เอกสารการวิจัย และแนวคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง คำพิพากษาศาลฎีกา ตลอดจนเอกสารต่างๆ ในรูปแบบอื่นๆ รวมทั้งข้อมูลทาง Internet จากนั้นได้นำข้อมูลดังกล่าว มาวิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาดังกล่าว และพิจารณาแนวทางในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะในระหว่างที่มีการปิดงานและการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ กล่าวคือ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง การปิดงาน และการนัดหยุดงานของประเทศ

ฝรั่งเศส เยอรมัน และมาเลเซีย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์และ  
ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้างต่อไป

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ได้ทราบแนวคิด ความเป็นมาของการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้าย  
หน้าที่การงานตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1.6.2 ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากมาตรา 31 และการคุ้มครองลูกจ้างจาก  
การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน  
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1.6.3 ได้ทราบถึงหลักกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างเมื่อมีการปิดงาน  
และการนัดหยุดงาน

1.6.4 ได้ทราบถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหากฎหมายในมาตรา 31 และมาตรา 35 แห่ง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาให้ลูกจ้าง  
ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ให้บังเกิดผล  
อย่างเป็นธรรมตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

## บทที่ 2

### ความหมาย แนวคิด ความเป็นมา และประโยชน์ของการร่วมเจรจาต่อรอง ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

โดยปกติในประเทศที่พัฒนาแล้วสหภาพแรงงานจะมีบทบาทสูง เนื่องจากก่อนที่สัญญาจ้างระหว่างสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้างจะสิ้นสุดลง ทั้งสองฝ่ายจะมาพบกันเพื่อเจรจาดูแลเกี่ยวกับเรื่องสัญญาจ้างกันใหม่ ในเวลานี้ แต่ละฝ่ายจะเสนอทัศนะของฝ่ายตนว่าข้อความในสัญญาจ้างใหม่นั้นควรจะเป็นอย่างไร การตกลงกันในเรื่องเหล่านี้จะไม่อาจเกิดขึ้นได้ทันที เนื่องจากทางฝ่ายสหภาพแรงงานจะเสนอข้อความในสัญญาจ้างใหม่ที่จะให้มีผลดีต่อสมาชิกของสหภาพแรงงานมากที่สุด ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างจะขัดแย้งด้วยการเสนอสิ่งที่เป็นผลดีต่อประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง ก่อนที่สัญญาจ้างจะสิ้นสุดลง การเจรจาระหว่างคู่กรณีทั้งสองฝ่ายนี้จะเกิดขึ้นบ่อยครั้งขึ้น เพื่อพยายามหาข้อประนีประนอมที่ทั้งสองฝ่ายพอจะยอมรับกันได้ ก่อนที่จะเริ่มทำสัญญาจ้างกันใหม่<sup>1</sup>

อย่างไรก็ตาม การร่วมเจรจาต่อรองนั้น อาจเกิดขึ้นได้ในอีกลักษณะหนึ่ง คือ เมื่อมีสภาพการณ์บังคับเพราะเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปในประเทศที่กำลังพัฒนาเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายสหภาพแรงงาน การร่วมเจรจาต่อรองส่วนใหญ่จะเป็นในลักษณะนี้แทบทั้งสิ้น แม้แต่ในประเทศที่พัฒนาแล้วก็ตาม การร่วมเจรจาต่อรองที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ นั้น จะเป็นการเจรจาที่เกิดขึ้นเพราะข้อพิพาทแรงงานเป็นต้นเหตุ

#### 2.1 ความหมายของการร่วมเจรจาต่อรอง

การร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิธีการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ประการหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้มีการตกลงกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เพื่อกำหนดค่าจ้างและสภาพการทำงาน ซึ่งวิธีการนี้เป็นที่ยอมรับและแพร่หลายไปทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทยด้วย

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่า “การร่วมเจรจาต่อรอง” ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ปรากฏว่ากฎหมายมิได้บัญญัติคำนิยามไว้อย่างชัดเจน แต่จากการศึกษารายละเอียด

<sup>1</sup> Allan M. Cartter and F. Ray Marshall. *Labor Economics*. p. 313. (อ้างถึงใน สุณี ฉัตรคม, 2526 : หน้า 16).

ที่กำหนดในกฎหมายดังกล่าวแล้ว พบว่า กฎหมายได้กำหนดวิธีการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ซึ่งอาจให้ความหมายโดยการพิจารณาจากบทบัญญัติอื่นประกอบกัน กล่าวคือ แม้จะมีได้มีการบัญญัติค่านิยมของคำว่า “การร่วมเจรจาต่อรอง” ไว้โดยตรง แต่ปรากฏจากความหมายของคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” โดยคำนี้ เปลี่ยนแปลงมาจากคำว่า “สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง” อันเป็นถ้อยคำที่ปรากฏในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้รับรองสิทธิของลูกจ้างตามพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ที่ยินยอมให้ลูกจ้างซึ่งไม่ได้รวมตัวกันอย่างถาวรทำหน้าที่เป็นผู้แทนของลูกจ้างให้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ โดยลูกจ้างไม่ต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็สามารถเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ หรือจะรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรลูกจ้างในรูปของสหภาพแรงงานเพื่อทำการร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างก็ได้

เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างต้องการจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานจะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาเพื่อทำความตกลงกันใหม่ ถ้าตกลงกันไม่ได้ก็จะเป็นข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องเข้าไปช่วยเหลือทำการไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ภายในกำหนดห้าวัน หากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยแล้วแต่ยังตกลงกันไม่ได้ภายในเวลาดังกล่าว ข้อพิพาทแรงงานนั้นถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างอาจจะแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเพื่อชี้ขาดก็ได้ หากทั้งสองฝ่ายมิได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในชั้นตอนนี้ นายจ้างมีสิทธิที่จะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานเพื่อใช้เป็นพลังอำนาจต่อรองกันก็ได้ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าก่อนยี่สิบสี่ชั่วโมง จากกระบวนการต่างๆ ดังที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้นำแนวความคิดเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรองมาบัญญัติไว้

นอกจากนี้ นักวิชาการด้านแรงงานได้ให้ความหมายของคำว่า “การร่วมเจรจาต่อรอง” (collective bargaining) ไว้ที่น่าสนใจ กล่าวคือ เป็นการเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงาน ซึ่งกระทำโดยฝ่ายนายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้างฝ่ายหนึ่ง กับผู้แทนลูกจ้างหรือผู้แทนขององค์กรของลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและทำข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานต่อกัน<sup>2</sup>

<sup>2</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2523). “แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.” วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2. หน้า 280.



การร่วมเจรจาต่อรอง หมายถึง “การเจรจาเกี่ยวกับสภาพการทำงานและเงื่อนไขการว่าจ้างระหว่างนายจ้างคนเดียว นายจ้างกลุ่มหนึ่งหรือองค์กรหนึ่งหรือหลายองค์กรฝ่ายหนึ่งกับองค์กรซึ่งเป็นตัวแทนของคณาขององค์กรหนึ่งหรือหลายฝ่าย โดยมุ่งหมายที่จะให้ตกลงกันได้”<sup>3</sup>

จึงสามารถสรุปความหมายของการร่วมเจรจาต่อรองได้ว่า หมายถึง การที่นายจ้างและลูกจ้างเกินกว่าหนึ่งคนขึ้นไป ได้ร่วมกันทำการเจรจา ปรึกษาหารือ ต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ วันเวลาทำงาน การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานตามที่ระบุไว้ในข้อเรียกร้องที่ได้แจ้งไว้ตามขั้นตอนและวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้ตกลงกันได้

ทั้งนี้ การพิจารณารายละเอียดการร่วมเจรจาต่อรองมีดังนี้<sup>4</sup>

1) การร่วมเจรจาต่อรองต้องดำเนินการโดยมุ่งหมายที่จะให้มีการตกลงกัน แม้ว่าการเจรจาดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ เนื่องจากมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานเกิดขึ้น แต่การดำเนินการเจรจาไปแล้วนั้นก็ยังอยู่ในความหมายนี้เช่นเดียวกับการเจรจาที่ประสบความสำเร็จ เนื่องจาก การร่วมเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่ายได้มีความพยายามอย่างแท้จริงที่จะให้มีการตกลงกัน

2) นายจ้างคนเดียวก็อาจเป็นคู่กรณีในการร่วมเจรจาต่อรองได้ เนื่องจากมีการร่วมเจรจาต่อรองจำนวนมาก ที่มีตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างหลายคนเจรจากับนายจ้างเพียงคนเดียว หรือสถานประกอบการเพียงแห่งเดียว การร่วมเจรจาต่อรองประเภทนี้ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา และแคนาดา โดยถือเป็นเรื่องปกติสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนา เพราะนายจ้างยังไม่มี การจับกลุ่มกัน และโรงงานยังมีขนาดเล็ก

3) การร่วมเจรจาต่อรองอาจกระทำกับกลุ่มนายจ้างเพียงกลุ่มเดียวก็ได้ กล่าวคือเจ้าของสถานประกอบการแต่ละแห่งได้รวมตัวกันเพื่อวัตถุประสงค์ในการร่วมเจรจาต่อรองในนโยบายเดียวกัน หรืออาจมีผลประโยชน์ร่วมกันในการร่วมเจรจาต่อรองนั้น และการรวมกลุ่มนายจ้างในลักษณะนี้ แม้จะมีได้เป็นไปอย่างถาวร แต่ก็ถือว่าเป็นการร่วมเจรจาต่อรองที่แท้จริง ส่วนการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพียงคนเดียวเป็นการรวมตัวกันเฉพาะฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น

4) สภาพภาพแรงงานที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของนายจ้าง ไม่ถือว่าเป็นองค์กรตัวแทนของลูกจ้าง เนื่องจากองค์กรของลูกจ้างที่อยู่ในอำนาจการครอบงำของนายจ้างย่อมไม่มีอิสระและเสรีภาพในการเรียกร้องสิทธิแทนลูกจ้างได้อย่างสมบูรณ์

<sup>3</sup> จิตตรา หิรัญอุศว. (ผู้แปล). (2520). การเจรจาต่อรองร่วม. หน้า 5.

<sup>4</sup> เมธี คุลจินดา. (2522). การร่วมเจรจาต่อรอง. หน้า 2-3.

## 2.2 แนวคิดของการร่วมเจรจาต่อรอง

กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงองค์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในการดำเนินการเพื่อให้มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งจะมีผลต่อสมาชิกขององค์กร โดยรวมมิใช่เฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในการศึกษาแนวคิดของการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นกระบวนการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ประการหนึ่งนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำความเข้าใจแนวคิด ทฤษฎี ของระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งแรงงานสัมพันธ์จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีการว่าจ้างงานต่อกัน และมีสถานภาพนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ แนวคิดทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีที่หลากหลาย มีนักวิชาการหลายท่านให้ทัศนะและอธิบายถึงหลักการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิดที่มีต่อปรากฏการณ์ทางด้านแรงงานในสังคมอุตสาหกรรมในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งจะพบอย่างชัดเจน โดยใช้แรงงานมีการรวมตัวกันเป็นองค์กรลูกจ้าง เกิดขึ้นในประเทศที่มีการพัฒนาทางอุตสาหกรรมมาก่อน โดยเฉพาะในทวีปยุโรป เช่น อังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน เบลเยียม เป็นต้น การรวมตัวดังกล่าวเกิดจากพวกช่างฝีมือ (craft) โดยช่างฝีมือได้รวมตัวกันเป็นสมาคม เรียกว่า สมาคมช่างฝีมือ (craft guild) ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อประมาณคริสต์ศตวรรษที่ 13-14 จุดมุ่งหมายของการรวมตัวกัน เพื่อคุ้มครองอาชีพช่างฝีมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการรักษามาตรฐานคุณภาพสินค้าและมาตรฐานของการฝีมือ<sup>5</sup>

ลักษณะการรวมตัวกันของแรงงานที่จะก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม เริ่มต้นขึ้นหลังจากมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม สาเหตุเกิดจากการมุ่งแต่ผลกำไรของนายจ้างและการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างพยายามรวมตัวกันก่อตั้งเป็นสมาคม แต่ในระยะแรกๆ จะถูกขัดขวางเนื่องจากประเทศต่างๆ ยึดถือลัทธิเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ประกอบกับนายจ้างในสมัยแรกๆ ส่วนใหญ่จะเป็นขุนนาง หรือผู้มีอิทธิพลทางการเมือง ดังนั้น จึงมีบทบาทในการออกกฎหมาย ที่ห้ามการรวมตัวกันของแรงงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน ดังเช่นในคริสต์ศักราช 1791 ประเทศฝรั่งเศส ได้ออกกฎหมายห้ามการรวมกลุ่มของแรงงาน ในคริสต์ศักราช 1799 ประเทศอังกฤษได้ออกกฎหมายห้ามการรวมกลุ่มของแรงงาน และบัญญัติไว้ด้วยว่า สัญญาใดก็ตามที่ลูกจ้างหรือคนงาน ได้ทำขึ้นเพื่อขอขึ้นค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน หรือขัดขวางการทำงานของผู้อื่นผู้ใด เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

<sup>5</sup> เกอิจิตร ชีระกาญจน์ . (2547). แรงงานสัมพันธ์. หน้า 98.

ถึงแม้ว่าประเทศต่างๆ จะมีกฎหมายห้ามการรวมกลุ่มของคนงาน แต่การรวมกลุ่มกันเท่านั้น ที่จะเป็นพลังในการต่อรองและการเรียกร้องความยุติธรรมได้ ดังนั้น ฝ่ายลูกจ้างจึงมีการเคลื่อนไหวให้มีการยกเลิกกฎหมายห้ามการรวมกลุ่ม และยังมีกรร่วมกลุ่มกันอย่างลับๆ แม้การกระทำนั้นๆ คนงานจะต้องแลกด้วยชีวิตก็ตาม แต่ในที่สุด ประเทศต่างๆ ก็ได้ยกเลิกกฎหมายดังกล่าว และออกกฎหมายรับรองฐานะขององค์กรฝ่ายลูกจ้าง รวมทั้งยอมรับการนัดหยุดงาน ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องมาจากสังคมเจริญขึ้น รัฐบาลมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม ประเทศฝรั่งเศสยกเลิกกฎหมายห้ามการรวมกลุ่มในปี ค.ศ. 1864 ประเทศอังกฤษยกเลิกกฎหมายห้ามการรวมตัว เมื่อปี ค.ศ. 1824 และออกกฎหมายรับรองสภาพแรงงานในปี ค.ศ. 1871<sup>6</sup>

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐบาลของประเทศต่างๆ เริ่มมองเห็นความสำคัญของแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งพยายามส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม แต่การเอารัดเอาเปรียบของนายทุนก็ยังคงมีอยู่ จึงเกิดแนวคิด ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์จากสถานการณ์สังคมอุตสาหกรรมดังกล่าวที่สำคัญดังนี้

### 2.2.1 ทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์

ทฤษฎีทางด้านแรงงานสัมพันธ์นั้น มีนักวิชาการได้นำเสนอทัศนะไว้สรุปได้ดังนี้

#### 2.2.1.1 ทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรม (Industrial Democracy Theory)<sup>7</sup>

Sidney และ Beatrice Webb ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม โดยเห็นว่า สภาพแรงงานมีบทบาทในทางเผยแพร่ระบอบประชาธิปไตยระบอบอุตสาหกรรม เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างใช้อำนาจเด็ดขาดกับลูกจ้าง สภาพแรงงานจึงทำให้เสรีภาพของคนงานดีขึ้น เพราะสามารถเป็นตัวแทนของลูกจ้างไปทำการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และทำให้อำนาจต่อรองเท่าเทียมกัน ซึ่งมีผลทำให้คนงานมีมาตรฐานการครองชีพ และสภาพการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ความเกี่ยวพันระหว่างนายจ้างกับคนงานนั้น โดยปกติ นายจ้างมีอำนาจเหนือกว่าจึงบังคับให้ลูกจ้างยอมรับค่าจ้างเท่าที่นายจ้างยินดีจะมอบให้ ยิ่งกว่านั้น ถ้าคนงานคนเดียวทำงานโดยปราศจากอำนาจต่อรองจะเกิดการทำงานเยี่ยงทาสขึ้น อันเป็นวิธีที่ขัดต่อระบอบประชาธิปไตย Sidney และ Beatrice Webb เห็นว่า ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องทำลายนายจ้างหรือนักธุรกิจ หากแต่ไม่สมควรให้นายจ้างมีอำนาจเพียงคนเดียวในอุตสาหกรรม โดยให้มีระบอบประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมเข้าแทนที่

กล่าวคือ นายจ้างจะทำอะไรกระทบกระเทือนถึงคนงาน จะต้องแจ้งให้คนงานทราบหรือปรึกษาหารือกัน ตลอดจนการให้ความเห็นชอบ นั่นคือ การใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งจะเป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่คนงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติในที่สุด ดังนั้น

<sup>6</sup> แหล่งเดิม. หน้า 101.

<sup>7</sup> เมธี คุณยจินดา (เรียบเรียง). (ม.ป.ป.). แรงงานสัมพันธ์. หน้า 72-74.

ระบบสหภาพแรงงานจึงเป็นการขยายระบบประชาธิปไตยจากวงการเมือง ไปสู่วงการอุตสาหกรรม และเป็นชัยชนะของผู้บริหารงานเหนือระบบเผด็จการ จึงกล่าวได้ว่า ระบบสหภาพแรงงานมีส่วนให้เสรีภาพของแรงงานแต่ละคนมีความมั่นคงยิ่งขึ้น เพราะจะช่วยให้คนงานได้มีโอกาสต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งผลของการต่อรองนั้นจะเป็นเครื่องกำหนดมาตรฐานการครองชีพ และสภาวะการทำงาน เมื่อยังไม่มี การให้คนงานเข้าต่อรองกับนายจ้างได้ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับคนงานจะใกล้ชิดหรือห่างเหินเพียงใดเป็นผลของคำสั่งจากเบื้องบน และคนงานก็จำต้องยอมรับปฏิบัติตาม โดยไม่อาจปฏิเสธได้ และอิทธิพลในการเจรจาต่อรองไม่มีผลดีต่อคนงาน ซึ่งก็คือ คนงานต้องทำงานเพื่อให้ตนมีรายได้เพราะคนงานจะมีสภาพเป็นเสมือนคนรับใช้ สภาพการเช่นนี้ ขัดกับหลักการของสังคมที่มีเสรี

Webb เห็นว่า สหภาพแรงงานสมควรมีหน้าที่พิเศษในการบริหารอุตสาหกรรม หน้าที่ในที่นี้ คือ การเป็นตัวแทนและการเป็นผู้คุ้มครองผลประโยชน์ของคนงาน มิใช่เป็นหน้าที่ชั่วคราว อันเป็นผลของพัฒนาการของอุตสาหกรรม และระบบนายทุนปัจจุบันเป็นเพียงระยะหนึ่งของวิวัฒนาการทางการเมือง ผู้ที่จะมีหน้าที่ควบคุมในสังคมอุตสาหกรรมปัจจุบัน ได้แก่ ระบบสังคมประชาธิปไตย ซึ่งจะมีการแบ่งหน้าที่กันดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยมีการประกันความมั่นคงขั้นต่ำในระดับประเทศให้แก่ประชาชนทั้งชาติ และมอบการควบคุมดูแลกรรมวิธีที่สำคัญทางด้านอุตสาหกรรมให้แก่ทางราชการ ซึ่งในสังคมแบบนี้ องค์กรของฝ่ายคนงานจะยังมีหน้าที่อันสำคัญต่อไป นอกจากนี้ Webb ได้ระบุถึงสาเหตุสำคัญของการจัดตั้งสหภาพแรงงานว่า เป็นผลมาจากการแข่งขันทางการค้าและการอุตสาหกรรม ซึ่งราคาสินค้ามีความสำคัญยิ่ง แต่จะมีความกดดันนานาประการจากผู้บริโภคโดยผ่านไปยังผู้ขายปลีก ไปสู่ผู้ผลิต การกดดันนั้นๆ จะมีผลให้คนงานต้องประสบกับความยากจน ซึ่งสหภาพแรงงานจะมีบทบาทสำคัญในสังคมนายทุน และในสังคมที่การค้าทำได้อย่างเสรี โดยการทำให้ความกดดันในเรื่องอัตราค่าจ้าง เวลาทำงาน และภาวะการทำงานหมดไป เพื่อการนี้จะมีการใช้วิธีการ 2 วิธีด้วยกัน คือ

1) การกำหนดจำนวนคนที่จะเข้ามาทำงาน โดยสหภาพแรงงานจะรณรงค์ทางรัฐสภาเพื่อให้รัฐจำกัดจำนวนคนงาน โดยให้รัฐสภาออกกฎหมายจำกัดคนเข้าเมืองและสงวนอาชีพไว้ให้แก่คนสัญชาติของประเทศนั้น<sup>8</sup> ซึ่งการกำหนดจำนวนผู้ที่ จะเข้าไปทำการค้าอาจไม่ถูกต้องตามหลักเศรษฐกิจ เพราะขัดกับหลักประชาธิปไตย และไม่สมควรสนับสนุน ในสังคมที่ดีไม่ควรนำวิธีการกำหนดจำนวนคนที่จะเข้าไปทำการค้ามาใช้ นอกจากการห้ามเยาวชนหรือผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติ หรือผู้ที่ไม่พึงปรารถนาเข้ามาทำงาน

<sup>8</sup> อัญชลี ค้อคงคา. (2541). สหภาพแรงงาน. หน้า 101.

2) การออกกฎหมายวางมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงาน เพื่อเป็นแบบเดียวกัน การจัดทำกฎทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งได้แก่ การกำหนดมาตรฐานของค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามหลักเศรษฐกิจและในแง่การเมืองก็มีความเหมาะสม ซึ่งหลักการนี้สมควรนำมาปรับปรุงใช้เป็นกฎหมายเช่นเดียวกับการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำบางชนิด

ในด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกัน หรือการมีผลประโยชน์ขัดกันระหว่างนายจ้างกับคนงานนั้น Webb เห็นด้วยกับความคิดของคาร์ล มาร์ก ในแง่ที่ว่า การที่มีชนชั้นนายทุนกับชนชั้นแรงงาน เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดการต่อสู้กันระหว่างชนชั้น แต่การต่อสู้ระหว่างชนชั้นไม่ใช่วิธีการทำลายล้างฝ่ายนายทุน และขบวนการแรงงานมิใช่สถาบันที่มีหน้าที่เปลี่ยนแปลงทางสังคมแต่อย่างใด Webb เห็นว่า ขบวนการแรงงานควรประกอบด้วยชนชั้นแรงงาน รวมตัวกันตั้งขึ้นเป็นสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อยกฐานะทางเศรษฐกิจของตนให้สูงขึ้น เนื่องจากมีอำนาจเท่าเทียมกันในการต่อรอง และทั้งสองฝ่ายควรมีการเจรจาต่อรองร่วมกัน ในขณะเดียวกันก็ยกสถานภาพทางการเมืองของพวกชนชั้นแรงงานให้สูงขึ้น เท่ากับคนในสังคมนิติกรรมอุตสาหกรรมทั่วไป ซึ่งการมีระบบสหภาพแรงงานนับว่าเป็นการใช้หลักประชาธิปไตยโดยคนงานอย่างแท้จริง

#### 2.2.1.2 ทฤษฎีกระบวนกรแรงงานของ คาร์ล มาร์ก (Karl Marx)

ทฤษฎีแรงงานของ Karl Marx เป็นเรื่องของ การต่อสู้ระหว่างชนชั้น คือ ระหว่างคนงานกับนายทุน ซึ่ง Karl Marx เห็นว่า ลัทธิชนชั้นนั้นพยายามที่จะสะสมทุนไว้ แล้วนำไปลงทุนเพิ่มจนกระทั่งมีกำไรมากมายทำให้อุตสาหกรรมแผ่ขยายออกไป ส่วนคนงานเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง นายทุนมีกำไรด้วยการขูดรีดเอาจากแรงงาน จึงเกิดความขัดแย้งกันระหว่างคนงานกับนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของทุนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะนายทุนเป็นบุคคลกลุ่มน้อยเท่านั้น แต่คนงานเป็นชนส่วนใหญ่ของสังคม เมื่อถึงจุดๆ หนึ่ง จึงเกิดการต่อสู้ระหว่างชนชั้นคนงานกับนายทุน และคนงานจะรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์ในการทำงานของตนไว้ และอาจพัฒนาเป็นพรรคการเมืองไปในที่สุด แต่สหภาพแรงงานจะเข้มแข็งไม่ได้ถ้าคนงานแข่งขันกันเอง สหภาพแรงงานจึงต้องศึกษาวิธีการดำเนินงานที่ถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย รวมทั้งการทำให้ประชาชนสนับสนุนด้วย<sup>9</sup>

#### 2.2.1.3 ทฤษฎีการว่าจ้างทำงาน

เป็นทฤษฎีแนวคิดของ Karl Marx ซึ่งแนวคิดทางเศรษฐกิจการเมืองของมาร์กส่วนใหญ่จะเป็นการวิพากษ์วิจารณ์ประวัติศาสตร์ของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบนายทุน มาร์ก มองว่าสิ่งที่นายทุนสนใจ คือ การลงทุนเพิ่ม ทั้งนี้ เพื่อจะได้มีการแข่งขันในการผลิตอย่างเต็มที่ จึงต้องลงทุนนำเทคนิคใหม่ๆ มาใช้และต่อสู้กับนายทุนคนอื่นๆ การลงทุนของนายทุนมีกำไรเป็น

<sup>9</sup> Chester A.Mogan. (1996). *Labor Economics* (อ้างถึงใน บวร ชื่นจิตต์, 2550 : หน้า 9).

สิ่งจูงใจ และนำกำไรมาใช้ในการครองชีพและการลงทุน ซึ่งเมื่อใดที่มีกำไรสูงก็สามารถนำเงินไปลงทุนได้มาก การสะสมทุนก็มีมาก แต่ถ้าผลกำไรต่ำก็จะมีเงินลงทุนน้อย ทำให้การสะสมทุนน้อยไปด้วย สำหรับการผลิตในระยะยาวอัตรากำไรมีแนวโน้มที่ลดลง ซึ่งมีผลต่อการสะสมทุน เพราะทำให้มีเงินสำหรับสะสมทุนน้อยลง จึงสะสมทุนได้เพิ่มขึ้นในอัตราที่ช้าลง ส่งผลให้เกิดปัญหาเรื่องการว่าจ้างแรงงานขึ้นในระบบเศรษฐกิจทุนนิยม

ตามทฤษฎีนี้ การเพิ่มขึ้นของประชากรย่อมทำให้อุปทานแรงงานเพิ่มขึ้นตลอดเวลา แต่อุปทานแรงงานเพิ่มขึ้นรวดเร็วกว่าการเพิ่มขึ้นของประชากร ทั้งนี้เพราะนายทุนขยายการผลิตด้วยเทคนิคสมัยใหม่ตลอดเวลา ทำให้บรรดาช่างฝีมือและนายทุนขนาดย่อมไม่สามารถแข่งขันด้วยได้ เกิดการล้มละลายกลายเป็นแรงงาน จึงเป็นการเพิ่มขึ้นของอุปทานของแรงงานอีกส่วนหนึ่ง

สำหรับอัตราค่าจ้างในระบบเศรษฐกิจนั้น มาร์ก เห็นว่า ขึ้นอยู่กับการต่อรองระหว่างนายทุนกับแรงงาน เมื่อใดที่มีการว่างงานในระบบเศรษฐกิจ อำนาจการต่อรองของแรงงานก็น้อยลง มาร์ก เรียกแรงงานที่ว่างงานว่า “เป็นแรงงานกองหนุน” (reserve army) และขนาดของแรงงานกองหนุนเป็นเครื่องต่อรองการกำหนดอัตราค่าจ้าง คือ เมื่อใดขนาดของแรงงานกองหนุนลดลง อัตราค่าจ้างจะเพิ่มขึ้น และเมื่อใดขนาดของแรงงานกองหนุนเพิ่มขึ้นอัตราค่าจ้างก็จะลดลง<sup>10</sup>

#### 2.2.1.4 ทฤษฎีระบบ (System Theory)

ดันลอป (Dunlop) เป็นผู้บุกเบิกในการนำทฤษฎีระบบมาประยุกต์ใช้กับวิชาการด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นคนแรก ซึ่งกรอบทางทฤษฎีของดันลอปเสนอว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นระบบย่อย (sub-system) ของระบบสังคมซึ่งเป็นระบบที่ใหญ่กว่า หรือเป็นระบบสังคมส่วนทั้งหมด ดังนั้น สังคมใหญ่จึงอาจถูกพิจารณาได้ว่าเป็นอิทธิพลภายนอก หรือเป็นข้อจำกัดต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ ถึงแม้ว่าจะไม่ทั้งหมดก็ตาม ฉะนั้น ระบบแรงงานสัมพันธ์จึงมีสถานะเสมือนระบบเศรษฐกิจและระบบการเมืองที่เหลื่อมกันอยู่

ในทุกขณะของการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ จึงต้องพิจารณาว่า ระบบแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยตัวแสดง (actors) ที่แน่นอน บริบทที่แน่นอนอีกทั้งอุดมการณ์ที่ร้อยรัดระบบแรงงานสัมพันธ์เข้าด้วยกัน และส่วนสำคัญของกฎที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อใช้ควบคุมตัวแสดงในสถานที่ทำงานและชุมชนที่ทำงาน

<sup>10</sup> เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2547). เล่มเดิม. หน้า 98-102.

Dunlop ได้นำเสนอ ผลลัพธ์ของระบบแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ การสร้างกฎเกณฑ์ต่างๆ หรือเครือข่าย หรือการจัดระเบียบของกฎเกณฑ์ (rule) นอกจากนี้ กฎเกณฑ์ต่างๆ ไม่ได้ครอบคลุมเพียงแต่เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนและเงื่อนไขการจ้างงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงเรื่องระเบียบ วินัย วิธีการทำงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง...ฯลฯ...กฎเกณฑ์ต่างๆ ของแรงงานสัมพันธ์ที่ค้นลอปให้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งได้รับการอธิบายว่า ถูกกำหนดขึ้นมาจากตัวแปรที่เป็นอิสระภายในระบบแรงงานสัมพันธ์<sup>11</sup>

#### 2.2.1.5 ทฤษฎีการเจรจาต่อรองร่วม

ทฤษฎีนี้เป็นการคุ้มครองทางเศรษฐกิจแก่คนงาน ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีของ John Mitchell<sup>12</sup> หัวหน้าสหพันธ์แรงงานในสหรัฐอเมริกา โดยมีสาระสำคัญ คือ การเจรจาต่อรองร่วมทำให้คนงานมีภาวะความเป็นอยู่ที่ใกล้เคียงหรือเท่าเทียมกับนายจ้าง และคนงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและหวนกลับน้อยลง และจะกลายเป็นพลเมืองดีในสังคมอุตสาหกรรม Mitchell เชื่อว่าการเจรจาต่อรองร่วมเป็นข้อตกลงที่มีความศักดิ์สิทธิ์ และคุ้มครองคนงานในทางเศรษฐกิจให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบ

จากแนวทฤษฎีการเจรจาต่อรองร่วมตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์กรทางด้านแรงงานต่างมีความสัมพันธ์กันไม่เฉพาะแต่ทางด้านการจ้างงานเท่านั้น แต่ยังมีความเกี่ยวพันถึงความเป็นมาและความเป็นไปของสังคมในแต่ละยุค ในแต่ละสมัย และการจัดตั้งเป็นองค์กรก็อยู่บนพื้นฐานของอำนาจในการร่วมเจรจาต่อรองที่มีในระหว่างองค์กรด้านแรงงานด้วยกัน

อย่างไรก็ดี ผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ส่วนใหญ่จะปรากฏว่า มีการขัดแย้งกันอยู่เสมอ ระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับหนึ่ง จึงเปลี่ยนแปลงไป โดยรัฐเข้าแทรกแซงความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย เพราะเห็นว่า เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ เศรษฐกิจของประเทศ จึงออกกฎหมายวางหลักเกณฑ์ให้คู่กรณีปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องกับเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ยึดถือแนวความคิด ความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม เพื่อมุ่งเน้นที่จะระงับและป้องกันปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้น หรืออาจเกิดขึ้นได้ พร้อมกับกำหนดมาตรการบางอย่าง เพื่อให้เป็นไปตามครรลองของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยยอมรับแนวคิดต่างๆ มาประกอบการออกกฎเกณฑ์นั้นๆ

<sup>11</sup> สุเทพ ปุยสาลี (เรียบเรียง). (ม.ป.ป). แรงงานสัมพันธ์. สืบค้นจาก

<sup>12</sup> อัมพร วิจิตรพันธ์. (2519). เศรษฐศาสตร์แรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 2. หน้า 67-68.

## 2.2.2 แนวคิดการร่วมเจรจาต่อรอง

แนวคิดการร่วมเจรจาต่อรอง ประกอบด้วยแนวคิดที่หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

### 2.2.2.1 แนวความคิดตามหลักของสิทธิมนุษยชน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้รับการรับรองจากนานาประเทศในสังคมโลกที่กล่าวถึงสิทธิมนุษยชนว่า เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษยชน โดยสันนิษฐานว่า สิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ทุกคนได้มาโดยธรรมชาติของความเป็นมนุษย์และได้มาโดยกำเนิด มีสถานภาพเป็นสิทธิสากล แนวคิดนี้ ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเรื่องการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้าง และสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้าง ที่ทำหน้าที่ในฐานะผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง

การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในด้านแรงงาน ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยทั่วไปว่า ผู้ใช้แรงงานและนายจ้างมีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมองค์กรของตนเองโดยสมัครใจ และไม่ต้องขออนุญาตต่อพนักงานของรัฐ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใดๆ ทั้งสิ้น องค์กรของผู้ใช้แรงงาน และองค์กรของนายจ้างมีสิทธิกำหนดกฎ ระเบียบ เพื่อปกครองตนเองและมีสิทธิเสรีภาพในการเลือกผู้แทนของตน ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องควั่นไม้เข้าแทรกแซงการใช้สิทธิเสรีภาพของผู้ใช้แรงงานและนายจ้าง โดยองค์กรของผู้ใช้แรงงานและนายจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองที่จะไม่ถูกบังคับให้สลายตัว หรือหยุดดำเนินการชั่วคราว องค์กรของผู้ใช้แรงงานและนายจ้างมีสิทธิรวมตัวกันในระดับเหนือขึ้นไปในรูปสหพันธ์ ซึ่งสหพันธ์เหล่านี้มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศของผู้ใช้แรงงานและของนายจ้าง

ในอนุสัญญา (convention) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ฉบับที่ 98 ในมาตรา 4 ได้กำหนดเรื่องการร่วมเจรจาต่อรองไว้ว่า “มาตรการที่เหมาะสมกับสถานะของประเทศจะต้องกำหนดขึ้นเท่าที่จำเป็น เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ของกลไก เพื่อให้มีการเจรจาโดยสมัครใจ ระหว่างนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้าง กับองค์กรของลูกจ้างในอันที่จะกำหนดเงื่อนไขและสภาพการจ้าง โดยวิถีทางการร่วมตกลงกัน”

สิทธิเสรีภาพของนายจ้างในการจัดการเกี่ยวกับกิจการที่ตนดำเนินการในฐานะเจ้าของทุนและทรัพย์สิน รวมถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อบรรลุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ทางฝ่ายลูกจ้างต่างก็มีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเพื่อปกป้องผลประโยชน์ฝ่ายตนจากการกดขี่เอารัดเอาเปรียบของฝ่ายนายจ้างเช่นเดียวกัน โดยปรากฏใน



ลักษณะของการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ เพื่อเรียกร้องเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงาน เพื่อแสวงหาข้อตกลงและทำข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานต่อกัน

สิทธิเสรีภาพของนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าวเป็นสิทธิขั้นมูลฐานที่องค์การสหประชาชาติได้วางไว้ เป็นมาตรฐานการปฏิบัติทั่วไปในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และที่สำคัญ สิทธิเสรีภาพของนายจ้างและลูกจ้างยังได้รับการยอมรับโดยทั่วไปในอนุสัญญาต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

#### 2.2.2.2 แนวคิดพื้นฐานดั้งเดิมของความไม่ยุติธรรม

เป็นแนวความคิดทางสังคมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งฝ่ายนายจ้างในฐานะผู้ประกอบการเป็นผู้ได้เปรียบฝ่ายลูกจ้างตลอดมา โดยลูกจ้างไม่สามารถจะตอบโต้หรือต่อรองกับนายจ้างได้ เนื่องจากข้อเท็จจริงทางธุรกิจของนายจ้างย่อมมีเป้าหมายแสวงหากำไรจากการประกอบธุรกิจ ดังนั้น รายได้จึงต้องมีมากกว่ารายจ่ายที่นายจ้างต้องจ่ายให้กับต้นทุนการผลิต โดยนายจ้างถือว่าลูกจ้างเป็นต้นทุนการผลิต (cost of production) มากกว่าเป็นหุ้นส่วนของการผลิต (partner of production) ฉะนั้น เมื่อใดที่นายจ้างจ่ายเงินสำหรับต้นทุนการผลิตไปมากเท่าใด โอกาสที่นายจ้างจะได้กำไรก็ต้องลดลงไปด้วย เป็นเหตุผลที่นายจ้างต้องพยายามหาวิธีการเพื่อลดต้นทุนการผลิตให้มากที่สุด โดยกำหนดค่าแรงงานของลูกจ้างให้ต่ำที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้<sup>13</sup>

ในทางกลับกัน ลูกจ้างส่วนใหญ่จะประเมินค่าตนเองว่า เป็นหุ้นส่วนของการผลิต (partner of production) คือ เป็นผู้ร่วมลงทุน โดยนำแรงงานมาร่วมลงทุนกับนายจ้างด้วย เมื่อลูกจ้างถือว่าตนเป็นผู้ลงทุนด้วย ศักดิ์ศรีของลูกจ้างจึงเท่าเทียมกันกับนายจ้าง ดังนั้น เมื่อนายจ้างได้รับผลกำไรสูง ลูกจ้างก็พึงได้รับผลกำไรตามส่วนเฉลี่ยด้วย

#### 2.2.2.3 แนวคิดเรื่องอำนาจในการตัดสินใจ

โดยฝ่ายนายจ้างถือว่า ตนเป็นเจ้าของการผลิตทั้งปวง และเป็นผู้ที่เสี่ยงภัยจากการประกอบกิจการทุกอย่าง สิ่งเหล่านี้ลูกจ้างมิได้มีส่วนรับผิดชอบอยู่ด้วย ไม่ว่ากิจการจะขาดทุนหรือล้มละลาย ฉะนั้น อำนาจในการตัดสินใจดำเนินการ (authority to make decision) จึงสมควรอยู่ในมือของเจ้าของทุน คือ นายจ้าง ส่วนลูกจ้างพึงอยู่ในฐานะของลูกจ้าง ไม่สมควรที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้าง หรือเข้ามาแทรกแซงในกิจการของฝ่ายจัดการ เพราะฝ่ายนายจ้างได้จ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แล้ว แต่ฝ่ายลูกจ้างไม่เห็นด้วย โดยเห็นว่า ลูกจ้างจึงควรมีสิทธิเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของนายจ้าง เพราะลูกจ้างเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงานกับนายจ้าง ลูกจ้างมิได้ขายแรงงานให้กับนายจ้างเท่านั้น แต่มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ไม่แตกต่างกับนายจ้าง

<sup>13</sup> โกวิตย์ บุรพชานินทร์. (2518, 8 สิงหาคม). “แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์.” วารสารแรงงานสัมพันธ์, ปีที่ 17, ฉบับที่ 8 หน้า 16-17.

ลูกจ้างจึงสมควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้วย โดยเฉพาะในกรณีใดกรณีหนึ่ง เช่น ปัญหาที่ นายจ้างนำเครื่องจักรที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการผลิตแทนการใช้แรงงานของลูกจ้าง การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือระบบอาวุโส เป็นต้น<sup>14</sup>

นอกจากนี้ โดยทั่วไปการจ้างแรงงานนั้น นายจ้างถือว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้าง โดยเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในการจ้างและการทำงาน ทั้งนี้ เพราะนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารงานเป็นผู้ตัดสินใจในการรับลูกจ้างเข้ามาทำงาน และเป็นผู้รับผิดชอบในความอยู่รอดของกิจการ ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างจึงไม่ค่อยพอใจ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องจากลูกจ้าง เพราะทำให้ อำนาจในการบริหารงานของนายจ้างลดน้อยลง และกำไรของกิจการจะลดลง รวมทั้งอาจเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องเสียไป ด้วยเหตุนี้ เมื่อลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างส่วนใหญ่จะมีท่าทีต่อต้านการเจรจาต่อรอง นายจ้างบางคนไม่ยอมรับรู้เรื่องสภาพแรงงานและไม่ยอมติดต่อกับผู้แทนลูกจ้าง จึงใช้วิธีการต่างๆ เพื่อบีบบังคับมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือข่มขู่ลูกจ้างว่า นายจ้างอาจปิดโรงงาน ถ้าลูกจ้างยังคิดที่จะแจ้งข้อเรียกร้องและเข้าเจรจาท้องข้อกับ นายจ้าง อย่างไรก็ตาม เมื่อนายจ้างเห็นว่าไม่อาจป้องกันการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงจำต้องยินยอมรับรู้ว่าได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแล้ว นายจ้างก็อาจยินยอมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนลูกจ้าง แต่นายจ้างส่วนใหญ่ จะไม่ยินยอมตกลงตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง กล่าวคือ จะขอผ่อนผันให้เป็นเรื่องที่นายจ้างจะพิจารณาและประกาศให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างได้เอง<sup>15</sup>

#### 2.2.2.4 แนวคิดของกฎหมายเอกชน

กฎหมายเอกชนได้ให้เสรีภาพในการทำสัญญาของเอกชน (freedom of contract) อย่างเต็มที่ โดยรัฐจะเข้าไปแทรกแซงการใช้เสรีภาพแก่เอกชนเท่าที่จำเป็น เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งถือกำเนิดขึ้นในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common Law โดยการพัฒนาสิทธิเสรีภาพในการทำสัญญา ให้รวมถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่ม เงื่อนไขที่จะทำให้การร่วมเจรจาต่อรองได้ผล คือ การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มกัน เพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน การร่วมเจรจาต่อรองจำเป็นต้องให้คู่กรณีแต่ละฝ่ายมีสิทธิที่เท่าเทียมกัน ดังนั้น ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานย่อมอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบนายจ้าง ในการเจรจาเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เนื่องจากนายจ้างสามารถแสวงหาลูกจ้างเข้าทำงานแทนที่ได้เสมอ ลูกจ้างจึงจำเป็นต้องยอมรับสภาพการทำงานที่นายจ้างหยิบยื่นให้ ซึ่งวิธีการที่ลูกจ้างจะได้รับความเสมอภาคหรือ

<sup>14</sup> แหล่งเดิม, หน้า 18.

<sup>15</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2545). แรงงานสัมพันธ์ : กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. หน้า 111.

มีสภาพการทำงานที่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสามารถเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

#### 2.2.2.5 แนวคิดของ Adam Smith

Adam Smith เป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอังกฤษมีแนวความคิดทางด้านองค์กรนายจ้างว่า “ลูกจ้างและนายจ้างมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างรวมกลุ่มกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง” ในศตวรรษที่ 18 นายจ้างเริ่มมีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสมาคมก่อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการลดค่าจ้างแรงงานให้ต่ำลงในทุกวิถีทาง ดังนั้น ในส่วนของลูกจ้างก็มีการรวมตัวกันตั้งเป็นสหภาพแรงงานขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองในเรื่องของค่าจ้างแรงงาน โดยไม่เน้นเรื่องการใช้วิธีการรุนแรง Adam Smith กล่าวว่า “การที่มีการกระทำอย่างก้าวร้าวรุนแรง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์อย่างเกินกว่าเหตุของลูกจ้างแรงงานนั้น ผลสุดท้ายคือต่างฝ่ายต่างก็ไม่ได้รับผลดีนอกจากความเสียหายตอบแทน”<sup>16</sup>

#### 2.2.2.6 แนวคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม<sup>17</sup>

หลักการแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญที่สุดของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือ ความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม ซึ่งมีความหมายมากกว่า การปราศจากข้อขัดแย้งในความสัมพันธ์ทางแรงงาน นายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างกับลูกจ้าง หรือองค์กรของลูกจ้างจะต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อยู่ร่วมกันด้วยการรักษาไว้ซึ่งอำนาจ ภายใต้บรรยากาศแห่งการยอมรับ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หากปราศจากความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมแล้ว ปัญหาแรงงานจะเพิ่มความรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ ครอบคลุมที่ผลประโยชน์ของนายจ้างกับลูกจ้างยังอยู่ในระดับเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย ความสงบสุขย่อมเกิดขึ้นในสถานประกอบการนั้น ผลประโยชน์ดังกล่าวหมายความว่าความรวมถึงผลประโยชน์และความต้องการด้านจิตใจด้วย กระบวนการระงับปัญหาแรงงานนั้นมิใช่มุ่งเฉพาะการระงับปัญหาเท่านั้น แต่จะต้องป้องกันการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ด้วย

จากแนวคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมดังกล่าว จึงสมควรให้มีการจัดการแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดขั้นตอนของกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ กำหนดให้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง การร่วมเจรจาต่อรองตามข้อเรียกร้อง หากตกลงกันไม่ได้ก็ให้สิทธิในการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ทั้งนี้ จะกำหนดให้มีการคุ้มครองแก่คู่กรณี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุด โดยคำนึงถึงความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมเป็นสำคัญ

<sup>16</sup> สุเทพ ปุยสาตี (เรียบเรียง). (ม.ป.ป). แรงงานสัมพันธ์. สืบค้นจาก [www.pharm.su.ac.th/thai/teaching/550515/w6.doc](http://www.pharm.su.ac.th/thai/teaching/550515/w6.doc)

<sup>17</sup> Nation Planing Association. Causes of Industrial Peace Under Collective Bargaining, Fundamental of Labour Peace (Final Report). p.6 (อ้างถึงในอนุชา อุดมพงษ์, 2532 : หน้า 15).

## 2.3 ความเป็นมาของการร่วมเจรจาต่อรอง

ประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งเมื่อปี ค.ศ. 1919 แม้จะยังมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 98 ปี ค.ศ. 1949 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการของสิทธิในการก่อตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม (C: 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949) และอนุสัญญาฉบับที่ 154 ปี ค.ศ. 1981 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม แต่ได้นำหลักการเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมที่ระบุไว้ในอนุสัญญาทั้งสองฉบับมากำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน ตั้งแต่กฎหมายแรงงานฉบับแรก กล่าวคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนถึงกฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อันเป็นมาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญที่สุดมาตรการหนึ่ง และเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายร่วมกันกำหนดหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานด้วยความสมัครใจโดยสันติวิธี ได้แก่ ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานหรือการจ้าง ซึ่งมีผลใช้บังคับต่อกัน เป็นส่วนเสริมของกฎหมายแรงงานที่เรียกว่า สัญญาการร่วมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนี้

### 2.3.1 กฎหมายว่าด้วยแรงงาน

ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ถือเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกของไทย ที่นำหลักการเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และหลักการเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่าย ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้การรับรองไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 ปี ค.ศ. 1948 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน (C:87 Freedom of Association and Protection of Right to Organise Convention , 1948) และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ปี ค.ศ. 1949 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการของสิทธิในการก่อตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม (C: 98 Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949) มาบัญญัติไว้ในลักษณะ 2 สภาพางานและสหพันธ์ตั้งแต่มาตรา 56 ถึงมาตรา 103 และในลักษณะ 3 ความสัมพันธ์แรงงาน หมวด 2 การร่วมเจรจาต่อรอง ตั้งแต่มาตรา 112 ถึงมาตรา 114 ถึงแม้ประเทศไทยจะมีได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งสองฉบับดังกล่าวก็ตาม

ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการเจรจาต่อรองนั้น พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ได้บัญญัติถึงสิทธิในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่สำคัญ คือ การให้สิทธิลูกจ้างในการนัดหยุดงาน<sup>18</sup> และ

<sup>18</sup> ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1 ปรับปรุงใหม่). หน้า 129.

จัดตั้งสหภาพแรงงาน และให้นายจ้างปิดงานงคจ้างได้ โดยให้สิทธิเฉพาะสหภาพแรงงานและสหพันธ์<sup>19</sup> ในการร่วมเจรจาต่อรองและทำสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ซึ่งคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องให้ความร่วมมือและตกลงกันด้วยดี (มาตรา 69 และมาตรา 112)

สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ที่จะมีสิทธิดังกล่าว (มาตรา 112 วรรคสอง) จะเข้าร่วมเจรจาต่อรองได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่เท่านั้น เพราะเป็นการดำเนินการอันเป็นผลกระทบกระเทือนส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม รวมทั้งการกำหนดอำนาจของผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง (มาตรา 81 (2) (4) และมาตรา 103) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจทำการแทนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ (มาตรา 113) ในการร่วมเจรจาต่อรองนั้น สหภาพแรงงานอาจขอให้สหพันธ์ส่งผู้แทนร่วมเจรจาต่อรองอีกก็ได้ (มาตรา 102)

ในการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับนั้น มาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ได้บัญญัติบทคุ้มครองโดยกำหนดให้การกระทำดังกล่าวของสหภาพแรงงาน สหพันธ์ หรือลูกจ้าง กรรมการอำนวยการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ไม่เป็นความผิดจะฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งมิได้ และมีบทบัญญัติกำหนดโทษทางอาญา เกี่ยวกับกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองแก่บุคคลซึ่งกระทำการต่างๆ ดังนี้

1) นายจ้างที่ขัดขวาง หรือหลีกเลี่ยงไม่ยอมเจรจากับสหภาพแรงงาน สหพันธ์ หรือผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง มีโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ(มาตรา 134)

2) ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรองที่รับเงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นจากนายจ้าง เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ มีโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 135)

3) ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง กรรมการอำนวยการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ที่บังคับให้นายจ้างให้เงิน หรือทรัพย์สินอย่างอื่น เพื่อผลประโยชน์ของตนหรือผู้อื่นโดยทุจริต มีโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 136)

จากกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองดังกล่าว จะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นตามหลักการสากล ดังจะเห็นได้จาก การกำหนดนิยาม คำว่า “การร่วมเจรจาต่อรอง” ซึ่งมาจากคำว่า “collective bargaining” และคำว่า “สัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง”

<sup>19</sup> พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาตรา 3. ได้นิยามความหมายของคำว่า “การร่วมเจรจาต่อรอง” หมายความว่า การที่ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรองเข้าเจรจากับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน.

โดยกำหนดให้สิทธิเฉพาะสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ในการเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง และกำหนดให้ “สัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง” มีผลผูกพันเฉพาะนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เข้าร่วมเจรจาต่อรอง หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่เข้าร่วมในสหพันธ์ซึ่งเข้าร่วมเจรจาต่อรองทุกคนเท่านั้น โดยไม่ให้สิทธินี้แก่กลุ่มลูกจ้างที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้าง และการเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรสหภาพแรงงานอย่างแท้จริง<sup>20</sup>

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ต้องถูกยกเลิกไปเมื่อปี พ.ศ. 2501 เนื่องจากเป็นกฎหมายส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีความสมบูรณ์มากเกินไปสำหรับประเทศไทย โดยเฉพาะบทบัญญัติเรื่องการนัดหยุดงานและการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทำให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคมไทย กล่าวคือ ลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างและนัดหยุดงานกัน เพียงเพื่อเรียกร้องในสิ่งที่ตนต้องการเป็นจำนวนมาก ทำให้นายจ้างได้รับความเดือดร้อน ส่งผลให้เศรษฐกิจตกต่ำและมีผลกระทบไปถึงความมั่นคงของประเทศในขณะนั้น

### 2.3.2 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้กล่าวว่ามีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสม เปิดช่องให้มีการใช้กฎหมาย เป็นเครื่องมือของส่งเสริมให้เกิดความวุ่นวาย ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำให้เกิดความระส่ำระสายในการประกอบอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม อันเป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานในทางเศรษฐกิจ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ

ในเรื่องของแรงงานสัมพันธ์ส่วนใหญ่ ปรากฏเนื้อหาเช่นเดียวกับกฎหมายว่าด้วยแรงงาน เพียงแต่ยกเว้นสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน โดยกำหนดให้บรรดาสหภาพแรงงานและสหพันธ์ที่ได้จัดตั้งขึ้น เป็นอันสิ้นสุดลง (ข้อ 1) และในกรณีข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน ค่าจ้าง และการคงจ้าง กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทดังกล่าว เพื่อแจ้งให้คู่กรณีทราบเร็วที่สุด โดยให้ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่ออธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ภายในสิบห้าวัน อธิบดีต้องพิจารณาและแจ้งผลการวินิจฉัยอุทธรณ์โดยเร็วที่สุด คำวินิจฉัยของอธิบดีถือเป็นที่สุด (ข้อ 4) และกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดเวลาทำงาน วันหยุดงาน การจ่ายค่าจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างตามสมควร ถ้านายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามภายในกำหนดเวลาจะถูกจับกุม และดำเนินคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน (ข้อ 2 และข้อ 7) ดังนั้น

<sup>20</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. (2548). การเจรจาต่อรองและการระงับข้อพิพาทแรงงาน (เอกสารการสอนชุดวิชาแรงงาน หน่วยที่ 10 สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). หน้า 576.

ในระหว่างที่ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 มีผลใช้บังคับ นายจ้างและลูกจ้างต่างไม่มีสิทธิเสรีภาพในการใช้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองใดๆ ทั้งสิ้น

### 2.3.3 กฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ได้กำหนดให้สิทธิแก่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่อกัน เพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงหรือการปฏิบัติใดๆ เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ด้วยวิธีเจรจาทางตกลงกัน (มาตรา 5) โดยผู้แทนของทั้งสองฝ่ายจำนวนไม่เกินฝ่ายละสามคน เว้นแต่ในกรณีที่ข้อเรียกร้องเป็นของฝ่ายนายจ้าง ซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาแต่เพียงคนเดียว (มาตรา 6) โดยกฎหมายฉบับนี้มิได้ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการก่อตั้งองค์กรของฝ่ายตน ซึ่งรวมทั้งสิทธิในการปิดงานและการนัดหยุดงาน ในกรณีเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ด้วย ถึงแม้ว่าผู้ใช้แรงงานต่างเคยได้รับสิทธิดังกล่าวตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

### 2.3.4 ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้กล่าวถึงกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง โดยกำหนดให้กระทรวงมหาดไทยออกประกาศ เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ทั้งนี้ อาศัยอำนาจตามความในข้อ 4 และข้อ 14 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับดังกล่าว ให้นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงหรือกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ได้ โดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับดังกล่าว ประกอบกับประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีผลใช้บังคับต่อมา จนกระทั่งมีการตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้นใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน

## 2.4 ประโยชน์ของการร่วมเจรจาต่อรอง

การร่วมเจรจาต่อรองเป็นเรื่องที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างพยายามแสวงหาข้อตกลง โดยการชี้แจงแสดงเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเห็นด้วยและให้การยอมรับการเจรจาต่อรองที่ประสบความสำเร็จนั้น ทั้งสองฝ่ายจะต้องเจรจาต่อรองกันด้วยความบริสุทธิ์ใจ (bargaining in good faith) โดยจะต้องมีการวางแผนการเจรจาให้เหมาะสม เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ข้อยุติ ซึ่งจะต้องไม่มีการกระทำผิดหรือละเมิดสิทธิตามกฎหมาย และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นผลมาจากการเจรจานั้น ต้องเป็นที่ยอมรับของอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อนำมาใช้บังคับอย่างเหมาะสมได้ต่อไป ซึ่งการร่วมเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้สะท้อนให้เห็นถึงประโยชน์ของการร่วมเจรจาต่อรอง ดังนี้

การร่วมเจรจาต่อรองทำให้นายจ้างเกิดการยอมรับในเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการร่วมเจรจาต่อรองว่าเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้โดยทั่วไป มีผลทำให้นายจ้างเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับผู้แทนลูกจ้างด้วยเหตุผล และพยายามทำความเข้าใจในปัญหาต่างๆ ของลูกจ้าง

#### 2.4.5 เพื่อให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจ

ระบบการร่วมเจรจาต่อรองถือว่าเป็นโอกาสและเป็นบทบาทของสหภาพแรงงาน รวมทั้งผู้นำของสหภาพแรงงานจะได้รับการยอมรับจากสมาชิก นอกจากนี้ ลูกจ้างยังกล้าแสดงความคิดเห็นข้อใจต่อนายจ้างโดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าตนจะถูกลงโทษ และฝ่ายลูกจ้างก็จะมีความรู้สึกรู้สึกที่มั่นคงมากยิ่งขึ้น แทนที่จะต้องเป็นฝ่ายรับคำสั่งจากนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะสหภาพแรงงานมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้ตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการร่วมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานด้วยการยอมรับฟังการแสดงผลของลูกจ้าง อันเป็นการเสริมสร้างระบบการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

#### 2.4.6 เพื่อเป็นกระบวนการช่วยเหลือลูกจ้าง

เมื่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้มีการเจรจาต่อรองกันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผลของข้อตกลงดังกล่าวจะทำให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ อย่างน้อยค่าจ้างของลูกจ้างจะต้องไม่ต่ำกว่าดัชนีราคาค่าครองชีพ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มค่าจ้างในกรณีที่ลูกจ้างสามารถลักษณะและประเภทที่ใกล้เคียงกันอีกด้วยเพิ่มผลผลิตให้กับสถานประกอบการ หรือเมื่อมีการเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการในกิจการอื่นที่มี

อย่างไรก็ตาม แนวความคิดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่แม้จะอยู่บนพื้นฐานความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งอาจมีลักษณะที่สวนทางกันในบางกรณี แต่เพื่อความอยู่รอดของทั้งสองฝ่าย จึงจำเป็นต้องมีการประสานประโยชน์และมีการสร้างระบบความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นอันจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบของความสัมพันธ์อย่างเป็นขบวนการและเป็นระบบมากยิ่งขึ้นต่อไป



### บทที่ 3

## การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมาย ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

การคุ้มครองลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่สำคัญ ได้แก่ การให้สิทธิในการรวมตัวกันของฝ่ายลูกจ้าง สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง และสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย สำหรับประเด็นที่ลูกจ้างจะนำมาแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นประเด็นที่อยู่นอกเหนือมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน<sup>21</sup> กล่าวคือ การแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างได้รับอยู่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานให้ได้รับมากกว่าเดิม หรือเมื่อใดที่ลูกจ้างต้องเผชิญกับปัญหาในสถานที่ทำงาน นอกเหนือจากค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้รับอยู่นั้น อาจจะไม่ใช่เพียงพอต่อสภาวะการครองชีพที่จำเป็น ไม่เพียงพอกับค่าเช่าบ้านที่สูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา ไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือสงเคราะห์ครอบครัว การดำรงชีพ หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาการทำงานที่เคร่งเครียด หรือเร่งรัดจนเกินไป สถานที่ทำงานอึดอัด ขาดสุขลักษณะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน หรืออาจจะเป็นเรื่องสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการที่เกี่ยวกับชุดทำงาน รถรับ - ส่งลูกจ้าง การรักษาพยาบาล ผลตอบแทนพิเศษเกี่ยวกับเบี้ยขยัน เงิน โบนัสประจำปี สิทธิในการลาพัก - ลาป่วย การพิจารณาให้คุณให้โทษต่อพนักงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และเรื่องอื่นๆ อันเกี่ยวเนื่องกับสภาพการทำงานและความสัมพันธ์กับนายจ้างแล้ว ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้างได้<sup>22</sup> ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้รับรองสิทธิอันชอบธรรมของลูกจ้างที่จะดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง การร่วมเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยเพื่อประนีประนอม หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ข้อพิพาทแรงงานได้ข้อยุติอย่างรวดเร็ว ในกรณีข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้นั้น ฝ่ายลูกจ้างก็สามารถใช้สิทธิเพื่อการนัดหยุดงานในขั้นต้นต่อไป

<sup>21</sup> สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2544, 27-28 กันยายน). เอกสารการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 2. เรื่อง กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม : ทางรอดวิกฤตสังคมไทย. หน้า 68-69.

<sup>22</sup> สมยศ พุกดาเกษมสุข. (2535). คู่มือการยื่นข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองสำหรับลูกจ้าง. หน้า 14-15.

การร่วมเจรจาต่อรองกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาการเจรจาต่อรองร่วมเป็นกระบวนการทวิภาคี<sup>23</sup> ที่มีลักษณะพิเศษและถือว่าสำคัญที่สุดทางแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ได้บัญญัติรับรองไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 98<sup>24</sup>

ดังนั้น การร่วมเจรจาต่อรอง จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพการจ้าง เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่น การปิดงาน การนัดหยุดงาน การแสดงออกซึ่งความไม่พอใจของลูกจ้าง และเพื่อให้เกิดอำนาจในการต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกันอันก่อให้เกิดความเป็นธรรมทางอุตสาหกรรม<sup>25</sup> ซึ่งมีกระบวนการเจรจาต่อรอง ดังนี้

### 3.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง

การเจรจาต่อรองต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และข้อเรียกร้องที่แจ้งไว้ กล่าวคือ ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น รวมทั้งการเจรจาต่อรองนั้นจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ตลอดจนต้องไม่เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง หรือเรื่องส่วนตัวของนายจ้าง หรือเรื่องที่เป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้างโดยแท้ แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานขอให้มีการสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังการพิจารณาความผิดของลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยมีได้ก้าวก้าวคุณพิณิจหรืออำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง การเจรจาต่อรองเช่นนี้เมื่อตกลงกันได้ย่อมมีผลบังคับใช้ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2583/2523) มิฉะนั้น อีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิที่จะไม่เจรจาด้วย<sup>26</sup>

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏว่า ไม่มีหลักเกณฑ์หรือวิธีการในการร่วมเจรจาต่อรองที่แน่นอน เนื่องจากจะต้องมีการปรับปรุงให้เข้ากับสภาวะการณ์ หรือสภาพของคู่กรณีในแต่ละราย ประกอบกับสถานการณ์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติขั้นตอนของการร่วมเจรจาต่อรองตามมาตรา 16 ไว้ ดังนี้

<sup>23</sup> แรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี คือ แรงงานสัมพันธ์ที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งองค์กรของทั้งสองฝ่าย เป็นหลัก โดยให้รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องกับน้อยที่สุด.

<sup>24</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. เล่มเดิม. หน้า 160.

<sup>25</sup> กาญจนาท เรื่องวารสาร. (2540). แรงงานสัมพันธ์และการจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม. หน้า 51-52.

<sup>26</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. เล่มเดิม. หน้า 174.

### 3.1.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง

1) ความหมายของข้อเรียกร้อง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้มีบทบัญญัติของนิยาม คำว่า “ข้อเรียกร้อง” ไว้ แต่เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของข้อเรียกร้องตามเจตนารมณ์ในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว สามารถสรุปได้ว่า คือ เป็นการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยนายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ดังนั้น ความหมายของข้อเรียกร้องจึงต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข ที่จะกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยนายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่อกับอีกฝ่ายหนึ่ง

การแจ้งข้อเรียกร้องจึงเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างที่ไม่พอใจในสภาพการจ้างเดิม หรือต้องการให้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ได้เสนอความต้องการของตนไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ทราบความต้องการของฝ่ายตนว่าต้องการให้สภาพการทำงานเป็นอย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อตกลงกันจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อไป และหากพิจารณาในมุมมองของลูกจ้าง การแจ้งข้อเรียกร้องมีความหมายพิเศษ ถึงลักษณะของการใช้อำนาจในการต่อรองที่กระทำขึ้น โดยความร่วมมือเพียงกันของลูกจ้าง เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนแบบแผนตามกฎหมาย และบรรดาลูกจ้างที่ได้ใช้สิทธิกระทำการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกกลั่นแกล้งเลิกจ้างในระหว่างที่มีการร่วมเจรจาต่อรอง

2) การแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมาย มี สาเหตุอยู่ 2 กรณี คือ<sup>27</sup> (มาตรา 13)

กรณีแรก การแจ้งข้อเรียกร้องก่อนที่จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ ยังไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ต่อเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างประสงค์จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงได้แจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการนั้น

กรณีที่สอง การแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ คือ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่แล้ว แต่นายจ้างหรือลูกจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ให้ดียิ่งขึ้น

### 3.1.2 ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง

โดยทั่วไปการแจ้งข้อเรียกร้องส่วนใหญ่ จะกระทำโดยฝ่ายลูกจ้างมากกว่าฝ่ายนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายจ้าง ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงแสดงความประสงค์ของตนให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการขอเพิ่มค่าจ้าง

<sup>27</sup> สุชาติ วิวงค์. (2544). กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. หน้า 57.

ขอเพิ่มสวัสดิการ หรือขอเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน แต่ในสภาพปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดการชลดตัวหรือเศรษฐกิจที่อยู่ในสภาวะตกต่ำไปทั่วโลก ดังเช่น ในปัจจุบัน นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานลง อันเป็นการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งถ้าฝ่ายนายจ้างเข้าใจผิดว่าตนมีอำนาจเหนือกว่าฝ่ายลูกจ้าง ในฐานะที่เป็นเจ้าของกิจการ จึงแก้ไขสภาพการจ้างตามความประสงค์ของตน เช่น กำหนดวันและเวลาทำงานใหม่โดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายลูกจ้างก่อน ถือว่าการกระทำความผิดก่เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (มาตรา 13 ประกอบกับ มาตรา 15) ดังนั้น เมื่อพิจารณากฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดให้ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้ คือ

1) นายจ้างและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคลผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ก็ถือว่าเป็นนายจ้างด้วย ซึ่งตามกฎหมาย คำว่า “นายจ้าง” หมายถึง ผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน และให้หมายถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคลผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ก็ถือว่าเป็นนายจ้างด้วย

ทั้งนี้ การแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งตัวแทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งตัวแทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนนายจ้างจะต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง โดยต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน ...ฯลฯ ...

จะเห็นได้ว่า นอกจากตัวนายจ้างแล้ว นายจ้างยังอาจตั้งผู้แทนเป็นผู้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่ผู้แทนนั้นจะต้องเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย นอกจากนี้ สมาคมนายจ้างก็มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

2) ลูกจ้าง ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน

การแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างนั้น มิใช่ว่าลูกจ้างที่ไม่พอใจเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการทำงานจะสามารถแจ้งข้อเรียกร้องได้ทุกราย เพราะถ้าหากเป็นเช่นนั้นนายจ้างและลูกจ้างก็คงจะทำงานกันด้วยความหวาดระแวง เพราะความต้องการของลูกจ้างแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไป กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์จึงกำหนดว่า ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นจะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของ

ลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น<sup>28</sup> จะเห็นได้ว่า แม้กฎหมายจะให้สิทธิลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องได้ แต่ลูกจ้างทุกคนก็ไม่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องกับนายจ้างได้โดยตรง กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างต้องการแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องใด กลุ่มลูกจ้างนั้นจะต้องมีจำนวนร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น และต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้อง ตั้งแต่เริ่มแจ้งข้อเรียกร้องไปจนกระทั่งมีการเจรจาตกลงกันได้และได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่

ในเรื่องของจำนวนลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะทำให้กระบวนการเจรจาต่อรองดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ฝ่ายลูกจ้างต้องมีจำนวนอยู่ครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิใช่มีลูกจ้างอยู่ครบจำนวน เพียงเฉพาะในวันที่แจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องขอถอนชื่อ จากการสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วยความสมัครใจ ทำให้เหลือจำนวนลูกจ้างไม่ครบร้อยละสิบห้า ข้อพิพาทแรงงานนั้น ย่อมสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องมีจำนวน ไม่ครบตามที่กำหนดในกฎหมาย<sup>29</sup>

นอกจากนี้ ประเด็นเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างที่สามารถแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างได้นั้น ปรากฏหลักเกณฑ์ที่น่าสนใจ ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 2607-2608/2527 ที่พิพากษาว่า เมื่อโจทก์กับเพื่อนแจ้งข้อเรียกร้องต่อเจ้าเลขาตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีลายมือชื่อผู้เรียกร้องไม่ครบร้อยละสิบห้า ข้อเรียกร้องนั้นจึงไม่มีผล และถือได้ว่าข้อเรียกร้องตกไป การที่มีการยื่นเอกสารการลงลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพิ่มขึ้น หาได้ทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับมาถูกต้องตามกฎหมายไม่ โจทก์จึงไม่มีมูลฐานที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อเจ้าเลขาให้โจทก์กลับเข้าทำงาน แต่โจทก์ยังคงนัดหยุดงานกันต่อไป จึงเป็นกรณีที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย อีกทั้งยังถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม<sup>30</sup>

จากคำพิพากษาฎีกาทั้งสองดังกล่าว ได้มีการวางหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนว่า การแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องมียุติบัตรรายชื่อ และลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยต้องมีทั้งรายชื่อและลายมือชื่อทั้งสองอย่างครบถ้วน

<sup>28</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13.

<sup>29</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3415/2525.

<sup>30</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2607-2608/2527.

ตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้อง หากไม่ครบถ้วนมาตั้งแต่แรกแล้ว มาเพิ่มเติมในภายหลังก็ไม่ทำให้การแจ้งข้อเรียกร้องนั้นสมบูรณ์ขึ้นมาได้ และถึงแม้ข้อเรียกร้องจะสมบูรณ์มาตั้งแต่แรก แต่ถ้าต่อมา มีการถอนรายชื่อ และลายมือชื่อออกไปจากข้อเรียกร้อง จนเหลือจำนวนไม่ถึงร้อยละสิบห้า ข้อเรียกร้องนั้น ก็ถือว่าไม่สมบูรณ์มาตั้งแต่แรก เมื่อข้อเรียกร้องของลูกจ้าง ไม่สมบูรณ์ ลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องจึงไม่มีสิทธินัดหยุดงาน<sup>31</sup>

3) สหภาพแรงงาน คำว่า “สหภาพแรงงาน” ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายถึง องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

ทั้งนี้ เมื่อสหภาพแรงงานได้จดทะเบียนแล้ว จะมีสถานภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย (มาตรา 87) ซึ่งการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ถือว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างและถือเป็นสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่ง ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 เรื่อง เสรีภาพในการสมาคมและการปกป้องสิทธิในการจัดตั้งองค์กร ซึ่งกำหนดให้คนงานและนายจ้างมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมในองค์กรในทางแรงงาน โดยปราศจากการแทรกแซงโดยเจ้าพนักงานของรัฐ สหภาพแรงงานจึงถือว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในระบบแรงงานสัมพันธ์

ในกรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานนั้น จะต้องมิใช่จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการของนายจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด จึงจะมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้ ทั้งนี้ ตามมาตรา 15 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน อาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกได้ โดยต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น

จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานที่สามารถแจ้งข้อเรียกร้องได้ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้สหภาพแรงงานมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จะต้องตรวจสอบความครบถ้วนของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อออกหนังสือรับรองว่า สหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกครบถ้วนตามมาตรา 15 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ สาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีจำนวนมากกว่า ในกรณีที่ลูกจ้างรวมตัวกันแจ้งข้อเรียกร้อง เนื่องจากการรวมตัวของลูกจ้างเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ย่อมมีจำนวนสมาชิกให้การสนับสนุนมากเพียงพอที่จะก่อให้เกิดพลังอำนาจให้นายจ้างยอมรับได้ ประกอบกับสถานประกอบการในประเทศไทยส่วนใหญ่มีขนาดกลางและ

<sup>31</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3241/2527.

ขนาดเล็ก ทำให้การรวมตัวของสหภาพแรงงานมีปัญหาความไม่เข้มแข็ง หากกำหนดจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างให้สูงกว่านี้ สหภาพแรงงานอาจไม่สามารถแจ้งข้อเรียกร้องได้ สิ่งที่สำคัญก็คือ จำนวนสมาชิกต้องให้การสนับสนุนสหภาพแรงงานตลอดระยะเวลาที่แจ้งข้อเรียกร้อง จนกว่าการเจรจาจะสามารถตกลงกันได้ หรือจนกระทั่งมีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากสมาชิกถอนชื่อออกจากการแจ้งข้อเรียกร้องหรือลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในระหว่างเวลานั้น จนทำให้สมาชิกที่เหลืออยู่มีจำนวนไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด ข้อเรียกร้องนั้นย่อมไม่สมบูรณ์ ซึ่งมีผลต่อลูกจ้างที่ร่วมกันแจ้งข้อเรียกร้อง เนื่องจากลูกจ้างจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองจากการกระทำของนายจ้างในระหว่างการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าว

### 3.1.3 เรื่องที่จะทำการแจ้งข้อเรียกร้อง

การแจ้งข้อเรียกร้องในกระบวนการเจรจาดังกล่าวนั้นจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้โดยสรุปว่า “สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างหรือนายจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงหมายความว่ารวมถึง เรื่องใดก็ตามหากเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานแล้วสามารถนำมาเป็นสาระสำคัญในการแจ้งข้อเรียกร้องได้ ยกเว้นเรื่องที่เป็นสิทธิในทางจัดการของนายจ้างหรือฝ่ายบริหารโดยแท้<sup>32</sup> เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกหรือการควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจของสถานประกอบการ ทั้งนี้ ความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหลักสากลนั้นพิจารณาจากข้อแนะนำฉบับที่ 91 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 2 ที่กำหนดว่า ให้รวมถึงข้อตกลงทั้งหมดที่มีลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงานและการจ้างงาน ที่ถือเป็นข้อสรุประหว่างนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้าง ซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคน กับผู้แทนองค์กรของลูกจ้างหนึ่งคนหรือมากกว่า และในกรณีที่ไม่มีองค์กรของลูกจ้าง ก็ให้ถือว่าตัวลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้ง หรือได้รับการมอบอำนาจตามกฎหมายที่กำหนดโดยกฎหมาย หรือข้อบังคับในประเทศเป็นตัวแทน<sup>33</sup> ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของไทยได้บัญญัตินิยาม คำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ไว้ในลักษณะที่สอดคล้องกับหลักสากลดังกล่าว

<sup>32</sup> วิชัย เอื้ออังกษกุล. (2523). “อำนาจบังคับบัญชาและอำนาจในการเลิกจ้างของนายจ้าง.” วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2. หน้า 267.

<sup>33</sup> นิคม จันทรวีฑูร. (2531). ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 82.

โดยปกติในสถานประกอบการหนึ่งจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อเป็นกฎเกณฑ์ใช้บังคับ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ<sup>34</sup>

ประเภทแรก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง เช่น เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในมาตรา 10 ได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป จำเป็นต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ และการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงสภาพการจ้างนั้น จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวนี้ อาจเกิดจากระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของนายจ้าง หรือเกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง หรือเกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยปริยาย หรือโดยประเพณีปฏิบัติ เช่น นายจ้างได้จัดสวัสดิการในเรื่อง บริการรถรับ-ส่งลูกจ้าง หรือบริการอาหารกลางวันให้กับลูกจ้างฟรี ซึ่งถือปฏิบัติกันมานาน แม้จะมีได้ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สวัสดิการดังกล่าวก็ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ประการที่สอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีการแจ้งข้อเรียกร้อง โดยถูกต้องตามวิธีการและขั้นตอนของกฎหมายแล้ว อาจมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเกิดขึ้นได้ ในหลายกรณี เช่น เกิดจากการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรง เกิดจากการตกลงกันโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ไกล่เกลี่ย เกิดจากการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ด้วยความสมัครใจระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือเกิดจากการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะบุคคลตลอดจนเกิดจากคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

เมื่อนายจ้างประสงค์จะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเพื่อเจรจาตกลงกัน เว้นแต่การแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า นายจ้างจึงสามารถเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวได้ ทั้งนี้ เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกกระทบกระเทือนในสิทธิหรือได้รับความเสียหาย

โดยมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในประเด็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่น่าสนใจ ดังนี้

มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่บัญญัติห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างโดยชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้น

<sup>34</sup> สมยศ พุกษาเกษมสุข. (2535). คู่มือการยื่นข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองสำหรับลูกจ้าง. หน้า 28-29.



จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ดังนั้น จำเลยจึงแก้ไขระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ลูกจ้าง โดยกระทบกระเทือนเป็นที่เสียหายแก่สิทธิของลูกจ้างที่มีอยู่แล้วไม่ได้ ซึ่งความหมายของ คำว่า “บำนาญ” หมายถึง เงินเลี้ยงชีพที่จ่ายให้โดยมีกำหนดเวลา สำหรับความดีความชอบในการทำงานที่ได้ทำมา เมื่อโจทก์ทำงานกับบริษัทจำเลยมานานเกินสิบปี จึงมีสิทธิได้รับบำนาญตามระเบียบฉบับเดิมของ จำเลย ถึงแม้โจทก์จะลาออกด้วยความสมัครใจ ก็มีสิทธิได้รับบำนาญ โดยไม่จำเป็นต้องทำงานให้ ครบเกษียณ<sup>35</sup> และในกรณีลูกจ้างกระทำผิดเล่นการพนันครั้งแรกนั้น ได้มีข้อกำหนดในข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ถือว่า เป็นการทำผิดวินัยต้องรับโทษตัดค่าจ้างร้อยละสิบ มีกำหนดหนึ่งเดือน นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงข้อตกลง โดยการประกาศฝ่ายเดียวว่า ถ้าลูกจ้างเล่นการพนันครั้งแรก ให้ถือเป็น การกระทำผิดวินัยมีโทษถึงขั้นเลิกจ้างไม่ได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีอำนาจชี้ขาด ให้ลูกจ้างที่กระทำผิดฐานเล่นการพนันครั้งแรกกลับเข้าทำงาน หรือให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหาย ก็ได้<sup>36</sup>

### 3.1.4 ระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้อง

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้องไว้อย่างชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาผลบังคับใช้ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับหนึ่งปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน กล่าวคือ กฎหมายได้ยอมรับสิทธิ เสรีภาพของคู่สัญญาเช่นเดียวกับหลักการของประเทศต่างๆ

นอกจากนี้ โดยทั่วไปลูกจ้างจะเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องโดยเสนอความต้องการของตนไปยัง นายจ้างว่า ประสงค์ให้มีสภาพการจ้างหรือการทำงานอย่างไร เนื่องจากลูกจ้างเป็นผู้อยู่ในฐานะ ที่เสียเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจึงเป็นเรื่อง ปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ เช่น การขอเพิ่มค่าจ้าง เพิ่มสวัสดิการต่างๆ ส่วนการ แจ้งข้อเรียกร้องของนายจ้างนั้น จะเกิดขึ้นในกรณีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเป็นการต่อรอง หรือแลกเปลี่ยนกับข้อเรียกร้องของลูกจ้างในระหว่างการร่วมเจรจาต่อรองกัน มากกว่าที่นายจ้าง จะเป็นผู้ริเริ่มแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างก่อน เพราะนายจ้างเป็นเจ้าของธุรกิจย่อมต้องการความ สงบสุขในสถานประกอบการ และไม่ต้องการมีความขัดแย้งกับลูกจ้างโดยไม่จำเป็น ในกรณีที่ นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องก็สามารถดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีผลเป็นการ

<sup>35</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 236/2522.

<sup>36</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3073/2522.

แจ้งข้อเรียกร้องต่อสมาชิกของสหภาพแรงงานทุกคน เมื่อนายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างเป็นรายบุคคล ลูกจ้างผู้ใดได้รับข้อเรียกร้อง ให้ถือว่าฝ่ายลูกจ้างได้รับการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว กรณีนายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อหัวหน้าแผนก เพื่อให้นำไปส่งมอบกับลูกจ้างในแผนก และนายจ้างได้ปิดประกาศการแจ้งข้อเรียกร้องนั้นแล้ว ให้ถือว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องโดยชอบด้วยกฎหมาย<sup>37</sup>

### 3.1.5 การเริ่มเจรจาต่อรอง

เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้อง มีหน้าที่แจ้งชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา ฝ่ายตนให้กับฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยเร็ว ซึ่งกฎหมายบังคับให้ต้องกระทำเป็นหนังสือ แต่มิได้กำหนดรูปแบบไว้ จากนั้นให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในกำหนดสามวัน (มาตรา 16) ถึงแม้ว่า จะอยู่ในระหว่างรอผลการตรวจสอบข้อมูลของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ทั้งสองฝ่ายก็ต้องเจรจากันภายในสามวัน เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันเลื่อนการเจรจาออกไป หรือมีการตกลงกันได้เป็นอย่างอื่น ซึ่งประเด็นการนับเวลานั้น โดยหลัก คือจะไม่นับวันที่รับข้อเรียกร้องรวมไว้ด้วย ทั้งนี้ ตามมาตรา 193/3 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งในทางปฏิบัติพบว่า ในการเจรจาต่อรองกันนั้น ทั้งสองฝ่ายมีการจัดทำบันทึกผลการเจรจาเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาทุกคนไม่ว่าจะตกลงกันได้หรือไม่ เพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการเจรจาต่อรองครั้งต่อไป

เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้ทั้งสองฝ่ายจะต้องเจรจากันเป็นระยะเวลาานเท่าใด หรือต้องเจรจากันจำนวนกี่ครั้ง ดังนั้น เรื่องการเจรจาจึงเป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายจะต้องกำหนดนัดหมายกันเอง จนกว่าจะมีการตกลงกันได้ ข้อยุติของการเจรจาจึงอาจเนิ่นนานออกไป

ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายมิได้นัดหมายเพื่อเจรจากัน และคู่กรณีมิได้ตั้งใจให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการนัดหมายการเจรจาให้ ก็ต้องถือว่า ฝ่ายที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไว้ไม่ตั้งใจที่จะเรียกร้องอีกต่อไป การแจ้งข้อเรียกร้องนั้นย่อมเป็นอันตกไป

นักวิชาการด้านแรงงาน ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิถีทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (industrial democracy)<sup>38</sup> นายจ้างและลูกจ้างที่ต้องการความสงบสุขในสถานประกอบการ จึงสมควรใช้สิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่ควรปฏิเสธการเข้าร่วมเจรจาต่อรองกันตามกฎหมาย ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานปฏิเสธไม่ยอมเข้าร่วมเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวคือ ภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง จนล่วงเลยมาถึงขั้นตอนการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างจึงมีสิทธิ

<sup>37</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1739/2525.

<sup>38</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2528). กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. หน้า 59.

ปิดงาน อันมีผลทำให้ลูกจ้างต้องประสบกับปัญหาการว่างงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของลูกจ้างและปัญหาทางสังคมตามมา

การเจรจาต่อรองจึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา คู่กรณีจะต้องพยายามชี้แจงถึงเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับ โดยบางครั้งจะต้องให้ความยินยอมตามที่อีกฝ่ายหนึ่งร้องขอ และยอมรับตามที่อีกฝ่ายหนึ่งเสนอด้วย กล่าวคือจะต้องมีทั้งการให้และการยอมรับควบคู่กันไป (give and take) อันเป็นเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อปัญหาต่างๆ ในสถานประกอบการสามารถตกลงกันได้ด้วยดีแล้ว ในสถานประกอบการนั้น ก็จะมีแต่ความร่วมมือเป็นสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน อันทำให้เกิดความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจกันผลิตผลงานไปตามหน้าที่อย่างสันติสุข เพื่อให้สถานประกอบการของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการผลิต ซึ่งสุดท้ายแล้วทุกคนในองค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากผลผลิตของตน ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงต้องพยายามหาวิธีการเริ่มต้นเจรจาเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

### 3.1.6 การเจรจาต่อรองที่ตกลงกันได้

เมื่อทั้งสองฝ่ายเริ่มต้นเจรจาดูเรื่องกันภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองได้ดำเนินไป จนในที่สุด นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงกันได้ กฎหมายกำหนดให้คู่กรณีต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>39</sup> กล่าวคือให้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ลงลายชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน โดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

### 3.1.7 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

ในกรณีที่ไม่มี การเริ่มต้นเจรจากัน หรือนับแต่เวลาที่การเจรจาต่อรองตกลงกันไม่ได้ กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง เป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดทำหนังสือแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน แห่งท้องที่นั้นๆ ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ครบกำหนดสามวัน ให้ทราบว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว เพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้าไปดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานให้สิ้นสุดโดยเร็ว โดยทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานได้ข้อยุติ หรือตกลงกันได้ (มาตรา 21)

<sup>39</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18.

การไต่เถียงเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงาน โดยมีคนกลางเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งกำลังมีข้อพิพาทด้านแรงงานได้ปรึกษาหารือ เสร็จต่อรองร่วมกัน หรือทำความเข้าใจกันโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจตกลงกันได้โดยข้อเสนอแนะของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากการเจรจาต่อรองได้มีคนกลางเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุน นักวิชาการด้านแรงงาน ได้กล่าวถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรองที่เกิดจากการไต่เถียงว่า เป็นข้อตกลงหรือสัญญาที่ศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งคู่กรณีมีความพึงพอใจและยอมรับและนำมาปฏิบัติมากที่สุด รองจากข้อตกลงหรือสัญญาที่เกิดจากการร่วมเจรจาต่อรองกันเอง<sup>40</sup> ดังนั้น ระบบการไต่เถียงข้อพิพาทแรงงาน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

#### 1) กรณีการไต่เถียงข้อพิพาทแรงงานประสบผลสำเร็จ

เมื่อการไต่เถียงประสบผลสำเร็จแล้ว คู่กรณีจะทำข้อตกลงกันได้ เรียกว่า “สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง” (collective bargaining agreement) หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อใช้บังคับต่อไป ซึ่งข้อตกลงที่เกิดจากการไต่เถียงจะมีผลใช้บังคับทั้งในด้านกฎหมาย และทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้น การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ กล่าวคือ ต้องเขียนข้อตกลงให้ได้ใจความ โดยมีความชัดเจนและครบถ้วน ดังนี้<sup>41</sup>

- (1) ต้องเป็นข้อตกลงที่ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้งจากการใช้ หรือตีความตามข้อตกลง
- (2) ต้องมีข้อความครบถ้วนตรงตามเจตนารมณ์ของคู่กรณี
- (3) ต้องมีข้อความที่สามารถแก้ไขปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้มากที่สุด

นอกจากนี้ ข้อพิพาทแรงงานที่มีการตกลงกันได้นั้น ไม่จำเป็นต้องตกลงกันได้ในทุกข้อ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องอาจถอนข้อเรียกร้องไปบางข้อก่อนก็ได้ หากเห็นว่า การถอนข้อเรียกร้องไปบางข้อจะทำให้การเจรจาต่อรอง ยุติลงได้ง่ายกว่า และเป็นที่น่าพอใจแล้ว

อนึ่ง การถอนข้อเรียกร้องทั้งหมดหรือบางส่วนไม่มีกฎหมายห้ามไว้ ฉะนั้น หากฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องมีความประสงค์จะขอถอนข้อเรียกร้อง ย่อมกระทำได้ตลอดเวลา แม้จะอยู่ในระหว่างการประนอมข้อพิพาท หรือในขั้นตอนการแสวงหาข้อเท็จจริงระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่จะมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานบังคับใช้แล้ว ทั้งสองฝ่ายจึงต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น

<sup>40</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2541). แรงงานสัมพันธ์. หน้า 115.

<sup>41</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2545). หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์. หน้า 182.

อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้กำหนดว่า คู่กรณีจะตกลงกัน ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ แต่ถ้าไม่มีการกำหนดระยะเวลาเกินไว้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นก็จะมีผลใช้บังคับอยู่เพียงหนึ่งปี นับแต่วันที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกัน (มาตรา 12) ซึ่งนายจ้างจะต้องติดประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ณ สถานที่ ซึ่งลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงาน จำนวนอย่างน้อยสามสิบวัน โดยให้ติดประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ ได้ตกลงกัน เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทราบถึงประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น โดยสะดวก (มาตรา 18) โดยนายจ้างจะต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ ได้ตกลงกัน หากฝ่ายนายจ้างไม่ประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือไม่นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียน นายจ้างจะถูกลงโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท (มาตรา 130)

## 2) กรณีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานไม่ประสบผลสำเร็จ

เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน โดยมีระยะเวลาของการไกล่เกลี่ยเพียงห้าวัน นับแต่วันที่ ได้รับหนังสือแจ้ง เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาของการไกล่เกลี่ยห้าวันแล้ว ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าจะพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะทำการไกล่เกลี่ยหลายครั้ง หรือไม่ได้ทำการไกล่เกลี่ยเลยก็ตาม กฎหมายให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็น “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” (มาตรา 22) ซึ่งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในขั้นตอนต่อไป หรือจะทำการปิดงานหรือนัดหยุดงานก็มีสิทธิดำเนินการได้ทั้งสองกรณี ทั้งนี้ เพื่อยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้ได้ในที่สุด

อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในขั้นตอนนี้ว่า พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ยังมีอำนาจดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้ต่อไป จนกว่าจะหาข้อยุติได้หรือไม่ การที่กฎหมายให้อำนาจพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน ภายในระยะเวลาเพียงห้าวันนั้น กฎหมายอาจมีเจตนารมณ์ให้ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ได้ข้อยุติลงโดยรวดเร็วที่สุด แต่เมื่อคู่กรณียังไม่สามารถตกลงกันได้ภายในระยะเวลาดังกล่าว ในทางปฏิบัติแล้ว เพื่อประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จึงยังคงดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานนั้นต่อไป จนกว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นจะได้ข้อยุติ เว้นแต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะมีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานนั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและค้ำประกันของประเทศตามมาตรา 24 หรือตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### 3.1.8 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้ว แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา เพื่อที่จะได้ยุติข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1) ลักษณะของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มี 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (voluntary arbitration) คือ การที่คู่กรณีข้อพิพาทแรงงาน ได้สมัครใจเข้าสู่ขั้นตอนของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยร่วมกันเลือกบุคคลผู้ทำการชี้ขาด ซึ่งไม่มีกฎหมายหรือบุคคลใดมาบีบบังคับ การชี้ขาดในลักษณะนี้เป็นการแสวงหาข้อยุติ ด้วยวิธีการยอมรับผลของการชี้ขาดไว้ล่วงหน้า กล่าวคือ คู่กรณีไม่สามารถทราบได้ว่า ข้อพิพาทที่มีอยู่จะได้รับการพิจารณาอย่างไร หรือผลการตัดสินจะออกมาในรูปแบบใด การชี้ขาดโดยสมัครใจ จึงเป็นวิธีที่เสี่ยงต่อผลที่จะบังเกิดขึ้น แต่ก็เป็นที่สุดท้ายก่อนที่จะถึงขั้นตอนการใช้สิทธิปิดงานของนายจ้าง หรือการนัดหยุดงานของลูกจ้าง และเป็นวิธีที่นิยมใช้กันในการยุติข้อพิพาทแรงงาน เพราะเป็นวิธีการที่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานอย่างได้ผลตลอดมา ซึ่งไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่ายดังเช่นวิธีอื่น

เมื่อทราบผลของคำชี้ขาดแล้ว โดยปกติคำชี้ขาดนั้นย่อมผูกพันคู่กรณี และถือว่าเป็นที่สุด คู่พิพาทแรงงานจึงต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด (final and binding) แต่เนื่องจากผู้ชี้ขาดไม่มีอำนาจบังคับให้คู่พิพาทแรงงานปฏิบัติตามคำชี้ขาด ดังนั้น หากคู่พิพาทแรงงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งอาจต้องนำคดีฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำชี้ขาด เสมือนหนึ่งว่า อีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายผิดสัญญา<sup>42</sup>

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนี้ คู่พิพาทแรงงานจะดำเนินการไปพร้อมกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก็ได้ โดยอาจให้ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วย เพราะการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ต่างก็เป็นการร่วมมือกันในการระงับข้อพิพาทของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้น ผู้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน อาจเสนอทางเลือกให้มีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้แก่คู่พิพาทแรงงาน เมื่อทั้งสองฝ่ายต่างเลือกให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็จะเริ่มต้นดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยความสมัครใจนี้ ไม่มีแบบและวิธีพิจารณา ดังนั้น จำนวนของผู้ชี้ขาด รวมทั้งระยะเวลาของการชี้ขาด จึงขึ้นอยู่กับคู่พิพาทแรงงานที่จะตกลงกัน ซึ่งแตกต่างจากการเสนอข้อพิพาทแรงงานให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาชี้ขาดโดยความสมัครใจ ที่มีรูปแบบวิธีพิจารณาที่แน่นอนตามกฎหมาย

<sup>42</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2523). เล่มเดิม. หน้า 285-286.

ประเภทที่ 2 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ (compulsory arbitration) คือ การที่คู่พิพาทแรงงานถูกบังคับให้เข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยกฎหมาย หรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจบังคับให้นำข้อพิพาทแรงงานนั้น เข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลตามที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะยุติข้อพิพาทแรงงาน มิให้นายจ้างในสถานประกอบการแห่งนั้นปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยกำหนดให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับนี้ เป็นการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่จะร่วมมือกันนัดหยุดงาน (right to strike) เพื่อต่อรองทางด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นกฎหมายที่มีลักษณะทำนองบังคับ ให้ลูกจ้างทุกคนต้องทำงานต่อไป และยังเป็น การจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจดำเนินธุรกิจของนายจ้างด้วย เพราะการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดย การบังคับ นายจ้างอาจไม่เห็นด้วย เพราะผลของคำสั่งชี้ขาดอาจปฏิบัติได้ยากหรือไม่อาจปฏิบัติได้เลยก็ได้ แต่จำต้องยอมรับเงื่อนไขตามคำสั่งชี้ขาดดังกล่าว ดังนั้น หากรัฐกำหนดให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับในกิจการหลายราย หรือในกิจการหลายประเภท ก็อาจส่งผลกระทบต่อการลงทุนได้

โดยทั่วไปแล้ว ทุกฝ่ายต่างยอมรับกันว่า ให้มีการจำกัดสิทธิในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานได้เฉพาะ เพื่อคุ้มครองกิจการบริการสาธารณะ (protection of the public) เท่านั้น การชี้ขาดโดยบังคับจึงใช้กับกิจการที่เป็นบริการสาธารณะหรือสาธารณูปโภค ซึ่งหากมีการนัดหยุดงานแล้ว จะเกิดความเสียหายต่อประชาชนส่วนใหญ่<sup>43</sup> ทั้งนี้ มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น กับคู่พิพาทแรงงานที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการสำคัญหรือเพื่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ที่อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน

ในการพิจารณาเพื่อจัดทำคำสั่งชี้ขาดของผู้ชี้ขาดนั้น ปัจจัยสำคัญที่ผู้ชี้ขาดต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ คือ ความสามารถในการชำระเงินของนายจ้าง และความประสงค์หรือความจำเป็นของลูกจ้างต่อข้อเรียกร้องนั้นๆ ผู้ชี้ขาดจึงต้องแสวงหาข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ประกอบกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจประเภทนั้นๆ ซึ่งจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เพื่อกลับกรองให้ได้คำวินิจฉัยชี้ขาดที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย<sup>44</sup>

<sup>43</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์. (2523). เล่มเดิม. หน้า 286-287.

<sup>44</sup> ประสงค์ วัฒนันท์. (2528). เอกสารการสอนชุดวิชา เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 9-15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (พิมพ์ครั้งที่ 2). หน้า 717.

การที่รัฐตัดสินใจจัดตั้งระบบการชื้อขาดโดยบังคับ อาจประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ<sup>45</sup> เช่น ความเชื่อว่ากลไกในระบบการชื้อขาดโดยบังคับจะสามารถป้องกันการปิดงานและการนัดหยุดงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะช่วยให้การกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานสามารถยุติได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ในขณะที่มีการขัดแย้งกัน หรือรัฐอาจต้องการให้เกิดผลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ของรัฐและความปลอดภัยของชุมชน หรือรัฐอาจเชื่อว่าวิธีการดำเนินการชื้อขาดโดยบังคับเท่านั้น จะทำให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้รับประโยชน์มากที่สุด ซึ่งรัฐอาจใช้วิธีการชื้อขาดดังกล่าว กับอุตสาหกรรมทุกประเภท หรือการจำกัดเฉพาะอุตสาหกรรมบางประเภทที่รัฐเห็นว่า มีความสำคัญ เช่น การประปา การไฟฟ้า การปิโตรเลียม การขนส่ง และการจำหน่ายอาหารและเชื้อเพลิง เป็นต้น ซึ่งการปิดงานและการนัดหยุดงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว อาจก่อให้เกิดความไม่สะดวกกับประชาชนเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของประชาชนโดยทั่วไป

การชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบในระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างมาก เนื่องจากได้ตัดสิทธิขั้นพื้นฐานของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ระบบการชื้อขาดโดยบังคับ จึงต้องกำหนดประเภทของข้อพิพาทแรงงานที่แน่นอน ซึ่งในหลายประเทศจะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานโดยแยกตามประเภทของกิจการและสถานการณ์ที่จะต้องชื้อขาดโดยบังคับ กล่าวคือ มีการกำหนดว่ากิจการใดบ้างเป็นกิจการสำคัญที่กระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม หรือเพื่อประโยชน์ของรัฐ ซึ่งส่วนมากจะเป็นกิจการทางด้านสาธารณสุขโลก หรือกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณสุข หรือกิจการทางด้านพลังงาน ส่วนสถานการณ์ส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับความมั่นคงหรือในภาวะการประกาศสงคราม หรือในสถานการณ์ที่เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคม

## 2) ผลของการชื้อขาด ข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะบุคคล ได้ทำการชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว คำชื้อขาดนั้น จะมีผลผูกพันคู่กรณีเป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อนิจัยหรือนับแต่วันที่คำชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่เนื่องจากผู้ชื้อขาดไม่มีอำนาจบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำชื้อขาดข้อพิพาทแรงงานดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ถ้าคู่กรณีฝ่าฝืนจะมีความผิดตามมาตรา 131 ถึงมาตรา 133 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ซึ่งคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งอาจฟ้องคดีต่อศาลบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำชื้อขาด เสมือนหนึ่งเป็นฝ่ายผิดสัญญาได้<sup>46</sup> อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง หรือคำชื้อขาดข้อพิพาทแรงงาน

<sup>45</sup> จิตตรา หิรัญอัสวี (ผู้แปล). (2520). เล่มเดิม. หน้า 196-197.

<sup>46</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2523). เล่มเดิม. หน้า 285-286.



คู่พิพาทแรงงานจะต้องพยายามหาทางปรองดองต่อกัน หรืออาจดำเนินคดีต่อศาล แทนที่จะทำการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยที่ยังมิได้เจรจาเพื่อทราบปัญหาหรือข้อเท็จจริงต่างๆ เสียก่อน เนื่องจากหากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดอย่างครบถ้วนแล้ว จะมีผลทำให้การปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่ได้ดำเนินการไปอาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>47</sup>

**กล่าวโดยสรุป** ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง อาจแบ่งได้เป็น 3 ช่วง คือ

ช่วงที่หนึ่ง เป็นการเจรจาดูเรื่องกัน ก่อนที่จะเกิดข้อพิพาทแรงงาน โดยการเริ่มเจรจาดูเรื่องกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้าสามารถตกลงกันได้ จะต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถ้าหากทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันแล้ว แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ไม่ว่าจะระยะเวลาการเจรจาจะพ้นกำหนดสามวันไปแล้วเป็นเวลานานเท่าใด ระยะเวลาของการเจรจาดูเรื่องในช่วงนี้ ย่อมสิ้นสุดลง เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ โดยมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว

ช่วงที่สอง เป็นการเจรจาดูเรื่องเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้ว โดยมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ เป็นหนังสือภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดสามวันตามมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ย ให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หากทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้แล้ว ให้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในกรณีที่ยังคงตกลงกันไม่ได้ภายในกำหนดเวลาห้าวัน ให้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนั้น ระยะเวลาของการเจรจาดูเรื่องในช่วงนี้ จึงเริ่มต้นขึ้นเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน และสิ้นสุดลงเมื่อข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งในระหว่างที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานยังมีได้เข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยนี้ ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาดูเรื่องกันได้ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาไกล่เกลี่ยแล้ว ถือว่าเป็นการเจรจาดูเรื่องกัน โดยมีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

<sup>47</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2545). เล่มเดิม. หน้า 98.

ช่วงที่สาม เป็นการเจรจาต่อรองกัน เมื่อข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวทวีความรุนแรงถึงขั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อย่างไรก็ตาม ทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาต่อรองกันเองได้ตลอดไป แม้จะอยู่ระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจตามมาตรา 22 วรรคสาม ประกอบกับ มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือระหว่างการชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในกิจการที่สำคัญตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรืออยู่ในระหว่างการชี้ขาดโดยบังคับ โดยคณะบุคคลตามมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก ตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีอำนาจกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการพิจารณาชี้ขาดโดยคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่ง ตามที่รัฐมนตรีกำหนด ซึ่งทั้งสองฝ่ายอาจร่วมเจรจาต่อรองกันในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานตามมาตรา 22 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือในระหว่างการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 35 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

การเจรจาต่อรองในช่วงที่สามนี้ ถ้าทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้จะต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และข้อตกลงนั้นย่อมมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ทั้งนี้ ตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากมิใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่มีผลใช้บังคับได้เพียงหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือนับแต่วันที่ได้ชี้ขาดตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### 3.2 การปิดงานของนายจ้าง

โดยทั่วไป การปิดงานของนายจ้าง (lock-out) เป็นการใช้มาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ฝ่ายนายจ้างสามารถกระทำได้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกดดัน หรือบีบบังคับให้ฝ่ายลูกจ้างตกลงตามข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างหรือบังคับให้ฝ่ายลูกจ้างถอนข้อเรียกร้องที่แจ้งไว้ต่อฝ่ายนายจ้างออกไป ซึ่งการปิดงานทำให้ลูกจ้างไม่มีงานทำชั่วคราว และไม่ได้รับค่าจ้าง<sup>48</sup> โดยมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติความหมายของการปิดงานไว้ว่า เป็นการที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น โดยมีกระบวนการพิจารณา ดังนี้

#### 3.2.1 องค์ประกอบของการปิดงาน<sup>49</sup>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดสิทธิการปิดงานให้นายจ้างสามารถกระทำได้อันเป็นการประกันสิทธิของนายจ้างที่จะใช้สิทธิปิดงาน ซึ่งประเด็นนี้ได้มีการแสดงความคิดเห็นกันอย่างกว้างขวางว่า สิทธิการปิดงานของนายจ้างดังกล่าวจะเป็นข้อได้เปรียบลูกจ้าง เพราะนายจ้างอยู่ในสถานภาพที่ดีกว่าลูกจ้างในทุกด้านอยู่แล้ว<sup>50</sup> ซึ่งพิจารณาองค์ประกอบได้ดังนี้

1) ต้องเป็นการกระทำของนายจ้าง หากเป็นการกระทำของบุคคลอื่นที่มีใช้นายจ้างแล้ว แม้ลักษณะของการกระทำจะเหมือนกับการปิดงาน ก็มีใช้การปิดงานตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

2) ต้องเป็นการปฏิเสธจากนายจ้างที่ไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งเป็นความประสงค์ของฝ่ายนายจ้างที่ไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานทั้งๆ ที่ลูกจ้างประสงค์จะทำงาน และพร้อมที่จะทำงานให้นายจ้างต่อไป แต่ถ้าในขณะนั้น ลูกจ้างทั้งหมดไม่ประสงค์จะทำงานอยู่แล้ว หรือลูกจ้างทั้งหมดกำลังอยู่ระหว่างการนัดหยุดงาน นายจ้างก็ไม่อาจที่จะปิดงานได้ เพราะไม่มีโอกาสที่จะปฏิเสธการเข้าทำงานของลูกจ้างได้ การปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานต้องเป็นการแสดงออกโดยแจ้งชัดของนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้ลูกจ้างขาดรายได้หรือไม่ได้รับค่าจ้างชั่วคราว ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ และความเดือดร้อนนี้จะเป็นมาตรการบังคับให้ลูกจ้างกระทำการตามที่นายจ้างประสงค์ต่อไป

3) ต้องเป็นการกระทำในลักษณะชั่วคราว การปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานหรือการปิดงานนั้น นายจ้างมีวัตถุประสงค์ที่จะกระทำเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่ง ในระหว่างที่มีข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น ถ้าข้อพิพาทแรงงานยุติลงเมื่อใด นายจ้างจะต้องยุติการปิดงานทันที หรือเรียกลูกจ้าง

<sup>48</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3338-3339/2525.

<sup>49</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2530). "ทัศนะด้านกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการนัดหยุดงานและการปิดงาน." วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 7, ฉบับที่ 10, หน้า 28.

<sup>50</sup> นิคม จันทรวิทุร. (2530). องค์การไอ.แอล.โอ.กับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 160.

เข้าทำงาน ดังนั้น การปิดงานในลักษณะถาวรหรือการที่ฝ่ายนายจ้างจดทะเบียนเลิกกิจการไป จึงไม่ใช่การปิดงานตามกฎหมาย

4) ต้องเป็นการกระทำที่มีสาเหตุมาจากข้อพิพาทแรงงาน การที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานจะต้องมีสาเหตุมาจากข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ข้อขัดแย้งที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องและไม่สามารถตกลงกันได้ หรือเกิดจากความเห็นในเรื่องการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกัน เป็นต้น

### 3.2.2 ขั้นตอนของการปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย

1) ต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้อง โดยนายจ้างจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2) ต้องมีการเจรจาไกล่เกลี่ย โดยต้องมีผู้แทนในการเจรจาฝ่ายละไม่เกินเจ็ดคน ซึ่งอาจมีที่ปรึกษาในการเจรจาฝ่ายละไม่เกินสองคน โดยต้องเริ่มต้นเจรจากันภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้รับการแจ้งข้อเรียกร้อง

3) ต้องมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น คือ คู่พิพาทแรงงานไม่มีการเจรจากันภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้รับการแจ้งข้อเรียกร้อง หรืออาจมีการเจรจากันภายในสามวัน แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

4) ต้องมีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน โดยฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ไม่สามารถตกลงกันได้ เพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายได้ทำการเจรจาและตกลงกันภายในห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับการแจ้งตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

5) ต้องมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ยจนพ้นกำหนดเวลาห้าวันแล้ว หากคู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ถือว่า มีพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น ซึ่งมีขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทอยู่สองวิธี โดยฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือ การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือการปิดงานและการนัดหยุดงาน

### 3.2.3 ระยะเวลาในการปิดงาน

การปิดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดระยะเวลาในการปิดงานไว้ อย่างไรก็ตาม ถ้าเงื่อนไขของการปิดงานหมดสิ้นไป นายจ้างย่อมไม่อาจปิดงานต่อไปได้ เช่น ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นสามารถตกลงกันได้แล้ว โดยวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะปิดงานต่อไปไม่ได้ หากปิดงานต่อไปถือว่านายจ้างกระทำความผิด

### 3.2.4 การปิดงานในระหว่างลูกจ้างนัดหยุดงาน

กรณีลูกจ้างนัดหยุดงานทั้งสถานประกอบการ โดยสภาพแล้วนายจ้างไม่สามารถปิดงานได้ การปิดงานในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงานจึงกระทำได้เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างกำลังจะนัดหยุดงาน ดังคดีตัวอย่างจากคำพิพากษาศาลแรงงานกลางที่ 746/2526 เป็นต้น หรือลูกจ้างนัดหยุดงานบางส่วน อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างมีสิทธิปิดงานตามกฎหมายได้เมื่อใดก็ชอบที่จะประกาศใช้สิทธิปิดงานนั้นได้ เช่น นายจ้างสามารถปิดงานเฉพาะในส่วนของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นต้น

### 3.2.5 การเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างปิดงาน

ในระหว่างที่นายจ้างปิดงานนั้น ไม่มีเหตุผลใดๆ ที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงาน หากเลิกจ้างไปโดยลูกจ้างไม่มีความผิด นายจ้างอาจถูกฟ้องร้องได้เช่นเดียวกับการเลิกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน เนื่องจากการปิดงานและการนัดหยุดงานเป็นสิทธิและเสรีภาพของทั้งสองฝ่ายที่สามารถกระทำได้ในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

## 3.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง

สิทธิการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฝ่ายลูกจ้างสามารถกระทำได้เฉพาะกิจการที่ไม่เข้าข่ายตามข้อยกเว้น โดยจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานให้อยู่ภายใต้ขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ตลอดจนได้มีการกำหนดเงื่อนไข อาทิ เช่น จะต้องมีการเจรจาต่อรองกันตามขั้นตอน โดยเป็นกรณีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หรือต้องแจ้งให้คู่พิพาทแรงงานอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าว่าจะมีการนัดหยุดงาน เป็นต้น ส่วนการห้ามนัดหยุดงานในกิจการประเภทที่จำเป็น หรือในกรณีของภาวะฉุกเฉิน กฎหมายได้กำหนดกลไกและขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ไม่ยืดเยื้อ เช่น การเสนอข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>51</sup> โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

### 3.3.1 องค์ประกอบของการนัดหยุดงาน<sup>52</sup>

1) ต้องเป็นการกระทำของฝ่ายลูกจ้าง ถ้าเป็นการกระทำของบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ลูกจ้าง แม้ลักษณะของการกระทำจะเหมือนกับการนัดหยุดงาน หรือหยุดกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งพร้อมกันก็มีใช่การนัดหยุดงาน ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

<sup>51</sup> นิคม จันทรวีทร. หน้าเดิม.

<sup>52</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เล่มเดิม. หน้า 10.

2) ต้องเป็นการร่วมกันไม่ทำงานให้แก่นายจ้างชั่วคราว ฝ่ายลูกจ้างที่จะนัดหยุดงานนั้น จะต้องร่วมมือกันไม่ทำงานให้นายจ้างชั่วคราว เนื่องจากมีข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายบัญญัติไว้ จึงจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### 3.3.2 ขั้นตอนของการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย

การนัดหยุดงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ต้องมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน และจะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อทั้งสองฝ่ายเจรจาและตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องจะต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบเป็นหนังสือ เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือ กรณีพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ ข้อพิพาทแรงงานนั้น ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หากไม่มีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิที่จะนัดหยุดงาน หลังจากได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานรับทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง ในกรณีที่สหภาพแรงงานนัดหยุดงาน จะต้องได้รับความเห็นชอบจากมติของที่ประชุมใหญ่

### 3.3.3 ระยะเวลาในการนัดหยุดงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดระยะเวลาของการใช้สิทธินัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างไว้ ระยะเวลาการนัดหยุดงานจึงขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของสหภาพแรงงานหรือฝ่ายลูกจ้างว่า จะนัดหยุดงานกันเป็นเวลานานเท่าใด หรือขึ้นอยู่กับความพร้อมในเรื่องจำนวนเงินกองทุนในการนัดหยุดงาน หรือแนวโน้มที่ฝ่ายนายจ้างจะปฏิบัติตามข้อเรียกร้องที่ได้แจ้งไว้ อีกทั้งบทบาทและท่าทีของผู้นำฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งหากมีลักษณะที่ประนีประนอมกับฝ่ายนายจ้างเพื่อผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายแล้ว ระยะเวลาการนัดหยุดงานก็ควรจะยุติลงโดยเร็ว เนื่องจากปัญหาข้อพิพาทแรงงานได้รับการแก้ไขให้เป็นที่พอใจแล้ว แต่ถ้าต่างฝ่ายต่างมุ่งที่จะเอาชนะกันบนความขัดแย้งของข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างอาจมีระยะเวลายาวนานออกไปตามสถานการณ์ ทั้งนี้ การนัดหยุดงานในบางกรณีอาจต้องยุติลงโดยปริยาย เนื่องจากนายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงาน ดังคดีตัวอย่างจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 เป็นต้น

### 3.3.4 การเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง ถือเป็นมาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ฝ่ายลูกจ้างใช้บังคับ เพื่อให้นายจ้างกระทำตามความประสงค์ของตน เมื่อการร่วมเจรจาต่อรองไม่ประสบ

ความสำเร็จ โดยหลักการของการนัดหยุดงาน คือ การทำให้นายจ้างไม่สามารถดำเนินการผลิตสินค้าหรือบริการได้ต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในระหว่างการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างนั้น นายจ้างไม่มีสิทธิออกคำสั่งห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือเลิกจ้างลูกจ้างเพราะสาเหตุที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน กล่าวคือ ถ้านายจ้างออกคำสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม กฎหมายไม่ถือว่าลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งแนวคิดในประเทศเสรีประชาธิปไตยนั้น มนุษย์ย่อมมีเสรีภาพในการเลือกอาชีพของตน และยังมีเสรีภาพในการที่จะประกอบกิจการหรือไม่ก็ได้

ดังนั้น การเกณฑ์แรงงานหรือบังคับให้ผู้ใดทำงานจะสามารถกระทำได้ ต่อเมื่อมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น แม้นายจ้างกับลูกจ้างจะมีความสัมพันธ์กันทางกฎหมาย ในฐานะคู่สัญญาในการจ้างแรงงาน แต่การหยุดประกอบกิจการหรือการไม่ทำงานนั้น ถ้าหากจะเป็นสาเหตุให้อีกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องเดือดร้อนหรือเสียหาย ก็เป็นเพียงการผิดสัญญาต่อกัน ซึ่งก่อให้เกิดข้อโต้แย้งในสิทธิของการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนในทางแพ่ง เนื่องจากโดยสภาพของข้อเท็จจริงแล้ว กฎหมายย่อมไม่เปิดช่องให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง บังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องประกอบกิจการ หรือต้องเข้าทำงานได้<sup>53</sup>

จากการศึกษาข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ พบว่า ในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองนั้น ได้มีนายจ้างบางรายอาศัยช่องว่างทางกฎหมายในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ออกคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างที่อยู่ระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ทำให้ลูกจ้างไม่อาจดำเนินกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไว้เพื่อให้เกิดข้อยุติได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลง ซึ่งการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานดังกล่าว แม้จะเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่กฎหมายดังกล่าวก็ไม่อาจคุ้มครองลูกจ้างด้วยการให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมได้ในทันที เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงแล้ว

### 3.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง

การที่ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับฝ่ายนายจ้างอาจทำให้นายจ้างไม่พอใจ เพราะนายจ้างเข้าใจว่า การแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างทำให้อำนาจในการบริหารกิจการของนายจ้างลดน้อยลง นายจ้างบางรายจึงใช้อำนาจในการบริหาร

<sup>53</sup> แหล่งเดิม. หน้า 5.

จัดการ ออกคำสั่งเลิกจ้างหรือ โยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง เพื่อทำลายพลังในการเจรจาต่อรอง และการรวมตัวกันของลูกจ้าง ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะแจ้งข้อเรียกร้องหรือเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างอีกต่อไป โดยเฉพาะหากนายจ้างได้กำจัดลูกจ้างที่เป็นตัวการสำคัญสำเร็จแล้ว ก็จะตัดปัญหาเรื่องการแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างไปได้ทั้งหมด<sup>54</sup>

กฎหมายจึงจำเป็นต้องมีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างไว้ในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดให้นายจ้างกระทำการ 2 ประการ คือ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง และห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างจะเป็นผู้กระทำความผิด กล่าวคือ ลูกจ้างทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ...ฯลฯ ...หรือลูกจ้างละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

#### 3.4.1 การคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้าง

ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น ลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้องจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง ซึ่งระยะเวลาของการคุ้มครอง เริ่มต้นตั้งแต่วันที่ที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง มีการเจรจาต่อรอง มีการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และในระหว่างที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน<sup>55</sup> คือ

- 1) เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องให้นายจ้างแล้ว
- 2) เมื่อนายจ้างรับข้อเรียกร้อง และอยู่ในระหว่างการเจรจาภายในกำหนดสามวัน
- 3) เมื่อนายจ้างได้ทำการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างแล้ว แต่ยังคงอยู่ในระหว่างการเจรจากันและทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 4) กรณีนายจ้างกับลูกจ้างไม่เจรจากันหรือมีการเจรจาแล้ว แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ลูกจ้างจึงแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบเป็นหนังสือภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง กระทั่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานภายในห้าวัน

<sup>54</sup> แหล่งเดิม. หน้า 109.

<sup>55</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (2526). “การห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายลูกจ้างในระหว่างแจ้งข้อเรียกร้อง.” วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 3, ฉบับที่ 10. หน้า 39-41.



5) เมื่อครบกำหนดห้าวันแล้ว ถ้าทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ อีกทั้งนายจ้างและลูกจ้างมิได้ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ฝ่ายลูกจ้างย่อมไม่ได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อีกต่อไป

ดังนั้น กรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน หลังจากระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้ล่วงพ้นไปแล้ว ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่เข้าลักษณะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

โดยที่ฝ่ายนายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน อันเป็นตัวอย่างของข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เนื่องจากกฎหมายในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งที่ลูกจ้างได้ดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกรณีนี้ นายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรี ที่สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้าง ซึ่งถูกนายจ้างเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงาน และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราเดิม ทั้งนี้ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (ไม่ปรากฏว่าลูกจ้างนำคดีไปฟ้องร้องนายจ้าง ถึงแม้ว่าลูกจ้างต้องได้รับความเดือดร้อนไม่มีงานทำ เพราะถูกนายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน) ซึ่งผลจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานดังกล่าว ทำให้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องยุติลง โดยปริยาย ดังปรากฏตามตัวอย่างจากคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาใน 2 คดี ดังต่อไปนี้

คดีที่หนึ่ง กรณีบริษัทไทยเยอรมันเซรามิค อินดัสทรี จำกัด<sup>56</sup> กับสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา โดยสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทนายจ้างเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2525 เพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บริษัทได้จัดให้มีการเจรจากับสหภาพแรงงานพร้อมกับแจ้งข้อเรียกร้องสวนทางต่อสหภาพแรงงาน ผลการเจรจาดังกล่าวไม่ได้ ต่อมาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ย 2 ครั้ง ในวันที่ 19 และวันที่ 23 สิงหาคม 2525 แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานได้แจ้งเป็นหนังสือต่อบริษัทและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานว่าจะนัดชุมนุมเพื่อนัดหยุดงาน บริษัทนายจ้างเกรงว่าลูกจ้างจะทำความเสียหายแก่ทรัพย์สินของบริษัท บริษัทจึงประกาศหยุดการผลิตสินค้าในวันที่ 24 และ 25 สิงหาคม 2525

<sup>56</sup> คดีหมายเลขแดงที่ 746/2526.

และปิดงานตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม 2525 โดยไม่มีกำหนด และได้มีประกาศที่ 17/2525 แจ้งให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะทำงานต่อตามเงื่อนไขและสภาพการจ้างเดิม ลงชื่อยืนยันขอทำงานภายในวันที่ 27 สิงหาคม 2525 ส่วนลูกจ้างที่ไม่ลงชื่อยืนยันขอทำงาน บริษัทจะเลิกจ้างโดยให้ไปรับค่าชดเชยตามกฎหมาย ผลปรากฏว่า มีลูกจ้างตอบรับที่จะทำงาน จำนวน 250 คน ลูกจ้างที่ไม่ได้ลงชื่อตอบรับทำงาน จำนวน 147 คน บริษัทนายจ้างจึงมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ลงชื่อตอบรับเข้าทำงานกับบริษัททุกคน จำนวน 147 คน

ต่อมา บริษัทได้มีประกาศลงวันที่ 7 กันยายน 2525 ให้ลูกจ้างที่ได้ลงชื่อตอบรับทำงานไว้มารายงานตัวเพื่อปฏิบัติงานในวันที่ 14 กันยายน 2525 ในระหว่างบริษัทปิดงานนั้น ฝ่ายลูกจ้างยังไม่ได้ทำการนัดหยุดงาน ครั้นวันที่ 17 กันยายน 2525 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในขณะนั้น ได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 412/2525 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 35 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สั่งให้บริษัทนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราเดิม กับสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งบริษัทนายจ้างเห็นว่า คำสั่งของรัฐมนตรีดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย จึงนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลาง ขอให้เพิกถอนคำสั่ง โดยบริษัทอ้างว่า คำสั่งของรัฐมนตรีเป็นการโต้แย้งสิทธิของบริษัทนายจ้าง 3 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 คำสั่งของรัฐมนตรีมีผลทำให้นายจ้างต้องมอบข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด

ประเด็นที่ 2 คำสั่งดังกล่าวขัดต่อข้อเท็จจริงเนื่องจากบริษัทนายจ้างไม่ได้ปิดงานหรือถ้าปิดงานก็ได้เปิดทำงานแล้ว ตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2525

ประเด็นที่ 3 การสั่งให้บริษัทรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างนั้นมีผลทำให้บริษัทต้องรับลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงาน

ศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาในประเด็นต่างๆ ดังนี้

คำพิพากษาในประเด็นที่ 1 การที่ลูกจ้างจำนวนหนึ่งยินยอมเข้าทำงานตามเงื่อนไขของบริษัทนายจ้าง แต่ยังมีลูกจ้างอีกจำนวนหนึ่งไม่ยอมกลับเข้าทำงานนั้น จะถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันแล้วหาได้ไม่ ทั้งวิธีการที่บริษัทนำมาใช้ก็ไม่ใช่วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ปรากฏว่ามีฝ่ายใดถอนข้อเรียกร้องไปแล้ว ดังนั้น ขณะที่รัฐมนตรีมีคำสั่งที่ 412/2525 ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวยังคงมีอยู่ คำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย บริษัทนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาในประเด็นที่ 2. เมื่อคำสั่งของรัฐมนตรีเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งบริษัทนายจ้างได้เปิดทำการแล้ว เท่ากับได้ปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจ คำสั่งของรัฐมนตรี จึงยังมีได้โต้แย้งสิทธิของบริษัท บริษัทนายจ้างจึง ไม่มีเหตุฟ้องเพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรี

คำพิพากษาในประเด็นที่ 3 คำสั่งของรัฐมนตรีออกมา หลังจากที่บริษัทเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวน 147 คน ไปแล้ว ดังนั้น ลูกจ้างทั้ง 147 คน จึงหมดสภาพการเป็นลูกจ้างของบริษัท คำสั่งของรัฐมนตรีดังกล่าวย่อมมีผลบังคับให้บริษัทรับบุคคลที่ยังมีสภาพเป็นลูกจ้างของบริษัทกลับเข้าทำงานเท่านั้น เพราะรัฐมนตรีมิได้มีคำสั่งให้บริษัทรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงาน เมื่อปรากฏว่า บริษัทรับลูกจ้างที่ได้เลิกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว บริษัทจึงมิได้ฝ่าฝืนคำสั่งของรัฐมนตรี

ส่วนปัญหาที่ว่า บริษัทมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ยอมกลับเข้าทำงานได้หรือไม่ การเลิกจ้างชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง 147 คน อาจกล่าวหาความกับบริษัท เป็นคดีอื่นต่างหาก ไม่เกี่ยวกับคำสั่งของรัฐมนตรี ดังนั้น คำสั่งของรัฐมนตรีจึงไม่เป็นการโต้แย้งสิทธิของบริษัทในประเด็นเกี่ยวกับการเลิกจ้างแต่อย่างใด บริษัทจึงไม่มีสิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรี

คดีที่สอง เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 สหภาพแรงงานไทยอีทเอ็กซ์เซ็นจ์<sup>57</sup> ได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทไทยอีทเอ็กซ์เซ็นจ์ จำกัด (มหาชน) เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ บริษัทได้รับข้อเรียกร้องจากสหภาพแรงงานครบสามวันแล้ว แต่ไม่มีการเจรจากัน สหภาพแรงงานได้มีหนังสือแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง ต่อมาวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2540 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการ ไกล่เกลี่ย แต่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้

วันที่ 2 มีนาคม 2540 สหภาพแรงงานได้มีมติที่ประชุมใหญ่ให้ฝ่ายลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยสหภาพแรงงานได้มีหนังสือแจ้งให้บริษัทและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าแล้ว แต่บริษัทกลับมีหนังสือเตือนฝ่ายลูกจ้างที่นัดหยุดงานจำนวนประมาณ 280 คน รวม 2 ฉบับ ลงวันที่ 7 และวันที่ 8 มีนาคม 2540 กล่าวหาว่าฝ่ายลูกจ้างละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และห้ามมิให้กระทำความผิดซ้ำอีก

ต่อมาวันที่ 10 มีนาคม 2540 บริษัทมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงาน จำนวน 268 คน โดยไม่จ่ายค่าชดเชย ปัญหาดังกล่าว ได้มีการประชุมของฝ่ายไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน กระทรวงแรงงานในวันที่ 17 เมษายน 2540 ในระหว่างนั้น สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ได้ขอความร่วมมือกับสหภาพแรงงานทุกแห่งร่วมกันนัดหยุดงานครั้งใหญ่ เพื่อช่วยเหลือสหภาพแรงงานไทยอีทเอ็กซ์เซ็นจ์

<sup>57</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 และ คดีหมายเลขแดงที่ 6256/2540.

บริษัทจึงมีหนังสือลงวันที่ 23 เมษายน 2540 เรื่องการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้ประท้วงและความไม่สงบเรียบร้อยที่ก่อกวนความรุนแรง เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้าง ต่อมาวันที่ 24 เมษายน 2540 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้อาศัยอำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีคำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 77/2540 ให้บริษัทรับลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ยอมให้เข้าทำงานและเลิกจ้างตามคำสั่งของบริษัทลงวันที่ 8 และวันที่ 10 มีนาคม 2540 จำนวน 268 คน และลูกจ้างที่นัดหยุดงานที่บริษัทยังไม่ได้มีคำสั่งเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน พร้อมทั้งจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2540 เป็นต้นไป รวมทั้งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเร็ว บริษัทนายจ้างเห็นว่า คำสั่งของรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะการใช้ดุลพินิจสั่งการดังกล่าวต้องเป็นกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน และนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน แต่กรณีนี้ บริษัทได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง 268 คนไปแล้ว จึงไม่มีข้อพิพาทแรงงาน รัฐมนตรีจึงไม่มีอำนาจออกคำสั่งดังกล่าวโดยบริษัทได้นำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรีดังกล่าว

#### ศาลแรงงานกลางและศาลฎีกามีคำพิพากษา ดังนี้

คำพิพากษาในประเด็นที่ 1 คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 77/2540 ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ศาลแรงงานกลางเห็นว่า อำนาจของรัฐมนตรีที่จะมีคำสั่งตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องเป็นกรณีที่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ... ฯลฯ... ประกอบกับมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติว่า “การปิดงาน” หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว ไม่ได้หมายความรวมถึงลูกจ้างที่นายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างแล้ว ดังนั้น คำสั่งของรัฐมนตรีที่สั่งให้บริษัทรับลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงานจำนวน 268 คน จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย ส่วนปัญหาที่ว่า คำสั่งเลิกจ้างของนายจ้างจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ การเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นธรรมหรือไม่ หรือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จะต้องไปว่ากล่าวเอาความกับบริษัทเป็นคดีต่างหากต่อไปหรือไม่ก็ได้

คำพิพากษาในประเด็นที่ 2 บริษัทมีอำนาจขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งกระทรวงแรงงานหรือไม่ ศาลแรงงานกลาง เห็นว่า คำสั่งของรัฐมนตรีที่ให้บริษัทรับลูกจ้างที่บริษัทปฏิเสธไม่ให้เข้าทำงานหรือลูกจ้างที่นัดหยุดงานที่บริษัทยังไม่ได้มีคำสั่งเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน พร้อมจ่ายค่าจ้างนั้น มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้รัฐมนตรีใช้ดุลพินิจในกรณีที่เห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ... ฯลฯ... รัฐมนตรีมีอำนาจออกคำสั่งได้ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งในส่วนนี้

สรุป ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรีในส่วนที่ให้บริษัท รับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามคำสั่งของบริษัทลงวันที่ 8 และวันที่ 10 มีนาคม 2540 จำนวน 268 คน กลับเข้าทำงาน พร้อมจ่ายค่าจ้างตามเดิม ส่วนคำขออื่นให้ยกฟ้อง ต่อมาศาลฎีกามีคำพิพากษาขึ้น ตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง โดยวินิจฉัยว่าการตีความการใช้อำนาจรัฐมนตรีตามมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หากจะหมายความรวมถึงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดย ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ศาลฎีกาเห็นว่า หากเป็นเช่นนั้น บทบัญญัติตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัตินี้ จะไม่มีผลบังคับ

เมื่อพิจารณาผลการพิจารณาคดีของศาลแรงงานกลางประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกา ทั้งสองคดีดังกล่าวแล้ว ผู้เขียนมีข้อสังเกตว่า การใช้อำนาจของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในคดีของบริษัทไทยเยอรมันเซรามิค อินคัสทรี จำกัด (คดีหมายเลขแดงที่ 746/2526) ที่ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาว่า “คำสั่งของรัฐมนตรีที่สั่งให้บริษัท นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้น เป็นคำสั่งที่ออกมาภายหลังจากบริษัทเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 147 คน ไปแล้ว คำสั่งดังกล่าวย่อมมีผลบังคับให้บริษัทรับบุคคลที่ยังมีสภาพเป็นลูกจ้างกลับเข้า ทำงานเท่านั้น เพราะรัฐมนตรีมิได้มีคำสั่งให้บริษัทรับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงาน”

ประเด็นปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นเป็นที่เข้าใจได้ว่า หากรัฐมนตรีมีคำสั่งให้บริษัท รับลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้ว กลับเข้าทำงาน คำสั่งของรัฐมนตรีจะมีผลบังคับแก่บริษัทให้ต้องรับ ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงานตามเดิมได้ แต่เมื่อได้พิจารณาผลคำพิพากษาในคดีที่สอง (คดีหมายเลขแดงที่ 6256/2540 ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541) ปรากฏว่า มิได้เป็นเช่นนั้น เนื่องจากศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาว่า “คำสั่งของรัฐมนตรีที่สั่งให้บริษัทนายจ้างรับลูกจ้าง ที่เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงาน จำนวน 268 คน ไม่ชอบด้วยมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยให้เหตุผลว่า “การปิดงาน” หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว ไม่ได้ รวมถึงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้ว” (ทั้งที่ข้อเท็จจริงเป็นเรื่องลูกจ้างนัดหยุดงานมิใช่กรณีนายจ้างปิดงาน) จึงเห็นได้ว่า คำพิพากษาของศาลแรงงานกลางในคดี เมื่อปี 2526 ไม่ได้แสดงผลสนับสนุนไว้ ดังเช่นคดี เมื่อปี 2540 แต่ผลของคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางทั้งสองคดีดังกล่าว มิได้มีข้อแตกต่างกัน กล่าวคือ คำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานได้ อย่างแท้จริง

สำหรับผลจากคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 ในประเด็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานที่สั่งการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ศาลฎีกา ได้พิพากษาว่า “การที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างไปในระหว่างการนัดหยุดงานก่อนหน้าแล้ว การ

เลิกจ้างดังกล่าวจะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ก็ต้องถือว่าการแสดงเจตนาของผู้เป็นนายจ้าง ที่มีคำสั่งเลิกจ้างมีผลทำให้ลูกจ้างหมดสภาพการเป็นลูกจ้างทันที ส่วนการเลิกจ้างนั้น หากไม่ชอบด้วยกฎหมาย ฝ่ายลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะดำเนินคดีแก่นายจ้างได้ทั้งทางแพ่งและทางอาญาเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหาก เพราะกฎหมายได้บัญญัติขั้นตอนการดำเนินการต่อไป เป็นทางแก้ไขไว้แล้ว คือ ฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องดำเนินการชี้ขาดภายในหกสิบวัน หากฝ่ายใดไม่พอใจก็นำคดีมาสู่ศาลแรงงานกลางได้ แต่มิใช่ว่าการกระทำใดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ศาลแรงงานกลางต้องดำเนินการชี้ขาดเสียเองโดยไม่ต้องให้คู่กรณีไปว่ากล่าวกันเองต่างหาก ส่วนประเด็นการตีความการใช้อำนาจของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 ว่าควรรวมถึงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น ศาลฎีกาเห็นว่า หากเป็นเช่นนั้น บทบัญญัติมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็จะไม่ผลบังคับ” ทั้งนี้ จะมีการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาของบทบัญญัติตามมาตรา 31 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อไป

คดีที่สาม เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2543 บริษัทไทยเกรียงสิ่งทอจำกัด (มหาชน)<sup>58</sup> ได้เลิกจ้างลูกจ้างและกรรมการลูกจ้าง จำนวน 869 คน เนื่องจากลูกจ้างมีการชุมนุมและเรียกร้องขอขึ้นค่าจ้างและขอรับเงินโบนัสประจำปี ในขณะที่บริษัทอ้างว่าประสบภาวะขาดทุน การเลิกจ้างดังกล่าวสร้างความไม่พอใจให้แก่ลูกจ้าง และมีการชุมนุมประท้วงเป็นระยะเวลา 7 เดือน โดยกระทรวงแรงงานได้เข้ามาประสานให้บริษัทรับพนักงานเก่ากลับเข้าทำงาน คงเหลือเพียง 390 คน ที่ทางบริษัทปฏิเสธไม่ยอมรับกลับเข้าทำงาน ซึ่งฝ่ายนายจ้างอ้างว่า ได้มีคำสั่งปลดลูกจ้างจำนวน 390 คน ไปแล้ว จึงไม่สามารถรับกลับเข้าทำงานได้ ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ใช้อำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีคำสั่งให้บริษัทรับพนักงานที่ชุมนุมประท้วงและถูกปลดออกจากงานแล้วให้เข้าทำงานตามเดิม ซึ่งบริษัทได้ยอมรับพนักงานกลับเข้าทำงานเพียง จำนวน 200 คน จึงยังคงเหลือพนักงานอีก 190 คน ที่บริษัทปฏิเสธไม่รับเข้าทำงาน พนักงานดังกล่าวได้ปักหลักประท้วงบริษัทต่อไป โดยส่งเรื่องให้สภานายความฟ้องคดีต่อผู้บริหารของบริษัทเป็นคดีต่อศาลแรงงานกลาง

<sup>58</sup> คดีหมายเลขแดงที่ 2488-3231/2545 และ คดีหมายเลขแดงที่ 2466-2478/2545.

จากตัวอย่างคดีบริษัทไทยเกรียงสิ่งทอ จำกัด (มหาชน) ดังกล่าว จะเห็นได้ว่า คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ในส่วนที่ให้บริษัทรับพนักงานที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงานนั้น คำสั่งของรัฐมนตรียังมีผลใช้บังคับได้บางส่วน ทั้งนี้ น่าจะเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างประการหนึ่งด้วย

### 3.4.2 การคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกโยกย้ายหน้าที่การงาน

การโยกย้ายหน้าที่การงาน (transfer) เป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งคำจ้าง สถานะ ความชำนาญ และความรับผิดชอบอยู่ในระดับเดียวกัน การโยกย้ายหน้าที่การงานดังกล่าว อาจกระทำแบบชั่วคราวหรือแบบถาวร รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานภายในสถานประกอบการก็ได้<sup>99</sup> ซึ่งในการบริหารงานบุคคลของภาคธุรกิจ การโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง นับว่าเป็นอำนาจของฝ่ายนายจ้างอย่างแท้จริง หากนายจ้างไม่สามารถทำการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้แล้ว การบริหารกิจการหรือองค์กรอาจมีอุปสรรคได้ แต่ในด้านกระบวนการแรงงานสัมพันธ์แล้ว การใช้สิทธิของฝ่ายนายจ้างในเรื่องการโยกย้ายหน้าที่การงานนี้ หากกระทำไปโดยไม่สุจริต ถือว่าเป็นการใช้สิทธิที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้าง

1) วัตถุประสงค์ของการโยกย้ายหน้าที่การงาน สามารถสรุปได้ 2 ประการ คือ

(1) การโยกย้ายหน้าที่การงานนั้น สืบเนื่องมาจากความต้องการของนายจ้าง ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน หรือโยกย้ายตัวบุคคลให้เหมาะสมภายในองค์กร ซึ่งอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินธุรกิจ แต่เพื่อผลประโยชน์ของสถานประกอบการหรือประโยชน์ต่อตัวลูกจ้าง หรือเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หรือการเปลี่ยนแปลงในองค์กรบางประการ รวมทั้งเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพิ่มปริมาณการผลิตให้สูงขึ้น เช่น เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือการแต่งตั้ง เพื่อจัดให้ลูกจ้างได้ทำงานตามที่มีความรู้ความสามารถได้มากที่สุด หรือให้คนที่ดีที่สุดได้ทำงานที่เหมาะสมที่สุด เพื่อประโยชน์ในการฝึกคนให้ทำงานได้หลากหลายหน้าที่ หรือเพื่อแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน เพื่อเป็นกำลังทดแทนซึ่งเป็นการฝึกโดยใช้วิธีการอบรมไปด้วย ทำงานไปด้วย เพื่อทดแทนกำลังคนในหน่วยงานนั้น เพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลที่สังสม เนื่องจากอยู่ในตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่นั้นนานจนเกินไป หรือเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะบุคคล เช่น เพื่อประโยชน์แก่สุขภาพอนามัยของลูกจ้างเฉพาะรายนั้น เพื่อประโยชน์แก่ขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างในหน่วยงานนั้น (ในกรณีที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ชอบลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ในหน่วยงานนั้น) เพื่อเป็นการลงโทษ เพื่อลดชั้น ลดตำแหน่ง เพื่อเป็นการกลั่นแกล้งหรือบีบบังคับทางจิตใจให้ต้องลาออกจากงานไป เหล่านี้เป็นต้น

<sup>99</sup> อนันต์ ชมวิสูตร. (2521). การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน. หน้า 39-41.

(2) การโยกย้ายหน้าที่การงานเนื่องจากความประสงค์ของลูกจ้าง เช่น ต้องการเปลี่ยนตัวนายจ้างหรือเห็นว่า งานใหม่มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า เป็นต้น

ทั้งนี้ การโยกย้ายหน้าที่การงานเพื่อเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นนั้น โดยปกติ ไม่มีลูกจ้างคนใดปฏิเสธ แต่การโยกย้ายหน้าที่การงานเพื่อวัตถุประสงค์อื่นๆ อาจมีปัญหา ถ้าลูกจ้างที่ถูกโยกย้ายหน้าที่การงานเห็นว่า ตนต้องเสียประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือเสียศักดิ์ศรี หรือถูกโยกย้ายอย่างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างก็อาจนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน เพื่อพิจารณาวินิจฉัยได้ ซึ่งลูกจ้างที่นำคดีไปฟ้องส่วนใหญ่จะอ้างว่า การโยกย้ายหน้าที่การงานดังกล่าว ผิดกฎหมายหรือผิดสัญญาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือเป็นการละเมิดต่อลูกจ้าง ดังตัวอย่างจากคำพิพากษาศาลฎีกา ต่อไปนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1749/2530 ที่พิพากษาว่า ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานควบคุมเครื่องทำความเย็น ได้ค่าจ้างวันละ 73 บาท ต่อมาลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่บกพร่องไม่เติมน้ำเครื่องทำความเย็นจนเครื่องทำความเย็นดับ นายจ้างได้รับความเสียหายเพราะว่าผลผลิตชะงักไปชั่วคราว นายจ้างจึงลงโทษลูกจ้าง ด้วยการตัดเดือนเป็นหนังสือ และต่อมานายจ้างได้มีคำสั่งย้ายลูกจ้างไปทำหน้าที่พนักงานทั่วไป โดยให้ค่าจ้างเท่าเดิม ลูกจ้างไม่พอใจนำคดีไปฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางอ้างว่า นายจ้างไม่มีอำนาจออกคำสั่งดังกล่าว และเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างโดยไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขอให้ศาลพิพากษาเพิกถอนคำสั่งของนายจ้าง ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษายกฟ้อง ศาลฎีกาพิพากษายืน โดยวินิจฉัยว่า ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่า นายจ้างสั่งบรรจุโจทก์ให้เป็นพนักงานคุมเครื่องทำความเย็นโดยเฉพาะ หรือว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ห้ามมิให้นายจ้างโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โจทก์ ดังนั้น เมื่อโจทก์ปฏิบัติหน้าที่บกพร่อง เป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหาย ทำให้การผลิตชะงักไปชั่วคราว นายจ้างจึงมีสิทธิสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่การงานของโจทก์โดยโจทก์ยังได้รับค่าจ้างเท่าเดิม เมื่อไม่ปรากฏว่า ตำแหน่งพนักงานทั่วไป เป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าตำแหน่งพนักงานคุมเครื่องทำความเย็น หรือ โจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ลดลงกว่าเดิม การโยกย้ายหน้าที่การงานดังกล่าวจึงไม่เป็นการผิดสภาพการจ้าง

## 2) หลักเกณฑ์การ โยกย้าย หน้าที่การงาน

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง โดยชอบด้วยกฎหมาย ตามแนวทางคำพิพากษาศาลฎีกามีดังนี้<sup>60</sup>

<sup>60</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2530). “การโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง.” วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 7, ฉบับที่ 12. หน้า 5.



(1) การบรรจุลูกจ้างเข้าทำงานจะต้องไม่เป็นการบรรจุในตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ นายจ้างจึงจะมีอำนาจโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้าง เพื่อความเหมาะสมได้ ถ้าเป็นลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างให้ทำงานเฉพาะตำแหน่งใด นายจ้างไม่มีอำนาจเปลี่ยนแปลงโยกย้าย โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(2) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องไม่มีข้อสัญญาหรือข้อห้ามนายจ้างโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง เนื่องจากการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งของลูกจ้างเป็นอำนาจบังคับบัญชา และเป็นสิทธิของฝ่ายบริหารจัดการที่นายจ้างจะต้องสงวนอำนาจในการบริหารงานของตนไว้

(3) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้างจะต้องไม่เป็นการลดค่าจ้าง โดยลูกจ้างไม่ยินยอม เพราะลูกจ้างย่อมมีสิทธิฟ้องร้องนายจ้างว่า ผิดสัญญาและจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามที่ได้ตกลงกันไว้

(4) การโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างจะต้องไม่กระทบกระเทือนสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่ได้รับอยู่เดิม

(5) ตำแหน่งหน้าที่การงานใหม่ ต้องไม่ต่ำกว่าตำแหน่งหน้าที่เดิม การที่ลูกจ้างถูกโยกย้ายหน้าที่การงานไปทำงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่า ย่อมรู้สึกเสียศักดิ์ศรี เสียขวัญ และขาดกำลังใจในการทำงาน

#### 3.4.3 การคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้างและบุคคลอื่น

การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ไม่ปรากฏบทนิยามในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่นักวิชาการด้านแรงงาน ได้วิเคราะห์ความหมายตามบทบัญญัติมาตรา 121 และ มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สรุปได้ว่า เป็นการกระทำที่ไม่สมควรทางด้านแรงงาน ที่ฝ่ายนายจ้างกระทำต่อฝ่ายลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นกระทำต่อลูกจ้าง โดยมุ่งหวังเพื่อกลั่นแกล้งลูกจ้าง หรือเป็นการเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างเสียหายหรือทำลายฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความท้อถอยในการใช้สิทธิต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์<sup>61</sup> ซึ่งกฎหมายได้มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้าง โดยกำหนดห้ามมิให้นายจ้าง ดำเนินการดังนี้<sup>62</sup>

<sup>61</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2541). กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) หลักการ วิธีปฏิบัติ และแนวคำพิพากษาศาลฎีกา. หน้า 235.

<sup>62</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121.

1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้ชุมนุมทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรงใจ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

2) เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

3) ขัดขวางการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงว่าจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

4) ขัดขวางการดำเนินการของ สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

6) ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลบังคับตามกฎหมาย ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำความผิดในกรณีหนึ่งกรณีใด<sup>63</sup> กล่าวคือ ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้กล่าวตักเตือนแล้ว ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร กระทำการใดๆ อันเป็นการยุยง สนับสนุนหรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ต่อเนื่องมาจากการคุ้มครองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวคือ มาตรา 31 ได้คุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จนกว่าจะมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือมีข้อตกลงเกี่ยวกับ

<sup>63</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123.

สภาพการจ้าง ส่วนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลบังคับตามกฎหมาย จึงเห็นได้ว่า มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นบทคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่สอดคล้องและรองรับกับระยะเวลาที่ลูกจ้างพ้นจากการได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวมาแล้ว

นอกจากนี้ กฎหมายได้มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของบุคคลอื่น โดยกำหนดห้ามมิให้ผู้ใดบังคับหรือขู่ขังโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518<sup>64</sup>

ดังนั้น เมื่อมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ผู้เสียหายสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวัน<sup>65</sup> เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องจากผู้เสียหายแล้วจะวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวัน<sup>66</sup> ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็อาจดำเนินการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง ขอให้เพิกถอนคำสั่ง ขอให้เปลี่ยนแปลงคำสั่ง หรือขอให้ศาลมีคำพิพากษาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามคำขอต่อไป

อย่างไรก็ตาม เมื่อลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อขอให้ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 คือ

(1) สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิมตามที่เคยได้รับ ในขณะที่ถูกเลิกจ้าง ซึ่งอาจเป็นการสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมก่อนการถูกเลิกจ้าง หรือให้กลับเข้าทำงานในตำแหน่งอื่นแต่ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม ทั้งนี้ มีปัญหาว่าในกรณีที่ศาลมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระหว่างถูกเลิกจ้างหรือไม่ ซึ่งประเด็นนี้ เดิมศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระหว่างที่ถูกเลิกจ้างด้วย ในคดีดังต่อไปนี้

<sup>64</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 122.

<sup>65</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 124.

<sup>66</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 125.

นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างฉึกใบเดือนฉบับที่มอบให้แก่ลูกจ้าง ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลฎีกามีคำพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และให้ชดใช้ค่าเสียหายนับแต่วันที่เลิกจ้าง จนกว่านายจ้างจะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน<sup>67</sup>

ต่อมาศาลฎีกามีคำพิพากษาแตกต่างไปในอีกแนวทางหนึ่งว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และศาลพิพากษาให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานแล้ว ลูกจ้างจะไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างหรือค่าเสียหายในระหว่างที่ถูกเลิกจ้าง<sup>68</sup> ดังเช่น คำพิพากษาฎีกาที่ 2473/2531 กรณีลูกจ้างสองคนฟ้องคดีอ้างว่า ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้ศาลบังคับนายจ้างรับลูกจ้างทั้งสองคนกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และอัตราค่าจ้างเดิม และให้จ่ายเงินทุกประเภทนับแต่วันที่เลิกจ้าง จนกว่าจะรับกลับเข้าทำงาน หากไม่สามารถรับกลับเข้าทำงานได้ ให้ใช้สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ศาลฎีกาพิพากษาว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หากมีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแล้ว ศาลแรงงานมีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานโดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างต่อไป ในอัตราที่เคยได้รับอยู่ในขณะที่มีการเลิกจ้างประการหนึ่ง แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ด้วยดีแล้ว ศาลก็มีอำนาจที่จะไม่สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินจำนวนหนึ่งแทน

ดังนั้น กรณีที่ลูกจ้างจะได้รับค่าเสียหายจากนายจ้าง จึงมีได้เฉพาะในกรณีที่ศาลแรงงานมิได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเพียงประการเดียว เนื่องจากกฎหมายมิได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายหรือได้รับค่าจ้างนับตั้งแต่วันที่เลิกจ้าง จนถึงวันที่นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานไว้ เมื่อลูกจ้างได้รับประโยชน์จากการที่ศาลแรงงานพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ในตำแหน่งและอัตราค่าจ้างที่เคยได้รับ โดยให้นับอายุงานอย่างต่อเนื่องแล้ว ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิตามกฎหมาย ที่จะได้รับค่าเสียหายหรือค่าจ้าง นับตั้งแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน

(2) สั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งในกรณีที่ศาลเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลจะไม่สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่จะสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแทน ซึ่งการกำหนดจำนวนค่าเสียหายนั้น จะต้องคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาด้วย

<sup>67</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1458/2524.

<sup>68</sup> พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2545). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. หน้า 474.

จากบทบัญญัติของมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 จะเห็นได้ว่า กฎหมายได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งลูกจ้างมีสิทธินำคดีมาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางได้ทันที โดยไม่ต้องไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน ซึ่งแตกต่างกับการฟ้องคดีในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดขั้นตอนก่อนฟ้องคดีว่า ลูกจ้างจะต้องไปยื่นคำร้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยก่อน จึงจะมีสิทธินำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางได้

ทั้งนี้ การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับ การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 มีข้อที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น กฎหมายมุ่งประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับสภาพแรงงาน เช่น การแจ้งข้อเรียกร้อง และการใช้สิทธิในด้านแรงงานสัมพันธ์ มิให้ถูกนายจ้างใช้อำนาจกลั่นแกล้งหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง ส่วนการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้น กฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยทั่วไป มิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุที่สมควรและเพียงพอ

กล่าวโดยสรุป ถึงแม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะมีมาตรการคุ้มครองลูกจ้าง จากการที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานแล้วก็ตาม แต่กฎหมายดังกล่าวก็ยังไม่ได้ให้ความเป็นธรรมต่อลูกจ้าง จากการกระทำหรือการใช้สิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง มิให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากฝ่ายนายจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างยังอยู่ในระหว่างการใช้สิทธิตามกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง มิให้ได้รับผลร้ายจากการกระทำของฝ่ายนายจ้าง มิเช่นนั้นแล้ว ฝ่ายลูกจ้างอาจหาทางแก้แค้นนายจ้างโดยวิธีการต่างๆ ทำให้เกิดความไม่สงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งจะกลายเป็นปัญหาลูกลามและเป็นอันตรายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ ทำให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นในประเทศได้ ซึ่งแนวความคิดเรื่องการคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างจากการถูกกระทำอย่างไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้างและบุคคลอื่นนั้น กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้นำแนวความคิดมาจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศญี่ปุ่น<sup>69</sup> และเนื่องจากมาตรการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน ยังมีช่องว่างของกฎหมายทำให้นายจ้างอาศัยเป็นเหตุผล เพื่อเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ซึ่งลูกจ้างได้ดำเนินการตามกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ตามขั้นตอนการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานครบถ้วนแล้ว ดังคดีตัวอย่าง

<sup>69</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2541). เล่มเดิม. หน้า 236.

ตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาทั้งสองคดีดังกล่าวข้างต้น  
ดังนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงยังมีข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม  
ในเรื่องของการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานและ  
การนัดหยุดงานให้มีความสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งจะได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับกฎหมาย  
ต่างประเทศ เกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองในบทต่อไปต่อไป

## บทที่ 4

### การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมาย ต่างประเทศเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

โดยที่มีการยอมรับกันโดยทั่วไปว่า วิวัฒนาการด้านอุตสาหกรรมหลังจากที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และศตวรรษที่ 20 ส่งผลให้กฎหมายด้านแรงงานของทุกประเทศมีการปรับเปลี่ยนไปเป็นอย่างมาก การเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานนับว่าเป็นเรื่องมือสำคัญที่ก่อให้เกิดการตรากฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิทางด้านแรงงาน<sup>70</sup> และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน พบว่า มีลักษณะการแลกเปลี่ยนระหว่างค่าจ้างกับแรงงาน เป็นผลให้นายจ้างอยู่ในฐานะได้เปรียบลูกจ้างเพราะสามารถกำหนดค่าแรงงาน ตลอดจนเงื่อนไขการรับลูกจ้างเข้าทำงานได้ ในหลายๆ ประเทศ จึงปรากฏเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างต้องการค่าแรงงานหรือสวัสดิการที่สูงขึ้น เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านสุขภาพ อนามัย ลูกจ้างจะใช้วิธีการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม สมาคม หรือสหภาพแรงงาน และร่วมกันแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและมาตรการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น ผู้เขียนได้ศึกษาเปรียบเทียบกับหลักกฎหมายของต่างประเทศ 3 ประเทศ คือ

- 1) ประเทศฝรั่งเศส
- 2) ประเทศเยอรมัน
- 3) ประเทศมาเลเซีย

#### 4.1. การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายต่างประเทศ

สิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้างและรักษาประโยชน์ของลูกจ้างนั้น นับว่าเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของการแรงงานสัมพันธ์ เพราะเป็นสิทธิที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอภาคกับนายจ้าง ในอันที่จะรักษาและส่งเสริมให้สภาพการทำงานและเศรษฐกิจของลูกจ้างดีขึ้น ตลอดจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ทั้งนี้

<sup>70</sup> Labour and employment law, from [http://en.wikipedia.org/wiki/Labour\\_law](http://en.wikipedia.org/wiki/Labour_law)

ในกฎหมายของต่างประเทศได้มีกระบวนการเจรจาต่อรองและการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง ดังนี้

#### 4.1.1. ประเทศฝรั่งเศส

ตามประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส (Code du travail de 1973) ได้กำหนดกระบวนการเจรจาต่อรองและวิธีการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง ดังนี้

##### 4.1.1.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง

ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ได้กำหนดเงื่อนไขของการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองไว้ในมาตรา L.132-27 โดยกำหนดให้ธุรกิจที่มีองค์กรลูกจ้างตั้งแต่หนึ่ง องค์กรขึ้นไป กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องทำการเจรจาต่อรองกับองค์กรเหล่านั้น เป็นประจำทุกปี ในเรื่องสภาพการจ้างงาน ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมและการลดเวลาทำงาน ความเท่าเทียมกันของ ลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง คนแก่ คนพิการ... ฯลฯ... หากนายจ้าง ไม่เริ่มทำการเจรจาภายในสิบสองเดือน นับแต่การเจรจาครั้งก่อนหน้านี้ กฎหมายกำหนดให้องค์กรลูกจ้าง องค์กรใดองค์กรหนึ่งร้องขอให้ นายจ้างทำการเจรจา โดยนายจ้างต้องดำเนินการเจรจาภายในสิบห้าวัน ทั้งนี้ เมื่อนายจ้างได้รับคำร้องขอ ต้องส่งคำร้องขอนั้น ให้กับองค์กรลูกจ้างอื่นๆ ภายในแปดวันด้วย เมื่อการเจรจาตามคำร้องขอนั้น ได้ข้อยุติแล้ว ในกรณีที่มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จากผลของการเจรจาต่อรองดังกล่าว กฎหมายกำหนดให้ระยะเวลาของการเจรจาต่อรองครั้งต่อไป ขยายเป็นทุกๆ สามปีแทน<sup>71</sup> และ มาตรา L.132-28 ได้วางหลักเกณฑ์ในการเจรจาต่อรองครั้งแรกว่า นายจ้างต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างต้องตั้งตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการ ทำงานของชายและหญิง เงินเดือน ตารางเวลาทำงาน ตลอดจนเหตุผลของเรื่องต่างๆ ดังกล่าว รวมทั้งสถานที่และเวลาในการจัดประชุมเพื่อเจรจาต่อรอง โดยกระบวนการเจรจาต่อรองมีดังนี้

1) ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องต้องเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา L. 132-2 ได้กำหนดให้ฝ่ายนายจ้าง เป็นบุคคลคนเดียวหรือหลายคน หรือเป็นสมาคมนายจ้างหรือ กลุ่มนายจ้างในแบบอื่นๆ บริษัทห้างร้านที่มีได้จดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้าง แต่มีวัตถุประสงค์ อย่างเดียวกัน ส่วนฝ่ายลูกจ้าง เป็นองค์กรลูกจ้างที่ได้จัดตั้งขึ้นภายใต้เงื่อนไขตามกฎหมายเท่านั้น ซึ่งก็คือ สหภาพแรงงาน<sup>72</sup> โดยสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกห้าสิบคนขึ้นไป มีหน้าที่ต้อง แจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อเจรจาดกลงเป็นรายปี ต่อนายจ้างหรือเจ้าของกิจการ หรือแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อ

<sup>71</sup> Labour Code-France. Collective bargaining and agreements, from [http://www.ilo.org/public/English/employment/gems/eeo/law/france/l\\_lc.htm](http://www.ilo.org/public/English/employment/gems/eeo/law/france/l_lc.htm).

<sup>72</sup> Michel Despax and Jacques Rojot. (1987). *Encyclopedia of Labour Relation Law in France*, Volume 6. p.250.



ประชุมร่วมกันภายในสิบห้าวัน โดยแจ้งล่วงหน้าภายในแปดวัน การเจรจาตกลง และผลสรุปของ ข้อตกลงต้องดำเนินการ โดยผ่านคณะกรรมการร่วม ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของสหภาพแรงงาน ฝ่ายลูกจ้าง และองค์กรของฝ่ายนายจ้างฝ่ายละเท่าๆ กัน หากไม่สามารถเจรจาตกลงกันได้ นายจ้าง ต้องดำเนินการประชุมร่วมกันสองครั้ง ถ้าการเจรจาตกลงไม่สำเร็จ จะต้องแจ้งรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษร

เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเรียกให้คณะกรรมการร่วมมาประชุม หรือ เปิดประชุมโดยความต้องการของผู้แทนสหภาพแรงงาน ฝ่ายลูกจ้างหรือผู้แทนองค์กรฝ่ายนายจ้าง ตามมาตรา L. 133-8 รัฐมนตรีต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเรียกประชุมคณะกรรมการร่วม โดยทุกฝ่าย จะต้องจัดส่งตัวแทนผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าเป็นคณะกรรมการร่วม หากไม่ปฏิบัติตามต้องถูก ลงโทษปรับ ทั้งนี้ การประชุมคณะกรรมการร่วมเกี่ยวกับข้อตกลงดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องได้ข้อยุติ ด้วยดีเสมอไป การปิดระยะเวลาการตกลงร่วมออกไปให้เป็นไปตามคำสั่งของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน โดยต้องมีการลงนามโดยผู้แทนขององค์กรฝ่ายนายจ้างและผู้แทนสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้แทนดังกล่าวต้องเป็นผู้แทนในคณะกรรมการร่วม ทั้งในระดับชาติหรือระดับท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับในภาคอุตสาหกรรม กล่าวคือ ความเป็นตัวแทนให้เป็นไปตามกรณีๆ ในแต่ละ ภาคอุตสาหกรรม<sup>73</sup> ดังนั้น ระบบการเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานประเทศฝรั่งเศส จึงมี ลักษณะเป็นการเจรจาในระดับชาติและระดับสถานประกอบการ

2) เรื่องที่จะทำการแจ้งข้อเรียกร้อง ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน สภาพการทำงาน ข้อตกลงทั่วไป และข้อตกลงเสริมอื่นๆ เมื่อคู่กรณีได้ยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับ ข้อเรียกร้องได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้เริ่มมีการเจรจาต่อรองกันตามขอบเขตที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไว้ ในกรณีที่มีการเจรจาตกลงร่วมกันและได้ผลสรุปแล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective agreement) ของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องดำเนินการ ดังนี้

- (1) ต้องจัดทำข้อตกลงร่วมเป็นลายลักษณ์อักษรและลงนามทั้งสองฝ่าย
- (2) ต้องส่งมอบข้อตกลงร่วมให้แก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จำนวน 5 สำเนา และศาลแรงงานในท้องถิ่น 1 สำเนา ส่วนบุคคลผู้ใดที่สนใจก็สามารถดำเนินการขอทำ สำเนาจากศาลแรงงานได้ และเมื่อข้อตกลงร่วมที่ได้ทำกันไว้ถึงกำหนดระยะเวลาใช้บังคับแล้ว ต้องเร่งดำเนินการปิดประกาศ ณ สถานที่ทำงานนั้นๆ ให้แก่ลูกจ้างได้ทราบเป็นการด่วนและแจ้ง ชัดที่สุด<sup>74</sup>

<sup>73</sup> Ibid. p. 265-266.

<sup>74</sup> Ibid. p. 253.

#### 4.1.1.2 การปิดงานของนายจ้าง

การปิดงานของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ การปิดงานเป็นเพียงการถูกทำให้เป็นกฎเกณฑ์โดยคำพิพากษาของศาลหลักการ คือ การปิดงานซึ่งถูกเริ่มต้นขึ้นจากนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ถือว่าเป็นสัญญาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ดังนั้น การปิดงานจึงเป็นสัญญาที่ผิดกฎหมายต่อลูกจ้างในแต่ละคน ศาลจึงได้ตัดสินชี้ขาดว่า ในกรณีที่มีการปิดงาน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างปกติ ต่อลูกจ้างที่ไม่สามารถเข้าทำงานได้

อย่างไรก็ตาม การปิดงานอาจกลายเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายด้วยเหตุผล 3 ประการ ดังนี้<sup>75</sup>

ประการที่หนึ่ง การนัดหยุดงานทำให้เกิดความสับสนในการดำเนินการ โดยที่นายจ้างสามารถพิสูจน์ได้ว่า เป็นสาเหตุทำให้ไม่สามารถจะดำเนินกิจการต่อไปได้ นายจ้างสามารถปกป้องตนเองได้โดยการกำหนดให้ลูกจ้างที่ไม่ได้นัดหยุดงานถือปฏิบัติ แต่นายจ้างต้องพิสูจน์ให้ได้ว่า การกระทำทุกอย่างตามที่มีอำนาจอยู่ได้กระทำเพื่อหลีกเลี่ยงการนัดหยุดงาน หรือเพื่อการนัดหยุดงานยุติลง ในกรณีการนัดหยุดงานด้วยการยึดพื้นที่ในสถานประกอบการ นายจ้างต้องขอคำสั่งศาล เพื่อขับไล่ลูกจ้างออกจากพื้นที่ก่อนที่จะตัดสินใจปิดงาน

ประการที่สอง เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่า ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างย่อมไม่ยอมรับการนัดหยุดงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การปิดงานจึงมีเหตุผลอันสมควร

ประการที่สาม ศาลฎีกามีคำพิพากษายอมรับว่า การปิดงานที่มีเหตุผลอันสมควรด้วยสาเหตุที่เป็นสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย

#### 4.1.1.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง

รัฐธรรมนูญของประเทศฝรั่งเศสฉบับปัจจุบัน ค.ศ. 1958 (Constitution Française du 4 octobre 1958) ได้ให้การเคารพและรับรองสิทธิและเสรีภาพของพลเมือง โดยกำหนดคำนิยามของคำว่า “เสรีภาพ” ไว้ว่า คือ “ความสามารถที่จะทำการใดๆ ที่ไม่เป็นการรบกวนต่อสิทธิหรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น” และได้รับรองและยืนยันเรื่องสิทธิการนัดหยุดงานของลูกจ้างว่า สิทธิการนัดหยุดงานต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตแห่งรัฐบัญญัติที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธินั้น ซึ่งการนัดหยุดงานตามรัฐธรรมนูญนี้ เป็นกระบวนการหนึ่งของการปกป้องสิทธิประโยชน์แห่งวิชาชีพ และการป้องกัน

<sup>75</sup> สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง กฎหมายที่มีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ. หน้า 111.

ผลประโยชน์สาธารณะ<sup>76</sup> โดยต้องมีการแจ้งล่วงหน้าว่า จะมีการนัดหยุดงานและหากการนัดหยุดงานดังกล่าวไปขัดขวางการดำเนินการของการให้บริการของบริษัท ก็อาจมีการขัดขวางสิทธิในการนัดหยุดงานนั้นได้ เนื่องจากการนัดหยุดงานเป็นการกระทำของฝ่ายลูกจ้าง กรณีฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อที่จะให้มีข้อตกลงฉบับใหม่ ถึงแม้ว่า ในขั้นตอนนี้ จะเกิดขึ้นภายหลังจากที่มีการพิจารณาข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการไม่ว่าโดยสมัครใจหรือโดยรัฐก็ตาม

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญยังได้วางหลักการเสรีภาพในการนัดหยุดงานไว้ว่า สามารถกระทำได้ ภายใต้ขอบเขตทางกฎหมายที่กำหนด มิใช่สิทธิเด็ดขาดที่จะกระทำได้ในทุกเวลา ตามคำพิพากษาศาลฎีกา รัฐธรรมนูญฝรั่งเศส เลขที่ 79-105 DC ลงวันที่ 25 กรกฎาคม ค.ศ. 1979<sup>77</sup> นอกจากนี้ ประเด็นการนัดหยุดงานของลูกจ้าง จากคำวินิจฉัยคณะตุลาการรัฐธรรมนูญฝรั่งเศส ที่ 79-105 DC ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 1979 ได้กำหนดสิทธิในการนัดหยุดงานไว้ว่า จะต้องไม่ขัดต่อหลักเกณฑ์ที่มีลำดับศักดิ์เทียบเท่ารัฐธรรมนูญและตามกฎหมายอื่นๆ ได้แก่ หลักการว่าด้วยความต่อเนื่องของการบริการสาธารณะ (ตำรวจ การป้องกันประเทศ และหน่วยกู้ภัยต่างๆ) อันเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน และคำวินิจฉัยที่ 84-181 DC ลงวันที่ 10-11 ตุลาคม 1984 รวมทั้งคำวินิจฉัยที่ 94-333 DC ลงวันที่ 21 มกราคม 1994 ได้กำหนดเรื่องเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้สามารถกระทำได้อย่างมีอิสระ ซึ่งแต่ละสหภาพแรงงานจะต้องเคารพในหลักเสรีภาพ ในความเชื่อหรือความคิดของแต่ละบุคคล อันสอดคล้องกับหลักเสรีประชาธิปไตย เสรีภาพในเรื่องนี้ ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่มีลำดับศักดิ์กฎหมายเทียบเท่ารัฐธรรมนูญ<sup>78</sup>

ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L.521-1 วรรคหนึ่ง ได้วางหลักการทั่วไปไว้ว่า การนัดหยุดงานไม่ถือเป็นเหตุแห่งการผิดสัญญาจ้างแรงงาน เว้นแต่การนัดหยุดงานเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของลูกจ้าง และวรรคสอง ได้บัญญัติว่า การนัดหยุดงานไม่เป็นเหตุให้นายจ้างนำมาใช้อำนาจในการเลือกปฏิบัติในเรื่องของค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ นอกจากนี้ ความในวรรคสาม ยังได้บัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานไว้ว่า การเลิกจ้างโดยอ้างเหตุนัดหยุดงาน (ฝ่าฝืนความในวรรคหนึ่ง) ให้ถือเป็นโมฆะ และไม่มีผลบังคับใช้

<sup>76</sup> หลักการปรากฏในคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ 79-105 ลงวันที่ 25 กรกฎาคม 1979 เรื่องความต่อเนื่องของการบริการสาธารณะในด้านวิทยุและโทรทัศน์ในกรณีการหยุดงานพร้อมกัน.

<sup>77</sup> สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. เล่มเดิม. หน้า 109, 111.

<sup>78</sup> แห่ส่งเดิม. หน้า 121.

บทบัญญัติเรื่องการนัดหยุดงานดังกล่าว ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภูมิภาค กรม กองต่างๆ และเขตเทศบาลที่มีประชากรเกิน 10,000 คน และยังใช้บังคับกับพนักงานของธุรกิจ องค์กร และสถานประกอบการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในกรณีที่ต้องคัดง้างดังกล่าวมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา L.521-2 เมื่อพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติในมาตรา L.521-2 จะใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน หากเป็นการนัดหยุดงานของกลุ่มพนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีการแจ้งล่วงหน้าก่อน โดยองค์กรหรือสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้ง และต้องแจ้งถึงสาเหตุแห่งการขอนัดหยุดงานต่อองค์กรที่ตนสังกัดอย่างน้อยห้าวัน ก่อนการนัดหยุดงาน รวมทั้งต้องระบุสถานที่ วัน เวลาเริ่มต้นของการนัดหยุดงาน และระยะเวลาที่จะนัดหยุดงาน ในช่วงระยะเวลาของการแจ้งดังกล่าว คู่กรณีที่เกี่ยวข้องจะต้องทำการเจรจาต่อรองกัน (มาตรา L.521-3)

ดังนั้น ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ลูกจ้างจึงมีสิทธินัดหยุดงานได้และมีสิทธิเลือกเวลาที่เหมาะสมในการนัดหยุดงาน<sup>79</sup> ทั้งนี้ ตามคำพิพากษาศาลฎีกา ลงวันที่ 2 มิถุนายน ค.ศ. 1992 ในคดี “Tokar” ที่พิพากษาว่า “การนัดหยุดงานของลูกจ้างเพื่อเรียกร้องในสิทธิของตนแห่งสัญญาจ้างงานต่อนายจ้างสามารถกระทำได้ แต่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้นายจ้างทราบ รวมถึงต้องชี้แจงสาเหตุของการนัดหยุดงาน และระยะเวลาของการนัดหยุดงานเป็นหนังสือแก่นายจ้างด้วย มิฉะนั้น ถือว่าการนัดหยุดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างงานแก่ลูกจ้างได้ทันที ซึ่งถือว่าเป็นความผิดของลูกจ้าง แต่ไม่สามารถขู่อสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการในสหภาพแรงงานได้” ซึ่งการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น ตามพระราชบัญญัติ ลงวันที่ 25 พฤษภาคม ค.ศ. 1864 ได้กำหนดไว้ว่า “การนัดหยุดงานโดยชอบไม่สามารถทำให้สัญญาจ้างงานหยุดลง” และได้รับการรับรองจากมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติฉบับลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 1950 ด้วย<sup>80</sup>

#### 4.1.1.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง

ตามประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา L.132-7 ได้กำหนดหลักการไว้ว่า ในระหว่างการทำงานขององค์กร กรณีที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่อรอง ลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างตามเดิม และตามมาตรา L. 521-1 วรรคหนึ่ง ได้วางหลักการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างในการนัดหยุดงาน คือ การนัดหยุดงานไม่ทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลง เว้นแต่ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง และความในวรรคสอง ได้วางหลักการไว้ว่า การใช้สิทธินัดหยุดงานไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างที่จะกำหนดมาตรการ ซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับ

<sup>79</sup> Michel Despax and Jacques Rojot. Op.cit. p.294 .

<sup>80</sup> สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. เล่มเดิม. หน้า 111

คำตอบแทนและประโยชน์อย่างอื่น รวมทั้งความในวรรคสาม ได้บัญญัติเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้าง ในระหว่างการนัดหยุดงานว่า การเลิกจ้างที่กระทำโดยฝ่าฝืนความในวรรคหนึ่งให้ถือเป็นโมฆะ โดยผลของกฎหมาย

นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดความคุ้มครองพิเศษให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้แทนของ ลูกจ้างอื่นๆ มากกว่าลูกจ้างธรรมดา เพื่อให้ผู้แทนลูกจ้างได้กระทำการใช้สิทธิในการรวมตัว อย่างมีพลังในการเจรจาต่อรอง และพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ โดยลูกจ้าง ได้รับหลักประกันที่จะไม่ถูกเลิกจ้าง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยการกลั่นแกล้งของนายจ้าง เพื่อทำลายพลังการรวมตัวของลูกจ้าง<sup>81</sup> การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันเป็นจริง และสมควร ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างธรรมดา หรือเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนของลูกจ้างอื่นๆ นั้น เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ทั้งนี้ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส มาตรา 122-14-2 กำหนดว่า นายจ้างจะใช้สิทธิ ในการเลิกจ้างลูกจ้างได้ต่อเมื่อ ในกรณีที่ เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ที่แน่นอน และการเลิกจ้างนั้นจะต้องมีเหตุผลอันเป็นจริงและสมควร ถ้าขาดเหตุผลดังกล่าวการเลิกจ้างนั้น เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม<sup>82</sup> สำหรับสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน สัญญาจะสิ้นสุดก็แต่เฉพาะในกรณีที่คู่สัญญาดกกลางกัน หรือมีเหตุสุดวิสัยหรือกรณีลูกจ้างกระทำ ความผิดอย่างร้ายแรง หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยฝ่าฝืนหลักเกณฑ์ดังกล่าวรวมทั้งการที่นายจ้าง อ้างเหตุผลว่า ลูกจ้างกระทำ ความผิดอย่างร้ายแรง โดยไม่เป็นความจริง หรือเป็นความจริง แต่เป็น ความผิดที่ไม่ร้ายแรงอันสมควรจะเลิกจ้างได้ การเลิกจ้างนั้นก็เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเช่นกัน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าค่าจ้างที่ลูกจ้างพึงได้รับตลอด ระยะเวลาที่ตกลงกันตามสัญญา ในทำนองเดียวกัน หากลูกจ้างผิดสัญญาจ้างโดยออกจากงานไป ก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญา โดยไม่มีเหตุสุดวิสัย และนายจ้างไม่ยินยอม หรือลูกจ้าง กระทำ ความผิดอย่างร้ายแรง ลูกจ้างต้องรับผิดชอบชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างเป็นจำนวนเงิน เท่ากับค่าเสียหายตามความเป็นจริง (มาตรา L. 122-3-8)

นอกจากนี้ มาตรา L.122-14-4 ได้วางหลักการ โดยสรุปว่า ถ้าการเลิกจ้างลูกจ้าง มิได้ปฏิบัติตามวิธีดำเนินการที่กำหนดไว้ในส่วนนี้ แต่กระทำโดยมีสาเหตุที่เป็นจริงและสมควร ศาลจะต้องให้นายจ้างปฏิบัติตามวิธีดำเนินการดังกล่าว และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างที่ถูก เลิกจ้างนั้น เป็นจำนวนเงินไม่สูงกว่าค่าจ้างหนึ่งเดือน หากการเลิกจ้างเกิดจากสาเหตุที่ไม่เป็นจริง

<sup>81</sup> วิจิตรา (หุ่งลัดดา) วิเชียรชม. (2528). “การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฝรั่งเศส.” วารสาร นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 5, ฉบับที่ 1. หน้า 84.

<sup>82</sup> แหล่งเดิม.

และสมควร ศาลมีอำนาจเสนอให้ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งเดิม ในสถานประกอบการเดิม โดยให้มีสิทธิและหน้าที่ตามที่มีอยู่เดิม หากข้อเสนอดังกล่าว ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ยอมรับ ศาลชอบที่จะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินไม่น้อยกว่าค่าจ้างหกเดือน โดยคำนวณจากค่าจ้างเดือนสุดท้าย<sup>83</sup>

จะเห็นได้ว่า ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส ได้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง ตั้งแต่ก่อนที่นายจ้างจะแสดงเจตนาเลิกจ้าง จนกระทั่งหลังจากที่มีการแสดงเจตนาเลิกจ้างลูกจ้างแล้ว และยังมี การตรวจสอบถึงมูลเหตุที่นายจ้างเลิกจ้างว่าเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ และหากเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย กฎหมายก็ยังมีขั้นตอนการเยียวยา โดยศาลอาจเสนอให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือกำหนดค่าเสียหายที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง โดยมาตรา L.133-4-3 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างว่า การเลิกจ้างจะต้องมีเหตุผลที่ร้ายแรงและแท้จริง ลักษณะของเหตุผลที่ร้ายแรงและแท้จริงนั้น อาจพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำของลูกจ้าง และผลประโยชน์ของนายจ้างในขณะที่เลิกจ้าง และพิจารณาจากความเกี่ยวพันทางสังคม ความเหมาะสม ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างประสพอยู่ ควบคู่ไปกับเหตุผลที่อ้างในการเลิกจ้าง

#### 4.1.2. ประเทศเยอรมัน

ระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศเยอรมัน ได้รับการกล่าวถึงว่าเป็นระบบในรูปแบบของหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnership Model) เพราะเป็นระบบที่มีการร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยโน้มเอียงไปสู่การได้รับความเห็นชอบแบบสมานฉันท์ ดังนี้

##### 4.1.2.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง

1) ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรองร่วมในประเทศเยอรมันสำหรับแรงงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นระหว่างสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงาน<sup>84</sup> ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งอุตสาหกรรม หรือบางภาคของอุตสาหกรรม แต่ถ้าอุตสาหกรรมนั้นประกอบด้วยอุตสาหกรรมกลุ่มย่อย ที่มีสภาพและเงื่อนไขทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างหลากหลาย อาจมีการเจรจาต่อรองกันในแต่ละกลุ่มย่อย หรือสาขา เช่น สหภาพแรงงานของลูกจ้างด้านอุตสาหกรรมโลหะ อาจแบ่งออกเป็น กลุ่มเหล็ก กลุ่มโลหะ และกลุ่มไฟฟ้า เป็นต้น โดยจะมีการทำข้อตกลงกันใน 2 รูปแบบ กล่าวคือ ข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายในแต่ละบริษัท (company based agreement) และ

<sup>83</sup> เกศกาญจน์ พิพัฒน์พลกุล. (2547). ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างลูกจ้างหน้าที่ในการบอกเลิกจ้างลูกจ้างของนายจ้างและสิทธิในการต่อสู้คดีของลูกจ้างและนายจ้าง. หน้า 34-38.

<sup>84</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย. หน้า 97-98.

สัญญาจ้างงานของลูกจ้างในแต่ละบุคคล (individual employment contracts) แต่ถ้ามีการตกลงกันระหว่างสหภาพแรงงานและกลุ่มสมาคมนายจ้างในระดับภูมิภาค หรือตามพื้นที่ของข้อตกลงนั้น เรียกว่า “ข้อตกลงร่วมระดับสมาคม”

2) เรื่องที่มีการเจรจาต่อรองกันส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน ข้อตกลงทั่วไป และข้อตกลงเสริมต่างๆ ซึ่งมีผลบังคับใช้กับนายจ้างทุกบริษัท และลูกจ้างที่เป็นสมาชิก หรือ ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้นๆ จะเห็นได้ว่ากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของประเทศเยอรมันนั้น ฝ่ายนายจ้างได้เปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และมีระบบพื้นฐานของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือ มีระบบการร่วมปรึกษาหารือ และระบบการเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining system) ระหว่างสหภาพแรงงาน และสหพันธ์นายจ้าง ในระดับอุตสาหกรรม หรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน โดยมีอิสระจากการแทรกแซงของรัฐ รวมทั้งมีระบบการให้ข้อเสนอแนะ (suggestion system) คือ สภา หรือคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนลูกจ้างและผู้แทนนายจ้างจะมีส่วนร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานและสภาพการทำงานต่างๆ ในบริษัท (co-determination) ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัท ทั้งในด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านการเงิน ในระดับโรงงาน หรือในระดับสถานประกอบการ (plant level)<sup>85</sup>

ประเทศเยอรมัน จึงได้มีการจัดตั้งระบบการตัดสินใจหรือระบบการจัดการร่วมกันโดยกฎหมาย Works Constitution Act, 1952 เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างให้อยู่ภายใต้ระบบผู้แทนคู่ กล่าวคือ ผ่านการปรึกษาหารือโดยคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ และผ่านการเจรจาต่อรองโดยสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรม ซึ่งการมีส่วนร่วมของลูกจ้างครอบคลุมตั้งแต่เรื่องข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนเรื่องการตัดสินใจร่วมกัน (co-determination) โดยผ่านการพิจารณาจาก 2 สถาบัน คือ

(1) คณะกรรมการลูกจ้าง (Worker Council)

(2) ผู้แทนลูกจ้างในคณะกรรมการที่ปรึกษาของบริษัท (Supervisory Boards of Companies) ทั้งนี้ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายลูกจ้าง โดยเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิเสนอความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจในการบริหารกิจการในบางกรณี

#### 4.1.2.2 การปิดงานของนายจ้าง

การปิดงาน เป็นการกระทำของนายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้าง คือ มีเจตนาปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น โดยนายจ้างประสงค์ให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในภายหลัง เมื่อการเจรจาเรียกร้องประสบความสำเร็จ การปิดงานอาจจะมีผลกระทบกับลูกจ้าง

<sup>85</sup> แหล่งเดิม.

ทุกคนในสถานประกอบการ หรือเฉพาะแต่ลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงานก็ได้<sup>86</sup> ซึ่งศาลแรงงานแห่งสหพันธ์รัฐเยอรมัน ได้มีคำพิพากษาในปี 1988 ว่า โดยทั่วไปการปิดงานเป็นข้อห้าม ซึ่งถูกบรรจุอยู่ในรัฐ Hesse ซึ่งเป็นรัฐทางตะวันออกเฉียงของประเทศเยอรมัน แต่คำตัดสินดังกล่าวได้ถูกยกเลิกและเป็นโมฆะไปแล้ว โดยศาลรัฐธรรมนูญแห่งสหพันธ์รัฐได้จัดทำกฎหมายใหม่ เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 1991 ทำให้รัฐธรรมนูญมีความชัดเจนขึ้น โดยยังคงไว้ซึ่งการให้สิทธินายจ้างสามารถปิดงานชั่วคราวได้ เพื่อเป็นการต่อต้านการนัดหยุดงาน โดยนายจ้างมีสิทธิเลือกปิดงานบางส่วนได้ด้วย<sup>87</sup> การปิดงานของนายจ้างจึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

ส่วนความเห็นของสหภาพแรงงานถือว่า โดยเหตุผลพื้นฐานของการปิดงานในรูปแบบใดก็ตาม เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ สหภาพแรงงานมีทัศนคติว่า การนัดหยุดงานเท่านั้นที่สามารถสร้างสถานการณ์เจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่าย ให้เท่าเทียมกันในเบื้องต้น เนื่องจากฝ่ายนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจ ในการควบคุมดูแลการผลิต การลงทุน และเป็นฝ่ายที่มีความแข็งแกร่งทางด้านเศรษฐกิจที่เหนือกว่าคู่พิพาทแรงงาน โดยสหภาพแรงงานกล่าวว่า การนัดหยุดงานเป็นสถานะหนึ่งของการต่อต้านข้อพิพาทแรงงาน โดยปราศจากการปิดงาน ส่วนความเห็นอีกด้านหนึ่งเห็นว่าการนัดหยุดงานในแต่ละครั้ง ลูกจ้างจะต้องเสียสละทางการเงินเป็นจำนวนมาก ถ้าผนวกกับการที่นายจ้างปิดงานเพราะเหตุลูกจ้างนัดหยุดงาน สาเหตุนี้จะนำไปสู่ความไม่เท่าเทียมกัน<sup>88</sup>

กรณีดังกล่าว ฝ่ายนายจ้างมีมุมมองว่า มีเพียงการปิดงานเท่านั้น ที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน ของแรงกดดันจากการกระทำของฝ่ายลูกจ้าง และทำให้เกิดความคาดหวังที่จะนำไปสู่การประนีประนอม ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม ที่ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน มีแนวโน้มที่จะได้ข้อยุติจากการปิดงาน จึงมีการเปรียบเทียบไว้ว่า ไม่มีธุรกิจใดที่ข้อพิพาทแรงงานเริ่มต้นด้วยการปิดงานของฝ่ายนายจ้าง ดังนั้น การปิดงานย่อมมีผลทำให้ภาระหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานระงับลงชั่วคราว ไม่มีการปฏิบัติงานของฝ่ายลูกจ้าง และนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง

ศาลแรงงานแห่งสหพันธ์รัฐได้รักษารูปแบบการพิจารณาอย่างชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตของการปิดงาน โดยมีคำตัดสินเมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 1980 ในคดี Wild Cat Strike ว่า นายจ้างแจ้งการปิดงานเพื่อเลิกจ้างหรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างบางประเภท กล่าวคือ หญิงที่ตั้งครรภ์ บุคคลที่พิการ หรือไร้ความสามารถ หรือผู้แทนสมาชิกสหภาพ

<sup>86</sup> Guner Halback , Norbert Palanol , Rolf Schwedes and Otfried Wlotzke. (1991, July1). **Labour law : An overview** (4th revised and extened edition). P.310.

<sup>87</sup> Ibid. p.305.

<sup>88</sup> Ibid. p.305-306.



แรงงาน ในอีกด้านหนึ่ง การปิดงานยังคงอยู่และได้รับอนุญาตให้มีผลต่อลูกจ้างที่เจ็บป่วย (คำพิพากษาศาลสูงแห่งสหพันธรัฐ เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 1988)<sup>89</sup>

#### 4.1.2.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง

การนัดหยุดงานตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของประเทศเยอรมัน เป็นความตั้งใจร่วมกันของลูกจ้างจำนวนหนึ่ง ในการหยุดทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์จะกลับเข้าทำงานอีกครั้ง หากการแก้ไขข้อเรียกร้องประสบความสำเร็จ และมีการทำข้อตกลงร่วมฉบับใหม่ ดังนั้น การนัดหยุดงานโดยสหภาพแรงงานสามารถทำได้ และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นการกระทำในรูปแบบของการใช้กำลังร่วมกัน ภายใต้อิทธิพลของข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้นายจ้างได้ขอยุติสำหรับข้อตกลงฉบับใหม่<sup>90</sup> แต่ถ้านัดหยุดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างมีสิทธิเรียกร้องความเสียหายที่เกิดจากการกระทำดังกล่าวได้ ถึงแม้ว่าจะมีคำสั่งห้ามของศาลในการกระทำต่ออีกฝ่ายหนึ่งก็ตาม โดยนายจ้างสามารถใช้สิทธิตามข้อเรียกร้องได้ ซึ่งจากงานวิจัยของบริษัทศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในปี 2547 ระบุว่า การขัดแย้งถึงขั้นฝ่ายนายจ้างปิดงานหรือฝ่ายลูกจ้างนัดหยุดงานในประเทศเยอรมันนั้น พบว่า มีน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ในยุโรป ดังนั้น การร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในการแสวงหาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้เป็นที่พอใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายในประเทศเยอรมัน จึงมีประสิทธิภาพมาก

การมีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง เช่น การนัดหยุดงานไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ นายจ้างจึงไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างฐานผิดสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ลูกจ้างกระทำการอย่างอื่นอันเป็นความผิด ดังนั้น เมื่อลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง สิทธิต่างๆ ตามสัญญาจ้างเป็นอันระงับไว้ชั่วคราว ลูกจ้างจึงไม่จำเป็นต้องทำงานให้กับนายจ้าง และลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเช่นกัน<sup>91</sup>

#### 4.1.2.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง

ด้วยระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศเยอรมัน มีลักษณะเป็นการร่วมมือซึ่งกันและกัน ของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง จึงมีกฎหมายหลายฉบับที่บัญญัติรองรับการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการร่วมเจรจาต่อรอง เช่น กฎหมาย Works Constitution Act, 1952 ได้กำหนดการจัดตั้งระบบการตัดสินใจหรือการจัดการร่วมกัน เพื่อ

<sup>89</sup> Ibid. p.312.

<sup>90</sup> Ibid. p.305 - 312.

<sup>91</sup> Ibid. p.312.

คุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างให้อยู่ภายใต้ระบบผู้แทนคู่ กล่าวคือ ผ่านการปรึกษาหารือ โดยคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ และผ่านการเจรจาต่อรอง โดยสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรม

นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการบอกเลิกจ้าง ปี 1951 ได้วางหลักการเกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้ว่า การบอกเลิกจ้างโดยฝ่ายนายจ้างถือว่าเป็น โฆณะ ถ้าการเลิกจ้างนั้น ไม่เป็นธรรมทางสังคม ซึ่งใช้บังคับสำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ยี่สิบปีขึ้นไป และได้ทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลาหกเดือน ทั้งนี้ การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมทางสังคม หมายถึง การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลอันสมควรเกี่ยวกับความสามารถ หรือความประพฤติของลูกจ้างหรือความจำเป็นเร่งด่วนของฝ่ายจัดการ ในกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนของฝ่ายจัดการ การเลิกจ้างถือว่าการกระทำที่ไม่เป็นธรรมในสังคม ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง โดยไม่คำนึงถึงอายุ ระยะเวลาการทำงาน หรือสภาพทางสังคมของลูกจ้าง อย่างเป็นทางการและเพียงพอแก่ลูกจ้าง

เมื่อลูกจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ลูกจ้างมีสิทธิร้องขอต่อศาลแรงงาน ให้วินิจฉัยได้ ส่วนหน้าที่ในการพิสูจน์ว่า นายจ้างมีเหตุผลอันสมควรและมีความจำเป็นเร่งด่วนหรือไม่ และนายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้าง โดยใช้วิธีการอนุญาตที่เป็นธรรมหรือไม่ ตกเป็นภาระในการนำสืบแก่ฝ่ายนายจ้าง นอกจากนี้ ในการเลิกจ้างลูกจ้าง กฎหมายยังได้กำหนดระยะเวลาที่จะต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ตามอายุการทำงานของลูกจ้าง และในกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก ก็จะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่บริหารแรงงานของท้องถิ่นทราบล่วงหน้า ซึ่งเจ้าหน้าที่มีสิทธิที่จะออกคำสั่งห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือยับยั้งการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการชั่วคราวได้<sup>92</sup>

ในกรณีที่ศาลแรงงานซึ่งประกอบด้วย องค์กรไตรภาคี คือ ผู้พิพากษา และผู้พิพากษาสมทบของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เห็นว่า ถ้าการเลิกจ้างของนายจ้างไม่มีเหตุผลเพียงพอ หรือมีเหตุผลแต่เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมทางสังคม ต่อลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ศาลมีอำนาจสั่งว่า ความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังคงมีอยู่ตลอดมา และการบอกเลิกจ้างไม่มีผลใช้บังคับ โดยนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่เคยจ่าย แต่นายจ้างมีสิทธิหักค่าจ้าง และประโยชน์ทดแทนที่ลูกจ้างได้รับไว้ในระหว่างที่ไม่ได้ทำงาน แต่ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานอาจสั่งนายจ้างให้จ่ายค่าสินไหมทดแทนแก่ลูกจ้างแทนการสั่งให้มีความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานต่อไปก็ได้ หากศาลแรงงานเห็นว่า การจะอยู่ทำงานร่วมกัน ไม่อาจเป็นไปได้ ค่าสินไหมทดแทนที่ศาลแรงงานกำหนดจะอยู่ในดุลพินิจของศาล

<sup>92</sup> Folke Schmidt. (1962). *Redundancy and Dismissal in Europe (I) in Labour Law in Europe*, Published under the auspices of The British Institute of International and Comparative Law. p.54. (อ้างถึงในไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524 : หน้า 21).

ซึ่งกฎหมายกำหนดว่า ไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสิบสองเดือน<sup>93</sup> นอกจากนั้น ตามกฎหมาย Co-determination ปี 1952 ยังได้กำหนดว่า ก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้างต้องมีการปรึกษาหารือกับ คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเสียก่อน

เมื่อนายจ้างได้พิสูจน์มูลเหตุของการเลิกจ้าง กรณีลูกจ้างมีการนัดหยุดงานที่มี ขอบด้วยกฎหมาย ต่อคณะกรรมการร่วมระหว่างตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้าง ถ้าเงื่อนไขการ เลิกจ้างได้ถูกตรวจสอบแล้วพบว่า การนัดหยุดงานของลูกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย การเลิกจ้าง ในกรณีดังกล่าวไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการร่วม อย่างไรก็ตาม การเลิกจ้างของนายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว เท่านั้น สิทธิของคณะกรรมการร่วม จึงต้องรับฟังผลการตัดสินอันสิ้นสุดจากศาลแรงงานด้วย เช่นกัน

จะเห็นได้ว่า การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองในประเทศเยอรมันนั้น ได้มีกฎหมายรองรับสิทธิทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน เป็นผลให้เกิดระบบแรงงาน สัมพันธ์ที่ดี และมีประสิทธิภาพ

#### 4.1.3 ประเทศมาเลเซีย

ระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ในปัจจุบันขึ้นอยู่กับบทบาทรองของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยเฉพาะภาครัฐ จะมีบทบาทที่โดดเด่น กล่าวคือ รัฐบาลเป็นผู้ตรากฎหมายผ่านทาง รัฐสภาในฐานะเป็นฝ่ายบริหาร โดยกระทรวงทรัพยากรมนุษย์ และในฐานะที่เป็นนายจ้างใหญ่ที่สุด ของประเทศ ในแต่ละรัฐของประเทศมาเลเซีย มีกรมแรงงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ และในแต่ละรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้ง ด้วยการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรมแรงงานสัมพันธ์ระดับภาค และระดับรัฐบาลกลาง และศาลแรงงาน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญ ในกระบวนการแก้ไขข้อขัดแย้งด้านแรงงาน โดย อนุญาตให้นายจ้าง ลูกจ้าง ร่วมกันชี้แจงในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งอย่างเท่าเทียมกัน<sup>94</sup> โดย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง และ การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง ดังนี้

<sup>93</sup> Alan Gladstone. *Redundancy and Dismissal in Europe (II) in Labour Law in Europe*. p.59-60.

(อ้างถึงในโพธิษฐ์ พิพัฒน์กุล, 2524 : หน้า 21)

<sup>94</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). เล่มเดิม. หน้า 92

#### 4.1.3.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง

1) ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซีย<sup>95</sup> กำหนดให้การร่วมเจรจาต่อรองและการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น สามารถกระทำได้ เฉพาะระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้าง เป็นกรณีที่สหภาพแรงงานเป็น ตัวแทนลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้าง สหภาพแรงงานนั้น ต้อง ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ซึ่งทำงานให้กับนายจ้างจากสมาคมนายจ้าง หรือนายจ้าง ทั้งนี้ กฎหมายห้ามนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเดียวกัน สิทธิในการก่อตั้งและ เข้าร่วมในกิจการของสหภาพแรงงานจะต้องเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น

2) เรื่องที่จะทำการแจ้งข้อเรียกร้อง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซีย ไม่ได้ บัญญัติความหมายของข้อเรียกร้องไว้<sup>96</sup> เพียงแต่กำหนดให้การแจ้งข้อเรียกร้องเป็นเรื่องสิทธิ ของสหภาพแรงงานกับฝ่ายนายจ้างหรือนายจ้าง การเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงาน กับนายจ้าง สามารถกระทำได้ทุกเรื่อง ถ้าเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานของกลุ่ม

เมื่อสิทธิการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นของสหภาพแรงงาน<sup>97</sup> ในกรณีที่สหภาพแรงงาน ได้ขอให้นายจ้างยอมรับแต่ไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้าง สหภาพแรงงานนั้นมีสิทธิที่จะขอให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคนพิจารณาวินิจฉัย คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีเป็นที่สุด จะนำไปฟ้องร้องต่อศาลไม่ได้ โดยปกติแล้ว ถ้าสหภาพแรงงานมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของ ลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้าง นายจ้างย่อมไม่อาจปฏิเสธได้<sup>98</sup> สหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องต่อ นายจ้างได้หลายสหภาพแรงงาน แต่สหภาพแรงงานที่จะเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างได้ต่อเมื่อ สหภาพแรงงานนั้น ได้รับการยอมรับ (recognition) จากนายจ้างแล้วเท่านั้น ซึ่งจะเป็นสหภาพแรงงาน ที่มีสมาชิกมากที่สุด และลูกจ้างที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จะต้องเป็นลูกจ้างที่ประกอบกิจการหรือ ประกอบอาชีพประเภทเดียวกันหรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน<sup>99</sup> แต่มิได้กำหนดให้ มีการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานหรือสภาองค์กรลูกจ้าง

<sup>95</sup> แหล่งเดิม.

<sup>96</sup> Industrial Relations of Malaysia 1967 (Act 177).

<sup>97</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2523). “การแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซีย.” อนุสรณ์ คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. หน้า 170.

<sup>98</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 93

<sup>99</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2523). เล่มเดิม. หน้า 170.

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซียกำหนดว่า<sup>100</sup> การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการที่ริเริ่มใหม่ หรือในอุตสาหกรรมอย่างอื่นที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด สำหรับระยะเวลาห้าปีแรกจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีและจะมีเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างและการทำงานดีกว่าที่บัญญัติไว้ในส่วนที่ 12 ของกฤษฎีกาว่าด้วยการจ้าง (กฎหมายคุ้มครองแรงงาน) นอกจากนี้ กฎหมายมิได้กำหนดว่า คู่กรณีจะแจ้งข้อเรียกร้องครั้งแรกได้เมื่อใด แต่ในสถานประกอบการที่เพิ่งจัดตั้งใหม่ ถ้ายังไม่ครบห้าปี จะไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective agreements)<sup>101</sup> หากผลการร่วมเจรจาต่อรองสามารถตกลงกันได้ จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective agreements) ใช้บังคับกับคู่กรณีและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ จะมีผลใช้บังคับไม่น้อยกว่าสามปี นับแต่วันที่เริ่มทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะระบุวิธีการแก้ไขเพิ่มเติม (modification) และระยะเวลาสิ้นสุด (terminations) ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไว้ด้วย<sup>102</sup>

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้จัดทำเป็นหนังสือแล้ว คู่กรณีต้องนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียน ภายในหนึ่งเดือน นับแต่วันที่ได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งนายทะเบียนจะต้องนำไปให้ศาลอุตสาหกรรมตรวจสอบ เมื่อศาลได้ตรวจสอบแล้ว จะมีผลผูกพันคู่กรณี คือ สหภาพแรงงาน นายจ้าง และลูกจ้างทุกคน ซึ่งทำงานหรือจะเข้าทำงานในสถานประกอบการนั้น รวมทั้งผู้สืบตำแหน่ง ผู้โอน และผู้รับ โอน นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานกับผู้ใด โดยมีเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ได้รับการตรวจรับรองจากศาลอุตสาหกรรม จะมีผลเช่นเดียวกับคำพิพากษาซึ่งสามารถบังคับคดีได้<sup>103</sup>

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซีย มิได้กำหนดว่า เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว จะต้องทำการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ แต่ถ้าคู่กรณีประสงค์เลือกที่จะรับการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแจ้งเป็นหนังสือไปยังอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ ขอให้มีการไกล่เกลี่ยก็ได้ ยกเว้นอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่อาจจะจับได้ด้วยกรร่วมเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี และเพื่อประโยชน์สาธารณะ อธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์อาจเข้าดำเนินการวางขึ้นตอนที่เห็นว่าจำเป็น ให้คู่กรณีปฏิบัติเพื่อระงับ

<sup>100</sup> Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). Part IV ,section 13 (3).

<sup>101</sup> Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). section 15.

<sup>102</sup> Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). section 14 (2) (b) – (c).

<sup>103</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 94.

ข้อพิพาทแรงงานนั้น แม้จะไม่มี การแจ้งขอให้มีการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐก็ตาม<sup>104</sup> ซึ่งแม้ อธิปไตยแรงงานสัมพันธ์จะมีอำนาจดังกล่าว แต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและกำลังคน (The Minister of Labour and Manpower) ก็สามารถที่จะเข้าแทรกแซง โดยการสั่งให้นำข้อพิพาท แรงงานนั้น เข้ารับการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐเมื่อใดก็ได้ ตามแต่จะเห็นสมควร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและกำลังคน จึงมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซงเพื่อ ดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานได้ โดยการบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่อาจตกลงกันได้โดยความสมัครใจของคู่กรณี และข้อพิพาทนั้นมีผลกระทบต่อ ประโยชน์สาธารณะ สำหรับกิจการสาธารณูปโภค กฎหมายบัญญัติไว้ว่า ก่อนที่จะมีการนัดหยุดงาน จะต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน เพื่อรัฐมนตรีจะได้หาทางระงับข้อพิพาทนั้นก่อน ในกรณีเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้ รัฐมนตรีอาจบังคับให้มีการชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน โดยส่งข้อพิพาทนั้น ให้ศาลอุตสาหกรรมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย ทั้งนี้ ต้องได้รับความ เห็นชอบจากผู้ปกครองรัฐ<sup>105</sup>

#### 4.1.3.2 การปิดงานของนายจ้าง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย มิได้กำหนดเรื่องการปิดงานไว้ โดยตรง แต่มิได้ห้ามการปิดงานของนายจ้าง แต่การปิดงานและการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

1) การปิดงานต้องเป็นการกระทำโดยสมาคมนายจ้างให้การรับรองหรือการ นัดหยุดงานจะต้องเป็นการกระทำโดยสหภาพแรงงานที่นายจ้างให้การรับรอง<sup>106</sup>

2) การปิดงานหรือการนัดหยุดงานกระทำได้อต่อเมื่อเป็นข้อพิพาทแรงงาน ระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน<sup>107</sup> โดยฝ่ายนายจ้างหรือสหภาพแรงงานได้มีการแจ้ง ข้อเรียกร้องกันแล้ว เพื่อกำหนดหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากคู่กรณีได้ร่วมเจรจา ต่อรองกันแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ กฎหมายกำหนดให้คู่กรณีได้มีโอกาสร่วมเจรจาท่อรอง กันอีกครั้งหนึ่ง โดยให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง ทำหนังสือแจ้งไปยังรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและ กำลังคน ซึ่งรัฐมนตรีอาจสั่งการใดๆ ที่เห็นว่าจำเป็นหรือเป็นประโยชน์ หรือกำหนดขั้นตอนตาม ที่เห็นสมควรให้คู่กรณีร่วมเจรจาท่อรองกันโดยไม่ชักช้า<sup>108</sup> หรืออาจเข้าดำเนินการให้ทั้งสองฝ่าย

<sup>104</sup> Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). section 18 (3).

<sup>105</sup> Industrial Relations section 19A (อ้างถึงในเอกวิทย์ ญาณวัฒนา, 2543 : หน้า 110)

<sup>106</sup> Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). section 13 (I).

<sup>107</sup> Industrial Relations section 45 (6) (อ้างถึงในเอกวิทย์ ญาณวัฒนา, 2543 : หน้า 110)

<sup>108</sup> Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). section 13.

ร่วมเจรจาต่อรองกันอีก แต่ถ้าทั้งสองฝ่ายยังคงปฏิเสธหรือยังไม่อาจตกลงกันได้ เป็นกรณีที่กฎหมายถือว่ามีการพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว

3) การปิดงานต้องผ่านการลงคะแนนลับ ซึ่งคะแนนเสียงที่เห็นชอบให้มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ต้องมีคะแนนไม่ต่ำกว่าสองในสามของจำนวนสมาชิก ผู้มีสิทธิออกเสียง และผลการลงคะแนนลับ ต้องมีการจดทะเบียนก่อนนายทะเบียนภายในสิบสี่วัน หลังจากมีการลงคะแนนลับ<sup>109</sup>

#### 4.1.3.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ไม่ได้บัญญัติห้ามการนัดหยุดงาน<sup>110</sup> และมีได้กำหนดเรื่องการนัดหยุดงานไว้โดยตรง แต่กฎหมาย The Trade Union Ordinance of Malaysia ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานให้การสนับสนุนการจัดตั้งองค์กร หรือการจัดการด้านการเงินสำหรับการนัดหยุดงาน รวมถึงการจ่ายผลประโยชน์อื่นๆ ให้แก่สมาชิก ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน<sup>111</sup> และเมื่อพิจารณาถึงวิธีการที่กำหนดให้ปฏิบัติก่อนที่กฎหมายจะอนุญาตให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ในการสอบถามความเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานว่า จะนัดหยุดงานหรือไม่ โดยกำหนดให้มีการลงคะแนนลับ (secret ballot) ก่อนที่จะมีการนัดหยุดงาน<sup>112</sup>

ในระหว่างที่ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการของสหภาพแรงงานที่ได้จดทะเบียน ข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงานจะไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญาในการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน รวมทั้งการสนับสนุนการจัดการหรือการจัดการด้านการเงินของการนัดหยุดงาน<sup>113</sup> และตามกฎหมาย Industrial Relations Act of Malaysia, 1967 Section 4 (1) ได้กำหนดว่า การเข้าร่วมกิจกรรมของลูกจ้างในกิจการของสหภาพแรงงานนั้น ห้ามมิให้ผู้ใดขัดขวางการที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิเข้าร่วมหรือสนับสนุน การจัดการสหภาพแรงงานและเป็นสมาชิก ในการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมาย

จะเห็นได้ว่า แม้กฎหมาย Malaysia Industrial Relations Act, 1967 จะมีได้กำหนดถึงเรื่องสิทธิในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากกฎหมายอื่นอันมีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน พบว่า กฎหมายเหล่านั้น ได้กล่าวถึงการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ในอันที่จะใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน แล้วแต่กรณี

<sup>109</sup> Trade Unions Ordinance of Malaysia, section 25 (I).

<sup>110</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 94.

<sup>111</sup> The Trade Union Ordinance of Malaysia, section 2.

<sup>112</sup> Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). Section 25A.

<sup>113</sup> The Employment Ordinance 1955 of Malaysia, section 8.

#### 4.1.3.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง

กฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองว่า “ห้ามนายจ้างไล้ลูกจ้างออกจากงาน ประทุษร้าย หรือคุกคามว่าจะประทุษร้าย ต่อการจ้างงาน หรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือคุกคามข่มขู่ว่าจะเปลี่ยนตำแหน่งงาน โดยมีอคติ ต่อลูกจ้างว่า ลูกจ้างเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเจรจาดกกลางร่วมกัน หรือคำวินิจฉัยหรือลูกจ้าง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่กำลังหาทางปรับปรุงสภาพการจ้าง หรือลูกจ้างเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ที่ได้ทำหนังสือเชิญนายจ้างเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรอง หรือเป็นส่วนหนึ่ง ในการเจรจาข้อตกลง หรือเป็นส่วนหนึ่งของข้อพิพาทแรงงาน ที่ได้รายงานไปยังอธิบดีในขั้นตอน ของการไกล่เกลี่ยหรือในขั้นตอนการพิจารณาตัดสินของศาล”<sup>114</sup>

หากนายจ้างฝ่าฝืนกระทำการดังกล่าวข้างต้น ถือว่านายจ้างกระทำความผิด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งศาลอาจมี คำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้าง ตามจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องสูญเสียไป และศาลอาจมีคำสั่งตามที่ เห็นสมควร ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ในตำแหน่งงานเดิม ถ้านายจ้างฝ่าฝืนคำสั่งจะถูก เพิ่มโทษเป็นจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินห้าพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ กรณีนายจ้างชำระ ค่าจ้างตามที่ศาลมีคำสั่งให้จ่ายแก่ลูกจ้าง ไม่ครบจำนวน ให้ถือว่าค่าจ้างที่ยังจ่ายไม่ครบจำนวนนั้น เป็นค่าปรับ โดยไม่คำนึงว่าจำนวนเงินนั้น จะเกินอำนาจในการพิจารณาของศาลหรือไม่ และ ให้ลูกจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าปรับดังกล่าว (มาตรา 59 (2) (3) (4) และ (5))

นอกจากนี้ บุคคลที่พยายามหรือให้การสนับสนุนการกระทำความผิดใด ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว จะต้องถูกลงโทษตามที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำความผิดนั้นด้วย (มาตรา 60 (2))

จะเห็นได้ว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย มีวัตถุประสงค์ ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองไว้ อย่างเข้มแข็ง เพื่อมิให้ลูกจ้าง ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของลูกจ้าง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจาก บทนิยามคำว่า “ลูกจ้าง” (workmen) หรือคนงาน ในมาตรา 2 ที่หมายถึง “บุคลากร พนักงานฝึกงาน ที่นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีค่าจ้าง เงินรางวัล และเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาข้อพิพาท แรงงาน และให้รวมถึงคนงานที่ถูกให้ออกจากงาน ถูกปลดออก หรือถูกขุบหน่วยงาน ซึ่งเกี่ยวข้อง หรือเป็นผลมาจากข้อพิพาทแรงงาน...ฯลฯ...” จะเห็นได้ว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ มาเลเซีย ได้ให้ความคุ้มครองทั้งลูกจ้างในปัจจุบันและลูกจ้างในอดีต กล่าวคือ ลูกจ้างที่ยังมีสถานะ เป็นลูกจ้างอยู่ในปัจจุบัน รวมไปถึงลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้าง ปลดออก หรือถูกขุบหน่วยงาน ซึ่งเกี่ยวข้อง

<sup>114</sup> Industrial Relations Act of Malaysia 1967 (Act 177). Section 59 (1).



หรือเป็นผลสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานก็ยังคงได้รับความคุ้มครองอีกด้วย โดยห้ามนายจ้างไล่ออกจากราชการ หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของลูกจ้างในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ถ้านายจ้างกระทำการฝ่าฝืนถือว่า นายจ้างกระทำความผิด ต้องถูกลงโทษจำคุก ซึ่งศาลอาจกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง รวมถึงต้องรับลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไปแล้ว กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมอีกด้วย

#### 4.2 เปรียบเทียบการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายแรงงานต่างประเทศกับกฎหมายไทย

##### 4.2.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมัน ประเทศมาเลเซีย และประเทศไทย พบว่า การร่วมเจรจาต่อรองส่วนมากเป็นเรื่องของข้อตกลงที่เกี่ยวกับค่าจ้าง เงินเดือน ข้อตกลงทั่วไป สภาพการทำงานต่างๆ และข้อตกลงเสริม ส่วนผลของการบังคับใช้ของข้อตกลงนั้นแตกต่างกันไปตามระบบการร่วมเจรจาต่อรองของแต่ละประเทศ โดยประเทศฝรั่งเศส การร่วมเจรจาต่อรองและผลสรุปของข้อตกลงดังกล่าวต้องดำเนินการผ่านคณะกรรมการร่วม ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของสหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และองค์กรของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน ควบคุมการประชุมโดยผู้แทนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้เรียกคณะกรรมการมาประชุม หรือเปิดประชุมตามความต้องการของผู้แทนสหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้แทนองค์กรฝ่ายนายจ้างตามประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา L .133-8<sup>115</sup> รัฐมนตรีต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเรียกประชุมคณะกรรมการร่วม และทุกฝ่ายต้องจัดส่งผู้แทนที่มีอำนาจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หากไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษปรับ ส่วนประเทศเยอรมัน ระบบแรงงานสัมพันธ์ได้รับการเรียกว่า เป็นระบบในรูปแบบของหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnership Model) เพราะเป็นระบบที่มีการร่วมมือกันและโน้มเอียงไปสู่การเห็นชอบแบบสมานฉันท์ โดยฝ่ายนายจ้างได้เปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีระบบพื้นฐานของแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือ มีระบบการร่วมปรึกษาหารือ และระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining system) ระหว่างสหภาพแรงงานและสหพันธ์นายจ้างในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยอิสระปราศจากการแทรกแซงของรัฐ รวมทั้งมีระบบข้อเสนอแนะ (suggestion system) ซึ่งระบบสภา หรือคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>116</sup> (Worker Council) ประเทศไทยได้นำมาใช้แล้ว คือ ระบบคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน

<sup>115</sup> Michel Despax and Jacques Rojot. Op.cit. p. 265-266.

<sup>116</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 96.

สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งผู้แทนลูกจ้างและผู้แทนนายจ้างจะมีส่วนร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการทำงาน และสภาพการทำงานต่างๆ ในบริษัท (co-determination) โดยลูกจ้างจะมีสิทธิในการรับทราบข่าวสารข้อมูลของบริษัททั้งในด้านบุคคล ด้านสังคม และด้านการเงินในระดับ โรงงาน หรือสถานประกอบการ (plant level)

นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดให้การร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองกับสมาคมนายจ้าง หรือนายจ้าง โดยให้สิทธิเสรีภาพแก่ฝ่ายลูกจ้างอย่างสมบูรณ์ในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

สำหรับประเทศไทย การร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญา ซึ่งต้องเป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนด การร่วมเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการทวิภาคีที่มีลักษณะพิเศษและถือว่าสำคัญที่สุดทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้บัญญัติรับรองไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 98 ให้รัฐสมาชิกวางมาตรการเพื่อให้มีการใช้วิธีเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างกว้างขวาง

จากการศึกษาพบว่า ระบบการร่วมเจรจาต่อรองของประเทศเยอรมัน เป็นระบบที่ดีและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้มุ่งเน้นในเรื่องของสิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาคในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ และกล่าวถึงสิทธิที่ลูกจ้างสมควรจะได้รับมากกว่าการกล่าวถึงสิทธิการเรียกร้อง โดยประเทศไทยได้นำระบบแรงงานสัมพันธ์บางส่วน ของประเทศเยอรมันมาปรับใช้ กล่าวคือ ระบบคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง จะได้รับความคุ้มครองจากการถูกนายจ้างเลิกจ้างตามอำเภอใจ เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนทุกราย เพราะระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศเยอรมัน ได้เปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และมีระบบพื้นฐานของการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือ มีระบบการร่วมปรึกษาหารือ และระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining system) ระหว่างสหภาพแรงงานและสหพันธ์นายจ้าง ในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน โดยอิสระ ปราศจากการแทรกแซงของรัฐ รวมทั้งมีระบบการให้ข้อเสนอแนะ (suggestion system)

เมื่อวิเคราะห์เรื่องผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมเจรจาต่อรอง ของประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมัน และประเทศมาเลเซียแล้ว พบว่า กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เท่านั้น ไม่มีประเทศใดให้ลูกจ้างเข้าซื้อรวมตัวกันแจ้งข้อเรียกร้องได้ ดังเช่นประเทศไทยอันมีลักษณะเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างรวมตัวกันเป็นกลุ่ม หรือองค์กร แล้วใช้ความสัมพันธ์ในเชิงองค์กรนี้ เป็นพลังผลักดันการร่วมเจรจาต่อรองกับองค์กรนายจ้าง ซึ่งมีความแตกต่างจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของไทย ดังนั้น การมุ่งเน้นให้สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาทในการร่วมเจรจาต่อรอง จึงไม่มีปัญหาในเรื่องการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน เพื่อลงมติให้ลูกจ้างร่วมกันนัดหยุดงานได้ ดังกรณีของประเทศไทย แต่เนื่องจากระบบการร่วมเจรจาต่อรองของไทย ได้มีระบบการไต่ถ้อยคำข้อพิพาทแรงงาน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีการร่วมเจรจาต่อรองกันระหว่างคู่กรณีอย่างมีเหตุผล เพื่อให้มีบุคคลที่สามเข้ามาเป็นคนกลางในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ระบบการไต่ถ้อยคำข้อพิพาทแรงงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมเจรจาต่อรอง ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีลักษณะที่ยืดหยุ่น โดยมีการผ่อนปรนต่อกัน ซึ่งจะได้รับผลของการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเป็นที่พอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย และเพื่อให้ได้ข้อยุติโดยเร็วด้วย

#### 4.2.2 การปิดงานของนายจ้าง

จากการศึกษากฎหมายแรงงานของต่างประเทศเกี่ยวกับการปิดงาน จะเห็นได้ว่า การปิดงานของนายจ้างในประเทศฝรั่งเศสถือว่าเป็นสัญญาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งหากนำมาเปรียบเทียบกับคดีของบริษัทไทยเยอรมันเซรามิค อินคัสทรี จำกัด กรณีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (ในขณะนั้น) ที่มีคำสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้จ่ายค่าจ้างในอัตราเดิมตามมาตรา 35 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถ้าหากบริษัทไทยเยอรมันเซรามิคฯ ดำเนินการตามคำสั่งของรัฐมนตรีตามกฎหมายแรงงานของฝรั่งเศสแล้ว บริษัทก็ต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานพร้อมจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในอัตราที่ลูกจ้างเคยได้รับ เนื่องจากการปิดงานของนายจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ และเป็นเรื่องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายแรงงานของฝรั่งเศส ทำให้ลูกจ้างซึ่งถูกบริษัทเลิกจ้างยังคงเป็นลูกจ้างของบริษัทต่อไป เนื่องจากนายจ้างไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง

ในขณะที่การปิดงานของประเทศเยอรมัน นายจ้างสามารถกระทำได้ เนื่องจากนายจ้างมีเจตนาปฏิเสธการทำงานของลูกจ้างในลักษณะชั่วคราว โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในระหว่างการปิดงาน ต่อเมื่อการเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่ายประสบความสำเร็จแล้ว นายจ้างจึงจะเปิดงานให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม การปิดงานจึงอาจมีผลกระทบกับลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ หรือเฉพาะกรณีนายจ้างต่อต้านการนัดหยุดงานของลูกจ้าง เพื่อนำไปสู่การ

ประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อยุติทางด้านแรงงานสัมพันธ์  
 ดังนั้น ปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงาน ดังตัวอย่างจากคดีที่ศาลแรงงานกลางได้มี  
 คำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ 746/2526 กรณีบริษัทไทยเยอรมันเซรามิก อินคัสทรี จำกัด เป็น  
 โจทก์ฟ้องคดียอมไม่อาจเกิดขึ้นได้

การปิดงานของประเทศมาเลเซียนั้น นายจ้างสามารถกระทำได้ในนามสมาคมนายจ้าง  
 ซึ่งผ่านการรับรองด้วยการลงคะแนนลับ แต่โอกาสที่จะเกิดการปิดงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน  
 สัมพันธ์ของมาเลเซีย น่าจะเกิดขึ้นได้น้อยกว่าการปิดงานของนายจ้างตามกฎหมายไทย เพราะเหตุว่า  
 นายจ้างตามกฎหมายไทยสามารถปิดงานเมื่อใดก็ได้ สำหรับปัญหาการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่าง  
 การปิดงานนั้น กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซีย ห้ามนายจ้างกระทำการไล่ลูกจ้างออก  
 จากงานในระหว่างการปิดงานโดยปริยาย เพราะถือว่าทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายจากการกระทำ  
 ของนายจ้าง ทั้งนี้ ตามมาตรา 59 (1) (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 หากฝ่าฝืน  
 นายจ้างจะถูกกลงโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี

ส่วนการปิดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่า กฎหมายมิได้  
 บัญญัติห้ามนายจ้างใช้สิทธิการปิดงานไว้ แต่ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการที่ฝ่ายนายจ้างจะต้อง  
 ดำเนินการให้ถูกต้องก่อนการปิดงาน ในกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะสาเหตุจากการปิดงานของ  
 นายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดความคุ้มครอง  
 ไว้เป็นพิเศษ ให้แก่ผู้แทนของลูกจ้าง หรือลูกจ้างที่ใช้สิทธิตามกฎหมาย<sup>117</sup> ซึ่งในส่วนของกรณีเลิกจ้าง  
 ไม่เป็นธรรมนั้น กฎหมายได้กำหนดให้ความคุ้มครองไว้อย่างกว้างๆ โดยให้อำนาจศาลแรงงานกลาง  
 ใช้ดุลพินิจประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่มีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่ง  
 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน พ.ศ. 2522 รวมถึงกรณีของ  
 การกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม  
 ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว

อย่างไรก็ตาม กฎหมายดังกล่าวก็ยังมีได้มีการกำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้าย  
 หน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการปิดงานของนายจ้างไว้ (หรือระหว่างการใช้สิทธินัดหยุดงาน)  
 อย่างชัดเจน จึงเป็นช่องว่างของกฎหมายที่นายจ้างสามารถนำมาใช้อ้างอิง ถึงสิทธิของการเลิกจ้าง  
 ลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน โดยอาศัยหลักการเลิกจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้าง  
 แรงงาน ดังคดีตัวอย่างตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกา  
 (ในคดีหมายเลขแดงที่ 746/2526 และคดีหมายเลขแดงที่ 6256/2540 ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกา

<sup>117</sup> ซึ่งความคุ้มครองพิเศษนี้ ปรากฏในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31 มาตรา 121  
 มาตรา 122 และมาตรา 123.

ที่ 2505/2541) ซึ่งแตกต่างกับหลักการตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของต่างประเทศ ตามที่ได้ศึกษา มาแล้วข้างต้น ที่ถือว่าการปิดงานของนายจ้างไม่มีผลกระทบต่อสัญญาจ้างแรงงานที่มีต่อกัน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเพียงถูกระงับชั่วคราวในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองเท่านั้น เพราะเหตุว่า นายจ้างมีเจตนาปฏิเสธการทำงานของลูกจ้างเป็นการชั่วคราว โดยไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ให้กับลูกจ้างที่อยู่ระหว่างการปิดงาน (หรือระหว่างการนัดหยุดงาน) นั้น ต่อเมื่อการเจรจาต่อรอง ประสบความสำเร็จแล้ว นายจ้างจึงจะเปิดงานให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการ สนับสนุนให้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสามารถดำเนินการ ได้ต่อไป เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อเรียกร้อง หรือตามเจตนารมณ์ของทั้งสองฝ่าย ในที่สุด

#### 4.2.3 การนัดหยุดงานของลูกจ้าง

จากการศึกษากฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน ของฝ่ายลูกจ้าง จะเห็นได้ว่าการนัดหยุดงานในประเทศฝรั่งเศส ถือว่าเป็นสิทธิเสรีภาพของฝ่ายลูกจ้าง ที่จะเข้าร่วมนัดหยุดงานกับสหภาพแรงงานได้ และไม่เป็นสาเหตุแห่งการผิดสัญญาจ้างแรงงาน การนัดหยุดงานจะต้องมีการบอกกล่าวล่วงหน้า โดยชี้แจงถึงสาเหตุ และระยะเวลาของการนัดหยุดงาน เป็นหนังสือให้แก่ นายจ้างทราบก่อน และการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน ให้ถือว่าเป็น โฆษะไม่มีผลใช้บังคับ

ส่วนสิทธิในการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างในประเทศเยอรมันนั้น เป็นความตั้งใจของ ฝ่ายลูกจ้างจำนวนหนึ่งที่มีร่วมกันในการหยุดทำงานชั่วคราว โดยมีวัตถุประสงค์จะกลับเข้าทำงาน ต่อไป เมื่อการเจรจาตามข้อเรียกร้องประสบความสำเร็จ และมีการจัดทำข้อตกลงร่วมฉบับใหม่ ซึ่ง การนัดหยุดงาน ไม่มีผลกระทบต่อสัญญาจ้างแรงงาน สิทธิต่างๆ ตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นอัน ระงับลงชั่วคราวเท่านั้น โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง และนายจ้างก็ไม่มีสิทธิเลิกจ้าง ลูกจ้าง เพราะสาเหตุการผิดสัญญาจ้างแรงงานได้ เว้นแต่ลูกจ้างกระทำความผิดต่อนายจ้าง<sup>118</sup>

การนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างในประเทศมาเลเซีย ลูกจ้างจะต้องดำเนินการให้ถูกต้อง ตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนด เช่นเดียวกับประเทศไทย โดยกฎหมายได้กำหนดให้ สหภาพแรงงานให้การสนับสนุน หรือจัดสรรเงินให้แก่สหภาพแรงงานในระหว่างการนัดหยุดงาน หากนายจ้างไล่ลูกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน ถือว่า นายจ้างกระทำความผิด เพราะถือว่านายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายจากการ กระทำของนายจ้าง จึงต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี

<sup>118</sup> Michel Despax and Jacques. Op.cit. p.312.

ดังนั้น เมื่อนาคติของบริษัท ไทยอีทเอ็กซ์เชนจ์ จำกัด (มหาชน) ที่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ได้มีคำสั่งตามมาตรา 35 (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้บริษัทรับลูกจ้างที่บริษัทปฏิเสธไม่ยอมให้เข้าทำงานและเลิกจ้าง ตามคำสั่งของบริษัท รวมถึงลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงานและบริษัทยังไม่ได้มีคำสั่งเลิกจ้าง ให้กลับเข้าทำงานพร้อมให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในอัตราเดิมมาเปรียบเทียบ ในขั้นตอนการร่วมเจรจาต่อรองกับระบบกฎหมายของประเทศฝรั่งเศส เยอรมัน และมาเลเซีย แล้ว

จะเห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศดังกล่าว ต่างก็มีหลักการที่ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ การนัดหยุดงานถือเป็นสิทธิเสรีภาพของฝ่ายลูกจ้าง เมื่อเป็นการกระทำตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายบัญญัติไว้ กล่าวคือ ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าถึงสาเหตุและระยะเวลาของการนัดหยุดงาน เป็นหนังสือให้นายจ้างได้ทราบก่อน นายจ้างจึงจะไม่มีสิทธิเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน ดังนี้ ในกรณีการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างบริษัท ไทยอีทเอ็กซ์เชนจ์ จำกัด (มหาชน) (ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 2505/2541) หากฝ่ายลูกจ้างได้แสดงออกอย่างชัดเจนถึงสาเหตุ โดยกำหนดระยะเวลาของการนัดหยุดงานแล้วทำเป็นหนังสือแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า ตามเจตนารมณ์ของประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส เพื่อให้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองเกิดความชัดเจนด้วยกันทั้งสองฝ่ายแล้ว ย่อมถือได้ว่า คำสั่งเลิกจ้างของนายจ้างเป็นโมฆะ กล่าวคือ คำสั่งเลิกจ้างไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย

ส่วนประเทศเยอรมันนั้น ถือว่าการมีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองไม่มีผลกระทบต่อสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างจึงไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างการนัดหยุดงานฐานผิดสัญญาจ้างได้ เนื่องจากในระหว่างนั้น สัญญาจ้างถูกระงับลงชั่วคราวเท่านั้น ลูกจ้างจึงไม่ต้องทำงานให้กับนายจ้าง และลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกัน ดังนั้น นายจ้างย่อมไม่มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานโดยปริยาย

สำหรับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ได้มีบทบัญญัติห้ามนายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน ระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง เพราะถือว่า ทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย โดยมีบทลงโทษทางอาญา อีกทั้ง นิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ยังให้หมายรวมไปถึง ลูกจ้างซึ่งถูกออกจากงานไปแล้วด้วย ดังนั้น เมื่อนาคติกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย มาเปรียบเทียบและปรับใช้กับคดีของบริษัท ไทยอีทเอ็กซ์เชนจ์ จำกัด (มหาชน) ที่บริษัทมีคำสั่งไล่ลูกจ้างออกจากงาน ในระหว่างการนัดหยุดงานแล้ว ย่อมถือได้ว่า คำสั่งเลิกจ้างของนายจ้างไม่มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างของบริษัทดังกล่าว คือ กฎหมายถือว่า คำสั่งของนายจ้างทำให้ลูกจ้างต้องได้รับความเสียหาย เนื่องจากกฎหมายได้บัญญัติห้ามนายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงานในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง โดยไม่ต้องพิจารณาถึง

หลักการเลิกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ เนื่องจากในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่ายนี้ สัญญาจ้างแรงงานเดิมได้ถูกระงับลงชั่วคราวเท่านั้น ฝ่ายนายจ้างจึงไม่อาจนำหลักการตามกฎหมายเอกชน ที่ยึดถือหลักสิทธิเสรีภาพของคู่สัญญาเป็นสำคัญประการเดียว มาใช้เป็นข้ออ้างเพื่อลบล้างเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษที่ใช้บังคับเฉพาะกับกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างต่างฝ่ายต่างมีข้อพิพาทด้านแรงงานสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ขุติโดยเร็ว ก่อนที่จะส่งผลกระทบต่อมหาชนและเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกรณีนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่า การนัดหยุดงานของลูกจ้างมีลักษณะเดียวกัน คือ กระทำได้เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น และการนัดหยุดงานสามารถดำเนินการได้โดยชอบตามขั้นตอนของกฎหมายเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าฝ่ายลูกจ้างจะรวมตัวกันเพื่อเป็นพลังในการร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง โดยการนัดหยุดงานก็อย่างถูกต้องตามกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองดังที่กฎหมายบัญญัติไว้ แต่ตราบใดที่นายจ้างยังอาศัยช่องว่างของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ยังไม่มีบทบัญญัติห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานไว้อย่างชัดเจนแล้ว กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองของลูกจ้างตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวก็ต้องยุติบทบาทลงโดยปริยาย เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างไปในการนัดหยุดงาน ดังคดีตัวอย่างข้างต้น

กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในขั้นตอนที่ทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ นั้น ถึงแม้จะมีการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบเป็นหนังสือตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานให้แล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ภายในกำหนดเวลาห้าวัน ทำให้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อมาเมื่อข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่มีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในขั้นตอนนี้ ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่วางหลักการโดยสรุปว่า เมื่อฝ่ายลูกจ้างได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือ โยกย้ายหน้าที่การงานของฝ่ายลูกจ้าง ... ฯลฯ ...ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ลูกจ้างกระทำความผิดต่อฝ่ายนายจ้างอย่างร้ายแรง กล่าวคือ ทูจริตต่อหน้าที่

จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับ หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันสามวันทำงาน เป็นต้น เนื่องจากการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าว ได้พ้นจากขั้นตอนของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไปแล้วนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม ฝ่ายลูกจ้างที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวคือ กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หรือขัดขวางเข้าแทรกแซงการดำเนินการขององค์กรฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติ ในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ฝ่ายนายจ้างได้อาศัยช่องว่างของมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ยังไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน โดยนายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่อาจดำเนินการร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไว้ ตามขั้นตอนของกฎหมายเพื่อให้เกิดข้อยุติได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลง

การเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานดังกล่าว แม้จะเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่กฎหมายก็ไม่อาจให้ความคุ้มครองลูกจ้างด้วยการให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมได้ทันที เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้สิ้นสุดลงไปแล้ว ซึ่งมีใช้วัตถุประสงค์ของลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง จึงเห็นได้ว่า แม้จะมีการคุ้มครองในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ซึ่งถือว่าลูกจ้างยังอยู่ในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมาย ลูกจ้างก็ยังประสบกับปัญหาการไม่ได้รับความคุ้มครองจากการไม่มีงานทำ เพราะเหตุว่า ลูกจ้างเลิกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ซึ่งนายจ้างบางรายก็อ้างกล่าวหาว่า ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่การทำงานไปในช่วงการปิดงานและการนัดหยุดงานอีกด้วย ซึ่งจะได้พิจารณารายละเอียดในบทต่อไป

#### 4.2.4 การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง

เมื่อเปรียบเทียบพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศ กล่าวคือ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมัน และประเทศมาเลเซีย ในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองดังที่กล่าวข้างต้นแล้ว จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองมีข้อที่แตกต่างกัน โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีปัญหาเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการร่วมเจรจาต่อรองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และปัญหาการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารที่เข้ามาแทรกแซง ในกรณีนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในกรณีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานใช้อำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ



แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในขณะที่ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศส (Code du travail de 1973) ได้มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการคุ้มครองลูกจ้างไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน ที่กระทำโดยฝ่าฝืนสิทธิในการนัดหยุดงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย การเลิกจ้างนั้นย่อมเป็น โฆษะโดยผลของกฎหมาย กล่าวคือ ถือว่าไม่มีการเลิกจ้าง ทำให้นายจ้างและลูกจ้างยังคงต้องผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไป ทำให้องค์กรฝ่ายลูกจ้างมีพลังและอำนาจในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่ากระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายไทย ส่วนประเทศเยอรมันนั้น เนื่องจากการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เป็นการแสวงหาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อให้เป็นที่พึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ประกอบกับ เมื่อลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง สิทธิต่างๆ ตามสัญญาจ้างแรงงานจะเป็นอันระงับลงชั่วคราว ไม่มีผลกระทบต่อสัญญาจ้างแรงงาน ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ นายจ้างจึงไม่อาจเลิกจ้างลูกจ้างฐานผิดสัญญาจ้างได้ในระหว่างนั้น ทำให้การร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพมาก โดยไม่ปรากฏปัญหาว่า ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครองจากการร่วมเจรจาต่อรอง และเนื่องจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย บัญญัติให้นายจ้างกระทำการให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองที่ยังไม่ได้ข้อยุติด้วยโดยปริยาย

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ระบบการร่วมเจรจาต่อรองของต่างประเทศมีตัวอย่างที่น่าสนใจหลายประการ ในประเทศฝรั่งเศส มีการดำเนินการเจรจาต่อรองผ่านคณะกรรมการร่วม ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของสหภาพแรงงานฝ่ายลูกจ้าง และองค์กรของฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนของแต่ละฝ่ายจะมีจำนวนเท่ากัน ทั้งนี้ หากการเจรจาต่อรองไม่อาจตกลงกันได้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จะเข้ามามีบทบาท โดยเรียกคณะกรรมการร่วมมาประชุมกันอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น ระบบการเจรจาต่อรองตามประมวลกฎหมายแรงงานประเทศฝรั่งเศส จึงมีลักษณะเป็นการเจรจาในระดับสถานประกอบการ และระดับชาติ ส่วนการปิดงานของฝ่ายนายจ้างโดยทั่วไปแล้ว ไม่อาจดำเนินการได้ เนื่องจากการปิดงานไม่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ แต่นายจ้างอาจดำเนินการได้ในบางกรณี ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์คำพิพากษาของศาล

สำหรับการนัดหยุดงานของลูกจ้างนั้น รัฐธรรมนูญได้กำหนดความคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างให้สามารถดำเนินการได้ ตามขอบเขตของกฎหมาย ส่วนเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานนั้น ย่อมเป็น โฆษะโดยผลของกฎหมาย ทำให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยังคงผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไป นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานให้การคุ้มครองลูกจ้างด้วย ส่วนลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนสหภาพแรงงานจะไม่ถูกเลิกจ้าง

โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยการกลั่นแกล้งของฝ่ายนายจ้าง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันเป็นจริงและอันสมควร ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างธรรมดา หรือเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนของลูกจ้างอื่นๆ นั้น ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งมีขั้นตอนการเยียวยาโดยศาล ซึ่งศาลอาจสั่งให้ฝ่ายนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม หรือกำหนดค่าเสียหายที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วย

ส่วนระบบการร่วมเจรจาต่อรองของประเทศเยอรมันนั้น เกิดขึ้นระหว่างสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งอุตสาหกรรมหรือบางภาคของอุตสาหกรรม ผลของการเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่าย สามารถบังคับใช้กับนายจ้างทุกบริษัท รวมทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกหรือไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานทุกคนที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้นๆ ลักษณะสำคัญของระบบการเจรจาต่อรองของประเทศเยอรมัน คือ มีการจัดตั้งระบบการตัดสินใจ หรือระบบการจัดการร่วมกัน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างให้อยู่ภายใต้ระบบผู้แทนคู่ กล่าวคือผ่านการปรึกษาหารือ โดยคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ และผ่านการเจรจาต่อรองโดยสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรม ซึ่งการมีส่วนร่วมของลูกจ้างครอบคลุมตั้งแต่เรื่องข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนเรื่องการตัดสินใจร่วมกัน

ในเรื่องการปิดงานของนายจ้างนั้น นายจ้างสามารถปิดงานชั่วคราวได้ โดยนายจ้างมีเจตนาปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน และไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในระหว่างนั้น ต่อเมื่อการเจรจาประสบความสำเร็จแล้ว จึงจะให้ลูกจ้างเข้าทำงานได้ตามเดิม และการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างก็สามารถดำเนินการได้ตามขอบเขตของกฎหมาย โดยเป็นความตั้งใจร่วมกันในการหยุดทำงานชั่วคราว หากการแจ้งข้อเรียกร้องประสบความสำเร็จและมีการทำข้อตกลงฉบับใหม่ ฝ่ายลูกจ้างก็จะกลับเข้าทำงานตามเดิม สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองนั้น ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการบอกเลิกจ้าง โดยการเลิกจ้างดังกล่าวจะต้องได้รับการอนุญาตจากศาล หากไม่มีเหตุผลเพียงพอ หรือเข้าข่ายเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมทางสังคมต่อลูกจ้าง ศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่เคยจ่าย หรืออาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ลูกจ้าง แต่เมื่อศาลแรงงานเห็นว่า การที่ลูกจ้างจะอยู่ทำงานร่วมกับนายจ้างต่อไปนั้น ไม่อาจเป็นไปได้แล้ว ศาลแรงงานสามารถใช้ดุลพินิจกำหนดค่าสินไหมทดแทนให้กับลูกจ้างได้

โดยที่ระบบการร่วมเจรจาต่อรองของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ขึ้นอยู่กับบทบาทของรัฐ และนายจ้างกับลูกจ้าง กล่าวโดยเฉพาะภาครัฐจะมีบทบาทที่โดดเด่น การร่วมเจรจาต่อรองและการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น กระทำได้เฉพาะระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้าง เมื่อทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้และจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว จะต้อง

นำไปยื่นต่อศาลอุตสาหกรรมเพื่อพิจารณาตรวจสอบก่อน เมื่อศาลอุตสาหกรรมได้ตรวจสอบแล้ว จึงจะมีผลผูกพันคู่กรณี

ในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซีย มิได้กำหนดว่า จะต้องทำการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ แต่ถ้าคู่กรณีประสงค์เลือกรับการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ ให้แจ้งเป็นหนังสือไปยังอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ เพื่อขอให้มีการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ ยกเว้นอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่อาจระงับลงได้ ด้วยการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี และเพื่อประโยชน์สาธารณะ อธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ อาจเข้าดำเนินการวางชั้นตอนที่เห็นว่าจำเป็น ให้คู่กรณีปฏิบัติเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น แม้จะไม่มี การแจ้งขอให้มีการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐก็ตาม

นอกจากนี้ รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและกำลังคน ยังมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซง โดยการสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้ารับการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐเมื่อใดก็ได้ ตามแต่จะเห็นสมควร เป็นลักษณะการบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่อาจตกลงกันได้โดยความสมัครใจของคู่กรณี และมีผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและกำลังคนจะส่งข้อพิพาทให้ศาลอุตสาหกรรมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ปกครองรัฐก่อน

ส่วนการปิดงานของนายจ้างและการนัดหยุดงานของลูกจ้างนั้น สามารถดำเนินการได้ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด โดยมีการคุ้มครองลูกจ้างจากการร่วมเจรจาต่อรอง กล่าวคือ ห้ามนายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน ประทุษร้าย หรือคุกคามว่าจะประทุษร้ายต่อการจ้างงาน หรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือคุกคามข่มขู่ว่าจะเปลี่ยนตำแหน่งงาน โดยมีอคติต่อลูกจ้างว่า ลูกจ้างเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเจรจาตกลงร่วมกันหรือคำวินิจฉัย หรือลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่กำลังหาทางปรับปรุงสภาพการจ้าง หรือลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้ทำหนังสือเชิญนายจ้างเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรอง หรือเป็นส่วนหนึ่งในการเจรจาข้อตกลง หรือเป็นส่วนหนึ่งของข้อพิพาทแรงงานที่ได้รายงาน ไปยังอธิบดีในขั้นตอนของการไกล่เกลี่ย หรือในขั้นตอนการพิจารณาคดีของศาล หากนายจ้างฝ่าฝืนกระทำการดังกล่าวข้างต้น กฎหมายกำหนดบทลงโทษไว้ โดยนอกจากนายจ้างจะถูกลงโทษจำคุกแล้ว ศาลอาจมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างตามจำนวนเงินที่ลูกจ้างต้องสูญเสียไป และศาลอาจมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานเดิม จึงเห็นได้ว่า ประเทศมาเลเซียให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองอย่างรัดกุมและเข้มแข็ง เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การงานลูกจ้างได้ตามอำเภอใจ

ระบบการร่วมเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งทั้งสองฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานสามารถดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องได้ โดยกฎหมายได้กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการเจรจาต่อรอง ให้มีการเจรจาทันทีในสามวัน นับตั้งแต่มีการแจ้งข้อเรียกร้องและรับข้อเรียกร้อง เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามข้อเรียกร้องแล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ตามที่ได้ตกลงกัน โดยเร็ว ในกรณีที่พ้นกำหนดเวลาสามวันแล้ว ทั้งสองฝ่ายไม่มีการเจรจาทันที หรืออาจมีการเจรจาทันทีแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองจึงเริ่มต้นเข้าสู่ขั้นตอนที่ถือว่า มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องมีหน้าที่แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานต่อไป

เมื่อมีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานกันแล้ว คู่กรณียังไม่สามารถตกลงกันได้ ถือว่ามีพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น ซึ่งในขั้นตอนนี้ การระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิที่จะเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือการปิดงานของฝ่ายนายจ้าง หรือการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง สำหรับการคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ที่บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง นับตั้งแต่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้าง ระหว่างการเจรจาต่อรอง ระหว่างการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน และระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างเป็นผู้กระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดต่อนายจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ กฎหมายจึงจะไม่ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองอีกต่อไป นอกจากนี้ กฎหมายยังให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้างและบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากลูกจ้างเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ จะต้องให้อิสระแก่คู่พิพาทแรงงานในการเจรจาต่อรองร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายมีความเท่าเทียมกันในพลังอำนาจต่อรอง โดยกฎหมายต้องมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างที่มีการปิดงานและการนัดหยุดงาน ไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ เพื่อจัดปัญหาในคดีที่เกิดขึ้น ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื่องจากในระหว่างนี้ สัญญาจ้างแรงงานเดิมถูกระงับลงชั่วคราว ดังนั้น ฝ่ายนายจ้างจึงไม่อาจนำหลักการตามกฎหมายเอกชน ที่ยึดถือหลักสิทธิเสรีภาพของคู่สัญญา มาใช้เป็นข้ออ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน อันเป็นการทำลายระบบกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นขั้นตอนตามกฎหมายพิเศษ ทำให้บทบาทของลูกจ้างไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ดังเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

## บทที่ 5

### ปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองลูกจ้าง ในการร่วมเจรจาต่อรอง

การให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองมีความสำคัญต่อระบบการแรงงานสัมพันธ์ เพราะเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ และส่งเสริมการเจรจาต่อรองกันอันจะนำไปสู่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามหลักมาตรฐานสากล ดังปรากฏในมาตรา 4 ของอนุสัญญาฉบับที่ 98 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่บัญญัติให้รัฐสมาชิกวางมาตรการเพื่อให้มีการใช้วิธีเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ยังปรากฏในข้อ 8 ของกติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ที่บัญญัติรับรองสิทธิในการนัดหยุดงานอีกด้วย

สำหรับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของไทย ได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองเช่นกัน เพราะเป็นการป้องกันมิให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น แต่จากการศึกษา มาตรา 31 มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่า การให้ความคุ้มครองลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนดไว้ ถ้ากฎหมายมิได้มีบทบัญญัติที่ครอบคลุมอย่างเพียงพอต่อการให้ความคุ้มครองและปกป้องลูกจ้างในการใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ทั้งนี้ ลูกจ้างทั้งหลายย่อมมีความเกรงกลัวและไม่มั่นใจที่จะใช้สิทธิหรือกระทำการตามที่กฎหมายกำหนด เพราะเกรงว่าฝ่ายนายจ้างจะไม่พอใจต่อการกระทำของตน และอาจนำไปสู่การให้ลูกจ้างออกจากงาน การลงโทษ การกลั่นแกล้ง การบีบบังคับ หรือกระทำการต่างๆ ในลักษณะขัดขวางการทำงานและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานของลูกจ้าง กล่าวโดยเฉพาะ หากนายจ้างทราบว่าลูกจ้างกำลังจะใช้สิทธินัดหยุดงานตามที่กฎหมายได้บัญญัติให้สิทธิไว้ นายจ้างอาจมีคำสั่งให้ลูกจ้างออกจากงานด้วยวิธีการต่างๆ ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบและไม่ได้รับความเป็นธรรม

ดังนั้น จึงสมควรพิจารณาถึงการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่นายจ้างปิดงานในระหว่างมีการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเมื่อลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานในกรณีมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น ซึ่งในทางปฏิบัติได้พบตัวอย่างของปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น เป็นผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน เนื่องจากในระหว่างการปิดงานของนายจ้างและการนัดหยุดงานของลูกจ้าง นายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งอยู่ระหว่างการปิดงานของนายจ้าง หรืออยู่ระหว่างการ

นักหยุดงานของลูกจ้าง ทำให้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถดำเนินต่อไป เพื่อให้ได้ข้อยุติตามเจตนารมณ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้ เนื่องจากความสัมพันธ์ในความเป็นนายจ้างและความเป็นลูกจ้างของทั้งสองฝ่ายได้สิ้นสุดลงแล้ว

ปัญหาสำคัญที่ทำให้การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองไม่บังเกิดผลสำเร็จดังเจตนารมณ์ของกฎหมาย คือ ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และปัญหาการใช้อำนาจของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กรณีฝ่ายนายจ้างได้อาศัยช่องว่างของกฎหมายดังกล่าวมาเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาคือพิพาทแรงงานด้วยเจตนาที่จะมิให้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองดำเนินการได้ต่อไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยนายจ้างได้มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มิได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีดังกล่าว มิให้ลูกจ้างเลิกจ้างก่อนที่กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองจะสิ้นสุดลง ถึงแม้ว่ารัฐมนตรีจะมีคำสั่งตามมาตรา 35 (1) และ (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเวลาต่อมา กล่าวคือ สั่งให้นายจ้างซึ่งกำลังปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งกำลังนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ ซึ่งปัญหาประเด็นดังกล่าว ศาลแรงงานกลางและศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาว่า ลูกจ้างซึ่งถูกนายจ้างเลิกจ้างได้หมดสภาพการเป็นลูกจ้างไปแล้ว จึงเพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรีที่สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงานตามเดิม

#### 5.1 ปัญหาในเรื่อง การกำหนดจำนวนลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง

กระบวนการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แม้จะให้สิทธิลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างได้ แต่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างต้องมีการรวมตัวกัน มิใช่ลูกจ้างแต่ละคนมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องกับนายจ้างได้โดยตรง ลูกจ้างจะต้องรวบรวมรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องให้ได้จำนวนร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างต้องการแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องใด กลุ่มลูกจ้างที่จะแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างก็ต้องรวมตัวกันจำนวนร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น และต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องไว้ตั้งแต่เริ่มมีการแจ้งข้อเรียกร้อง จนกระทั่งการเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้และนำไปสู่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ขึ้นใช้บังคับต่อไป

ทั้งนี้ ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หมายถึง ลูกจ้างผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง หรือลูกจ้างที่ได้เลือกผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา หรือกรรมการของสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้อง หรือลูกจ้างที่เป็นผู้แทนในการเจรจา ซึ่งประเด็นดังกล่าว ยังมีข้อพิจารณาว่า ลูกจ้างที่วางตัวเฉยๆ ไม่ได้ทำอะไรเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นแต่เพียงผู้ได้รับผลประโยชน์จากข้อเรียกร้องที่มีข้อยุติแล้วนั้น จะถือว่าเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องด้วยหรือไม่

กรณีนี้ ถ้าพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว จะเห็นได้ว่า ความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว เป็นบทคุ้มครองลูกจ้าง ผู้ซึ่งมีบทบาทในการแจ้งข้อเรียกร้องและดำเนินกระบวนการเจรจาดังกล่าวนั้น จึงไม่น่าจะถือว่าลูกจ้างที่วางตัวเฉยๆ ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้องแต่ประการใด เป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องด้วย เนื่องจากความในบทบัญญัติดังกล่าวใช้ถ้อยคำว่า “ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง” ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับผลประโยชน์จึงต้องหมายถึงเฉพาะลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามความเป็นจริง แต่ถ้าหากกฎหมายใช้ถ้อยคำว่า “ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้อง” แล้ว จะทำให้การคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นการระบุถึงผู้มีส่วนร่วมในการแจ้งข้อเรียกร้องตามความเป็นจริง อันจะนำมาซึ่งการเข้าสู่กระบวนการร่วมเจรจาดังกล่าวตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

อย่างไรก็ตาม หลักการด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงองค์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การดำเนินการเพื่อให้มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ย่อมมีผลต่อสมาชิกขององค์กรโดยรวม มิใช่เฉพาะฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ดังนั้น การที่กฎหมายกำหนดให้การแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า ของลูกจ้างทั้งหมดนั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว จำนวนของลูกจ้างดังกล่าว ถือว่ามีจำนวนที่ไม่มากนัก จึงอาจทำให้ฝ่ายนายจ้างไม่สนใจที่จะเข้าร่วมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างก็ได้ เนื่องจากมิใช่เป็นความต้องการของลูกจ้างโดยส่วนใหญ่ และหากนายจ้างเห็นว่ากลุ่มลูกจ้างเหล่านี้ทำตัวมีปัญหาต่อการดำเนินกิจการของสถานประกอบการ การตัดสินใจเลิกจ้างของนายจ้างก็จะกระทำได้ง่าย เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงทำงานอยู่ และการว่าจ้างลูกจ้างเพิ่มเติมอีกเล็กน้อยไม่ได้กระทบต่อธุรกิจของนายจ้างมากนัก นอกจากนี้ หากพิจารณาในด้านการรวมตัวของลูกจ้าง เพื่อให้ครบองค์ประกอบตามกฎหมาย คือ จำนวนร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างมีการรวมตัวกันได้ง่ายขึ้น แต่กระบวนการร่วมเจรจาดังกล่าวก็มิใช่การทำให้การเริ่มต้นเจรจากระทำได้ง่ายขึ้นเท่านั้น แต่ควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของข้อเรียกร้องประกอบกันด้วย เพราะหากลูกจ้างส่วนมากมีความเห็นตรงกันว่า ต้องมีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงดังกล่าว ดังนั้น เสียงของลูกจ้างส่วนใหญ่ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องเข้าร่วมกระบวนการเจรจากับลูกจ้างต่อไป ซึ่งเป็นไปตามหลักการของระบบประชาธิปไตยในวงการอุตสาหกรรม

## 5.2 ปัญหาในเรื่องการกำหนดระยะเวลาการเริ่มเจรจาท่อรองและระยะเวลาเสร็จสิ้นการเจรจาท่อรอง

จากการศึกษาระบบการเจรจาท่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่ากฎหมายกำหนดระยะเวลาให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ต้องเริ่มเจรจากันภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนั้น เป็นระยะเวลาที่เร่งรีบจนเกินไป เนื่องจากมีขั้นตอนที่ทำให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อตนเอง หรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้าอีกด้วย ซึ่งการดำเนินการอาจไม่ทันภายในกำหนดระยะเวลาได้ นอกจากนี้ อาจก่อให้เกิดการใช้ช่องว่างนี้ กลั่นแกล้งหรือสร้างความไม่พอใจต่อผู้รับข้อเรียกร้อง เช่น อาจมีการแจ้งข้อเรียกร้องในวันศุกร์ เวลาเย็น ซึ่งการนับเวลาที่จะนับรวมวันหยุดเสาร์-อาทิตย์รวมเข้าไปด้วย เพื่อให้เริ่มเจรจากันในวันจันทร์ ของสัปดาห์ถัดไป เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังพบว่าไม่มีบทบัญญัติของกฎหมาย กำหนดให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะต้องเจรจาท่อรองกันเป็นเวลานานเท่าใด หรือจะต้องเจรจากันจำนวนกี่ครั้ง ซึ่งในทางปฏิบัติแล้ว เป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายจะต้องกำหนดนัดหมายกันเองจนกว่าจะตกลงกันได้ ดังนั้น เมื่อคู่กรณีเปิดการเจรจากันภายในสามวัน หลังจากที่ได้รับข้อเรียกร้องแล้ว การเริ่มต้นเจรจาท่อรองครั้งแรก คู่กรณีอาจทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ของข้อเรียกร้องและกำหนดหลักการหรือหัวข้อในการเจรจาท่อรองลำดับ การเจรจาท่อรองจึงอาจเนิ่นนานออกไปได้ เพราะตามกฎหมายกำหนดแต่เพียงระยะเวลาในการเริ่มต้นการเจรจาท่อรองของคู่กรณีเท่านั้น มิได้กำหนดระยะเวลาเสร็จสิ้นของการเจรจาท่อรอง ซึ่งคู่กรณีต่างถือประโยชน์จากระยะเวลาดังกล่าวอย่างเต็มที่ เพราะในระหว่างที่มีการเจรจาท่อรองกันนั้น ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย โดยกฎหมายได้รับรองสิทธิบางประการของคู่เจรจา และผลสรุปของการเจรจาท่อรอง ย่อมนำไปสู่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีผลผูกพันต่อสมาชิกในองค์กรนั้นทุกคน

อย่างไรก็ตาม การที่กฎหมายกำหนดแต่เพียงระยะเวลาในการเริ่มต้นการเจรจาท่อรองของคู่กรณีนั้น อาจมีผลเสียต่อกระบวนการเจรจาท่อรองได้ เพราะในบางกรณีฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างใช้ระยะเวลาในการเจรจาท่อรองนานหลายเดือนหรือเป็นปี ทำให้บรรยากาศในการเจรจาเพื่อให้เกิดข้อตกลงร่วมกันโดยสันตินั้น เสียไปได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากมีปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่อยู่ใต้อาณัติไม่ปกติ เกิดปัญหาจากต่าง ๆ สถานการณ์ดังกล่าว ย่อมส่งผลกระทบต่อพลังอำนาจในการต่อรอง



ของแต่ละฝ่าย และสร้างแรงกดดันจนกระทั่งกลายเป็นปัญหาหรือความยุ่งยากกับคู่กรณีมากยิ่งขึ้น เพราะฝ่ายลูกจ้างจะมีพลังอำนาจในการต่อรองสูงได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของฝ่ายลูกจ้างที่จะส่งผลกระทบต่อระบบการผลิตของฝ่ายนายจ้างได้หรือไม่ และการประสานสนับสนุนจากลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน หรือกิจการในเครือเดียวกัน หรือได้รับความร่วมมือในระดับอุตสาหกรรม ตลอดจนแรงกดดันทางสังคมและการเมืองที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการนั้นๆ ส่วนอำนาจในการต่อรองของฝ่ายนายจ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์การผลิต ความสามารถในการแสวงหาแรงงานมาทดแทน ระดับความภักดีของลูกจ้าง การเคลื่อนย้ายแหล่งการผลิต ความจำเป็นในการส่งออก การจัดจำหน่าย และระดับของการแข่งขันในภาคธุรกิจเดียวกัน

ทั้งนี้ เมื่อสถานการณ์ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้มีการเปลี่ยนแปลงไป อำนาจในการต่อรองของแต่ละฝ่ายย่อมได้รับผลกระทบ จึงเป็นการชิงไหว ชิงพริบ ไม่ให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้การยุติปัญหาแรงงานในทางสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ที่จะให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนความเป็นประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมไม่อาจเกิดขึ้นได้

### 5.3 ปัญหาในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างด้วยการห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดมาตรการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วยการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งพบว่า มีปัญหาในทางปฏิบัติในกรณีดังต่อไปนี้

#### 5.3.1 ปัญหาในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างด้วยการห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการปิดงาน

ในประเทศไทยพบว่า มีปัญหาจากการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในระหว่างการปิดงานเกิดขึ้น ดังเช่น กรณีของบริษัทไทยเยอรมันเซรามิก อินคัสทรี กับสหภาพแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2525<sup>119</sup> ซึ่งปรากฏข้อเท็จจริงสรุปได้ว่า สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทนายจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ แม้จะมีการไกล่เกลี่ยกันแล้วถึง 2 ครั้ง บริษัทนายจ้างเกรงว่าลูกจ้างจะนัดหยุดงาน จึงประกาศปิดงานและแจ้งให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะทำงานกับบริษัทต่อไป แจ้งชื่อของตนเพื่อกลับเข้าทำงาน ส่วนลูกจ้างที่ไม่แจ้งชื่อกลับเข้าทำงาน บริษัทนายจ้างถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่การงานและจะเลิกจ้างปรากฏว่ามีลูกจ้างแจ้งชื่อกลับเข้าทำงาน จำนวน 250 คน และไม่ได้แจ้งชื่อกลับเข้าทำงาน จำนวน 147 คน บริษัทนายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ยอมแจ้งชื่อกลับเข้าทำงาน จำนวน 147 คน

<sup>119</sup> คดีหมายเลขแดงที่ 746/2526.

ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในขณะนั้น ได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 412/2525 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 35 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในอัตราเดิม แต่บริษัทนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวและนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงาน ขอให้เพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรี โดยอ้างว่าคำสั่งของรัฐมนตรีไม่ชอบ ด้วยกฎหมาย เพราะนายจ้างไม่ได้ปิดงานหรือถ้าปิดงานก็ได้เปิดทำงานแล้ว และการปิดงานไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน

ในที่สุดศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาว่า มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งได้เฉพาะกรณีที่นายจ้างปิดงานและลูกจ้างนัดหยุดงานเท่านั้น การที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างไปในระหว่างที่นายจ้างปิดงานก่อนหน้าแล้ว รัฐมนตรีไม่มีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างแล้วกลับเข้าทำงานได้ จึงพิพากษาว่าบริษัทนายจ้างมิได้ฝ่าฝืนคำสั่งของรัฐมนตรี และคำสั่งของรัฐมนตรีไม่เป็นการโต้แย้งสิทธิของบริษัท ส่วนประเด็นที่ว่าคำสั่งเลิกจ้างของนายจ้างจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ การเลิกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างผู้ถูกเลิกจ้างจะต้องไปว่ากล่าวเป็นคดีต่างหากต่อไป

5.3.2 ปัญหาในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างด้วยการห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน

กรณีลูกจ้างของบริษัท ไทยอิทเธ็กซ์เซ็นจ์ จำกัด (มหาชน) เมื่อปี พ.ศ. 2540<sup>120</sup> ซึ่งถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน ซึ่งปรากฏข้อเท็จจริงสรุปได้ว่า เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2540 สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง แต่ไม่มีการเจรจากัน สหภาพแรงงานจึงได้มีหนังสือแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ต่อมาพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ยแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานได้มีมติให้ลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2540 ต่อมาวันที่ 10 มีนาคม 2540 นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน 268 คน และวันที่ 24 เมษายน 2540 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้มีคำสั่ง ที่ 77/2540 สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้เข้าทำงานและเลิกจ้างกลับเข้าทำงาน จำนวน 268 คน และรับลูกจ้างที่คำสั่งนัดหยุดงานอยู่แต่นายจ้างยังไม่ได้มีคำสั่งเลิกจ้างกลับเข้าทำงานด้วย

ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาว่า คำสั่งของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมที่สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างแล้ว จำนวน 268 คน กลับเข้าทำงานนั้น ไม่ชอบด้วยกฎหมาย โดยศาลแรงงานกลางเห็นว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงาน

<sup>120</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2505/2541.

ชั่วคราวนั้น ไม่ได้หมายความว่ารวมถึง ลูกจ้างที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างแล้ว ส่วนคำสั่งเลิกจ้างจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ตลอดจนการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างต้องไปฟ้องร้องเป็นคดีต่างหาก ต่อมาศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาขึ้น ตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางเช่นกัน เมื่อคู่กรณีได้อุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ในประเด็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่ได้สั่งการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยศาลฎีกาพิพากษาว่า การที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างไป ในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานก่อนหน้านี้นี้แล้ว การเลิกจ้างดังกล่าวจะขัดต่อกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ก็ต้องถือว่าการแสดงเจตนาของผู้เป็นนายจ้างที่มีคำสั่งเลิกจ้างมีผลให้ลูกจ้างหมดสภาพการเป็นลูกจ้างทันที ส่วนการเลิกจ้างนั้น หากไม่ชอบด้วยกฎหมาย ฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิที่จะดำเนินคดีแก่โจทก์ทั้งทางแพ่งและทางอาญาเป็นอีกส่วนหนึ่งต่างหาก

ปัญหาตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าวข้างต้น ปรากฏประเด็นที่ควรพิจารณาดังนี้

1) สิทธิของนายจ้างหรือลูกจ้างในการปิดงานและการนัดหยุดงาน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฝรั่งเศส ที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิเข้าร่วมนัดหยุดงานกับสหภาพแรงงานได้ และสิทธิการนัดหยุดงานนี้ ยังได้รับการยืนยันในรัฐธรรมนูญ ฉบับวันที่ 4 ตุลาคม ค.ศ. 1985 โดยการนัดหยุดงานตามรัฐธรรมนูญเป็นกระบวนการหนึ่งของการปกป้องสิทธิประโยชน์แห่งวิชาชีพและการป้องกันผลประโยชน์สาธารณะ โดยต้องมีการแจ้งล่วงหน้าว่าจะมีการนัดหยุดงาน และหากการนัดหยุดงานนั้นไปขัดขวางการดำเนินกิจการหรือการให้บริการของบริษัทหรือนายจ้าง นายจ้างก็อาจมีการขัดขวางสิทธิในการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้างได้

โดยที่หลักการกฎหมายแรงงานของประเทศเยอรมันนั้น การนัดหยุดงานโดยสหภาพแรงงานสามารถกระทำได้ และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็นการกระทำในรูปแบบของการใช้กำลังร่วมกันภายใต้ความอิสระของข้อตกลงร่วมกัน เพื่อให้ นายจ้างได้ซื้อชุดสำหรับข้อตกลงฉบับใหม่

ส่วนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย กฎหมายไม่มีบทบัญญัติห้ามในกรณีนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงาน แต่ได้กำหนดวิธีการปฏิบัติของคู่กรณีในการที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานว่า ก่อนที่จะมีการนัดหยุดงานจะต้องแจ้งให้รัฐมนตรีทราบล่วงหน้าก่อนไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน เพื่อรัฐมนตรีจะได้หาทางระงับข้อพิพาทนั้น โดยส่งข้อพิพาทให้ศาลอุตสาหกรรมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และการเลิกจ้างหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของลูกจ้าง ในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น นายจ้างจะกระทำมิได้เพราะถือว่าทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย

นอกจากนี้ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 20 (1) ได้รองรับสิทธิของบุคคลว่า บุคคลมีสิทธิในเสรีภาพแห่งการชุมนุม และการสมาคมโดยสงบ และจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญา 98 สิทธิการก่อตั้งองค์กรของฝ่ายผู้ใช้แรงงาน หรือของฝ่ายนายจ้าง การเข้าเป็นสมาชิก การร่วมมือหรือช่วยเหลือองค์กรนั้นๆ ถือว่าเป็นสิทธิขั้นมูลฐานที่ได้รับการคุ้มครอง เพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมกัน อันจะนำไปสู่การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยข้อ 4 ของอนุสัญญาฉบับที่ 98 บัญญัติให้รัฐสมาชิกวางมาตรการ เพื่อให้มีการใช้วิธีเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอย่างกว้างขวาง อีกทั้งสิทธิในการนัดหยุดงานที่ได้รับการรับรองจากมาตรา 8 ข้อ 1 (d) ของกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอีกด้วย

เมื่อพิจารณาปัญหาตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง กรณีลูกจ้างของบริษัทไทยเยอรมันเซรามิค อินดัสตรี จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2526 และคำพิพากษาศาลฎีกา กรณีลูกจ้างของบริษัทไทยอีทเธ็กซ์เซ็นจ์ จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2540 ได้ใช้สิทธิตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ โดยการที่นายจ้างปิดงานและลูกจ้างนัดหยุดงานซึ่งเป็นไปตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด แต่ลูกจ้างยังคงถูกนายจ้างเลิกจ้างไปในระหว่างการใช้สิทธิดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่นายจ้างปิดงานและลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีนี้ แม้จะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง และเห็นได้ชัดเจนว่า การคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ เพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น ถือเป็นกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ที่ดำเนินการต่อเนื่องกันมาจากกระบวนการเจรจา การไกล่เกลี่ย แม้ทั้งสองคดีตัวอย่างนี้จะไม่ปรากฏขั้นตอนการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ตาม

ดังนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างต่างใช้สิทธิในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องหรือปฏิบัติตามข้อเสนอของอีกฝ่ายหนึ่ง บางครั้งนายจ้างอาจใช้อำนาจในการเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง เพื่อกดดันให้ฝ่ายลูกจ้างยุติข้อเรียกร้อง ดังเช่น ให้ฝ่ายลูกจ้างยุติการนัดหยุดงาน และยอมรับข้อเสนอของนายจ้าง อันเป็นผลให้ข้อพิพาทแรงงานที่มีอยู่ยากแก่การเยียวยาหรือแก้ไขปัญหาก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเจรจาเพื่อยุติปัญหา นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดสถานการณ์การปิดงานของนายจ้างหรือการนัดหยุดงานของลูกจ้างทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น โดยเงื่อนไขในข้อพิพาทแรงงานจะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนอกเหนือจากการให้นายจ้างยินยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างอาจจะต้องรับลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้ามาทำงานอีกด้วย แต่ก็เป็นไปได้ยากที่นายจ้างจะยินยอมรับลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไปแล้วกลับเข้ามาทำงานต่อไป ทำให้เพิ่มปัญหาการว่างงานซ้ำซ้อนขึ้นมาในสังคมปัจจุบัน เป็นผลให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนไม่กล้าที่จะดำเนินการเพื่อให้มีการนัดหยุดงาน เพราะมีกรณีตัวอย่างจากคำพิพากษา

ของศาลแรงงานกลางและคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว ทำให้กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จะเห็นได้ว่า แม้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยจะไม่ได้บัญญัติไว้โดยชัดเจนว่า การปิดงานและการนัดหยุดงานของลูกจ้างเป็นสิทธิตามกฎหมาย แต่ก็เป็นการหรือมาตรการ ที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถนำมาใช้ได้ในระบบการร่วมเจรจาต่อรอง ตามขั้นตอนที่กฎหมาย กำหนด ซึ่งการปิดงานหรือการนัดหยุดงานยังเป็นวิธีการที่กฎหมายแรงงานของต่างประเทศ และ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศให้การยอมรับว่า เป็นวิธีการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่นายจ้างและ ลูกจ้างสามารถนำมาใช้ได้ เมื่อการปิดงานและการนัดหยุดงานเป็นมาตรการสากล กฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ของไทย จึงสมควรเพิ่มความคุ้มครองให้กับลูกจ้างอย่างชัดเจน เพื่อมิให้นายจ้าง เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างที่กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองกำลังดำเนินอยู่ใน ขั้นตอนของการปิดงานและการนัดหยุดงาน มิฉะนั้น การตีความกฎหมายของไทย ในประเด็น ดังกล่าวก็ยังคงปรากฏว่า (เมื่อนายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน แล้ว สัญญาจ้างแรงงานย่อมมีผลยุติลงทันที รัฐมนตรีจึง ไม่มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้าง ที่ถูกเลิกจ้างแล้วกลับเข้ามาทำงาน) เป็นเช่นนี้อยู่ต่อไป อันไม่อาจก่อให้เกิดผลดีทั้งแก่นายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เนื่องจากไม่อาจบรรลุวัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระบบ แรงงานสัมพันธ์ของไทยได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น สมควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในส่วนของการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในการร่วมเจรจาต่อรองเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์ ในอันที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งผลของ คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ปรากฏเป็นปัญหาขึ้นแล้วนี้ ได้ ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง เนื่องจากบทบัญญัติในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังมีช่องว่างของกฎหมายทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ จึงต้องมีการ พิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 31 ดังกล่าว โดยเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างตลอดไป จนถึงขั้นตอนที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานหรือลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน ซึ่งขั้นตอนการใช้สิทธิ ปิดงานหรือการนัดหยุดงาน เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากขั้นตอนการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ว่ายังถือเป็นส่วนหนึ่งของระบบกระบวนการร่วมเจรจา ต่อรอง และตามกรณีตัวอย่างคำพิพากษาดังที่กล่าวข้างต้น ฝ่ายลูกจ้างก็ได้ดำเนินการร่วมเจรจา ต่อรองตามขั้นตอนที่กฎหมายบัญญัติไว้ทุกประการ

## 2) การระงับลงชั่วคราวของสัญญาจ้างแรงงาน

การปิดงานและการนัดหยุดงานมีผลให้สัญญาจ้างแรงงานระงับลง หรือหยุดลงชั่วคราว ตลอดระยะเวลาที่นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานอันเป็นการชำระหนี้ให้นายจ้าง นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างอันเป็นหนี้ต่างตอบแทนในการทำงานให้ลูกจ้าง ในทางกลับกัน เมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่ต้องทำงานให้นายจ้างเช่นเดียวกัน ดังนั้น การปิดงานและการนัดหยุดงานจึงเป็นวิธีการของแต่ละฝ่าย ซึ่งก่อให้เกิดอำนาจในการร่วมเจรจาต่อรอง ทั้งนี้ กฎหมายได้กำหนดไว้ว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานต้องมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น ดังเช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 4460-4462/2530 ที่พิพากษาว่า การนัดหยุดงาน โดยมีการปฏิบัติตามขั้นตอนที่ถูกต้องตามกฎหมาย ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะนัดหยุดงานได้ ซึ่งเป็นสิทธิที่กฎหมายให้อำนาจไว้เพื่อประโยชน์ในการใช้อำนาจต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนั้น แม้ในระหว่างการนัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเพราะมิได้ปฏิบัติงานให้นายจ้างก็ตาม แต่ไม่อาจถือว่าลูกจ้างที่นัดหยุดงานตามสิทธิดังกล่าวได้ขาดงาน

จากคำพิพากษาดังกล่าวข้างต้น เห็นได้ว่า การนัดหยุดงาน ไม่ใช่การลาออกจากงานหรือการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงาน และการปิดงานก็ไม่ใช่การเลิกจ้างหรือการบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานเช่นเดียวกัน ดังนั้น ความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างจึงยังคงมีอยู่ตลอดเวลาที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน เพียงแต่ทำให้นิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระงับลง หรือหยุดลงชั่วคราวเท่านั้น การที่นายจ้างถือโอกาสเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานดังกล่าว จึงไม่สอดคล้องกับหลักการของกฎหมายต่างประเทศ ดังที่กล่าวมาแล้ว

ทั้งนี้ ผลของการระงับลงชั่วคราวของสัญญาจ้างแรงงานมี ดังนี้

### (1) ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน

ตามบทบัญญัติมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน ที่ลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างแก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ ดังนั้น เมื่อลูกจ้างไม่ได้ทำงานอันเนื่องมาจากการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างจึงไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทน แต่ถ้การปิดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างอาจฟ้องเรียกค่าเสียหายในระหว่างการปิดงาน เพราะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ในทางกลับกัน นายจ้างก็อาจฟ้องคดีเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้างได้ ในกรณีที่การนัดหยุดงานของลูกจ้างไม่ชอบด้วยกฎหมาย และเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ดังเช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 3996/2524 ที่พิพากษาว่า การนัดหยุดงานเป็นมาตรการที่ลูกจ้างกระทำเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างต้องจ่ายอัตรากำลังของฝ่ายลูกจ้าง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากแรงงานของลูกจ้าง การจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทนโดยลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำงานให้แก่นายจ้าง และนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างนัดหยุดงานย่อมจะต้องเล็งเห็นถึงความเสียหายอันจะเกิดแก่นายจ้าง และลูกจ้างจะต้องยอมรับผลแห่งการที่ไม่ได้ทำงานแก่นายจ้างด้วย ดังนั้น เมื่อทั้งนายจ้างก็ปิดงาน และลูกจ้างได้นัดหยุดงาน ซึ่งเป็นการโต้ตอบกันโดยสมัครใจ และถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานแล้ว จึงเรียกร่องสิทธิอันพึงเกิดจากการจ้างแรงงานหาได้ไม่ ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน

(2) นายจ้างหลุดพ้นจากการที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบกับลูกจ้างในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำไปในทางการที่จ้าง ทั้งนี้ ตามมาตรา 425 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

จากกรณีปัญหาการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น มีข้อพิจารณาว่า ทำให้สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงหรือไม่ ซึ่งจากผลคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง กรณีบริษัทไทยเยอรมัน เซรามิก อินดัสทรี กับสหภาพแรงงานเมื่อปี พ.ศ. 2526 ประกอบกับผลคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 กรณีของลูกจ้างของบริษัท ไทยอีทเธ็กซ์เซ็นจ์ จำกัด (มหาชน) เมื่อปี พ.ศ. 2540 ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้มีการตีความกฎหมายแตกต่างกันไปจากเจตนารมณ์ของการร่วมเจรจาต่อรองในระบบแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งผลในทางคดีทั้งสองกรณีดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม เพราะการปิดงานและนัดหยุดงานโดยทั่วไป ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับลงเพียงชั่วคราวเท่านั้น ลูกจ้างจึงไม่ได้อยู่ในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายภาระหน้าที่ในการทำงานจากนายจ้าง และนายจ้างต้องสูญเสียอำนาจในการบังคับบัญชาลูกจ้างลงชั่วคราวไปด้วย

ดังนั้น แม้นายจ้างจะได้รับความเสียหายจากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานของลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่มีควมผิดเพราะลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย เนื่องจากความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้น เป็นผลธรรมดาจากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานตามที่กฎหมายได้อนุญาตไว้ แต่ถ้าลูกจ้างใช้วิธีการหรือรูปแบบการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น การนัดหยุดงานโดยไม่ยินยอมออกไปจากสถานที่ทำงาน หรือโดยการครอบครองสถานที่ทำงาน ถือว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น อันเป็นการละเมิดสิทธิและจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แม้การนัดหยุดงานนั้นได้กระทำถูกต้องตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เพราะเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

### 3) ผลของการคงอยู่ของสัญญาจ้างแรงงาน

การปิดงานและการนัดหยุดงาน มีผลเพียงทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับลงชั่วคราวเท่านั้น ไม่ได้ทำให้สัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องสิ้นสุดลงไปด้วย ดังนั้น สิทธิและประโยชน์อื่นของลูกจ้างยังคงมีอยู่และดำเนินสืบเนื่องต่อไปตามปกติ คือ

#### (1) ตำแหน่งและอายุการทำงาน

การปิดงานและการนัดหยุดงานไม่มีผลทำให้อายุการทำงานของลูกจ้างสิ้นสุดลง เพราะสัญญาจ้างแรงงานเพียงแต่ระงับลงชั่วคราว ฐานะความเป็นนายจ้างและลูกจ้างจึงยังไม่สิ้นสุดลง ดังนั้น การกลับเข้ามาทำงานของลูกจ้าง หลังการปิดงานหรือการนัดหยุดงานจึงกลับมาในฐานะลูกจ้างเดิม ไม่ใช่ในฐานะลูกจ้างคนใหม่ เพราะไม่อาจถือเป็นการเลิกจ้าง ดังนั้น นายจ้างจะถือเป็นสาเหตุไม่ขึ้นค่าจ้าง หรือลดตำแหน่ง หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่การทำงาน โดยลูกจ้างไม่ยินยอม ด้วยเหตุผลของการปิดงานหรือการนัดหยุดงานไม่ได้

แต่จากการศึกษาในทางปฏิบัติแล้ว ผลปรากฏว่า ในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง นายจ้างได้อาศัยช่องว่างของมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ยังไม่มียกเว้นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน เลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่อาจดำเนินกระบวนการเจรจาต่อรอง เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไว้ เพื่อให้เกิดข้อยุติได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลง ตัวอย่างดังเช่น ผลจากคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ในคดีของลูกจ้างบริษัทไทยเยอรมัน เซรามิก อินดัสทรี จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2526 ที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในระหว่างนายจ้างปิดงาน และคดีของลูกจ้างบริษัท ไทยอีทเอ็กซ์เชนจ์ จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2540 ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 ซึ่งลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน ซึ่งการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานดังกล่าว แม้จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่กฎหมายก็ไม่อาจคุ้มครองลูกจ้างด้วยการให้ลูกจ้างกลับเข้าไปทำงานตามเดิมได้ ทั้งนี้ เนื่องจากศาลแรงงานกลางและศาลฎีกาได้ตีความว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานระหว่างกันแล้ว

#### (2) สวัสดิการอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้าง

สวัสดิการอื่นที่ไม่ใช่ค่าจ้างที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การให้ที่พักแก่ลูกจ้าง หรือให้เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น นายจ้างจะปฏิเสธไม่จัดให้ลูกจ้าง หรือไม่จ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานไม่ได้ เพราะ



สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลง อีกทั้งสวัสดิการอื่น ก็มีใช้ค่าจ้างที่นายจ้างต้องจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติ

ดังนั้น เมื่อพิจารณากรณีบริษัทไทยเยอรมันเซรามิค อินดัสทรี กับสหภาพแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2526 กรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างในระหว่างนายจ้างปิดงาน และกรณีบริษัท ไทยอีทเอ็กซ์ เซ็นจ์ จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2540 (ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541) ซึ่งลูกจ้างถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงาน พบว่า สัญญาจ้างแรงงานยังไม่สิ้นสุดลง ในระหว่างที่นายจ้างปิดงาน และลูกจ้างนัดหยุดงานเช่นเดียวกัน และจากการศึกษากฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย พบว่าการนัดหยุดงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายไม่เป็นการผิดสัญญาจ้าง ดังนั้น คนงานที่ได้ดำเนินการนัดหยุดงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายจึงไม่อาจจะถูกเลิกจ้างได้<sup>121</sup> จึงเห็นได้ว่า แนวทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศ ได้สนับสนุนหลักการที่ว่า การถูกเลิกจ้างในระหว่างลูกจ้างนัดหยุดงานเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

หลักการนี้ได้ปรากฏตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของไทย ในมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิให้ถูกนายจ้างกั้นแกล้ง โดยกฎหมายบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง ซึ่งหากนายจ้างได้เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลให้บุคคลดังกล่าวไม่สามารถทำงานต่อไปได้ โดยกฎหมายถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

#### 4) ความรับผิดชอบในทางแพ่งและทางอาญา

จากผลการวินิจฉัยคดีตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง กรณีของบริษัท ไทยเยอรมัน เซรามิค อินดัสทรี จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2526 ที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในระหว่างนายจ้างปิดงาน และกรณีของบริษัท ไทยอีทเอ็กซ์ เซ็นจ์ จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2540 (ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541) ลูกจ้างย่อมมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาล ถ้าศาลรับฟังว่า นายจ้างฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นายจ้างอาจมีความผิดทางอาญา และศาลอาจพิพากษาให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือชดใช้ค่าเสียหายในระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน หรืออาจพิพากษาให้นายจ้างชดใช้

<sup>121</sup> หลักการกฎหมายนี้เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง มีผลพิสูจน์จากคดี Southeast Asia Firebricks case ซึ่งได้เสนอไปยังสภาองคมนตรีแห่งประเทศอังกฤษ ในปี 1978 นับตั้งแต่นั้นระบบขบวนการยุติธรรมทางศาลในมาเลเซียได้มีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ซึ่งตามรายงานฉบับสมบูรณ์ของคดีนี้ ได้ถูกพิพากษาว่า คนงานทั้งหมดที่ได้นัดหยุดงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ไม่สามารถถูกเลิกจ้างได้ ในฐานะที่ไม่ผิดสัญญาจ้าง.

ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานอีกด้วย เพราะกรณีที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดอันเข้าข่ายให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานตามมาตรา 31 (1) ถึง (4) การเลิกจ้างนั้นถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรืออาจเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แล้วแต่กรณี

แต่ปัญหาในทางปฏิบัตินั้น การที่ลูกจ้างจะนำคดีมาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางเป็นเรื่องที่มีการดำเนินการน้อยมาก หรือแทบจะไม่มีเลย เนื่องจากข้อจำกัดในด้านทุนทรัพย์ ความรู้ และความเข้าใจในกระบวนการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของลูกจ้าง ทำให้สถิติการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างของแรงงานไทยในปัจจุบันมีจำนวนน้อยมาก ทั้งนี้ มิใช่ว่าลูกจ้างไม่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น แต่เป็นเพราะว่าลูกจ้างไม่เชื่อมั่นในมาตรการคุ้มครองลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในการใช้สิทธิรวมพลังเพื่อจะนัดหยุดงาน หากลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง นายจ้างก็อาจไม่ยินยอมเจรจาต่อรองด้วย และนายจ้างอาจปิดงานรวมถึงเลิกจ้างลูกจ้าง ดังตัวอย่างคดี เมื่อปี พ.ศ. 2526 (คดีหมายเลขแดงที่ 746/2526) หรือถ้าลูกจ้างนัดหยุดงานก็อาจถูกนายจ้างเลิกจ้างดังตัวอย่างคดี เมื่อปี พ.ศ. 2540 (ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541)

กรณีความรับผิดทางอาญานั้น ถ้านายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะมีโทษทางอาญาตามมาตรา 136 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน คือ มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กรณีลูกจ้างของบริษัทไทยเยอรมันเชรามิก อินดัสตรี จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2526 (คดีหมายเลขแดงที่ 746/2526) และลูกจ้างบริษัท ไทยอีสเทิร์นเซรามิก จำกัด เมื่อปี พ.ศ. 2540 (ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541) ซึ่งถูกนายจ้างเลิกจ้างนั้น ฝ่ายลูกจ้างไม่มีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลเป็นคดีอาญา เนื่องจากเป็นที่ปรากฏชัดเจนว่ามาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างมิให้นายจ้างเลิกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานไว้ด้วย ถึงแม้ว่าการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานจะขัดต่อเจตนารมณ์ของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองก็ตาม จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรไว้อย่างชัดเจนต่อไป

#### 5.4 ปัญหาในเรื่องการใช้อำนาจรัฐมนตรีกรณีข้อพิพาทแรงงานอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศหรือประชาชนโดยรวม

การปิดงานและการนัดหยุดงาน โดยถูกต้องตามกฎหมาย ถือว่าเป็นสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้กระทำได้ ดังนั้น ผู้ใดจะขัดขวางหรือห้ามปรามมิได้ เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นอาจต้องห้ามมิให้มีการใช้สิทธิปิดงานและนัดหยุดงาน เช่น เพื่อความสงบเรียบร้อยและผลประโยชน์ของประเทศโดยกำหนดให้เป็นอำนาจของรัฐมนตรีที่จะดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวคือ เป็นกรณีที่รัฐใช้อำนาจทางการบริหารเข้าแทรกแซง เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ของเอกชน โดยรัฐมนตรีมีอำนาจที่จะสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ หรืออาจจัดให้บุคคลอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานก็ได้ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะขัดขวางบุคคลเหล่านั้นไม่ได้ รวมทั้งยังมีอำนาจที่จะสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดๆ นอกจากกิจการที่กฎหมายกำหนดให้เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ เช่น การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ หรือการโทรคมนาคม เป็นต้น

##### 5.4.1 ปัญหาในเรื่องอำนาจการใช้ดุลพินิจของรัฐมนตรี

อำนาจของรัฐมนตรีในการสั่งการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกรณีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งเป็นการแทรกแซงของฝ่ายบริหารในการใช้สิทธิทางด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นการแทรกแซงของฝ่ายบริหารในการสิทธิทางด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เรื่องอำนาจการใช้ดุลพินิจของรัฐมนตรีดังกล่าวได้มีการศึกษาแล้วว่า<sup>122</sup> รัฐไม่ควรเข้าไปกำหนดเงื่อนไขหรือข้อห้าม เว้นแต่จะมีเหตุผลทางสังคมหรือทางเศรษฐกิจที่จำเป็นจริงๆ และมีผลกระทบต่ออันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม ดังนั้น ข้อพิพาทแรงงานบางประการที่รัฐมนตรีไม่อาจใช้อำนาจระงับข้อพิพาทได้ เช่น ข้อพิพาทแรงงานบางรายที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน แต่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานดังกล่าวไม่ได้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือความมั่นคงของประเทศ จึงไม่เข้าเงื่อนไขที่รัฐมนตรีจะใช้อำนาจดังกล่าวได้

การรับฟังข้อเท็จจริงของรัฐมนตรีเพื่อมีคำสั่งตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กฎหมายไม่ได้กำหนดรายละเอียดไว้ รัฐมนตรีจึงมีอิสระในการใช้อำนาจได้ทันที และศาลแรงงานไม่มีสิทธิทบทวนการรับฟังข้อเท็จจริงของรัฐมนตรี สาเหตุที่กฎหมาย

<sup>122</sup> นิคม จันทรวีฑูร. (2530). องค์การ ไอ.แอล.โอ.กับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 161.

บัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจอย่างเด็ดขาด และกว้างขวางมากเป็นเพราะว่า กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะมิให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายกับสังคมโดยรวม แต่รัฐมนตรีจะต้องสั่งการหรือใช้อำนาจอย่างรวดเร็ว ถ้ามีกระบวนการในการสั่งการที่สลับซับซ้อนหลายขั้นตอน อาจทำให้เกิดความเสียหายและรุนแรงขึ้นได้ บางครั้งความล่าช้าอาจทำให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นไม่อาจเยียวยาหรือแก้ไขปัญหาเลยด้วย หรือความเสียหายอาจเกินกว่าจะแก้ไขได้ เป็นลักษณะที่กฎหมายให้อำนาจรัฐจัดการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประเทศ โดยที่รัฐมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารประเทศ และการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานว่าจะอยู่ลักษณะใด ถือเป็นดุลพินิจโดยแท้ของรัฐมนตรี โดยรัฐมนตรีมีอำนาจสั่งการได้ในกรณี ต่อไปดังนี้

1) สั่งให้นายจ้างซึ่งกำลังปิดงานรับลูกจ้างเข้าทำงาน

รัฐมนตรีจะสั่งให้นายจ้างดำเนินการเช่นนี้ได้ เฉพาะในกรณีที่นายจ้างปิดงานตามความหมายในคำนิยามตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้น คือ การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน

2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

รัฐมนตรีจะสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ เฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างนัดหยุดงานตามความหมายในนิยามตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถ้าลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยไม่ใช่เป็นการนัดหยุดงาน เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างจึงหยุดงานประท้วง ในกรณีเช่นนี้ ถือว่าเป็นเรื่องที่นายจ้างผิดสัญญาจ้าง จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3) สั่งให้จัดบุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้าง

เมื่อรัฐมนตรีมีคำสั่งให้บุคคลใดเข้าทำงานระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยินยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้าง เช่น การจัดหาหรือเข้าปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวประจำทางแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน เป็นต้น โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่บุคคลเหล่านั้น ในอัตราที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่ และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางการปฏิบัติงานของบุคคลที่มาทำงานแทนด้วย

การที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีมีคำสั่งให้บุคคลปฏิบัติงานแทนลูกจ้าง เป็นการบีบบังคับลูกจ้างทางอ้อม ให้ลูกจ้างยอมลดข้อเรียกร้องลง เพื่อมิให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และประชาชนจะมีได้รับผลกระทบจากการไม่ปฏิบัติงานของลูกจ้าง หรือประชาชนอาจได้รับผลกระทบน้อยที่สุด

4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

โดยปกติเมื่อรัฐมนตรีจะใช้อำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ว่าจะเป็นการมีคำสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามมาตรา 35 (1)

หรือมีคำสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ในกรณีลูกจ้างนัดหยุดงานตามมาตรา 35 (2) แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว รัฐมนตรีจะใช้อำนาจสั่งตามมาตรา 35 (4) ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไปพร้อมๆ กันเพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ข้อยุติลงโดยรวดเร็ว

การสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานนั้น มีปัญหาว่า ถ้าเป็นลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างไปแล้ว เนื่องจากการไม่ยอมกลับเข้าทำงานตามที่นายจ้างกำหนดเวลาไว้ รัฐมนตรีจะมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยรวมไปถึงลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างไปแล้วด้วยได้หรือไม่ ซึ่งปัญหานี้ได้เกิดขึ้น ในกรณีข้อพิพาทแรงงานระหว่างบริษัท ไทยเยอรมันเซรามิก อินดัสตรี จำกัด กับสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องต่อบริษัทนายจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ แม้จะมีการไกล่เกลี่ยกันแล้วถึง 2 ครั้ง บริษัทนายจ้างเกรงว่าลูกจ้างจะนัดหยุดงาน จึงประกาศปิดงานและแจ้งให้ลูกจ้างที่ประสงค์จะทำงานต่อไป ให้แจ้งชื่อกลับเข้าทำงาน ส่วนลูกจ้างที่ไม่แจ้งชื่อกลับเข้าทำงาน บริษัทนายจ้างถือว่าเป็นการขาดงานและจะเลิกจ้าง ปรากฏว่ามีลูกจ้างกลับเข้าทำงานจำนวน 250 คน และไม่ยอมกลับเข้าทำงาน จำนวน 147 คน บริษัทนายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างที่ไม่ยอมกลับเข้าทำงาน จำนวน 147 คน

ต่อมารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในขณะนั้น ได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 412/2525 โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 35 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานและรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างได้รับตามอัตราเดิม บริษัทนายจ้างจึงได้นำคดีมาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางขอให้เพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรี โดยอ้างว่าคำสั่งของรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะนายจ้างไม่ได้ปิดงานหรือถ้าปิดงานแล้วก็ได้เปิดงานแล้ว และการปิดงานไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน

ศาลแรงงานกลางได้มีคำพิพากษาคัดสินในหลายประเด็น แต่มีประเด็นสำคัญ 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่หนึ่ง เรื่องอำนาจดุลพินิจของรัฐมนตรี

ปัญหาที่ว่า การปิดงานอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือไม่ โดยที่มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้เป็นดุลพินิจของรัฐมนตรีแต่เพียงผู้เดียว ที่สามารถใช้ดุลพินิจวินิจฉัยตามที่เห็นสมควร ผู้ใดจะโต้แย้งคัดค้านดุลพินิจของรัฐมนตรีไม่ได้

ประเด็นที่สอง เรื่องปัญหาการที่บริษัทนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีที่ต้องรับลูกจ้างที่เลิกจ้างไปแล้วกลับเข้าทำงานด้วยหรือไม่

เนื่องจากเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในกระบวนการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงาน โดยให้อำนาจในการร่วมเจรจาคัดกรองให้เป็นไปอย่างเสมอภาค ซึ่งจะทำให้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานยุติลงได้โดยรวดเร็ว ในแนวทางที่สร้างสรรค์และเกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

โดยที่คำพิพากษาศาลแรงงานกลาง ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกา ดังกล่าว ทำให้คำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นอำนาจของฝ่ายบริหารไม่มีผลใช้บังคับ ดังนั้น จึงปรากฏอย่างชัดเจนว่า บทบัญญัติของกฎหมายตามมาตรา 35 ดังกล่าว ไม่เอื้ออำนวยให้ฝ่ายบริหารสามารถเข้าแทรกแซงเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ของเอกชนได้ เป็นเพราะว่าผลจากคำพิพากษาศาลแรงงานกลาง (คดีหมายเลขแดงที่ 746/2526) และ (คดีหมายเลขแดงที่ 6256/2540 ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541) ได้วินิจฉัย คำว่า “ลูกจ้าง” ตามตัวอักษร โดยมีได้พิจารณาเจตนารมณ์ของกระบวนการร่วมเจรจาคัดกรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ คือ พิจารณาเฉพาะบุคคลที่ยังมีสภาพเป็นลูกจ้างของนายจ้างเท่านั้น การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไปแล้วในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน บุคคลดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นลูกจ้างที่รัฐมนตรีจะมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้ามาทำงานตามเดิมได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ของความเป็นนายจ้างและลูกจ้างได้สิ้นสุดลง เพราะลูกจ้างถูกเลิกจ้างไปก่อนที่รัฐมนตรีจะมีคำสั่งดังกล่าว

จึงมีปัญหาที่ต้องพิจารณาว่า ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิเสรีภาพตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่กระบวนการร่วมเจรจาคัดกรองต้องยุติลง ในระหว่างที่ลูกจ้างกำลังอยู่ระหว่างดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งแม้ผลคำพิพากษาของศาลแรงงานกลางประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาตามตัวอย่างคดีดังกล่าว อาจจะไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย อาจเป็นเพราะเหตุว่ามาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานไว้อย่างชัดเจน จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 31 ดังกล่าว โดยเพิ่มความคุ้มครองให้กับลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกระทำการเลิกจ้างตามอำเภอใจอีกต่อไป ทั้งนี้ อาจต้องเพิ่มเติมอำนาจของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้คำสั่งของรัฐมนตรีมีผลบังคับรวมไปถึงกรณีที่นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างไปในช่วงกระบวนการปิดงานและการนัดหยุดงานด้วย ซึ่งจะสอดคล้องกับหลักการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ที่มีบทนิยาม คำว่า “ลูกจ้าง” รวมถึง

ลูกจ้างที่ถูกให้ออกจากงานไปแล้วด้วย นอกจากนี้ การปิดงานและการนัดหยุดงานอาจต้องกำหนดให้แจ้งถึงสาเหตุ ระยะเวลา และสถานที่ โดยแจ้งเป็นหนังสือให้คู่พิพาทฯ แรงงานและรัฐมนตรีได้ทราบก่อนล่วงหน้า เพื่อหาทางยุติข้อพิพาทแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและโดยรวดเร็วยิ่งขึ้น

จากกรณีที่กำลังอ้างมาทั้งหมด ได้มีรายงานวิจัย พบว่าปัญหาในการปฏิบัติตามหลักการและเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ของลูกจ้างและนายจ้างมีดังนี้ คือ<sup>124</sup>

(1) ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ทราบถึงกระบวนการที่ต้องตามบทบัญญัติของกฎหมาย และไม่ใช้วิธีการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เมื่อลูกจ้างประสงค์จะให้นายจ้างดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อสิทธิประโยชน์ของตน ในบางกรณีลูกจ้างใช้วิธีการหยุดงานโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้เกิดความเสียหายแก่กิจการของนายจ้าง ทำให้นายจ้างยกมาอ้างเป็นเหตุลงโทษหรือเลิกจ้างลูกจ้างได้

(2) นายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยเฉพาะกรณีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยไม่ผ่านกระบวนการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างก่อน เช่น การส่งลดค่าจ้างของลูกจ้าง หรือการยกเลิกสวัสดิการต่างๆ ที่เคยให้แก่ลูกจ้างตามความพอใจของตน

(3) ลูกจ้างไม่มีตัวแทนของตนโดยชอบด้วยกฎหมายหรือเป็นที่ยอมรับของนายจ้าง สำหรับการเจรจาดตกลงกับนายจ้าง ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและการทำงาน และไม่มีบทบัญญัติที่ชัดเจน กำหนดให้นายจ้างเจรจาดตกลงกับผู้แทนลูกจ้าง โดยให้ข้อตกลงดังกล่าวมีผลใช้บังคับได้

(4) การแจ้งข้อเรียกร้อง โดยกลุ่มของลูกจ้างที่ไม่ใช่สหภาพแรงงาน เป็นการเจรจาดตกลงระหว่างผู้แทนลูกจ้างที่ลูกจ้างแต่งตั้งขึ้นเป็นการเฉพาะ เมื่อการเจรจาข้อเรียกร้องยุติลง โดยมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว บทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้แทนลูกจ้างดังกล่าวก็สิ้นสุดลงทันทีไม่มีความต่อเนื่องในฐานะคู่สัญญาในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่จะดูแลหรือเจรจาแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นได้อีกต่อไป

(5) คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทบาทเพื่อการปรึกษาหารือเท่านั้น ยังไม่มีสิทธิอำนาจโดยชอบที่จะกระทำการ ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาดตกลงในเรื่องใดๆ กับนายจ้างได้ ทั้งที่เป็นตัวแทนที่แท้จริงของลูกจ้าง เนื่องจากการเลือกตั้งมาจากลูกจ้างโดยตรง

<sup>124</sup> สรุปผลสัมมนาวิชาการ เรื่อง ร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่ : ระบบทวิภาคีกับอำนาจต่อรอง วันพุธที่ 29 มิถุนายน 2548 ณ โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพมหานคร โดย สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) ร่วมกับมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (F.E.S.). หน้า 5.

(6) ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเนื่องจาก ลูกจ้างส่วนใหญ่ของประเทศยังไม่ได้ใช้ระบบสหภาพแรงงานเป็นหลัก ในการคุ้มครองและแสวงหาประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงาน รวมทั้งในช่วงระยะเวลาสามสิบปีที่ผ่านมา มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนน้อยมาก

#### 5.4.3 ปัญหาในเรื่องการตีความของศาล

การตีความบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่แตกต่างกัน บางครั้งได้ก่อให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่ยืดเยื้อ และไม่อาจหาข้อยุติโดยการเจรจาได้ ดังเช่น การตีความว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นชอบนั้น ด้วยขั้นตอนของกฎหมายหรือไม่ ซึ่งต่างฝ่ายต่างก็มีความเห็นที่แตกต่างกัน จนบางครั้งนายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างที่อยู่ระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานทั้งหมด ทำให้เกิดการชุมนุมเดินขบวนเรียกร้องให้หน่วยงานของรัฐ นักการเมือง ตลอดจนองค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความช่วยเหลือ ซึ่งหากรัฐให้อำนาจแก่รัฐมนตรีได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยให้เป็นดุลพินิจของรัฐมนตรีในกรณีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่อาจหาข้อยุติได้โดยการเจรจา หรือมีปัญหาข้อกฎหมาย ให้รัฐมนตรีมีอำนาจอำนาจอย่างแท้จริง ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานนั้นแล้วมีคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งคำสั่งของรัฐมนตรีจะต้องมีผลบังคับโดยทันที หรือให้รัฐมนตรีมีอำนาจที่จะส่งข้อพิพาทแรงงานรายนั้นให้ศาลแรงงานพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ (ตามแนวทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซียที่รัฐมนตรีอาจบังคับให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทของแรงงานโดยส่งข้อพิพาทแรงงานนั้นให้ศาลอุตสาหกรรมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย) ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้ได้ผลและยังเป็นการยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ก่อนที่ปัญหาดังกล่าวจะบานปลายจนกลายเป็นปัญหาคความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในบ้านเมือง

ผลจากคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 ที่ตีความคำว่า ลูกจ้างในมาตรา 35 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายความว่า เฉพาะลูกจ้างที่มีสภาพเป็นลูกจ้างเท่านั้น ไม่รวมถึงลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้ว เนื่องจากการตีความของศาลเช่นนี้จะทำให้คำสั่งของรัฐมนตรีไม่มีผลบังคับในทางปฏิบัติ<sup>125</sup>

การตีความกฎหมายนั้น เห็นได้ว่า ผู้ตีความกฎหมายสมควรคำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายนั้นๆ เป็นสำคัญ ซึ่งโดยหลักการตีความกฎหมาย ในกรณีที่กฎหมายบัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง ต้องถือว่ากฎหมายมีเจตนารมณ์ดังที่ปรากฏตามตัวอักษร ในบทบัญญัตินั้นๆ แต่ในกรณีที่บทบัญญัติของกฎหมายไม่ชัดแจ้ง หากถือตามหลักการตีความกฎหมายของประเทศที่ใช้ประมวลกฎหมาย

<sup>125</sup> ไพศาล กฤษณาวินิจฉัย. (2540, กันยายน). "อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามมาตรา 35 ให้อำนาจในการแก้ปัญหาแรงงานมากน้อยเพียงใด." วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปีที่ 27, ฉบับที่ 3 หน้า 681-689.



ต้องถือว่า กฎหมายนั้นมีเจตนารมณ์ในตัวของตัวเอง<sup>126</sup> ผู้เขียนจึงเห็นว่า แม้การตีความของศาลแรงงานกลางและศาลฎีกาทั้งสองคดีดังกล่าว อาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง และไม่สอดคล้องกับหลักการปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่มีผลทำให้สัญญาจ้างแรงงานระงับลงชั่วคราวก็ตาม แต่การตีความการใช้อำนาจของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังที่ศาลฎีกาเห็นว่า หากจะให้หมายความรวมถึงลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างไปแล้วโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายด้วย บทบัญญัติในมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติจะไม่มีผลบังคับนั้น ผู้เขียนเห็นว่า ในระหว่างกระบวนการปิดงานและการนัดหยุดงานกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายอย่างถูกต้องครบถ้วนได้มากกว่าระบบการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ประกอบกับหลักการของสัญญาจ้างแรงงานที่ได้ระงับลงชั่วคราวแล้ว ในระหว่างที่มีการปิดงานและการนัดหยุดงาน รวมถึงหลักการใช้อำนาจทางฝ่ายบริหารเข้าแทรกแซงเพื่อแก้ไขเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ของเอกชน ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบันก็ได้บัญญัติรองรับให้รัฐจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ไว้ในมาตรา 84 (7) ดังนั้น จึงเห็นว่า แม้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไปในขั้นตอนของการปิดงานและการนัดหยุดงาน รัฐมนตรีก็ยังมีอำนาจสั่งให้นายจ้างซึ่งมีคำสั่งรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างที่กำลังนัดหยุดงานเข้าทำงานตามเดิมหากรัฐมนตรีเห็นว่า การปิดงานและการนัดหยุดงานนั้น อาจมีผลกระทบหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

จึงเห็นได้ว่า อำนาจของรัฐมนตรีที่สั่งการตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แม้จะเป็นอำนาจที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่กลับเป็นภาระของลูกจ้างที่จะต้องนำปัญหาดังกล่าวไปฟ้องร้องเป็นคดีต่างหาก ซึ่งไม่ทราบระยะเวลาที่แน่นอนว่า คดีตามกระบวนการยุติธรรมจะสิ้นสุดลงเมื่อใด ซึ่งบางคดีอาจใช้ระยะเวลาที่ยาวนานเป็นแรมปี เพราะทั้งสองฝ่ายจะต้องดำเนินบทบาททางคดี เพื่อมิให้ฝ่ายของตนต้องเสียประโยชน์ แต่ผลเสียหายกลับต้องตกอยู่กับฝ่ายลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างไปแล้ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ให้ครอบคลุมปัญหาในกรณีดังกล่าว ซึ่งอาจกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนในการดำเนินการเจรจาต่อรองซึ่งจะได้นำเสนอในบทต่อไป

##### 5.5 ปัญหาในเรื่องการดำเนินการของผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้าง

เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยมาตราที่เกี่ยวข้องและสำคัญ 3 มาตรา คือ มาตรา 121 มาตรา 122 และ มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติ

<sup>126</sup> ชานินทร์ กรชัยเชียร และ วิชา มหาคุณ. (2539). การตีความกฎหมาย พิมพ์ครั้งที่ 3 (โครงการสืบพทอดคารุทางนิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). หน้า 70, 72.

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ที่จะคุ้มครองลูกจ้าง คุ้มครององค์กรของลูกจ้าง และคุ้มครองผู้ที่ใช้สิทธิต่างๆ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งผู้ที่ได้ใช้สิทธิโดยสุจริต เพื่อดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่นๆ ด้วย ซึ่งการใช้สิทธิของลูกจ้าง กล่าวโดยเฉพาะ การใช้สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ การใช้สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน การเข้าร่วมในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือการเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน นั้น โดยปกติการกระทำดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อประโยชน์ของนายจ้าง เพราะว่าเป็นการขัดแย้งหรือขัดขวางต่อการดำเนินกิจการ หรือการบริหารกิจการของนายจ้าง ซึ่งถ้าหากไม่มีมาตรการคุ้มครองการกระทำ หรือการใช้สิทธิตามกฎหมายแล้ว เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถูกเอารัดเอาเปรียบ หรือได้รับผลร้ายจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ถูกกระทำอาจหาทางตอบโต้ด้วยวิถีทางต่างๆ ซึ่งเป็นอันตรายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ ทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นในสถานประกอบการนั้น กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์จึงได้กำหนดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ 3 กรณี คือ

5.5.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยการเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

กฎหมายมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1) เลิกจ้าง ซึ่งหมายถึง การกระทำโดยเจตนาของฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานและไม่ได้ค่าจ้างตลอดไป ไม่ว่าจะเป็นการให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากงาน ซึ่งการเลิกจ้างอาจกระทำโดยแจ้งชัดด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือกระทำโดยปริยาย แต่สามารถแสดงให้เห็นเจตนาได้ เช่น การสั่งขามประตูโรงงานไม่ให้ลูกจ้างคนใดเข้าไปในโรงงานเพื่อทำงานอีกต่อไป แม้นายจ้างจะไม่เคยสั่งหรือแสดงอาการใดๆ กับลูกจ้างผู้นั้นมาก่อน ก็ถือว่านายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างแล้ว

2) การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ซึ่งหมายถึง การกระทำโดยเจตนาของฝ่ายนายจ้างเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกบีบคั้นทางจิตใจไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เช่น นายจ้างไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำหรือสั่งลูกจ้างอื่นมิให้พูดจากับลูกจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ การพิจารณาว่าการกระทำขนาดใดจะเป็นผลถึงกับทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้นั้นจะต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

3) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้นั้น เป็นการกระทำเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งกรณีนี้ องค์ประกอบที่สำคัญคือนายจ้างทราบว่าลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แล้วขัดขวางลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อจูงใจมิให้ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

หรือให้ลาออกจากสมาชิก เพื่อจงใจเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานไม่รับลูกจ้างของตนเข้าเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างของตนที่เป็นสมาชิกอยู่ลาออกจากการเป็นสมาชิก ซึ่งเป็นพฤติกรรมในทำนองเลิกล้าง เพื่อมิให้ลูกจ้างของตนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

4) ขัดขวางการดำเนินการขององค์กรลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น นายจ้างสั่งปิดประตูรั้วหอพักโรงงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไปรับการอบรมภาคกลางคืนตามที่สหภาพแรงงานจัดขึ้น เป็นต้น

5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาความแตกต่างระหว่างการเลิกจ้างลูกจ้างตามมาตรา 31 และ 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่า บทบัญญัติในมาตรา 31 มีความวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้มีการกระทำ อันมีผลกระทบต่อกระบวนการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ดังจะเห็นได้จาก การที่มีข้อห้ามทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และมีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืน ทำให้ฝ่ายลูกจ้างได้รับการคุ้มครองไม่ต้องถูกเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การทำงาน เช่นเดียวกับข้อห้ามของฝ่ายลูกจ้างก็มีผลทำให้นายจ้างได้รับการคุ้มครองจากการนัดหยุดงานของลูกจ้างด้วย โดยมีได้มีบทกำหนดวิธีการเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับความเสียหายไว้ชัดเจน ดังเช่น บทบัญญัติในมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติเดียวกัน ที่ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการของลูกจ้างผู้เสียหายจากการฝ่าฝืน ตลอดจนได้มีการกำหนดวิธีการเยียวยาให้แก่ผู้ได้รับความเสียหายไว้อย่างชัดเจนอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อคุ้มครองลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน ไม่ให้ถูกนายจ้างกระทำการอันเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิต่างๆ ตามกฎหมายให้สิทธิลูกจ้างกระทำได้ โดยทั้งสองมาตราดังกล่าว

5.5.2 ความแตกต่างระหว่างการคุ้มครองลูกจ้างในกระบวนการร่วมเจรจาดำเนินการกับการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

โดยที่มาตรา 31 และมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีความแตกต่างกันหลายประการ ดังนี้

1) การห้ามเลิกจ้างตามมาตรา 31 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องไม่ว่าการเลิกจ้างจะมีสาเหตุมาจากเรื่องใดๆ กล่าวคือ แม้การเลิกจ้างมิได้มีสาเหตุมาจากการแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างก็ไม่มีสิทธิเลิกจ้างในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างจะกระทำ

ความผิดตามข้อยกเว้นในมาตรา 31 (1) ถึง (4)<sup>127</sup> .ในขณะที่ มาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ชัดเจนว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง ดังนั้น กรณีนายจ้างไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างเพราะสาเหตุจากการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

2) มาตรา 31 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้องที่มีการเจรจากัน หรือมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง หลังจากนั้นลูกจ้างจะไม่ได้รับการคุ้มครอง ในขณะที่ มาตรา 121 (1) ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้องตลอดไป จนกว่าจะมีข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย หรือเมื่อมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุการแจ้งข้อเรียกร้องโดยเค็ดขาด และยังคุ้มครองลูกจ้างกรณีกำลังจะกระทำการแจ้งข้อเรียกร้องอีกด้วย

3) การแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องที่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่การแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 121 (1) กฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้าง แม้ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ถ้านายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว กฎหมายถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยไม่ต้องพิจารณาว่าลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่

4) บทบัญญัติในมาตรา 31 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการคุ้มครองในระหว่างที่นายจ้างและลูกจ้างทำการร่วมเจรจาต่อรองกัน เพื่อให้คู่กรณีได้มีการตกลงกัน ในที่สุด มิใช่การคุ้มครองการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนั้น จึงไม่มีขั้นตอนให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามมาตราดังกล่าว ต้องไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจึงจะมีสิทธินำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานกลาง ได้โดยตรง

5) การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างมีสิทธิดำเนินคดีอาญากับนายจ้างทันทีได้ ไม่ต้องไปยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในขณะที่การดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างที่ฝ่าฝืนมาตรา 121 (1) ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาก่อน ทั้งนี้ ตามมาตรา 124 และมาตรา 127 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

นอกจากนี้ กฎหมายได้กำหนดกระบวนการในการให้ความคุ้มครองและเยียวยาความเดือดร้อนของลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม โดยปรากฏตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้การพิจารณาคดี

<sup>127</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา และ ชนินาฎ ฅ เชียงใหม่. (2544). การเลิกจ้างที่ถูกกฎหมายและเป็นธรรม. หน้า 34.

ในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานกลางเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานกลางเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันได้ต่อไป ศาลแรงงานจะกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน โดยศาลจะคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติแล้ว ขึ้นอยู่กับการดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย เพื่อความเป็นธรรมของทั้งฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การเลิกจ้างโดยการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น มีมูลเหตุมาจากการที่ลูกจ้างได้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น สาเหตุจากการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจาข้อเรียกร้อง หรือสาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือเป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว

แต่กรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีการพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กฎหมายมิได้ระบุว่ามาจากสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง ดังเช่น การเลิกจ้างเพราะเหตุจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม หากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว การเลิกจ้างอาจจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมก็ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาล

นอกจากนี้ หากลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะสาเหตุตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้ว ลูกจ้างจะนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานกลางในทันทีซึ่งไม่ได้ ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน หากนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานกลางทันที ศาลแรงงานกลางก็จะไม่รับฟ้อง เพราะมาตรา 8 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กำหนดว่า คดีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ก่อน และจะมีสิทธิดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางได้ ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าว ส่วนการเลิกจ้างโดยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ผู้เสียหาย คือ ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างต้องร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน เมื่อพิจารณาบทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมประกอบกับมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แล้ว จะเห็นได้ว่า กรณีที่

ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ลูกจ้างจะต้องมาร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน แล้วจึงดำเนินคดีแก่นายจ้างในขั้นตอนต่อไป

ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง คือ การเลิกจ้างโดยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 อย่างหนึ่งด้วย เพียงแต่กฎหมายกำหนดให้การเลิกจ้างโดยการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะต้องผ่านขั้นตอนของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน ต่อเมื่อมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์คำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ถ้าคู่กรณี เห็นว่า คำสั่งของกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ถูกต้องก็ชอบที่จะขอเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงานกลาง ส่วนกรณีลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมิได้อยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ลูกจ้างสามารถฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

จะเห็นได้ว่า การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมีขอบเขตกว้างขวางมากกว่าการเลิกจ้างโดยการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพราะการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมนั้น กฎหมายมิได้ระบุสาเหตุของการเลิกจ้างไว้ ดังเช่น การเลิกจ้างที่เกิดจากการกระทำอันเป็นไม่เป็นธรรม

5.5.3 การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยการบังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การกระทำในกรณีมาตรา 122 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ เป็นการกระทำของบุคคลอื่น ซึ่งอาจจะเป็นนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือผู้ใดก็ได้ ที่บังคับขู่เข็ญไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกระทำการใดๆ อันเป็นการกดดันหรือก่อให้เกิดผล ทำให้นายจ้างต้องกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ที่กฎหมายบัญญัติห้ามไว้ในมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

5.5.4 การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลบังคับ

การกระทำในกรณีมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ เป็นเรื่องการห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด เช่น ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะทำความผิดในกรณีหนึ่ง กรณีใด กล่าวคือ ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้กล่าวตักเตือน หรือการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ... ฯลฯ...

บทบัญญัติในมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถือได้ว่าเป็นเรื่องความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ในลักษณะสนับสนุนให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เพราะเมื่อใดมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือมีคำชี้ขาดเกิดขึ้น จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมิให้ถูกเลิกจ้างในทันที ซึ่งคล้ายกับลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน และเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ต่อเนื่องมาจากการคุ้มครองโดยบทบัญญัติตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว จะทำให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้องเป็นต้นไป จนกว่าจะครบขั้นตอนของการดำเนินการ คือให้ความคุ้มครองระหว่างการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจาทำข้อตกลง และการไกล่เกลี่ย จนกระทั่งมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือจนกว่าจะมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ ตามมาตรา 18 หรือมาตรา 22 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กล่าวโดยสรุป กรณีมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง ซึ่งเมื่อพิจารณาประกอบคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 กรณีลูกจ้างของบริษัท ไทยซีทเอ็กซ์เชนจ์ จำกัด (มหาชน) เมื่อปี พ.ศ. 2540 และคดีหมายเลขแดงที่ 746/2526 กรณีบริษัทไทยเยอรมันเซรามิก อินดัสทรี กับสหภาพแรงงาน เมื่อปี พ.ศ. 2525 จะเห็นได้ว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานดังกล่าว ได้ส่งผลเสียต่อลูกจ้าง ซึ่งหากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทั้งสองฝ่ายก็อาจฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานได้อยู่ในตัว และความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างก็ยังมีได้สิ้นสุดลง แต่ในกรณีลูกจ้างของบริษัท ไทยซีทเอ็กซ์เชนจ์ จำกัด (มหาชน) และกรณีของบริษัทไทยเยอรมันเซรามิก อินดัสทรี กับสหภาพแรงงานดังกล่าว เป็นการปิดงานหรือการนัดหยุดงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น การเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานจึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยเจตนารมณ์ของกฎหมาย และไม่เป็นที่ชอบด้วยลูกจ้าง

ถึงแม้ว่ากฎหมายได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สามารถยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในหกสิบ วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา 124 กล่าวคือ ถ้าผู้เสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมประสงค์จะได้รับการเยียวยาจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะต้องไปยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งรัฐมนตรีมีอำนาจขยเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร แต่ถ้าผู้เสียหายไม่ได้ไปร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในกำหนดหกสิบวันแล้ว จะมาร้องเรียนในภายหลังอีกไม่ได้ และหมดสิทธินำคดีไปฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลาง เป็นผลให้นายจ้างผู้ฝ่าฝืนจาก

การกระทำอันไม่เป็นธรรมจะไม่ต้องถูกลงโทษใดๆ ผู้เขียนจึงเห็นว่า ถึงแม้กฎหมายจะให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการร่วมเจรจาต่อรองตามมาตรา 31 ประกอบกับมาตรา 121 ดังกล่าว แต่เมื่อกระบวนการคุ้มครองลูกจ้างและการกำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างกระทำการต่างๆ เป็นเพียงถ้อยคำที่ปรากฏในกฎหมายเท่านั้น หากลูกจ้างไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อเรียกร้องสิทธิของตนซึ่งอาจเป็นเพราะไม่เข้าใจในขั้นตอนต่างๆ ลูกจ้างก็จะไม่ได้รับประโยชน์ใดๆ จากถ้อยคำในกฎหมายนั้นเลย

ในการวินิจฉัยชี้ขาด และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 41 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดว่าการวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้สอบสวนข้อเท็จจริงแล้ว ก็จะต้องประชุมวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งอาจมีความเห็นใน 2 กรณีนี้ คือ

1) ถ้าเห็นว่าคำร้องกล่าวหาไม่เป็นความจริง หรือเป็นความจริงแต่ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาคำร้องของผู้กล่าวหา

2) ถ้าเห็นว่าคำร้องกล่าวหาเป็นความจริง และข้อเท็จจริงดังกล่าว ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจออกคำสั่ง 3 ประการ คือ

- (1) สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน
- (2) สั่งให้นายจ้างหรือจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- (3) สั่งให้ปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

การที่กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งการได้ตามกรณีดังกล่าวนี้ จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเป็นวิธีการแก้ไขปัญหาประการหนึ่ง ตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนเป็นการเยียวยาผู้ที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม นอกเหนือจากวิธีการกำหนดบทลงโทษทางอาญาแก่นายจ้าง ตัวอย่างเช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 1333/2543 ที่พิพากษาว่า โจทก์ฟ้องกล่าวอ้างว่า จำเลยเลิกจ้างโจทก์ ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขอให้รับโจทก์เข้าทำงานต่อไปและรับผิดชดเชยค่าเสียหาย โจทก์มิได้ร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



จึงฟ้องจำเลยในกรณีนี้ต่อศาลแรงงานกลางไม่ได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

คำพิพากษาฎีกา ที่ 377/2542 พิพากษาว่า มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้ 5 ประการ แต่มิได้หมายความว่า เมื่อมีเหตุจำเป็นนอกเหนือจากเหตุแห่งการเลิกจ้าง 5 ประการ ดังกล่าวแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างไม่ได้ การเลิกจ้างที่จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงต้องพิจารณาถึงสาเหตุแห่งการเลิกจ้างเป็นประการสำคัญ

จำเลยที่ 11 ถึงจำเลยที่ 14 เป็นลูกจ้างโจทก์ ทำงานในแผนกข้อมูลข่าวสารซึ่งมีลูกจ้างทั้งหมด 8 คน จำเลยที่ 11 ถึงจำเลยที่ 14 เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหนังสือพิมพ์ บ. และเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จำเลยที่ 11 ถึงจำเลยที่ 14 ถูกโจทก์เลิกจ้างเนื่องจาก โจทก์ยุบแผนกที่จำเลยที่ 11 ถึงที่ 14 ทำงาน ขณะโจทก์ยุบแผนกดังกล่าว ผลประกอบการในแผนกขาดทุน แต่ผลประกอบการโดยรวมของโจทก์ยังมีกำไร โจทก์ย้ายลูกจ้างคนหนึ่งไปทำงานในแผนกอื่นแล้วโจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 11 ถึงจำเลยที่ 14 กับพวก หลังจากนั้น โจทก์ได้รับลูกจ้างเข้ามาทำงานอีก 7 คน และรับสมัครลูกจ้างเข้าทำงานทดแทนลูกจ้างที่ออกจากงานตลอดมา จึงถือไม่ได้ว่าโจทก์มีเหตุจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในการเลิกจ้างจำเลยที่ 11 ถึงจำเลยที่ 14 และเหตุที่เลิกจ้างไม่ต้องด้วยข้อยกเว้นตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยที่ 11 ถึงจำเลยที่ 14 จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกา ที่ 7042-7046/2542 ที่พิพากษาว่า โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างทั้งห้าที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โดยลูกจ้างดังกล่าวมิได้กระทำความผิดตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทั้งขณะเลิกจ้าง ผลประกอบการของโจทก์ก็ยังมีกำไร ส่วนที่โจทก์อ้างว่าภาวะเศรษฐกิจมีผลกระทบกระเทือนต่อสถานะของโจทก์ จนต้องขาดทุนและต้องปิดกิจการในอนาคต ก็เป็นเพียงการคาดคะเนของโจทก์เท่านั้น จะกระทบกระเทือนโจทก์ถึงขนาดต้องดำเนินการดังกล่าวหรือไม่ ยังไม่แน่นอน ขณะ โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างทั้งห้า จึงยังไม่มีเหตุที่โจทก์จะเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย การที่โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างทั้งห้าจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาฎีกาที่ 2813-2839/2544 พิพากษาว่า การเลิกจ้างที่จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น จะต้องปรากฏว่ามีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และคู่กรณีสามารถตกลงกันได้ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำชี้ขาดตามมาตรา 13 มาตรา 22 มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ นายจ้างได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ หมายถึง การเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุสมควร ซึ่งอาจเป็นเหตุที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้าง หรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้

เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของจำเลย ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรก เป็นระเบียบข้อบังคับที่ใช้เฉพาะกับลูกจ้างของจำเลยที่สำนักงานใหญ่ในประเทศฟิลิปปินส์ ส่วนลูกจ้างที่สาขาในประเทศไทย ใช้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับหลัง โจทก์เป็นลูกจ้างของจำเลยสาขาในประเทศไทย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลยจึงต้องบังคับด้วยระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับหลัง โจทก์จึงไม่อาจเรียกร้องให้จำเลยจ่ายค่าชดเชยในจำนวนตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับแรกได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 1850/2547 ที่พิพากษาว่า จำเลยเป็นบริษัทจำกัดที่ชำระมูลค่าหุ้นครบถ้วนแล้ว บริษัทที่ถือหุ้นของจำเลยจะประกอบกิจการขาดทุน ก็ไม่มีผลกระทบต่อประกอบกิจการของจำเลย แม้ผลประกอบการของจำเลยจะมีกำไรสุทธิน้อยลง แต่ก็ยังคงมีกำไรอยู่ ข้อเท็จจริงไม่ปรากฏว่างานของจำเลยได้ลดน้อยลงมาก หรือประสบกับการขาดทุน จนถึงขนาดต้องลดรายจ่ายและลดจำนวนพนักงานลง เพื่อพยุงฐานะของจำเลยให้อยู่รอด การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เพื่อลดค่าใช้จ่าย จึงเป็นการเลิกจ้างที่ยังไม่มีเหตุอันสมควร ถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมดาตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ

## สรุป

การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามหลักมาตรฐานสากล ปรากฏในมาตรา 4 ของอนุสัญญาที่ 98 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่บัญญัติให้รัฐสมาชิกวางมาตรการเพื่อให้มีการใช้วิธีเจรจาต่อรองร่วม ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างกว้างขวาง และปรากฏในข้อ 8 ของกติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ที่บัญญัติรับรองสิทธิในการนัดหยุดงาน นอกจากนี้ ยังปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 84 (7) ที่บัญญัติว่า “รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้ ...ฯลฯ... ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ ...ฯลฯ...” และปรากฏในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังเช่น มาตรา 31 และมาตรา 121 ที่บัญญัติให้ความคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือขององค์กรลูกจ้าง โดยการห้ามมิให้นายจ้างกระทำการใดๆ ที่มีผลให้ลูกจ้างหรือองค์กรของลูกจ้าง ไม่อาจใช้สิทธิอื่นๆ ได้โดยปกติสุข

กรณีที่กำลังมาทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาการคุ้มครองลูกจ้างด้วยการห้ามเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน และปัญหาเกี่ยวกับคำสั่งของรัฐมนตรีที่ไม่มีผลใช้บังคับ รวมทั้งปัญหาการตีความตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนกระบวนการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม จากการศึกษากรณีตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 และคำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่ 746/2526 ดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดความเสียหายกับฝ่ายลูกจ้าง ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม และก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างในการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อให้ข้อพิพาททางด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ช้อยุติ จึงจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะบทบัญญัติในมาตรา 31 และมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้กระบวนแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาให้กับผู้ใช้แรงงานในประเทศไทย ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสังคมอย่างแท้จริง

## บทที่ 6

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 6.1 บทสรุป

การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์นั้น เกิดขึ้นจากการที่กฎหมายมีวัตถุประสงค์ เพื่อป้องกัน ไม่ให้มีการกระทำอันมีผลกระทบต่อกระบวนการเจรจา การไต่ถ้อย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และให้ข้อพิพาทแรงงานของทั้งสองฝ่ายได้ข้อยุติโดยเร็ว ทั้งนี้ กฎหมายได้เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างในฐานะผู้ขาดอำนาจต่อรอง และด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ สามารถใช้สิทธิต่างๆ ผ่านทางสหภาพแรงงาน หรือผ่านทางผู้แทนลูกจ้าง ในการเรียกร้อง เจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ในการปรับปรุงผลประโยชน์ของฝ่ายตนให้บรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการแก้ไข เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ตลอดจนข้อเรียกร้องต่อฝ่ายรัฐ เพื่อฝ่ายลูกจ้างจะได้มีหลักกฎหมายที่เป็นธรรมกว่ามาใช้บังคับต่อไป โดยไม่เป็นการละเมิดสิทธิหรือกระทำผิดกฎหมาย ทำให้อำนาจการร่วมเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างเสมอภาค และมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากกรณีที่มีข้อห้ามทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ปรากฏตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืน โดยกฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการร่วมเจรจาต่อรองเป็นสำคัญ เนื่องจากเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อระบบการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 84 (7) ได้บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายด้านเศรษฐกิจ กล่าวคือ ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ และจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ อันจะนำไปสู่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล ดังปรากฏในมาตรา 4 ของอนุสัญญาฉบับที่ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่บัญญัติให้รัฐสมาชิกวางมาตรการเพื่อให้มีการใช้วิธีเจรจาต่อรองร่วม ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ ยังปรากฏในข้อ 8 ของกติกาสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่บัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างในการนัดหยุดงานซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองอีกด้วย

สำหรับปัญหาการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการปิดงาน หรือการนัดหยุดงาน ดังกรณีตัวอย่างจากคำพิพากษา (ศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่

746/2526 และคดีหมายเลขแดงที่ 6556/2540 ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541) ที่แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์จะมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้างและบุคคลอื่น โดยมีบทกำหนดวิธีการเยียวยาให้กับลูกจ้างที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วก็ตาม (ในมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) แต่ตราบใดที่มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ยังไม่มีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้าง มิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอย่างเหมาะสมแล้ว ปัญหาของผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับความยุติธรรมในสังคม ก็คือว่ายังไม่ได้รับการแก้ไขให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทำให้การจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ตามรัฐธรรมนูญประสบกับปัญหาและอุปสรรค อันส่งผลกระทบต่ออำนาจในการร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งในที่สุด อาจนำไปสู่ปัญหาประชากรวัยทำงานไม่มีงานทำที่มีปริมาณสูงมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของไทย กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศ กล่าวคือ ประเทศฝรั่งเศส ประเทศเยอรมัน และประเทศมาเลเซีย ในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง พบว่า บทบัญญัติเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองมีข้อที่แตกต่างกันดังนี้

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีปัญหาในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองที่นายจ้างได้อาศัยช่องว่างของมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ซึ่งขณะนี้แม้กฎหมายจะให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน โดยให้ลูกจ้างดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม เพื่อฟ้องร้องดำเนินคดีอันเกิดจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้างได้ก็ตาม แต่กระนั้นก็ยังไม่เพียงพอต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ตามตัวอย่างคดีตามคำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่ 746/2526 และคดีหมายเลขแดงที่ 6556/2540 ประกอบกับคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541 กรณีนายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ซึ่งถือว่าการเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวยังอยู่ระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่าย อันเป็นการทำลายพลังในการรวมตัวกันของลูกจ้าง ย่อมเป็นผลทำให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะแจ้งข้อเรียกร้องปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างอีกต่อไป เพราะเกรงว่าตนอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง

จึงเห็นได้ว่า การเลิกจ้างในกรณีที่เกิดขึ้นนี้ ทำให้ลูกจ้างไม่อาจดำเนินการขอร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไว้อีกต่อไป เพื่อให้เกิดข้อยุติได้ เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลง ซึ่งการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน แม้จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 แห่ง

พระราชบัญญัติดังกล่าว แต่เมื่อศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาว่า สัญญาจ้างแรงงาน ได้สิ้นสุดลง ลูกจ้างจึงต้องเข้าสู่กระบวนการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งหากผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังไม่เป็นที่พอใจ ลูกจ้างก็ต้องนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลาง ในขั้นตอนต่อไปอีก ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความยุ่งยากเดือดร้อนให้กับลูกจ้างมากยิ่งขึ้น เพราะนอกจากปัญหาการไม่มีงานทำแล้ว ลูกจ้างยังไม่มีทั้งกำลังทรัพย์ และความเข้าใจ ความเข้าใจในขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมที่จะดำเนินคดีกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งตรงกันข้ามกับฝ่ายนายจ้าง ที่ได้เปรียบทั้งในด้านฐานะทางเศรษฐกิจสังคมที่สูงกว่า มีความรู้ความสามารถ รวมถึงนายจ้าง ไม่ได้เป็นผู้เสียหาย หรือได้รับผลกระทบประการใดจากการมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวด้วย

นอกจากนี้ ปัญหาการใช้อำนาจฝ่ายบริหารของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่เข้ามาแทรกแซงการดำเนินกิจการของเอกชน ในกรณีนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ยังไม่สามารถใช้กับกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างไปแล้ว ในขณะที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ซึ่งอำนาจของรัฐมนตรีที่สั่งการตามมาตรา 35 ดังกล่าว แม้จะเป็นอำนาจที่ดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ผลที่เกิดขึ้นนั้น กลับเป็นภาระแก่ลูกจ้างที่จะต้องนำปัญหาดังกล่าวไปร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือฟ้องร้องดำเนินคดีในขั้นตอนต่อไปว่า การที่ลูกจ้างเลิกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งลูกจ้างไม่อาจทราบระยะเวลาที่แน่นอนว่า คดีตามกระบวนการยุติธรรมจะสิ้นสุดลงเมื่อใด ในบางคดีก็ใช้ระยะเวลาที่ยาวนานเป็นปี เพราะต่างฝ่ายต่างดำเนินบทบาททางคดีเพื่อมิให้ฝ่ายตนต้องเสียประโยชน์ ผลเสียหายจากปัญหาการไม่มีงานทำ จึงตกอยู่กับฝ่ายลูกจ้างซึ่งถูกนายจ้างเลิกจ้าง ทั้งๆ ที่ลูกจ้างดำเนินการตามกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ทุกประการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ให้ครอบคลุมปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคม

ส่วนปัญหาในการดำเนินการของผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายนายจ้างนั้น กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้มีกระบวนการในการให้ความคุ้มครองและเยียวยาความเดือดร้อนของลูกจ้าง โดยลูกจ้างที่ได้รับความเสียหายจากการที่มีผู้ฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีความประสงค์ได้รับการเยียวยาจากการกระทำดังกล่าว จะต้องไปยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในหกสิบวัน ทั้งนี้ ตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งถ้าผู้เสียหายไม่ได้ไปร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ก็หมดสิทธิที่จะนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางได้โดยตรง ปัญหาคือยังมีลูกจ้างอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่เข้าใจในขั้นตอนของกฎหมาย จึงไม่ได้ดำเนินการยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาหกสิบวัน ทำให้นายจ้างผู้ฝ่าฝืน

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กลับเป็นผู้ที่ไม่มีความคิด และไม่ต้องรับโทษใดๆ อันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า แม้กฎหมายจะบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการร่วมเจรจาต่อรองตามมาตรา 31 ประกอบกับมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่กระบวนการคุ้มครองลูกจ้างก็ไม่อาจบรรลุผลในทางปฏิบัติได้ เนื่องจากการกำหนดข้อห้ามมิให้นายจ้างกระทำการในกรณีต่างๆ ในปัจจุบัน เป็นเพียงถ้อยคำที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น

ในขณะที่กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศนั้น ดังเช่นรัฐธรรมนูญของประเทศฝรั่งเศส ฉบับลงวันที่ 4 ตุลาคม ค.ศ. 1958 ได้รับรองและยืนยันในสิทธิของการนัดหยุดงานว่า ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตแห่งรัฐบัญญัติที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธินั้น ซึ่งการนัดหยุดงานตามรัฐธรรมนูญนี้เป็นกระบวนการหนึ่งของการปกป้องสิทธิประโยชน์แห่งวิชาชีพและการป้องกันผลประโยชน์สาธารณะ โดยต้องมีการแจ้งล่วงหน้าว่าจะมีการนัดหยุดงาน นอกจากนี้ ประมวลกฎหมายแรงงานของประเทศฝรั่งเศสได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการคุ้มครองลูกจ้างไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างการนัดหยุดงานที่กระทำโดยฝ่าฝืนสิทธิในการนัดหยุดงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย การเลิกจ้างนั้นย่อมตกเป็นโมฆะ โดยผลของกฎหมาย กล่าวคือ ถือว่าไม่มีการเลิกจ้างเกิดขึ้น ทำให้นายจ้างและลูกจ้างยังคงต้องผูกพันกันตามสัญญาจ้างแรงงานต่อไป องค์กรฝ่ายลูกจ้างจึงมีพลังและประสิทธิภาพในการร่วมเจรจาต่อรองเป็นอย่างมาก และในมาตรา L.521-2 ได้กำหนดว่า เมื่อพนักงานหรือเจ้าหน้าที่จะใช้สิทธิในการนัดหยุดงาน หากเป็นการนัดหยุดงานของกลุ่มพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่จะต้องมีการแจ้งล่วงหน้าก่อน โดยองค์กรหรือสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้ง โดยต้องแจ้งถึงสาเหตุแห่งการขอนัดหยุดงานต่อองค์กรที่ตนสังกัดอย่างน้อยห้าวัน ก่อนการนัดหยุดงาน รวมทั้งต้องระบุสถานที่ วัน เวลาเริ่มต้นของการนัดหยุดงาน และระยะเวลาที่จะนัดหยุดงาน ซึ่งในช่วงระยะเวลาของการแจ้งดังกล่าว คู่กรณีที่เกี่ยวข้องจะต้องทำการเจรจาต่อรองกันด้วย (มาตรา L.521-3) ในส่วนของการร่วมเจรจาต่อรองและผลสรุปของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ต้องดำเนินการโดยผ่านคณะกรรมการร่วม ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนของสหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และองค์กรของฝ่ายนายจ้างฝ่ายละเท่าๆ กัน โดยผู้แทนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้ควบคุมการประชุม ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้เรียกคณะกรรมการมาประชุมหรือเปิดประชุมตามความต้องการของผู้แทนสหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้แทนองค์กรฝ่ายนายจ้าง ตามประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา L. 133-8 ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องจัดส่งผู้แทนที่มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ หากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม จะมีโทษปรับ

ส่วนประเทศเยอรมันนั้น การเจรจาต่อรองร่วมส่วนใหญ่เกิดขึ้นระหว่างสหพันธ์ นายจ้างและสหภาพแรงงานในระดับอุตสาหกรรมหรือระดับสาขา ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีอิสระจากการแทรกแซงจากรัฐ เพื่อแสวงหาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้เป็นที่พอใจ ด้วยกันทั้งสองฝ่าย ผลของการเจรจาต่อรองมีผลบังคับใช้กับนายจ้างทุกบริษัท และลูกจ้างทุกคน ที่เป็นสมาชิกหรือไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่อยู่ในภาคอุตสาหกรรมนั้นๆ โดยกฎหมาย Work Constitution Act, 1952 กำหนดให้มีการจัดตั้งระบบการตัดสินใจหรือระบบการจัดการร่วมกัน เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างให้อยู่ภายใต้ระบบผู้แทนคู่ คือ ผ่านการปรึกษาหารือโดย คณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการ และผ่านการเจรจาต่อรองโดยสหภาพแรงงาน ในระดับอุตสาหกรรม ซึ่งการมีส่วนร่วมของลูกจ้างครอบคลุมตั้งแต่เรื่องข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน เรื่องการตัดสินใจร่วมกัน โดยลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองในการร่วมเจรจาต่อรองตามหลักเกณฑ์ คำพิพากษาของศาล และกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการบอกเลิกจ้าง และการเลิกจ้างจะต้องได้รับการ อนุญาตจากศาล หากไม่มีเหตุผลเพียงพอหรือเข้าข่ายเป็นการเลิกจ้าง โดยไม่เป็นธรรมทางสังคม ต่อลูกจ้าง ศาลย่อมมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่เคยจ่าย หรืออาจสั่งให้ นายจ้างจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทน เมื่อศาลแรงงานเห็นว่า การจะอยู่ทำงานร่วมกัน ไม่อาจเป็นไปได้แล้ว ค่าสินไหมทดแทนที่ศาลแรงงานกำหนดจะอยู่ในดุลพินิจของศาล จึงเห็นได้ว่าการร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์ของประเทศเยอรมันมีประสิทธิภาพมาก

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดห้ามนายจ้างกระทำการ ให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างในระหว่าง กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองที่ยังไม่ได้ข้อยุติ ส่วนการปิดงานของนายจ้างและการนัดหยุดงานของ ลูกจ้างสามารถดำเนินการได้ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด โดยให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการ ร่วมเจรจาต่อรอง กล่าวคือ ห้ามนายจ้างไล่ลูกจ้างออกจากงาน ประทุษร้าย หรือคุกคามว่าจะ ประทุษร้ายต่อการจ้างงาน หรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือคุกคามข่มขู่ว่าจะเปลี่ยนตำแหน่งงาน โดยมีอคติต่อลูกจ้างว่า ลูกจ้างเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเจรจาดังกล่าวหรือคำวินิจฉัย หรือลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่กำลังหาทางปรับปรุงสภาพการจ้าง ... ฯลฯ... หากนายจ้าง ฝ่าฝืนก็มีบทลงโทษกำหนดไว้ ซึ่งศาลอาจมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างตามจำนวนเงินที่ลูกจ้าง ต้องสูญเสียไป และศาลอาจมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานเดิม จะเห็นได้ว่า ประเทศมาเลเซียให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองอย่างเข้มแข็ง เพื่อมิให้ ลูกจ้างถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างหรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของลูกจ้าง ตลอดจนมีกฎหมาย คุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างในการนัดหยุดงาน และลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนสหภาพแรงงาน ไม่ให้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยปราศจากเหตุผลอันเป็นจริงและสมควร หรือโดยการกลั่นแกล้งของนายจ้าง



ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างธรรมดา หรือเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนของลูกจ้างอื่นๆ ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ซึ่งมีขั้นตอนการเยียวยาโดยศาลอาจให้ฝ่ายนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือกำหนดค่าเสียหายที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วย

ในส่วนของระบบการร่วมเจรจาต่อรองของประเทศมาเลเซีย นั้น ขึ้นอยู่กับบทบาทของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง โดยเฉพาะภาครัฐ จะมีบทบาทที่โดดเด่น ซึ่งการร่วมเจรจาต่อรองสามารถกระทำได้ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้าง เมื่อตกลงกันได้และจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว จะต้องนำไปให้ศาลอุตสาหกรรมตรวจสอบก่อน เมื่อศาลได้ตรวจสอบแล้วจึงจะมีผลผูกพันคู่กรณี ในกรณีมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น กฎหมายไม่ได้กำหนดว่า จะต้องทำการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ แต่ถ้าคู่พิพาทแรงงานประสงค์เลือกรับการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ ให้แจ้งเป็นหนังสือไปยังอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ ยกเว้นอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า เพื่อประโยชน์สาธารณะก็อาจเข้าดำเนินการกำหนดขั้นตอนที่เห็นว่าจำเป็น ให้คู่กรณีปฏิบัติตามเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น ถึงแม้จะไม่มี การแจ้งขอให้มีการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐก็ตาม นอกจากนี้ รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและกำลังคนมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซงโดยการสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานนั้น เข้ารับการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ เมื่อใดก็ได้ ตามแต่จะเห็นสมควร เป็นลักษณะการบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่อาจตกลงกันได้โดยความสมัครใจของคู่พิพาทแรงงาน และมีผลกระทบกระเทือนต่อประโยชน์สาธารณะ รัฐมนตรีจะส่งข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ให้ศาลอุตสาหกรรมเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ปกครองรัฐ

## 6.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาประเด็นต่างๆ ของการคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนได้เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศมาแล้วนั้น เห็นสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ให้เหมาะสมในประเด็นดังต่อไปนี้

6.2.1 ควรแก้ไขเพิ่มเติมจำนวนลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ทั้งในกรณีลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง และกรณีที่สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง จากจำนวนลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่กำหนดไว้จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมด เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้ ในมาตรา 13 วรรคสาม และมาตรา 15 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากในความเป็นจริงแล้ว จำนวนลูกจ้างดังกล่าวเป็นจำนวนที่ไม่มากนัก ซึ่งนายจ้างอาจเห็นว่า

มิใช่เป็นความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่ จึงอาจทำให้นายจ้างไม่ได้ให้ความสนใจที่จะร่วมเจรจาด้วยก็ได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการสนับสนุนข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างมากยิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรกำหนดจำนวนลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องเพิ่มขึ้น ทั้งในกรณีลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง รวมถึงกรณีสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าด้วย

6.2.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดระยะเวลาให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องเริ่มเจรจากันภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนั้น สมควรขยายเป็น “ภายในเจ็ดวัน” เนื่องจากระยะเวลาสามวันนั้น อาจเร่งรีบจนเกินไป เพราะเหตุว่ายังมีขั้นตอนให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อตนเอง หรือชื่อผู้แทนเป็นหนังสือ ไปให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบ โดยมีชักช้าอีกด้วย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาจแล้วเสร็จไม่ทันภายในกำหนดระยะเวลาสามวัน

6.2.3 ควรแก้ไขเพิ่มเติมระยะเวลาการแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดสามวันหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี โดยเห็นสมควรขยายระยะเวลาการแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกไปเป็นภายในสี่สิบแปดชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดสามวัน หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี เพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องได้มีเวลาดำเนินการให้มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

6.2.4 ควรแก้ไขเพิ่มเติมระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาสามวัน หรือมีการเจรจากันแล้ว แต่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือดังกล่าว ซึ่งยังไม่มีความชัดเจนว่า พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในห้าวัน หรือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเริ่มดำเนินการภายในห้าวัน จึงเห็นสมควรกำหนดระยะเวลาการเริ่มดำเนินการไกล่เกลี่ยภายในห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ให้มีความชัดเจน ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาสิบห้าวัน ซึ่งจะสอดคล้องกับการกำหนดระยะเวลาการเริ่มเจรจาทันที ตามที่ผู้เขียนได้เสนอแนะไว้แล้วใน 6.2.2

6.2.5 ควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จากคำว่า “ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง” เป็น “ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุม ร่วมแจ้งข้อเรียกร้อง หรือร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย” เพื่อให้การคุ้มครองและการรักษาประโยชน์ของลูกจ้างมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นการระบุเฉพาะเจาะจงถึงผู้มีส่วนร่วมในการแจ้งข้อเรียกร้อง อันนำมาซึ่งการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้เข้าสู่กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ตามสภาพของความเป็นจริง

6.2.6 ควรปรับปรุงมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนของการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองเพิ่มมากขึ้น โดยบัญญัติให้ชัดเจนว่า ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างการปิดงานหรือนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นจากการให้ความคุ้มครองในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากถือว่า การปิดงานและการนัดหยุดงานยังอยู่ในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง โดยบัญญัติให้ชัดเจนว่า ก่อนที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานจะต้องมีการแจ้งถึงสาเหตุ สถานที่ และระยะเวลาดังกล่าว เพื่อมิให้ข้อพิพาทแรงงานยืดเยื้อออกไป โดยไม่มีกำหนด ส่วนการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างนั้น ควรมีข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถกระทำได้ในฤดูกาลโยกย้ายตามปกติ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการกิจการของนายจ้างด้วย

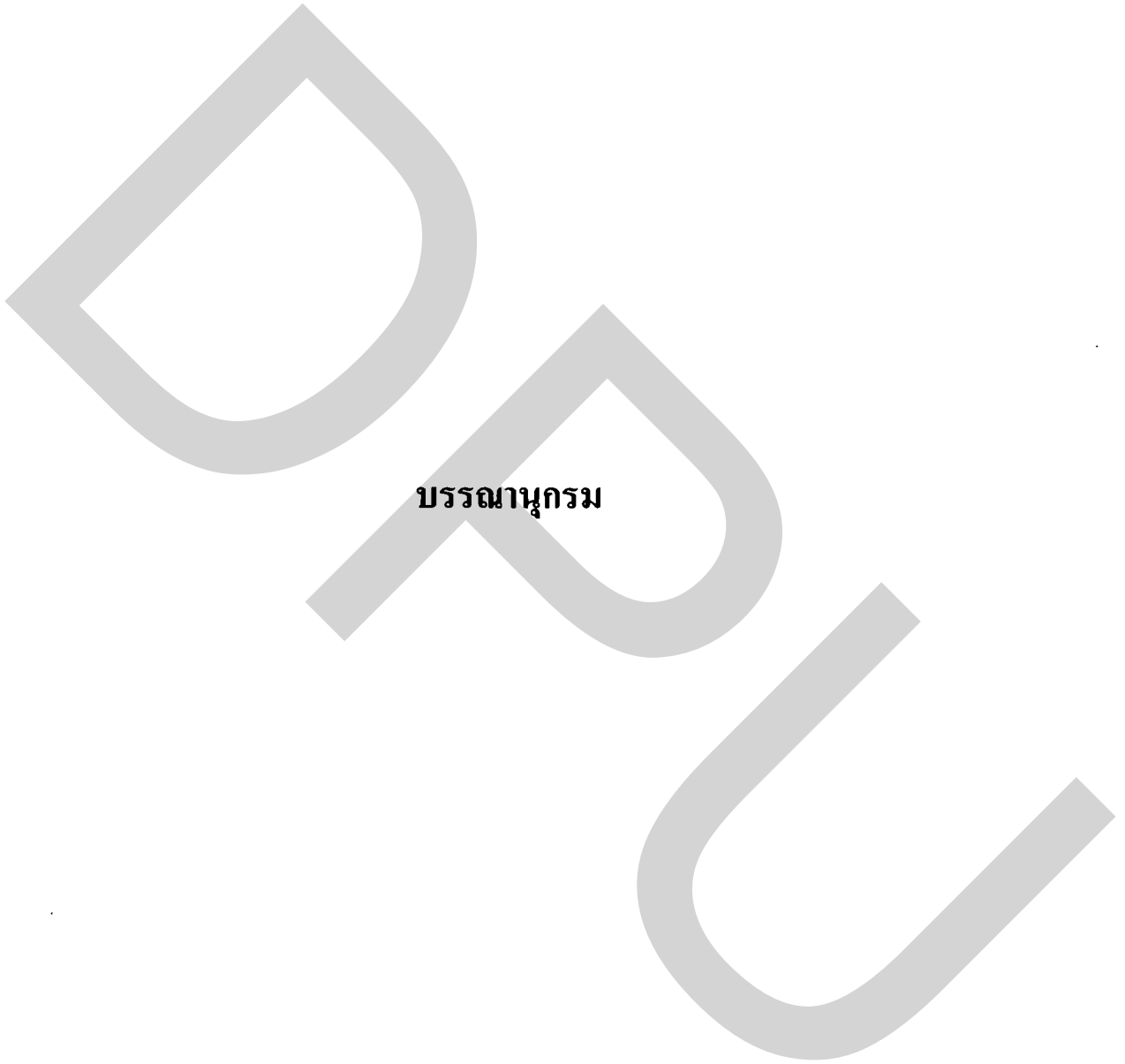
6.2.7 ควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเรื่องเกี่ยวกับการให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสั่งการเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเพิ่มอำนาจสั่งการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้มีผลบังคับถึงกรณีที่นายจ้างมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างไปแล้วด้วย กล่าวคือ ถือว่าลูกจ้างซึ่งถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานยังเป็นลูกจ้างของนายจ้างอยู่ต่อไป ซึ่งจะมีผลทำให้เจตนารมณ์ของมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว บรรลุผลตามกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ได้อย่างแท้จริง

6.2.8 ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในส่วนของการกำหนดระยะเวลาการเจรจาต่อรอง โดยกำหนดระยะเวลาให้ชัดเจนว่า การเจรจาต่อรองตามกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองจะต้องสิ้นสุดลงเมื่อใด เช่น กำหนดให้ต้องมีการเจรจาและตกลงกันภายในระยะเวลาไม่เกินหกเดือน นับตั้งแต่วันเริ่มเจรจากัน เป็นต้น โดยเฉพาะกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างจะต้องแจ้งถึงสาเหตุ สถานที่ โดยเฉพาะระยะเวลา ให้รัฐมนตรีได้ทราบล่วงหน้าด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐสามารถใช้อำนาจฝ่ายบริหารเข้าระงับข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างเป็นธรรมและให้เป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

6.2.9 ควรแก้ไขเพิ่มเติมด้วยคำในมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จากคำว่า “ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง” เป็น “ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ร่วมชุมนุม ร่วมแจ้งข้อเรียกร้อง หรือร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย” เพื่อให้สอดคล้องกับการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมด้วยคำตามมาตรา 31 ที่ได้เสนอแนะไว้ในข้อ 6.2.5 เพราะเป็นการระบุเฉพาะเจาะจงถึงผู้มีส่วนร่วมในการแจ้งข้อเรียกร้อง อันนำมาซึ่งการคุ้มครองลูกจ้างที่ได้เข้าสู่กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองอย่างสมบูรณ์

6.2.10 สมควรกำหนดมาตรการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานโดยใช้กลไกของความเป็นองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงองค์กรระหว่างองค์กรฝ่ายนายจ้างและองค์กรฝ่ายลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองกันเพื่อให้มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อสมาชิกขององค์กร ดังนั้น การเสริมสร้างองค์กรในระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเข้มแข็ง และเน้นแนวทางการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาททางแรงงานเกิดขึ้นในองค์กร ย่อมทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ของไทยเกิดความสงบสุขได้อย่างแท้จริง

ตามที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้เขียนต้องการแสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ของประเทศประสบปัญหาประการใดบ้าง ในการดำเนินการตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายไทย และเพื่อแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง ให้ครอบคลุมปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์ปัจจุบันที่เศรษฐกิจตกต่ำไปทั่วโลก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและการเลิกจ้างลูกจ้าง หากกระบวนการทางกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้เพิ่มเติมระบบการคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างได้อย่างสมบูรณ์แล้ว จะทำให้องค์กรทางด้านแรงงานมีความสมดุลได้มากยิ่งขึ้น เพราะอำนาจในการร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการจ้างงาน มิใช่มาจากอำนาจในความเป็นเจ้าของกิจการหรือเจ้าของทุนประการเดียว แต่เป็นเรื่องของสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพของบุคคลที่จะต้องพิจารณาถึงสิทธิต่างๆ ที่ตนควรจะได้รับจากเจ้าของทุนอย่างเป็นธรรมประกอบกันไปด้วยว่า ประสงค์จะเลือกทำงานภายใต้กฎเกณฑ์เช่นใด นอกจากนี้ การจ้างงานถือเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศประการหนึ่ง ที่จะบ่งบอกว่าประเทศนั้น ได้มีการพัฒนาไปในทิศทางใด ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเป็นจริงที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน เพื่อสร้างความยุติธรรมและความสงบสุขในสังคม



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

ภาษาไทย

### หนังสือ

- กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. (2548). การเจรจาต่อรองและการระงับข้อพิพาทแรงงาน. (เอกสารการสอน  
ชุดวิชาแรงงาน หน่วยที่ 10). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2528). กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.
- \_\_\_\_\_. (2541). กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)  
หลักการ วิธีปฏิบัติ และแนวคำพิพากษาศาลฎีกา. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.
- \_\_\_\_\_. (2541). แรงงานสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ศูนย์สัมมนาสวนผึ้ง.
- \_\_\_\_\_. (2545). แรงงานสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- \_\_\_\_\_. (2545). หลักการกฎหมายและการบริการแรงงานสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 6).  
กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- \_\_\_\_\_. (2546). แรงงานสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8 ฉบับปรับปรุงแก้ไข). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- กฤษณเนตร พันธุ์โพธิ์. (2546). การบริหารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : จัดการธุรกิจ.
- จิตตรา หิรัญอัสวี. (ผู้แปล). (2519). การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- \_\_\_\_\_. (ผู้แปล). (2520). การเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- โชคชัย สุทธาเวศ. (2546). บัญญัติ 10 ประการเพื่อการปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ไทย : กระบวน  
ทัศน์ไทยกับมาตรฐานแรงงานสากล. กรุงเทพฯ : อักษร.
- ธานินทร์ กรีวิเชียร และวิชา มหาคุณ. (2539). การตีความกฎหมาย (พิมพ์ครั้งที่ 3). โครงการ  
สืบทอดตำราครูทางนิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2543). กฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 1 ปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิคม จันทรวินิจ. (2530). องค์การ ไอ.แอล.โอ.กับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ.  
กรุงเทพฯ : ห้องสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- \_\_\_\_\_. (2531). ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. (2524). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน การเลิกจ้างและค่าชดเชย. กรุงเทพฯ :  
รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ประสงค์ วัฒนันท์. (2528). เอกสารการสอนชุดวิชา เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์  
หน่วยที่ 9-15 (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2545). คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.  
กรุงเทพฯ:นิติธรรม.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. (2523). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2523). การแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซีย. (อนุสรณ์คณะกรรมาการ  
สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ). กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- เมธี ดุลยจินดา. (2522). การร่วมเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. (2551). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม 2551).  
กรุงเทพฯ : พิมพ์อักษร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดาและชนินาฏ ฦ เชียงใหม่. (2544). การเลิกจ้างที่ถูกกฎหมายและเป็นธรรม.  
กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- \_\_\_\_\_. (2545). แรงงานสัมพันธ์ : ภาวะแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง.  
กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- วิภาวี พิจิตบันดาล. (2528). การเจรจาร่วมต่อรอง. (เอกสารการสอนชุดวิชา เศรษฐศาสตร์แรงงาน  
และแรงงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 9-15 (พิมพ์ครั้งที่ 2)). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมยศ พฤษภาเกษมสุข. (2535). คู่มือการยื่นข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองสำหรับลูกจ้าง.  
กรุงเทพฯ : สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน.
- สุดาศิริ วศวงศ์. (2544). กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ.
- สุณี ฉัตราคม. (2526). ทฤษฎีการเจรจาร่วมต่อรอง. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์.
- อัญชติ ก้อคงคา. (2541). สหภาพแรงงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมพร วิจิตรพันธ์. (2519). เศรษฐศาสตร์แรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

#### บทความ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2523, ธันวาคม). “แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.”  
วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2.

- \_\_\_\_\_. (2530, ตุลาคม). “ทัศนะด้านกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการนัดหยุดงานและปิดงาน.”  
วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 7, ฉบับที่ 10.
- \_\_\_\_\_. (2530, ธันวาคม). “การโยกย้ายตำแหน่งของลูกจ้างที่มีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลง  
สภาพการจ้าง.” วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 7, ฉบับที่ 12.
- โกวิทช์ บุรพธานินทร์. (2518, สิงหาคม). “แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์”. วารสารแรงงาน  
สัมพันธ์, ปีที่ 17, ฉบับที่ 8.
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาดิกุล. (2526, เมษายน). “การห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายลูกจ้างในระหว่างแจ้งข้อเรียกร้อง.”  
วารสารศาลแรงงาน, ปีที่ 3, ฉบับที่ 10.
- ไพศาล กฤษฏาธิวิฑูมิ. (2540, พฤศจิกายน). “อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามมาตรา 35  
ใช้อำนาจในการแก้ปัญหาแรงงานมากน้อยเพียงใด.” วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 27, ฉบับที่ 3.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2524, สิงหาคม). “การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีเลิกจ้าง.” วารสารศาลแรงงาน,  
ปีที่ 2, ฉบับที่ 2.
- วิจิตรา ฟุ้งลัดดา. (2528, มีนาคม). “การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมตามกฎหมายฝรั่งเศส.” วารสาร  
นิติศาสตร์, ปีที่ 5, ฉบับที่ 1.
- วิชัย เอื้ออังกณากุล. (2523) “อำนาจบังคับบัญชาและอำนาจในการเลิกจ้างของนายจ้าง.” วารสาร  
นิติศาสตร์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2.

### วิทยานิพนธ์

- อนันต์ ชมวิสูตร. (2521). การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกวิทช์ ญาณวัฒนา. (2543). การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนุชา อุดมพงษ์. (2532). การยื่นข้อเรียกร้องในการเจรจาต่อรองร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



### สารนิพนธ์

บวร ชื่นจิตต์. (2550). บทบาทสหภาพแรงงานในองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ กรณีศึกษา บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

### สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

รายงาน : ทำไมอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 8 และฉบับที่ 98 จึงสำคัญต่อแรงงานไทยและแรงงานข้ามชาติ.

สืบค้นจาก <http://www.thailabour.org/thai/docs/070103b.html/>

สุเทพ ปุ๋ยสาลี (เรียบเรียง) (ม.ป.ป.). รายงานสัมพันธ. สืบค้นจาก

<http://www.pharm.su.ac.th/thai/teaching/550515/w6.doc>

### เอกสารอื่นๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาค่าความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล.

\_\_\_\_\_. (ม.ป.ป.). แนวการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.

สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย). (2548). เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง ร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับใหม่ : ระบบทวิภาคีกับอำนาจต่อรอง. กรุงเทพฯ : สมาคมกฎหมายแรงงาน (ประเทศไทย) ร่วมกับมูลนิธิฟรีดริค เฮเบอร์ท (F.E.S.).

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2544, 27-28 กันยายน). เอกสารการประชุมนิติศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 2 เรื่อง กฎหมายเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคมไทย : ทางรอดวิกฤตสังคม. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

\_\_\_\_\_. (2547). รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง กฎหมายที่มีบทบาทสำคัญที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยกฎหมาย.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 236/2522.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3073/2522.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2583/2523.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1458/2524.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3996/2524.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1018/2525.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1739/2525.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2790/2525.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3338-3339/2525.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3415/2525.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2368-2375/2527.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607-2608/2527.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3241/2527.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4648-4684/2531.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2505/2541.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 377/2542.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7042-7046/2542.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1333/2543.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2813-2839/2544.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1850/2547.  
 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6774/2548.  
 คำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่ 746/2526.  
 คำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่ 6256/2540.  
 คำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่ 2466-2478/2545.  
 คำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลขแดงที่ 2488-3231/2545.  
 สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2547). (เรื่องพิจารณาเสร็จที่ 439/2547).

#### กฎหมาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.  
 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.  
 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.  
 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550.

## ภาษาต่างประเทศ

### BOOKS

Guner Halback , Norbert Palanol , Rolf Schwedes and Otfried Wlotzke. (1991, July 1). **Labour law : An overview** (4th revised and extended edition). Germany.

International Labour Office. (1981). **Worker's Participation in Decisions within Undertakings**. Geneva: International Labour Office.

Mafred Weiss and Marlene Schmidt.federal. (2000). **International encyclopaedia for Labour Law and industrial relations vol.6**. Republic of Germany

Michel Despax and Jacques Rojot .(1987). **International encyclopaedia for Labour Law and industrial relations vol. 6**. France.

Ponniah Arudsothy .(1993). **International encyclopaedia for Labour Law and industrial relations vol. 6..** Malasia.

### ELECTRONIC SOURCES

Caroline Wyatt. France's political crisis and the position of Prime Minister Dominique de Villepin for BBC Radio 4's new series Profiles, from  
<http://news.bbc.co.uk/2/hi/Europe/>

Labour and employment Law ,[http://en.wikipedia.org/wiki/Labour\\_law](http://en.wikipedia.org/wiki/Labour_law)

Labour Code-France,from

<http://www.ilo.org/public/English/employment/gems/eoo/law/france/lc.htm>

<http://www.pharm.su.ac.th/Thai/teaching/550515/w6.doc>

<http://www.thailabour.org/thai/journal/050503ll.html>

### LAW

Malaysia Industrial relations Act, 1967 (Act 177).



ภาคผนวก



# พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 ของประเทศมาเลเซีย

(Malaysia Industrial Relations Act, 1967)

(Act 177)

พระราชบัญญัตินี้ตราขึ้นมาเพื่อกำกับดูแลความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคนงาน (ลูกจ้าง) และสหภาพแรงงาน ตลอดจนเพื่อการป้องกันและการระงับข้อพิพาทต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ต่อกัน รวมทั้งโดยทั่วไป กฎหมายจะเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทและเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นตามมาจากข้อพิพาทดังกล่าว

## บทที่ 1 (Part I)

### บทนำ (Preliminary)

มาตรา 1 ชื่อย่อของกฎหมาย (Short Title)

(1) พระราชบัญญัตินี้ เรียกว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ.1967

(2) ยกเลิก (omitted)

มาตรา 2 คำอธิบาย (Interpretation)

ในพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ข้อความในมาตรานั้นๆ จะบัญญัติเป็นอย่างอื่น

“คำตัดสิน (award)” หมายถึง คำตัดสินของศาลแรงงานในคดีข้อพิพาทแรงงานหรือกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทดังกล่าว หรือคำวินิจฉัยหรือคำสั่งที่ออกโดยศาลแรงงานตามความในพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ (Board)” หมายถึง คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามบทที่ 8 (V III)

“ประธาน (Chairman)” หมายถึง ประธานแผนกคดีแรงงานในศาลตามมาตรา 23

“ข้อตกลงร่วม (collective agreement)” หมายถึง ข้อตกลงที่ทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างฝ่ายหนึ่ง กับสหภาพแรงงานอีกฝ่ายหนึ่ง เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง และการทำงานของลูกจ้าง หรือเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างทั้ง 2 ฝ่าย (ใช้คำว่า “collective” น่าจะมาจากการเจรจาทำกันในลักษณะที่สองฝ่ายมีคนเข้าร่วมเจรจาหลายคน เป็นข้อตกลงที่ผูกพันคนจำนวนมาก ไม่ใช่การเจรจาดำเนินการระหว่างคู่สัญญาสองคนแบบธรรมดา)

“การร่วมเจรจาดำเนินการ (collective bargaining)” หมายถึง การเจรจาดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้บรรลุข้อตกลงร่วม

“คณะกรรมการ (Committee)” หมายถึง คณะกรรมการใดส่วน ที่แต่งตั้งตาม บทที่ 8 (VIII)

“สัญญาจ้างแรงงาน (contract of employment)” หมายถึง ข้อตกลงใดๆ ทั้งที่ทำด้วยวาจา หรือทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งที่แสดงออกโดยชัดแจ้งหรือ โดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งตกลงจ้าง บุคคลอีกคนหนึ่งเป็นลูกจ้าง และลูกจ้างนั้นตกลงทำงานให้นายจ้าง

“ศาล (Court)” หมายถึง ศาลแรงงาน (Industrial Court) ศาลคดีเกี่ยวกับอุตสาหกรรม ที่จัดตั้งภายใต้บทบัญญัติที่ 7 (VII) และยังรวมถึง (เว้นแต่ระบุโดยชัดแจ้งเป็นอย่างอื่น) ศาลใด ก็ตามที่ตั้งขึ้นตามมาตรา 22 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน หรือเรื่องอื่น ที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทดังกล่าว รวมทั้งแผนกของศาลที่ตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาข้อพิพาทดังกล่าวด้วย

“อธิบดี (Director General)” หมายถึง อธิบดีแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงเจ้าพนักงานอื่นที่ ปฏิบัติหน้าที่แทน

“อธิบดีสหภาพแรงงาน (Director General of Trade Union)” หมายถึง อธิบดีสหภาพ แรงงานซึ่งตั้งขึ้นตามมาตรา 3 ของพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ปี 1959

“แผนกคดีแรงงาน (Division)” หมายถึง แผนกคดีแรงงานในศาล ตามมาตรา 23

“นายจ้าง (employer)” หมายถึง บุคคลหรือคณะบุคคล ไม่ว่าจะอยู่ในรูปหุ้นส่วนบริษัท หรือไม่ใช่หุ้นส่วนบริษัท ซึ่งจ้างลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน และรวมถึงรัฐบาลและหน่วยงาน ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย เว้นแต่บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น โดยชัดแจ้งตามพระราชบัญญัติ

“หน้าที่ (สำคัญ) ของลูกจ้าง” (essential service) หมายถึง หน้าที่ที่ลูกจ้างต้องมีต่อนายจ้าง ตามที่ระบุในตารางท้ายพระราชบัญญัติ

“รัฐบาล (Government)” หมายถึง รัฐบาลสหพันธรัฐ หรือรัฐบาลของรัฐ

“อุตสาหกรรม (industry)” หมายถึง ธุรกิจ การค้าขาย การประกอบการ การผลิตสินค้า หรือ การประกอบอาชีพของนายจ้าง รวมทั้งการประกอบอาชีพ การบริการ การเป็นลูกจ้าง การคัดสรรคน หรืออุตสาหกรรม หรืองานอื่นของลูกจ้าง

“การทำให้เกิดอันตราย (injury)” รวมทั้งความเสียหายต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ อาชีพ การงาน การจ้างงาน หรือรายได้อื่นๆ ของบุคคลนั้น และการกระทำอื่นใดที่ไม่ชอบ

“ข่มขู่ทำให้กลัว (intimidate)” หมายถึง การก่อให้เกิดความกลัว โดยมีเหตุควร เชื่อว่าจะเกิดอันตรายต่อบุคคลนั้นหรือต่อบุคคลในครอบครัวหรือผู้ต้องพึ่งพามูลคณนั้น หรือกลัวว่า จะเกิดความรุนแรงหรือเสียหายต่อบุคคลหรือทรัพย์สิน

“การปิดงาน (lock - out)” หมายถึง

(a) การปิดสถานที่ทำงาน

(b) การหยุดการทำงาน หรือ

(c) การปฏิเสธของนายจ้างไม่ให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งทำงานต่อไปในฐานะลูกจ้างอันต่อเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งกระทำโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะบังคับให้ลูกจ้างยอมรับเงื่อนไขสภาพการจ้างงาน หรือให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

“การมุ่งร้าย ประสงค์ร้าย (maliciously)” หมายถึง การกระทำการละเมิดอย่างจงใจโดยไม่มีเหตุอันควรหรือข้อแก้ตัวให้กระทำได้ ไม่ว่าจะเกี่ยวเนื่องกับพิพาทแรงงานหรือไม่

“เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน (officer of trade union)” หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ระบุไว้ในกฎหมายลายลักษณ์อักษรใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

“คู่กรณี คู่ความ (party)” ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง สหภาพแรงงานของลูกจ้างที่เป็นผู้แทนของลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนที่เป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานนั้น ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน หรือหมายถึงตัวแทนจ้างซึ่งเป็นตัวแทนของฝ่ายคนในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน หรือสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นตัวแทนของนายจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างนั้น

“มีคำสั่ง (prescribed)” หมายถึง คำสั่งที่ออกตามกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัตินี้

“ประธานฯ (President)” หมายถึง ประธานของศาลแรงงาน ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“การบริการสาธารณสุข (public health service)” หมายถึง การบริการด้านการแพทย์หรือการสาธารณสุข รวมถึงโรงพยาบาล คลินิก สำนักงานสาธารณสุข หรือสถาบันที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดูแลความเจ็บป่วยหรือการสุขภาพ

“เจ้าศาล (Registrar) (ปัจจุบันตำแหน่งนี้ไม่มีแล้ว ใช้คำว่าผู้อำนวยการจะดีกว่า)” หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลตามพระราชบัญญัตินี้ และรวมถึงรองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการด้วย

“หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (statutory authority)” หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรที่จัดตั้งขึ้น ได้รับมอบหมาย หรือกำหนดไว้ในกฎหมาย และรวมถึงองค์กรส่วนท้องถิ่นด้วย

“การนัดหยุดงาน (strike)” หมายถึง การหยุดทำงานที่กระทำโดยองค์กรของลูกจ้างหรือการที่ลูกจ้างจำนวนหนึ่งนัดกัน หรือร่วมกัน หรือตกลงกันในการปฏิเสธที่จะทำงานต่อไปหรือปฏิเสธสัญญาจ้างงานที่ใช้บังคับอยู่ และยังรวมถึงการกระทำหรืองดเว้นกระทำโดยองค์กรของลูกจ้างอันเกิดจากการตกลงกัน ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อหรือต้องการให้เกิดผลเป็นการจำกัด ลด หยุดปริมาณงานไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนของการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานนั้น

“ข้อพิพาทแรงงาน (trade dispute)” หมายถึง การพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน หรือไม่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างแรงงานหรือการทำงานของลูกจ้าง

“สหภาพแรงงาน (trade union)” หมายถึง สหภาพแรงงานใดก็ตามที่ได้จดทะเบียนตามกฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งที่มีบทบัญญัติเกี่ยวข้องกับการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

“ลูกจ้าง (workmen)” หมายถึง บุคลากร รวมถึงพนักงานฝึกงาน ลูกจ้างทำงานโดยนายจ้างภายใต้สัญญาจ้างแรงงาน โดยมีค่าจ้าง เงินรางวัล และเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ให้รวมถึงคนที่ถูกให้ออกจากงาน ถูกปลดออก หรือถูกยุบหน่วยงานซึ่งเกี่ยวข้องกับหรือเป็นผลมาจากข้อพิพาทแรงงาน หรือการถูกให้ออก ปลดออก หรือยุบหน่วยงานนั้นนำไปสู่การเกิดข้อพิพาทแรงงาน

#### มาตรา 2 A การแต่งตั้งอธิบดีแรงงานสัมพันธ์

(1) The Yang di-Pertuan Agong (สุลต่านแห่งสหพันธรัฐมาเลเซีย) เป็นผู้แต่งตั้งอธิบดีแรงงานสัมพันธ์ ให้เป็นผู้มีอำนาจสั่งการ ควบคุม บังคับบัญชาในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ทั้งหมด

(2) The Yang di-Pertuan Agong อาจจะแต่งตั้งรองอธิบดีแรงงานสัมพันธ์ได้ 1 คน และผู้อำนวยการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์อีกจำนวนหนึ่งตามที่เห็นสมควรเพื่อปฏิบัติงานตามกฎหมายนี้

(3) อธิบดีแรงงานสัมพันธ์ นอกจากมีอำนาจตามกฎหมายฉบับนี้แล้ว มีหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

#### บทที่ 2 (Part II)

**การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง นายจ้าง และองค์การของลูกจ้างหรือนายจ้าง (ได้แก่สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง)**

**(Protection of Rights of Workmen and Employers and Their Trade Unions)**

มาตรา 3 ความหมายของคำว่า องค์การลูกจ้างหรือนายจ้าง เพื่อประโยชน์ของบทนี้ คำว่า องค์การลูกจ้างหรือนายจ้าง ให้รวมถึงการรวมตัวกันที่ได้มีการยื่นจดทะเบียนเพื่อเป็นองค์การลูกจ้างหรือนายจ้างด้วย



มาตรา 4 สิทธิของลูกจ้างและนายจ้าง (Rights of workmen and employers)

(1) ห้ามมิให้ผู้ใดเข้าไปรบกวน บีบบังคับ ขู่ข่มลูกจ้างหรือนายจ้างในการใช้สิทธิของตนในการก่อตั้งหรือช่วยเหลือผู้อื่นในการก่อตั้งหรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรลูกจ้างหรือนายจ้าง และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ชอบด้วยกฎหมาย

(2) ห้ามมิให้สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง ก้าวก้าวยการจัดตั้ง การทำหน้าที่ หรือการดำเนินการใดๆ ซึ่งกันและกัน

(3) ห้ามมิให้นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง และบุคคลใดที่เป็นตัวแทนนายจ้างหรือตัวแทนสมาคมนายจ้าง ให้การสนับสนุนแก่สหภาพแรงงานไม่ว่าในด้านการเงินหรือโดยวิธีการอื่นใดเพื่อที่จะสามารถควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน โดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง

มาตรา 5 ข้อห้ามสำหรับนายจ้างและสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับการกระทำบางประการ

(1) ห้ามนายจ้าง สมาคมนายจ้าง และผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนสมาคมนายจ้าง ดำเนินการดังนี้

(a) กำหนดเงื่อนไขอย่างใดๆ ในสัญญาจ้างแรงงานเพื่อจะจำกัดสิทธิของบุคคลที่เป็นคู่สัญญาในการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน หรือในการจะดำรงฐานะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(b) ปฏิเสธที่จะจ้างแรงงานบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเหตุที่บุคคลนั้นเป็นหรือไม่ได้เป็นสมาชิกหรือเป็นเจ้าของหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

(c) ปฏิบัติโดยไม่เสมอภาคต่อบุคคลใดเกี่ยวกับการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน เงื่อนไขสภาพการจ้างหรือการทำงาน โดยเหตุที่บุคคลนั้นเป็นหรือไม่ได้เป็นสมาชิกหรือเจ้าของหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

(d) ให้ออก หรือข่มขู่ว่าจะให้ลูกจ้างออกจากงาน ทำให้เสียหายหรือขู่ว่าจะทำให้เสียหายซึ่งการทำงานของลูกจ้าง โยกย้ายหรือขู่ว่าจะโยกย้ายจากตำแหน่ง โดยเหตุที่ลูกจ้างนั้น

(i) เป็นหรือกำลังจะเป็น หรือดำเนินการชักชวนบุคคลอื่นให้เป็นสมาชิกหรือเจ้าของหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

(ii) เข้าไปมีส่วนในการประชาสัมพันธ์ ก่อตั้ง หรือการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

(e) ชักจูงบุคคลใดให้ควั่นการเข้าเป็นสมาชิกหรือยกเลิกการเป็นสมาชิกหรือเจ้าของหน้าที่ของสหภาพแรงงาน โดยการให้ผลประโยชน์หรือเสนอให้ผลประโยชน์แก่บุคคลนั้น

## (2) บทบัญญัติในอนุมาตรา (1) ไม่ใช่บังคับแก่การที่นายจ้าง

(a) ปฏิเสธการจ้างงานบุคคลใดโดยมีเหตุสมควร หรือไม่เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลูกจ้างโดยมีเหตุสมควร หรือให้หยุดงานชั่วคราว โยกย้าย ยกเลิกการจ้าง หรือให้ออกจากงานโดยมีเหตุสมควร

(b) จะขอให้บุคคลใดที่เป็นหรือได้รับการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งให้เป็นลูกจ้างในตำแหน่งผู้บริหาร ณ เวลาใดเวลาหนึ่งที่นายจ้างต้องการ ให้หยุดหรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง (ตำแหน่ง) อื่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งผู้บริหาร

(c) จะขอให้ลูกจ้างคนใดที่ทำงานเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่เป็นความลับในเรื่องความสัมพันธ์ของบุคลากร (ในองค์กร) ให้หยุดหรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

## มาตรา 6 การลาไปดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน (Leave on trade union business)

ลูกจ้างที่ต้องการออกปฏิบัติหน้าที่ในสหภาพแรงงานในเวลาทำงานจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบเป็นลายลักษณ์อักษร โดยระบุระยะเวลาที่จะลา และวัตถุประสงค์ที่จะลา ซึ่งนายจ้างจะอนุญาตเมื่อได้พิจารณาระยะเวลาที่ขอลาแล้วไม่นานเกินควรแก่การไปประกอบกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในการลาและอยู่ในเงื่อนไขว่าลูกจ้างไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา หากวัตถุประสงค์ที่ขอลานั้นไม่ได้เป็นการลาไปดำเนินกิจกรรมในฐานะสมาชิกของสหภาพแรงงานและในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์กับนายจ้าง

## มาตรา 7 ข้อห้ามสำหรับลูกจ้างและสหภาพแรงงานสำหรับการกระทำบางประการ

ห้ามมิให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานและบุคคลใดที่เป็นตัวแทนของสหภาพแรงงานกระทำการต่อไปนี้

(a) เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง ชักชวนลูกจ้างคนอื่น ณ สถานที่ประกอบการของนายจ้างในระหว่างเวลางานให้เข้าร่วมหรือหึงดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และอยู่ในเงื่อนไขว่าบทบัญญัติในอนุมาตรานี้ไม่ใช่บังคับกับการกระทำใด ๆ โดยลูกจ้างที่ทำงานอยู่สถานประกอบการเดียวกัน หากการกระทำดังกล่าวไม่รบกวนการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติของลูกจ้าง

(b) ชูเชิญบุคคลใดให้เป็นหรือให้ละเว้นจากการเป็น หรือให้เป็นต่อไป หรือหยุดเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน หรือ

(c) จูงใจให้ผู้อื่นละเว้นจากการเป็น หรือหยุดการเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน โดยการให้ผลตอบแทนหรือเสนองานจะให้ผลตอบแทนกับผู้อื่น หรือโดยจัดหรือเสนองานจะจัดหาผลประโยชน์ใดๆ ให้

มาตรา 8 การนำข้อเรียกร้องไปสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน (Reference of complaint to Industrial Court)

(1) การร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนมาตรา 4 มาตรา 5 หรือมาตรา 7 อาจกระทำโดยการมีหนังสือถึงอธิบดี โดยระบุข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ทั้งหมดที่เป็นเหตุให้มีการร้องเรียนขึ้น

(2) อธิบดีซึ่งได้รับการร้องเรียนตาม (1) อาจจะดำเนินการใด ๆ หรือมีการสอบสวนตามที่เห็นว่าจำเป็น หรือเร่งรัดให้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในกรณีข้อร้องเรียนไม่ได้รับการแก้ไขจะต้องรายงานให้รัฐมนตรีทราบ

(2A) เมื่อได้รับรายงานตามอนุมาตรา (2) หากรัฐมนตรีเห็นสมควร อาจส่งข้อร้องเรียนต่อไปให้ศาลแรงงานพิจารณา

(3) ศาลจะพิจารณาข้อร้องเรียนตามบทบัญญัติในกฎหมายนี้ และอาจจะมีคำวินิจฉัยหากเห็นว่าจำเป็นหรือมีความเหมาะสม

(4) มาตรานี้จะไม่นำมาใช้กับกรณีที่มีการฝ่าฝืนมาตรา 59 และมีการพิจารณาในศาลเกี่ยวกับความผิดตามมาตรา 59 (1) หมายถึง ขณะที่กระบวนการตามมาตรานี้ยังอยู่ระหว่างดำเนินการ ก็มีการดำเนินกระบวนการพิจารณาจากข้อเท็จจริงเดียวกันในศาลในเรื่องเกี่ยวกับความผิดตามมาตรา 59 (1) (คั้งนั้น) กระบวนการตามมาตรานี้จะไม่ดำเนินต่อไป

มาตรา 8A นายจ้างอาจจะให้ข้อมูลในการเจรจาต่อรองร่วมหรือการเจรจาข้อพิพาทแรงงานแก่ลูกจ้างได้

กฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ห้ามมิให้นายจ้างให้ข้อมูลโดยวิธีการใด ๆ ตามที่นายจ้างเห็นสมควร แก่ลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมหรือการเจรจาข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างนั้นหรือสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของลูกจ้าง

### บทที่ 3 (Part III)

#### การรับรองและขอบเขตการทำหน้าที่เป็นตัวแทน (ลูกจ้าง) ของสหภาพแรงงาน

มาตรา 9 การแจ้งให้ (นายจ้างและลูกจ้าง) รับรองการจัดตั้ง (สหภาพแรงงาน)

(1) สหภาพแรงงานซึ่งเสียงข้างมากของสมาชิกประกอบด้วยลูกจ้างซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างประเภทที่มีหน้าที่ต่อไปนี้

- (a) หน้าที่ฝ่ายจัดการ
- (b) หน้าที่ฝ่ายบริหาร
- (c) หน้าที่ที่ได้รับการไว้วางใจ
- (d) หน้าที่รักษาความปลอดภัย

ไม่ว่าจะผูกพัน หรือเชิญลูกจ้างดังกล่าวตามมาตรา 13 ได้

(1A) ข้อพิพาทจะเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตาม ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังการรับรองสหภาพแรงงาน ในประเด็นที่ว่า ลูกจ้างคนใดทำงานในตำแหน่งฝ่ายจัดการ ฝ่ายบริหาร ผู้ได้รับการไว้วางใจ หรือฝ่ายความปลอดภัยหรือไม่ ให้ยื่นข้ออธิบัตินี้ โดยสหภาพแรงงาน หรือโดยนายจ้าง หรือโดยสมาคมนายจ้าง

(2) สหภาพแรงงานอาจจะยื่นหนังสือให้นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างตามแบบฟอร์มที่กำหนดเพื่อรับรองสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งของลูกจ้างที่ทำงานให้นายจ้างหรือสมาชิกคนใดคนหนึ่งของสมาคมนายจ้าง

(3) นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างที่ได้รับหนังสือแจ้งให้รับรอง (สหภาพแรงงาน) จะต้องดำเนินการภายใน 21 วัน นับจากวันที่ได้รับการแจ้งให้รับรอง ดังนี้

- (a) ให้การรับรอง หรือ
- (b) หากไม่ให้การรับรอง ให้แจ้งให้สหภาพแรงงานดังกล่าวทราบเป็นหนังสือถึงเหตุผลที่ไม่ให้การรับรองสหภาพแรงงานนั้น

(c) แจ้งยืนยันให้อธิบัตินั้นว่าลูกจ้างที่ระบุในหนังสือแจ้งให้นายจ้างรับรองสหภาพแรงงานนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานลูกจ้างนั้น ๆ หรือไม่ และมีหนังสือแจ้งให้สหภาพแรงงานทราบถึงการแจ้งยืนยันต่ออธิบดีด้วย

(4) เมื่อสหภาพแรงงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องได้รับหนังสือแจ้งตาม (3)(b) (ไม่รับรองสหภาพแรงงาน) หรือหากนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างไม่ได้ดำเนินการตามอนุมาตรา (3) สหภาพแรงงานอาจจะทำรายงานถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นหนังสือไปยังอธิบดี

(4 A) เมื่อได้รับรายงานตาม (1 A) หรือ (3) (c) หรือรายงานตาม (4) อธิบดีอาจจะดำเนินการใดๆ หรือมีการสอบสวนตามที่เห็นว่าจำเป็น หรือเร่งรัดให้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

(4 B) เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่มาตรา (4 A) อธิบดี

(a) มีอำนาจเรียกให้สหภาพแรงงาน นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง ที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูลตามที่อธิบดีเห็นว่าจำเป็นหรือเกี่ยวข้อง และ

(b) อาจจะส่งเรื่องให้อธิบดีสหภาพแรงงานมีคำวินิจฉัยในปัญหาใดๆ เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานในการจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างหรือกลุ่มของลูกจ้าง กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งซึ่งกำลังอยู่ระหว่างการดำเนินการเพื่อให้ นายจ้างรับรองสถานะของสหภาพแรงงาน และการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของอธิบดีสหภาพแรงงานภายใต้วรรคนี้เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของอธิบดีสหภาพแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายลายลักษณ์อักษร ที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

(4 C) หากปัญหาตามมาตรา (4 A) ยังไม่ได้รับการแก้ไข อธิบดีจะต้องรายงานให้รัฐมนตรีทราบ

(5) เมื่อรัฐมนตรีได้รับรายงานตาม (4 C) รัฐมนตรีต้องมีคำวินิจฉัยสั่งการในเรื่องดังกล่าว หากรัฐมนตรีวินิจฉัยให้มีการรับรองสหภาพแรงงาน ให้ถือว่านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างแล้วแต่กรณี ให้การรับรองสหภาพแรงงานดังกล่าว นับแต่วันที่รัฐมนตรีจะกำหนด คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามอนุมาตรานี้อาจจะรวมถึงคำวินิจฉัยในเรื่องลูกจ้างใดเป็นลูกจ้างในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การบริหาร การได้รับความไว้วางใจจากนายจ้าง และการรักษาความปลอดภัยหรือไม่

(6) คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามอนุมาตรา (5) ถือเป็นที่สุด และต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ต่อศาล

มาตรา 10 การห้ามมิให้มีการนัดหยุดงาน การปิดงาน การปิดล้อมโรงงานจากการประท้วง และการหยุดการให้บริการระหว่างมีการพิจารณารับรองสถานะสหภาพแรงงาน

(1) ห้ามลูกจ้างทำการนัดหยุดงาน หรือกระทำการใดๆ ซึ่งอาจจะกระทำได้โดยชอบตามมาตรา 40 (1) ไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ ในระหว่างการดำเนินการตามมาตรา 9 หรือหลังจากมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีด้วยเหตุไม่พอใจต่อคำวินิจฉัยดังกล่าว

(2) ห้ามนายจ้างประกาศปิดงาน หรือหยุดการดำเนินงานของลูกจ้าง เมื่อสหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งให้นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างที่นายจ้างเป็นสมาชิกถึงการ (เรียกร้อง) ให้รับรองสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือกลุ่มของลูกจ้างตามมาตรา 9 (2)

ข้อห้ามตามบทบัญญัติข้างต้นไม่ใช่บังคับกับ

(a) การให้ลูกจ้างออกจากงานซึ่งเป็นลงโทษทางวินัย หรือ

(b) การเรียกร้องเพื่อให้มีการรับรองสหภาพแรงงานได้รับการพิจารณาภายใต้มาตรา 9 (4A)

หรือรัฐมนตรีได้มีคำวินิจฉัยตามมาตรา 9 (5) แล้ว

(3) เพื่อประโยชน์ตามอนุมาตรา (2) “การปิดงาน” ได้แก่

(a) การปิดสถานที่ทำงาน หรือ

(b) การหยุดการดำเนินงาน หรือ

(c) การที่นายจ้างปฏิเสธจะจ้างงานลูกจ้างที่เคยทำงานให้นายจ้างจำนวนใดจำนวนหนึ่ง

ต่อไป

ซึ่งมีผลบังคับในระหว่างการดำเนินการตามมาตรา 9

มาตรา 11 สหภาพแรงงานที่ได้รับการรับรองแล้ว

เมื่อสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือกลุ่มของลูกจ้างได้รับการรับรองแล้ว ไม่ว่าจะโดยคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีหรือกรณีใด ห้ามมิให้มีการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการรับรองสหภาพแรงงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างหรือกลุ่มของลูกจ้างนั้นๆ อีก เว้นแต่เมื่อครบสามปี หลังมีการรับรองสหภาพแรงงาน หรือสหภาพแรงงานที่ได้รับการรับรองนั้นสิ้นสภาพไปแล้ว

มาตรา 12 สหภาพแรงงานที่ไม่ได้รับการรับรอง

เมื่อการเรียกร้องเพื่อให้รับรองตามมาตรา 9 (2) ได้รับการพิจารณาตามมาตรา 9 (4A) หรือเมื่อมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 9 (5) มีผลให้สหภาพแรงงานนั้นไม่ได้รับการรับรอง สหภาพแรงงานนั้นไม่อาจจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการรับรองได้อีก จนกว่าจะครบหกเดือน นับจากวันที่พิจารณาแล้วเสร็จหรือวันที่มีคำวินิจฉัย

#### บทที่ 4 (Part IV)

##### การร่วมเจรจาต่อรองและข้อตกลงร่วม

##### (Collective Bargaining and Collective Agreements)

มาตรา 13 การร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining)

(1) เมื่อสหภาพแรงงานได้รับการรับรองจากนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างแล้ว

(a) สหภาพแรงงานอาจจะเชื่อเชิญนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างเพื่อเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรองหรือ

(b) นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างอาจจะเชื่อเชิญสหภาพแรงงานเพื่อเข้าร่วมเจรจาต่อรอง

(2) การเชื่อเชิญตาม (1) จะต้องกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร และจะต้องระบุข้อเสนอ (ของฝ่ายตน) เพื่อการเจรจาต่อรอง

(3) แม้จะบังคับตาม (1) อย่างไรก็ดี ห้ามมิให้สหภาพแรงงานยื่นหรือบรรจุข้อเสนอในการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงร่วมในเรื่องดังต่อไปนี้

(a) ข้อเสนอให้นายจ้างเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง จากลูกจ้างระดับล่างให้มีระดับสูงขึ้น

(b) ข้อเสนอให้นายจ้างโอน-ย้ายลูกจ้างภายในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาชีพ ธุรกิจ การค้า หรือการงานอย่างใดของนายจ้าง หากการขอให้โอนย้ายนั้นไม่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงเงื่อนไขสภาพการจ้างของลูกจ้างให้ดีขึ้น

(c) ข้อเสนอให้นายจ้างจ้างงานบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งปกตินายจ้างย่อมสามารถทำได้อยู่แล้วหากมีตำแหน่งว่างในสถานประกอบการของนายจ้าง

(d) ข้อเสนอให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยเหตุผลเรื่องการยุบตำแหน่งงาน หรือโดยเหตุผลเรื่องการปรับปรุงองค์กรวิชาชีพ ธุรกิจ การค้า หรือการทำงานของนายจ้าง หรือโดยเงื่อนไขอื่นในการเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว

(e) ข้อเสนอให้นายจ้างให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งออกจากงาน หรือให้รับกลับเข้าทำงาน

(f) ข้อเสนอให้นายจ้างมอบหมายงานหรือภาระอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างที่ยังอยู่ในเงื่อนไขสภาพการจ้าง (น่าจะหมายถึงการเสนอให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งต้องทำงานหนักขึ้น โดยลูกจ้างนั้นไม่สามารถจะโต้แย้งได้ และน่าจะเป็นเรื่องของการกลั่นแกล้งกัน โดยอาศัยสภาพแรงงานเป็นเครื่องมือ กฎหมายจึงห้ามไว้)

บทบัญญัติที่กล่าวมาในอนุมาตรานี้ไม่บังคับแก่การที่สหภาพแรงงานจะยกประเด็นขึ้นในการเจรจาใดๆ กับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง (ไม่ว่าการเจรจานั้นจะอยู่ในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกันหรือไม่ก็ตาม) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไข โดยทั่วไปในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง และไม่ว่าการยกประเด็นเรื่องนี้ขึ้นมาจะเป็นส่วนหนึ่งของข้อเสนอเพื่อการเจรจาเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กล่าวมาแล้วหรือไม่ก็ตาม

(4) นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ที่ได้รับการเชื่อเชิญตามอนุมาตรา (1) ต้องทำหนังสือตอบภายในสิบสี่วัน นับจากวันที่ได้รับเชิญ แจ้งว่าจะตอบรับการเชิญหรือเป็นประการอื่น

(5) เมื่อมีการเชื่อเชิญให้มีการร่วมเจรจาต่อรอง และมีการตอบรับการเจรจาแล้ว ให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มต้นเจรจาต่อรองภายในสามสิบวัน นับจากวันที่ได้รับการตอบรับการเจรจา

(6) เมื่อมีการเชื่อเชิญให้มีการเจรจาต่อรองแล้วแต่ถูกตอบปฏิเสธหรือไม่ได้ตอบรับภายในสิบสี่วัน หรือไม่ได้มีการเริ่มต้นการเจรจาต่อรองภายในสามสิบวัน นับแต่ได้รับการตอบรับการเชื่อเชิญแล้ว คู่กรณีที่เป็นฝ่ายเชื่อเชิญให้มีการเจรจาต่อรองอาจจะทำหนังสือแจ้งให้อธิบดีทราบเมื่ออธิบดีทราบแล้วอาจจะดำเนินการอย่างไรก็ตามความจำเป็นหรือตามความเหมาะสม เพื่อจัดให้คู่กรณีเริ่มการเจรจาต่อรองโดยไม่ชักช้า

(7) หากหลังจากอธิบดีได้ดำเนินการตามที่กล่าวมาแล้วยังคงมีการปฏิเสธการเริ่มต้นเจรจาต่อรอง ถือได้ว่าข้อพิพาทแรงงานได้เกิดขึ้นแล้วในประเด็นตามที่ระบุไว้ในหนังสือเชื่อเชิญให้มีการเจรจา

(8) เมื่อสหภาพแรงงานเห็นว่านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างได้ปฏิเสธที่จะเจรจาในประเด็นใดประเด็นหนึ่งดังที่กล่าวมาในบทบัญญัติของอนุมาตรา (3) โดยไม่มีเหตุหรือข้ออ้างอันควร สหภาพแรงงานอาจจะทำหนังสือถึงรัฐมนตรี ภายในหนึ่งเดือนนับแต่มีการปฏิเสธดังกล่าว ซึ่งก่อนที่รัฐมนตรีจะมีคำสั่งใด ๆ อาจจะให้นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงาน มีโอกาสได้ชี้แจงข้อเท็จจริง และคำสั่งของรัฐมนตรีถือเป็นที่สุด

#### มาตรา 14 ข้อตกลงร่วม (Collective Agreements)

(1) ข้อตกลงร่วมกัน จะต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษรและจะต้องลงนาม โดยคู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือโดยผู้แทนที่มีอำนาจ

(2) ข้อตกลงร่วมกันต้องกำหนดเงื่อนไขต่างๆ และต้อง

(a) ระบุชื่อคู่กรณีในข้อตกลง

(b) กำหนดระยะเวลาที่ข้อตกลงมีผลบังคับซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสามปีนับจากวันที่ทำ

ข้อตกลง

(c) กำหนดวิธีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขและการสิ้นสุดของข้อตกลง และ

(d) เว้นแต่จะมีกลไกในการระงับข้อพิพาทแรงงานกำหนดไว้อยู่แล้วตามข้อตกลง มิฉะนั้นให้กำหนดวิธีการในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในการบังคับตามข้อตกลงหรือการตีความข้อตกลง และปัญหาใดบ้างที่ต้องส่งเรื่องให้ศาลเป็นผู้พิจารณา



(3) เงื่อนไขต่างๆ ของสภาพการจ้างที่บรรจุอยู่ในข้อตกลงร่วมซึ่งให้ประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยกว่า หรือขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายลายลักษณ์อักษรที่ใช้บังคับต่อลูกจ้างที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงร่วมดังกล่าว เงื่อนไขนั้นๆ ถือเป็นโมฆะและไม่มีผลบังคับ และให้ใช้บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวบังคับแทน

มาตรา 15 ข้อจำกัดในการทำข้อตกลงร่วมในกิจการบางอย่าง

(1) ในการกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ในข้อตกลงร่วมที่ภายใต้บังคับมาตรานี้ จะกำหนดให้เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างมากกว่าที่ได้บัญญัติไว้ในบทที่ 12 ของ Employment Act 1955 ไม่ได้เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรี เมื่อได้พิจารณาข้อเท็จจริงในการกำหนดเงื่อนไขดังกล่าวจากนายจ้าง และสภาพแรงงานแล้ว

รัฐมนตรีอาจจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขเงื่อนไขดังกล่าวก่อนให้การอนุมัติก็ได้

(2) มาตรานี้ใช้บังคับกับข้อตกลงร่วมที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและสภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในกรณีที่เกี่ยวข้องกับ

(a) บริษัทที่ได้รับสถานะเป็นบริษัทนำร่องตามที่ระบุไว้ในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน 1986

(b) กิจการอื่นๆ ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดว่าให้ใช้มาตรานี้บังคับแก่กิจการนั้นๆ

(3) ให้ใช้มาตรานี้บังคับแก่กิจการตามที่ระบุไว้ในอนุมาตรา (2) โดยให้มีระยะเวลาทำให้นับจากวันที่เริ่มต้นหรือได้เริ่มต้นดำเนินกิจการดังกล่าวในมาเลเซีย

รัฐมนตรีอาจจะประกาศให้ขยายระยะเวลาดังกล่าวออกไปอีกครั้งหนึ่งหรือหลายครั้งเป็นกรณีไปตามที่รัฐมนตรีเห็นสมควร

มาตรา 16 การยื่นข้อตกลงร่วม (Deposit of collective agreements)

(1) ให้คู่กรณีร่วมกันยื่นสำเนาข้อตกลงร่วมที่ได้ลงนามแล้วต่อนายทะเบียนภายในหนึ่งเดือนนับจากวันที่ได้ลงนามตกลงกัน และให้นายทะเบียนแจ้งต่อศาลให้ทราบถึงข้อตกลงดังกล่าว

(2) ศาลอาจใช้ดุลยพินิจ ดังนี้

(a) ไม่รับรองของข้อตกลงร่วมที่ยื่นไว้ตามอนุมาตรา (1) ถ้าศาลเห็นว่าข้อตกลงร่วมดังกล่าวไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรา 14 หรือ

(b) ก่อนที่ศาลจะให้การรับรองข้อตกลงร่วมที่ยื่นไว้ตามอนุมาตรา (1) ศาลอาจจะมีการคำสั่งให้แก้ไขข้อตกลงส่วนที่ไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติในมาตรา 14 ตามแต่ที่ศาลจะสั่ง

(3) ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดตามข้อตกลงร่วมไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล นอกจากที่ศาลอาจจะใช้อำนาจตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้แล้ว ศาลอาจจะปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงร่วมตามที่ได้เคยมีคำสั่งให้แก้ไข โดยให้อีกฝ่ายตามสมควรให้คู่กรณีได้ชี้แจงเหตุผล และให้ถือว่าข้อตกลงร่วมที่ศาลแก้ไขนั้นเป็นข้อตกลงร่วมระหว่างคู่กรณี

(4) (ยกเลิก)

(5) เว้นแต่ในกรณีที่กล่าวไว้ในอนุมาตรา (2) หรือ (3) ประธานศาลแรงงานหรือผู้พิพากษาหัวหน้าแผนกเพียงคนเดียวอาจจะใช้อำนาจต่างๆ ตามมาตรานี้ได้

มาตรา 17 ผลบังคับของข้อตกลงร่วม (Effect of collective agreement)

(1) ข้อตกลงร่วมกันซึ่งได้รับการรับรองจากศาลแล้วถือว่าผลบังคับและผูกพันในกรณีต่อไปนี้

(a) ผู้พันคู่กรณีในข้อตกลงร่วม ซึ่งรวมถึงการที่คู่กรณีในข้อตกลงร่วมเป็นสมาคม นายจ้าง ย่อมผูกพันนายจ้างทุกคนที่อยู่ในสมาคมนายจ้างที่ข้อตกลงร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับบังคับด้วย และรวมถึงทายาท ผู้รับ โอนสิทธิต่างๆ ด้วย และ

(b) ผู้พันลูกจ้างทั้งหมด รวมทั้งผู้ที่เข้าเป็นลูกจ้างในภายหลังของกิจการนั้นหรือส่วนหนึ่งส่วนใดของกิจการนั้นที่ข้อตกลงร่วมนั้นเกี่ยวข้องกับ

(2) นับแต่วันที่และช่วงระยะเวลาตามแต่ที่จะระบุไว้ในข้อตกลงร่วม ให้ถือว่าเงื่อนไขต่างๆ ตามข้อตกลงร่วมเป็นเงื่อนไขโดยนัยตามสัญญาจ้างงานระหว่างลูกจ้างและนายจ้างที่ผูกพันตามข้อตกลงด้วย กล่าวคือ ในเรื่องอัตราค่าจ้าง และเงื่อนไขสภาพการจ้างตามสัญญาจ้างนั้นจะต้องไม่ขัดต่อข้อตกลงดังกล่าว เว้นแต่จะกำหนดเป็นอย่างอื่นโดยสัญญาต่างหากที่ทำขึ้นภายหลังหรือโดยคำวินิจฉัยของศาล

## บทที่ 5 (Part V)

### การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน (Conciliation)

มาตรา 18 การนำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การไกล่เกลี่ย

(1) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ถ้ายังมิได้ถูกแก้ไขหรือยังมิได้ชื้อยุติ อาจจะรายงานให้อธิบดีทราบโดย

(a) โดยนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีตามข้อพิพาทแรงงาน หรือสมาคมนายจ้างที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในข้อพิพาทแรงงานนั้น หรือ

(b) สหภาพแรงงานซึ่งเป็นคู่กรณีตามข้อพิพาทแรงงาน

(2) ให้อธิบดีพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับรายงานมาตามอนุมาตรา (1) และดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อจัดให้มีการตกลงกันได้โดยเร็ว

หากข้อพิพาทแรงงานนั้นเกี่ยวข้องกับทำให้ลูกจ้างออกจากงาน ให้ใช้บัญญัติตามมาตรา 20 บังคับแก่กรณี

(3) เมื่ออธิบดีเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นไม่อาจจะระงับได้ด้วยการเจรจา ระหว่างคู่กรณี เพื่อประโยชน์สาธารณะ อธิบดีอาจจะดำเนินการอื่นใดที่เห็นสมควรเพื่อให้มีการระงับข้อพิพาทดังกล่าวไม่ว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นจะได้มีการรายงานให้อธิบดีทราบมาก่อนหรือไม่ก็ตาม

(4) การดำเนินการต่างๆ โดยอธิบดีตามอนุมาตรา (2) หรือ (3) รวมถึงการส่งข้อพิพาท แรงงานดังกล่าวไปยังกลไกระงับข้อพิพาทที่เหมาะสมซึ่งกำหนดไว้แล้วตามข้อตกลงระหว่างคู่กรณี หรือที่บังคับแก่คู่กรณี เว้นแต่

(a) ข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ส่งไปยังกลไกระงับข้อพิพาทดังกล่าวแล้วและไม่สามารถจะระงับข้อพิพาทได้

(b) อธิบดีเห็นว่า ไม่อาจจะระงับข้อพิพาทได้ด้วยความรวดเร็วโดยอาศัยกลไกระงับข้อพิพาทดังกล่าว

(5) เมื่ออธิบดีได้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรา (2) หรือ (3) แล้ว อธิบดีเห็นว่า ไม่สามารถจะระงับข้อพิพาทได้ ให้รายงานรัฐมนตรีทราบต่อไป

มาตรา 19 ข้อมูล เอกสาร และการกำหนดให้ต้องเข้าร่วมการประชุมไกล่เกลี่ย

(1) เมื่อได้มีการรายงานข้อพิพาทแรงงานต่ออธิบดีทราบตามมาตรา 18 (1) หรือเมื่ออธิบดี ได้ดำเนินการตามอนุมาตรา (3) ของมาตราดังกล่าว ให้คู่กรณีฝ่ายที่รายงานข้อพิพาทแรงงานให้อธิบดีทราบ และคู่กรณีอีกฝ่ายเมื่ออธิบดีเห็นสมควร ให้ข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นเกี่ยวข้องกับข้อพิพาท แรงงาน รวมทั้งสรุปประเด็นข้อพิพาทต่าง ๆ ที่คู่กรณีตกลงกันได้แล้วและที่ยังตกลงกันไม่ได้ ต่ออธิบดีภายในระยะเวลาที่กำหนด

(2) หากเห็นว่าเป็นการจำเป็น อธิบดีอาจจะสั่งให้ผู้ที่มีส่วน หรือเกี่ยวข้องโดยตรงหรือ โดยอ้อมกับข้อพิพาทแรงงานเมื่อได้ดำเนินการตามอนุมาตรา 18 แล้ว มาเข้าร่วมประชุมไกล่เกลี่ย ที่มีอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีแต่งตั้ง เป็นประธานในการประชุมไกล่เกลี่ยในวันเวลาและสถานที่ที่อธิบดี จะได้กำหนด

มาตรา 19 A รัฐมนตรีมีอำนาจไต่ถามข้อพิพาทแรงงาน  
ตามบทบัญญัติของส่วนนี้ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง หากเห็นว่ามีความจำเป็น รัฐมนตรี  
อาจจะดำเนินการใดๆ เพื่อจัดให้มีการไต่ถามข้อพิพาทแรงงานใดก็ได้

มาตรา 19B การส่งตัวแทนเข้าร่วมในการไต่ถาม

(1) ในกระบวนการไต่ถามใดๆ ที่ดำเนินการตามบทบัญญัติในส่วนนี้

(a) นายจ้างซึ่งเป็นผู้กรณีในข้อพิพาทแรงงานอาจจะเข้าร่วมการประชุมไต่ถามด้วยตัวเองหรืออาจจะแต่งตั้งลูกจ้างให้เป็นตัวแทนเข้าประชุมก็ได้ หรือหากนายจ้างเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอาจจะให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้างเป็นตัวแทนก็ได้ หรือ หากไม่เป็นกรณีขัดต่อบทบัญญัติใดๆ ของกฎหมายที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้าง อาจจะให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเกี่ยวกับนายจ้างใดๆ ที่จดทะเบียนในประเทศมาเลเซีย (ซึ่งไม่ได้เป็นสมาคมนายจ้าง) ประชุมแทนก็ได้

(b) สหภาพแรงงานที่เป็นผู้กรณีในข้อพิพาทแรงงานอาจจะส่งตัวแทนเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงานนั้นก็ได้ หรือ หากไม่เป็นกรณีขัดต่อบทบัญญัติใดๆ ของกฎหมายที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนองค์กรนายจ้างหรือลูกจ้าง อาจจะให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวกับลูกจ้างที่จดทะเบียนไว้ในประเทศมาเลเซีย (ที่ไม่ใช่สหภาพแรงงาน) เข้าร่วมประชุมแทนก็ได้

(2) นอกจากที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรา (1) แล้ว ห้ามมิให้ผู้กรณีในข้อพิพาทแรงงานที่อยู่  
ในระหว่างกระบวนการไต่ถามตามบทบัญญัติในส่วนนี้ แต่งตั้งที่ปรึกษากฎหมาย ที่ปรึกษา หรือ  
ผู้ให้คำแนะนำ หรือบุคคลอื่นใด เป็นตัวแทนเข้าร่วมการประชุมไต่ถาม

## บทที่ 6 (Part VI)

### การแถลงข้อเท็จจริงของการไล่ออก (เลิกจ้าง)

#### (Representations on Dismissals)

มาตรา 20 การยื่นเรื่องการให้ออกจากงาน (โดยไม่เป็นธรรม) เพื่อให้อธิบดีพิจารณา

(1) เมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ เห็นว่า คนถูก  
นายจ้างให้ออก (เลิกจ้าง) โดยไม่มีเหตุอันควร ลูกจ้างอาจจะยื่นเรื่องเป็นหนังสือต่ออธิบดีให้คำสั่ง  
ให้นายจ้างรับตนกลับเข้าทำงานก็ได้ การยื่นเรื่องเป็นหนังสือดังกล่าวให้ยื่นต่อสำนักงานอธิบดี  
ที่ใกล้กับสถานประกอบการที่ลูกจ้างถูกให้ออกจากงานมากที่สุด

(1 A) อธิบติจะไม่รับพิจารณาเรื่องที่ยื่นตามอนุมาตรา (1) หากไม่ยื่นเรื่องดังกล่าวต่ออธิบดีภายในหกสัปดาห์ นับจากวันที่ถูกให้ออกจากงาน

หากการให้ลูกจ้างออกจากงานนั้นได้มีการแจ้งล่วงหน้าไว้ก่อน ลูกจ้างอาจจะยื่นเรื่องให้อธิบดีพิจารณาในเวลาใดก็ได้ระหว่างระยะเวลาตามประกาศแจ้งการให้ลูกจ้างออกจากงาน แต่ไม่เกินหกสัปดาห์ นับจากครบระยะเวลาตามประกาศดังกล่าวแล้ว

(2) เมื่ออธิบดีได้รับเรื่องไว้แล้ว ให้อธิบดีดำเนินการตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้มีการไต่ถามโดยเร็ว หากอธิบดีเห็นว่าไม่อาจที่จะไต่ถามให้ตกลงกันได้ ให้อธิบดีแจ้งให้รัฐมนตรีรับทราบต่อไป

(3) เมื่อรัฐมนตรีได้รับแจ้งจากอธิบดีตามอนุมาตรา (2) แล้ว เมื่อรัฐมนตรีเห็นสมควร อาจจะส่งเรื่องต่อไปให้ศาลแรงงานพิจารณาคัดสินชี้ขาด

(4) เมื่อมีคำตัดสินชี้ขาดตามอนุมาตรา (3) แล้ว ห้ามมิให้ลูกจ้างฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายในศาลใดในเรื่องการเลิกจ้างโดยไม่เป็นกรรมอีก

(5) มาตรการนี้ไม่นำมาใช้บังคับกับการเลิกจ้างลูกจ้างที่มีพฤติการณ์เป็นไปตามบทบัญญัติในมาตรา 59 ซึ่งมีการดำเนินคดีในศาลแก่การกระทำผิดตามมาตรา 59 (1) หากการดำเนินคดีตามบทบัญญัติในมาตรานี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล มีการดำเนินคดีจากการให้ลูกจ้างออกจากงานในกรณีเดียวกันตามมาตรา 59 (1) อีก ให้หยุดการดำเนินกระบวนการพิจารณาในคดีตามมาตรา นี้ลงก่อน

(6) ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามอนุมาตรา (2)

(a) นายจ้างอาจจะดำเนินกระบวนการพิจารณาด้วยตนเองหรือให้ลูกจ้างที่ได้รับการมอบอำนาจเป็นผู้แทนก็ได้ หรือหากนายจ้างเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง อาจจะให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้างนั้นดำเนินกระบวนการพิจารณาแทนก็ได้ หรือเมื่อไม่เป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายใดๆ ที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนองค์กรของนายจ้างหรือลูกจ้าง อาจจะให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรเกี่ยวกับนายจ้างที่จดทะเบียนในมาเลเซีย (ซึ่งไม่ใช่สมาคมนายจ้าง) เป็นผู้แทนก็ได้

(b) ลูกจ้างอาจจะดำเนินกระบวนการพิจารณาด้วยตนเองหรือ หากลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน อาจจะให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงานเป็นตัวแทน หรือเมื่อไม่เป็นการขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายใดๆ ที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนองค์กรของนายจ้างหรือลูกจ้าง อาจจะให้เจ้าหน้าที่ขององค์กรเกี่ยวกับลูกจ้างที่จดทะเบียนในมาเลเซีย (ซึ่งไม่ใช่สหภาพแรงงาน) เป็นผู้แทนก็ได้

(7) นอกจากที่บัญญัติไว้ในอนุมาตรา (6) แล้ว ลูกจ้างหรือนายจ้างจะต้องไม่แต่งตั้งทนายความ ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นใดเป็นตัวแทนในการดำเนินกระบวนการพิจารณา

(8) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอธิบดีตามมาตรา

(a) อธิบดีมีอำนาจในการสั่งให้คู่พิพาททั้งสองฝ่ายให้ข้อมูลที่จำเป็นหรือเกี่ยวกับข้อพิพาท ทั้งนี้ภายในระยะเวลาที่อธิบดีจะได้อำนาจ และ

(b) เมื่อเห็นว่าเป็นกรณีจำเป็นให้เกิดความรวดเร็ว อธิบดีอาจจะสั่งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีส่วน หรือเกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างนั้น ไม่ว่าโดยตรง หรือโดยอ้อม ให้มาเข้าร่วมการประชุม ซึ่งมีอธิบดีหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อธิบดีแต่งตั้งเป็นประธาน ตามวันเวลาและสถานที่ที่ระบุไว้ในคำสั่ง

## บทที่ 7 (Part VII)

### ศาลแรงงาน (Industrial Court)

มาตรา 21 ศาลแรงงาน

(1) เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัตินี้ ให้มีศาลแรงงาน ซึ่งประกอบด้วย

(a) ประธานศาลแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งโดยเจ้าผู้ครองรัฐ (Yang di-Pertuan Agong) และ

(b) คณะของบุคคลที่เป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและคณะของบุคคลที่เป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งทั้งหมดแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี

ทั้งนี้ ก่อนจะแต่งตั้งคณะดังกล่าว หากเห็นสมควร รัฐมนตรีอาจจะขอความเห็นจากองค์กรผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างก็ได้

(2) ระหว่างที่ประธานฯ ไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากความเจ็บป่วย หรือด้วยเหตุอื่นใดก็ตาม เจ้าผู้ครองรัฐ (Yang di-Pertuan Agong) อาจจะแต่งตั้งบุคคลอื่นให้ใช้อำนาจหรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะประธานก็ได้ และ ถึงแม้ว่าประธานฯ จะได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นอาจจะใช้อำนาจหรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะประธานฯ ต่อไปก็ได้ เพื่อทำการไต่สวนและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือเรื่องอื่นๆ ที่พิจารณาอยู่ให้เสร็จสิ้น

(3) การแต่งตั้งที่กล่าวมาในอนุมาตรา (1) และ (2) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและให้ระบุเงื่อนไขต่างๆ ในการแต่งตั้ง หากมี ไว้ด้วย

(4) ให้รัฐมนตรีให้บุคคลใดที่อยู่ในคณะตามที่กล่าวมาในอนุมาตรา (1)(b) ออกจากตำแหน่งในคณะนั้นหากบุคคลนั้นปฏิเสธการทำหน้าที่ศาลเมื่อได้รับเลือก หรือไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่เมื่อได้รับเลือกในการพิจารณาคดีของศาล รัฐมนตรีอาจจะเพิกถอนการแต่งตั้งบุคคลนั้นออกจาก

ตำแหน่งในคณะ ณ เวลาใดก็ได้ โดยไม่ต้องแสดงเหตุผล เว้นแต่แสดงเหตุผลอันสมควรที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่หรือไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้

มาตรา 22 องค์คณะพิจารณาของศาล (Constitution of the Court)

(1) เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ในกฎหมายฉบับนี้ ให้องค์คณะพิจารณาของศาลประกอบด้วยประธานศาลแรงงาน และองค์คณะอีกสองคนที่คัดเลือก โดยประธานศาลแรงงานจากคณะของบุคคลผู้เป็นตัวแทนตามอนุมาตรา 21 (1) คณะละหนึ่งคน

(2) ถ้าองค์คณะคนใดยกเว้นประธานศาลแรงงาน ไม่อาจจะเข้าร่วมในการพิจารณาคดี หรือไม่สามารถพิจารณาคดีต่อไปได้ หรือต้องสิ้นสุดการเป็นองค์คณะพิจารณา ประธานศาลแรงงาน อาจจะเลือกองค์คณะจากคณะบุคคลผู้เป็นตัวแทนคณะหนึ่งคณะใดก็ได้ ตามความเหมาะสมเพื่อแทนองค์คณะที่ว่างลง

(3) หากคู่ความในข้อพิพาทแรงงานยินยอม องค์คณะพิจารณาของศาลอาจจะดำเนินการสอบสวนพิจารณาคดีต่อไปได้แม้ว่าจะมีองค์คณะเว้นแต่ประธานศาลแรงงานว่างลง หรือไม่อยู่ร่วมในการพิจารณาคดีหรือบางส่วนของพิจารณาคดีก็ตาม และ(คู่ความ) ไม่อาจจะยกเหตุขององค์คณะไม่ครบ หรือไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ขึ้นโต้แย้งหรือร้องว่าไม่ชอบซึ่งการกระทำ การดำเนินการสอบสวนพิจารณา และการวินิจฉัยคดีของศาลที่ได้กระทำลงดังกล่าวได้

(4) องค์คณะพิจารณาของศาลคนใดที่ประกอบกันขึ้นตามมาตราที่วาระการดำรงตำแหน่งสิ้นสุดลงในระหว่างการพิจารณาของศาลแรงงาน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการสอบสวนพิจารณา ให้ยังคงเป็นองค์คณะพิจารณาของศาลต่อไป และให้ถือว่าวาระการดำรงตำแหน่งขององค์คณะคนนั้นขยายออกไปจนกว่าจะเสร็จสิ้นคดี

(5) แม้จะได้บัญญัติไว้แล้วในอนุมาตราต่างๆ ข้างต้นก็ตาม เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาคดีที่ยื่นต่อศาลตามมาตรา 20 (3) องค์คณะพิจารณาคดีของศาลอาจจะประกอบด้วยประธานศาลแรงงานนั่งพิจารณาแต่เพียงผู้เดียวก็ได้

มาตรา 23 องค์คณะในศาลแรงงาน (Division of the Court)

(1) ศาลแรงงานอาจจะแบ่งเป็นหลายคณะ โดยมีหัวหน้าคณะคนเดียวหรือหลายคนก็ได้

(2) เจ้าผู้ครองรัฐ (The Yang di-Pertuan Agong) เป็นผู้แต่งตั้งบุคคลใดให้เป็นหัวหน้าคณะในศาลแรงงานโดยประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา

(3) แต่ละคณะในศาลแรงงานประกอบด้วย หัวหน้าคณะหนึ่งคน และองค์คณะพิจารณาอีกสองคน ที่ได้รับการคัดเลือกจากประธานศาลแรงงานจากคณะบุคคลที่เป็นผู้แทนตามมาตรา 21(1) คณะละหนึ่งคน

(4) แม้จะได้กล่าวไว้แล้วตามอนุมาตราข้างต้น แต่เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาคดีที่ยื่นต่อศาลตามอนุมาตรา 20 (3) คณะในศาลแรงงานอาจจะประกอบด้วยหัวหน้าคณะเพียงคนเดียวก็ได้

(5) ศาลอาจจะดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปได้แม้ว่าองค์คณะคนใดเว้นแต่หัวหน้าคณะจะว่างลงหรือไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนของ การพิจารณา ทั้งนี้ โดยได้รับความยินยอมจากคู่พิพาทแรงงาน และการกระทำ การดำเนินกระบวนการพิจารณา หรือการมีคำวินิจฉัยของศาล ในกรณีนี้ (คู่ความ) ไม่อาจจะโต้แย้งหรืออ้างว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาไม่ชอบโดยอาศัยเหตุที่องค์คณะไม่ครบหรือไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าวได้

(6) ในระหว่างที่หัวหน้าคณะไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้จากการเจ็บป่วยหรือจากเหตุใดๆ ก็ตาม เจ้าผู้ครองรัฐอาจจะแต่งตั้งบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่แทนหัวหน้าคณะ และถึงแม้ว่าหัวหน้าคณะจะกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่แล้วก็ตาม บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งนั้นอาจจะปฏิบัติหน้าที่ในการพิจารณาคดี และมีคำวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานหรือเรื่องอื่นใดไปจนเสร็จสิ้นก็ได้

#### มาตรา 23 A คุณสมบัติของประธานศาลและหัวหน้าคณะในศาลแรงงาน

(1) บุคคลอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นประธานศาลแรงงานตามมาตรา 21 (a) และเป็นหัวหน้าคณะในศาลแรงงานตามมาตรา 23 (2) ได้ หากตลอดเจ็ดปีก่อนหน้าที่จะได้รับการแต่งตั้ง บุคคลนั้นเป็นทนายความ (แบบ advocate และ solicitor) ตามความในพระราชบัญญัติวิชาชีพกฎหมาย 1976 หรือเป็นผู้พิพากษาของสหพันธรัฐ หรือผู้พิพากษาแห่งมลรัฐ หรือเคยเป็นทั้งสองประการในช่วงเวลาดังกล่าว

(2) บุคคลใดที่เป็นประธานศาลแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรา 21 (1) (a) หรือเป็นหัวหน้าคณะในศาลแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรา 23 (2) อยู่แล้ว ณ วันที่มาตรานี้ใช้บังคับ แต่ต้องขาดคุณสมบัติจากการเป็นประธานศาลแรงงานหรือหัวหน้าคณะในศาลแรงงานตามความในมาตรานี้ สามารถดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต่อไปได้จนหมดวาระ

#### มาตรา 24 การปกป้องและคุ้มครองผู้พิพากษา

(1) ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรา 21 และมาตรา 23 ถือเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา เมื่อได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่



(2) แม้จะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นในกฎหมายใดๆ ก็ตาม ศาลอื่น ไม่อาจจะบังคับให้ผู้พิพากษาในศาลแรงงานต้องไปเป็นพยานหรือเป็นคู่ความในการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลนั้น อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาดังกล่าวตามกฎหมายฉบับนี้

มาตรา 25 ผู้อำนวยการศาลและเจ้าหน้าที่ศาล

(1) ให้แต่งตั้งผู้อำนวยการประจำศาลแรงงาน รวมทั้งรองผู้อำนวยการ และเจ้าพนักงานอื่น ตามความจำเป็น และเหมาะสมเพื่อประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้

(2) หน้าที่ของผู้ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่อื่นๆ เป็นไปตามที่ประธานศาลแรงงานจะได้มอบหมาย ทั้งนี้ ภายใต้งบประมาณพระราชบัญญัตินี้ และ กฎเกณฑ์ที่ออกตามความในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 26 การยื่นข้อพิพาทให้ศาลแรงงานพิจารณา

(1) เมื่อข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และไม่สามารถระงับข้อพิพาทดังกล่าวได้ รัฐมนตรี อาจจะส่งเรื่องให้ศาลแรงงานพิจารณาเมื่อสหภาพแรงงานที่เป็นคู่พิพาทแรงงานฝ่ายหนึ่ง กับ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างที่เป็นคู่พิพาทแรงงานอีกฝ่ายหนึ่ง ร่วมกันยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อ รัฐมนตรี

(2) รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ไม่ว่าจะด้วยตัวเองหรือเมื่อได้รับรายงานจากอธิบดีตาม มาตรา 18 (5) อาจยื่นข้อพิพาทแรงงานใดๆ ให้ศาลแรงงานพิจารณาก็ได้ หากรัฐมนตรีกระทรวง แรงงานเห็นสมควร

ทั้งนี้ หากเป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของรัฐบาล หรือหน่วยงานอื่นใด ตามกฎหมาย การส่งเรื่องให้ศาลแรงงานพิจารณาจะกระทำไม่ได้เว้นแต่โดยความยินยอมของ เจ้าผู้ครองรัฐ (Yang di-Pertuan Agong) หรือหน่วยงานของมลรัฐ แล้วแต่กรณี

(3) หากในสถานประกอบการได้มีการเตรียมการให้มีการเจรจาตกลงกรณีพิพาท แรงงาน ตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงาน รัฐมนตรีไม่อาจนำ ข้อพิพาทแรงงานยื่นต่อศาลแรงงานตามอนุมาตรา (1) และ (2) เว้นแต่ไม่อาจตกลงกันได้โดยการ จัดการให้มีการเจรจาตามข้อตกลงดังกล่าว หรือรัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานไม่อาจตกลงกันได้ โดยเร็วโดยอาศัยการจัดการให้มีการเจรจากันตามข้อตกลงดังกล่าว

มาตรา 27 การมาศาลและดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อศาลแรงงาน

(1) ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ต่อศาล คู่ความอาจจะ

(a) ในกรณีคู่ความเป็นสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้น

(b) ในกรณีคู่ความฝ่ายหนึ่งคือนายจ้าง ดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยตนเอง หรือผู้แทนที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างที่รับมอบอำนาจโดยชอบ หรือโดยเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้างที่นายจ้างนั้นเป็นสมาชิก

(c) ในกรณีคู่ความฝ่ายหนึ่งเป็นลูกจ้าง (ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามมาตรา 20 (3)) ดำเนินกระบวนการพิจารณาด้วยตนเอง หรือหากลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน

(d) ในกรณีคู่ความเป็นสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือเป็นนายจ้าง หรือเป็นลูกจ้าง (ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามมาตรา 20 (30)) เมื่อได้รับอนุญาตจากประธานศาลแรงงานหรือหัวหน้าคณะในศาลแรงงาน โดยทนายความ หรือแม้ว่าจะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นในกฎหมายเกี่ยวกับการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยเจ้าหน้าที่ขององค์กร (ซึ่งไม่ใช่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน) ที่เกี่ยวกับนายจ้างหรือลูกจ้างที่จดทะเบียนในมาเลเซีย แล้วแต่กรณี

(2) หากมีประเด็นให้ศาลพิจารณาว่าบุคคลที่เป็นตัวแทนของคู่ความตามมาตรา (1) นั้น เป็นบุคคลต่อไปนี้อย่างใดหรือไม่

(a) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน

(b) ลูกจ้างที่นายจ้างแต่งตั้งโดยชอบให้เป็นผู้แทนนายจ้าง

(c) เจ้าหน้าที่ขององค์กรที่จดทะเบียนตามที่กล่าวไว้ในอนุมาตรา (1) (d)

ให้ประธานศาลแรงงานหรือหัวหน้าคณะในศาลแรงงานตัดสินชี้ขาด และคำตัดสินของบุคคลดังกล่าวถือเป็นที่สุด

มาตรา 28 อำนาจของประธานศาลแรงงานในการควบคุมวิธีพิจารณาและการดำเนินกระบวนการพิจารณา

เว้นแต่ที่บัญญัติไว้โดยชัดแจ้งในที่นี้ และภายใต้บังคับของระเบียบที่ออกตามความบทบัญญัติโดยชัดแจ้งดังกล่าว ประธานศาลแรงงานอาจจะควบคุมวิธีพิจารณาหรือการดำเนินกระบวนการพิจารณา โดยการออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับวิธีพิจารณาความและการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานตามที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี

มาตรา 29 อำนาจศาลแรงงาน (Power of the Court)

ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ศาลมีอำนาจ

- (a) สั่งให้บุคคลใดเข้าเป็นคู่ความร่วม แทนกัน หรือจำหน่ายคดีสำหรับคู่ความฝ่ายนั้น
- (b) สั่งให้คู่ความฝ่ายใดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างหนึ่งอย่างใด หรือบุคคลใดที่ศาลเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการดำเนินกระบวนการพิจารณานั้นๆ มาศาล
- (c) สืบพยานที่มีการสาบานหรือยืนยัน หรือสั่งให้ส่งหนังสือ กระดาษ เอกสารและสิ่งของใดๆ ต่อศาล
- (d) ไต่สวนและมีคำสั่งในเรื่องต่างๆ แม้ว่าคู่ความจะไม่ได้ยื่นคำแถลงเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่ว่าในเรื่องเกี่ยวกับคดีหรือแถลงตามที่ศาลสั่งภายในเวลาที่ประธานศาลแรงงานจะได้กำหนด หรือ (ไต่สวนและมีคำสั่ง) ในกรณีคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งซึ่งได้รับหมายนัดแล้วไม่มาศาล
- (e) ดำเนินกระบวนการพิจารณา หรือส่วนใดส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณาเป็นการลับ
- (f) เมื่อได้ปรึกษาหารือกับรัฐมนตรีแล้ว ทำการร้องขอความช่วยเหลือในเรื่องของผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และ
- (g) มีคำสั่งในเรื่องต่างๆ และดำเนินการตามที่เห็นว่าเหมาะสมหรือจำเป็นเพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปโดยรวดเร็ว

มาตรา 30 คำพิพากษาหรือคำสั่ง (Awards)

- (1) ศาลย่อมมีอำนาจทำคำวินิจฉัย (รวมถึงมีคำสั่งระหว่างพิจารณา) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องข้อพิพาทแรงงานที่ยื่นให้ศาลพิจารณา หรือที่ยื่นมาตามมาตรา 20 (3) ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางประเด็น
- (2) เมื่อใดที่ศาลมีคำวินิจฉัยในประเด็นใดประเด็นหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมติไม่เป็นเอกฉันท์ คำวินิจฉัยนั้นให้ถือตามเสียงข้างมากขององค์คณะ และถ้าไม่ได้เสียงข้างมาก ให้เป็นไปตามการชี้ขาดของประธานศาลแรงงาน หรือหัวหน้าคณะ
- (3) ให้ศาลทำคำวินิจฉัยโดยไม่ชักช้าและหากทำได้ให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวัน นับจากวันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงาน หรือนับจากวันที่ได้รับคดีที่ส่งมาตามมาตรา 20 (3)
- (4) ในการทำคำวินิจฉัยที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน ศาลต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ ผลที่จะตามมาในด้านการเงิน และผลกระทบของคำวินิจฉัยต่อเศรษฐกิจของประเทศ และต่ออุตสาหกรรมที่กำลังพิจารณา และรวมถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องกันหรืออยู่ในประเภทเดียวกันด้วย

(5) ศาลต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม มีมโนธรรมที่ดี และเป็นไปตามมูลความแห่งคดี โดยไม่ต้องคำนึงถึงเทคนิควิธีการหรือแบบพิธีทางกฎหมาย (วิธีพิจารณาความ) ต่างๆ

(5A) ในการทำคำวินิจฉัย ศาลอาจจะพิจารณาไปถึงข้อตกลงหรือกฎเกณฑ์ แนวปฏิบัติในการจ้างงานต่างๆ ที่มีอยู่ระหว่างองค์กรผู้แทนนายจ้าง และองค์กรผู้แทนลูกจ้างด้วย หากข้อตกลง หรือกฎเกณฑ์แนวปฏิบัตินั้น ผ่านการพิจารณาของรัฐมนตรีแล้ว

(6) ในการทำคำวินิจฉัย ศาลย่อมจะไม่ถูกจำกัดด้วยข้อเรียกร้องเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็น การเฉพาะเจาะจงโดยคู่กรณี หรือถูกจำกัดด้วยความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดของคู่กรณีที่เกิดขึ้น ระหว่างการตกลงข้อพิพาทแรงงาน หรือตามประเด็นในเรื่องที่ส่งมาให้ศาลพิจารณาตามมาตรา 20 (3) แต่ศาลอาจจะมีคำสั่งเพิ่มเติมในสิ่งที่ศาลเห็นว่าจำเป็น หรือเหมาะสมลงในคำวินิจฉัย เพื่อประโยชน์ ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน หรือข้อพิพาทที่ส่งมาตามมาตรา 20 (3)

(7) คำวินิจฉัยอาจจะระบุช่วงเวลา คำวินิจฉัยมีผลบังคับ และอาจจะให้มีผลบังคับ ย้อนหลังไปนับแต่วันที่ระบุในคำวินิจฉัยก็ได้

ทั้งนี้ วันที่ให้เริ่มมีผลบังคับย้อนหลังในคำวินิจฉัยนั้น ไม่อาจย้อนหลัง ไปเกินกว่า หกเดือน นับจากวันที่ศาล ได้รับคดีข้อพิพาทแรงงานไว้พิจารณา เว้นแต่เป็นกรณีคำวินิจฉัยของศาล ตามมาตรา 33 หรือเป็นกรณีคำสั่งของศาลตามมาตรา 56 (2) (c) หรือเป็นคำสั่งศาลที่ให้ลูกจ้าง กลับเข้าทำงาน ตามที่มีการฟ้องคดีต่อศาลในเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้างลูกจ้าง

(8) คำวินิจฉัยของศาลให้ลงนามโดยประธานศาลแรงงาน (President) หรือผู้พิพากษา หัวหน้าคณะ หรือในกรณีที่ประธานศาลแรงงาน หรือผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ โดยเหตุผลใดก็ตาม ไม่สามารถลงนามได้ ให้องค์คณะของศาลที่เหลืออยู่เป็นผู้ลงนามในคำวินิจฉัย

(9) ศาลอาจจะแก้ไขปรับปรุงคำวินิจฉัยอันเกี่ยวกับข้อผิดพลาดในการพิมพ์หรือข้อผิดพลาด หรือตกหล่นที่เกิดขึ้น โดยไม่ตั้งใจ

#### มาตรา 31 การทำข้อตกลงระงับข้อพิพาทระหว่างพิจารณา

ในกรณีที่สามารถตกลงกันได้ระหว่างการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาล ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจพระราชบัญญัตินี้ในการทำคำวินิจฉัยของศาล ศาลอาจจะพิจารณาเงื่อนไขต่างๆ ของข้อตกลง ประกอบด้วย และในกรณีที่สามารถตกลงกันได้ก่อนศาลเริ่มกระบวนการพิจารณา ประธานศาลแรงงาน หรือผู้พิพากษาหัวหน้าคณะเพียงลำพัง ก็อาจจะมีคำวินิจฉัยได้โดยการบันทึกข้อตกลงนั้นไว้

มาตรา 32 ผลบังคับของคำวินิจฉัยของศาล (Effect of award)

(1) คำวินิจฉัยใดที่ได้จัดทำขึ้นโดยศาลตามพระราชบัญญัตินี้ ย่อมผูกพัน

(a) คู่ความทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทที่ยื่นต่อศาลตามมาตรา 20 (3) ซึ่งมาดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อศาล และคู่กรณีอื่นทั้งหมดที่เข้าเป็นคู่ความร่วมมือ หรือแทนที่ หรือที่ถูกเรียกเข้ามาในคดีในฐานะคู่ความในคดีข้อพิพาทแรงงานหรือคดีที่ยื่นต่อศาลตามมาตรา 20 (3)

(b) ทายาท หรือผู้รับช่วงสิทธิ หรือผู้รับโอนสิทธิจากนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง หรือทายาท หรือผู้รับช่วงสิทธิของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นคู่พิพาทแรงงานคดีดังกล่าวก่อนหน้านี้แล้ว

(c) ลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเป็นลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการหรือส่วนหนึ่งของสถานประกอบการที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น โดยเป็นลูกจ้างอยู่ ณ วันที่เกิดข้อพิพาทแรงงานนั้น และลูกจ้างทุกคนซึ่งเข้าเป็นลูกจ้างในภายหลังในสถานประกอบการนั้น หรือส่วนหนึ่งของสถานประกอบการนั้น

(d) สมาชิกทั้งหมดของสมาคมนายจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทนั้น และที่สมาคมนายจ้างเป็นคู่ความในคดีพิพาทแรงงาน รวมทั้งผู้รับช่วงสิทธิ ผู้รับโอนสิทธิจากสมาชิกสมาคมนายจ้างนั้นด้วย สหภาพแรงงานเป็นคู่กรณีกัน และผู้รับตำแหน่งต่อผู้รับโอน หรือผู้ถูกย้าย ก็เป็นองค์ประกอบนั้น

(2) นับจากวันที่ในคำวินิจฉัย หรือนับจากวันที่ในคำวินิจฉัยและอยู่ในระหว่างช่วงเวลาที่กำหนดโดยคำวินิจฉัย ให้ถือโดยปริยายว่า เป็นอายุของความตกลงระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่ต้องผูกพันโดยคำวินิจฉัย ในเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ต้องจ่ายให้ลูกจ้าง และในเรื่องสภาพการจ้างตามที่ตกลงไว้ในความตกลงนั้น ซึ่งจะต้องเป็นไปตามคำวินิจฉัยของศาล เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนแปลงโดยคำวินิจฉัยฉบับต่อๆ มาหรือจากความตกลงของคู่กรณีซึ่งทำขึ้นใหม่

(3) ถูกยกเลิกโดย Act A 484

มาตรา 33 การตีความและการปรับเปลี่ยนของคำวินิจฉัยและความตกลง

(1) ในกรณีมีข้อสงสัยเกิดขึ้นในเรื่องของการตีความคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงร่วมที่ได้รับการรับรองโดยการพิจารณาของศาลแล้ว รัฐมนตรีอาจจะส่งเรื่องให้ศาล หรือคู่กรณีที่ผูกพันตามคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงอาจจะร้องขอต่อศาลเพื่อให้มีคำวินิจฉัยในเรื่องดังกล่าวก็ได้

(2) เมื่อคู่ความฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดร้องขอ ศาลอาจจะมีคำสั่งให้ปรับเปลี่ยนส่วนใดส่วนหนึ่งของคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงได้ เมื่อศาลพิจารณาเห็นควรและด้วยเหตุผลเฉพาะเพื่อการตัดส่วนที่คลุมเครือหรือไม่ชัดเจนออกไป

(3) คู่กรณีที่ถูกผูกพันโดยคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงต้องมีโอกาสตามสมควรในการชี้แจงต่อศาล

(4) คำวินิจฉัยของศาลในกรณีนี้ย่อมมีผลผูกพันคู่ความเช่นเดียวกับคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงฉบับเดิม

(5) เพื่อประโยชน์ของมาตรานี้ คำว่า “ศาล” ที่ใช้ในที่นี้หมายถึงศาลที่มีคำวินิจฉัย หรือศาลอื่นที่ทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ตามมาตรา 22

#### มาตรา 33A การอุทธรณ์ต่อศาลสูงในปัญหาข้อกฎหมาย

(1) เมื่อศาลได้มีคำวินิจฉัยตามมาตรา 30 (1) หากคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพิจารณาที่มีคำวินิจฉัยร้องขอ ศาลอาจใช้ดุลพินิจส่งเรื่องให้ศาลสูงพิจารณาในปัญหาข้อกฎหมายก็ได้ เมื่อปัญหาข้อกฎหมายนั้น

(a) เกิดขึ้นระหว่างการพิจารณา

(b) การวินิจฉัยของศาลในปัญหานั้นมีผลกระทบต่อคำวินิจฉัย

(c) ในความเห็นของศาลแล้ว มีความสำคัญเพียงพอในการส่งให้ศาลสูงพิจารณาและ

(d) การยกปัญหาขึ้นวินิจฉัยของศาล ในความเห็นของศาลแล้ว มีข้อสงสัยตามสมควรที่ควรให้ศาลสูงได้พิจารณา

(2) เมื่อศาลได้อนุญาตตามคำร้องขอตามอนุมาตรา (1) การปฏิบัติตามคำวินิจฉัยในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีการร้องขอและศาลได้อนุญาตแล้วนั้น ให้รอการปฏิบัติไว้ชั่วคราวระหว่างส่งเรื่องให้ศาลสูงพิจารณา เว้นแต่ศาลจะส่งเป็นอย่างอื่นเกี่ยวกับคำวินิจฉัยทั้งหมดหรือบางส่วน

(3) คำร้องขอตามมาตรา นี้ ให้ยื่นต่อศาลภายในสามสิบวันนับจากวันที่ได้มีคำวินิจฉัย

(4) เมื่อได้มีการส่งปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ศาลสูงพิจารณาตามมาตรา นี้ ให้ศาลส่งสำนวนความไปยังผู้อำนวยการของศาลสูงซึ่งจะได้กำหนดวันนัดและแจ้งให้คู่ความทราบถึงเวลาและสถานที่เพื่อที่ศาลจะพิจารณาคดี

(5) ให้ศาลสูงนั่งพิจารณาคดีและมีคำวินิจฉัยในปัญหาที่ส่งมาตามมาตรา นี้เช่นเดียวกับกรณีการอุทธรณ์คำพิพากษายังศาลสูง แล้วจึงมีคำวินิจฉัยยื่นตาม เปลี่ยน แก่ หรือยกคำวินิจฉัยของศาล หรือสั่งเป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควร

(6) คำตัดสินของศาลสูงตามอนุมาตรา (5) มีผลบังคับเช่นเดียวกับคำวินิจฉัยของศาลตามมาตรา 32 และสามารถบังคับตามคำตัดสินได้เช่นเดียวกับคำวินิจฉัยของศาล

(7) คำตัดสินของศาลสูงตามอนุมาตรา (5) ให้เป็นที่สุด และไม่อาจคัดค้านต่อคำตัดสินหรืออุทธรณ์ ทบทวน เพิกถอน หรือยกปัญหาใดปัญหาหนึ่งตามคำตัดสินขึ้นพิจารณาอีกในศาลอื่นหรือในหน่วยงานอื่น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใช้อำนาจตุลาการหรือหน่วยงานอื่นใด

มาตรา 33B คำวินิจฉัย คำตัดสิน หรือคำสั่งของศาลในกรณีที่เป็นที่สุด

(1) ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัตินี้ และบทบัญญัติของมาตรา 33A คำวินิจฉัย คำตัดสิน หรือคำสั่งของศาลตามพระราชบัญญัตินี้ (รวมทั้งคำสั่งของศาลทั้งที่อนุญาตหรือไม่อนุญาตตามคำร้องขอตามมาตรา 33A (1)) ให้เป็นที่สุด และไม่อาจถูกคัดค้าน อุทธรณ์ ทบทวน เพิกถอน หรือยกปัญหาใดปัญหาหนึ่งขึ้นพิจารณาอีกในศาลอื่น

(2) ภายใต้บังคับมาตรา 33A คำวินิจฉัยของศาลเกี่ยวกับการสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้ทำสัญญาว่าจ้างใหม่ ให้มีผลบังคับต่อไป โดยไม่ต้องรอผลการพิจารณาของศาลอื่นใด

## บทที่ 8 (Part VIII)

### การสืบสวน และการไต่สวน (Investigation and Inquiry)

มาตรา 34 การสืบสวนและไต่สวนข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ โดยไม่กระทบกระเทือนต่อบทบัญญัติในบทที่ 5 และบทที่ 7 รัฐมนตรีอาจจะแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน หรือคณะทำงานไต่สวน และส่งเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับข้อพิพาทแรงงานที่ยื่นต่อรัฐมนตรีให้คณะกรรมการหรือคณะทำงานดังกล่าวเป็นผู้พิจารณา

มาตรา 35 คณะกรรมการ (Committee)

(1) คณะกรรมการอาจประกอบด้วยหนึ่งคน หรือมากกว่าหนึ่งคน ซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี

(2) หลังจากได้รับการแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับมูลเหตุและพฤติการณ์ของข้อพิพาทแรงงานหรือสิ่งที่เรียกร้องโดยเร็ว และรายงานให้รัฐมนตรีทราบ

มาตรา 36 คณะกรรมการ (Board)

(1) คณะทำงานอาจจะประกอบด้วย ประธานหนึ่งคน และบุคคลอื่นตามที่รัฐมนตรีพิจารณาเห็นสมควร หรืออาจประกอบด้วยบุคคลคนเดียวก็ได้

(2) คณะทำงานสามารถดำเนินการได้ แม้ว่าจะมีตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งว่างลงก็ตาม

(3) รัฐมนตรีอาจจะออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการของคณะทำงาน รวมทั้งระเบียบเกี่ยวกับออกหมายเรียกและค่าใช้จ่ายของพยาน ขององค์ประชุมและการเรียกเอกสารมาเพื่อพิจารณา

(4) บุคคลใดอาจจะตั้งตัวแทนในการพิจารณาได้สวนของคณะทำงาน หากประธานอนุญาต โดยอาจจะเป็นเจ้าของที่หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง หรือของสหภาพแรงงาน หรือแม้ว่าจะบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นในกฎหมายเกี่ยวกับการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยเจ้าหน้าที่ขององค์กร (ซึ่งไม่ใช่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน) ที่เกี่ยวกับนายจ้างหรือลูกจ้างที่จดทะเบียนในมาเลเซีย หรือโดยทนายความ

(5) ภายใต้บังคับกฎระเบียบที่ออกตามความในมาตรานี้ คณะทำงานอาจจะสั่งให้บุคคลใดให้ข้อมูล ไม่ว่าจะโดยเป็นหนังสือหรือโดยประการอื่นใดที่คณะทำงานต้องการ และให้มาพบคณะทำงานเพื่อให้การภายใต้คำสาบานหรือการยืนยัน

#### มาตรา 37 การจัดทำรายงาน (Reports)

(1) คณะทำงานจะทำการได้สวนเรื่องที่ส่งให้พิจารณา ไม่ว่าจะโดยเปิดเผยหรือโดยไม่เปิดเผยแล้วแต่ดุลพินิจของคณะทำงาน และรายงานให้รัฐมนตรีทราบ

(2) เมื่อเห็นสมควร คณะทำงานอาจออกรายงานฉบับชั่วคราวก็ได้

(3) รายงานที่คณะทำงานจัดทำขึ้นให้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีโดยเร็ว

(4) ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังนำเสนอรายต่อคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรีอาจจะเผยแพร่หรือจัดให้มีการเผยแพร่ข้อมูลที่ได้รับหรือข้อสรุปที่คณะทำงานทำขึ้นจากการได้สวนเป็นคราวๆ ไป ตามที่รัฐมนตรีเห็นสมควร

ทั้งนี้ ห้ามมิให้เปิดเผยข้อมูลในรายงานหรือการเผยแพร่ที่ทำการทำขึ้นหรืออนุญาตให้ทำขึ้นโดยคณะทำงานหรือรัฐมนตรี อันเป็นข้อมูลที่คณะทำงานได้รับระหว่างการได้สวนเกี่ยวกับสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับธุรกิจหรือองค์กรใด ซึ่งปกติย่อมไม่เป็นที่เปิดเผยแต่ได้มาเนื่องจากเป็นพยานหลักฐานในการได้สวน เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ธุรกิจหรือองค์กรนั้น ๆ และห้ามมิให้คณะทำงานคนหนึ่งคนใดหรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องในการได้สวน เปิดเผยข้อมูลดังกล่าวโดยไม่ได้รับความยินยอมเช่นเดียวกัน

(5) คณะทำงานคนใดหรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้องกับการได้สวนซึ่งเปิดเผยข้อมูลโดยขัดต่ออนุมาตรา (4) มีความผิดและต้องได้รับโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันริงกิต



**บทที่ 9 (Part IX)**

**ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานและปัญหาที่เกิดขึ้นจากเรื่องดังกล่าว  
(Trade Disputes Strikes and Lock-out and Matters Arising Therefrom)**

มาตรา 38 ห้ามมิให้นักเรียนมีส่วนร่วมในปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

(1) ห้ามมิให้นักเรียนตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา ค.ศ.1961 นอกจากที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยชอบ กระทำการดังต่อไปนี้

(a) กระทำการใดๆ ในการชุมนุมและดำเนินการเรียกร้องในข้อพิพาทแรงงาน

(b) กระตุ้นหรือช่วยบุคคลอื่นให้มีส่วนร่วม หรือกระทำต่อไป หรือสนับสนุนทางการเงิน หรือด้วยการกระทำอื่นๆ หรือให้กระทำการใดๆ ในการชุมนุมและดำเนินการเรียกร้องในการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน

(c) เข้าไปมีส่วนหรือเข้าร่วมชุมนุม หรือการจับกลุ่มตั้งแต่ห้าคนขึ้นไป เพื่อการกระตุ้นหรือช่วยบุคคลอื่นให้เข้าไปมีส่วนร่วม หรืออยู่ร่วมต่อไปหรือสนับสนุนด้านการเงินหรืออย่างอื่น หรือกระทำการใดๆ ในการชุมนุมและดำเนินการเรียกร้องในการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน

(2) รัฐมนตรีศึกษาธิการอาจจะออกหนังสือบอกกล่าวต่อผู้อำนวยการสถานศึกษาให้ไล่นักเรียนที่ถูกตัดสินลงโทษ หรือได้กระทำผิดตามมาตรา นี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาไล่นักเรียนผู้นั้นออกจากโรงเรียนด้วยเหตุดังกล่าว

(3) นักเรียนที่ถูกไล่ออกจากโรงเรียนโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาหลังจากได้รับหนังสือบอกกล่าวตามมาตรา นี้แล้ว ภายหลังจากนั้นจะต้องไม่

(a) กลับเข้าไปในบริเวณโรงเรียนอีก หรือ

(b) ไปเป็นนักเรียนโรงเรียนอื่นโดยที่ยังไม่ได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีศึกษาธิการ

มาตรา 39 การขู่บังคับ (Intimidation)

ผู้ใดเพื่อจะให้ข้อพิพาทแรงงานดำเนินต่อไป และด้วยเจตนาจะบังคับผู้อื่นให้งดเว้นกระทำการหรือให้กระทำการซึ่งเป็นสิทธิอันชอบธรรมของผู้นั้นที่จะกระทำหรือละเว้นการกระทำโดยไม่ชอบและปราศจากอำนาจตามกฎหมาย โดย

(a) ใช้ความรุนแรง หรือขู่เบียดเบียนผู้อื่นหรือสมาชิกคนอื่นในความดูแลของผู้นั้น หรือโดยการทำลายทรัพย์สินของผู้อื่น

(b) เผด็จการติดตามการเคลื่อนไหวของบุคคลอื่นตลอดเวลา

(c) ซ่อนเครื่องมือ ชุดทำงาน หรือทรัพย์สินอื่นๆ ที่บุคคลอื่นเป็นเจ้าของหรือมิได้ใช้งาน หรือเอาไปเสียจากผู้นั้น หรือขัดขวางในการที่ผู้นั้นจะใช้ทรัพย์สินดังกล่าว

(d) ฝืนมองหรือสร้างความหวาดกลัวที่บ้านหรือสถานที่ใดๆ ที่บุคคลอื่นพักอาศัย หรือทำงาน หรือประกอบธุรกิจ หรือจะใช้สำหรับจุดประสงค์ดังกล่าว

(e) ติดตามบุคคลอื่นโดยใช้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปในลักษณะที่สร้างความวุ่นวายไปตามถนน มีความผิดและจะต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ

#### มาตรา 40 การชุมนุมประท้วง (Picketing)

(1) โดยไม่กระทบต่อมาตรา 39 เป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายในการที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลซึ่งกระทำการในนามของตนเองหรือของกลุ่มบุคคล หรือในนามของสมาคม นายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน หรือในนามของนายจ้าง ในการเรียกร้องตามข้อพิพาทแรงงาน ในการเข้าไปชุมนุมกันหรือเข้าไปอยู่ใกล้สถานที่ใดก็ตาม

กรณีจะไม่เป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายหากลูกจ้างหนึ่งคนหรือหลายคนไปเข้าร่วมชุมนุมหรืออยู่ใกล้กับสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ และเป็นที่เกิดข้อพิพาทแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับลูกจ้างดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องเป็นการชุมนุมโดยความสงบ เพื่อ

(i) การได้รับหรือการติดต่อสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ หรือ

(ii) การชักจูง หรือการชักชวนให้ลูกจ้างคนอื่นทำงาน หรือหยุดงาน

และต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าการชุมนุมนั้นต้อง ไม่มีจำนวนผู้เข้าร่วมหรือมีพฤติกรรมในการชุมนุมในลักษณะที่

(a) เป็นการขู่เข็ญ คุกคามบุคคลอื่น

(b) เป็นการกีดขวาง สกัตกั้นไม่ให้เข้าหรือออก หรือ

(c) เป็นการนำไปสู่การเกิดความไม่สงบขึ้น

(2) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างที่กล่าวถึงในอนุมาตรา (1) เป็นสมาชิกอยู่อาจจะไปร่วมในการชุมนุมกับลูกจ้างดังกล่าวได้เฉพาะเพื่อวัตถุประสงค์ในการดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเพื่อให้มั่นใจว่าลูกจ้างที่ชุมนุมกันนั้นปฏิบัติตามบทบัญญัติดังกล่าวมา

(3) ผู้ใดฝ่าฝืนอนุมาตรา (1) มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 41 การผิดสัญญาและต้องรับผิดเมื่อบุคคลหรือทรัพย์สินเสียหาย

บุคคลใดโดยจงใจและมีเจตนาไม่ชอบ กระทำการผิดสัญญาจ้าง โดยรู้หรือมีเหตุอันควรเชื่อว่าผลที่อาจจะตามมาจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะโดยกระทำตามลำพังหรือร่วมกับผู้อื่น จะเป็นภัยต่อชีวิต หรือต่อประสิทธิภาพของการบริการด้านสาธารณสุข หรือเป็นเหตุให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อร่างกาย หรือทำให้ทรัพย์สินไม่ว่าอสังหาริมทรัพย์หรือสังหาริมทรัพย์ต้องถูกทำลาย หรือเสียหายร้ายแรง มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 42 การสคบกันในเรื่องเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(1) ข้อตกลง หรือความร่วมมือโดยบุคคลสองคนหรือมากกว่านั้น เพื่อจะกระทำการหรือดำเนินการเพื่อให้มีการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้เกิดการเรียกร้องเป็นข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะไม่ถูกลงโทษฐานสมรู้ร่วมคิด ถ้าการกระทำนั้นบุคคลใดบุคคลหนึ่งกระทำก็ไม่ใช่ความผิดอาญา

(2) การกระทำตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างสองคน หรือมากกว่านั้น ถ้ากระทำโดยไตร่ตรอง มุ่งมั่น หรือการปลุกปั่น การส่งเสริมข้อพิพาทแรงงานจะไม่ถูกดำเนินคดี เว้นเสียแต่ว่าการกระทำถ้าทำโดยปราศจากข้อตกลง หรือการรวมตัวกัน

(3) ไม่มีข้อยกเว้นตามมาตรา นี้ ในการลงโทษบุคคลที่มีความผิดฐานสมรู้ร่วมคิด เมื่อการลงโทษตามคำพิพากษาอาศัยบทบัญญัติของกฎหมายที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

(4) บทบัญญัติต่างๆ ตามมาตรา นี้ ไม่มีผลต่อกฎหมายว่าด้วยจลาจล การชุมนุมโดยไม่ชอบ การรบกวนความสงบเรียบร้อย หรือปลุกปั่นให้ต่อต้านหรือกระทำความผิดอื่นใดต่อเจ้าผู้ครองรัฐหรือหน่วยงานของรัฐ

(5) เพื่อประโยชน์ตามมาตรา นี้ คำว่าอาชญากรรมตามมาตรา นี้ หมายถึงการกระทำความผิดที่ผู้กระทำต้องรับโทษ เมื่อกฎหมายกำหนดให้การกระทำนั้นเป็นความผิดและต้องถูกลงโทษ ซึ่งต้องถูกจำคุกตามที่กฎหมายกำหนดหรือ โดยดุลพินิจของศาลให้ลงโทษเป็นประการอื่น

มาตรา 43 ข้อจำกัดในการนัดหยุดงานหรือปิดงานในกรณีกิจการที่มีความสำคัญ

(1) ห้ามลูกจ้างที่ทำงานในกิจการที่มีความสำคัญนัดหยุดงานต่อเนื่องไป โดย

- (a) มิได้แจ้งให้นายจ้างทราบถึงการนัดหยุดงานภายในสี่สิบสองวัน ก่อนการนัดหยุดงาน
- (b) ภายในสี่สิบเอ็ดวัน นับจากการแจ้งหยุดงาน
- (c) ก่อนจะสิ้นสุดวันที่นัดหยุดงานตามหนังสือแจ้งหยุดงาน ที่ได้แจ้งไว้

- (2) ห้ามนายจ้างของกิจการที่สำคัญปิดงานมิให้ลูกจ้างทำงาน
- ปราศจากการแจ้งให้ลูกจ้างทราบภายในสี่สิบสองวัน ก่อนปิดงาน
  - ภายในสี่สิบเอ็ดวัน ของการแจ้งปิดงาน
  - ก่อนจะสิ้นสุดวันปิดงานตามหนังสือที่แจ้งลูกจ้างไว้
- (3) หนังสือแจ้งเตือนที่กล่าวมาตามอนุมาตรา (1) และ (2) ให้ยื่น โดยวิธีการซึ่งจะได้อำหนด
- (4) นายจ้างที่ได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา (1) จากลูกจ้างหรือแจ้งเป็นหนังสือตามมาตรา (2) แก่ลูกจ้าง จะต้องรายงานโดยไม่ชักช้าต่ออธิบดีเกี่ยวกับรายละเอียดในหนังสือแจ้งที่ตนได้รับหรือที่ตนแจ้งไป

#### มาตรา 44 ข้อห้ามในการนัดหยุดงานและปิดงาน

ห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานและห้ามนายจ้างปิดงาน

- ระหว่างการพิจารณาของคณะทำงานไต่สวนที่แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีตามส่วนที่ 8 (VIII) และภายในเจ็ดวัน หลังจากวันสิ้นสุดการพิจารณา
- ภายหลังจากข้อพิพาทแรงงานหรือปัญหาแรงงานได้ถูกส่งให้ศาลแรงงานพิจารณาแล้ว และทั้งสองฝ่าย ได้รับแจ้งการนำคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลแล้ว
- ภายหลังจากที่เจ้าผู้ครองรัฐ (Yang di-Pertuan Agong) หรือผู้มีหน้าที่ของรัฐ กรณีคดีข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้ส่งวนที่จะให้ความยินยอมในการส่งเรื่องให้ศาลพิจารณาตามมาตรา 26 (2) และคู่กรณีได้รับทราบแล้ว
- ในกรณีเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงร่วมที่ศาลได้รับรองข้อตกลงนั้นแล้ว ตามมาตรา 16 หรือโดยคำวินิจฉัยของศาล หรือ
- ในกรณีเป็นเรื่องที่อยู่ภายใต้บังคับมาตรา 13 (3)

มาตรา 45 การนัดหยุดงานหรือปิดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (Illegal strikes and lock-out)

- การนัดหยุดงาน หรือการปิดงาน ถือได้ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ถ้า
  - การแจ้ง หรือการเริ่มต้นหรือการดำเนินการต่อเนื่องไป ขัดต่อมาตรา 43 หรือมาตรา 44 หรือบทบัญญัติใดๆ ในกฎหมาย หรือ

(b) การมีสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัยอื่นนอกจากการดำเนินการเรียกร้องในข้อพิพาท  
แรงงาน

(i) ระหว่างคนงานที่หยุดงานและนายจ้าง

(ii) ระหว่างนายจ้างผู้แจ้งปิดงานกับลูกจ้าง

(2) การแจ้งปิดงานจากเหตุที่เกิดการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือการแจ้ง  
นัดหยุดงานจากเหตุที่เกิดจากการปิดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบ  
ด้วยกฎหมาย

มาตรา 46 บทลงโทษสำหรับการนัดหยุดงานและการปิดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

(1) ลูกจ้างคนใดที่เริ่มต้น หรือดำเนินการหรือกระทำการอย่างอื่นในการดำเนินการให้  
เกิดการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัตินี้ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุก  
ไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ และปรับเพิ่มขึ้นห้าสิบบริงกิต ต่อวัน  
ที่ยังคงกระทำผิดอยู่

(2) นายจ้างใดซึ่งเป็นผู้ริเริ่มการดำเนินการต่อเนื่องหรือกระทำการอื่นใดในการ  
ดำเนินการให้มีการปิดงาน ซึ่งไม่ชอบด้วยกฎหมายตามพระราชบัญญัตินี้ มีความผิดต้องระวางโทษ  
จำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ และต้องถูกปรับต่อเนื่องไป  
เป็นเงินห้าสิบบริงกิต ต่อวันในระหว่างการกระทำผิดยังคงมีต่อเนื่องอยู่

มาตรา 47 โทษสำหรับการชักจูง

ผู้ใดชักจูง หรือกระตุนผู้อื่นให้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการนัดหยุดงาน หรือเป็น  
ผู้ดำเนินการให้มีการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้  
หรือผู้ซึ่งชักจูง ปลุกปั่น เร่งเร้าบุคคลอื่นให้หยุดการทำงานหรือหยุดให้บริการ โดยรู้หรือมีเหตุ  
ให้เชื่อว่า รู้ว่าผลที่จะเกิดขึ้นตามมาจะเป็นอันตรายต่อชีวิต หรือต่อการบริการด้านสาธารณสุข หรือ  
ทำให้ผู้อื่นได้รับอันตรายแก่กายอย่างร้ายแรง หรือทำให้ทรัพย์สินของผู้อื่น ไม่ว่าจะสังหาริมทรัพย์  
หรือสังหาริมทรัพย์มูลค่าหลายหรือได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง มีความผิดต้องระวางโทษจำคุก  
ไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 48 บทลงโทษสำหรับการสนับสนุนทางการเงินแก่การนัดหยุดงานหรือการปิดงาน  
ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ผู้ใดรู้อยู่แล้วใช้เงินหรือให้เงินเพื่อให้มีการดำเนินการนัดหยุดงานหรือปิดงานหรือสนับสนุนในการนัดหยุดงานหรือปิดงาน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าร้อยริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 49 การปกป้องผู้ที่ปฏิเสธในการเข้าร่วมในการนัดหยุดงานหรือปิดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

บุคคลใดที่ปฏิเสธการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมต่อไปในการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน ซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้บัญญัติไว้เป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย แม้จะขัดแย้งต่อกฎของสมาคม นายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ห้ามมิให้ไล่บุคคลนั้นออกจากความเป็นสมาชิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน รวมทั้งห้ามปรับหรือลงโทษหรือการตัดสิทธิประโยชน์ที่บุคคลนั้นควรจะได้รับหรือต้องรับผิดชอบโดยการจัดลำดับหรือความสำคัญทั้งทางตรงหรือโดยทางอ้อมให้อยู่ในสถานะที่ไม่เท่าเทียมกับสมาชิกคนอื่น ไม่ว่าจะโดยอาศัยเหตุที่บุคคลนั้นปฏิเสธการกระทำดังกล่าวหรือโดยเหตุที่บุคคลนั้นกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา

มาตรา 50 ความผิดอันสามารถยึดทรัพย์ได้ ห้ามปล่อยชั่วคราว

(1) ทุกๆ ความผิดภายในบทบัญญัติส่วนนี้ เป็นความผิดที่สามารถยึดทรัพย์ได้เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาตามกฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญา

(2) แม้จะบัญญัติไว้ในกฎหมายอื่นใด ไม่อนุญาตให้มีการปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาที่ถูกจับกุม หรือถูกฟ้องคดีในความผิดตามส่วนนี้ และพนักงานอัยการทำการรับรองเป็นหนังสือว่าไม่ควรปล่อยชั่วคราวผู้ต้องหาดังกล่าว

มาตรา 51 การฟ้องคดีความผิดในส่วนนี้

(1) การฟ้องคดีอาญาตามพระราชบัญญัติในส่วนนี้ไม่อาจจะกระทำได้ เว้นแต่โดยหรือด้วยความยินยอมของพนักงานอัยการ

ภายใต้เงื่อนไขว่าบุคคลที่ถูกฟ้องในความผิดอาจจะถูกจับกุม หรือมีการออกหมายจับและมีการปฏิบัติการตามหมาย หรือถูกคุมขังหรืออยู่ระหว่างประกันตัว แม้ว่าความยินยอมของอัยการที่ให้ฟ้องคดีอาญาจะยังไม่ได้มา แต่คดีจะดำเนินต่อไปไม่ได้จนกว่าจะได้รับความยินยอม เช่นว่าจากพนักงานอัยการ

(2) เมื่อบุคคลถูกส่งฟ้องศาลตามมาตรา 11 ก่อนที่พนักงานจะมีความเห็นในการฟ้องคดีอาญา ให้อธิบายฟ้องให้บุคคลนั้นฟัง แต่บุคคลนั้นไม่จำเป็นต้องมาให้การ และให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวิธีพิจารณาความอาญามาใช้บังคับโดยอนุโลม

## บทที่ 10

### เบ็ดเตล็ด (Miscellaneous)

#### มาตรา 52 การนำบทบัญญัติไปใช้

(1) บทที่ 2 บทที่ 3 บทที่ 4 บทที่ 5 และบทที่ 6 จะไม่บังคับใช้กับการบริการของรัฐ หรือกับการบริการของหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย หรือกับลูกจ้างในหน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

(2) บทบัญญัติของพระราชบัญญัตินี้ที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่นอกเหนือจากมาตรา 26 (2) และมาตรา 30 (4) จะนำมาใช้กับปัญหาในเรื่องอื่นๆ ที่ส่งให้ศาลพิจารณาหรือมาสู่การพิจารณาของศาลตามพระราชบัญญัตินี้

#### มาตรา 53 การแต่งตั้งเจ้าพนักงาน

รัฐมนตรีสามารถแต่งตั้งเจ้าพนักงานตามที่รัฐมนตรีเห็นสมควรเพื่อใช้อำนาจที่เป็นของรัฐมนตรี หรือเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดให้เป็นของรัฐมนตรีตามพระราชบัญญัตินี้

#### มาตรา 54 การไม่รับฟังพยานหลักฐานในบางกรณี

(1) เมื่อข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวพันกับการดำเนินการเจรจาต่อรองหรือการไกล่เกลี่ย ซึ่งได้กระทำตามพระราชบัญญัตินี้ ห้ามมิให้นำพยานหลักฐานในการดำเนินการเจรจาต่อรองหรือไกล่เกลี่ยมาใช้ในการพิจารณาคดีของศาล เว้นแต่คำแถลงที่ตกลงร่วมกันและลงนามทั้งสองฝ่าย

(2) ในการพิจารณาของศาลในคดีที่ส่งตามมาตรา 20 (3) ห้ามมิให้นำพยานหลักฐานในการพิจารณาของอธิบดี ตามมาตรา 20 (2) มาใช้ นอกจากที่คำแถลงที่ตกลงร่วมกันและมีการลงนามของทั้งสองฝ่าย

(3) ห้ามมิให้นำพยานหลักฐานมาใช้ในการพิจารณาของศาล เมื่อพยานหลักฐานนั้นเป็นข้อเสนอต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานที่สร้างขึ้นโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือโดยสมาคม นายจ้างหรือสหภาพแรงงาน เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้นหรือสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นๆ

มาตรา 55 การรักษาความลับ

- (1) ศาลอาจจะมีคำสั่งในการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ว่า
- (a) ข้อมูล หนังสือ สิ่งพิมพ์ เอกสารหรือสิ่งที่ยื่นเป็นพยานหลักฐานจะต้องไม่ถูกเปิดเผย หรือถูกพิมพ์ลงในหนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่นๆ และ
  - (b) ให้มีการสืบพยานเป็นการลับและห้ามบุคคลอื่นที่มีได้รับอนุญาตโดยชัดแจ้งจากศาลเข้าร่วมฟังการสืบพยานหลักฐาน
- (2) บุคคลที่เปิดเผยหรือจัดให้มีการพิมพ์ข้อมูล หนังสือ สิ่งพิมพ์ เอกสาร หรือสิ่งอื่นโดยฝ่าฝืนต่อมาตรานี้ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือถูกปรับไม่น้อยกว่าหนึ่งพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 56 การไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของศาลหรือข้อตกลงร่วม

- (1) คำร้องว่าไม่ได้มีการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของศาลส่วนหนึ่งส่วนใดหรือไม่ได้ปฏิบัติตามข้อใด ๆ ในข้อตกลงร่วมที่ศาลรับรองแล้ว ให้ยื่นต่อศาลเป็นหนังสือโดยสมามคนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือบุคคลใดที่ต้องถูกผูกพันตามคำวินิจฉัยของศาลหรือตามข้อตกลงร่วมดังกล่าว
- (2) เมื่อได้รับคำร้อง ศาลอาจจะ
- (a) ออกคำสั่งให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
    - (i) ปฏิบัติตามเงื่อนไขในคำวินิจฉัยของศาลหรือในข้อตกลงร่วม หรือ
    - (ii) ให้ยุติ หยุด หรือละเว้นจากการกระทำใดๆ ที่จะละเมิด ชัดแย้งต่อเงื่อนไขในคำวินิจฉัยของศาลหรือของข้อตกลงร่วม
  - (b) มีคำสั่งตามที่เห็นสมควร ในการให้สัตยาบันหรือยอมรับต่อการกระทำบางอย่างที่ฝ่าฝืนต่อเงื่อนไข ในคำวินิจฉัยหรือในข้อตกลงร่วม
  - (c) มีคำสั่งตามที่เห็นสมควรในการแก้ไขหรือไม่นำเงื่อนไขในคำวินิจฉัยหรือข้อตกลงร่วมมาใช้ในกรณีเป็นสถานการณ์พิเศษ
- (3) บุคคลใดที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของศาลตามอนุมาตรา(2) มีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันริงกิต หรือจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และปรับเพิ่มอีกวันละห้าร้อยริงกิต ในระหว่างที่ความผิดนั้นยังคงมีอยู่
- (4) เมื่อบุคคลใดจะต้องชำระเงิน หรือต้องมีการกระทำหรืองดเว้นกระทำสิ่งอื่นนอกเหนือจากการชำระเงิน ตามที่ศาลมีคำสั่งตามอนุมาตรา (2) แล้ว ไม่ได้มีการปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวโดยบุคคลซึ่งจะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง ให้ผู้อำนวยการศาลส่งสำเนาคำสั่งที่รับรองแล้วไปยัง



ผู้ช่วยผู้อำนวยการอาวุโสของศาลสูง หรือส่งไปยังผู้อำนวยการของ Session Court ซึ่งมีเขตอำนาจ และผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการดังกล่าวอาจจะได้บันทึกคำสั่งนั้นไว้และหลังจากนั้นคำสั่งนั้นสามารถบังคับได้อย่างคำพิพากษาของศาลสูงหรือ Session Court ภายใต้ข้อกำหนดของศาลนั้นหรือตามที่ศาลเห็นสมควร

ทั้งนี้ ห้ามมิให้มีคำสั่งขอยกฮาริมทรัพย์ เพื่อเป็นการบังคับนั้น ยกเว้นเป็นคำสั่งจากศาลสูง

#### มาตรา 57 (ถูกยกเลิกโดย Act A484)

#### มาตรา 58 การละเมิดอำนาจศาล

(1) เมื่อมีการกระทำผิดตามมาตรา 174 มาตรา 175 มาตรา 176 มาตรา 177 มาตรา 178 มาตรา 179 มาตรา 181 หรือมาตรา 228 ของประมวลกฎหมายอาญา หรือเมื่อใดที่บุคคลประพฤติตนไม่เรียบร้อยในศาล ศาลอาจจะสั่งขังบุคคลนั้น หรือสั่งให้เจ้าพนักงานตำรวจหรือเจ้าพนักงานอื่นนำตัวผู้นั้นออกไปเสียจากศาล

(2) หากเป็นการกระทำผิดครั้งแรก ศาลอาจจะลงโทษผู้กระทำผิดโดยการปรับไม่เกินหนึ่งร้อยริงกิต หรือในกรณีไม่ยอมจ่ายค่าปรับ ให้จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน เว้นเสียแต่ว่าค่าปรับนั้นได้ถูกชำระโดยไม่ชักช้า

(3) ในทุกๆ คดีละเมิดอำนาจศาลนั้น ศาลจะจดบันทึกข้อเท็จจริงที่ประกอบขึ้นเป็นความผิด ข้อแถลงความที่ผู้กระทำละเมิดอำนาจศาลได้ทำไว้ หากมี และความเห็นของศาลและคำพิพากษา

(4) การดำเนินการของศาลต่อผู้กระทำการละเมิดภายใต้มาตรานี้ อาจจะงดเว้นเสียได้หรือให้อภัยโทษต่อการยอมรับเชื่อฟังตามคำสั่งศาลหรือการทำคำขอโทษต่อศาล เพื่อให้ศาลพอใจ

(5) ห้ามมิให้อุทธรณ์คำวินิจฉัยของศาลที่สั่งตามมาตรา

(6) ในมาตรานี้ คำว่า "ศาล" รวมถึงคณะทำงานที่ตั้งขึ้นตาม บทที่ 8 ด้วย

#### มาตรา 59 การทำให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายจากการกระทำบางอย่าง

(1) ภายใต้บังคับแห่งบทบัญญัติตามมาตรา 5 (2) จะเป็นการกระทำความผิดเมื่อใดลูกจ้างออกจากงาน หรือประทุษร้าย หรือคุกคามว่าจะประทุษร้ายต่อการจ้างงาน หรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หรือคุกคามข่มขู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานโดยมีอคติตามเหตุผลของพฤติการณ์ว่าลูกจ้างนั้น

- (a) เป็น มีการเสนอให้เป็น เจ้าหน้าที่หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมที่ได้ดำเนินการจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน
- (b) เป็นผู้ได้รับผลประโยชน์จากการเจรจาตกลงร่วมกันหรือคำวินิจฉัย
- (c) จะเป็น หรือมีการเสนอให้เป็นพยาน หรือได้ให้ หรือกำลังจะมีการให้พยานหลักฐานในการพิจารณาใดๆ ตามพระราชบัญญัตินี้
- (d) เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่กำลังหาทางปรับปรุงสภาพการจ้าง หรือที่ไม่พอใจกับสภาพการทำงานนั้น
- (e) เป็นสมาชิกคนหนึ่งของสหภาพแรงงาน ซึ่งได้ทำหนังสือเชิญภายใต้มาตรา 13 หรือเป็นส่วนหนึ่งในการเจรจาข้อตกลงภายใต้พระราชบัญญัตินี้ หรือเป็นส่วนหนึ่งของข้อพิพาทแรงงานที่มีการรายงานไปยังอธิบดีตามบทที่ 5 หรือบทที่ 7
- (f) ไม่อยู่ปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ลาเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่หรือไปใช้สิทธิในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน โดยที่ลูกจ้างนั้น ได้ยื่นใบลาตามมาตรา 6 ก่อนจะหยุดงานแล้วแต่ใบลาไม่ได้รับการอนุมัติโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรืออนุมัติล่าช้า
- (g) เป็นสมาชิกคนหนึ่ง ของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรา 21 ไม่อยู่ปฏิบัติงานเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลนั้น ในการเป็นองค์คณะกรรมการคดียของศาล และได้แจ้งให้นายจ้างทราบก่อนที่จะไม่อยู่ปฏิบัติงานแล้ว
- (2) นายจ้างผู้ซึ่งฝ่าฝืนบทบัญญัติของอนุมาตรา (1) มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ
- (3) เมื่อนายจ้างต้องคำพิพากษาว่ามีความผิดต้องได้รับการลงโทษตามอนุมาตรา (2) ศาลอาจจะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างแก่ลูกจ้างตามจำนวนเงินค่าจ้างที่ถูกจ้างสูญเสียชีวิต และหากเห็นสมควร จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งงานเดิม หรือตำแหน่งในทำนองเดียวกันก็ได้
- (4) เมื่อไม่ได้มีการจ่ายเงินตามที่ศาลสั่งตามอนุมาตรา (3) เงินที่ยังไม่ได้ชำระหรือยังชำระไม่หมดให้ถือเป็นค่าปรับ โดยไม่ต้องคำนึงว่าจำนวนเงินดังกล่าวจะเกินกว่าอำนาจพิจารณาของศาลหรือไม่ และเงินค่าปรับที่ได้ให้มอบแก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินดังกล่าวตามคำสั่งศาล
- (5) นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่สั่งตามอนุมาตรา (3) มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินห้าพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 60 บทลงโทษทั่วไป

- (1) ผู้ใดฝ่าฝืน

- (a) บทบัญญัติใดๆ ในพระราชบัญญัตินี้
- (b) หมายเรียก คำสั่ง ที่ให้ไว้หรือทำขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มีความผิด ต้องระวางโทษ เมื่อมิได้กำหนดโทษสำหรับความผิดไว้โดยแจ้งชัดเป็นอย่างอื่น จำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินห้าพันริงกิต หรือทั้งจำทั้งปรับ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนบทบัญญัติใดๆ ในส่วนที่ II และ III (นอกจาก มาตรา 9 และมาตรา 10) หรือส่วนที่ IV (นอกจากมาตรา 13 (8) และมาตรา 16 (1)) ไม่ถือเป็นความผิดที่ต้องระวางโทษ ตามมาตรานี้

(2) ผู้ใดพยายามกระทำความผิดที่ต้องถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเป็นผู้สนับสนุนการกระทำความผิด ต้องระวางโทษตามโทษที่กำหนดไว้สำหรับความผิดนั้นๆ

#### มาตรา 61 ตารางท้ายพระราชบัญญัติ

รัฐมนตรีอาจเพิ่มหรือเปลี่ยนแปลงรายการในตารางท้ายพระราชบัญญัติโดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาก็ได้

#### มาตรา 62 ระเบียบข้อบังคับ

รัฐมนตรีอาจจัดทำข้อบังคับเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการหรือเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โดยไม่ขัดต่อวัตถุประสงค์ทั่วไปในการทำข้อบังคับ ดังกล่าว ข้อบังคับอาจจะ

- (a) บัญญัติในเรื่องค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาคดีทั้งหลาย ตามพระราชบัญญัตินี้
- (b) ให้อำนาจในการทำคำสั่ง ในเรื่องเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมทั้งค่าใช้จ่ายของพยาน ในการพิจารณาคดีของศาลหรือของคณะกรรมการ
- (c) บัญญัติเงินค่าเบี้ยเลี้ยงให้แก่บรรดาสมาชิกของศาล คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการ
- (d) กำหนดในเรื่องนำคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของศาล ไปประกาศยังสถานประกอบการ ของนายจ้างที่ต้องถูกผูกพัน โดยคำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าว
- (e) กำหนดรายละเอียดในเรื่องวิธีการแจ้ง และบุคคลซึ่งเป็นผู้แจ้งและผู้รับแจ้งนัดหยุดงาน หรือปิดงาน
- (f) ควบคุมวิธีพิจารณาและการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาล และ
- (g) กำหนดในเรื่องอื่นๆ ที่กำหนดไว้โดยพระราชบัญญัตินี้

#### มาตรา 63 (ยกเลิก)

ตารางท้ายพระราชบัญญัติ – กิจการที่สำคัญ

(มาตรา 2)

1. กิจการธนาคาร
  2. กิจการไฟฟ้า
  3. กิจการดับเพลิง
  4. กิจการเกี่ยวกับท่าเรือ และสนามบิน รวมทั้งกิจการบรรทุกของในระวาง เรือขนถ่าย ผู้ขนส่งตู้สินค้า นำร่อง คลังสินค้า หรือถ่ายสินค้าเทกอง
  5. กิจการไปรษณีย์
  6. กิจการราชทัณฑ์
  7. กิจการผลิต ถักนึ่ง เก็บ จัดหา แจกจ่ายน้ำมันและน้ำมันหล่อลื่น
  8. กิจการสาธารณสุข
  9. กิจการวิทยุ โทรทัศน์
  10. กิจการโทรเลข โทรศัพท์ และกิจการโทรคมนาคม
  11. กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ
  12. กิจการน้ำประปา
  13. กิจการใดๆ ที่ให้บริการโดยหน่วยงานของรัฐ ดังต่อไปนี้
    - (i) เคมี่
    - (ii) การบินพลเรือน
    - (iii) ศุลกากรและสรรพสามิต
    - (iv) ตรวจคนเข้าเมือง
    - (v) พาณิชยนาวี
    - (vi) พยากรณ์อากาศ
    - (vii) การพิมพ์
  14. กิจการที่สัมพันธ์กับ หรือเกี่ยวข้องกับ หรือให้การช่วยเหลือกับการดูแลรักษาและการทำหน้าที่ของหน่วยทหารและตำรวจของมาเลเซีย
  15. ธุรกิจและอุตสาหกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการกลาโหมและความมั่นคงของมาเลเซีย
  16. ส่วนใดของกิจการซึ่งความปลอดภัยของลูกจ้าง หรือของสถานประกอบการขึ้นอยู่กับ ส่วนของกิจการส่วนนั้น
  17. อุตสาหกรรมที่รัฐมนตรีประกาศในราชกิจจานุเบกษาว่าเป็นอุตสาหกรรมสำคัญต่อ เศรษฐกิจของมาเลเซีย
-

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นิติพร ตันวิไล

ประวัติการศึกษา

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปีการศึกษา 2526

เนติบัณฑิต สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

สมัยที่ 40 ปีการศึกษา 2530

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักกฎหมายกฤษฎีกาชำนาญการพิเศษ

สถาบันพัฒนานักกฎหมายมหาชน

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา