

ปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการ  
ขนาดกลาง และขนาดย่อม



ศิริพงศ์ ศิริโยธินันท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2555

**Problem in Settling the Request for Working Condition in  
Small and Medium Size Enterprises**



**SIRIPONG SIRIYODHIPAN**

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

**Department of Law**

**Pridi Banomyong Faculty of Law, Dhurakij Pundit University**

**2012**

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจากท่าน ศาสตราจารย์ ดร.ธีระศรีธรรมรักษ์ ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้ให้คำแนะนำอันมีคุณค่ายิ่ง เพื่อค้นคว้าข้อมูลในการเขียนวิทยานิพนธ์ ตลอดจนตลอดเวลาในการตรวจแก้ไข รวมทั้งการชี้แนะแนวทางข้อคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนมาโดยตลอด จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ด้วยดี ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่กรุณาเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิ โชคเหมาะ และรองศาสตราจารย์พินิจ ทิพย์มณี ที่ท่านให้ความกรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้ข้อคิดในแง่มุมต่างๆ เพื่อความสมบูรณ์ถูกต้องแห่งเนื้อหาของวิทยานิพนธ์นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ อาจารย์ สดุดี สินไชย ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจ ผู้เขียน ตลอดมาจนวิทยานิพนธ์นี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณะอาจารย์และเจ้าหน้าที่หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขานิติศาสตร์ และหน่วยงานต่างๆ อันได้แก่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ฝ่ายกฎหมายสวัสดิการสังคม ห้องสมุดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ห้องสมุดองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้เขียน รวมถึงเพื่อนๆ ที่คอยเป็นกำลังใจอันสำคัญ ให้ความช่วยเหลือและมอบสิ่งที่ดีแก่ผู้เขียนตลอดมา

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่าหรือมีประโยชน์ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความรู้ และข้อคิดอันควรแก่การศึกษาหรือการนำไปปฏิบัติ ผู้เขียนขอขอบคุณความคิดครั้งนี้ ด้วยความระลึกถึงพระคุณครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณของผู้เขียน ตลอดจนผู้แต่งหนังสือตำราทุกท่านที่ผู้เขียนใช้อ้างอิงในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องใดๆ ในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

ศิริพงษ์ ศิริโยธินันท์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
บทที่	
<b>1. บทนำ.....</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
1.3 สมมติฐานของการศึกษา.....	6
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	7
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
1.7 นิยามศัพท์.....	8
<b>2. ประวัติความเป็นมา ความหมาย ลักษณะสำคัญ แนวคิด และทฤษฎี</b>	
<b>    การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....</b>	<b>10</b>
2.1 ประวัติความเป็นมา และแนวคิดการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	10
2.1.1 ประวัติแนวความคิดการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	10
2.1.2 ประวัติความเป็นมา และแนวความคิดการเรียกร้องเกี่ยวกับ สภาพการจ้างของประเทศไทย.....	15
2.2 ความหมายของสภาพการจ้าง.....	17
2.2.1 เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน.....	18
2.2.2 กำหนดวัน และเวลาทำงาน.....	18
2.2.3 ค่าจ้าง.....	19
2.2.4 สวัสดิการ.....	19
2.2.5 การเลิกจ้าง.....	20
2.2.6 ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน.....	21

## สารบัญ (ต่อ)

2.3 ความหมาย และลักษณะสำคัญของการเรียกร้อยเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	21
1) การเรียกร้อย.....	21
2) การเรียกร้อยตามกฎหมาย.....	21
2.3.1 ลักษณะสำคัญของการเรียกร้อยเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	26
2.4 แนวคิด และทฤษฎี การเรียกร้อยเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	39
2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียกร้อยเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	39
2.5 ทฤษฎีการเรียกร้อยเกี่ยวสภาพการจ้าง.....	47
1) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์.....	47
2) ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ.....	48
3) ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม.....	49
2.6 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	50
2.6.1 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.....	50
2.6.2 ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของต่างประเทศ และบางประเทศ.....	50
2.6.3 ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ของไทย.....	51
2.6.4 ความหมายและแนวคิด ในการให้สิทธิประโยชน์ของต่างประเทศ และกลุ่มประเทศ.....	52
2.6.5 แนวคิด และทฤษฎีของวิสาหกิจ ขนาดกลาง และขนาดย่อม.....	52
<b>3. มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการเรียกร้อยเกี่ยวกับสภาพการจ้างขององค์การ     แรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และการเรียกร้อยเกี่ยวกับ     สภาพการจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย.....</b>	<b>53</b>
3.1 มาตรการที่กำหนดในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	54
3.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87.....	54
3.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 98.....	56
3.1.3 ข้อเสนอที่ 91.....	61
3.2 การเรียกร้อยเกี่ยวกับสภาพการจ้างของต่างประเทศ.....	65
3.2.1 การเรียกร้อยเกี่ยวกับสภาพการจ้างของประเทศมาเลเซีย.....	65

## สารบัญ (ต่อ)

3.2.2 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของ ประเทศฟิลิปปินส์.....	74
3.2.3 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของประเทศญี่ปุ่น.....	79
3.2.4 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของประเทศเยอรมัน.....	90
3.3 หลักกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550.....	94
3.3.1 หลักเสรีภาพในการชุมนุม.....	95
3.3.2 หลักเสรีภาพในการรวมตัวกัน.....	95
3.3.3 หลักการที่รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายเศรษฐกิจ.....	95
3.4 มาตรการทางกฎหมายการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างใน สถานประกอบการของไทย.....	96
3.4.1 ความหมายของสภาพการจ้างและประเภทของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	96
3.5 มาตรการคุ้มครองและควบคุมทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	125
3.5.1 มาตรการคุ้มครองและควบคุมทางกฎหมาย เกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	125
3.5.2 มาตรการคุ้มครองลูกจ้างเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ.....	130
<b>4. ปัญหา และการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายในการเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....</b>	<b>133</b>
4.1 ปัญหาในเรื่องการกำหนดจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง.....	134
4.2 ปัญหาในเรื่อง การกำหนดระยะเวลาใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง และกำหนดระยะเวลาเรียกร้อง ให้เปลี่ยนแปลงแก้ไข ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้อยู่เดิม.....	136
4.3 ปัญหาในเรื่อง การกำหนดระยะเวลาเริ่มการเจรจาต่อรอง และระยะเวลาสิ้นสุดการเจรจาต่อรอง.....	138

## สารบัญ (ต่อ)

4.4 ปัญหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 20.....	140
4.5 ปัญหาในเรื่องการใช้ความคุ้มครองลูกจ้างในการรวมเป็น กลุ่มลูกจ้างหรือการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน.....	141
4.6 ปัญหาในเรื่องการกำหนดจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ที่จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ตามมาตรา 45.....	142
<b>5. บทสรุป และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>144</b>
5.1 บทสรุป.....	144
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	149
บรรณานุกรม.....	153
ประวัติผู้เขียน.....	159

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบกิจการจำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2550.....	5
1.2 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2550.....	5
1.3 กำหนดประเภทกิจการมูลค่าทรัพย์สินถาวร.....	9



หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม
ชื่อผู้เขียน	ศิริพงศ์ ศิริโยธิพันธุ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด ความเป็นมาของการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม และปัญหาการเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ ผู้เขียนได้เลือกทำการศึกษาได้แก่ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเยอรมนี ที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ประกอบการนำเสนอกรอบแนวคิดในการกำหนดมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อไป

จากการศึกษาพบว่า ไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือการรวมตัวเพื่อจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานก่อนยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นอกจากนั้นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างครบกำหนดระยะเวลาใช้บังคับ และในอีกกรณีหนึ่งคือไม่ได้กำหนดให้สถานประกอบการขนาดย่อมที่มีลูกจ้าง 1-19 คน ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งหากไม่มีการคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการดังกล่าว จะก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์ อันจะส่งผลกระทบต่ออำนาจในการต่อรองของฝ่ายลูกจ้างอย่างมาก และไม่สอดคล้องกับหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และไม่สอดคล้องกับอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

ผู้เขียนเห็นว่าเป็นการจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่ต้องจัดให้มี

ข้อตกลงเกี่ยวสภาพการจ้าง การกำหนดระยะเวลาใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้องให้เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้อยู่เดิม กำหนดระยะเวลาเริ่มการเจรจาต่อรอง ระยะเวลาสิ้นสุดการเจรจาต่อรอง กำหนดประเภทข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับอยู่ กำหนดการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการรวมเป็นกลุ่มลูกจ้างหรือการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานก่อนการยื่นข้อเรียกร้อง และการกำหนดจำนวนลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้อง และการถอนรายชื่อออกจากการสนับสนุนการเรียกร้องภายหลังแจ้งข้อเรียกร้องแก่อีกฝ่ายหนึ่งแล้ว

Thesis Title	Problem in settling the request for working condition in Small and Medium size Enterprises
Author	Siripong Siriyodhipan
Thesis Advisor	Professor Dr.Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic year	2011

### ABSTRACT

The thesis aims to studying the concept and history of employee's requests relation to the employment condition in Small and Medium Size Enterprises and also problem raising from the employee's request according to Labor Relation Act B.E 2518, Conventions of International Labour Organization (ILO) and related international laws. The labor laws in Malaysia Philippines Japan and Germany have been taken into account in this thesis particularly in the labor protection where employee makes their demands for the employment condition. Moreover, the study also further reveals the concept to identify the proper legal measurement that can protect the employee in Small and Medium Size Enterprises (SMEs) from submitting their request for the employment condition improvement.

Having analyzed all relevant information, the study finds out that there is no legislation protecting the employee who tries to get together as a group of employee or initiate the establishment of Labor Union. The mentioned protection is not exist before the submission of their requirement according to Section 13 of Labor Relation Act B.E. 2518. Furthermore, the act does not provide the time duration for employer to response to their employee's request in the employment condition especially when the agreement on employment condition has been expired. In addition, the act does also not enforce the Small and Medium Size Enterprises (SMEs) who has the number of employee between 1-19 to have the agreement on employment condition. Without the protection to the labor, this can raise the problem and obstacle which later will affect the labor relation. Consequently, the lack of protection will have a great impact on the bargaining power of employee which is inconsistent with the equal principle according to the Thai Constitution Law

B.E. 2550 as well as tolerates the conventions chapter 87, 98 of the International Labor Organization.

The study results that it is essential to amend the Labor Relation Act in order to improve the labour legislation particularly to specify the certain number of employee to be able to submit their request for the employee condition. The agreement on time duration to enforce the employment condition, period of time to response to the request on labour condition submitted by employee are needed to be reconsidered. In addition, to make the act delivers the fairness between employer and employee, the law should be specified the time for negotiation when it begins and when it is ended. The agreement in employment condition can also be classified for instance, the employer is prohibited to make a contract with employee wherever it conflicts with the existing employment condition as well as protect the employee who has taken part in the establishment of the Labor Union. As well as to specify the number of employees to submit the request and also to withdraw their names from the submitted request after informing the other party.

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของเศรษฐกิจและสังคม ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปัญหาด้านแรงงานจึงเป็นปัญหาหนึ่งของประเทศที่อยู่ในระบบทุนนิยม ประเทศไทยก็เช่นกัน ได้มีการบริหารโดยยึดหลักตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2501 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยเน้นการพัฒนาในโครงสร้างพื้นฐาน (Basic Infrastructure) เพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจให้สามารถพัฒนาต่อไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันอยู่ในช่วงของการใช้แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ถึงปี พ.ศ. 2554) และกำลังจะใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 โดยเริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2555 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ จากระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาทางการเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม ซึ่งจากเดิมสังคมแบบเกษตรกรรม การผลิตใช้ในการบริโภคมากกว่ามุ่งประโยชน์ในทางการค้า การใช้แรงงานก็เป็นแรงงานในหมู่เครือญาติ ปัญหาด้านแรงงานจึงมีน้อย แต่เมื่อการพัฒนาประเทศมุ่งไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรม มุ่งประโยชน์ในทางการค้า เช่น การส่งออกไปขายในต่างประเทศ การใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม เพิ่มจำนวนมากขึ้น จึงเกิดมีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรม มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาเพื่อเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค ทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นมีการแข่งขันกันมากขึ้น ปัญหาที่ตามมาคือการแสวงหากำไรให้มากที่สุด โดยทำให้ต้นทุนการผลิตต่ำที่สุด ลูกจ้างถูกปฏิบัติเสมือนปัจจัยการผลิตถูกบีบบังคับด้านค่าจ้างให้ต่ำที่สุด

จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากเกษตรกรรมมาเป็นอุตสาหกรรม การจ้างแรงงาน จึงเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และสังคม ก่อให้เกิดการใช้แรงงานเพื่อเพิ่มผลผลิตด้านสินค้าและบริการ การจ้างแรงงานจึงเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจประการหนึ่งที่จะบ่งบอกว่าประเทศมีการพัฒนาไปในแนวทางใด โดยทั่วไปแล้วนายจ้างซึ่งอยู่ในฐานะเจ้าของทุนและทรัพย์สิน ย่อมมีสิทธิมีอำนาจในการบริหารจัดการกิจการของตนที่ดำเนินอยู่อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ซึ่งลูกจ้างมีจำนวนน้อย กล่าวคือในสถานประกอบการขนาดกลางมีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 50-200 คน ส่วนกิจการขนาดย่อมมีการจ้างแรงงานตั้งแต่ 1-50 คน ซึ่งมีลูกจ้างจำนวนไม่มาก กิจการที่กล่าวนี้พัฒนามาจากกิจการในครอบครัว

ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ทำให้นายจ้างมีสิทธิเด็ดขาดในทุกๆ ด้าน อาทิ สิทธิในการเลือกจ้างเฉพาะลูกจ้างที่ยอมรับตามเงื่อนไขที่เอื้อประโยชน์แก่ตนมากที่สุด และเชื่อฟังตนมากที่สุด นอกจากนี้ นายจ้างยังมีสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งสมาคม หรือองค์กรของตน หรือเป็นสมาชิก องค์กร ฝ่ายนายจ้างอื่น รวมทั้งมีสิทธิในการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของตน

ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างก็มีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของฝ่ายตน จากการเอาเปรียบของนายจ้างให้ลดน้อยลง การรวมตัวกันนี้อาจกระทำในลักษณะชั่วคราว เพื่อเรียกร้อง เจรจา เป็นเรื่องๆ ไป แล้วสลายตัวไปเมื่อบรรลุผลในเรื่องนั้น หรือรวมตัวกันอย่างถาวรในรูปของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้าง มีสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองโดยผู้แทน หรือโดยผู้แทนองค์กรของตนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำข้อตกลงร่วม หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นอกจากนี้ ลูกจ้างยังมีสิทธิโดยเท่าเทียมกันในเรื่องของค่าจ้าง เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน ข้อบังคับในการทำงาน และสวัสดิการต่างๆ ขณะเดียวกัน ลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของนายจ้าง รวมทั้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นเดียวกันกับฝ่ายนายจ้าง และองค์กรนายจ้าง สิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ ได้รับการรับรองโดยอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87<sup>1</sup> เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน โดยมุ่งให้ลูกจ้างมีสิทธิในการรวมตัวโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และใช้สิทธิได้อย่างเสรี เพื่อส่งเสริม และป้องกันผลประโยชน์ของตน และอนุสัญญา ฉบับที่ 98<sup>2</sup> ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการก่อตั้ง และการเจรจาต่อรอง ซึ่งให้ความคุ้มครองคนงานมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ มุ่งคุ้มครองคนงานจากการถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกกระทำโดยไม่เป็นธรรม โดยสาเหตุจากการที่ใช้สิทธิในการรวมตัวกัน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

ดังนั้น ปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ตลอดกาลในสังคมมนุษย์ที่อยู่รวมกัน สถานประกอบการ ทั้งข้อขัดแย้งส่วนตัว (Les Conflicts Individuals) และข้อขัดแย้งรวม (Les Conflicts Collections) ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสิทธิ (Conflict of Right) และข้อขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวนี้ เป็นที่มาหรือเป็นบ่อเกิดที่สำคัญของการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง หรือฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ

<sup>1</sup> บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ ก (2544). *สู่เส้นทางปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์*. หน้า 52.

<sup>2</sup> บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ ข (2537). *สิทธิแรงงานไทยในยุคโลกาภิวัตน์*. หน้า 257-260.

การจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง เช่น สัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้าง ที่กำหนดขึ้นโดยตรงหรือโดยปริยาย ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติไว้

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ อันเนื่องมาจากความขัดแย้ง และความไม่เข้าใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยเฉพาะในสภาพประกอบกิจการขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) จะมีปัญหาการเข้าออกของลูกจ้างสูงคือ เมื่อลูกจ้างมีความชำนาญงานมากขึ้น ก็จะโยกย้ายไปทำงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ที่มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีผลตอบแทนที่ดีกว่า ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง สวัสดิการ โอกาสในแง่ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นอกจากนี้การจ้างแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมจำนวนมากเป็นการจ้างแรงงานแบบชั่วคราวคือเป็นลูกจ้างทดลองงาน โดยกำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แล้วเลิกจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างยังถูกรอรับทำให้มีความกลัวที่จะถูกกดดันแก่งแย่งให้ออกจากงาน หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ทำให้กระทบต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นการรวมตัวของลูกจ้างเป็นกลุ่มลูกจ้างหรือการรวมกันเพื่อจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงทำได้ยาก แม้ลูกจ้างจะรวมตัวกันได้ก็ไม่เหนียวแน่น เช่นกรณีที่ จำนวนลูกจ้างที่จะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างตามวิธีการที่กฎหมายกำหนด ฝ่ายลูกจ้างต้องมีจำนวนอยู่ครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง มิใช่มีลูกจ้างอยู่ครบเพียงในวันที่เรียกร้องเท่านั้น การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนขอลดลงหรือจากการสนับสนุนเหลือจำนวนลูกจ้างไม่ครบร้อยละสิบห้าข้อพิพาทแรงงานนั้นก็สิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนมีจำนวนไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด<sup>3</sup> นอกจากนี้การเริ่มต้นรวมตัวของลูกจ้างเป็นกลุ่มลูกจ้างหรือรวมกันเพื่อจะจัดตั้งสหภาพแรงงาน ก่อนจะมีการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ตามมาตรา 13) ก็ไม่มีกฎหมายให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกรณีนี้

ด้วยเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ชัดว่าในสถานประกอบกิจการขนาดกลาง และขนาดย่อม ซึ่งมีลูกจ้างจำนวนไม่มากนัก ส่วนมากกิจการพัฒนาเติบโตมาจากธุรกิจภายในครอบครัวความสามารถในการปรับเปลี่ยน และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารเป็นไปอย่างช้าๆ เพราะขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการ ตลอดจนขาดความรู้ในเรื่อง สิทธิ และหน้าที่ตามกฎหมายของแต่ละฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างและฝ่ายจัดการจำนวนมากในประเทศไทยยังคงยึดมั่นกับปรัชญาและ

<sup>3</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3415/2525.

แนวคิดในเรื่อง “สิทธิ” และ “อำนาจ” ในการบริหารจัดการภายในองค์กรธุรกิจว่าเป็นของตนเพียงฝ่ายเดียว สิทธิและอำนาจขององค์กรลูกจ้าง สหภาพแรงงานถูกมองว่าเป็น “สิ่งเบียดเบียน” และเป็น “อำนาจที่ท้าทาย” ของนายจ้าง<sup>4</sup> จึงไม่ได้รับการยอมรับจากฝ่ายนายจ้าง ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้เกิดปัญหาในการรวมตัวกันของลูกจ้างในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ทำได้ยาก

แม้การก่อตั้งองค์กรของฝ่ายลูกจ้างหรือนายจ้าง การเข้าเป็นสมาชิกเป็นสิทธิขั้นมูลฐาน ที่ได้รับความคุ้มครอง จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ข้อ 23) จากกติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ข้อ 8) และจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญา ฉบับที่ 98) เพื่อส่งเสริมการใช้สิทธิในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันจะนำไปสู่การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สิทธิต่างๆ เหล่านี้ ประเทศไทยได้รับรอง และนำมาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ที่บัญญัติว่า “บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย และได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” วรคสองบัญญัติว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” มาตรา 84 (7) ที่บัญญัติว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจดังต่อไปนี้.... ฯลฯ ..... ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ ... ฯลฯ..... และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้สิทธิฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในการที่จะรวมตัวกันเป็นองค์กร เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของฝ่ายตน โดยสิทธิดังกล่าวมานี้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ซึ่งให้ความคุ้มครองเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แต่อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยยังมีช่องว่างไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1-19 คน ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดย่อม ที่จะต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันจะทำให้เกิดสิทธิในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง เงื่อนไขการจ้าง การทำงาน และสวัสดิการอื่นๆ ทั้งที่สถานประกอบการในลักษณะมีเป็นจำนวนมากรายละเอียดปรากฏตามตารางข้างล่างนี้ ซึ่งทำให้เกิดปัญหากับลูกจ้าง เป็นผลให้ได้รับความเดือดร้อน

<sup>4</sup> สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2540). การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. หน้า 15.



ตารางที่ 1.1 จำนวนและร้อยละของสถานประกอบกิจการ จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2550<sup>5</sup>

ขนาด / คน	จำนวน / แห่ง	ร้อยละ
1-9	276,936	68.6
10-49	99,300	24.6
50-299	22,797	5.6
300 ขึ้นไป	4,748	1.2

ตารางที่ 1.2 จำนวนและร้อยละของลูกจ้าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการพ.ศ. 2550<sup>6</sup>

ขนาด / คน	จำนวน / แห่ง	ร้อยละ
1-9	1,000,841	10.6
10-49	2,066,354	21.9
50-299	2,609,098	27.7
300 ขึ้นไป	3,743,880	39.7

เห็นได้ว่า สถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมมีจำนวนลูกจ้างและสถานประกอบกิจการเป็นจำนวนมาก จึงมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานของประเทศไทย อีกทั้งทำให้เศรษฐกิจของประเทศมีความมั่นคง เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วก็สามารถที่จะเรียกร้องให้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แต่อย่างไรก็ดี การรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น เพราะความไม่มั่นคงของสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีการเคลื่อนย้ายแรงงานสูง การรวมตัวกันเรียกร้องเพื่อให้เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทำได้ยาก

ปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว เป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลายาวนานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 จนถึงปัจจุบันที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังมีผลใช้บังคับ การศึกษา และวิจัยเกี่ยวกับปัญหาทางกฎหมายเพื่อได้มาซึ่งแนวทางการ

<sup>5</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550. หน้า 27-70.

<sup>6</sup> แหล่งเดิม. หน้า 27-70.

เรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งสองประเภทที่ถูกต้อง จึงมีความเหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้ในการแก้ปัญหาทางกฎหมายและได้มาซึ่งแนวทางในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ถูกต้อง เป็นผลให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน การปฏิบัติตามข้อตกลง การเคารพซึ่งสิทธิและหน้าที่ต่อกันอันจะนำไปสู่ความสุขสงบทางอุตสาหกรรม และระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของประเทศซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายแรงงานทุกฉบับ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมา ความหมาย แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1.2.2 เพื่อศึกษามาตรการในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และของต่างประเทศ เปรียบเทียบกับการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ของประเทศไทย

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อตกลงร่วมตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม

1.2.4 เพื่อศึกษาหาแนวทาง และเสนอแนะแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยให้เหมาะสมและเป็นธรรมแก่ลูกจ้างและนายจ้างตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่อกระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## 1.3 สมมติฐานของการศึกษา

แม้ว่าประเทศไทยจะมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ออกประกาศใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 หลังจากประกาศใช้มาเป็นเวลานาน 37 ปี พบว่า กฎหมายฉบับดังกล่าวมีปัญหาและอุปสรรคบางประการที่สำคัญในเรื่องการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยเฉพาะปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดย่อมที่ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 10 ระยะเวลาในการบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามบทบัญญัติของมาตรา 12 การกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระยะเวลาในการเริ่มต้นเจรจาต่อรอง และระยะเวลาในการเจรจาต่อรองตามมาตรา 16 และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 20 จากปัญหาดังกล่าวจึงมีความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขบทบัญญัติกฎหมาย

แรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่เหมาะสมในการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง และผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 22 รวมถึงการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 ถึงมาตรา 30 ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมต่อไป

#### 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและแนวทางการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในภาคเอกชน และอนุสัญญา ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกฎหมายของต่างประเทศ

#### 1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร คำพิพากษา อนุสัญญาและข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ บทบัญญัติของกฎหมายต่างๆ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เหมาะสม เป็นธรรม

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมา ความหมาย แนวคิดทฤษฎี ลักษณะสำคัญเกี่ยวกับของสภาพการจ้าง

1.6.2 ทำให้ทราบถึงมาตรการในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ต่างประเทศ เปรียบเทียบกับการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทย

1.6.3 ทำให้ทราบถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อตกลงร่วมตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

1.6.4 สามารถนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

## 1.7 นิยามศัพท์

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises-SMEs) มีความหมายครอบคลุมกิจการในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- 1) กิจการการผลิต ครอบคลุมการผลิตภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม
- 2) กิจการการค้า ประกอบด้วยการขนส่ง การค้าปลีก และหมายถึงการนำเข้าและการส่งออก (Import and Export) รวมไปถึงธุรกิจ Franchise
- 3) กิจการการบริการ เป็นกิจการที่สนับสนุนด้านการผลิต การค้า และบริการในด้านต่างๆ รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกในด้านการผลิต

สำหรับความหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของไทยมีปรากฏอยู่ในกฎหมาย 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2543 กล่าวคือ

- 1) พระราชบัญญัติบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม พ.ศ. 2534 โดยปรากฏในกฎกระทรวง ลงวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2549 กำหนดจำนวนทรัพย์สินถาวรของภาคธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดย่อม (SME) ที่จะขอรับความช่วยเหลือจากบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม พ.ศ. 2549 ข้อ 2 มูลค่าทรัพย์สินถาวรไม่เกิน 200 ล้านบาท โดยไม่นับรวมมูลค่าที่ดิน
- 2) พระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม พ.ศ. 2543 มาตรา 4 บัญญัติให้วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ได้แก่ วิสาหกิจที่มีจำนวนการจ้างงานมูลค่าทรัพย์สินถาวร ทุนจดทะเบียนที่ชำระแล้วตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง หนึ่งได้มีกฎกระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดจำนวนการจ้างงาน และมูลค่าทรัพย์สินถาวรของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม พ.ศ. 2545 ลงวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2545 โดยจำแนกกิจการออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ กิจการการผลิต กิจการให้บริการ กิจการค้าส่ง และกิจการค้าปลีก โดยพิจารณาจากขนาดมูลค่าทรัพย์สินถาวร ไม่รวมที่ดิน หรือจำนวนการจ้างงานตามตาราง กำหนดประเภทกิจการมูลค่าทรัพย์สินถาวร หรือจำนวนการจ้างงานปรากฏตามตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 1.3 กำหนดประเภทกิจการมูลค่าทรัพย์สินถาวร

วิสาหกิจขนาดกลาง

ประเภทกิจการ	จำนวนการจ้างงาน (คน)	ทรัพย์สินถาวร
1. กิจการการผลิต	50-200	สินทรัพย์ไม่รวมที่ดิน ระหว่าง 50-200 ล้านบาท
2. กิจการการให้บริการ	50-200	สินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน ระหว่าง 50-200 ล้านบาท
3. กิจการการค้าส่ง	25-50	สินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน มูลค่าระหว่าง 50-100 ล้านบาท
4. กิจการค้าปลีก	15-30	สินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน ระหว่าง 30-60 ล้านบาท

วิสาหกิจขนาดย่อม

ประเภทกิจการ	จำนวนการจ้างงาน (คน)	ทรัพย์สินถาวร
1. กิจการการผลิต	ไม่เกิน 50	ขนาดสินทรัพย์ ไม่เกิน 50 ล้านบาท ไม่รวมที่ดิน
2. กิจการการให้บริการ	ไม่เกิน 50	ขนาดสินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน ไม่เกิน 50 ล้านบาท
3. กิจการการค้าส่ง	ไม่เกิน 25	สินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน มูลค่าไม่เกิน 50 ล้านบาท
4. กิจการค้าปลีก	ไม่เกิน 15	สินทรัพย์ถาวร ไม่รวมที่ดิน มูลค่าไม่เกิน 50 ล้านบาท

## บทที่ 2

### ประวัติความเป็นมา ความหมาย ลักษณะสำคัญ แนวคิด และทฤษฎี การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การศึกษาเรื่องปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในเบื้องต้นต้องทำความเข้าใจกับประวัติความเป็นมา ความหมาย ลักษณะสำคัญ แนวคิด ทฤษฎี การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งล้วนแล้วแต่มีผลต่อการแรงงานสัมพันธ์ โดยปกติในประเทศที่พัฒนาแล้วสภาพแรงงานจะมีบทบาทสูง เนื่องจากก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง แต่ละฝ่ายจะยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือร่วมปรึกษากันเกี่ยวกับ ค่าจ้าง สวัสดิการ เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกันใหม่ว่าควรจะเป็นอย่างไร การเจรจาระหว่างคู่กรณีก็เพื่อพยายามหาข้อประนีประนอมที่ทั้งสองฝ่ายพอที่จะยอมรับกันได้ แล้วนำไปสู่การทำข้อตกลงร่วมกันใหม่<sup>1</sup>

#### 2.1 ประวัติความเป็นมา และแนวคิดการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สภาพการจ้าง (Condition of Employment) เป็นที่มา และเป็นสาระสำคัญของข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้าง การตกลงกันเป็นนายจ้างและลูกจ้างนั้น ต้องผูกพันกันด้วย “สภาพการจ้าง” เสมอ ตั้งแต่เริ่มแรกที่ตกลงหรือทำสัญญากัน กล่าวคือ ข้อตกลง หรือสัญญาจ้างระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ต้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น ถ้าเรื่องที่ตกลงกันไม่ใช่สภาพการจ้างข้อตกลงหรือสัญญานั้นก็ไม่ใช่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

##### 2.1.1 ประวัติความเป็นมา และแนวคิด การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 23 ตุลาคม ปี ค.ศ. 1919 จนถึงปัจจุบัน องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีอายุประมาณ 102 ปี ถือว่าเป็นองค์กรที่เก่าแก่องค์กรหนึ่งที่ได้จัดตั้งขึ้นคู่กับองค์การสันนิบาตชาติซึ่งได้ยกเลิกไปแล้ว ดังนั้นเมื่อองค์การสหประชาชาติ

<sup>1</sup> Allam M. Cartter and F.Ray Marshall. (1917). **Labor Economics**. p. 313. อ้างถึงใน นิติพร  
ต้นวิไล. (2552). การคุ้มครองลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง. หน้า 10.

ได้จัดตั้งขึ้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติองค์การแรก<sup>2</sup>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นองค์การที่เน้นเรื่องนโยบาย และปัญหาด้านแรงงาน และสังคม และมีบทบาทในการกำหนดนโยบายทางสังคมให้กับประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งประเทศต่างๆ ต่างยึดถือแนวนโยบายทางสังคมให้สอดคล้องกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในส่วนแรกของบทนี้ จะกล่าวถึงประวัติ และความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยสังเขป

แนวความคิดในการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นราวๆ ปลายศตวรรษที่ 18 อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งก่อให้เกิดการจ้างแรงงานที่ไม่เป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะหลักประกันที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงาน ค่าแรง สภาพการทำงาน การที่จะผลักดันให้มีการคุ้มครองแรงงานในการทำงานด้านต่างๆ ให้ได้รับการยอมรับ แต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จในช่วงเวลาดังกล่าวแต่อย่างใด

การปฏิวัติอุตสาหกรรม เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศอังกฤษ เป็นการดำเนินการที่ขาดการประสานนโยบายที่ประสานประโยชน์ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ส่งเสริมสิทธิปัจเจกชน มุ่งให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง รักษาประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ผลกระทบจึงเกิดขึ้นกับลูกจ้างและคนงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะคนงานที่ไร้ฝีมือ โดยนายจ้างฝ่ายเดียว เป็นผู้กำหนดค่าจ้างแรงงาน โดยมุ่งที่จะลดต้นทุนในการผลิตเพราะนายจ้างเห็นว่า ลูกจ้างเป็นปัจจัยในการผลิตอย่างหนึ่ง ดังนั้นสภาพการทำงานของลูกจ้าง จึงไม่มั่นคง ไม่สามารถเจรจาต่อรอง ค่าจ้าง สวัสดิการสภาพการทำงาน นายจ้างจะเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้

อนึ่งในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ประเทศต่างๆ ได้พยายามค้นหาแหล่งวัตถุดิบที่จะนำมาป้อนสถานประกอบการของตน จึงเกิดการล่าอาณานิคม เพื่อหาวัตถุดิบมาป้อนกิจการของตน เพื่อการแข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศ ทำให้เกิดการเอาเปรียบในทุกๆ ด้าน ในยุคนี้มีแนวคิดของนักวิชาการหลายสาขาได้พยายามสร้างแนวความคิด เพื่อจะก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเป็นธรรมให้แก่ลูกจ้าง

โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen ค.ศ. 1771-1853) เป็นนักอุตสาหกรรมชาวสก็อตแลนด์ ที่ริเริ่มความคิดให้ประเทศต่างๆ เข้ามามีบทบาทเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของคนงาน ในปี ค.ศ. 1818 โรเบิร์ต โอเวน มีจดหมายถึง ผู้แทนของรัฐบาลประเทศมหาอำนาจ 5 ประเทศในยุโรป

<sup>2</sup> กัจร นาคชื่น ก (2552). *มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ* (เอกสารประมวลสาระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมชั้นสูง หน่วยที่ 1). หน้า 1-5.

ซึ่งจะประชุมสภาเอกซ์ลาชาเปลล์ (Congress of Aix-La chapelle) โดยเสนอว่าควรจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานขึ้น แต่ไม่เป็นผล เพราะขณะนั้นผู้แทนของแต่ละประเทศมุ่งความสนใจไปในเรื่องอำนาจทางทหารมากกว่า<sup>3</sup>

แดเนียล เลอ กรอง (Daniel Le Grand ค.ศ. 1783-1859)<sup>4</sup> นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศส ได้ชื่อว่าเป็นผู้ริเริ่มความคิด ที่สำคัญเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ได้เรียกร้องให้รัฐบาลของประเทศในยุโรปหลายประเทศ คือ ฝรั่งเศส เยอรมนี สวิตเซอร์แลนด์ และอังกฤษ ได้มีข้อตกลงร่วมว่าด้วย กฎหมายแรงงานเพื่อจัดการแข่งขันที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม แต่ไม่ประสบความสำเร็จ ในช่วงที่ เลอ กรอง มีชีวิตอยู่ แต่ก็เป็นผลในเวลาต่อมา โดยมีการจัดประชุมครั้งแรกเรียกว่า International Benevolent Congress ในปี ค.ศ. 1856 และ 1857 ที่ประชุมได้รับรองญัตติให้มีการร่างมาตรการระหว่างประเทศกำหนดเรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการดำเนินการของนักอุตสาหกรรมชั้นนำในการคุ้มครองแรงงาน ต่อมาได้มีการพัฒนาเป็นความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานอย่างรวดเร็ว นั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาความเชื่อมโยงระหว่างประเทศในเรื่องนี้

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวนี้ ประเทศต่างๆ ในยุโรปได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการให้ความร่วมมือ เพื่อจัดทำมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ โดยเสนอออกมาในรูปแบบการจัดประชุมระหว่างประเทศ จนถึงการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์การระดับชาติหลายองค์การเพื่อส่งเสริมแนวความคิดนี้

จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1864 ได้มีการจัดตั้ง สมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้น (International Association for Legal Protection of worker) และได้มีการจัดตั้งองค์กร เพื่อดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ. 1866 สมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ได้ประชุมกันที่กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งที่ประชุมได้มีการนำเสนอให้มีการออกกฎหมายเกี่ยวกับเวลาทำงาน โดยกำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง และในปี ค.ศ. 1890 ได้มีการประชุมที่เบอร์ลิน โดยรัฐบาลเยอรมนี เกี่ยวกับการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมและเหมือง และได้มีการเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้น โดยที่ประชุมเห็นว่าเด็กมีอายุต่ำกว่า 12 ปี ไม่ควรอนุญาตให้ทำงาน สตรี และเด็กอายุต่ำกว่า 14 ปี ไม่ควรอนุญาตให้ทำงานในเหมืองแร่<sup>5</sup>

<sup>3</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ และกัจจร นาคชื่น. (2550). วิวัฒนาการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 8-15. ตอนที่ 8.1.1). หน้า 5.

<sup>4</sup> แหล่งเดิม. หน้า 5.

<sup>5</sup> International Labor office. (1990). **International Labor Standard.** p. 4.



ในปี ค.ศ. 1900 ได้มีการประชุมที่กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ดำเนินการอันเป็นรากฐานสำคัญของการก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศคือ การก่อตั้ง “สมาคมกฎหมายระหว่างประเทศ” เพื่อการตรากฎหมายแรงงาน (The International Association for Labour Legislation) ขึ้น<sup>6</sup> ตั้งสำนักงานอยู่ที่ประเทศสวิตเซอร์แลนด์และถือได้ว่า สมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การแรงงานระหว่างประเทศองค์แรก เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม ปี 1901

ในเดือนสิงหาคม ปี ค.ศ. 1897 ผู้แทนองค์การของคนงาน คริสเตียนจาก 14 ประเทศ จำนวน 400 คน ได้ขอประชุมเป็นครั้งแรก เรื่องการคุ้มครองแรงงานที่เมืองซูริค ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ได้มีมติเรียกร้องให้รัฐบาลสวิตเซอร์แลนด์ดำเนินความพยายามส่งเสริมให้มีกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศขึ้น และขอให้ออกหนังสือเชิญชวนประเทศต่างๆ จัดตั้งสำนักงานแรงงานขึ้น

สมาคมกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศได้จัดประชุมอีก 2 ครั้ง ในปี 1905 และปี 1906 ที่กรุงเบอร์ลิน มีประเทศเข้าร่วมประชุม 13 ประเทศ ได้แก่ประเทศเดนมาร์ก ฝรั่งเศส เยอรมนี กรีซ อิตาลี ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส โรมานีเยอร์ เซอร์เบีย สเปน สวิตเซอร์แลนด์ และสหราชอาณาจักร สำหรับการประชุมในปี ค.ศ. 1906 ที่ประชุมได้รับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศ 2 ฉบับ เรื่องการห้ามใช้ฟอสฟอรัสขาว และเรื่องการทำงานกลางคืนของสตรี อนุสัญญาทั้งสองฉบับนี้ เป็นอนุสัญญา แรงงานระหว่างประเทศฉบับแรก<sup>7</sup>

ในเดือนกันยายน ปี ค.ศ. 1913 สมาคมได้จัดประชุมขึ้นอีก มีประเทศที่เข้าร่วมประชุม 13 ประเทศ ได้แก่ประเทศเดนมาร์ก เยอรมนี กรีซ อิตาลี ลักเซมเบิร์ก เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส โรมานีเยอร์ เซอร์เบีย สเปน สวิตเซอร์แลนด์ และสหราชอาณาจักร และได้ยกร่างอนุสัญญาขึ้น 2 ฉบับ เป็นเรื่องชั่วโมงการทำงานของสตรี และเด็ก และเรื่องข้อห้ามใช้แรงงานเด็กในเวลากลางคืน อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาทั้ง 2 ฉบับ ไม่สามารถทำให้เสร็จ เนื่องจากเกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ขึ้น

แต่อย่างไรก็ตามในช่วงเหตุการณ์สงครามโลกครั้งที่ 1 ก็มีการจัดประชุมผลักดันทางด้านแรงงาน เพื่อสร้างความชอบธรรมในการใช้แรงงาน และนำไปสู่การก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศในที่สุด ในเดือนพฤศจิกายน ปี ค.ศ. 1914 สหพันธ์แรงงานของอเมริกา (American Federation of Labor) ได้จัดประชุมที่เมืองฟิลาเดลเฟีย เรียกร้องให้มีการประชุมผู้แทนขององค์การแรงงานจากประเทศต่างๆ เพื่อเสนอให้มีการดำเนินการคุ้มครองผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน และช่วยเหลือในการวางรากฐาน เพื่อสันติภาพอันยั่งยืน

<sup>6</sup> รุ่งพงษ์ ชัยนาม. (2528). เอกสารการสอนชุดวิชาสถาบันระหว่างประเทศ (หน่วยที่ 7 ตอนที่ 2). หน้า 453.

<sup>7</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ และกำจร นากชื่น. เล่มเดิม. หน้า 6.

จากนั้นในปี ค.ศ. 1916 กลุ่มสหภาพแรงงานจากประเทศต่างๆ ได้ประชุมกันที่เมืองลีด ประเทศอังกฤษ โดยมีขบวนการแรงงานจากประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสให้การสนับสนุน การประชุมได้มีการเสนอแนะให้มีหลักประกันแก่คนงานในเรื่องชั่วโมงการทำงาน การประกันสังคม และความปลอดภัยในการทำงาน โดยเสนอให้รวมอยู่ในสนธิสัญญาสันติภาพด้วย นอกจากนี้ยังเรียกร้อง ให้จัดตั้งคณะกรรมการระหว่างประเทศขึ้น เพื่อกำกับดูแลการปรับใช้กฎเกณฑ์ที่เสนอและ จัดให้มีการประชุมระหว่างประเทศในอนาคตเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศที่สำคัญได้เสนอว่า คณะกรรมการระหว่างประเทศที่ตั้งขึ้น จะต้องมีผู้แทนของฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างรวมอยู่ด้วย และยังเรียกร้องให้จัดตั้งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศอย่างถาวร จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดตั้ง องค์การแรงงานระหว่างประเทศในปัจจุบัน

เมื่อสงครามโลกสงบลง ได้มีการประชุมสันติภาพในปี ค.ศ. 1919 ที่กรุงปารีส และได้จัดตั้ง คณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (Commission on International Labour Legislation) เพื่อร่างข้อเสนอเตรียมบรรจุไว้ในสนธิสัญญาสันติภาพ คณะกรรมการชุดนี้เป็นไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล สหภาพแรงงาน และนายจ้างกรรมการ 4 คนมาจากขบวนการแรงงาน ได้แก่ George Barnes (สหราชอาณาจักร) Samuel Gompers (สหรัฐอเมริกา) Leon Jouhaux (ฝรั่งเศส) และ Emile Vandervelde (เบลเยียม) ส่วนผู้แทนฝ่ายรัฐบาล และนายจ้าง มาจากเช็กโกสโลวาเกีย อิตาลี โปแลนด์ สหรัฐ และประเทศกำลังพัฒนาอีก 2 ประเทศ คือ คิวบา และญี่ปุ่น โดยมี Samuel Gompers ประธานสหพันธ์แรงงานของอเมริกา (The American Federation of Labor-A F L) เป็น ประธานในที่ประชุม<sup>8</sup>

การประชุมของคณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ใช้เวลานานถึง 2 เดือน คณะกรรมการได้เสนอให้มีการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประเด็นหนึ่งในการ ประชุมของคณะกรรมการชุดนี้ คือ จัดสรรสิทธิในการออกเสียง ลงคะแนนของฝ่ายรัฐบาล จะต้อง ไม่ถูกปิดกั้นด้วยการลงคะแนนของฝ่ายอื่น (Block vote) กล่าวคือ นายจ้าง และลูกจ้าง จะลงคะแนน เสียงกว่าเสียงของรัฐบาลไม่ได้<sup>9</sup> ฝ่ายลูกจ้างตระหนักดีว่าเป็นเรื่องยากลำบาก ที่จะทำความตกลง ร่วมกัน ผู้แทนของฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายนายจ้าง แต่ก็หลีกเลี่ยงไม่ได้ และเห็นความสำคัญของ องค์การที่จะจัดตั้งขึ้นมาเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ คณะกรรมการได้ตกลงร่างสูตร การใช้สิทธิ ลงคะแนน โดยให้ประเทศสมาชิกเสนอชื่อผู้แทนต่อที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศได้ ประเทศละ 4 คน โดยเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 คน ฝ่ายนายจ้าง 1 คน ฝ่ายลูกจ้าง 1 คน

<sup>8</sup> แหล่งเดิม. หน้า 7.

<sup>9</sup> แหล่งเดิม. หน้า 7-8.

โดยแต่ละคนมีเสียงหนึ่งเสียงเป็นเอกเทศ โดยไม่คำนึงว่าผู้แทนอื่นของประเทศตน จะลงคะแนนเสียงเป็นอย่างไร

ระบบไตรภาคี ที่กล่าวมาข้างต้น นับว่าเป็นรากฐานสำคัญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือการกระจายอำนาจในระหว่างผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ใช้เป็นหลักเกณฑ์ของการเป็นผู้แทน ในการประชุมใหญ่ และในคณะประศาสน์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนับตั้งแต่เริ่มต้นมาจนถึงปัจจุบันนี้

นอกจากนั้น จากรายงานข้อเสนอของคณะกรรมการกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ได้นำมาบรรจุในส่วนที่ 13 ของสนธิสัญญาสันติภาพแวร์ซาย (Port XII of the Treaty of Versailles) กฎเกณฑ์ที่ร่างขึ้นในคณะกรรมการนี้ยังอยู่ในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาจนถึงปัจจุบัน และ<sup>10</sup> คำปรารภในธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศประกาศว่า “สันติภาพที่ยั่งยืน และเป็นสากลเกิดขึ้นได้ ก็โดยพื้นฐานของการมีความยุติธรรมในสังคมเท่านั้น” (Universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice)<sup>11</sup>

## 2.1.2 ประวัติความเป็นมา และแนวความคิดการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของประเทศ

### ไทย

กฎหมายแรงงานได้เกิดขึ้นจากการวิวัฒนาการทางแรงงานของมนุษย์ตั้งแต่มีการรวมตัวกัน อยู่ร่วมกันเป็นสังคม อันสืบเนื่องมาแต่โบราณในสังคมบุพการ เป็นสังคมที่มีการแบ่งแยกเป็นชนชั้นต่างๆ ต่อมาซึ่งสังคมทาส สังคมศักดินา ซึ่งมีการระดมไพร่บ้าน พลเมือง เข้าสังกัดหมวดหมู่กับมูลนาย จากแรงงานที่มีการเกณฑ์เข้ามารับใช้ทางราชการแผ่นดิน กลายมาเป็นแรงงานเสรี โดยเปลี่ยนฐานันดรจากไพร่ไปสู่ขุนนาง และมีการลดหย่อน การเกณฑ์ แรงงาน ทำให้ไพร่บ้าน พลเมือง มีอิสระในการใช้แรงงานประกอบอาชีพอิสระของตนเอง ต่อมามีการพัฒนามาเรื่อยๆ ดังที่เราพอจะเห็นได้ ในบางครั้ง บางคราว ในชนบท เดือนหนึ่งๆ จะมีการเรียกประชุมชาวบ้าน แจ้งให้ทราบ ประกาศของทางราชการ ในเรื่องต่างๆ นอกจากนั้น ก็มีการนำประชาชนร่วมพัฒนาหมู่บ้านของตนเอง เช่น ทำถนน ขุดลอกบ่อน้ำประจำหมู่บ้าน เก็บผักตบชวา ตามลำคลองสาธารณะทั่วไป

ในราวๆ รัชกาลที่ 2 มีการหลั่งไหลของแรงงานจากประเทศจีนเข้ามาเป็นแรงงานรับจ้างแทนแรงงานไพร่ที่เป็นชายไทยมากขึ้น พอถึงรัชกาลที่ 5 ก็มีการยกเลิก การเกณฑ์แรงงาน มาถึงรัชกาลที่ 6 ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)<sup>12</sup> สถานการณ์แรงงานของไทย เริ่มมีความก้าวหน้าขึ้น เพราะเกิดโรงงาน

<sup>10</sup> International Labour office. (1990). **International Labour Standards**. p. 4.

<sup>11</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ และกำจร นาคชื่น. เล่มเดิม. หน้า 4.

<sup>12</sup> วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ก (2553). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน**. หน้า 1-2.

อุตสาหกรรมในประเทศไทย ทำการผลิตสินค้าที่หายาก ขาดแคลน ในตลาดยุโรปที่ประสบภัยจากสงครามโลก ทำให้มีการใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้นเป็นอย่างมาก

ในรัชกาลที่ 7 ก็เริ่มมีการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน 2 ฉบับ คือ กฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกร พ.ศ. 2470 เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยของแรงงาน และมีการตราประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2472 ซึ่งมีบทบัญญัติว่าด้วยลักษณะการจ้างงาน กำหนดสิทธิ และหน้าที่ของคู่สัญญา รวมทั้งเหตุของการเลิกจ้าง หรือเลิกสัญญาจ้างแรงงาน<sup>13</sup>

หลังจากนั้น ด้วยแรงผลักดันของผู้ใช้แรงงาน ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยประกาศใช้ตั้งแต่ 2500 ซึ่งเป็นกฎหมายแรงงานที่สมบูรณ์ที่สุดฉบับแรกของประเทศไทย เรียกว่า “สัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง” (Collective Bargaining Agreement)<sup>14</sup> หมายถึง สัญญาที่เกิดจากการร่วมเจรจาต่อรององค์การฝ่ายลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานหรือสภาองค์การลูกจ้าง) กับนายจ้างหรือองค์การฝ่ายนายจ้างเพื่อทำข้อตกลงหรือสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองโดย ลูกจ้างหรือกลุ่มลูกจ้างไม่มีสิทธินี้ กำหนดกระบวนการคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ให้สิทธิผู้ใช้แรงงาน หรือลูกจ้าง ก่อตั้งสหภาพแรงงาน ตามหลักสหภาพแรงงานสากล แต่กฎหมายฉบับนี้ได้ถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2501 หลังจากนั้น 7 ปี ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้ถูกยกเลิกไปโดยพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 กฎหมายฉบับนี้ให้อำนาจรัฐในการจัดการแก้ไขปัญหาแรงงาน

เมื่อปี พ.ศ. 2511 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญที่ให้สิทธิเสรีภาพทางแรงงาน ทำให้เกิดการนัดหยุดงานของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอๆ และมากขึ้นทุกที ปัญหาแรงงาน ทวีความรุนแรงมากขึ้น อันสืบเนื่องมาจากการเติบโตขยายตัวของระบบการผลิต เป็นอุตสาหกรรมในประเทศไทย

เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2515 มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 มีกฎหมายแม่บทที่สำคัญคือ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับแรงงานขึ้นหลายประการ ทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงาน และให้สิทธิการจัดตั้งองค์การลูกจ้างด้วย ซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ใช้บังคับเรื่อยมา รวมเวลา 26 ปี ในที่สุดก็ได้มีการเสนอร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. .... และออกมาใช้บังคับ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 นอกจากนั้นก็ยังมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับในส่วนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

<sup>13</sup> แหล่งเดิม. หน้า 1-2.

<sup>14</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ก (2550). ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 9 ตอนที่ 9.1 เรื่องที่ 9.1.1). หน้า 85-86.

ดังนั้นองค์ประกอบของกฎหมายแรงงานไทย จึงมีอยู่ด้วยกัน 4 ส่วนซึ่งสำหรับกิจการในภาคเอกชนก็คือ สัญญาจ้างแรงงาน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้แก่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และส่วนสุดท้ายคือกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานอันได้แก่ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน เป็นกฎหมายเอกชน มีลักษณะเป็นสัญญาทางแพ่ง จึงต้องนำบทบัญญัติกฎหมายแพ่งทั่วไปมาใช้บังคับด้วย ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างเป็นพิเศษ นอกเหนือจากคู่สัญญาทางแพ่งทั่วไป โดยมีหลักคิดอยู่ว่า ลูกจ้าง อยู่ในฐานะที่ด้อยกว่า เสียเปรียบในทางเศรษฐกิจ ไม่ได้มีสถานะ เสมอภาคกับนายจ้างในการเข้าเป็นคู่สัญญา จึงมีความจำเป็นที่รัฐต้องเข้ามาบีบบทบาทให้ความคุ้มครองเป็นพิเศษ โดยการบัญญัติกฎหมายออกมาเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และมีความเสมอภาคมากยิ่งขึ้น และให้มีสิทธิในการรวมตัวเพื่อให้เกิดพลังต่อรองกับนายจ้างผู้เป็นเจ้าของกิจการ เพื่อให้กฎหมายมีผลบังคับอย่างจริงจัง ในความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงจำเป็น ต้องมีบทบัญญัติของกฎหมายวิธีสบัญญัติออกมาใช้บังคับด้วย คือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เป็นพิเศษซึ่งแตกต่างจากกฎหมายอื่นๆ ไป

## 2.2 ความหมายของสภาพการจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดความหมายของ “สภาพการจ้าง” ไว้ในมาตรา 5 ดังนี้

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน”

สภาพการจ้างทั้ง 6 ประการนี้ กฎหมายมิได้กำหนดให้ต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเป็นหนังสือในรูปของคำสั่ง ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ ซึ่งอาจกำหนดขึ้นฝ่ายเดียวโดยนายจ้างก็ได้ หรืออาจเป็นการตกลงกันระหว่างนายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้าง กับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานก็ได้ และไม่จำเป็นต้องมีครบทั้งหกประการ จึงจะเรียกว่าสภาพการจ้าง มีเพียงข้อใดข้อหนึ่งก็ถือว่าเป็นสภาพการจ้างแล้ว แต่ถ้าไม่เกี่ยวกับข้อใดข้อหนึ่งในหกประการก็ไม่ใช่สภาพการจ้าง

สภาพการจ้างดังกล่าว ล้วนมีที่มาจากสัญญาจ้างแรงงาน<sup>15</sup> ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 เอกเทศสัญญา ลักษณะ 6 จ้างแรงงานมาตรา 575 ถึงมาตรา 586 อันเป็นบ่อเกิดของกฎหมายแรงงาน และความสัมพันธ์ทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างคู่สัญญา ทำให้เกิดสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อกัน ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ กฎหมายความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายแรงงานต่างด้าว และกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เป็นต้น แต่ถ้าคู่สัญญา ไม่มีเจตนาผูกพันเป็นนายจ้าง และลูกจ้าง ต่อกันตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ข้อกำหนดหรือข้อตกลงต่างๆ ที่มีต่อกัน ก็ไม่ใช่สภาพการจ้าง ตามนิยามศัพท์ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ นอกจากนั้นข้อกำหนดหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายแรงงานอื่น ซึ่งมีสภาพบังคับ และเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน มิฉะนั้นย่อมตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับต่อกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 และมาตรา 151

### 2.2.1 เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน (Employment or Working Conditions)

หมายถึง เงื่อนไขหรือข้อกำหนด หรือข้อตกลงระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานของลูกจ้าง ตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งลูกจ้างตกลงทำงานให้ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้างตามเงื่อนไขข้อกำหนด คำสั่ง หรือระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้

### 2.2.2 กำหนดวัน และเวลาทำงาน (Working Day and Hours)

หมายถึง วันและเวลาทำงานของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างอาจได้ตกลงไว้กับนายจ้างในสัญญาจ้างแรงงาน โดยทั่วไปแล้วนายจ้างจะเป็นฝ่ายกำหนดเองว่าลูกจ้างจะต้องมาทำงานในวันใดบ้าง เวลาใด วันละกี่ชั่วโมง หรือผลัดละกี่ชั่วโมง วันใดเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือวันลาภิก วันลาป่วย รวมทั้งการทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และค่าตอบแทน ตลอดจนวันลาต่างๆ เช่น ลาป่วย ลาเพื่อฝึกอบรม เป็นต้น ซึ่งนายจ้างอาจกำหนดไว้ในรูปของคำสั่ง ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ได้ ซึ่งกำหนด

<sup>15</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ข (2547). “จ้างแรงงาน.” เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายพาณิชย์ 1 (ฉบับปรับปรุง) เล่มที่ 2 หน่วยที่ 12 นนทบุรี: สาขานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). หน้า 166-178.

วันและเวลาทำงานดังกล่าว นายจ้างอาจกำหนดให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์มากกว่าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ได้ แต่จะกำหนดให้น้อยกว่าไม่ได้ เช่น กรณีนายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีซึ่งเป็นสิทธิของนายจ้าง แต่จะกำหนดให้ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดดังกล่าวไม่ได้<sup>16</sup> หรือกรณีการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานของลูกจ้าง จากเวลาปกติเป็นผลัดหรือเป็นกะ ถือว่าเป็นการแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากข้อตกลงที่มีอยู่เดิม ไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง จึงเป็นขัดต่อกฎหมาย การที่ลูกจ้างไม่เข้าทำงาน เพราะไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่เป็นการหยุดงาน หรือนัดหยุดงาน<sup>17</sup>

### 2.2.3 ค่าจ้าง (Wages)

หมายถึงเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ และลูกจ้างต้องตกลงทำงานเป็นลูกจ้างเพื่อรับค่าจ้างด้วย จึงจะเป็นลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ค่าจ้างจึงเป็นสภาพการจ้างอันเป็นสาระสำคัญของสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ดังนั้น การทำงานใดๆ ที่ผู้ทำงานไม่มีเจตนาทำงานเป็นลูกจ้างเพื่อรับค่าจ้าง แม้จะเป็นการทำงานโดยมีเงินเป็นค่าตอบแทน การทำงานเช่นนี้ก็ไม่ใช่ลูกจ้าง และไม่ก่อให้เกิดสัญญาจ้างแรงงานขึ้นได้<sup>18</sup> แต่ถ้ากรณีที่ไม่มีการตกลงกันว่าจะจ่ายค่าจ้าง แต่ตามพฤติการณ์ ไม่อาจคาดหมายได้ว่างานที่ทำนั้นเป็นการทำให้เปล่า ให้ถือเอาโดยปริยายว่ามีค้ำประกันจะให้สินจ้าง<sup>19</sup> แต่ต้องจ่ายให้ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ค่าจ้าง<sup>20</sup> หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำให้ได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้ความหมายรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด และวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

### 2.2.4 สวัสดิการ (Welfare)

สวัสดิการเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง แต่สวัสดิการบางอย่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 95 ก็กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจ ออกเป็น

<sup>16</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2410/2525.

<sup>17</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2019/2523.

<sup>18</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3465/2524.

<sup>19</sup> ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์, มาตรา 576.

<sup>20</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 5.

กฎกระทรวง กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการในเรื่องใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานให้แก่ลูกจ้าง เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับ ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม ห้องรักษาพยาบาล ป้ายในการปฐมพยาบาล พยาบาล และแพทย์ เป็นต้น แต่สวัสดิการบางอย่าง กฎหมายก็มิได้บังคับให้นายจ้างต้องจัดหาให้แก่ลูกจ้าง แต่เกิดจากการที่นายจ้างให้การอนุเคราะห์ให้ลูกจ้างเอง เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือพนักงาน กรณีตาย หรือเจ็บป่วย อาหารกลางวัน หอพัก หรือการจัดจำหน่าย สินค้าราคาถูกลงให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น แต่เมื่อนายจ้างกำหนดให้แล้วก็กลายเป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการเรียกร้องหรืออาจเป็นสวัสดิการที่เกิดจากการ แจ้งข้อเรียกร้องให้นายจ้างจัดให้ตาม มาตรา 5 และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ได้ การจัดสวัสดิการตามกฎหมาย กระทรวงที่ออกตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือตามที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างนั้น นายจ้างต้องปิดประกาศ สวัสดิการต่างๆ ดังกล่าวไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างรับรู้ทั่วกัน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง<sup>21</sup> ตัวอย่างเช่นกรณีนายจ้างจ่ายคูปองค่าอาหารให้แก่ลูกจ้าง คนละ 190 บาทต่อเดือนนั้น คูปอง ค่าอาหารที่จ่ายให้มีลักษณะเป็นสวัสดิการ อันเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง เมื่อลูกจ้างขอมรับเอง และนายจ้างก็จ่ายคูปองค่าอาหารให้ลูกจ้างตลอดมา จึงเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>22</sup>

### 2.2.5 การเลิกจ้าง (Termination of Employment)

การเลิกจ้างคือ การที่นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้าง อันเกิดจากการที่ลูกจ้างกระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ดังนั้นการเลิกจ้าง หรือการบอกเลิกสัญญาจ้างดังกล่าว จึงไม่ใช่สภาพการจ้าง แต่การเลิกจ้าง ตามความหมายของสภาพการจ้างตามมาตรา 5 หมายถึง เงื่อนไข หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า เมื่อมีเหตุหรือข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งเกิดขึ้น หรือหากลูกจ้างกระทำความผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อใดข้อหนึ่ง อันเป็นสาเหตุแห่งการเลิกจ้างแล้ว นายจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ การที่ลูกจ้างรู้ตัวล่วงหน้าว่าจะต้องออกจากงานเมื่ออายุครบ 60 ปี นั้นไม่ถือว่าเป็นการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน แต่การพ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุถือเป็นการเลิกจ้าง<sup>23</sup>

<sup>21</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 99.

<sup>22</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9403-9495/2538.

<sup>23</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 116/2527.



### 2.2.6 ประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน (Other Benefits Derived by the Employer or Employee in Connection with the Employment or Work) ในส่วนนี้เป็นบทครอบจักรวาล เพื่อให้ความหมายของสภาพการจ้าง ครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่นๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ในส่วนที่เป็นประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงานเท่านั้น เช่น สิทธิในการยื่นเรื่องร่ำร้องทุกข์ กองทุนสงเคราะห์ การให้บำเหน็จความดี ความชอบ แต่ถ้าไม่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน แม้จะเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง หรือลูกจ้าง ก็ไม่ถือว่าเป็นสภาพการจ้างตามหัวข้อนี้ ยกตัวอย่างกรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง ต้องรับบุตรของลูกจ้าง เข้าทำงานในสถานประกอบกิจการของนายจ้างที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นลำดับแรก หรือเรียกร้องให้นายจ้างให้ค่ารักษาพยาบาล บิดา-มารดา ของลูกจ้าง เป็นต้น

### 2.3 ความหมาย และลักษณะสำคัญของการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จากการที่ได้ศึกษาถึงเรื่องของสภาพการจ้างมาแล้วจะทราบได้ว่าสภาพการจ้างนั้น มีความสำคัญต่อการจ้างแรงงานเป็นอย่างมาก เพราะเป็นหลักเกณฑ์ในการกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างและการทำงานไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ก่อนที่จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็จะต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการเจรจาตกลงกันเสียก่อน

#### 1) ความหมายของการเรียกร้อง

การเรียกร้องเป็นวิธีการทางการแรงงานสัมพันธ์ ที่กำหนดให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างซึ่งไม่พอใจในสภาพการจ้างเดิมที่มีอยู่แล้ว หรือต้องการให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้เสนอความต้องการของตนไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ทราบความต้องการของฝ่ายตนว่าต้องการให้มีสภาพการทำงานอย่างไร เช่น ต้องการได้ค่าจ้างเพิ่มเท่าใด ต้องการให้นายจ้างปรับปรุงสถานที่ทำงานอย่างไร นายจ้างต้องการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานลูกจ้างอย่างไร ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะให้ทั้ง 2 ฝ่าย ได้ร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargain) หาทางตกลงกันเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Bargaining Agreement) ต่อไป

#### 2) ลักษณะการเรียกร้องตามกฎหมาย

การแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการแจ้งข้อเรียกร้องไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 ดังนี้คือ

“มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้า นายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์ นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยมีชกซ้ำ

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง”

จากมาตรา 13 ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญในการที่จะดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องให้ถูกต้องตามกฎหมายนี้ จึงพิจารณาได้ดังนี้

#### (1) กรณีระยะเวลาของการเรียกร้อง

จากบทบัญญัติในมาตรา 13 นี้ เห็นได้ว่าในปัจจุบันการแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายมีอยู่ 2 กรณี ได้แก่การเรียกร้องก่อนที่จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการเรียกร้องเมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ

##### ก. การเรียกร้องก่อนที่จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

หมายความว่านายจ้างและลูกจ้างยังมิได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานกันเอาไว้เลย ลูกจ้างหรือนายจ้างจึงได้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อที่จะได้มีการกำหนดและจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นไว้

##### ข. กรณีมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว

หมายความว่านายจ้างและลูกจ้างได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันเอาไว้แล้ว แต่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นั้นให้ดียิ่งขึ้น ลูกจ้างหรือนายจ้างก็แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเสียใหม่

## (2) ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง

ส่วนใหญ่แล้วจะพบว่า การแจ้งข้อเรียกร้องมักจะกระทำโดยลูกจ้างมากกว่าฝ่ายนายจ้าง เพราะลูกจ้างมักจะเป็นผู้ที่มีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการปรับค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ฯลฯ ส่วนฝ่ายนายจ้างมักจะยังติดอยู่กับอำนาจที่เข้าใจว่าตนมีอยู่เหนือฝ่ายลูกจ้าง บางครั้งนายจ้างเองต้องการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพการจ้าง เช่น ต้องการกำหนดวันและเวลาทำงานใหม่ นายจ้างก็จะสั่งเปลี่ยนแปลงทันที เพราะเข้าใจว่าเป็นอำนาจบริหารของตนที่สามารถกระทำได้โดยไม่แจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย แต่เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ จึงไม่ทราบว่าเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ไม่มีผลผูกพันให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

จากการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายในมาตรา 13 ประกอบกับมาตรา 15 ที่บัญญัติไว้นี้ จึงทำให้ได้ทราบว่าการแจ้งข้อเรียกร้องนั้นบุคคลต่อไปนี้จะเป็นผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้คือ

ก. นายจ้าง ซึ่งหมายถึงผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นผลตอบแทนการทำงาน และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งรับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนด้วย ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ที่มิอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลก็ถือว่าเป็นนายจ้างด้วย ดังได้กล่าวมาแล้ว

ข. ลูกจ้าง หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงาน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องนี้ จะต้องมิจำนวนลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นร่วมลงชื่อและลายมือชื่อในหนังสือข้อเรียกร้องนั้นด้วย โดยจำนวนลูกจ้างที่กฎหมายระบุว่าต้องร่วมลงชื่อและลายมือชื่อที่ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้านี้ จะต้องมิครบร้อยละสิบห้าทั้งรายชื่อ และลายมือชื่อ ถ้าขาดไปอย่างใดอย่างหนึ่งจะถือว่าข้อเรียกร้องไม่สมบูรณ์ ไม่เป็นข้อเรียกร้องตามกฎหมาย และจะต้องจำนวนครบร้อยละสิบห้าตั้งแต่เริ่มแจ้งข้อเรียกร้องตลอดไปจนกว่าจะเจรจาต่อรองกันเสร็จ และจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เรียบร้อยด้วย ไม่ใช่ว่าตอนที่แจ้งข้อเรียกร้องมิไม่ครบจำนวนร้อยละสิบห้า แจ้งข้อเรียกร้องไปแล้วต่อมาจึงนำรายชื่อและลายมือชื่อมาเพิ่มเติมในภายหลัง แบบนี้ใช้ไม่ได้เช่นเดียวกับในกรณีที่ตอนแจ้งข้อเรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างครบจำนวนร้อยละสิบห้า แต่ต่อมาภายหลังมีการถอนชื่อออกไปจนไม่ครบจำนวนร้อยละสิบห้า เช่นนี้ก็ถือว่า

เป็นข้อเรียกร้องที่ไม่สมบูรณ์ ไม่ใช่ข้อเรียกร้องตามกฎหมาย ดังนั้น จึงไม่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย และจะไม่ได้รับการคุ้มครองใดๆ ตามกฎหมายด้วย

การยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างต่อนายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 กำหนดไว้ โดยลูกจ้างต้องมีอยู่ครบจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หากมีอยู่ครบจำนวนเพียงเฉพาะในวันยื่นข้อเรียกร้องไม่ การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องถอนชื่อออกจาก การสนับสนุน ข้อเรียกร้องด้วยความสมัครใจ เหลือจำนวนลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบ ร้อยละสิบห้าของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ข้อพิพาทแรงงานนั้นจึงสิ้นสภาพลง นับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้อง ไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย

กรณีนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจดังนี้

เมื่อโจทก์กับพวกยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 มีลายมือชื่อผู้แจ้งเรียกร้องไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ย่อมเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แม้ต่อมาจะมีลายมือชื่อผู้แจ้งข้อเรียกร้องเพิ่มขึ้นก็หาทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับถูกต้องตามกฎหมายไม่ โจทก์จึงไม่มีมูลฐานที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อยื่นคดีของตนได้ โดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อจำเลยให้โจทก์กลับเข้าทำงานแต่โจทก์ก็ยังคงนัดหยุดงานต่อไป จึงเป็นกรณีที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร จำเลยเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย และถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม<sup>24</sup>

นอกจากนายจ้างและลูกจ้างจะมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้แล้ว ในมาตรา 15 ยังได้กำหนดให้องค์การทางด้านแรงงานของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะแจ้งข้อเรียกร้องได้ด้วย

“มาตรา 15 สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกรับจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน

<sup>24</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607-2608/2527.

ที่เกี่ยวข้องอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13”

**ค. สมาคมนายจ้าง สมาคมนายจ้าง มีสิทธิที่จะแจ้งข้อเรียกร้องแทนนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 15**

**ง. สหภาพแรงงาน** เมื่อสมาคมนายจ้างมีสิทธิที่จะแจ้งข้อเรียกร้องแทนนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ สหภาพแรงงานก็ต้องมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างได้โดยเท่าเทียมกัน แต่สหภาพแรงงานที่จะแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างนั้นจะต้องให้นายจ้างยอมรับและยินดีเจรจาต่อรองด้วย จึงจะเกิดประโยชน์ในการแจ้งข้อเรียกร้องแทน ดังนั้น สหภาพแรงงานนั้นๆ ก็จะต้องแสดงให้นายจ้างเห็นว่ามีความจำเป็นหรือพลังมากพอที่จะทำให้ นายจ้างยอมรับได้ ซึ่งนั่นก็คือการที่สหภาพแรงงานนั้นๆ จะต้องมีสมาชิกที่ทำงานอยู่กับนายจ้างนั้นเป็นจำนวนมากพอสมควรถึงขนาดที่นายจ้างและกิจการอาจได้รับการกระทบกระเทือนได้ หากลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานปฏิบัติตามคำสั่งของสหภาพแรงงาน

ดังนั้น กฎหมายจึงกำหนดว่าในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างนั้น สหภาพแรงงานจะแจ้งข้อเรียกร้องแทนได้ก็ต่อเมื่อปรากฏว่า สหภาพแรงงานนั้นๆ มีจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นเป็นลูกจ้างของนายจ้างหรือสถานประกอบการที่จะยื่นข้อเรียกร้องแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

ถ้าผู้ที่เกี่ยวข้องสงสัยว่าจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ก็อาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจดูจำนวนสมาชิกให้ก็ได้ ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็จะได้ดำเนินการตรวจหลักฐานให้ว่าสหภาพแรงงานนั้นมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ ถ้าครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ก็จะออกหนังสือรับรองให้ผู้ยื่นคำร้องไว้ในหลักฐาน ถ้าไม่ครบจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็จะแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

แต่ถึงแม้ว่ากฎหมายจะได้กำหนดจำนวนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไว้ดังกล่าวมาแล้วก็ตาม ก็ยังปรากฏอยู่เสมอว่านายจ้างมักจะปฏิเสธที่จะเจรจาด้วย โดยอ้างว่าเป็นการกระทำของลูกจ้างจำนวนน้อยในสถานประกอบการนั้น เป็นเพียงเสียงส่วนน้อยไม่ควรมีผลในการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงได้มีการเสนอแนวคิดที่สมควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้เสียใหม่เพื่อให้เสียงของลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น เช่น เพิ่มจำนวนลูกจ้างที่ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ เป็นต้น

### 2.3.1 ลักษณะสำคัญของการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ในปัจจุบันการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ทวีความสำคัญมากขึ้น ทั้งนี้เพราะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้มีความสลับซับซ้อน และก่อให้เกิดผลกระทบอย่างมาก ทั้งต่อสถานประกอบการและเศรษฐกิจของประเทศ นายจ้างมิได้มีหน้าที่เพียงเป็นผู้ว่าจ้าง ผู้ออกคำสั่ง และผู้จ่ายค่าจ้างเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทไปถึงการจูงใจให้ลูกจ้างทำงาน และการกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตด้วย ส่วนลูกจ้างก็มิได้มีบทบาทเพียงการรับคำสั่งและรับค่าจ้างเท่านั้น แต่ได้เข้ามามีส่วนเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตและการบริหารงานของนายจ้าง นอกจากนี้ ลูกจ้างยังได้สร้างอำนาจการเจรจาต่อรอง โดยการรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงาน มีการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งหากทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่เข้าใจถึงกลไกแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกต้องและไม่สามารถร่วมกันหาทางออกที่เหมาะสมแล้ว ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ย่อมนำไปสู่ข้อพิพาทแรงงานจนถึงกับมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้ในที่สุด

การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างมุ่งก่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม (Industrial Peace) ทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม (Labour Relation Harmony) และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย

ในสังคมอุตสาหกรรมนั้นการแรงงานสัมพันธ์ย่อมมีความสำคัญทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ในทางเศรษฐกิจ แรงงานสัมพันธ์ย่อมมีผลกระทบต่อการลงทุน การเพิ่มขึ้นของผลผลิต รายได้ ตลาดแรงงาน ราคาสินค้า และภาวะค่าครองชีพในทางสังคม การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะสร้างความมั่นคงให้แก่สังคม และลดปัญหาสังคมเกี่ยวกับคนว่างงาน คนชรา คนพิการ และอื่นๆ ทั้งส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ส่วนในทางการเมืองนั้น แรงงานสัมพันธ์ย่อมมีบทบาทสร้างเสถียรภาพทางการเมือง และทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคง กล่าวโดยส่วนรวมแล้ววิชาแรงงานสัมพันธ์เป็นวิชาที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะในยุคที่ประเทศไทยกำลังก้าวไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมในอนาคต

### 2.3.1.1 ลักษณะที่มาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การตกลงกันเป็นนายจ้างและลูกจ้างนั้นต้องผูกพันกันด้วย “สภาพการจ้าง” เสมอ ตั้งแต่แรกเริ่มที่ตกลงหรือทำสัญญากัน กล่าวคือ ข้อตกลงหรือสัญญาจ้างนั้นต้องเกี่ยวกับ “สภาพการจ้าง” เท่านั้น ถ้าเรื่องที่ตกลงกันนั้นไม่ใช่ “สภาพการจ้าง” ข้อตกลงหรือสัญญานั้นก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แม้จะเป็นนายจ้างและลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงานแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่สามารถกล่าวหาว่าอีกฝ่ายผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

โดยมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในประเด็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่น่าสนใจดังนี้

มาตรา 10 วรรค 3 และมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่บัญญัติว่า ในกรณีที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างจะต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น การแก้ไขข้อบังคับของนายจ้างที่มีลักษณะเป็นการแบ่งหน่วยงาน กำหนดอัตราค่าจ้าง เป็นวิธีการบริหารงานบุคคลเท่านั้น ไม่มีลักษณะเป็นข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและไม่มีลักษณะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่อย่างใด นายจ้างมีอำนาจแก้ไขได้โดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้อง หรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง<sup>25</sup> และในกรณีที่ลูกจ้างเข้าทำงานกับนายจ้างโดยตกลงว่านายจ้างจะแบ่งกำไรให้อัตราร้อยละ 10 ของกำไรสุทธิ แม้ไม่ได้ทำเป็นหนังสือแต่นายจ้างก็จ่ายให้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ถึง พ.ศ. 2538 จึงถือได้ว่าข้อตกลงดังกล่าวเป็นสัญญาจ้างนายจ้างเปลี่ยนแปลงโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้<sup>26</sup>

กรณีอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง อำนาจในการบังคับบัญชาหรือลงโทษลูกจ้างอันเป็นสาระสำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานนั้นจะต้องเกี่ยวกับเงื่อนไขหรือประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานซึ่งเป็น “สภาพการจ้าง” ถ้าไม่ใช่ “สภาพการจ้าง” แต่เป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง นายจ้างย่อมไม่มีอำนาจบังคับบัญชาหรือลงโทษลูกจ้างได้

ในประเด็นเรื่องอำนาจในการบังคับบัญชาของนายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน มีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ ดังนี้

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ห้ามพนักงานเล่นการพนันเฉพาะในระหว่างเวลาทำงาน ส่วนคำสั่งที่ออกมาก็เป็นเพียงเสริมข้อบังคับเกี่ยวกับการเล่นการพนันว่าจะมี

<sup>25</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 635/2534.

<sup>26</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6629/2541.

โทษสถานเดียวคือไล่ออกเท่านั้น โดยไม่มีการสั่งพักงานอีก การที่ลูกจ้างเล่นการพนันบนหอพักของนายจ้างนอกเวลาทำงาน จึงถือไม่ได้ว่าเป็นการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างไม่<sup>27</sup>

อย่างไรก็ดี แม้จะเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้างก็ตาม แต่ถ้านายจ้างมีระเบียบข้อบังคับให้นายจ้างเลิกจ้างได้ ในกรณีที่การกระทำของลูกจ้างเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรืออาจเป็นเหตุให้นายจ้างเสื่อมเสียชื่อเสียง นายจ้างก็สามารถพิจารณาลงโทษลูกจ้างได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำในขณะทำงานหรือนอกเวลาทำงาน กระทำภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงานก็ตาม

### 2.3.1.2 ลักษณะของ ข้อเรียกร้อง

การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้โดยสรุปว่า “สภาพการจ้าง” หมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างหรือนายจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ดังนั้นจึงหมายรวมถึงเรื่องใดก็ตามที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานแล้วสามารถนำมาเป็นข้อเรียกร้องได้ ยกเว้นเรื่องที่เป็นสิทธิในทางจัดการของนายจ้างหรือฝ่ายบริหารโดยแท้<sup>28</sup> เช่นการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวกหรือการควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในทางเศรษฐกิจ ได้มาซึ่งผลกำไร ทั้งนี้ความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหลักสากลนั้นเราพิจารณาจากข้อแนะนำฉบับที่ 91 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในมาตรา 2 ที่กำหนดว่า ให้รวมถึงข้อตกลงทั้งหมดที่เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสภาพการทำงานและการจ้างงาน ที่ถือว่าเป็นข้อสรุประหว่างนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้าง ซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคน กับผู้แทนองค์กรลูกจ้างหนึ่งคนหรือมากกว่า และในกรณีที่ไม่มีองค์กรลูกจ้าง ให้ถือว่าตัวลูกจ้างที่ได้รับเลือก หรือได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายที่กำหนดไว้โดยกฎหมาย หรือข้อบังคับในประเทศเป็นตัวแทน<sup>29</sup> ซึ่งตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยได้บัญญัตินิยาม คำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ไว้ในลักษณะที่สอดคล้องกับหลักสากลดังกล่าว

<sup>27</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1027/2527.

<sup>28</sup> วิชัย เอื้ออังกคณากุล. (2523). “อำนาจบังคับบัญชาและอำนาจในการเลิกจ้างของนายจ้าง.” วารสารนิติศาสตร์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2. หน้า 267.

<sup>29</sup> นิคม จันทรวินทร. (2531). ประเทศไทยกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 82.



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งก่อให้เกิดผลทางกฎหมายที่แตกต่างกันหลายประการ ดังที่จะได้ศึกษากันต่อไป เรื่องหลัก การทางกฎหมาย การวิเคราะห์ปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

### 2.3.1.3 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลผูกพันต่อกันตามหลักนิติกรรมและสัญญาแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยมีได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่เกิดจากที่มาซึ่งแตกต่างกันหลายกรณี คือ อาจเกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อาจเกิดจากข้อบังคับระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของนายจ้าง หรืออาจเกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรง หรือโดยปริยายก็ได้

1) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือโดยบัญญัติไว้ในมาตรา 10 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง และต้องมีข้อความตามที่ระบุไว้ในมาตรา 11 ด้วย

(1) นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้ว่า

“ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้”

มาตรา 10 วรรคหนึ่ง บังคับให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นนายจ้างของสถานประกอบกิจการดังกล่าวจึงเป็นผู้มีหน้าที่ต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นเองเมื่อมีลูกจ้างครบยี่สิบคนขึ้นไป โดยไม่ต้องมีการเรียกร้องจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 วรรคหนึ่งนี้จึงไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือมาตรา 15 แต่เกิดจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีขึ้น และเมื่อจัดให้มีขึ้นแล้ว แม้ต่อมาจะมีลูกจ้างไม่ถึงยี่สิบคนก็ตาม นายจ้างจะยกเลิกหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงนั้น โดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เว้นแต่จะแจ้งข้อเรียกร้องตามขั้นตอนของกฎหมาย

(2) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 วรรคหนึ่งต้องทำเป็นหนังสือ มาตรา 10 วรรคสอง บัญญัติไว้ว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ” ดังนี้ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปตามมาตรา 10 วรรคหนึ่ง จึงต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ แต่มิได้หมายความว่ากฎหมายบังคับให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทุกชนิดต้องจัดทำเป็นหนังสือ เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องชนิดอื่นนั้น กฎหมายไม่บังคับให้ต้องจัดทำเป็นหนังสือ เว้นแต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มาตรา 10 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ มาตรา 10 วรรคสองจึงไม่นำไปใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างชนิดอื่นด้วย ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือจึงมีเพียงสองกรณีเท่านั้น คือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 วรรคหนึ่ง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และมาตรา 15 ซึ่งต้องทำเป็นหนังสือตามมาตรา 18 วรรคหนึ่ง และจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา 18 วรรคสองด้วย

โดยมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในประเด็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่น่าสนใจ ดังนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้ทำเป็นหนังสือมี 2 กรณีคือ กรณีแรกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจะต้องจัดให้มีตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 10 วรรคแรก ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกรณีนี้จะต้องมีข้อความดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 11 ส่วนกรณีที่สอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้าง และสามารถตกลงกันได้ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 18 ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวนอกจากจะต้องทำเป็นหนังสือแล้ว นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี จะต้องลงลายมือชื่อและต้องนำไปจดทะเบียนอีกด้วย

การที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าอุปโภคอาหาร โดยมีได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง และมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมาย จึงไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ ดังนี้ นายจ้างจะยกเลิกการจ่ายค่าอุปโภคอาหารซึ่งเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยที่มีได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 หาได้ไม่<sup>30</sup>

<sup>30</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9403-9495/2538.

(3) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 วรรคหนึ่ง ต้องมีข้อความตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- ก. เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- ข. กำหนดวันและเวลาทำงาน
- ค. ค่าจ้าง
- ง. สวัสดิการ
- จ. การเลิกจ้าง
- ฉ. การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- ช. การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”

บทบัญญัติแห่งมาตรา 11 ซึ่งเป็นบทต่อเนื่องจากมาตรา 10 นั้น มีผลบังคับให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ โดยข้อตกลงนี้จะต้องมีข้อความครบถ้วนตามที่ระบุไว้ในมาตรา 11 เป็นอย่างน้อย กล่าวคือจะมีข้อความมากกว่าที่กำหนดไว้ก็ได้แต่จะมีน้อยกว่า 7 ข้อดังกล่าวไม่ได้ แต่มิได้หมายความว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างชนิดอื่นจะต้องมีข้อความครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 11 ไปด้วย รวมทั้งการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ไม่จำเป็นต้องแจ้งครบทั้ง 7 ข้อ การแจ้งข้อเรียกร้องเพียงข้อใดข้อหนึ่ง หรือตกลงกันได้เพียงข้อเดียวก็เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว

สำหรับในเรื่องนี้มีตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ ดังนี้ ระเบียบของนายจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ่ายเงินรางวัลจากการขายสินค้าให้แก่พนักงานที่กำหนดไว้ว่าจะจ่ายเงินรางวัลให้แก่พนักงานขายต่อเมื่อยังคงเป็นพนักงานขายของนายจ้างอยู่ในวันที่นายจ้างกำหนดจ่ายเงินรางวัลให้นั้น ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>31</sup> และในอีกกรณี หลักเกณฑ์ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานของนายจ้างเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่ต้องทำเป็นหนังสือ จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 และมาตรา 11 มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม<sup>32</sup>

2) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อบังคับของนายจ้าง ข้อบังคับของนายจ้างที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มี 2 ชนิด คือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งกฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อบังคับทั่วไปของนายจ้างที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

<sup>31</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4313/2528.

<sup>32</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 628/2543.

(1) ข้อบังคับที่กฎหมายถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อบังคับตามมาตรา 10 วรรคสาม ซึ่งบัญญัติไว้ว่า

“ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา 10 วรรคสามนี้ เป็นบทบัญญัติที่ต่อเนื่องจากมาตรา 10 วรรคหนึ่ง และวรรคสอง ซึ่งบังคับให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ แต่ถ้าสถานประกอบกิจการใดไม่จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ก็ไม่มีบทกำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนไว้<sup>33</sup> ดังนั้นในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ มาตรา 10 วรรคสาม จึงกำหนดให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเป็นภาษาไทยตามมาตรา 108 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีบทกำหนดโทษนายจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบังคับในมาตรา 108 นี้ไว้ด้วย

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามมาตรา 108 วรรคหนึ่งนั้น อย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- ก. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- ข. วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- ค. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
- ง. วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- จ. วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- ฉ. วินัยและโทษทางวินัย
- ช. การร้องทุกข์
- ซ. การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

นอกจากต้องมีรายละเอียดครบทั้งแปดข้อความตามมาตรา 108 วรรคหนึ่งแล้ว มาตรา 108 วรรคสองและวรรคสาม ยังกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติดังต่อไปนี้

<sup>33</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ก (2550). ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (เอกสารการสอนชุดวิชาแรงงาน หน่วยที่ 9 สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). หน้า 92.

ก. ประกาศใช้บังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป (มาตรา 108 วรรคสอง)

ข. จัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานประกอบกิจการ หรือสำนักงาน ของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันประกาศใช้บังคับดังกล่าว (มาตรา 108 วรรคสอง)

ค. เผยแพร่และปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก (มาตรา 108 วรรคสาม)

นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 108 ดังกล่าว ต้องระวาง โทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทตามมาตรา 146 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(2) ข้อบังคับทั่วไปของนายจ้าง ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างซึ่งมีลูกจ้าง ตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปใช้บังคับในสถานประกอบกิจการนั้น ล้วนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งสิ้น ไม่ว่านายจ้างจะมีลูกจ้างถึงสิบคนหรือไม่ก็ตาม เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน วินัยและการลงโทษทางวินัย หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น เมื่อนายจ้างประกาศใช้บังคับแล้วก็มีผล เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทันที นายจ้างจะยกเลิก หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลง โดยไม่เป็นคุณ แก่ลูกจ้าง หรือให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนั้น โดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เว้นแต่จะแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตามมาตรา 13 เพื่อขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมข้อบังคับ นั้น ในทำนองเดียวกัน ลูกจ้างจะฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ไม่ได้คู่กัน มิฉะนั้นอาจถูกนายจ้างลงโทษทางวินัยได้ เว้นแต่จะแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างเช่น เดียวกัน

สำหรับในเรื่องนี้มีตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจ ดังนี้

ข้อบังคับของนายจ้างที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างที่ ออกจากงานเพราะเกษียณอายุ ลาออก หรือตาย เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจาก การแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไม่ได้<sup>34</sup> หรือ มิฉะนั้นนายจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างตาม มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ เกิดจากระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของ นายจ้าง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของนายจ้างที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งนายจ้างประกาศใช้หรือ มีคำสั่งไปแล้ว ย่อมกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้อง ปฏิบัติตามเช่นเดียวกับข้อบังคับของนายจ้างทุกประการ

<sup>34</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2514/2533.

สำหรับในเรื่องนี้มีตัวอย่างแนวคำพิพากษาดังนี้

นายจ้างออกคำสั่งที่ 6/2535 ยกเลิกคำสั่งที่ 63/2517 โดยมีได้ยื่นข้อเรียกร้อง และมิได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นการต้องห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 คำสั่งที่ 6/2535 ไม่มีผล บังคับแก่ลูกจ้าง<sup>35</sup>

4) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการตกลงกันโดยตรง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการตกลงกันโดยตรง หมายถึง ข้อตกลงที่นายจ้างกับลูกจ้างได้ตกลงกันเองโดยตรง ไม่ว่าจะตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษร หรือตกลงกันด้วยวาจาตั้งแต่แรกเริ่มทำสัญญาจ้างแรงงานต่อกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือตกลงกันหลังจากที่เป็นนายจ้างและลูกจ้างกันแล้วก็ได้ แต่ข้อตกลงนั้นต้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงจะมีผลใช้บังคับเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ย่อมมีผลใช้บังคับต่อกันนายจ้างจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า อย่างไรก็ตามได้มีคำพิพากษาศาลฎีกา วินิจฉัยไว้ดังนี้

สัญญาจ้างกำหนดให้จ่ายค่าจ้างให้โจทก์เป็นเงินดอลลาร์สหรัฐ โดยไม่มีข้อตกลงเรื่องอัตราแลกเปลี่ยนไว้ ฉะนั้น อัตราแลกเปลี่ยนเป็นเงินไทยจึงต้องคิดตามอัตราแลกเปลี่ยนของทางราชการในวันถึงกำหนดจ่ายค่าจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานฯ ข้อ 27 วรรคสอง เมื่ออัตราแลกเปลี่ยนในวันที่ 24 ตุลาคม 2540 ซึ่งเป็นวันจ่ายค่าจ้างกำหนดให้ 1 ดอลลาร์สหรัฐเท่ากับ 38.40 บาท จำเลยจะประกาศกำหนดอัตราแลกเปลี่ยนขึ้นใหม่โดยกำหนดให้ 1 ดอลลาร์สหรัฐเท่ากับ 26 บาทไม่ได้ เพราะ การที่จำเลยประกาศกำหนดอัตราแลกเปลี่ยนขึ้นใหม่นี้ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างที่ไม่เป็นคุณแก่โจทก์ เมื่อโจทก์มิได้ให้ความยินยอม ประกาศของจำเลยที่กำหนดอัตราแลกเปลี่ยนเงินขึ้นใหม่จึงไม่มีผลใช้บังคับ<sup>36</sup>

5) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกิดจากการตกลงกันโดยปริยาย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องกรณีสุดท้ายนี้มีที่มาจากข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยปริยาย ซึ่งหมายถึง นายจ้างและลูกจ้างมิได้ตกลงกันโดยตรง แต่อาจเกิดจากการที่นายจ้างเป็นผู้กำหนดให้ลูกจ้างเอง หรือนายจ้างเป็นฝ่ายเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเองโดยลูกจ้างยอมรับและปฏิบัติตาม การที่นายจ้างให้สิทธิแก่ลูกจ้างเข้าพักอาศัยอยู่

<sup>35</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3067/2535.

<sup>36</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 55/2543.

ในห้องพักของนายจ้างเป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง อันเป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่ง และเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง<sup>37</sup>

การที่นายจ้างเคยจ่ายเงินพิเศษแก่ลูกจ้างปีละ 15 วัน แล้วได้เปลี่ยนมาเป็นการจ่ายคูปองอาหารเดือนละ 190 บาทแทน ลูกจ้างของจำเลยหาได้ทักท้วงหรือโต้แย้งคัดค้านประการใดไม่ ตรงกันข้ามกลับยอมรับเอาผลการเปลี่ยนแปลง โดยยอมรับเอาคูปองค่าอาหารแทนเงินพิเศษตลอดมา จึงมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้าง<sup>38</sup>

#### 2.3.1.4 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นข้อตกลงซึ่งมีที่มาและบ่อเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 หรือมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้น กล่าวคือ ต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยจะต้องแจ้งให้ถูกต้องตามกำหนดเวลา วิธีการ และขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้จนสามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้ จึงจะเรียกข้อตกลงเช่นนี้ว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง” ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในแต่ละขั้นตอนที่แตกต่างกันคือ อาจเกิดจากการเจรจาตกลงกันได้เองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหลังจากที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว หรืออาจเกิดจากการไต่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเมื่อเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น หรืออาจเกิดจากการชี้ขาดโดยสมัครใจของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเมื่อเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หรืออาจเกิดจากการวินิจฉัยชี้ขาดโดยบังคับตามมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้ก็ได้

1) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาตกลงกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 หรือมาตรา 15 แล้ว มาตรา 16 กำหนดให้ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้าสามารถเจรจาตกลงกันได้ภายในกำหนดเวลาสามวันก็ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันเป็นหนังสือตามมาตรา 18 หรือถ้าไม่มีการเจรจากันหรือไม่สามารถเจรจากันได้ภายในกำหนดเวลาดังกล่าวจนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้วตามมาตรา 21 แต่ต่อมาสามารถเจรจาตกลงกันได้เอง ไม่ว่าจะในเวลาหรือขั้นตอนใด ข้อตกลงนั้นก็จะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องโดยการเจรจาตกลงกันได้เองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทั้งสิ้น การที่สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างตามวิธีการและขั้นตอนที่

<sup>37</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 833/2530.

<sup>38</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9403/2538.

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ ขอให้พิจารณาจัดเงินช่วยเหลือค่าดำรงชีพ แก่พนักงาน จนทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างดังกล่าวจึงมีผลบังคับและผูกพันลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา 19 วรรค สอง<sup>39</sup>

2) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ เกิดจากการไต่เกลี่ยของพนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องกรณีนี้เกิดขึ้นเมื่อมี การแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ทั้งสองฝ่ายมิได้เจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวันตามมาตรา 16 หรือ เสร็จจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น มาตรา 21 กำหนดให้ฝ่าย แจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งพนักงานประนอมข้อ พิพาทแรงงานต้องดำเนินการไต่เกลี่ยเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันภายในกำหนดห้าวันนับแต่วันที่ ได้รับหนังสือแจ้ง ถ้าไต่เกลี่ยแล้วสามารถตกลงกันได้ ไม่ว่าจะเป็นการไต่เกลี่ยภายในกำหนด ห้าวันหรือไม่ก็ตามมาตรา 22 วรรคสองกำหนดให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลมคือ ต้องทำ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ปิดประกาศ และจดทะเบียนตามมาตรา 18 นั้นเอง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในชั้นตอนนี้ จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการ แจ้งข้อเรียกร้องโดยการไต่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สำหรับในกรณีนี้มี ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาดังนี้ การที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไต่เกลี่ยข้อพิพาท แรงงานระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานของลูกจ้างแล้วตกลงกันว่านายจ้าง ตกลงนำเงินค่าครองชีพเดือนละ 500 บาท ไปรวมกับเงินเดือนของพนักงานและพนักงาน ไม่คิดใจที่จะนำปัญหาการคิด คำนวณค่าล่วงเวลาย้อนหลังไปฟ้องร้องต่อไปอีก บันทึกข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานของลูกจ้างต่อนายจ้าง ผู้แทนทั้ง สองฝ่ายลงลายมือชื่อในบันทึกข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้บันทึกไว้ แล้ว คู่กรณีนำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน<sup>40</sup> จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้น โดย ขอบตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลใช้บังคับและผูกพันคู่กรณีรวมทั้ง ลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

3) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ เกิดจากการชี้ขาดโดยสมัครใจ เมื่อเกิดเป็น ข้อพิพาทแรงงานขึ้นตามมาตรา 21 วรรคหนึ่ง และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไต่เกลี่ย แล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ภายในกำหนดเวลาห้าวันตามมาตรา 22 วรรคหนึ่ง ซึ่งถือว่าข้อพิพาท

<sup>39</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4371/2544.

<sup>40</sup> ปัจจุบันคือ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน.



แรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว มาตรา 22 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันโดยสมัครใจ ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นก็ได้ คำชี้ขาดซึ่งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องทำเป็นหนังสือโดยมีข้อความตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 29 วรรคหนึ่งนั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งนายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดด้วยความสมัครใจ การที่ลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เปรียบเทียบกันได้บางข้อ แต่ข้อ 9 เรื่องการจ่ายเบี้ยขยัน ตกลงกันไม่ได้จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างจึงตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วยความสมัครใจ ผู้ชี้ขาดได้ทำคำชี้ขาดให้นายจ้างจ่ายเบี้ยขยันให้แก่ลูกจ้างผู้ที่ไม่ลาภิจ ลาป่วย หรือขาดงาน หรือมาทำงานสายในรอบหนึ่งเดือนเท่ากับค่าจ้างของลูกจ้างนั้น 1 วัน คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดนี้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ลูกจ้างและนายจ้างต้องผูกพันตามคำชี้ขาดนั้น หากนายจ้างประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขในคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ต้องยื่นข้อเรียกร้องดำเนินการตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ นายจ้างจะดำเนินการไปฝ่ายเดียวโดยลูกจ้างไม่ยินยอมด้วยไม่ได้

4) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการชี้ขาดโดยบังคับ โดยปกติแล้วเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นในสถานประกอบการใด มาตรา 22 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม หรือนายจ้างและลูกจ้างจะเลือกใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ขั้นสุดท้ายด้วยการปิดงาน หรือนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ แต่ในบางกรณี กฎหมายมิได้เปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายเลือกใช้วิธีการดังกล่าว โดยบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น รวมทั้งการปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นแล้วต้องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะบุคคล ซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างอาจอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะบุคคลต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะบุคคลที่มีได้อุทธรณ์ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีถือเป็นที่สุด และถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องด้วยการชี้ขาดโดยบังคับ

(1) การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะบุคคล การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะบุคคลเกิดขึ้นได้ในกรณีต่อไปนี้

ก. เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญ ตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง คือ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์หรือการ โทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการ

โรงพยาบาล หรือกิจการสถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง<sup>41</sup> ได้แก่ กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ<sup>42</sup> กิจการของวิทยาลัยเอกชน และโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์ กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือกิจการเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยว กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง ซึ่งมาตรา 23 วรรคสอง กำหนดให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้ อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี ซึ่งถือเป็นที่สุดตามมาตรา 23 วรรคสี่นั้น ย่อมถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

ข. เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการอื่น นอกจากกิจการตามมาตรา 23 ซึ่งโดยปกติแล้ว นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะตกลงกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วยความสมัครใจ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้ตามมาตรา 22 วรรคสามนั้น นายจ้างและลูกจ้างอาจถูกจำกัดสิทธิดังกล่าวได้ เมื่อมีเหตุการณ์ไม่ปกติเกิดขึ้นสองกรณีตามมาตรา 24 และมาตรา 25 ดังนี้

กรณีแรก ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง ซึ่งคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กรณีนี้ มาตรา 24 วรรคสามให้ถือเป็นที่สุด และย่อมถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างหรือลูกจ้างจะฟ้องรัฐมนตรีขอให้เพิกถอนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างรัฐมนตรีและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐมนตรีแต่งตั้ง มิใช่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวการและตัวแทนตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่เป็นการที่รัฐมนตรีและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่างปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1110/2520)

<sup>41</sup> กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.

<sup>42</sup> ปัจจุบัน รัฐวิสาหกิจไม่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่อยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543.

กรณีที่สอง เป็นกรณีที่กฎหมายบัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคล คณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ (มาตรา 25) และห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน (มาตรา 36 วรรคหนึ่ง) เฉพาะในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก ตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้น มาตรา 25 วรรคสองให้เป็นที่สุด และย่อมถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ทั้งฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

## 2.4 แนวคิด และทฤษฎี การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กระบวนการในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหลักการแรงงานสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ในเชิงองค์กรระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการที่จะให้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งมีผลต่อสมาชิกขององค์กร โดยส่วนรวม การศึกษาแนวคิดการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเป็นต้องทำความเข้าใจ แนวคิด ทฤษฎี ของระบบแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีที่หลากหลาย โดยเฉพาะในยุคศตวรรษที่ 20 ในทวีปยุโรป จุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมอุตสาหกรรม ในเบื้องต้นคงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

### 2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กฎหมายแรงงานนับได้ว่าเป็นกฎหมายที่มีความสำคัญยิ่งต่อชีวิตการทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง โดยเฉพาะลูกจ้างในภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทน การแรงงานสัมพันธ์ การฟ้องคดีทางแรงงาน รวมถึงตลอดถึงแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

จากกรณีดังกล่าวข้างต้น รัฐจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายต่างๆ ขึ้นมาเพื่อควบคุม และคุ้มครอง ให้การใช้แรงงานเป็นไปอย่างมีระเบียบมีความยุติธรรมต่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้ใช้แรงงาน<sup>43</sup>

<sup>43</sup> ชีระ ศรีธรรมรักษ์. (2551). เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายแรงงาน (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต). หน้า 3-8.

### 2.4.1.1 แนวคิดของกฎหมายแรงงาน<sup>44</sup>

1) เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์กรดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ ทั้งนี้เพื่อให้การจ้างแรงงาน การใช้แรงงาน การประกอบกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม ต่างได้รับประโยชน์ที่พอเพียง

2) กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่เกิดขึ้นในทวีปยุโรปยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรมในตอนต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งในตอนนั้นมีการนำเครื่องจักร เครื่องมือ มาใช้ในการทำงาน มีการจ้างงานมากขึ้น มีคนเข้าทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งชาย หญิง เด็ก ลูกจ้างต้องทำงานหนัก มีชั่วโมงการทำงานนาน และสภาพการทำงานเหมาะสมแก่สุขภาพอนามัย รัฐบาลของประเทศต่างๆ จึงต้องออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองลูกจ้างดังกล่าว ประเทศอังกฤษเป็นประเทศแรกที่ใช้กฎหมายแรงงาน ต่อมาประเทศอื่นในยุโรป และในทวีปอเมริกากับประเทศที่ใช้กฎหมายแรงงานภายหลังประเทศต่างๆ ทั่วโลกก็มีกฎหมาย แรงงาน สำหรับประเทศไทย มีกฎหมายแรงงานฉบับแรกคือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499

3) การจ้างแรงงาน เป็นสัญญาต่างตอบแทนระหว่างบุคคลที่คู่สัญญาซึ่งเรียกว่านายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่จ่ายสินจ้างหรือค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้แก่นายจ้าง สัญญาจ้างแรงงานแตกต่างกับสัญญาประเภทอื่น เนื่องจากเป็นสัญญาที่ลูกจ้างที่เป็นมนุษย์ต้องใช้แรงงานทำงานให้แก่นายจ้างตามที่นายจ้างกำหนด หรือสั่งการให้ทำ ลูกจ้างจึงต้องอยู่ในการควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง

4) กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายสังคม เป็นกฎหมายที่กำหนดความรับผิดชอบทางแพ่งและทางอาญา เป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยที่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามที่ลูกจ้างกับนายจ้างทำสัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกัน แต่อย่างไรก็ตาม สัญญาหรือข้อตกลงใดๆ จะผิดแผกแตกต่างจากกฎหมายไม่ได้

ในสังคมดั้งเดิม การผลิตสินค้ามักจะเป็นไปในลักษณะของภาคเกษตรกรรม ใช้เพื่อการบริโภคมากกว่าผลิตเพื่อขาย ต่อมาเศรษฐกิจขยายขึ้น มีการค้าขาย แลกเปลี่ยนสินค้ากันอย่างกว้างขวางทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศและระหว่างประเทศ<sup>45</sup> การผลิตจึงเปลี่ยนไปเป็นการ

<sup>44</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2550). เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน (หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช). หน้า 2.

<sup>45</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). แรงงานสัมพันธ์ ญูญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง. หน้า 12.

ผลิตเพื่อขาย โดยทำเครื่องมือสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการผลิต โดยเฉพาะในช่วงการปฏิวัติ กรรมวิธีในการผลิตในประเทศอังกฤษ ปี ค.ศ. 1750-1850 ทำให้ระบบการผลิตในครัวเรือนเล็กลงไป เพราะผู้กับต้นทุนการผลิตที่ใช้เครื่องจักรไม่ได้ ดังนั้น ประชาชนจึงหันเข้ามาสู่ระบบการใช้แรงงานเป็นลูกจ้างในโรงงาน อุตสาหกรรมมากขึ้น

หลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 การนำเครื่องจักรกลมาใช้แทนแรงงานคน ทำให้เกิดระบบการทำงานภาคอุตสาหกรรมขึ้นแทนระบบการทำงานภาคเกษตรกรรม ทำให้คนงานภาคเกษตรกรรมหลังไหลเข้าสู่แรงงานภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ดังนั้น เมื่อมีแรงงานมาก นายทุนผู้ประกอบการ ก็จะว่าจ้างในอัตราที่ถูก ละเอียดต่อสวัสดิการของลูกจ้าง ความเป็นอยู่ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง จึงมีความแตกต่างกันมาก

ความแตกต่างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าว ควรจะเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะเข้ามากำกับดูแลให้เกิดความเป็นธรรม นายทุนส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีอิทธิพล เป็นกลุ่มทุนที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ หรือกลุ่มทุนของผู้นำประเทศที่ให้ผู้อื่นถือไว้แทน

ทฤษฎีการค้าเสรีของ อัดัม สมิธ (Adam Smith) ที่เขียนไว้ในหนังสือ Weath of Nations (1776) สรุปเป็นลัทธิประกอบการเสรี (Laissez Faire) ทฤษฎีดังกล่าวถือว่าการมีกฎเกณฑ์น้อยที่สุดคือกฎเกณฑ์ที่ดีที่สุด ประโยชน์ของสาธารณะย่อมได้รับการคุ้มครองมากกว่า ค่าอุปสงค์อุปทาน และราคาเป็นไปตามภาวะทางเศรษฐกิจ แทนที่จะกำหนดไว้เป็นกฎหมาย นั่นคือระบบการค้าเสรี จึงทำให้รัฐปล่อยปละละเลยต่อคนงาน โดยอ้างว่าเพื่อให้เป็นไปตามหลัก ทฤษฎีการค้าเสรี ลูกจ้างก็พยายามต่อสู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งการอยู่ดีกินดี แต่ก็ไม่สามารถทำได้เนื่องจากการออกกฎหมาย การรวมกลุ่มของลูกจ้างในหลายประเทศ อาทิ

ประเทศฝรั่งเศสได้มีกฎหมาย Loi de'chaplaiier' 1761 หรือที่เรียกว่า กฎหมายชาปาตีเออร์ คือห้ามรวมกลุ่มอย่างเด็ดขาดทั้งในตลาดแรงงาน และในตลาดสินค้า กฎหมายนี้ใช้มานาน 50 ปีเศษ

ประเทศอังกฤษ ได้มีกฎหมาย Combination Acts 1799 และ 1800 เป็นกฎหมายห้ามการรวมกลุ่ม โดยถือว่าการรวมกลุ่มเป็นการคบคิดกันเพื่อกำจัดเสรีภาพทางการค้า ห้ามทั้งลูกจ้าง และนายจ้าง<sup>46</sup>

ต่อมาเริ่มมีแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับระบบกฎหมายแรงงาน โดยเห็นว่ากฎหมายที่มีอยู่เดิมไม่ให้ความเป็นธรรมกับผู้ใช้แรงงานเท่าที่ควร โดยเฉพาะในช่วงปฏิวัติอุตสาหกรรมดั่งกลีบ มาพิจารณาแก้ไข ปรับปรุง กฎหมายที่มีอยู่โดยเน้นหลักการ 2 ประการ

<sup>46</sup> เมธี ดุลยจินดา. (2520). แรงงานสัมพันธ์. หน้า 39-45.

1) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่ใช่เป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนกับเอกชนเท่านั้น แต่ต้องมีฝ่ายที่สามเข้ามาเป็นบทบาทเป็นคนกลาง คือรัฐบาลนั่นเอง เพื่อเข้ามากำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายให้ไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ และช่วยสร้างสรรค์สังคม

2) นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมิใช่มีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ในฐานะปัจเจกชน (Individual) แต่เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบการรวมกลุ่ม (Collective)<sup>47</sup>

แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงในด้านกฎหมายดังกล่าวข้างต้น ก็มีได้ทำให้สถานการณ์ด้านแรงงานระหว่างลูกจ้าง และนายจ้างดีขึ้น ในสหรัฐอเมริกา ในสมัยที่เพิ่งมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานปรากฏว่ามีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้าง และสหภาพแรงงานค่อนข้างรุนแรง ทำให้ทุกฝ่ายมีความเห็นพ้องต้องกันว่า ต้องมีกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน โดยเฉพาะเป็นกฎหมายพิเศษ เพราะเมื่อมีสมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานที่ทรงอิทธิพลสูงเกิดขึ้นก็ยิ่งทำให้เกิดชนวนข้อพิพาทที่รุนแรงยิ่งขึ้น

ในราวปี ค.ศ. 1920-1930 ความต้องการของประชาชนเริ่มแน่นชัดขึ้น มติมหาชนสนใจในสิ่งต่อไปนี้เป็นพิเศษ กล่าวคือ

- 1) ให้พลังและอิทธิพลของฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง มีความสมดุลกัน
- 2) ให้ความคุ้มครองประชาชนให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างน้อยลง ด้วยการสนับสนุนให้มีการเจรจาต่อรอง เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 3) ให้จัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่เข้าร่วมในการเจรจาต่อรอง เมื่อมีการเรียกร้องเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อมิให้นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างมีอิทธิพลในการเจรจาต่อรองเหนือลูกจ้าง และสหภาพแรงงานก็ควรรับและปฏิบัติตามข้อตกลงอันเป็นผลจากการเจรจาต่อรองจนทำให้สหรัฐอเมริกาต้องประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (Wagner Act 1935) ซึ่งใช้เป็นหลักในการแรงงานสัมพันธ์ถึง 12 ปีเศษ<sup>48</sup>

แต่อย่างไรก็ตามการต่อสู้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังคงมีต่อมาจนถึงสมัยสงครามโลกครั้งที่ 2 การรวมตัวกันของลูกจ้าง เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อให้เกิดการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การทำงาน ก็ได้รับการยอมรับมากขึ้น จึงมีการออกกฎหมายรับรองรับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรองกันในฐานะที่ทัดเทียมกัน เมื่อเกิดข้อขัดแย้งด้านแรงงานขึ้น การเจรจา

<sup>47</sup> พรเพชร วิชิตชลชัย. (2532). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 8.

<sup>48</sup> เมธี ดุลยจินดา. เล่มเดิม. หน้า 50-53.

เพื่อระงับข้อขัดแย้งระยะแรกๆ รัฐมิได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยโดยถือว่าเป็นผลประโยชน์ระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง จึงควรให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันเอง แต่บางครั้งการเจรจาขัดข้องทำให้เกิดผลกระทบต่อส่วนรวม รัฐจึงเข้าไปมีส่วนช่วยให้การเจรจาสำเร็จผลลง หรือกำหนดขั้นตอนการเจรจาหากเกิดข้อพิพาท ข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานขึ้น<sup>49</sup> บทบาทของรัฐในกรณีนี้แม้จะมีความสำคัญ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ภาค อุตสาหกรรม และแรงงานของประเทศก็ตาม แต่ก็ยังไม่เป็นที่ยอมรับกันในบางประเทศ แม้บางประเทศที่ยอมรับหลักการดังกล่าว ก็ยังมีการต่อต้านจากนายจ้าง เพราะนายจ้างมีแนวคิดในเรื่อง “สิทธิ” และ “อำนาจ” ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเป็นของตนเองฝ่ายเดียว ส่วนสิทธิ และอำนาจของลูกจ้าง องค์กรลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเป็น “สิ่งเบียดเบียน” และเป็น “อำนาจที่ท้าทาย”<sup>50</sup> จึงต้องนำมาพิจารณาถึงความจำเป็นที่รัฐต้องเข้ามาแทรกแซง

โดยทั่วไปแล้วนายจ้างในกิจการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ภาคเอกชนหรือภาครัฐ มักจะมีสองฐานะในเวลาเดียวกันคือ เป็นนายจ้างของลูกจ้างในสถานประกอบการ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการด้วย โดยวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการจึงเป็นการรักษาไว้ซึ่งอำนาจในการควบคุมธุรกิจ ให้ลูกจ้างในสถานประกอบการให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์แก่กิจการมากที่สุดและเป็นทีพอใจของเจ้าของกิจการ ในทางกลับกันลูกจ้างเองก็มีความต้องการให้สภาพความเป็นอยู่ของตนดีขึ้น และพยายามเรียกร้องสิ่งเหล่านี้ เช่นการเรียกร้องให้ขึ้นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการ ซึ่งขัดกับความต้องการในการสร้างผลกำไรให้กับธุรกิจของนายจ้าง เพราะค่าจ้างแรงงานสูงก็ทำให้ต้นทุนการผลิตสูงไปด้วย กำไรจึงลดน้อยลงไม่สามารถแข่งขันกับผู้ประกอบธุรกิจรายอื่นได้ ความเห็นของนายจ้างและลูกจ้างจึงมีความขัดแย้งอยู่เสมอ จากความคิดเห็นที่ต่างกันดังกล่าวนายจ้างและลูกจ้าง จะพบว่าเป็นไปไม่ได้ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะได้รับประโยชน์มากขึ้นจากการทำงานร่วมกันโดยไม่ทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเสียประโยชน์ ดังนั้นการช่วงชิงผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันที่มีได้มีข้อตกลงกันไว้ก่อนนี้ จึงกลายเป็นความขัดแย้งในที่สุด

สิ่งทีสำคัญอีกประการหนึ่งคือเรื่องทีเกี่ยวกับอำนาจในการตัดสินใจ ในการบริหารงานในการประกอบธุรกิจนายจ้างถือว่าการจัดการเกี่ยวกับกิจการต่างๆ ในสถานประกอบการกิจการต้องอยู่ในอำนาจการตัดสินใจของนายจ้าง นายจ้างเองเป็นผู้ต้องเสี่ยงภัยในการลงทุน ส่วนลูกจ้างไม่มีส่วนในการเสี่ยงภัยด้วย หากการดำเนินกิจการงานผิดพลาดลูกจ้างก็ไม่ได้มีส่วนรับผิดชอบด้วย แต่ลูกจ้างกลับเห็นว่าลูกจ้างควรมีส่วนร่วมหรือให้ความเห็นชอบในการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในเรื่องการเปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือกรรมวิธีในการผลิต เช่น การ

<sup>49</sup> อัญชลี ค้อคงคา. (2531). สหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์. หน้า 5.

<sup>50</sup> สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2540). การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. หน้า 18.

นำเครื่องจักรเข้าทดแทนแรงงานของคน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานลูกจ้าง อาจทำให้มีการเลิกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้นจึงต้องเอาแนวความคิดของลูกจ้างและนายจ้างมาแสดงให้เห็นรวมทั้งแนวทางที่รัฐจำเป็นต้องเข้ามาบีบบทบาทในเรื่องนี้

ดังนั้น ในการตกลงใจที่จะให้มีการเรียกร้องในเรื่องใดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างจะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ เหล่านี้

1) ฐานะทางเศรษฐกิจ ชื่อเรียกร้องในแง่เศรษฐกิจจะขึ้นอยู่กับฐานะต่างๆ ไปในวงเศรษฐกิจ สิ่งที่สำคัญคือ อัตราค่าจ้างและฐานะของธุรกิจหรืออุตสาหกรรมในตลาดแรงงานและในตลาดสินค้า เมื่อธุรกิจมีรายได้เพิ่มขึ้น คือมีกำไรเพิ่มมากขึ้น ลูกจ้างก็มักจะขอเพิ่มค่าจ้าง โดยเฉพาะเมื่อกำไรเพิ่มเร็วกว่าค่าจ้าง ลูกจ้างจะถือภาวะเช่นนี้เป็นที่ยกย่องให้การเรียกค่าจ้างเพิ่ม

2) การตกลงในเรื่องที่ได้มีการตกลงกันมาแล้ว สิ่งที่น่าสนใจให้ลูกจ้างเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคือ ได้มีการเรียกร้องได้ผลอะไรมาบ้างแล้วในธุรกิจอื่น ดังนั้นการตกลงใดๆ ที่ได้เคยมีการทำกันมาแล้วจะถูกอ้างเพื่อนำมาขอเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้างเสมอ<sup>51</sup>

#### 2.4.1.2 การแทรกแซงของรัฐ

จากแนวความคิดของนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นเกิดขึ้นเพราะความคิดที่สวนทางกันในเรื่องของสิทธิ และประโยชน์ และหน้าที่ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งคิดว่าควรจะมีจะได้

ความคิดที่สวนทางกันดังกล่าวเนื่องมาจาก ค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุน ส่วนกำไรเป็นผลต่างระหว่างรายได้จากการขายและต้นทุน เมื่อต้นทุนสูงเพราะอัตราค่าจ้างกำไรของนายจ้างก็จะลดลง ฉะนั้นไม่เฉพาะแต่ค่าจ้างที่เป็นตัวเงินเท่านั้นที่เป็นชนวนของการขัดแย้งแต่เป็นเพราะปัจจัยอื่นๆ อีก เช่น สวัสดิการ การตกลงในเรื่องเวลาทำงานวันหยุด วันพักผ่อนประจำปี ฯลฯ ซึ่งมีส่วนทำให้ค่าใช้จ่ายของนายจ้างสูงขึ้น หรือมีผลทำให้การผลิตลดน้อยลงได้อันส่งผลกระทบต่อการค้าดำเนินงานของนายจ้างโดยตรง

ดังนั้น เมื่อนายจ้างและลูกจ้างมีแนวความคิดที่สวนทางกันในเรื่องผลประโยชน์รัฐซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องดูแลเกี่ยวกับสวัสดิภาพของประชาชนโดยตรงจึงต้องเข้าไปให้ความสนใจเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน เพื่อให้กิจการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการเข้าไปเป็นคนกลาง และหาหนทางไกล่เกลี่ยหรือหาทางที่จะยุติความขัดแย้งด้วยการกำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นเพราะอย่างไรก็ตาม ไม่ว่านายจ้างและ

<sup>51</sup> เมธี ดุลยจินดา. เล่มเดิม. หน้า 144.



ลูกจ้างจะมีความคิดและทัศนคติที่ต่างกันอย่างไร แต่ข้อเท็จจริงมีอยู่ว่า นายจ้างและลูกจ้างนั้นต่างต้องอาศัยซึ่งกันและกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกันในธุรกิจที่ดำเนินอยู่ในเรื่องของความเจริญ ความอยู่รอด หรือความเสื่อมถอยของกิจการ ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งนายจ้างของทางใดทางหนึ่งไม่โดยตรงก็โดยอ้อมเสมอ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องหาทางระงับยับยั้งมิให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องเสื่อมถอยกลายเป็นความขัดแย้งซึ่งเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน และส่งเสริมให้ทั้งสองฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน<sup>52</sup>

การแทรกแซงของรัฐจะเป็นไปในลักษณะของการจัดตั้งกลไกการไกล่เกลี่ยและชี้ขาดเพื่อช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างและลูกจ้างจะไม่ต้องใช้วิธีการนัดหยุดงานหรือปิดงานจ้าง เพราะการหยุดงานนั้นหากยืดเยื้อออกไปย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ธุรกิจและเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นรัฐจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลให้มีการยกเลิกเงื่อนไขการทำงานที่มีสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ในด้านแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ให้มีความเหมาะสมในการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขั้นตอนการดำเนินการดังกล่าว รวมทั้งวิธีการในการระงับข้อพิพาททางด้านแรงงาน หากจะเกิดขึ้นจากการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>53</sup>

กลยุทธ์ที่รัฐนำมาใช้เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้แก่ระบบทวิภาคี หมายถึง ความสัมพันธ์ 2 ฝ่ายระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างภายในสถานประกอบการซึ่งนายจ้างอาจใช้ระบบบริหารแบบใหม่มาใช้ โดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์มาใช้ในการสร้างขวัญในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงในการทำงาน ประเภทของงาน โอกาสความก้าวหน้า ผลประโยชน์อื่นๆ สภาพการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อที่ทำงาน ตลอดจนอารมณ์ของหัวหน้างาน ทั้งนี้โดยใช้กลไกในรูปแบบการบริหารงานร่วมกันของทั้งสองฝ่ายภายในสถานประกอบการได้แก่

1) การจัดตั้งสภาคนงาน (Work Council) ซึ่งจัดตั้งในสถานประกอบการ โดยเสนอความคิดเห็นของคนงานตลอดจนข้อเรียกร้องต่างๆ ต่อนายจ้าง ตลอดจนพิจารณาระเบียบใหม่ซึ่งบริษัทนำมาใช้แก่คนงาน ตัวอย่างเช่น ประเทศในยุโรปตะวันตก แต่ลักษณะการดำเนินงานยังไม่เป็นทางการนัก ขาดระเบียบรัดกุมในการคัดเลือกตัวแทนมาร่วมงานอย่างแท้จริงจึงไม่ได้สนองประโยชน์ของลูกจ้าง คนงานในระยะหลังจึงนิยมตั้งสหภาพแรงงานมากขึ้น

<sup>52</sup> แมน สารรัตน์. (2527). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. หน้า 193.

<sup>53</sup> จิตตรา หิรัญอัสวี. (2520). การเจรจาต่อรอง. หน้า 193.

2) การตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาหารือร่วมกัน (Joint Consultation Committee) โดยมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาร่วมประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับทักษะและความต้องการของลูกจ้าง และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการหลีกเลี่ยงการจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นที่กล่าวกันว่าคณะกรรมการที่ปรึกษาร่วมนี้บางครั้งดำเนินการเป็นฝ่ายนายจ้างแทนที่จะเป็นของฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะผู้แทนมิได้มีความผูกพันกับลูกจ้างอย่างใกล้ชิด บางแห่งนายจ้างใช้เป็นเหตุผลชี้ชวนให้ลูกจ้างเห็นว่า ผลประโยชน์ของลูกจ้างมีผู้แทนคุ้มครองให้แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นจะต้องก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน

3) การให้ผู้แทนลูกจ้างเข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการบริหารของบริษัทประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย เริ่มมีการคัดเลือกตัวแทนลูกจ้างมาร่วมเป็นกรรมการของบริษัทแต่ในประเทศไทยคงเป็นไปได้ยากเพราะฝ่ายจัดการบริษัทยังถือสิทธิในการบริหาร และการดำเนินการบางอย่างเป็นความลับที่ไม่เปิดเผยแก่ลูกจ้างผู้ถือหุ้นหรือแม้แต่รัฐบาล

ระบบไตรภาคี กลไกระบบทวิภาคีดังกล่าวแม้จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างภายในสถานประกอบการนั้นๆ แต่บางแห่งที่จะบริหารยังล่าหลังปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ไม่สามารถที่จะนำมาพิจารณาร่วมกันแก้ไขได้แล้วนั้นจำเป็นต้องพึ่งรัฐให้เป็นตัวกลางมาทำหน้าที่ประสานประโยชน์ทั้งสองฝ่าย จึงเกิดเป็นระบบไตรภาคีขึ้นมาภายหลัง

ระบบไตรภาคี ประกอบด้วย 3 ฝ่ายได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างกับรัฐบาล โดยรัฐทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ในการดูแลให้ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และพยายามขจัดปัญหาด้านแรงงานให้น้อยที่สุด เป็นต้นว่าการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างและป้องกันมิให้ฝ่ายนายจ้างเอารัดเอาเปรียบรวมทั้งการจัดตั้งองค์กรอื่นๆ ที่เป็นกลไกในการบริหารแรงงาน

นอกจากนี้ วิธีการในด้านแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐนำมาใช้เพื่อให้เกิดความสันติสุขทางด้านแรงงาน คือ

การเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) หมายถึง การที่คู่เจรจา คือฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างจัดผู้แทนของแต่ละฝ่ายมาพบเพื่อเจรจาต่อรองกับลูกจ้างที่รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานแล้วจัดส่งผู้แทนของตนเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง หรือนายจ้างจะจัดส่งผู้แทนของสมาคมนายจ้างมาร่วมก็ได้ การเจรจาลักษณะนี้ทำเป็นกลุ่มหรือทั้งสองฝ่าย (Collective) โดยการเจรจาต่อรองนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ เพื่อต่ออายุสัญญาหรือเปลี่ยนแปลงข้อสัญญาโดยทั่วไปปีละครั้ง หรือการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อพิพาทหรือปัญหาเดือดร้อนต่างๆ ซึ่งมาจากกรณีละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาของนายจ้างหรือลูกจ้าง

การเจรจาจะได้อะไรนั้นขึ้นอยู่กับว่านายจ้างเต็มใจด้วยตนเอง หรือกฎหมาย บังคับให้ยอมรับฐานะของสภาพหรือตัวแทนลูกจ้างในฐานะคู่เจรจา และยอมเจรจาโดยไม่บิดพลิ้ว หรือประวิงเวลา หรือใช้มาตรการต่างๆ ล้มล้างสภาพแรงงาน

การชี้ขาด ในกรณีที่การเจรจาต่อรองไม่ได้ผล ถ้าคู่กรณีหาทางระงับข้อพิพาท เองเอง ตามแนวทางที่รัฐกำหนดและยังหาข้อยุติไม่ได้ อาจเสนอเรื่องสู่คณะอนุญาโตตุลาการให้หา ข้อยุติได้ (Voluntary Arbitration) คำตัดสินนั้น คู่กรณีอาจเลือกไม่ปฏิบัติตามก็ได้ เช่น การแรงงานสัมพันธ์ ระบบอังกฤษ แต่อย่างไรก็ตามในบางครั้งก็อาจนำเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของอนุญาโตตุลาการแบบ บังคับ (Compulsory Arbitration) หรือในบางครั้งกฎหมายก็จะบังคับให้คู่กรณีนำเรื่องพิพาทสู่ศาล แรงงาน (Labour Court) และถือคำตัดสินของศาลเป็นที่สุด แต่คู่กรณีสามารถอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้ และคำตัดสินชี้ขาดของศาลฎีกาต้องถือเป็นแนวปฏิบัติจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในกรณีของไทยใช้ ผลผสมผสานกันคือมีทั้งการเจรจาต่อรองกับหาข้อยุติพิพาทด้วยความสมัครใจ และการนำข้อพิพาทสู่ การตัดสินขององค์กรที่กฎหมายกำหนดหรือศาลแรงงาน แล้วแต่ว่าคู่กรณีจะตกลงกันได้หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด และการใช้แนวทางใดจะเป็นที่เหมาะสม<sup>54</sup>

## 2.5 ทฤษฎีการเรียกร้องเกี่ยวสภาพการจ้าง

การที่สังคมมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันความต้องการของมนุษย์ก็มีการ พัฒนาตามไปด้วย เพื่อตอบสนองต่อการดำรงชีพขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด เมื่อมนุษย์ได้รับการ ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว สิ่งที่จะตามคือต้องการความมั่นคงในการที่จะ ได้รับการ ตอบสนองในสิ่งดังกล่าวอย่างถาวร และมั่นคง ตลอดระยะเวลาที่ตนดำรงชีวิตอยู่ตลอดไป คือมี ความประสงค์ที่จะให้ความมั่นคงที่ตนได้รับตกทอดไปยังลูกหลานหรือบุคคลที่รัก

แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางสังคม ถือได้ว่าเป็นหลักเบื้องต้นและเป็นส่วนหนึ่งของบ่อเกิดการคุ้มครอง และ สวัสดิการด้านแรงงาน สำหรับค่าแรงหรือค่าจ้างที่ผู้ใช้แรงงานได้รับเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานที่ตอบสนอง ความต้องการเบื้องต้นเท่านั้น แต่ไม่เป็นการเพียงพอต่อการดำรงชีพของผู้ใช้แรงงานแต่ประการใด เราจึงต้องศึกษาแนวคิด และหลักทฤษฎีดังกล่าวโดยละเอียดกล่าวคือ

### 1) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์<sup>55</sup>

ความต้องการของมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้มนุษย์ต้องดิ้นรนต่อสู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการเพื่อตอบสนองตน ความต้องการของมนุษย์อาจแบ่งได้เป็น

<sup>54</sup> ชนาธิป ชินะนาวิน. (2547). การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ. หน้า 35-38.

<sup>55</sup> วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. หน้า 29-49.

ความต้องการที่เกิดโดยธรรมชาติ หรือเกิดจากการปรุงแต่งตามความคิดของมนุษย์เองก็ได้ ความต้องการจะทำให้เกิดการกระทำ การเรียนรู้ ลองผิด ลองถูก ความต้องการนี้ บางครั้งจะถูกกระตุ้นโดยตรงจากกระบวนการภายในร่างกาย บางครั้งก็เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอก ความต้องการนี้จะเป็นพลังไปสู่เป้าหมายของมนุษย์ไม่มากนักน้อย

นอกจากความต้องการที่เกิดขึ้น โดยธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคนเป็นสิ่งที่แยกแยะมนุษย์ออกจากสัตว์อื่นๆ ความต้องการของมนุษย์จะทวีมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่มีข้อจำกัด ก็ถือเป็นสิ่งที่ดีที่จะสร้างสรรค์สังคมให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ความต้องการหรือความทะเยอทะยานนั้นต้องเป็นความทะเยอทะยานที่อยู่บนพื้นฐานของ “คุณภาพ” ซึ่งหมายความว่า มนุษย์ มิใช่เพียงแค่มีความต้องการไม่จำกัดเพียงอย่างเดียว หากจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงรูปแบบของความต้องการขึ้น โดยยกระดับคุณภาพความต้องการทางวัตถุ และความต้องการที่มีให้มากไปกว่าผู้อื่นไปสู่ความมี จริยธรรม สติปัญญา และความงดงาม ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญควบคู่ไปกับ “ปริมาณ” ของความทะเยอทะยานด้วย

ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่า ตามแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ความต้องการของมนุษย์เกิดจากแรงผลักดันภายในร่างกายตามธรรมชาติ และเกิดจากแรงจูงใจต่างๆ รวมทั้งแรงผลักดันจากภายนอกที่อยู่รอบๆ ตัวมนุษย์ เช่น สังคมที่อยู่ โดยเน้นการตอบสนองความต้องการ และหลักการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยเหตุนี้เองทำให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงาน จึงก่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงาน

## 2) ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว มนุษย์ยังมีความคิดเกี่ยวกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลังที่ก่อให้เกิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตนในสิ่งที่ตนต้องการแล้ว ปัจจัยต่อไปที่มนุษย์คำนึงถึงคือความมั่นคงต่อสิ่งที่ตนได้รับตอบสนองอันเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งความหมายคือ ความรู้สึกของการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคล ซึ่งจะสอดคล้องกับความพอใจต่อการตอบสนองต่อความจำเป็นและความต้องการในตัว<sup>56</sup> และยังหมายรวมถึงความสุขสมบูรณ์ด้านความเป็นอยู่และด้านจิตใจ อันเป็นผลมาจากการที่เขาได้รับการตอบสนองต่อความต้องการหรือความต้องการสำหรับตน และครอบครัว ทำให้บุคคลนั้นไม่เกิดความกลัว ความกังวล หรือความเดือดร้อนทางกายภาพในการดำรงชีวิตสำหรับตัวเอง และครอบครัวทั้งในปัจจุบันและอนาคต แต่ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจรวมทั้งมาตรการในการสร้างมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีปัจจัยในหลาย

<sup>56</sup> สักคีศรี บริบาลบรรพตเขตต์. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. หน้า 6.

กรณีทั้งที่เกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง และเกิดจากสภาพแวดล้อม และปัจจัยอื่นที่ไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้า

ดังนั้นการสร้างกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างถือเป็นปัจจัยหนึ่งของการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่ผู้ใช้แรงงานเหล่านั้น นอกจากค่าจ้าง-สินจ้าง และยังเป็นตัวช่วยเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับเขาเหล่านั้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองและครอบครัว มีหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในปัจจุบันและในอนาคตในอีกระดับหนึ่ง

### 3) ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม<sup>57</sup>

นอกจากความต้องการของมนุษย์แล้ว ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ความมั่นคงทางสังคมก็คือเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดการจัดสวัสดิการด้านแรงงานแก่ผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะได้รับความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เมื่อเขาประสบความสูญเสีย ทำให้เขามีรายได้พอที่จะดำรงชีพ เนื่องจากการเสี่ยงภัยทางสังคมที่อยู่นอกเหนือความสามารถในการควบคุม และช่วยเหลือตนเองในระดับบุคคล<sup>58</sup>

แนวคิดพื้นฐาน และวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมเกิดจากการที่มนุษย์แสวงหาสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพ และสิ่งที่ดีที่สุดเพื่อให้เกิดความมั่นคงสำหรับตัวเองและครอบครัวญาติพี่น้อง โดยแนวความคิดดังกล่าวประกอบด้วย ความคิดทางการเมือง แนวความคิดเกี่ยวกับการเสี่ยงภัย แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิ-หน้าที่ ที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันในสังคม แนวความคิดเหล่านี้ นำพาซึ่งการวิวัฒนาการของระบบความมั่นคงทางสังคมทำให้เกิดผลคือความสงบสุขของผู้ใช้แรงงานและครอบครัว และจงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องโดยการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในข้อนี้ เป็นกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานเกิดขึ้นแล้วตามมาตรา 35 ซึ่งต่างจากกรณีใน 1) และ 2) ที่กฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ต้องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทันทีตามมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 และมาตรา 36 วรรคหนึ่ง โดยนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้

กรณีตามมาตรา 35 นี้ เป็นกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ ซึ่งคำชี้ขาดนี้ย่อมถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

<sup>57</sup> แหล่งเดิม. หน้า 6-7

<sup>58</sup> แหล่งเดิม.

จากคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญ ตามมาตรา 23 ใน 1) ของข้อ ก. และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำวินิจฉัยแล้ว นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีซึ่งมาตรา 23 วรรคสี่ ให้เป็นที่สุดย่อมถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

## 2.6 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม<sup>59</sup>

### 2.6.1 ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) หมายถึง กิจการหรือธุรกิจที่ผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) มีจุดมุ่งหมายเพื่อการแสวงหากำไร วิสาหกิจทั้งสองขนาดดังกล่าว จึงถือว่าเป็นองค์กรธุรกิจ (Business organizations) ที่มีการดำเนินการด้านต่างๆ เป็นปกติธุระ เช่น การผลิต การให้บริการทั้งการจำหน่าย และการพาณิชย์ ในขณะที่เดียวกันมีการกำหนดขนาดของกิจการ โดยพิจารณาจากขนาดของสินทรัพย์ และหรือเงินลงทุน รวมทั้งการจ้างแรงงานของแต่ละกิจการ เพื่อบอกความหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมได้ชัดเจน และแยกออกจากกิจการขนาดใหญ่ เพื่อให้มีมาตรการทางกฎหมาย และหรือที่มีใช้มาตรการทางกฎหมายมาใช้ในการส่งเสริมวิสาหกิจดังกล่าว จากการที่วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม มีความหมายครอบคลุมกิจการแต่ละประเภท จึงเป็นการยากที่จะทำให้วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมมีความหมายที่แน่นอน และเหมือนกันทุกประเทศ ทั้งที่วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม มีการเรียกขานเป็นสากลไปแล้ว ความหมาย หรือนิยามศัพท์ของคำว่าวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) จึงแตกต่างกันไป จึงควรศึกษาความหมายทางกฎหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของแต่ละประเทศ และของไทย

### 2.6.2 ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของต่างประเทศ และบางประเทศ<sup>60</sup>

เห็นได้ว่าต่างประเทศมีการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันไป กฎหมายบ้านเมืองจึงสะท้อนให้เห็นสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่ต่างกัน จึงมีผลให้มีการบัญญัติความหมายทางกฎหมาย (Legal Terms) ของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแตกต่างกันไป แต่อยู่ภายใต้

<sup>59</sup> ภูมิ โชคเหมาะ และคณะ. (2550). กฎหมายที่ส่งเสริมและที่มีผลกระทบต่อสิทธิ และประโยชน์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ศึกษาเฉพาะกรณีสิทธิและประโยชน์ที่เกี่ยวกับการเงิน การคลัง และหรือการภาษีอากร (รายงานการวิจัย). หน้า 7.

<sup>60</sup> แหล่งเดิม. หน้า 8-10

วัตถุประสงค์ที่คล้ายกัน กล่าวคือเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้องค์กรธุรกิจดังกล่าวอยู่กับเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพทางเศรษฐกิจ หรือการกินดีอยู่ดีของคนในประเทศหรือกลุ่มประเทศสืบไป จึงควรศึกษาความหมายของ SMEs ของต่างประเทศบางประเทศ

1) ความหมายของ SMEs ประเทศญี่ปุ่น (Japan)

ความหมายของ SMEs หมายถึง กิจการที่มีทุนไม่เกิน 100 ล้านเยน การจ้างงานไม่เกิน 300 คน

2) ความหมายของ SMEs ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน (Germany) แบ่งวิสาหกิจออกเป็น 2 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก และขนาดย่อม

(1) วิสาหกิจขนาดเล็ก (Small Enterprise) หมายถึง กิจการที่มีทรัพย์สินหมุนเวียนไม่เกิน 1 ล้านดอยช์มาร์ก (DM) การจ้างแรงงานไม่เกิน 9 คน

(2) วิสาหกิจขนาดกลาง (Medium Enterprise) หมายถึง กิจการที่มีทรัพย์สินหมุนเวียนเกิน 1 ล้านดอยช์มาร์ก (DM) แต่ไม่เกิน 100 ล้านดอยช์มาร์ก การจ้างแรงงานตั้งแต่ 10 คน แต่ไม่เกิน 499 คน

3) ความหมาย SMEs ของ ประเทศฟิลิปปินส์ หมายถึง ที่มีแบ่งวิสาหกิจ ออกเป็น 2 ประเภท

(1) วิสาหกิจขนาดย่อม มีทรัพย์สินหมุนเวียนตั้งแต่หนึ่งแสนถึงหนึ่งล้านเปโซ

(2) วิสาหกิจขนาดกลาง มีทรัพย์สินหมุนเวียน 1-4 ล้านเปโซ

4) ความหมายของ SMEs ของประเทศมาเลเซีย หมายถึง วิสาหกิจขนาดย่อมที่มีทรัพย์สินหมุนเวียนไม่เกิน 50,000 เหยริญมาเลเซีย

5) ความหมายของ SMEs ในสหภาพยุโรป (EU) สหภาพยุโรป แบ่งวิสาหกิจที่ให้การส่งเสริม 2 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก และขนาดกลาง

(1) วิสาหกิจขนาดเล็ก มีทรัพย์สินหมุนเวียนไม่เกิน 7 ล้านยูโร การจ้างแรงงานไม่เกิน 50 คน

(2) วิสาหกิจขนาดกลาง มีทรัพย์สินหมุนเวียนเกิน 7 ล้านยูโร การจ้างแรงงานเกิน 50 คน แต่ไม่เกิน 250 คน

### 2.6.3 ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ของไทย

ความหมายของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมของไทย มีปรากฏอยู่ในกฎหมาย 2 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติบริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม พ.ศ. 2543<sup>61</sup>

<sup>61</sup> แหล่งเดิม. หน้า 10-11.

## 2.6.4 ความหมายและแนวคิด ในการให้สิทธิประโยชน์ของต่างประเทศ และกลุ่มประเทศ

2.6.4.1 ความหมายของ “สิทธิ” (Right) หมายถึง ประโยชน์ที่กฎหมายให้ความคุ้มครองแก่บุคคล ส่วนคำว่า “ประโยชน์” หมายถึง ประโยชน์การให้ความช่วยเหลือ หากเอาคำทั้งสองมารวมกันเป็น “สิทธิประโยชน์” (Privilege) หรือเอกสิทธิ หรือสิทธิพิเศษตามที่ปรากฏในกฎหมายการส่งเสริมการลงทุนของประเทศไทย และอื่นๆ อารยประเทศ<sup>62</sup>

## 2.6.5 แนวคิด และทฤษฎีของวิสาหกิจ ขนาดกลาง และขนาดย่อม<sup>63</sup>

แนวคิดวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เป็นกลไกป้องกันมิให้เกิดการผูกขาด ทำให้เศรษฐกิจมีการแข่งขัน ทั้งเพิ่มบทบาทในการสร้างสินค้าใหม่ๆ ทั้งยังให้เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิภาค และลดช่องว่างการพัฒนาระหว่างเมืองกับชนบทโดยมีแนวความคิดดังนี้

1) แนวคิดในเรื่อง การคุ้มครอง และส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม ต้องใช้กฎหมายเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือ กำกับ หรือจำกัดพฤติกรรมของธุรกิจ จึงขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐ ในการดำเนินนโยบายเศรษฐกิจ

2) แนวคิดในทางกฎหมายในการคุ้มครอง และส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 เป็นแนวคิดทางกฎหมายที่เชื่อมโยงนโยบายเศรษฐกิจว่ารัฐไม่ควรเข้าไปแทรกแซงกลไกตลาด ควรให้กลไกตลาดทำงาน โดยรัฐเข้าแทรกแซงเท่าที่จำเป็น ยกเว้น กรณีเกิดความไม่ยุติธรรมทางสังคม เช่น การกีดกันการจ้างงาน

กลุ่มที่ 2 เป็นแนวคิดทางเศรษฐกิจว่าปัญหาของเศรษฐกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมเกิดจากมีขนาดเล็ก และด้อยโอกาสกว่าวิสาหกิจขนาดใหญ่ มีอาจแก้ไขได้โดยกลไกตลาดไม่ว่าด้านการผลิต การตลาด และตลาดแรงงาน ทำให้รัฐต้องเข้ามาปรับ โครงสร้างอุตสาหกรรม ปรับปรุงคุณภาพชีวิตตลอดจนสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น แนวคิด ทฤษฎี ในการคุ้มครอง และส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่ด้อยโอกาส และส่งเสริมการปรับปรุงประสิทธิภาพเพื่อเป็นแหล่งจ้างงานของสังคมเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาประเทศ และการกระจายรายได้

<sup>62</sup> แหล่งเดิม. หน้า 14.

<sup>63</sup> โว จามรมาน. (2542). กฎหมายคุ้มครองวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม. หน้า 314.



### บทที่ 3

## มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และการเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อมในประเทศไทย

หลักการในเรื่องการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถือว่าเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสากล ใช้บังคับต่อลูกจ้าง ภาคเอกชน เพื่อให้ลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในสังคมโลก ซึ่งมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้อง ที่บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของนายจ้าง-ลูกจ้าง แนวคิด และหลักการนี้ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งจัดขึ้นที่เมืองฟิลาเดลเฟีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ในระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1944 (พ.ศ. 2487) ได้ลงมติรับรอง ดังประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย ซึ่งได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเจตนารมณ์ขององค์การขึ้นใหม่ และประกาศนี้ยังคงเป็นแนวคิดทางการดำเนินงานทั้งหมดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย<sup>1</sup> ประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้

- 1) แรงงานมิใช่สินค้า
- 2) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการตั้งสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความก้าวหน้าอันยั่งยืน
- 3) ความยากจน ใด ที่หนึ่งที่ใด ย่อมเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญรุ่งเรืองในทุกหนทุกแห่ง
- 4) มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุ และพัฒนาด้านจิตใจภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพ และความภาคภูมิใจ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันทัดเทียมกัน โดยมีคำนึงถึงเชื้อชาติ ความเชื่อถือ หรือเพศใดๆ ทั้งสิทธิ

<sup>1</sup> กัจจร นากชื่น ข (2549). แนวทางปรับปรุงกฎหมายไทยตามหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรอง. หน้า 17-18.

### 3.1 มาตรการที่กำหนดในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

แนวคิดและหลักการของเสรีภาพในการสมาคม และการร่วมเจรจา องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงาน ตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศภาคี สมาชิก รับผิดชอบต่อปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกฎเกณฑ์การใช้แรงงานของประเทศที่เป็นภาคี สมาชิกต่างๆ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่สำคัญคืออนุสัญญา (Conventions) และข้อเสนอแนะ (Recommendations) ซึ่งตราขึ้น โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจา ต่อรอง ได้แก่ อนุสัญญา ฉบับที่ 87, อนุสัญญา ฉบับที่ 98 และข้อเสนอแนะ ฉบับที่ 91

#### 3.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87<sup>2</sup> มีสาระสำคัญ ดังนี้

##### 1) ขอบเขตการบังคับใช้

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับลูกจ้างนายจ้างทุกคน ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงข้าราชการ และรวมทั้งในงานเกษตรกรรมด้วย ยกเว้นการใช้บังคับกับทหารและตำรวจเท่านั้น แต่ประเทศสมาชิกอาจพิจารณาออกกฎหมาย ระเบียบ โดยนำเอาหลักการบางส่วนของอนุสัญญามาใช้บังคับแก่ทหารและตำรวจได้

##### 2) การรับรองสิทธิในการรวมตัวกัน

ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องรับรองสิทธิในการรวมตัวกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ อันเนื่องมาจากความแตกต่างใดๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ลัทธิ นิกาย ทั้งนี้ การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ หมายถึง การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติในอาชีพ พิว เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือลัทธิความเชื่อทางการเมือง

##### 3) สิทธิในการรวมตัวกัน

ลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การของตน โดยปราศจากการรับรองหรือการอนุมัติของรัฐ ซึ่งการรวมตัวกันโดยปราศจากการรับรองของรัฐ หมายความว่ากฎหมายภายในของประเทศจะต้องให้อิสระแก่สมาคมหรือสหภาพแรงงานในการบริหารงานของตน โดยปลอดจากการตรวจสอบการบริหารกิจการภายในสมาคมหรือสหภาพแรงงานโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ

##### 4) เสรีภาพในการเลือกองค์การ

ลูกจ้างและนายจ้างต้องมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การด้วยตนเองได้โดยอิสระ กล่าวคือสามารถเลือกที่จะจัดตั้งองค์การของตนเอง หรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์การใดๆ ที่ต้องการได้ ตามข้อบังคับขององค์การนั้นๆ

<sup>2</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ก (2550). อัดสำเนาคำบรรยายปริญญาโท มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาค 2 ปีการศึกษา 2550.

5) การดำเนินการขององค์กร องค์กรของลูกจ้างหรือองค์กรของนายจ้างมีสิทธิดังนี้

- (1) ร่างธรรมนูญและกฎข้อบังคับของตนเอง
- (2) เลือกตั้งผู้แทนของตนโดยอิสระเต็มที่
- (3) ดำเนินกิจกรรมและบริหารงานได้เอง
- (4) จัดทำแผนงาน โครงการงบประมาณของตนได้

ฝ่ายรัฐจะต้องไม่เข้าแทรกแซงการดำเนินการขององค์กร ที่จะเป็นการจำกัดสิทธิหรือขัดขวางการดำเนินการที่ชอบด้วยกฎหมาย

6) การเลิกหรือสั่งพักการดำเนินการขององค์กร

องค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้างต้องไม่อยู่ภายใต้บังคับของฝ่ายบริหารที่จะสั่งเลิกองค์กรหรือสั่งระงับการดำเนินการชั่วคราวได้

7) การจัดตั้งสหพันธ์และสมาพันธ์

องค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งและเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ใดๆ ก็ได้ และสหพันธ์หรือสมาพันธ์นั้นต้องมีหลักประกันในการดำเนินการเช่นเดียวกับการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้าง ทั้งนี้ ฝ่ายรัฐจะเข้าแทรกแซงในการจำกัดสิทธิข้างต้นหรือขัดขวางการใช้สิทธิดังกล่าวไม่ได้

8) การเป็นภาคีสมาชิกระหว่างประเทศ

สหพันธ์และสมาพันธ์มีสิทธิเข้าร่วมเป็นภาคีสมาชิกกับองค์กรระหว่างประเทศใดๆ ก็ได้

9) การเป็นนิติบุคคล

ประเทศสมาชิกต้องไม่จำกัดการเป็นนิติบุคคล โดยวางเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรคต่อหลักประกันของการรวมตัวกันขององค์กรของนายจ้างและองค์กรของลูกจ้าง สหพันธ์และสมาพันธ์

10) การปฏิบัติตามกฎหมาย

นายจ้าง ลูกจ้างและองค์กรต้องเคารพกฎหมายภายในของประเทศ แต่กฎหมายภายในของประเทศก็ต้องไม่ละเมิดหลักประกันที่รับรองไว้ตามอนุสัญญานี้ด้วย

11) การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

ประเทศสมาชิกต้องกำหนดมาตรการที่จำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ให้นายจ้างและลูกจ้างมีอิสระที่จะใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้ หมายความว่าเมื่อประเทศสมาชิกรับรองสิทธิในการรวมตัวกันของนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ก็ต้องให้ความคุ้มครองแก่การใช้สิทธิเช่นว่านั้น โดยการออกมาตรการคุ้มครอง ซึ่งอาจเป็นกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ

### 3.1.2 ตารางสำคัญของอนุสัญญาฉบับที่ 98<sup>3</sup> มีดังนี้

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ โดยมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และคุ้มครองกรณีมีการแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน รวมทั้งการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง ดังนี้<sup>4</sup>

1) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองที่เพียงพอต่อการกระทำที่เป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

การคุ้มครองเช่นนี้จะต้องครอบคลุมการกระทำที่มีลักษณะเป็นการกำหนดเงื่อนไขการทำงานโดยห้ามลูกจ้างเข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการทำงาน และรวมถึงการคุ้มครองมิให้เลิกจ้างลูกจ้างหรือกระทำกรอย่างมีอคติต่อลูกจ้างโดยเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงานหรือภายในเวลาทำงานที่นายจ้างอนุญาตแล้ว

2) องค์การของลูกจ้างและองค์การของนายจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองที่เพียงพอต่อการกระทำที่เป็นการแทรกแซงการจัดตั้ง การดำเนินการหรือการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะกระทำโดยองค์การเอง โดยผู้แทนขององค์การหรือสมาชิกขององค์การก็ตาม

การส่งเสริมการจัดตั้งองค์การของลูกจ้างภายใต้การสนับสนุนของนายจ้างหรือองค์การของนายจ้าง หรือการให้ความช่วยเหลือทางการเงินหรืออื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้อยู่ในความควบคุมของนายจ้างหรือองค์การของนายจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำที่เป็นการแทรกแซงในความหมายนี้ด้วย

3) จะต้องสร้างกลไกที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศเพื่อรองรับการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

4) จะต้องสร้างมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ของกลไกการเจรจาต่อรองโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้างกับองค์การลูกจ้างเพื่อทำข้อตกลงร่วมกับสภาพและเงื่อนไขในการทำงาน

5) อนุสัญญาฉบับนี้ไม่ใช้บังคับกับพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานของรัฐ

<sup>3</sup> นิคม จันทรวิทุร. (2531). ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 45-49.

<sup>4</sup> สurisithi ศรีตั้งรัตนกุล. (2546). ความเป็นอิสระของสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานของไทยกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98. หน้า 29-54.

จะเห็นว่า การกำหนดหลักการรวมตัวกันของนายจ้างและคนงาน 3 ประการตาม มาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ดังรายละเอียดข้างต้นนั้น จะต้องมิบัญญัติรองรับสิทธิเสรีภาพ ของบุคคล ดังนี้

- (1) สิทธิรวมตัวกันโดยปราศจากความแตกต่างใดๆ (Without Distinction Whatsoever)
- (2) สิทธิรวมตัวกัน โดยปราศจากการรับรองของรัฐ (Without Previous Authorization)
- (3) มีเสรีภาพในการเลือกองค์กรที่ตนพอใจได้ (Free Choice of Organization)

บัญญัติว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

การประชุมสุดยอดด้านการพัฒนาสังคม (World Social Summit) ที่โคเปนเฮเกน เมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีมติรับรองพันธกิจของประเทศต่างๆ ในการส่งเสริมหลักการและสิทธิ พื้นฐานของคนงาน ได้แก่ การจัดการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็กเสรีภาพในการสมาคมและ การร่วมเจรจาต่อรองค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันและการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ซึ่งเป็นสาระสำคัญของ อนุสัญญาหลักหรืออนุสัญญาขั้นพื้นฐาน (Core Labour Standards) 7 ฉบับ ได้แก่อนุสัญญาของ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 29, 105, 87, 98, 100, 111 และ 138

เมื่อเดือนธันวาคม ค.ศ. 1996 (พ.ศ. 2539) ในการประชุมระดับรัฐมนตรีขององค์การ การค้าโลกที่ประเทศสิงคโปร์ ได้มีมติปฏิเสธการนำเอาข้อบททางสังคมหรือมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศเข้ามาปรับใช้กับการค้าระหว่างประเทศ และตอกย้ำพันธกิจในการปฏิบัติตาม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขั้นพื้นฐานว่า องค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์กรที่ กำหนดและดำเนินการเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งที่ประชุมสนับสนุนการ ดำเนินการดังกล่าวขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและคัดค้านการใช้มาตรฐานแรงงานเพื่อ การกีดกันทางการค้า

ต่อมา ในเดือนมิถุนายน ค.ศ. 1998 ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 86 ก็ได้รับรองปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (รายละเอียดตาม ผวนก ค) เพื่อส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติตามหลักการของอนุสัญญา ขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาเหล่านั้น ซึ่ง นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 (พ.ศ. 2543) ผู้อำนวยการใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะมี หนังสือถึงประเทศสมาชิกทุกปี เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกพิจารณาให้สัตยาบันอนุสัญญาขั้นพื้นฐาน หรืออนุสัญญาหลักให้ครบถ้วน

การประชุมคณะประศาสน์การของ ILO สมัยที่ 271 (มีนาคม พ.ศ. 2541) มีมติให้นำ เรื่องการจัดทำปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานและกลไกการติดตามผลเข้าพิจารณาใน ที่ประชุมใหญ่เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้แสดงออกถึงพันธะที่จะ

ส่งเสริมสิทธิพื้นฐานของแรงงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชน และร่วมฉลอง 50 ปีแห่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติด้วย

อย่างไรก็ตามประเทศสมาชิกของคณะประศาสน์การหลายประเทศโดยเฉพาะกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาซึ่งรวมทั้งกลุ่มอาเซียนและประเทศไทย ยังมีความวิตกกังวลต่อการออกปฏิญญาว่าปฏิญญาจะต้องไม่เป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงมาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ

ในการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 86 (มิถุนายน พ.ศ. 2541) ที่ประชุมได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาปฏิญญาซึ่งมีเนื้อหาหลักดังนี้

1) กำหนดพันธะกิจให้ประเทศสมาชิกเคารพและปฏิบัติตามหลักการขั้นพื้นฐานขององค์การและยังเป็นการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนอีกด้วย สำหรับหลักการนี้ ได้แก่ สิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง การจัดการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก และความเสมอภาคในการจ้างงานและอาชีพ

2) ปฏิญญาได้ยืนยันว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นองค์การที่มีอำนาจรับผิดชอบการดำเนินการด้านมาตรฐานแรงงาน

3) กำหนดให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศช่วยเหลือประเทศสมาชิกในการปฏิบัติตามหลักการ ตลอดจนให้องค์การระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีส่วนในการส่งเสริมหลักการนี้ด้วย

4) เน้นว่าปฏิญญาจะไม่ถูกใช้เพื่อกีดกันทางการค้า

5) สำหรับกลไกติดตามผลนั้น ได้จัดให้มีการทำรายงานประจำปี (Annual Report) และรายงานระดับโลก (Global Report) เพื่อทราบถึงแนวโน้มของประเทศต่างๆ ในการปฏิบัติตามปฏิญญาด้วย

การออกปฏิญญาฉบับนี้ถือเป็นประเด็นอภิปรายสำคัญของการประชุมสมัยที่ 86 และมีการโต้แย้งถกเถียงจากฝ่ายต่างๆ จนไม่อาจหาข้อยุติหรือรับรองโดยฉันทามติได้ จนในที่สุดได้มีมติให้ออกเสียงในที่ประชุมเต็มคณะเพื่อให้การรับรอง ปรากฏว่ามีการรับรอง 273 เสียง งดออกเสียง 43 เสียง ไม่มีการออกเสียงคัดค้าน สำหรับคะแนนเสียงที่ถือว่าผ่านการรับรอง คือ 264 เสียง ประเทศอาเซียนที่ให้การรับรองปฏิญญา ได้แก่ ไทยและฟิลิปปินส์ ส่วนประเทศอาเซียนอื่นงดออกเสียง

เมื่อปฏิญญาผ่านการรับรองแล้ว ประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ต้องปฏิบัติตามพันธะที่กำหนดในปฏิญญาให้ได้ครบถ้วน ซึ่งได้แก่ การจัดทำรายงานประจำปีในเรื่องการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักซึ่งยังไม่ได้ให้สัตยาบัน รายงานดังกล่าวนี้จะ

มีการนำไปประเมินในเรื่องของความก้าวหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการที่จะให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักว่ามีปัญหาและต้องการความช่วยเหลือจาก ILO อย่างไรบ้าง

คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมในคณะประสานการ ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม ได้วินิจฉัยในคดีเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิแรงงานตามหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองมานับเป็นหลายพันคดี ดังนั้นเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดว่าด้วยการนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้ จึงได้ประมวลความเห็นบางส่วนของคดีในประเด็นกรอบใหญ่ที่สำคัญมาไว้ ดังนี้

1) หน้าที่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและอาณัติของคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

หน้าที่ขององค์การต้องดำเนินการให้หลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมสัมฤทธิ์ เพราะเป็นการพิทักษ์เบื้องต้นให้เกิดสันติภาพและความยุติธรรมในสังคม ตามธรรมนูญ องค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดตั้งขึ้นเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานและส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมในประเทศทั้งหลาย ดังนั้น การดำเนินการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศภายในวัตถุประสงค์ จึงไม่อาจพิจารณาว่าเป็นการแทรกแซงกิจการภายในของประเทศอธิปไตยนั้นๆ ซึ่งตกลงผูกพันที่จะให้ความร่วมมือกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์ของการดำเนินกระบวนการของคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมคือการส่งเสริมการเคารพสิทธิสหภาพแรงงาน ทั้งในแง่ข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง

อาณัติของคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมคือการวินิจฉัยว่ากฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศสอดคล้องกับหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองตามที่กำหนดในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องหรือไม่ และในกรณีที่กฎหมายของประเทศ รวมทั้งการตีความของศาลสูง เป็นการละเมิดหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม คณะกรรมการจะต้องพิจารณากฎหมายนั้นภายในอาณัติให้แนวทางและเสนอให้ประเทศนั้นรับความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อดำเนินการให้กฎหมายนั้นสอดคล้องกับหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

2) พันธกิจพื้นฐานของประเทศสมาชิกเกี่ยวกับสิทธิสหภาพแรงงานและสิทธิมนุษยชน

เมื่อประเทศใดเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศนั้นย่อมยอมรับหลักการพื้นฐานที่บรรจุอยู่ในธรรมนูญและคำประกาศแห่งฟีลาเดลเฟีย รวมทั้งหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

ประเทศสมาชิกไม่อาจอ้างข้อผูกพันหรือข้อตกลงอื่นใดมาปฏิเสธการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศนั้นให้สัตยาบัน

สิทธิสภาพแรงงาน ก็เหมือนกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานอื่นๆ ที่ควรได้รับการเคารพ ไม่ว่าจะระดับการพัฒนาของประเทศนั้นจะเป็นเช่นไร

### 3) การกิจขององค์การนายจ้างและคนงาน

การพัฒนาองค์การให้มีอิสระและเสรีภาพและการเจรจากับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งที่ไม่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่รัฐบาลจะต้องเผชิญกับปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมและหาทางแก้ไขเยียวยาเพื่อประโยชน์ของชาติและคนงานให้ดีที่สุด

การที่รัฐบาลอ้างความจำเป็นในการพัฒนาประเทศเพื่อกำหนดความเคลื่อนไหวของสภาพแรงงานในสถานการณ์ของการใช้กฎหมายที่ไม่ปกติ จนทำให้คนงานไม่สามารถใช้สิทธิสภาพแรงงานหรือดำเนินการเป็นปกติได้ ย่อมไม่เป็นธรรม การพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจที่สมดุลต้องการองค์การที่เป็นอิสระและเข้มแข็งซึ่งสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาได้

วัตถุประสงค์พื้นฐานของกระบวนการสภาพแรงงานควรเป็นหลักประกันในการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของคนงานทั้งหมด

ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและงานอาชีพซึ่งคนงานและองค์การของคนงานต้องปกป้อง ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเฉพาะสภาพการทำงานที่ดีหรือการรวมตัวเรียกร้องตามลักษณะของงานอาชีพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแสวงหาคำตอบในการแก้ไขปัญหานโยบายทางสังคมและเศรษฐกิจที่สถานประกอบการต้องเผชิญซึ่งกระทบต่อคนงานด้วย และกิจกรรมของสภาพแรงงานมิได้จำกัดแต่เพียงปัญหาในงานอาชีพเท่านั้น ยังรวมถึงทางเลือกของการกำหนดนโยบายทั่วไปโดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจ ที่จะมีผลต่อสถานการณ์ของคนงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง วันหยุดหรือสภาพการทำงานต่างๆ

### 4) สิทธิสภาพแรงงานกับเสรีภาพพลเมือง

คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมพิจารณาเห็นว่าเป็นการเหมาะสมที่จะตอกย้ำความสำคัญของหลักการพื้นฐานในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เพราะการละเมิดหลักการดังกล่าวมีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อการใช้สิทธิสภาพแรงงานโดยอิสระ

คณะกรรมการเห็นว่าระบบประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานของการใช้สิทธิของสภาพแรงงานโดยอิสระ กระบวนการสภาพแรงงานที่เป็นอิสระและมีเสรีภาพอย่างแท้จริงจะดำเนินไปได้ก็ต่อเมื่อมีการเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเท่านั้น

ข้อกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญาไม่ควรใช้เพื่อข่มขู่นักสภาพแรงงานเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงานหรือดำเนินกิจกรรมของสภาพแรงงาน



สิทธิในการนัดหยุดงานและการจัดประชุมของสหภาพแรงงานเป็นสิทธิสหภาพแรงงานที่สำคัญ ดังนั้น มาตรการของฝ่ายรัฐที่ออกมาเพื่อรักษากฎหมายไม่ควรขัดขวางสหภาพแรงงานมิให้จัดประชุมในระหว่างมีข้อพิพาทแรงงาน

### 3.1.3 ข้อแนะนำปีที่ 91 ปี ค.ศ. 1951<sup>5</sup> ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง (Collective Agreements Recommendation, 1951)

ที่ประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้มีมติรับเอาข้อแนะนำปีที่ 91 ปี ค.ศ. 1951 ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ปี ค.ศ. 1949 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) จัดให้มีกลไกที่เหมาะสมต่อสภาพของประเทศในการจัดตั้ง โดยวิธีการตกลงหรือกำหนดไว้ในกฎหมาย หรือข้อบังคับของประเทศ

2) องค์การจะกำหนดวิธีการปฏิบัติและหน้าที่ โดยมีกลไกที่กำหนดโดยข้อตกลงระหว่างสมาชิก หรือกฎหมายของประเทศ หรือข้อบังคับที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ

3) วัตถุประสงค์ของข้อแนะนำในการป้องกันสิทธิในการเจรจาต่อรองที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการเจรจาระหว่างลูกจ้างหรือกลุ่มของลูกจ้าง หรือองค์การของลูกจ้าง ซึ่งตัวแทนของลูกจ้างที่ทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรอง จะต้องได้รับการเลือกโดยความสมัครใจ โดยกฎหมายของประเทศ และข้อกำหนดอื่น

4) ไม่มีข้อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการก่อตั้งองค์การลูกจ้างหรือสนับสนุนทางการเงิน หรือวิธีการอื่น

5) การเจรจาต่อรองมีผลผูกพันผู้ลงนามในข้อตกลง นายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดข้อตกลงที่เป็นเงื่อนไขในการเจรจาต่อรองไม่ได้

#### ข้อตกลงร่วมและการใช้บังคับ

เราได้ศึกษากระบวนการในการร่วมเจรจาต่อรองและการระงับข้อพิพาท ทั้งตามหลักการสากล และข้อแนะนำปีที่ 91 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งหลักการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย ทั้งสองฉบับไปแล้ว ในเรื่องข้อตกลงร่วมและการใช้บังคับนี้จะพิจารณาหลักการทั่วไปทางกฎหมายของข้อตกลงร่วมการเจรจาต่อรอง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการใช้บังคับข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างดังกล่าว

1) หลักการทั่วไปของข้อตกลงร่วมหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(1) ความหมายของข้อตกลงร่วม และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

<sup>5</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล ก เล่ม เดิม.

ข้อเสนอแนะที่ 91 ว่าด้วยข้อตกลงร่วม ค.ศ. 1951 (R.91 Collective Agreements Recommendation, 1951) กำหนดให้แต่ละประเทศควรจัดให้มีกลไกหรือระบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของประเทศ โดยทางข้อตกลงหรือกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ ซึ่งมีวิธีการที่สอดคล้องกับเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของชาติ ทั้งสำหรับการเจรจาต่อรองการกำหนด การแก้ไขเพิ่มเติม และการจัดทำข้อตกลงร่วมขึ้นใหม่ทั้งฉบับ หรือสำหรับให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายได้ร่วมเจรจากันเพื่อจัดทำแก้ไขเพิ่มเติม หรือจัดทำข้อตกลงร่วมขึ้นใหม่ทั้งฉบับ ซึ่งองค์ประกอบหรือระบบวิธีการดำเนินงานและการปฏิบัติของกลไกดังกล่าว ควรกำหนดโดยข้อตกลงระหว่างคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หรือโดยกฎหมายของประเทศนั้น หรือโดยกฎหมายของประเทศนั้น หรือโดยกฎข้อบังคับ (ข้อ 1) และได้นิยามคำว่า “ข้อตกลงร่วม” (Collective Agreements) ไว้ในข้อ 2)

ก. โดยความมุ่งหมายของข้อเสนอแนะนี้ คำว่า “ข้อตกลงร่วม” หมายถึงข้อตกลงทั้งหมดที่ทำเป็นหนังสือเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน และเงื่อนไขการจ้างระหว่างนายจ้าง กลุ่มของนายจ้างกลุ่มหนึ่ง หรือองค์การของนายจ้าง องค์การหนึ่งหรือหลายองค์การฝ่ายหนึ่ง กับองค์การแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้างองค์การหนึ่งหรือหลายองค์การ หรือในกรณีที่ไม่มีองค์การแรงงานของลูกจ้างดังกล่าว ผู้แทนลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องที่ได้รับการเลือกตั้งและแต่งตั้งโดยลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องตามกฎหมายของชาติและกฎข้อบังคับอีกฝ่ายหนึ่ง” และใน (2) ของข้อ 2 ยังกำหนดไว้ว่า

ข. ไม่มีบทบัญญัติใดในคำนิยามนี้ที่จะตีความไปในทางที่ยอมรับ องค์การแรงงานของลูกจ้างที่ตั้งขึ้นภายใต้อำนาจหรือการช่วยเหลือทางการเงิน โดยฝ่ายนายจ้างหรือตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง”

## (2) ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จากคำนิยามของข้อตกลงร่วมตามข้อเสนอแนะที่ 91 ของ ILO ซึ่งหมายถึงข้อตกลงร่วมทั้งหมดหรือข้อตกลงร่วมทุกชนิดที่ทำเป็นหนังสือเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานและเงื่อนไขการจ้างทุกอย่าง ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นก็มีความหมายทำนองเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่ 91 คือหมายถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งหมด ทั้งที่ทำเป็นหนังสือและมีได้ทำเป็นหนังสือ และทั้งที่เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายและที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องให้มีการกำหนด หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งต้องทำเป็นหนังสือตามมาตรา 10 และมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากบทบัญญัติของมาตรา 10 และไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งอาจจะทำเป็นหนังสือหรือไม่ได้ทำเป็นหนังสือ หรือเกิดการตกลงกันโดยปริยายก็ได้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีสองประเภทคือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ

จ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518<sup>6</sup>

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง อาจเกิดจากที่มาซึ่งแตกต่างกันหลายกรณี เช่น 1) เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมายตามมาตรา 10 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 2) เกิดจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างตามมาตรา 10 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 3) เกิดจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยทั่วไปของนายจ้าง 4) เกิดจากระเบียบของนายจ้าง ประกาศของนายจ้าง และคำสั่งของนายจ้าง 5) เกิดจากการตกลงกันโดยตรง หรือเกิดจากการตกลงกันโดยปริยาย และ 6) เกิดจากสัญญาจ้างแรงงาน

ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น อาจเกิดจากแต่ละขั้นตอนที่แตกต่างกันหลังจากที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือ มาตรา 15 แล้ว คือ 1) อาจเกิดจากการร่วมเจรจาตกลงกันได้เองระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างตามมาตรา 16 และมาตรา 18 2) อาจเกิดจากการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 21 และมาตรา 22 วรรคหนึ่งและวรรคสอง 3) อาจเกิดจากการชี้ขาดโดยสมัครใจตามมาตรา 22 วรรคสาม 4) อาจเกิดจากการชี้ขาดโดยบังคับในกิจการสำคัญตามมาตรา 23 การชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือการชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกิจการธรรมดา ซึ่งไม่ใช่กิจการสำคัญตามมาตรา 23 เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา 24) กรณีหนึ่ง และกรณีที่รัฐมนตรีใช้อำนาจตามกฎหมายประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 23 วรรคสาม อันเกิดในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ (มาตรา 25) และห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน (มาตรา 36 วรรคแรก) เฉพาะในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง อีกกรณีหนึ่ง 5) อาจเกิดจากกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นแล้วนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ 6) อาจ

<sup>6</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ข (2550). เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 8-15. หน้า 90-106.

เกิดจากคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการสำคัญตาม มาตรา 23 ในข้อ 4) ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้มีคำวินิจฉัยแล้ว และนายจ้างและลูกจ้างมี สิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัย คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี ดังกล่าวให้เป็นที่สุด (มาตรา 23 วรรคสี่) และถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการ แฉงข้อเรียกร้องเช่นเดียวกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี ตามมาตรา 23 วรรคสี่ ในข้อ 4) และคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24 หรือ คำชี้ขาดของคณะบุคคลตามมาตรา 25 ซึ่งถือเป็นที่สุดและเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิด จากการแฉงข้อเรียกร้องที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามเช่นเดียวกัน

สำหรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ที่เกิดจากการแฉงข้อเรียกร้องอันเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ตามคำนิยามของ มาตรา 5 “สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับ การจ้างหรือการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจาก 1) การเจรจาตกลงกันได้เองตามมาตรา 27 วรรคสอง 2) การ ไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 31 วรรคสอง 3) การพิจารณาวินิจฉัยชี้ ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามมาตรา 31 วรรคสี่ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยแล้ว แต่ไม่อาจตกลงกันได้ตาม มาตรา 31 วรรคสาม คำวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวย่อมถือเป็นที่สุด คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม เว้น แต่เป็นคำวินิจฉัยชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงิน ซึ่งอยู่นอกเหนือจากที่กำหนดตามมาตรา 13 (2) จะมีผลใช้ บังคับได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วเท่านั้น (มาตรา 32) 4) การไกล่เกลี่ยของ บุคคล หรือคณะบุคคลที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แต่งตั้งก่อนมีการวินิจฉัยชี้ขาด ในข้อ 3) ตามมาตรา 31 วรรคท้าย และ 5) เกิดจากการปรึกษาหารือกันโดยอำนาจของคณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์ตามมาตรา 23 (5) เพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

### (3) แบบและวิธีปฏิบัติของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแฉงข้อเรียกร้อง กฎหมายมิได้ กำหนดแบบของข้อตกลงไว้ จะตกลงกันเป็นหนังสือ เป็นลายลักษณ์อักษร หรือตกลงกันด้วยวาจา โดยปริยาย หรือโดยธรรมเนียมปฏิบัติก็ได้ ยกเว้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากบทบัญญัติ ของกฎหมายในมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เท่านั้นที่ต้องทำตามแบบ คือ ต้องทำเป็นหนังสือตามมาตรา 10 วรรคสอง แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแฉง ข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และมาตรา 15 นั้น ถ้าสามารถตกลงกันได้ ก็ต้องทำตามแบบที่กำหนดไว้ ในมาตรา 18 คือ ต้องทำเป็นหนังสือ ต้องลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง

หรือกรรมการสหภาพแรงงานในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และนายจ้างต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย นอกจากต้องทำตามแบบดังกล่าวตามมาตรา 18 วรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว มาตรา 18 วรรคหนึ่ง ยังกำหนดวิธีปฏิบัติโดยบังคับให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไว้โดยเปิดเผย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลง วิธีปฏิบัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ทั้งสองฉบับดังกล่าวสอดคล้องกับข้อแนะนำฉบับที่ 91 ข้อ 8 ที่บัญญัติให้กฎหมายหรือข้อบังคับของชาติอาจกำหนดให้นายจ้างที่มีข้อผูกพันหรือเป็นคู่สัญญาตามข้อตกลงร่วมต้องมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบข้อความที่กำหนดในข้อตกลงร่วมซึ่งมีผลใช้บังคับในสถานประกอบกิจการที่ลูกจ้างทำงานอยู่ และอาจให้มีการจดทะเบียนหรือส่งข้อตกลงร่วมต่อหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นต่อไปรวมทั้งอาจกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำที่ตกลงร่วมมีผลใช้บังคับไว้แต่จะครบกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือยกเลิกโดยคู่กรณีทั้งสองฝ่าย

#### 2) การใช้บังคับข้อตกลงร่วม หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ในข้อ 2) นี้ จะศึกษาเกี่ยวกับระยะเวลาในการใช้บังคับ และผลผูกพันของข้อตกลงร่วม หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังต่อไปนี้

### 3.2 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของต่างประเทศ

เมื่อเกิดการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น ย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งตัวนายจ้าง ลูกจ้าง และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ฉะนั้นเมื่อเกิดการเรียกร้องขึ้น ในแต่ละประเทศก็จะกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ ในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นโดยเร็ว ดังนั้นเพื่อทราบระบบและโครงสร้างของการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงานของแต่ละประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเยอรมัน เพื่อจะได้นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับ การเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย ระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ของประเทศไทยต่อไป

#### 3.2.1 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของประเทศมาเลเซีย

การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นกระบวนการขั้นตอนหนึ่งตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในการใช้สิทธิของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้เกิดการแก้ไข เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

### 3.2.1.1 หลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ พ.ศ. 2510 มาตรา 177 (Industrial Relation Act 1967 Article 177) ของประเทศมาเลเซีย บัญญัติให้ตัวแทน ที่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องหรือได้รับเชิญให้ร่วมเจรจาต่อรอง ฝ่ายลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงาน (Labour Union) กับฝ่ายนายจ้าง คือ ตัวนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง<sup>7</sup> เข้าร่วมเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานตามที่ฝ่ายเสนอยื่นข้อเรียกร้องมา

### 3.2.1.2 วิธีการแจ้งข้อเรียกร้องและการร่วมเจรจาต่อรอง

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ พ.ศ. 2510 (Industrial Relation Act 1967) ของประเทศมาเลเซีย บัญญัติให้การแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือและฝ่ายที่ได้รับแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องมีหนังสือตอบรับการร่วมเจรจาต่อรองภายใน 15 วันนับแต่วันที่ระบุในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง และคู่กรณีจะต้องเริ่มประชุมร่วมเจรจาต่อรองภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ระบุในหนังสือตอบรับการประชุม

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องและมีการปฏิเสธหรือไม่มีการตอบรับภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ระบุในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องหรือการประชุมเจรจาต่อรองไม่เริ่มขึ้นภายใน 30 วัน นับจากวันที่ระบุในหนังสือตอบรับการประชุม กฎหมายให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องอาจทำหนังสือแจ้งไปยังอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ (Director General for Industrial Relations) หรือรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและกำลังคน (The Minister of Labour and Manpower) ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์อาจสั่งการใดๆ ที่เห็นว่าจำเป็นหรือเป็นประโยชน์ วางขั้นตอนตามที่เห็นสมควรให้คู่กรณีร่วมเจรจากันโดยไม่ชักช้า<sup>8</sup> หรืออาจเข้าดำเนินการให้ทั้ง 2 ฝ่ายเจรจากันอีก แต่ถ้าทั้ง 2 ฝ่ายยังคงปฏิเสธ หรือยังไม่อาจตกลงกันได้ก็ถือว่ามีการพิพาทแรงงาน (Labour Dispute) เกิดขึ้น ในเรื่องที่มีการยื่นข้อเรียกร้องนั้น<sup>9</sup>

เมื่อกรณีที่มีการเจรจากันแล้วคู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีสามารถเลือกรับการไกล่เกลี่ย (Conciliation) โดยพนักงานของรัฐ หรือคู่กรณีจะเลือกระงับข้อพิพาทแรงงานตาม

<sup>7</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, Part IV Collective Bargaining and Collective Agreement, section 31 (1). อ้างถึงใน เอกวิทย์ ญาณวัฒนา. (2543). การระงับข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. หน้า 90-102.

<sup>8</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 13.

<sup>9</sup> K. Somasundram, JMN. (1980). "Settlement of Trade Disputes in Malaysia." in **First Asian Congress of Labor Law and Social Security**. p. 125.

วิธีแรงงานสัมพันธ์ โดยนายจ้างประกาศปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานแล้วแต่กรณี แต่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

### 3.2.1.3 การไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ

เมื่อมีการเจรจากันแล้วแต่คู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relation Act 1967) ของประเทศมาเลเซีย มิได้กำหนดว่าเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วจะต้องทำการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ แต่ถ้าคู่กรณีประสงค์เลือกรับการไกล่เกลี่ย (Conciliation) โดยเจ้าพนักงานของรัฐ กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแจ้งเป็นหนังสือไปยังอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ ขอให้มีการไกล่เกลี่ยก็ได้ ยกเว้นอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นไม่อาจระงับได้ด้วยการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณีเอง และเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) อธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์อาจเข้าดำเนินการวางขั้นตอนที่เห็นว่าจำเป็นให้คู่กรณีปฏิบัติ เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น แม้จะไม่มีการแจ้งขอให้มีการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐก็ตาม<sup>10</sup>

อธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจดังต่อไปนี้

- (1) วางขั้นตอนที่เห็นว่าเหมาะสมเพื่อให้คู่กรณีปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเจรจากัน
- (2) สอบสวนเรื่องและสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ ของข้อพิพาทโดยอาจสอบถามเป็นการส่วนตัวหรือเป็นหนังสือก็ได้

(3) เสนอให้คู่กรณีระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ

เมื่ออธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์จะมีอำนาจดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและกำลังคน (The Minister of Labour and Manpower) ก็สามารถที่จะเข้าแทรกแซงโดยการสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐเมื่อใดก็ได้ตามแต่จะเห็นสมควร<sup>11</sup>

### 3.2.1.4 การระงับข้อพิพาทแรงงานตามวิธีการแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซียได้กำหนดว่าเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องกันแล้ว และคู่กรณีได้ร่วมเจรจาต่อรองกันแล้ว แต่ทั้ง 2 ฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ กฎหมายได้วางขั้นตอนให้ทั้งคู่ได้ร่วมเจรจาต่อรองกันอีกครั้งหนึ่ง แต่ถ้าผลของการเจรจาต่อรองครั้งที่ 2 แต่ทั้ง 2 ฝ่ายยังคงปฏิเสธ หรือยังไม่อาจตกลงกันได้ก็ถือว่าข้อพิพาทแรงงาน (Labour Dispute) เกิดขึ้นในเรื่องที่มีการยื่นข้อเรียกร้องนั้น

<sup>10</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 18 (3).

<sup>11</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 19A.

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานถ้าคู่กรณีประสงค์เลือกรับการไกล่เกลี่ย (Conciliation) โดยเจ้าพนักงานของรัฐ กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแจ้งเป็นหนังสือไปยังอธิบดีกรมแรงงาน สัมพันธ์ ถึงอย่างไรก็ดีกฎหมายมิได้กำหนดให้คู่กรณีต้องเข้าสู่การไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ ด้วยวิธีบังคับเสมอไป ยกเว้น อธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่อาจจะรับได้ด้วยการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณีเอง และเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Interest) อธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์อาจเข้าดำเนินการวางขึ้นตอนที่เห็นว่าจำเป็นให้คู่กรณีปฏิบัติ เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น หรือเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นคู่กรณีอาจเลือกที่จะระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยการระงับข้อพิพาทแรงงานตามวิธีแรงงานสัมพันธ์ คือการที่นายจ้างปิดงาน (Lock Out) หรือการที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน (Strike) ถึงแม้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซียจะมีได้กำหนดถึงการปิดงานหรือนัดหยุดงานไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ดังนี้

#### (1) การปิดงาน และการนัดหยุดงาน

การปิดงาน (Lock Out) คือ การที่นายจ้างคนเดียว (Individual Employer) หรือโดยสมาคมนายจ้าง กระทำเพื่อบังคับลูกจ้างในทางเศรษฐกิจ โดยการปิดโรงงานหรือไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานและไม่จ่ายค่าจ้าง เพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างยินยอมตามข้อเจรจานั้น

การนัดหยุดงาน (Strike) คือการที่ฝ่ายลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานพร้อมใจร่วมกันไม่ทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างยอมรับตามข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งตามกฎหมาย The Trade Unions Ordinance of Malaysia ได้กำหนดให้สหภาพแรงงานให้การสนับสนุน การจัดการองค์การ หรือจัดการเงินสำหรับการนัดหยุดงานรวม ถึงการจ่ายผลประโยชน์อื่นๆ ให้แก่สมาชิกในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน<sup>12</sup> และเมื่อพิจารณาวิธีการที่กำหนดให้ปฏิบัติก่อนที่กฎหมายจะอนุญาตให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ในการถามความเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานว่าจะนัดหยุดงานหรือไม่ คือ กำหนดให้มีการลงคะแนนลับ (Secret Ballot)<sup>13</sup> ก่อนที่จะมีการนัดหยุดงาน และในระหว่างที่ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการของสหภาพที่ได้จดทะเบียน ข้อกำหนดในสัญญาจ้างแรงงานจะไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นคู่สัญญาในการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน รวมทั้งการสนับสนุนการจัดการหรือการจัดการด้านการเงินของการนัดหยุดงาน<sup>14</sup>

ตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relation Act 1967) ของประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดว่าในการเข้าร่วมกิจกรรมของลูกจ้าง ในกิจการของสหภาพ ห้ามมิให้

<sup>12</sup> The Trade Unions Ordinance of Malaysia, section 2.

<sup>13</sup> The Trade Unions Ordinance of Malaysia, section 25A.

<sup>14</sup> The Employment Ordinance 1955 of Malaysia, section 8.



ผู้ใดขัดขวางการที่ลูกจ้างจะใช้สิทธิเข้าร่วมหรือสนับสนุนการจัดการสหภาพแรงงาน และเป็นสมาชิกในการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย<sup>15</sup>

ซึ่งจะเห็นได้ว่าถึงแม้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซียจะมีได้กำหนดถึงการปิดงานหรือนัดหยุดงานไว้โดยตรง แต่เมื่อพิจารณาจากกฎหมายอื่นอันมีลักษณะใกล้เคียง จะเห็นได้ว่ากฎหมายต่างๆ เหล่านี้ได้กล่าวถึงการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ในอันที่จะใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการปิดงานหรือนัดหยุดงานแล้วแต่กรณี

### (2) วิธีปฏิบัติและเงื่อนไขการนัดหยุดงานการปิดงาน

การปิดงานและการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายต้องปฏิบัติดังนี้ คือ

ก. การปิดงานจะต้องเป็นการกระทำโดยสมาคมนายจ้างในการรับรองหรือการนัดหยุดงานจะต้องเป็นการกระทำโดยสหภาพแรงงานที่นายจ้างให้การรับรอง<sup>16</sup>

ข. ปิดงานหรือการนัดหยุดงานจะกระทำได้อีกต่อเมื่อเป็นข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น<sup>17</sup>

ค. ต้องผ่านการลงคะแนนลับ (Secret Ballot) ซึ่งคะแนนเสียงที่เห็นชอบให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานมีไม่ต่ำกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกผู้มีสิทธิออกเสียงผลการลงคะแนนลับเลขาธิการสหภาพ (Secretary of the Union) จะต้องนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนภายใน 14 วัน หลังจากมีการลงคะแนนลับ<sup>18</sup>

การลงคะแนนลับ (Secret Ballot) จะต้องแจ้งข้อมูลในการปิดงานหรือนัดหยุดงานกล่าวคือ กำหนดวัน เวลา ที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงาน ให้ชัดเจนและต้องกล่าวถึงขั้นตอนของกฎหมายที่จะอนุญาตให้ทำได้หรือกฎหมายอนุญาตให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ การลงคะแนนลับที่ไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดจะนำมาอ้างเพื่อใช้ปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่ได้<sup>19</sup>

### (3) ข้อห้ามการปิดงานและนัดหยุดงาน

ข้อห้ามของกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างและลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้<sup>20</sup>

<sup>15</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 4 (1).

<sup>16</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 13 (I).

<sup>17</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 45 (6).

<sup>18</sup> The Trade Unions Ordinance of Malaysia, section 25 (1).

<sup>19</sup> The Trade Unions Ordinance of Malaysia, section 40 (2).

<sup>20</sup> วรพจน์ วัชรพงศ์กุล. (2527). กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย. หน้า 100-101.

ก. ข้อพิพาทแรงงานอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวน (Board of Inquiry) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและกำลังคน และห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงานต่อไปอีก 7 วัน หลังจากมีการสรุปผลการพิจารณาแล้ว

ข. หลังจากที่ข้อพิพาทแรงงานได้ถูกส่งมายังศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) และคู่กรณีได้รับแจ้งการส่งข้อพิพาทมายังศาลอุตสาหกรรมแล้ว

ค. หลังจากที่ Yang di-Pertuan Agong หรือเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจของรัฐ (State Authority) พิจารณาเห็นว่าไม่ควรส่งข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับรัฐบริการ (Government Service) หรือการบริการในการบริหาร (The Service of Any Statutory Authority) ไปยังศาลอุตสาหกรรมและได้ส่งแจ้งความเป็นหนังสือไปให้คู่กรณีทราบแล้ว

ง. กรณีที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขของสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Agreement) ซึ่งได้รับการรับรองโดยศาลอุตสาหกรรมหรือโดยคำตัดสินของศาลอุตสาหกรรม

จ. ห้ามนัดหยุดงาน และปิดงานในเรื่องซึ่งเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกกฎหมายไม่อนุญาตให้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การเลื่อนตำแหน่ง ลูกจ้าง

ถึงอย่างไรก็ดีตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 (Industrial Relations Act 1967) ของประเทศมาเลเซียได้กำหนดถึงอำนาจของรัฐมนตรีในการสั่งการ ให้ข้อพิพาทแรงงานให้เข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court)<sup>21</sup> และเมื่อข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรม แล้วกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานทันที เมื่อคู่กรณีได้รับแจ้งเป็นหนังสือแล้ว<sup>22</sup> อันที่จะถือได้ว่ากฎหมายได้วางมาตรการในการให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะควบคุมการที่นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน

### 3.2.1.5 การระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีพิเศษ

#### (1) การระงับข้อพิพาทแรงงานในภาวะฉุกเฉิน

ตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 (Industrial Relations Act 1967) ของประเทศมาเลเซีย มิได้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในการระงับข้อพิพาทแรงงานในภาวะฉุกเฉินไว้ แต่ถึงอย่างไรก็ดีกฎหมายได้ให้อำนาจแก่รัฐมนตรีในอันที่จะส่งข้อพิพาทแรงงานที่เห็นสมควรเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรมได้ เว้นแต่มีสัญญากำหนดถึงการระงับข้อพิพาทแรงงานกันไว้ ซึ่งจะต้องระงับข้อพิพาทตามสัญญาที่ได้ตกลงกันไว้ก่อน เมื่อวิธีที่ระงับข้อพิพาท

<sup>21</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 26 (2).

<sup>22</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 44 (6).

ตามที่ได้ตกลงกันไว้ไม่อาจยุติได้ หรือรัฐมนตรีเห็นว่าการระงับข้อพิพาทที่ตกลงไว้ไม่เหมาะสมที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานได้ รัฐมนตรีมีสิทธิที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานนั้นต่อศาลอุตสาหกรรมได้<sup>23</sup>

(2) การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการพิเศษ

พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 ของประเทศมาเลเซีย ไม่ได้ห้ามมิให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานในสถานประกอบกิจการสำคัญแต่ประการใด หากแต่กำหนดวิธีการปฏิบัติของคู่กรณีในการที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงาน คือ เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดจะทำการปิดงานหรือนัดหยุดงานคู่กรณีฝ่ายที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานนั้นต้องแจ้งเกี่ยว วัน เวลา เป็นหนังสือกำหนดการปิดงานหรือนัดหยุดงานนั้นแก่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง และอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ (Director General for Industrial Relations) ด้วย

ในกิจการที่สำคัญ (Essential Services) หมายถึง การบริการที่สำคัญซึ่งระบุไว้ใน Schedule ที่ท้ายกฎหมาย Industrial Relations Act 1967 อันได้แก่

- ก. กิจการธนาคาร
- ข. การไฟฟ้า
- ค. การดับเพลิง
- ง. ท่าเรือ อยู่ต่อเรือ ท่าจอดเรือ น้ำลึก ท่าอากาศยาน และกิจการต่างๆ ในการนี้รวมทั้งการขนถ่ายสินค้าขึ้นลงเรือ การลำเลียงสินค้า การควบคุมสินค้าทางเรือ และการนำร่อง
- จ. การไปรษณีย์
- ฉ. กิจการราชทัณฑ์
- ช. การผลิตน้ำมันเชื้อเพลิงและวัสดุหล่อลื่น รวมถึงการกลั่น การเก็บรักษา การบรรจุ และจำหน่าย
- ซ. กิจการบริการสาธารณสุข
- ฌ. กิจการสถานีวิทยุกระจายเสียง รวมทั้งการแพร่ข่าว และโทรทัศน์
- ญ. กิจการโทรเลข โทรศัพท์ และโทรคมนาคม บริการด้านการขนส่งสินค้าทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ
- ฎ. การส่งสินค้าออกทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ
- ฏ. การประปา
- ฐ. การบริการที่จัดการโดยหน่วยงานรัฐ ได้แก่
  - (ก) เคมีภัณฑ์
  - (ข) การบินพลเรือน

<sup>23</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 26 (2), (3).

(ค) ภาษีศุลกากร, ภาษีเงินได้

(ง) การตรวจคนเข้าเมือง

(จ) เรือเดินทะเล

(ฉ) กรมอุตุนิยมวิทยา

(ช) สิ่งพิมพ์

ท. การบริการที่เกี่ยวข้องหรือเป็นการช่วยเหลือโดยตรงต่อการบำรุงรักษา และกิจการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกองทัพ และกรมตำรวจ

ฒ. ธุรกิจ และอุตสาหกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยของประเทศ

ณ. งานให้บริการในด้านการให้ความปลอดภัยแก่ลูกจ้างของกิจการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

ซึ่งตามกฎหมาย Industrial Relations Act 1967 ของประเทศมาเลเซีย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่คู่กรณีฝ่ายที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงาน ต้องปฏิบัติ<sup>24</sup>

(1) ต้องแจ้งการปิดงานหรือนัดหยุดงานเป็นหนังสือแก่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ก่อนกำหนดการปิดงานหรือนัดหยุดงาน 42 วัน

(2) ห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงานภายใน 21 วัน นับแต่ส่งคำบอกกล่าวการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

(3) ห้ามมิให้ปิดงานหรือนัดหยุดงานก่อนกำหนดที่แจ้งว่าจะปิดงานหรือนัดหยุดงาน

อย่างไรก็ตามในการปิดงานหรือนัดหยุดงานในกิจการบริการที่สำคัญ (Essential Services) กฎหมายมิได้ห้ามมิให้กิจการนั้นๆ ปิดงานหรือนัดหยุดงานแต่ประการใด ดังนั้นคู่กรณีในข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญจะเป็นกิจการบริการที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นกิจการธนาคาร การไฟฟ้า การดับเพลิง ท่าเรือ การบริการสาธารณสุข เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ดีในการปิดงานหรือนัดหยุดงานนั้นหากรัฐมนตรีมีความเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นสมควรได้รับการชี้ขาดโดยการเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) แต่ต้องได้รับความเห็นชอบในการนำข้อพิพาทดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรมจาก The Young di-Pertuan Agong เสียก่อน<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 43.

<sup>25</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 26 (2), 44.

### 3.2.1.6 องค์การระงับข้อพิพาทแรงงานขั้นสุดท้ายของรัฐ

ตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Act 1967) ของประเทศมาเลเซีย ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้ข้อพิพาทแรงงาน (Trade Dispute) ที่เกิดขึ้น หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น เข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) ได้ หากรัฐมนตรีเห็นว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดที่จะแก้ไขข้อพิพาทนั้น และเมื่อข้อพิพาทแรงงานนั้นถูกส่งไปยังศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานเมื่อคู่กรณีได้รับหนังสือแจ้งแล้ว<sup>26</sup>

นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations Act 1967) ของประเทศมาเลเซีย ยังให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อสืบสวนข้อเท็จจริงในข้อพิพาทแรงงานนั้นเรียกว่าคณะกรรมการสอบสวน (Committee of Investigation หรือ Board of Inquiry) เพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงเมื่อข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น (Apprehended)<sup>27</sup> ถึงแม้ข้อพิพาทแรงงานนั้นหรือกรณีที่ยังไม่เป็นข้อพิพาทดังกล่าวจะยังไม่ผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยหรือเข้าสู่การพิจารณาโดยศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) ก็ตาม

ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนประกอบด้วยบุคคลซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้น อาจมีเพียงคนเดียวหรือหลายคนก็ได้<sup>28</sup> มีอำนาจที่จะเรียกให้บุคคลใดๆ ส่งมอบเอกสารให้แก่คณะกรรมการ หรืออาจเรียกบุคคลเพื่อให้ตอบข้อซักถาม หรือแสดงพยานหลักฐานต่างๆ ภายใต้การสาบานหรือคำรับรองยืนยันได้<sup>29</sup> ขณะอยู่ระหว่างการสอบสวนหรือการสอบสวนเสร็จสิ้น คณะกรรมการสอบสวนอาจเสนอรายงานตลอดจนความเห็น โดยการเผยแพร่ผ่านสื่อมวลชน หรือเสนอรายงานโดยตรงต่อรัฐมนตรีก็ได้ และต้องเสนอรายงานนั้นต่อ The Dewan Rakyat (Lower House of Parliament) และรัฐมนตรีอาจรายงานต่อสาธารณชนตามที่เห็นสมควรตามข้อมูลที่ได้รับ ผลการสอบสวนและบทสรุปของคณะกรรมการสอบสวน<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 26 (2), 44.

<sup>27</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 34.

<sup>28</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 35.

<sup>29</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 36.

<sup>30</sup> Industrial Relation Act 1967 of Malaysia, section 37.

### 3.2.2 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของประเทศฟิลิปปินส์<sup>31</sup>

#### 3.2.2.1 หลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้อง

Labour Code ของประเทศฟิลิปปินส์ บัญญัติให้ฝ่ายที่ต้องการแจ้งข้อเรียกร้อง และร่วมเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างจะต้องมีฐานะเป็นที่เรียกว่า สหภาพแรงงานหรือสมาคมลูกจ้าง ที่ได้มีการจดทะเบียนเรียบร้อยแล้ว (Legitimate Labour Organization) จากกระทรวงแรงงาน หรือสำนักงานสาขา หรือสำนักงานท้องถิ่น<sup>32</sup> กับฝ่ายนายจ้าง เพื่อเจรจาต่อรองตามที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง เสนอเพื่อแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน

#### 3.2.2.2 วิธีการแจ้งข้อเรียกร้องและการร่วมเจรจาต่อรอง

Labour Code ของประเทศฟิลิปปินส์ บัญญัติให้ฝ่ายที่ต้องการแจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อกำหนดหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือและฝ่ายที่ได้รับแจ้งข้อเรียกร้องจะต้องมีหนังสือตอบว่าจะรับเนื้อหาของข้อเรียกร้องหรือไม่เพียงไร เป็นหนังสือไม่ช้ากว่า 10 วัน นับแต่วันที่ระบุในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง แต่ถ้าหนังสือตอบรับยังไม่ตกลงตามข้อเรียกร้อง ที่เสนอ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอให้มีการประชุมหารือเกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้น โดยให้มีการเจรจากันภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอให้มีการประชุม อย่างไรก็ตามเมื่อมีการประชุม แล้วแต่ยังไม่อาจตกลงกันได้ก็ถือว่ามิใช่ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Dispute) เกิดขึ้น ในเรื่องที่มีการยื่นข้อเรียกร้องนั้น

เมื่อกรณีที่มีการเจรจากันแล้วคู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีสามารถเลือกรับการไกล่เกลี่ย (Conciliation) โดยรัฐ หรือคู่กรณีจะเลือกระงับข้อพิพาทแรงงานตามวิธีแรงงานสัมพันธ์ โดยนายจ้างประกาศปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานแล้วแต่กรณี แต่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด

#### 3.2.2.3 การไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ

เมื่อมีการเจรจากันแล้วแต่คู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ Labour Code ของประเทศฟิลิปปินส์ มิได้กำหนดว่าเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วจะต้องทำการไกล่เกลี่ย โดยเจ้าพนักงานของรัฐ แต่ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้ง 2 ฝ่าย ประสงค์ที่จะเลือกรับการไกล่เกลี่ย (Conciliation) โดยเจ้าพนักงานของรัฐ โดยกรมแรงงานสัมพันธ์ (The Bureau of Labour Relations) หรือกองแรงงานสัมพันธ์ท้องถิ่นในส่วนภูมิภาค (The Labour Relations Division in the Regional Offices) หรืออาจจำต้องรับการไกล่เกลี่ยโดยบังคับ (Compulsory Conciliation) เมื่อพนักงานแรงงานสัมพันธ์หรือกรมแรงงานสัมพันธ์ท้องถิ่นเห็นสมควรไกล่เกลี่ย

<sup>31</sup> Labour Code of the Philippines, chapter II Definition article 212.

<sup>32</sup> Labour Code of the Philippines, chapter II Definition article 212.

ในระหว่างที่มีการไกล่เกลี่ย ซึ่งเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยมีคนกลางคือ เจ้าพนักงานของรัฐเป็นผู้ช่วยให้คู่กรณีพิพาทได้เจรจาทำความตกลงหรือปรึกษาหารือเพื่อทำความตกลงกัน โดยเจ้าพนักงานของรัฐผู้ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยจะเป็นผู้ชี้แนะให้ทั้ง 2 ฝ่าย ได้ไตร่ตรองและตกลงกันได้ รวมทั้งสนับสนุนให้คู่กรณียุติข้อพิพาทโดยการชี้ขาดข้อพิพาทโดยสมัครใจ ทั้งนี้ในระหว่างที่มีการไกล่เกลี่ยกันนั้นห้ามมิให้คู่กรณีกระทำการใดๆ อันเป็นการขัดขวางเพื่อมิให้มีการระงับข้อพิพาท

เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆ แล้ว แต่ยังไม่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ กรมแรงงานสัมพันธ์หรือกองแรงงานสัมพันธ์ซึ่งตั้งขึ้นในส่วนภูมิภาคอาจส่งข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ (Compulsory Arbitration)<sup>33</sup>

#### 3.2.2.4 การระงับข้อพิพาทแรงงานตามวิธีแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดว่าเมื่อมีการเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องข้อตกลงและสภาพการจ้างงาน ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต้องให้ความร่วมมือในการร่วมเจรจาต่อรอง<sup>34</sup> และไม่อาจตกลงตามข้อเรียกร้องนั้นได้ อันก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ ได้รับรองสิทธิที่ลูกจ้างจะใช้การนัดหยุดงาน (Strike) หรือนายจ้างจะใช้การปิดงาน (Lock Out) ไว้เป็นวิธีการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

##### (1) การปิดงาน และการนัดหยุดงาน

การปิดงาน (Lock Out) คือ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นการชั่วคราว เนื่องจากไม่อาจตกลงตามข้อเรียกร้องที่ได้มีการเจรจาต่อรองแล้ว

การนัดหยุดงาน (Strike) คือ การที่ลูกจ้างร่วมกันหยุดทำงานชั่วคราว เนื่องจากไม่อาจตกลงตามข้อเรียกร้องที่ได้มีการเจรจาต่อรองแล้ว

ดังนั้นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ ได้กล่าวถึงการปิดงานหรือนัดหยุดงานในเรื่องข้อตกลงและสภาพการจ้างงาน และไม่อาจตกลงอันก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น อันเป็นผลจากการล้มเหลวของการร่วมเจรจาต่อรองในกิจการที่มีใช้อุตสาหกรรมสำคัญ เนื่องจากความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ของคู่กรณีเท่านั้น จึงจะถือว่าเป็นการปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย

<sup>33</sup> Labour Code of the Philippines, Title VII, Collective Bargaining and administration of Agreement, article 251.

<sup>34</sup> Labour Code of the Philippines, Title VII, Collective Bargaining and administration of Agreement, article 252.

## (2) วิธีปฏิบัติและเงื่อนไขการนัดหยุดงาน การปิดงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ เมื่อมีการเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องข้อตกลงและสภาพการทำงาน และไม่อาจตกลงอันก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ ได้รับรองสิทธิที่ลูกจ้างจะใช้การนัดหยุดงาน (Strike) หรือนายจ้างจะใช้การปิดงาน (Lock Out) ไว้เป็นวิธีการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงาน

การปิดงานและการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายต้องปฏิบัติดังนี้ คือ

ก. เมื่อการร่วมเจรจาต่อรองไม่สามารถตกลงกันได้ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างอาจแจ้งเป็นหนังสือแก่นายจ้างในการนัดหยุดงาน หรือฝ่ายนายจ้างอาจแจ้งเป็นหนังสือประกาศปิดงานไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ก่อนที่จะมีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ไม่น้อยกว่า 30 วัน หากส่งหนังสือแจ้งการปิดงานหรือนัดหยุดงานดังกล่าวแล้วแต่กรณีก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน จะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ทั้งนี้เพื่อที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศให้ทราบทั่วกัน และในช่วงเวลาก่อนกำหนดปิดงานหรือนัดหยุดงานจะถึงกำหนด (The Cooling off Period) รัฐมนตรีจะพยายามดำเนินการประนีประนอมและไกล่เกลี่ย (Mediation and Conciliation) เพื่อให้มีการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจ (Voluntary Settlement) แต่หากข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวยังไม่อาจยุติลงได้ กฎหมายก็อนุญาตให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานตามกำหนดเวลาที่แจ้งไว้ได้

ข. ในการนัดหยุดงานต้องได้รับความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง 2 ใน 3 ของสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรอง โดยการลงคะแนนลับ (Secret Ballot) และในการปิดงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก 2 ใน 3 ของคณะกรรมการบริหาร (Board of Directors of the Employer Corporation or Association) หรือหุ้นส่วนคนอื่นๆ ในห้างหุ้นส่วน (Partners in a Partnership) โดยการลงคะแนนลับ<sup>35</sup>

เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างได้มีมติลงคะแนนลับในเรื่องการนัดหยุดงานหรือปิดงานแล้วแต่กรณี สหภาพแรงงานหรือนายจ้างนั้นต้องส่งผลการลงคะแนนให้รัฐมนตรีทราบอย่างช้าไม่เกิน 7 วันก่อน กำหนดการปิดงานหรือนัดหยุดงานซึ่งอยู่ในช่วง The Cooling-off Period<sup>36</sup>

<sup>35</sup> Labour Code of the Philippines, article 264.

<sup>36</sup> Labour Code of the Philippines, article 264 (f).



ถึงอย่างไรก็ดีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ ได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. ข้อพิพาทแรงงานอันเป็นข้อพิพาทระหว่างสหภาพด้วยกัน หรือข้อพิพาทภายในสหภาพแรงงานนั่นเอง<sup>37</sup>

ข. ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นโดยปราศจากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ค. ไม่บอกกล่าวการปิดงานหรือนัดหยุดงานตามที่กฎหมายกำหนด และไม่มีการขอมติเสียงส่วนใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานในการนัดหยุดงาน หรือได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร หรือหุ้นส่วนอื่นในห้างหุ้นส่วน ในการที่นายจ้างจะปิดงาน

ง. หลังจากประธานาธิบดีหรือรัฐมนตรีได้วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานนั้นแล้ว (Jurisdiction)

จ. ข้อพิพาทนั้นเข้าสู่หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาการชี้ขาดโดยบังคับ (Compulsory Arbitration) หรือการชี้ขาดโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration)<sup>38</sup>

### (3) ข้อห้ามก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

ก. กฎหมายกำหนดให้คู่กรณีฝ่ายที่จะปิดงานหรือนัดหยุดงานแจ้งเป็นหนังสือให้กระทรวงแรงงานทราบก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ซึ่งเมื่อกระทรวงแรงงานได้รับหนังสือแจ้งการปิดงานหรือนัดหยุดงานจะส่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (Conciliation Division) ไปดำเนินการไกล่เกลี่ย นอกจากการไกล่เกลี่ยโดยบังคับแล้ว กระทรวงแรงงานยังเปิดโอกาสให้คู่กรณีแก้ไขข้อพิพาทแรงงานด้วยความสมัครใจ (Voluntary Settlement) คือการเข้าสู่การชี้ขาดโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration)

ข. หากข้อพิพาทไม่สามารถยุติภายในระยะเวลาที่กำหนดกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานนัดหยุดงาน หรือนายจ้างปิดงานได้ เว้นแต่รัฐมนตรีเห็นควรส่งข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ (Compulsory Arbitration) ถ้าเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสาธารณะ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labour Relations Commission) ซึ่งจะมีผลทำให้คู่กรณีไม่อาจปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

### (4) ระหว่างมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

ก. ระหว่างที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป

<sup>37</sup> Labour Code of the Philippines, article 264.

<sup>38</sup> Labour Code of the Philippines, article 265.

ข. ระหว่างที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ประธานาธิบดีหรือรัฐมนตรีอาจสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labour Relations Commission) และส่งผลให้การปิดงานหรือนัดหยุดงานต้องยุติลง โดยนายจ้างที่ปิดงานต้องเปิดงานให้ลูกจ้างทำงานและลูกจ้างต้องกลับเข้าทำงานแล้วภายใต้สภาพการจ้างเดิมก่อนการนัดหยุดงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Interest)<sup>39</sup>

### 3.2.2.5 การระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีพิเศษ

#### 1) การระงับข้อพิพาทแรงงานในภาวะฉุกเฉิน

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (The Secretary of Labour) มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงาน อันเป็นการระงับข้อพิพาทแรงงานในภาวะฉุกเฉิน ดังนี้คือ<sup>40</sup>

(1) ข้อพิพาทแรงงานไม่อาจยุติโดยการไกล่เกลี่ยของสำนักงานแรงงานท้องถิ่น (Regional offices) หรือการชี้ขาดโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (The Labour Arbiters) ของกรมแรงงานสัมพันธ์ (The Bureau of Labour Relations Commission) หรือหลังจากมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ในเวลาอันสมควร และ

(2) ข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของประเทศ และได้รับการวินิจฉัยข้อพิพาทโดยคณะกรรมการภายใต้การบริหารของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และอธิบดีแรงงานสัมพันธ์ (The director of Labour Relations Commission)

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ถือเป็นที่สุดและมีผลบังคับกับคู่กรณี เว้นแต่ประธานาธิบดีจะเห็นเป็นอย่างอื่น

#### 2) การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการพิเศษ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้กิจการอุตสาหกรรมสำคัญ (Vital Industries)<sup>41</sup> ที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของชาติ (National Interest) ไม่ว่าจะเป็นกิจการด้านสาธารณูปโภค (Public Utilities) อันได้แก่ การขนส่ง การติดต่อสื่อสาร รวมถึงธนาคารพาณิชย์ สถาบันการเงิน โรงเรียนและวิทยาลัยที่ได้รับความรับรองจากรัฐ โรงพยาบาล เป็นต้น กฎหมายมิได้ห้ามมิให้ปิดงานหรือนัดหยุดงาน<sup>42</sup> ส่วนสถานประกอบการที่รัฐเป็นเจ้าของและ

<sup>39</sup> Rules and Regulations Implementing Presidential Degree No.823, section 7, August 1978.

<sup>40</sup> Rules and Regulations Implementing Presidential Degree No.823, section 8, 6 January 1976, of the Philippines.

<sup>41</sup> Rules and Regulations Implementing Presidential Degree No.368, of the Philippines.

<sup>42</sup> Labour Code of the Philippines, article 264.

สถานประกอบการที่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ (รัฐวิสาหกิจ) อันได้แก่ โรงเรียนของรัฐบาล มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล การไฟฟ้า การประปา ธนาคารแห่งชาติ เป็นต้น อยู่ภายใต้กฎข้อบังคับของ The Civil Service Law โดยกำหนดให้สภาพการจ้างและเงื่อนไขการจ้างงานลูกจ้างของรัฐ ให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขเดียวกันที่กำหนดโดยคณะกรรมการที่ปรึกษา The Nation Assembly เช่นเดียวกัน<sup>43</sup> ซึ่งจะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ที่จะใช้บังคับได้

### 3.2.2.6 องค์การระดับข้อพิพาทแรงงานขั้นสุดท้ายของรัฐ

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ ได้ให้อำนาจประธานาธิบดีหรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (The Secretary of Labour) มีอำนาจในการส่งข้อพิพาทแรงงานที่เห็นว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของประโยชน์และความปลอดภัยสาธารณะของชาติ เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ (Compulsory Arbitration) โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labour Relations Commission) และมีผลให้คู่กรณีไม่อาจใช้สิทธิในการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

ในระหว่างที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ประธานาธิบดีหรือรัฐมนตรีอาจสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labour Relations Commission) และส่งผลให้การปิดงานหรือนัดหยุดงานต้องยุติลง โดยนายจ้างที่ปิดงานต้องเปิดงานให้ลูกจ้างทำงานและลูกจ้างต้องกลับเข้าทำงานแล้วภายใต้สภาพการจ้างงานเดิมก่อนการนัดหยุดงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Interest)<sup>44</sup>

### 3.2.3 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของประเทศญี่ปุ่น<sup>45</sup>

ลักษณะพิเศษของสภาพแรงงานของญี่ปุ่น คือ สภาพแรงงานในญี่ปุ่นนั้นเกือบทั้งหมดเป็นสภาพแรงงานเฉพาะ ในกิจการแต่ละกิจการมีจำนวนน้อยที่เป็นสภาพแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม เช่น ในยุโรปสหรัฐอเมริกา ดังนั้น สภาพแรงงานโดยทั่วไปของญี่ปุ่นยังจัดไม่ได้ว่าอยู่ในฐานะสมดุลกับนายจ้างในการต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงาน อย่างไรก็ตาม โดยเหตุที่การจ้างแรงงานนั้นเป็นการจ้างแรงงานถาวรและตลอดชีวิตของลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ลูกจ้างเองก็รู้สึกว่าเป็นการยากที่ออกจากงานและไปหางานใหม่ สภาพแรงงานจึงไม่ประสงค์ที่จะเรียกร้องมากจนเกินไปจนขนาดต้องมีการนัดหยุดงานหรือก่อความเสียหายต่อนายจ้างข้อเรียกร้องของสภาพแรงงานจึงมีขอบเขตจำกัดและไม่ถึงกับบริษัทจะปฏิบัติไม่ได้

<sup>43</sup> Labour Code of the Philippines, article 277.

<sup>44</sup> Rules and Regulations Implementing Presidential Decree No.823, section 7, August 1978.

<sup>45</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ข (2520). การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่นในหนังสือภาษาวัฒนธรรมสังคมญี่ปุ่น (รายงานการวิจัย). หน้า 94-110.

สหภาพแรงงานส่วนมาก เมื่อได้ดำเนินงานเป็นปีก็แผ่น ก็ได้เป็นที่ยอมรับจากฝ่ายนายจ้าง และนายจ้างเห็นประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานในการแก้ปัญหาขัดแย้งต่างๆ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

การเรียกร้องค่าจ้างและการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมักจะกระทำกันในเดือนมีนาคมหรือเดือนเมษายน ซึ่งเรียกว่า Spring Labour Offensive เมื่อกิจการหนึ่งสามารถเพิ่มค่าจ้างได้ก็จะมีผลให้กิจการอื่นๆ ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้นตาม สหพันธ์แรงงานจะทำการวิเคราะห์รายได้และสภาพทางเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท และทำข้อเสนอแนะให้สหภาพแรงงานที่มีโอกาสต่อรองค่าจ้างสูงสุดเป็นผู้เรียกร้องก่อน เพื่อที่สหภาพแรงงานอื่นจะได้ถือตามมาตรฐานนั้น เรียกร้องค่าจ้างจากนายจ้างเพิ่มขึ้นตาม อย่างไรก็ตามจะไม่มีการเรียกร้องมากจนเกินกว่าที่นายจ้างจะตอบสนอง เพราะการเจรจาต่อรองนั้นเป็นเรื่องภายในระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง จึงย่อมจะหาทางที่จะตกลงกันด้วยดีเสมอ โดยมีให้กระทบกระเทือนต่อการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

### 3.2.3.1 วิธีการแจ้งข้อเรียกร้องและการร่วมเจรจาต่อรอง

ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญของประเทศญี่ปุ่น ตามมาตรา 8 ได้กล่าวว่า “สิทธิของแรงงานที่จะรวมตัวกันและร่วมเจรจาต่อรองย่อมได้รับประกัน” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตระหนักในเรื่องการใช้สิทธิของลูกจ้างผ่านทางองค์กร ในอันที่จะมีสิทธิในเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงานตลอดจนการยกฐานะทางเศรษฐกิจ โดยการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อความเท่าเทียมกับนายจ้างในการเจรจาต่อรอง ลูกจ้างสามารถจัดตั้งองค์กรหรือสมาคมแรงงานของตนเองเพื่อเลือกตัวแทนในการดำเนินการเจรจาต่อรองในเรื่องสภาพการจ้างงาน<sup>46</sup> ทั้งนี้ในการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง คือการที่ตัวแทนของสหภาพแรงงาน หรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจให้กระทำการแทนสหภาพแรงงาน มีอำนาจในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและอื่นๆ หรือองค์การนายจ้างในนามของสมาชิกสหภาพแรงงาน<sup>47</sup>

จะเห็นได้ว่าในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานนั้นจะต้องกระทำโดยสหภาพแรงงาน หรือผู้ที่ได้รับการมอบอำนาจให้กระทำการแทนสหภาพแรงงานเท่านั้น และในการร่วมเจรจาต่อรองกฎหมายได้กำหนดห้ามมิให้นายจ้างปฏิเสธการเจรจาดตกลงกับตัวแทนลูกจ้าง โดยไม่เป็นธรรมและขาดเหตุผลอันสมควร<sup>48</sup> และเมื่อมีการเจรจาต่อรองกันแล้วคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ย่อมเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

<sup>46</sup> Trade Union Law of Japan, article 1.

<sup>47</sup> Trade Union Law of Japan, article 6.

<sup>48</sup> Trade Union Law of Japan, article 7 (2).

ในส่วนของ “ข้อพิพาทแรงงาน” (Labour Dispute) นั้น หมายถึงความขัดแย้งต่อข้อเรียกร้องซึ่งเกิดขึ้นระหว่างคู่กรณีในเรื่องเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์<sup>49</sup> เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นกฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการประนีประนอม ไกล่เกลี่ย และการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน<sup>50</sup>

### 3.2.3.2 ความตกลงกันระงับข้อพิพาท (Dispute Settlement)

ตามกฎหมายแรงงานประเทศญี่ปุ่น ในทางทฤษฎี คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับข้อพิพาทด้านผลประโยชน์ ในขณะที่ศาลแพ่งจะรับผิดชอบการดำเนินการข้อพิพาทด้านสิทธิ (ไม่ว่าจะเป็นสิทธิของแต่ละบุคคลหรือส่วนรวม) อย่างไรก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติ ไม่อาจเป็นไปได้ที่จะแบ่งแยกหน้าที่เช่นนี้ออกจากกันได้อย่างชัดเจนเพราะคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจทั้งการพิจารณาพิพากษาคดีและการระงับข้อพิพาท และศาลก็มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยความสมัครใจ

#### 1) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และความตกลงกันระงับข้อพิพาท

องค์กรการบริหารหลักๆ ด้านแรงงานสัมพันธ์ในญี่ปุ่นคือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งองค์กรนี้จะรับผิดชอบในการตกลงกันระงับข้อพิพาทเรื่องผลประโยชน์ เพราะการอนุญาตโตตุลาการหรือการไกล่เกลี่ยของภาคเอกชนนั้นยังไม่เป็นที่รู้จักในญี่ปุ่น ซึ่งในแต่ละเขตการปกครองท้องถิ่น (Local Prefecture) จะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ท้องถิ่น (Local Labour Relations Commission) ในขณะที่คณะกรรมการกลางแรงงานสัมพันธ์ (Central Labour Relations Commission) ประจำอยู่ ณ กรุงโตเกียว ซึ่งคณะกรรมการกลางแรงงานสัมพันธ์ จะพิจารณาคำสั่งและคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ท้องถิ่น รวมถึงพิจารณาคดีซึ่งเกินอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ท้องถิ่น นอกจากนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง ยังพิจารณาคดีที่สำคัญๆ ระดับชาติด้วย

สมาชิกของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างและคนกลาง ฝ่ายละ 9 คน<sup>51</sup> ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี<sup>52</sup> คือ

- (1) ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างนั้นมาจากคำแนะนำของสหภาพแรงงาน
- (2) ตัวแทนฝ่ายนายจ้างมาจากคำแนะนำขององค์กรของนายจ้าง

<sup>49</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 6.

<sup>50</sup> Trade Union Law of Japan, article 20.

<sup>51</sup> Trade Union Law of Japan, article 19 (6).

<sup>52</sup> Trade Union Law of Japan, article 19 (7).

(3) ตัวแทนคนกลาง จากบุคคลที่ตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง เห็นชอบ

และนอกจากสมาชิกที่กล่าวมานี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ท้องถิ่น ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการ โทะ โตะ ฟุ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด<sup>53</sup>

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่หลักๆ 2 ประการคือ

ก. การวินิจฉัยชี้ขาด (Adjudication) คำฟ้องร้องเกี่ยวกับการกระทำด้านแรงงานที่ไม่เป็นธรรม<sup>54</sup>

ข. การวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานอันเนื่องมาจากการร่วมเจรจาต่อรอง ด้วยการประนีประนอม การไกล่เกลี่ย รวมทั้งเสนอแนะวิธีในการระงับข้อพิพาทแรงงาน<sup>55</sup>

อย่างไรก็ดีเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นคู่กรณีแรงงานนั้น ต้องแจ้งให้ คณะ กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือผู้ว่า โทะ โตะ ฟุ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบทันทีถึงข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งได้ก่อให้เกิดหรือมีความเป็นไปได้ที่จะก่อให้เกิดการพิพาท<sup>56</sup> ในกรณีนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจใช้ขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอนดังนี้ การประนีประนอมข้อพิพาท (Conciliation) การไกล่เกลี่ย (Mediation) และการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน (Arbitration)

(ก) การประนีประนอมข้อพิพาท (Conciliation)

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่เกี่ยวข้องจะเลือกเจ้าหน้าที่ประนีประนอมจากคณะกรรมการประนีประนอมข้อพิพาทตามคำร้องของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือของประธานเอง ทั้งนี้ประธานกรรมการอาจเลือกบุคคลอื่นที่มีใช้ คณะกรรมการประนีประนอมเป็นเจ้าหน้าที่ประนีประนอมชั่วคราวได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>57</sup> และเจ้าหน้าที่ประนีประนอม (Conciliator) จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ เพื่อช่วยเหลือให้คู่กรณียุติข้อพิพาท ซึ่งในการนี้เจ้าหน้าที่ประนีประนอมจะต้องติดต่อคู่กรณีเพื่อหาข้อเท็จจริงในการระงับข้อพิพาทแรงงาน<sup>58</sup> เมื่อเจ้าหน้าที่ประนีประนอมไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ จะต้องลาออกและรายงานข้ออุปสรรคต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>59</sup>

<sup>53</sup> Trade Union Law of Japan, article 19 (20).

<sup>54</sup> Trade Union Law of Japan, article 1 (4).

<sup>55</sup> Trade Union Law of Japan, article 25.

<sup>56</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 9.

<sup>57</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 12.

<sup>58</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 11, 13.

<sup>59</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 14.

## (ข) การไกล่เกลี่ย (Mediation)

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะกระทำโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่ง เรียกว่า Mediation Committee ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการกลาง โดยมีจำนวนเท่าๆ กัน<sup>60</sup>

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการไกล่เกลี่ย ก็ต่อเมื่อ<sup>61</sup>

- เมื่อคู่กรณีที่เกี่ยวข้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงแรงงาน
- ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับงานบริการ เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาเห็นว่าจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ
- ในกรณีที่รัฐมนตรีแรงงาน หรือผู้ว่าโทะ โคะ ฟุ หรือผู้ว่าราชการจังหวัด พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นเกี่ยวข้องกับงานบริการ หรือจะขยายวงกว้าง หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานพิเศษ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประชาชน จะขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการ

การแต่งตั้งกรรมการไกล่เกลี่ย คือการที่ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้เสนอชื่อกรรมการไกล่เกลี่ยซึ่งเป็นตัวแทนนายจ้าง จากกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนนายจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการพิจารณาพิเศษ และเลือกกรรมการไกล่เกลี่ยฝ่ายลูกจ้าง จากกรรมการตัวแทนลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการพิจารณาพิเศษ และเลือกกรรมการกลางในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือในคณะกรรมการพิจารณาพิเศษ โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยประกอบด้วยประธาน 1 คน ซึ่งเลือกจากกรรมการกลางในคณะกรรมการไกล่เกลี่ย แต่งตั้งโดยกรรมการไกล่เกลี่ย<sup>62</sup> ในการไกล่เกลี่ยนั้น คณะกรรมการไกล่เกลี่ยมีอำนาจในการเสนอแนะวิธีระงับข้อพิพาทและเสนอให้คู่ความรับทราบและประกาศข้อระงับข้อพิพาทนั้นพร้อมเหตุผลแห่งการชี้ขาดถ้าจำเป็นให้หน่วยงานทางหนังสือพิมพ์หรือวิทยุให้ช่วยประกาศให้ทราบทั่วกันและในการระงับข้อพิพาทกรณีดังกล่าว คู่กรณียอมรับ

<sup>60</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 19, 20.

<sup>61</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 18.

<sup>62</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 21, 22.

แต่ภายหลังเกิดการขัดแย้งเนื่องจากการตีความหรือการปฏิบัติ คู่กรณีที่เกี่ยวข้องมีสิทธิยื่นคำร้องให้ คณะกรรมการไกล่เกลี่ยชี้แจงข้อดังกล่าวได้ และคณะกรรมการไกล่เกลี่ย ต้องดำเนินการชี้แจงให้ คู่กรณีทราบภายใน 15 วัน นับจากวันที่ได้รับคำร้อง ในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวเมื่อคู่กรณีได้รับ คำชี้แจงแล้ว ห้ามมิให้คู่กรณีเข้าไปดำเนินการใดๆ กับข้อพิพาทนั้นอีก<sup>63</sup>

(ค) การวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน (Arbitration)

การที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำการวินิจฉัยข้อพิพาท แรงงานอย่างอนุญาโตตุลาการ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัย ซึ่งประกอบด้วยกรรมการ 3 คน Arbitration Committee โดยการที่ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้เสนอชื่อคณะกรรมการวินิจฉัยจากกรรมการกลางในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือในคณะกรรมการ พิจารณาพิเศษ โดยความยินยอมของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้ ถ้าคู่กรณีไม่ยินยอม ประธานกรรมการ จะเลือกกรรมการวินิจฉัยอีกครั้งหลังจากถามความเห็นของคู่กรณีแล้ว<sup>64</sup>

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการวินิจฉัยในกรณีต่อไปนี้<sup>65</sup>

- ในกรณีที่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์
- ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย ยื่นคำร้องต่อ คณะ กรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงแรงงาน

ซึ่งคณะกรรมการวินิจฉัยประกอบด้วยประธาน 1 คน เลือกจาก กรรมการในคณะกรรมการวินิจฉัยโดยการลงคะแนน และในการประชุมและวินิจฉัยชี้ขาดกระทำ ได้เมื่อมีกรรมการเข้าประชุมอย่างน้อย 2 คน โดยถือคะแนนเสียงข้างมากในการวินิจฉัยชี้ขาดของ คณะกรรมการวินิจฉัย<sup>66</sup> ถึงอย่างไรก็ดีกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ในคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ หรือในคณะกรรมการพิจารณาพิเศษ สามารถเข้าประชุมและแสดงความคิดเห็นได้ โดยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวินิจฉัย<sup>67</sup> ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า กฎหมายแรงงานของ ประเทศญี่ปุ่น Japan on Labour & Labour Adjustment 1984 ในเรื่องการเจรจาต่อรองในเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดในเรื่องขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องและ

<sup>63</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 26.

<sup>64</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 31, 31-2.

<sup>65</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 30.2.

<sup>66</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 31-3.

<sup>67</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 31-5.



วิธีการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่กฎหมายได้บัญญัติบังคับให้นายจ้างต้องยอมรับร่วมเจรจาต่อรองกับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างเรียกร้อง ดังนั้นเมื่อมีการร่วมเจรจาต่อรองกันแล้ว แต่ไม่อาจตกลงกันได้ คู่กรณีอาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้ประณอม ไกล่เกลี่ย หรือวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานนั้น

แต่ทั้งนี้เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นคู่กรณีอาจเลือกที่จะใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์โดยการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้เป็นตามข้อเรียกร้อง<sup>68</sup>

### 3.2.3.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานตามวิธีแรงงานสัมพันธ์

จากการที่รัฐธรรมนูญของญี่ปุ่นได้รับประกันสิทธิของลูกจ้างในการดำเนินการร่วมกัน ทำให้กิจกรรมบางอย่างของสหภาพแรงงานในการร่วมเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ย่อมเกิดข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง การกระทำอันเนื่องมาจากข้อพิพาทหรืออันตรายจากการกระทำดังกล่าว ด้วยข้อขัดแย้งทางแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง<sup>69</sup> ซึ่งส่งผลให้เกิดการกระทำเนื่องจากข้อพิพาทหรือเกิดเหตุการณ์ใดๆ ที่อาจเป็นไปได้จากการกระทำเนื่องจากข้อพิพาทดังกล่าว นั่นคือว่าได้รับความเห็นชอบตามกฎหมาย Labour Relation Adjustment Law of Japan ตามมาตรา 7 ได้บัญญัติไว้ว่า “การกระทำเนื่องจากข้อพิพาท หมายถึง การนัดหยุดงาน การปิดงานงัดจ้างของนายจ้าง (Lockout) และการกระทำอื่นๆ รวมทั้งการต่อต้าน ขัดขวางการดำเนินงานของสถานประกอบการ ซึ่งดำเนินการโดยคู่กรณีแรงงานสัมพันธ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุข้อเรียกร้องของตน”

#### (1) การปิดงานและการนัดหยุดงาน

การปิดงาน (Lock out) คือ การที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นการชั่วคราว เนื่องจากไม่อาจตกลงตามข้อเรียกร้องที่ได้มีการเจรจาต่อรองแล้ว

การนัดหยุดงาน (Strike) คือ การที่ลูกจ้างร่วมกันหยุดทำงานชั่วคราว เนื่องจากไม่อาจตกลงตามข้อเรียกร้องที่ได้มีการเจรจาต่อรองแล้ว

โดยทั่วไป รูปแบบที่ลูกจ้างญี่ปุ่นดำเนินการกระทำเนื่องจากข้อพิพาทนั้น รวมถึงการนัดหยุดงาน การอุ้งงาน การทำงานโดยเคร่งครัดต่อกฎ (Working to Rule) การนัดกันลาพักผ่อนประจำปี การติดโปสเตอร์ การผูกกริบบันและแถบผ้ารอบแขน การยื่นประท้วงหน้าสถานที่ทำงาน (Picketing) และการจัดกลุ่มนั่งประท้วง (Sit-Ins)

<sup>68</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 7.

<sup>69</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 6.

อนึ่ง เพื่อให้การดำเนินการเหล่านี้เป็นการกระทำเนื่องจากข้อพิพาทซึ่งถูกต้องตามกฎหมาย การกระทำดังกล่าวนี้ต้องดำเนินการโดยสหภาพแรงงาน (โดยไม่จำเป็นว่าต้องเป็นสหภาพแรงงาน ที่จดทะเบียนภายใต้กฎหมายสหภาพแรงงานหรือไม่)

นอกจากนี้ การกระทำการพิพาทต้องไม่รวมถึงการกระทำที่รุนแรงซึ่งถือว่าเป็นการกระทำอันไม่สมควร<sup>70</sup> และไม่รวมรูปแบบของพฤติกรรมทางอาญาอื่นๆ เช่น การคุกคามและการข่มขู่

## (2) วิธีปฏิบัติและเงื่อนไขการนัดหยุดงาน การปิดงาน

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น คู่กรณีที่เกี่ยวข้องจะต้องแจ้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือผู้ว่าโทะ โคะ ฟุ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบทันที<sup>71</sup>

หากเกิดข้อพิพาทแรงงานของงานบริการ เช่น การขนส่ง, การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม การประปา การผลิตหรือกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง การผลิตกระแสไฟฟ้า, กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล เป็นต้น หากคู่กรณีจะใช้วิธีทางแรงงานสัมพันธ์ โดยการปิดงานหรือนัดหยุดงาน หรือกระทำการใดๆ เพื่อให้ดำเนินการตามข้อเรียกร้อง จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และรัฐมนตรีแรงงาน หรือผู้ว่าโทะ โคะ ฟุ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 10 วัน ก่อนเริ่มดำเนินการ<sup>72</sup>

ขอบเขตของข้อตกลง “การกระทำเนื่องจากข้อพิพาท” นั้นเป็นเรื่องที่ศาลญี่ปุ่นเป็นผู้ชี้ขาด และจากน้ำหนักรของคำวินิจฉัยชี้ขาดทางกฎหมายเหล่านี้ “การกระทำเนื่องจากข้อพิพาท” ต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางเศรษฐกิจซึ่งเกี่ยวข้องกับสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ดังนั้น จะไม่มีการคุ้มครองการนัดหยุดงานและการดำเนินงานรูปแบบอื่นใดด้านแรงงานที่มีวัตถุประสงค์ทางการเมืองหรือเป็นไปเพื่อฝักใฝ่สหภาพแรงงานอื่นๆ นอกจากนี้ ในส่วนของคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้น ศาลสูง (Supreme Court) กำหนดว่าการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพแรงงาน ณ สถานที่ทำงานและขณะการควบคุมของนายจ้าง จะไม่ถือว่าเป็นการกระทำเนื่องจากข้อพิพาทในภาครัฐ และรวมทั้งในภาคเอกชนด้วยหากกิจกรรมดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะขัดขวางการดำเนินการทางธุรกิจ

<sup>70</sup> Trad Union Law of Japan, article 1.

<sup>71</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 9.

<sup>72</sup> Labour Relation Adjustment Law of Japan, article 37.

เมื่อกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เป็น “การกระทำเนื่องจากข้อพิพาท” ที่เหมาะสม สหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงาน จะได้รับความคุ้มครองจากการกระทำทางแพ่งและอาญา<sup>73</sup> ซึ่งถือเป็นข้อยกเว้นทางอาญาที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

อนึ่ง เนื่องจากการห้ามพนักงานของรัฐเข้าร่วมในการกระทำการพิพาท ข้อขัดแย้งต่างๆ ของพนักงานรัฐจึงได้รับการดำเนินการภายใต้ระบบซึ่งแยกต่างหากอีกระบบหนึ่ง โดยผ่านหน่วยงานด้านบุคลากรแห่งชาติ (National Personnel Authority) ซึ่งไม่สังกัดฝ่ายใด หรือโดยผ่านคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

อย่างไรก็ดี ในปี ค.ศ. 1975 ศาลฎีกามีคำวินิจฉัยชี้ขาดให้สิทธิของนายจ้างในการปิดงานงดจ้าง (lock out) ถือเป็นกรกระทำเนื่องจากข้อพิพาท ทั้งนี้ นายจ้างจะปิดงานงดจ้างพนักงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระทำเนื่องจากข้อพิพาทได้เพียงในกรณีที่มีความสมดุลทางอำนาจระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงาน ได้ถูกเปลี่ยนไปในรูปผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน และนายจ้างต้องยกเลิกการปิดงานงดจ้างทันทีที่สหภาพแรงงาน บอกละเลิกการนัดหยุดงาน

### (3) ข้อห้ามการปิดงานและนัดหยุดงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1976 ของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1976 (Labour Relation Adjustment Law of Japan Act 1976) ห้ามมิให้คู่กรณีกระทำการใดๆ ซึ่งขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือการรักษาความปลอดภัยในโรงงานหรือสถานประกอบการ ไม่ถือเป็นการกระทำอันเนื่องมาจากข้อพิพาท<sup>74</sup>

นอกจากนี้กฎหมายวิธีการควบคุมการกระทำเนื่องจากข้อพิพาทในกิจการไฟฟ้าและเหมืองถ่านหิน ฉบับที่ 171 วันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2496 เป็นกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เหมาะสมเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานในกิจการไฟฟ้า และเหมืองถ่านหิน ซึ่งเป็นกิจการที่มีความสำคัญต่อประเทศโดยเฉพาะ ซึ่งมาตรา 17 ได้บัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานขัดขวางการทำงานโดยใช้เป็นข้อต่อรองกับองค์การสาธารณะ โดยการนัดหยุดงาน หรือร่วมยุยงให้ลูกจ้างคนอื่นๆ กระทำการดังกล่าว และห้ามมิให้องค์การสาธารณะปิดงาน

นอกจากนี้ยังมีกฎหมายสหภาพแรงงานหน่วยงานสาธารณะจังหวัด ฉบับที่ 189 วันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2495 ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อความสงบเรียบร้อยในการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานสาธารณะจังหวัดกับลูกจ้างของหน่วยงาน เพื่อให้กิจการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด และเพื่อเป็นการส่งเสริมสวัสดิการของประชาชนในการรับประโยชน์และบริการจากหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งมาตรา 11 ห้ามมิให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

<sup>73</sup> Trade Union law of Japan, article 1, 8.

<sup>74</sup> Labour Relation Adjustment law of Japan, article 36.

ดำเนินการขัดขวางการปฏิบัติของหน่วยงาน โดยการนัดหยุดงาน หน่วงเหนี่ยว เข้าร่วมหรือยุยงให้ ลูกจ้างคนอื่นกระทำการดังกล่าว และห้ามหน่วยงานปิดงาน

### 3.2.3.4 การระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีฉุกเฉิน<sup>75</sup>

การระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีฉุกเฉินจะกระทำในกรณีที่นายกรัฐมนตรี เห็นว่าข้อพิพาท แรงงานนั้นเกี่ยวข้องกับสวัสดิการทั่วไปของประชาชน หรือมีผลคุกคามใหญ่โต หรือเกี่ยวกับกิจการอันมีลักษณะพิเศษ ซึ่งการหยุดนิ่งของกิจการนั้นเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของ ชาติหรือชีวิตประจำวันของประชาชน และนายกรัฐมนตรีขอความเห็นเป็นการล่วงหน้าไปยัง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติแล้วมีคำสั่งตามที่สมควร เมื่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์แห่งชาติได้รับคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีแล้ว ก็ต้องพยายามอย่างที่สุดในอันที่จะจัดให้มีการ ยุติข้อพิพาทนั้น โดยการประนีประนอม โกล่เกลี่ย วินิจฉัยโดยอนุญาโตตุลาการเข้าสอบสวนแล้ว โฆษณาข้อเท็จจริงให้ทราบเป็นการทั่วไป และเสนอแนะให้มีการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อระงับข้อ พิพาท ในกรณีนี้ถือว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะต้องวินิจฉัยคดีเป็นพิเศษก่อนคดี อื่นๆ ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีได้มีคำสั่งให้มีการวินิจฉัยคดีโดยฉุกเฉินนี้คู่กรณีจะกระทำการนัด หยุดหรือปิดงานหรือดำเนินการใดเพื่อให้สำเร็จตามข้อเรียกร้องไม่ได้เป็นเวลาอย่างน้อย 50 วันนับ แต่วันที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติวินิจฉัยชี้ขาด

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น ค.ศ. 1976 (Labour Relation Adjustment Law 1976) เป็นหลักการเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน กฎหมายนี้วางหลักไว้ว่า คู่กรณีในแรงงานสัมพันธ์จะต้องพยายามอย่างที่สุดที่จะส่งเสริมความเป็นธรรมและความสมควรใน แรงงานสัมพันธ์ และถ้ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นระหว่างกัน ก็ต้องพยายามที่จะระงับข้อพิพาทนั้น โดยความจริงใจ ฝ่ายรัฐบาลก็ถือว่ามีความหน้าที่ที่จะต้องช่วยเหลือคู่กรณีในการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อระงับ ข้อเรียกร้องระหว่างกัน โดยต้องพยายามอย่างที่สุดในการป้องกัน มิให้เกิดการกระทำใดๆ เช่น การ นัดหยุดงาน การปิดงานหรือการกระทำหรือการโต้ตอบอย่างอื่นอันเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีปกติ จะกระทำโดยการประนีประนอมข้อพิพาท แรงงาน โดยผู้ประนีประนอมข้อพิพาท ซึ่งประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดหรือประธาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ แต่งตั้งเมื่อมีคำร้องขอจากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้ง สองฝ่าย หรือโดยประธานคณะกรรมการดังกล่าวเห็นสมควรผู้ประนีประนอมข้อพิพาทจะต้องพยายาม คิดต่อคู่พิพาท ทำความเข้าใจความต้องการของทั้งสองฝ่ายและช่วยเหลือเพื่อให้ยุติพิพาท แต่ใน

<sup>75</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ค (2520). การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ในหนังสือภาววัฒนธรรมและ สังคมญี่ปุ่น (ผลงานวิจัยกลุ่มศึกษาภาววัฒนธรรมและสังคม ชุมชนุมนักเรียนทุนญี่ปุ่น ประจำปี 2519/2520). หน้า 94-110.

กรณีและผู้ประนอมข้อพิพาทเห็นว่า ไม่มีทางใดที่จะช่วยให้ยุติกันได้ ผู้ประนอมข้อพิพาทจะต้องถอนตัวและรายงานข้อเท็จจริงที่สำคัญเหล่านั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทราบ ถ้าคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีคำร้องมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีการไกล่เกลี่ยหรือเป็นกรณีเกี่ยวกับสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชนตามคำร้องของคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นสมควร หรือตามคำร้องของรัฐมนตรีว่ากระทรวงแรงงานหรือผู้บริหารท้องถิ่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ทำการไกล่เกลี่ยเป็นขั้นตอนต่อไป การไกล่เกลี่ยจะกระทำต่อหน้าคู่กรณี โดยพิจารณาข้อเท็จจริงต่างๆ แล้วคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะเสนอข้อยุติให้แก่คู่กรณีและแนะนำให้ยอมรับตามนั้น โดยคำเสนอข้อยุตินี้ จะมีการพิมพ์เผยแพร่ และอาจโฆษณาทางหนังสือพิมพ์หรือวิทยุได้ด้วย ในกรณีเกี่ยวกับกิจการอันเป็นสวัสดิภาพทั่วไปของประชาชนซึ่งได้แก่กิจการอันเป็นบริการที่เป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตประจำวันของประชาชน เช่น กิจการขนส่ง กิจการไปรษณีย์โทรเลข และโทรศัพท์ กิจการประปา ก๊าซและไฟฟ้า กิจการรักษายาบาล และการสาธารณสุข และกิจการอื่นที่นายกรัฐมนตรีจะประกาศกำหนดโดยความยินยอมของรัฐสภา คณะกรรมการไกล่เกลี่ยจะต้องทำการไกล่เกลี่ยให้เป็นที่ยุติโดยเร็วเป็นพิเศษ การไกล่เกลี่ยนั้นยังไม่มียผลเช่นเดียวกับคำชี้ขาดโดยคณะอนุญาโตตุลาการซึ่งจะดำเนินการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หรือเมื่อคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีคำร้องให้พิจารณาวินิจฉัย เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ระบุโดยตรงว่าให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้วินิจฉัย การพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะอนุญาโตตุลาการนี้กระทำโดยคณะกรรมการจำนวน 3 คน ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้แต่งตั้ง และมีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตามวิธีการที่กฎหมายบัญญัติกรณีการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน การไกล่เกลี่ยการพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะอนุญาโตตุลาการนี้ไม่เป็นข้อจำกัดต่อการที่คู่กรณีจะยุติข้อพิพาทเป็นประการอื่นตามที่ตกลงกันหรือตามกระบวนการที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีฉุกเฉินจะกระทำในกรณีที่นายกรัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเกี่ยวข้องกับสวัสดิการทั่วไปของประชาชน หรือมีผลลุลกามใหญ่โตหรือเกี่ยวกับกิจการอันมีลักษณะพิเศษ ซึ่งการหยุดนิ่งของกิจการนั้นเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของชาติหรือชีวิตประจำวันของประชาชน และนายกรัฐมนตรีขอความเห็นเป็นการล่วงหน้าไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติแล้วมีคำสั่งตามที่สมควร เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติได้รับคำสั่งจากนายกรัฐมนตรีแล้ว ก็ต้องพยายามอย่างที่สุดในอันที่จะจัดให้มีการยุติข้อพิพาทนั้น โดยการประนีประนอม ไกล่เกลี่ย วินิจฉัยโดยอนุญาโตตุลาการเข้าสอบสวนแล้วโฆษณาข้อเท็จจริงให้ทราบเป็นการทั่วไป และเสนอแนะให้มีการใช้มาตรการที่จำเป็นเพื่อระงับข้อพิพาท ในกรณีนี้ถือ

ว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะต้องวินิจฉัยคดีเป็นพิเศษก่อนคดีอื่นๆ ในกรณีที่นายกรัฐมนตรียังไม่ได้มีคำสั่งให้มีการวินิจฉัยคดีโดยฉุกเฉินนี้ผู้กรณีจะกระทำการนัดหยุดหรือปิดงานหรือดำเนินการใดเพื่อให้สำเร็จตามข้อเรียกร้องไม่ได้เป็นเวลาอย่างน้อย 50 วันนับแต่วันที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติวินิจฉัยชี้ขาด

### 3.2.4 การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของประเทศเยอรมนี

รัฐธรรมนูญของประเทศเยอรมัน ได้รองรับสิทธิต่างๆ อันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ รวมถึงสิทธิด้านแรงงานเสรีภาพในการสมาคมของทั้งลูกจ้างและนายจ้าง และรองรับสิทธิเสรีภาพในการกำหนดเงื่อนไขสภาพการจ้างงานกันโดยสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง

เนื่องจากระบบเศรษฐกิจของประเทศเยอรมัน ระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศเป็นระบบในรูปแบบของ “หุ้นส่วนทางสังคม” (Social Partnership Model) หมายถึง ระบบที่มีการร่วมมือกัน และโน้มเอียงไปสู่การเห็นชอบแบบสมานฉันท์ โดยฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นการนำระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีคือการร่วมปรึกษารือมาเป็นหลักพื้นฐาน อีกทั้งมีระบบข้อเสนอแนะ (Suggestion System) คือการมีคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ซึ่งเป็นตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง ทั้งสองฝ่ายร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน และสภาพการทำงานต่างๆ และลูกจ้างมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลข่าวสารของบริษัทด้านบุคคล ด้านสังคม ด้านการเงิน ในระดับสถานประกอบการ แต่อย่างไรก็ตาม ระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศเยอรมันก็ไม่ปฏิเสธระบบการเจรจาต่อรอง ระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง แต่การเจรจาต่อรองร่วม ส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นในระดับอุตสาหกรรมของประเทศ หรือระดับสาขาทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน<sup>76</sup>

กฎหมายของประเทศเยอรมัน มีมาตรการส่งเสริม การแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี ในเรื่องการปรึกษารือ โดยรัฐธรรมนูญของประเทศ ได้ให้การรับรองสิทธิไว้ อันเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ดังที่กล่าวมา และนอกจากนั้นยังมีมาตรการส่งเสริมการปรึกษารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับต่างๆ อยู่ในกฎหมายอีก 2 ฉบับ คือ

- 1) กฎหมายว่าด้วยรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน (The works Constitution Act 1972)
- 2) กฎหมายว่าด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของลูกจ้าง (The Employee Co-Determination Act 1976)

ใน “กฎหมายว่าด้วยรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน” (The Works Constitution Act 1972) มีมาตรการส่งเสริมการปรึกษารือ และการตัดสินใจร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถาน

<sup>76</sup> ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชันแนล และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย . หน้า 96.

ประกอบกิจการ โดยในสถานประกอบกิจการของภาคเอกชน จะมีองค์กรหลักตามกฎหมายว่าด้วย  
 ธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงานอยู่ 2 องค์กร คือ “นายจ้าง” และ “คณะกรรมการลูกจ้าง”

ตามกฎหมายว่าด้วยธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน รับรองสิทธิของคณะกรรมการลูกจ้าง  
 (Works Councils) ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการทำงาน สิทธิในการให้คำปรึกษา  
 หรือ และได้รับข่าวสารในเรื่องสวัสดิการการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมและจัดสถานที่ทำงาน รับ  
 เรื่องราวร้องทุกข์จากลูกจ้าง อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายนี้ก่อให้เกิดสิทธิที่จะกระทำการต่างๆ ต่อ  
 นายจ้าง หรือลูกจ้างในนามของตนเอง ในกรณีมีข้อพิพาทเกิดขึ้นด้วย และมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาล  
 แรงงาน ในขณะที่เดียวกันก็อาจตกเป็นจำเลยได้<sup>77</sup>

### 1) การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ในสถานประกอบการ

กฎหมายกำหนดไว้ว่า ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ลูกจ้าง  
 มีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ได้โดยใช้วิธีการเลือกตั้งโดยตรงจากลูกจ้างใน  
 สถานประกอบการนั่นเอง สหภาพแรงงานไม่มีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง ระยะเวลาในการดำรง  
 ตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง มีวาระ 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับการเลือกตั้ง (มาตรา 21) คณะกรรมการ  
 ลูกจ้างมีสถานภาพเป็นผู้แทนลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติธรรมนูญเกี่ยวกับ  
 การทำงาน

### 2) จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>78</sup>

การกำหนดจำนวนกรรมการลูกจ้าง จะมีจำนวนมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับจำนวนของ  
 คนงานในสถานประกอบกิจการ ดังนี้

จำนวนลูกจ้างตั้งแต่	5-20 คน	จะมีกรรมการลูกจ้าง	1 คน
จำนวนลูกจ้างตั้งแต่	21-50 คน	จะมีกรรมการลูกจ้าง	3 คน
จำนวนลูกจ้างตั้งแต่	51-150 คน	จะมีกรรมการลูกจ้าง	5 คน
จำนวนลูกจ้างตั้งแต่	151-300 คน	จะมีกรรมการลูกจ้าง	7 คน

### 3) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>79</sup>

การดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้างจะทำในรูปมติคณะกรรมการลูกจ้าง โดยมี  
 ประธานคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แทนนามมติที่ประชุมไปปฏิบัติ

<sup>77</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ง (2526). การบริหารงานแบบเยอรมัน. หน้า 46.

<sup>78</sup> แหล่งเดิม. หน้า 47.

<sup>79</sup> แหล่งเดิม. หน้า 48-49.

คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญดังนี้

(1) ทำข้อตกลงในสถานประกอบการกับนายจ้าง ในเรื่องค่าจ้าง เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง และสภาพแรงงาน โดยทำเป็นหนังสือ

(2) ประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้าง และหาทางระงับข้อพิพาท ในสถานประกอบการในเรื่องต่างๆ

(3) ดูแลว่าลูกจ้างได้รับการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ตามบทบัญญัติว่าด้วยความปลอดภัย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อตกลงในสถานประกอบการครบถ้วนหรือไม่

(4) เสนอต่อนายจ้างให้จัดมาตรการที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ของกิจการ และลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น

(5) จัดเตรียมการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ

(6) ส่งเสริมการทำงานลูกจ้างผู้พิการ ลูกจ้างสูงอายุ ลูกจ้างชาวต่างประเทศ ในสถานประกอบการ

(7) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางทำความเข้าใจกับนายจ้างในการระงับปัญหานั้นๆ

(8) ร่วมกับนายจ้างในการกำหนดสวัสดิการด้านต่างๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้กำหนดไว้ เช่น เรื่องการเริ่มและการสิ้นสุดของเวลาทำงาน เวลาพัก การจัดการที่พักอาศัยให้ลูกจ้าง กำหนดมาตรการป้องกันภัยอันตราย และการเจ็บป่วยจากการทำงาน มาตรการคุ้มครองป้องกันสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เป็นต้น

(9) คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิรับทราบ และนายจ้างมีหน้าที่แจ้งให้คณะกรรมการลูกจ้างทราบ เรื่องแผนการขยาย ปรับปรุง นำเครื่องมือ อุปกรณ์ทันสมัย มาใช้ในสถานประกอบการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(10) คณะกรรมการลูกจ้างมีส่วนร่วมกับนายจ้างในการพิจารณาการบริหารงานบุคคล เช่น การคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าทำงาน โยกย้าย การเลิกจ้าง และการบอกเลิกจ้าง นายจ้างต้องชี้แจงให้คณะกรรมการลูกจ้างทราบก่อน ถ้านายจ้างทำไปโดยคณะกรรมการลูกจ้างไม่เห็นชอบด้วยการกระทำนั้นยังไม่มีผลจนกว่าจะตกลงกันได้ หรือได้รับการวินิจฉัย จากคณะกรรมการประนอมข้อพิพาท นอกจากนั้นยังมีอำนาจในการบริหารกำลังคน ส่งเสริมพัฒนาฝีมือและวิชาชีพด้วย

(11) อำนาจพิจารณา ปัญหาทางเศรษฐกิจ โดยกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการเศรษฐกิจเพื่อให้คำปรึกษาหารือกับนายจ้าง



เรื่องเศรษฐกิจ เช่น การผลิต การลงทุน สถานะการเงิน การย้ายสถานประกอบกิจการ การเปลี่ยนแปลงองค์กรหรือวัตถุประสงค์ของสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

4) **เรื่องที่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนปรึกษาหารือ** การปรึกษาหารือในสถานประกอบกิจการ มีเนื้อหากว้างขวางครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหาร การดำเนินงาน ในทุกๆ เรื่องที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง และโดยอ้อม ยกเว้น ไม่รวมเรื่องที่อยู่ในขอบข่าย อำนาจของการร่วมเจรจาต่อรองตามที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ เช่น การกำหนดค่าจ้าง จะไม่นำมาตัดสินใจร่วมกันในระดับสถานประกอบกิจการ (มาตรา 77 วรรค 3)

#### 5) การระงับข้อพิพาทระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้าง

เนื่องจากคณะกรรมการลูกจ้าง มีอำนาจเข้าร่วมดำเนินการกับนายจ้างในกิจการต่างๆ ของสถานประกอบกิจการ และมีอำนาจทำข้อตกลงเป็นหนังสือกับนายจ้างได้ ดังนั้น ในกรณีที่นายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างมีปัญหาที่ไม่อาจหาข้อยุติได้ คณะกรรมการลูกจ้างไม่มีอำนาจเรียกร้องให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน เพราะนายจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้างต้องร่วมมือกันแบบลักษณะมีความเชื่อถือศรัทธาร่วมกัน (มาตรา 74) และร่วมมือกัน แต่ทั้งสองฝ่าย ต้องใช้กระบวนการที่กฎหมายระบุขั้นตอนไว้คือ ต้องจัดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทขึ้น และนำข้อพิพาทเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการดังกล่าวให้เป็นผู้วินิจฉัย

คณะกรรมการประนอมข้อพิพาทประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนเท่ากัน โดยมีคนกลางที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบพร้อมกันให้เป็นประธาน ถ้าไม่อาจตั้งคนกลางได้อาจขอให้ศาลแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งให้ ในกรณีที่คณะกรรมการประนอมข้อพิพาทใช้ดุลพินิจไม่เป็นธรรม คู่กรณีอาจร้องต่อศาลแรงงานให้วินิจฉัยได้

#### 6) สถานะของคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามกฎหมายธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงาน กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น มีสิทธิกระทำการต่างๆ ต่อนายจ้างหรือต่อบรรดาลูกจ้างในนามของตนเอง ในกรณีที่มีข้อพิพาทเกิดขึ้นคณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจฟ้องคดีต่อศาลแรงงานและในทางกลับกันอาจตกเป็นจำเลยได้

#### 7) บทบาทสำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง

หน้าที่ที่สำคัญของคณะกรรมการลูกจ้าง คือ ตรวจสอบตราดูแลลูกจ้างในสถานประกอบกิจการให้ได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังมีบทบาทคุ้มครองการเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างด้วย

ตาม “กฎหมายว่าด้วยการมีส่วนร่วมตัดสินใจของลูกจ้าง” (The Employee Co-Determination Act 1976) เป็นมาตรการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในการร่วมปรึกษาหารือ

และร่วมตัดสินใจในระดับนโยบายขององค์กรธุรกิจ โดยกฎหมายฉบับนี้บัญญัติให้องค์กรภาคเอกชนจัดให้มี “คณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท” (Supervisory Board) ขึ้น ซึ่งคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัทนี้มีอำนาจสูงสุดในองค์กรธุรกิจนั้นเหนือคณะกรรมการของบริษัท ซึ่งกฎหมายให้สิทธิลูกจ้างส่งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมกับ ฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัทนี้

(1) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท<sup>80</sup>

คณะกรรมการกำกับดูแลบริษัทเป็นองค์กรสูงสุดของบริษัทที่มีอำนาจกำหนดวาระนโยบาย และทิศทางในการบริหารบริษัท ควบคุมการดำเนินงาน และการบริหารให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนที่วางไว้ ตลอดจนลงมติยุบเลิกบริษัทหรือการควบบริษัทเข้าด้วยกัน ทั้งมีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนคณะกรรมการบริหารบริษัท และผู้จัดการฝ่ายลูกจ้างด้วย

(2) องค์กร หรือกิจการที่ต้องจัดให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลบริษัท ได้แก่ บริษัทจำกัด บริษัทมหาชนจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที่มีการซื้อขายหุ้น หรือองค์กรที่มีลูกจ้างเกิน 2,000 คนขึ้นไป

(3) องค์ประกอบ และจำนวนกรรมการ<sup>81</sup>

ประกอบด้วยกรรมการที่มาจากผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการจากฝ่ายนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น) ประกอบเป็นคณะกรรมการร่วมกัน

ส่วนคณะกรรมการฯ ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในองค์กรนั้น เช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างไม่เกิน 10,000 คน จะประกอบด้วย กรรมการจำนวน 12 คน เป็นกรรมการฝ่ายนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น) 6 คน และจากฝ่ายลูกจ้าง 6 คน

กรรมการในส่วนของฝ่ายลูกจ้าง ต้องมาจากลูกจ้างในกิจการนั้น และจากสหภาพแรงงานประกอบด้วย

### 3.3 หลักกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของผู้ใช้แรงงานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550<sup>82</sup>

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เป็นฉบับที่ 18 เมื่อร่างเสร็จ และได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายนิติบัญญัติแล้วได้ทำการเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ และจัดให้มีการลง

<sup>80</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ค เล่มเดิม. หน้า 44.

<sup>81</sup> แหล่งเดิม.

<sup>82</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2550, 24 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124, ตอนที่ 47 ก.

มติ เพื่อขอความเห็นชอบ หรือไม่เห็นชอบ ผลปรากฏว่าผู้มาลงมติเห็นชอบร้อยละ 57 จึงนำทูลเกล้าฯ ถวายพระมหากษัตริย์ให้ลงพระปรมาภิไธย แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้ให้ความสำคัญ และยึดติดกับประชาชนโดยตรงเป็นสำคัญ มีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับ สิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกันที่เกี่ยวกับประชาชนผู้ใช้แรงงาน โดยตรงคงจะได้ศึกษาต่อไป

เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่สำคัญที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประชาชนผู้ใช้แรงงาน โดยตรง คือการให้ความสำคัญคุ้มครอง ส่งเสริมขยายสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานประชาชนให้ได้รับหลักประกันและสวัสดิภาพในการทำงาน มีบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ สนับสนุน ส่งเสริมสิทธิดังกล่าวไว้ในหลายมาตราที่สำคัญพอสรุปได้ ดังนี้

### 3.3.1 หลักเสรีภาพในการชุมนุม

ตามมาตรา 63 กำหนดให้บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในกรณีการชุมนุมสาธารณะ และเพื่อคุ้มครองความสงบของประชาชนที่จะใช้ที่สาธารณะ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงคราม หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

### 3.3.2 หลักเสรีภาพในการรวมตัวกัน

บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ (มาตรา 64)

### 3.3.3 หลักการที่รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายเศรษฐกิจ

มาตรา 84 (7) กำหนดให้รัฐ ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน เด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์

### 3.4 มาตรการทางกฎหมายในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการของไทย

ตามกฎหมายแรงงานของไทย ได้มีบทบัญญัติกำหนดนิยามหรือความหมายเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดประเภทต่างๆ ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมตลอดถึงการกำหนดหลักกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำ หรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยกำหนดให้คู่กรณีไม่ว่าเป็นฝ่ายลูกจ้างหรือนายจ้าง ที่เป็นผู้เรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งจะต้องทำตามขั้นตอนที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ 4 ขั้นตอน ผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ความคุ้มครองต่อการใช้สิทธิของลูกจ้าง ดังจะกล่าวต่อไป

#### 3.4.1 ความหมายของสภาพการจ้างและประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ในส่วนความหมายของสภาพการจ้าง และประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามหลักกฎหมายไทยอาจแยกพิจารณาได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

##### 3.4.1.1 ความหมาย และขอบเขตของสภาพการจ้าง

ตามกฎหมายแรงงาน ไทย ได้กำหนดความหมายของ “สภาพการจ้าง” ไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงานต้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งสภาพการจ้างนั้นเป็นที่มา และเป็นสาระสำคัญของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสภาพการจ้าง ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย ดังที่กล่าวทำให้เห็นได้ว่า สภาพการจ้างที่สหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง หรือนายจ้าง มีสิทธิที่จะเรียกร้องได้นั้นมีขอบเขตที่กว้าง อาจรวมถึงการขึ้นเรื่องราวร้องทุกข์ การแก้ไขเพิ่มเติมหรือต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>83</sup> ตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากมาตราดังกล่าว กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่มาตราดังกล่าวกำหนดไว้ ซึ่งรายการในมาตรา 11 นอกจากเป็นรายการที่อยู่ในความหมายของสภาพการจ้างแล้วก็มีรายการอื่นเกี่ยวกับการขึ้นเรื่องราวร้องทุกข์ และการแก้ไขเพิ่มเติมหรือต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย ดังนั้นเมื่อเป็นสภาพการจ้างตามกฎหมายแล้ว ทำให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างสามารถยื่นข้อเรียกร้องให้ทำการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

<sup>83</sup> วิจิตรา (ฟุ้งถัดดา) วิเชียรชม ข (2552). ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (รายงานการวิจัย).

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>84</sup> เป็นคำที่รวมเอาความผูกพันในเรื่องสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทั้งสถานประกอบกิจการ เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นให้ครบถ้วน การแก้ไขเพิ่มเติมต้องดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้อย่างถูกต้องเริ่มด้วยการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเป็นหนังสือ เจรจาทำข้อตกลงหรือมีกระบวนการในการระงับข้อพิพาทต่อไปหากตกลงกันไม่ได้ นายจ้างจะแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางที่ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างไม่ได้ เว้นแต่ลูกจ้างตกลงยินยอมด้วย หรือได้ทำข้อตกลงสภาพการจ้างกันใหม่ตามขั้นตอนของกฎหมาย

โดยเจตนารมณ์ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>85</sup> หมายถึง ข้อตกลงฉบับใหญ่ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ไม่ใช่ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละคน ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแต่ละคนนั้น ถือว่าเป็นเพียง “สัญญาจ้างแรงงาน” ในต่างประเทศมักเรียกว่า “สัญญาร่วมเจรจาต่อรอง” (Collective Bargaining Agreement) ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีขอบเขตเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้<sup>86</sup>

- (1) เงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน
- (2) กำหนดวัน และเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) ประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน
- (7) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (8) การแก้ไข เพิ่มเติม หรือต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (9) การที่คู่กรณีฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (10) การที่คู่กรณีฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่คุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการทำงาน

นอกจากนั้นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายโดยชัดแจ้ง ไม่เป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ไม่เป็นการพันวิสัย

<sup>84</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ ก (2540). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 229.

<sup>85</sup> แหล่งเดิม.

<sup>86</sup> วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม ข เล่มเดิม. หน้า 42-43.

### 3.4.1.2 ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

- (1) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง
- (2) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

### 3.4.1.3 ระบบการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การเรียกร้องต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์และข้อเรียกร้องที่แจ้งไว้ กล่าวคือ ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น รวมทั้งข้อเรียกร้องนั้นจะต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ตลอดจนต้องไม่เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง หรือเรื่องส่วนตัวของนายจ้าง หรือเรื่องที่เป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง โดยแท้ แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานขอให้มีการสหภาพแรงงานเข้าร่วมรับฟังการพิจารณาความผิดของลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยมีได้ก้าวก้าวคุณพิณิจหรืออำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง ข้อเรียกร้องเช่นนี้เมื่อตกลงกันได้ย่อมมีผลบังคับใช้ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2583/2523) มิฉะนั้น อีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิที่จะไม่เจรจาด้วย<sup>87</sup>

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ปรากฏว่า ไม่มีหลักเกณฑ์หรือวิธีการในการร่วมเจรจาต่อรองที่แน่นอน เนื่องจากจะต้องมีการปรับปรุงให้เข้ากับสภาวะการณ์ หรือสภาพของคู่กรณีในแต่ละราย ประกอบกับสถานการณ์ทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติขั้นตอนของการร่วมเจรจาต่อรองตามมาตรา 16 ไว้ ดังนี้

#### 3.4.1.3.1 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 โดยนายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

<sup>87</sup> กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ข เล่มเดิม. หน้า 174.

การแจ้งข้อเรียกร้องจึงเป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างที่ไม่พอใจในสภาพการจ้างเดิม หรือต้องการให้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ได้เสนอความต้องการของตนไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้ทราบความต้องการของฝ่ายตนว่าต้องการให้สภาพการทำงานเป็นอย่างใด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อตกลงกันจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อไป และหากพิจารณาในมุมมองของลูกจ้าง การแจ้งข้อเรียกร้องมีความหมายพิเศษ ถึงลักษณะของการใช้อำนาจในการต่อรองที่กระทำนั้น โดยความพร้อมเพรียงกันของลูกจ้าง เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนแบบแผนตามกฎหมาย และบรรดาลูกจ้างที่ได้ใช้สิทธิกระทำการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ย่อมได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมายเพื่อป้องกันมิให้ลูกจ้างถูกกลั่นแกล้งเลิกจ้างในระหว่างที่มีการร่วมเจรจาต่อรอง

2) การแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีสาเหตุอยู่ 2 กรณี คือ<sup>88</sup> (มาตรา 13)

กรณีแรก การแจ้งข้อเรียกร้องก่อนที่จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือในสถานประกอบการนั้น ยังไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ต่อเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างประสงค์จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงได้แจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นในสถานประกอบการนั้น

กรณีที่สอง การแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ คือ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่แล้ว แต่นายจ้างหรือลูกจ้างต้องการเปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมนั้น ให้ดียิ่งขึ้น

#### 3.4.1.3.2 ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้อง

โดยทั่วไปการแจ้งข้อเรียกร้องส่วนใหญ่ จะกระทำโดยฝ่ายลูกจ้างมากกว่าฝ่ายนายจ้างเนื่องจากลูกจ้างจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายจ้าง ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม จึงแสดงความประสงค์ของตนให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการขอเพิ่มค่าจ้างขอเพิ่มสวัสดิการ หรือขอเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน แต่ในสภาพปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดการชะลอตัวหรือเศรษฐกิจที่อยู่ในสภาวะตกต่ำไปทั่วโลก ดังเช่นในปัจจุบัน นายจ้างอาจมีความจำเป็นต้องแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงานลง อันเป็นการลดต้นทุนการผลิต ซึ่งถ้าฝ่ายนายจ้างเข้าใจผิดว่าตนมีอำนาจเหนือกว่าฝ่ายลูกจ้าง ในฐานะที่เป็นเจ้าของกิจการ จึงแก้ไขสภาพการจ้างตามความประสงค์ของตน เช่น กำหนดวันและเวลาทำงานใหม่โดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายลูกจ้างก่อน หรือได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ถือว่าการกระทำดังกล่าวเป็น

<sup>88</sup> สุชาติ วิสวงศ์. (2544). กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. หน้า 57.

การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (มาตรา 13 ประกอบกับ มาตรา 15) ดังนั้น เมื่อพิจารณากฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดให้ผู้มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้ คือ

1) นายจ้างและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ถ้า นายจ้างเป็นนิติบุคคลผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ก็ถือว่าเป็นนายจ้างด้วย ซึ่งตามกฎหมาย คำว่า “นายจ้าง” หมายถึงผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน 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 และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน<sup>89</sup>

จะเห็นได้ว่า นอกจากตัวนายจ้างแล้ว นายจ้างยังอาจตั้งผู้แทนเป็นผู้ดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่ผู้แทนนั้นจะต้องเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย นอกจากนี้ สมาคมนายจ้างก็มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้เช่นเดียวกับสหภาพแรงงาน

2) ลูกจ้าง คำว่า “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน<sup>90</sup>

การแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างนั้น มิใช่ว่าลูกจ้างที่ไม่พอใจเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการทำงานจะสามารถแจ้งข้อเรียกร้องได้ทุกราย เพราะถ้าหากเป็นเช่นนั้นนายจ้างและลูกจ้างก็จะทำงานกันด้วยความหวาดระแวง เพราะความต้องการของลูกจ้างแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์จึงกำหนดว่า ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นจะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น<sup>91</sup> จะเห็นได้ว่า แม้กฎหมายจะให้สิทธิลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องได้ แต่ลูกจ้างทุกคนก็ไม่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องกับนายจ้างได้โดยตรง กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างต้องการแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องใด กลุ่มลูกจ้างนั้นจะต้องมีจำนวนร้อยละสิบห้า

<sup>89</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์, มาตรา 13 วรรคสอง.

<sup>90</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2818, มาตรา 5.

<sup>91</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 13.



ของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น และต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องตั้งแต่เริ่มแจ้งข้อเรียกร้อง ไปจนกระทั่งมีการเจรจาตกลงกันได้ และได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่

ในเรื่องของจำนวนลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะทำให้กระบวนการเจรจาต่อรองดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ฝ่ายลูกจ้างต้องมีจำนวนอยู่ครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิใช่มีลูกจ้างอยู่ครบจำนวน เพียงเฉพาะในวันที่แจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้นการที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องขอถอนชื่อ จากการสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วยความสมัครใจทำให้เหลือจำนวนลูกจ้างไม่ครบร้อยละสิบห้า ข้อพิพาทแรงงานนั้น ย่อมสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องมีจำนวนไม่ครบตามที่กำหนดในกฎหมาย<sup>92</sup>

นอกจากนี้ ประเด็นเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้างที่สามารถแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้าง ได้นั้นปรากฏหลักเกณฑ์ที่น่าสนใจ ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 2607-2608/2527 ที่พิพากษาว่า เมื่อโจทก์กับเพื่อนแจ้งข้อเรียกร้องต่อจำเลยตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีลายมือชื่อผู้เรียกร้องไม่ครบร้อยละสิบห้า ข้อเรียกร้องนั้นจึงไม่มีผล และถือได้ว่าข้อเรียกร้องตกไป การที่มีการยื่นเอกสารการลงลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพิ่มขึ้น หาได้ทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับมาถูกต้องตามกฎหมายไม่ โจทก์จึงไม่มีมูลฐานที่จะยกขึ้นอ้างเพื่อนัดหยุดงานได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เมื่อจำเลยโจทก์กลับเข้าทำงาน แต่โจทก์ยังคงนัดหยุดงานกันต่อไปจึงเป็นกรณีที่โจทก์ละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร จำเลยเลิกจ้างโจทก์ได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย อีกทั้งยังถือไม่ได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม<sup>93</sup>

จากคำพิพากษาฎีกาทั้งสองดังกล่าว ได้มีการวางหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจนว่า การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยต้องมีทั้งรายชื่อและลายมือชื่อทั้งสองอย่างครบถ้วนตั้งแต่การแจ้งข้อเรียกร้อง หากไม่ครบถ้วนมาตั้งแต่แรกแล้ว มาเพิ่มเติมในภายหลังก็ไม่ทำให้การแจ้งข้อเรียกร้องนั้นสมบูรณ์ขึ้นมาได้ และถึงแม้ข้อเรียกร้องจะสมบูรณ์มาตั้งแต่แรก แต่ถ้าต่อมามีการถอนรายชื่อ และลายมือชื่อออกไปจากข้อเรียกร้อง จนเหลือ

<sup>92</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3415/2525.

<sup>93</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2607-2608/2527.

จำนวนไม่ถึงร้อยละสิบห้า ชื่อเรียกร้องนั้น ก็ถือว่าไม่สมบูรณ์มาตั้งแต่แรก เมื่อชื่อเรียกร้องของลูกจ้างไม่สมบูรณ์ ลูกจ้างที่แจ้งชื่อเรียกร้องจึงไม่มีสิทธินัดหยุดงาน<sup>94</sup>

3) สหภาพแรงงาน คำว่า “สหภาพแรงงาน” หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน<sup>95</sup>

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

ในกรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งชื่อเรียกร้อง สหภาพแรงงานนั้นจะต้องมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการของนายจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดจึงจะมีสิทธิแจ้งชื่อเรียกร้องได้ ทั้งนี้ ตามมาตรา 15 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน อาจแจ้งชื่อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกได้ โดยต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น

จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานที่สามารถแจ้งชื่อเรียกร้องได้ ถือเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้สหภาพแรงงานมีสิทธิแจ้งชื่อเรียกร้องแทนลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จะต้องตรวจสอบความครบถ้วนของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อออกหนังสือรับรองว่า สหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกครบถ้วนตามมาตรา 15 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ สาเหตุที่กฎหมายกำหนดให้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีจำนวนมากกว่า ในกรณีที่ลูกจ้างรวมตัวกันแจ้งชื่อเรียกร้อง เนื่องจากการรวมตัวของลูกจ้างเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ย่อมมีจำนวนสมาชิกให้การสนับสนุนมากเพียงพอที่จะก่อให้เกิดพลังอำนาจให้นายจ้างยอมรับได้ ประกอบกับสถานประกอบการในประเทศไทย

<sup>94</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3241/2527.

<sup>95</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 86.

ส่วนใหญ่มีขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้การรวมตัวของสหภาพแรงงานมีปัญหาความไม่เข้มแข็ง หากกำหนดจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างให้สูงกว่านี้ สหภาพแรงงานอาจไม่สามารถแจ้งข้อเรียกร้องได้ สิ่งที่สำคัญก็คือ จำนวนสมาชิกต้องให้การสนับสนุน สหภาพแรงงานตลอดระยะเวลาที่แจ้งข้อเรียกร้อง จนกว่าจะเจรจาจะสามารถตกลงกันได้ หรือ จนกระทั่งมีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หากสมาชิกถอนชื่อออกจากการแจ้งข้อเรียกร้องหรือลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในระหว่างเวลานั้น จนทำให้สมาชิกที่เหลืออยู่มีจำนวนไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด ข้อเรียกร้องนั้นย่อมไม่สมบูรณ์ ซึ่งมีผลต่อลูกจ้างที่ ร่วมกันแจ้งข้อเรียกร้อง เนื่องจากลูกจ้างจะไม่ได้รับความคุ้มครองจากการกระทำของนายจ้างใน ระหว่างการแจ้งข้อเรียกร้องดังกล่าว

#### 3.4.1.3.3 เรื่องที่จะทำการแจ้งข้อเรียกร้อง

การแจ้งข้อเรียกร้องนั้นจะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ การทำงาน ซึ่งมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้โดยสรุปว่า “สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างหรือนายจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงหมายความว่ารวมถึง เรื่องใดก็ตามหากเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานแล้วสามารถนำมาเป็น สาระสำคัญในการแจ้งข้อเรียกร้องได้ ยกเว้นเรื่องที่เป็นสิทธิในทางจัดการของนายจ้างหรือฝ่าย บริหาร โดยแท้<sup>96</sup> เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก หรือการ ควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายในการแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจของสถาน ประกอบการ ทั้งนี้ ความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหลักสากลนั้นพิจารณาจากข้อ ณะฉบับที่ 91 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 2 ที่กำหนดว่า ให้รวมถึงข้อตกลงทั้งหมด ที่มีลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงานและการจ้างงาน ที่ถือเป็นข้อสรุป ระหว่างนายจ้างหรือกลุ่มนายจ้าง ซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคน กับผู้แทนองค์กรของลูกจ้างหนึ่ง คนหรือมากกว่า และในกรณีที่ไม่มีองค์กรของลูกจ้าง ก็ให้ถือว่าตัวลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้ง หรือ ได้รับการมอบอำนาจตามกฎหมายที่กำหนด โดยกฎหมาย หรือข้อบังคับในประเทศเป็นตัวแทน<sup>97</sup> ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของไทยได้บัญญัตินิยาม คำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง” ไว้ ในลักษณะที่สอดคล้องกับหลักสากลดังกล่าว

<sup>96</sup> วิชัย เอื้ออังกษกุล. (2523). “อำนาจบังคับบัญชาและอำนาจในการเลิกจ้างของนายจ้าง.” วารสาร นิติศาสตร์, ปีที่ 11, ฉบับที่ 2. หน้า 267.

<sup>97</sup> นิคม จันทรวินุ. (2531). ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. หน้า 82.

โดยปกติในสถานประกอบการหนึ่งจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อเป็นกฎเกณฑ์ใช้บังคับ ซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ<sup>98</sup>

ประการแรก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง เช่น เกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในมาตรา 10 ได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป จำเป็นต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ และการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงสภาพการจ้างนั้น จะต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างด้วย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวนี้ อาจเกิดจากระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของนายจ้าง หรือเกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยตรง หรือเกิดจากการตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยปริยาย หรือโดยประเพณีปฏิบัติ เช่น นายจ้างได้จัดสวัสดิการในเรื่อง บริการรถรับ-ส่ง ลูกจ้าง หรือบริการอาหารกลางวันให้กับลูกจ้างฟรี ซึ่งถือปฏิบัติกันมานาน แม้จะมิได้ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน สวัสดิการดังกล่าวก็ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ประการที่สอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง มีการแจ้งข้อเรียกร้อง โดยถูกต้องตามวิธีการและขั้นตอนของกฎหมายแล้วอาจมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเกิดขึ้นได้ ในหลายกรณี เช่น เกิดจากการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรง เกิดจากการตกลงกันโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ไกล่เกลี่ย เกิดจากการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วยความสมัครใจระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง หรือเกิดจากการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะบุคคลตลอดจนเกิดจากคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

เมื่อนายจ้างประสงค์จะเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเพื่อเจรจาตกลงกัน เว้นแต่การแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า นายจ้างจึงสามารถเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวได้ ทั้งนี้ เพื่อมิให้ลูกจ้างถูกระทบกระเทือนในสิทธิหรือได้รับความเสียหาย

โดยมีแนวคำพิพากษาศาลฎีกาในประเด็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่น่าสนใจ ดังนี้

<sup>98</sup> สมยศ พุกเกษมสุข. (2535). คู่มือการยื่นข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองสำหรับลูกจ้าง. หน้า 28-29.

มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่บัญญัติห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างโดยชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ดังนั้น จำเลยจึงแก้ไขระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินบำนาญให้แก่ลูกจ้างโดยกระทบกระเทือนเป็นที่เสียหายแก่สิทธิของลูกจ้างที่มีอยู่แล้วไม่ได้ ซึ่งความหมายของ คำว่า “บำนาญ” หมายถึง เงินเลี้ยงชีพที่จ่ายให้โดยมีกำหนดเวลา สำหรับความดีความชอบในการทำงานที่ได้ทำมา เมื่อโจทก์ทำงานหรือบริษัทจำเลยมานานเกินสิบปี จึงมีสิทธิได้รับบำนาญตามระเบียบฉบับเดิมของจำเลย ถึงแม้โจทก์จะลาออกด้วยความสมัครใจ ก็มีสิทธิได้รับบำนาญ โดยไม่จำเป็นต้องทำงานให้ครบเกษียณ<sup>99</sup> และในกรณีลูกจ้างกระทำผิดเล่นการพนันครั้งแรกนั้น ได้มีข้อกำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ถือว่าเป็นการทำความผิดวินัยต้องรับโทษตัดค่าจ้างร้อยละสิบ มีกำหนดหนึ่งเดือนนายจ้างจะเปลี่ยนแปลงข้อตกลง โดยการประกาศฝ่ายเดียวว่า ถ้าลูกจ้างเล่นการพนันครั้งแรก ให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัยมีโทษถึงขั้นเลิกจ้างไม่ได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีอำนาจชี้ขาดให้ลูกจ้างที่กระทำผิดฐานเล่นการพนันครั้งแรกกลับเข้าทำงานหรือให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายก็ได้<sup>100</sup>

#### 3.4.1.3.4 ระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้อง

จากการศึกษาพบว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีได้บัญญัติระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้องไว้อย่างชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาผลบังคับใช้ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน กล่าวคือกฎหมายได้ยอมรับสิทธิเสรีภาพของคู่สัญญาเช่นเดียวกับหลักการของประเทศต่างๆ

นอกจากนี้ โดยทั่วไปลูกจ้างจะเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องโดยเสนอความต้องการของตนไปยังนายจ้างว่า ประสงค์ให้มีสภาพการจ้างหรือการทำงานอย่างไร เนื่องจากลูกจ้างเป็นผู้อยู่ในฐานะที่เสียเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคม ความต้องการที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจึงเป็นเรื่องปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นส่วนใหญ่ เช่น การขอเพิ่มค่าจ้าง เพิ่มสวัสดิการต่างๆ ส่วนการแจ้งข้อเรียกร้องของนายจ้างนั้น จะเกิดขึ้นในกรณีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อเป็นการต่อรองหรือแลกเปลี่ยนกับข้อเรียกร้องของลูกจ้างในระหว่างการร่วมเจรจาต่อรองกัน มากกว่าที่

<sup>99</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 236/2522.

<sup>100</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 3073/2522.

นายจ้างจะเป็นผู้ริเริ่มแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างก่อน เพราะฉะนั้นนายจ้างเป็นเจ้าของธุรกิจย่อมต้องการความสงบสุขในสถานประกอบการ และไม่ต้องการมีความขัดแย้งกับลูกจ้างโดยไม่จำเป็น ในกรณีที่นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องก็สามารถดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีผลเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องต่อสมาชิกของสหภาพแรงงานทุกคน เมื่อนายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างเป็นรายบุคคล ลูกจ้างผู้ใดได้รับข้อเรียกร้องให้ถือว่าฝ่ายลูกจ้างได้รับการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว กรณีที่นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อหัวหน้าแผนก เพื่อให้นำไปส่งมอบกับลูกจ้างในแผนก และนายจ้างได้ปิดประกาศการแจ้งข้อเรียกร้องนั้นแล้ว ให้ถือว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องโดยชอบด้วยกฎหมาย<sup>101</sup>

#### 3.4.1.3.5 การเริ่มเจรจาต่อรอง

เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้อง มีหน้าที่แจ้งข้อผู้เข้าร่วมในการเจรจาฝ่ายตนให้กับฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยเร็ว ซึ่งกฎหมายบังคับให้ต้องกระทำเป็นหนังสือ แต่ไม่ได้กำหนดรูปแบบไว้ จากนั้นให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในกำหนดสามวัน (มาตรา 16) ถึงแม้ว่า จะอยู่ในระหว่างรอผลการตรวจสอบข้อมูลของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ทั้งสองฝ่ายก็ต้องเจรจากันภายในสามวัน เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันเลื่อนการเจรจาออกไป หรือมีการตกลงกันได้เป็นอย่างอื่น ซึ่งประเด็นการนับเวลานั้น โดยหลัก คือจะไม่นับวันที่รับข้อเรียกร้องรวมไว้ด้วย ทั้งนี้ ตามมาตรา 193/3 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งในทางปฏิบัติพบว่า ในการเจรจาต่อรองกันนั้น ทั้งสองฝ่ายมีการจัดทำบันทึกผลการเจรจาเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาทุกคนไม่ว่าจะตกลงกันได้หรือไม่ เพื่อใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการเจรจาต่อรองครั้งต่อไป

เนื่องจากไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้ทั้งสองฝ่ายจะต้องเจรจากันเป็นระยะเวลาานเท่าใด หรือต้องเจรจากันจำนวนกี่ครั้ง ดังนั้น เรื่องการเจรจาจึงเป็นหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายจะต้องกำหนดนัดหมายกันเอง จนกว่าจะมีการตกลงกันได้ ข้อยุติของการเจรจาจึงอาจเนิ่นนานออกไป

ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายมิได้นัดหมายเพื่อเจรจากัน และคู่กรณีมิได้คิดจะให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการนัดหมายการเจรจาให้ ก็ต้องถือว่า ฝ่ายที่ได้แจ้งข้อเรียกร้องไว้ไม่ตั้งใจที่จะเรียกร้องอีกต่อไป การแจ้งข้อเรียกร้องนั้นย่อมเป็นอันตกไป

นักวิชาการด้านแรงงานได้กล่าวไว้ว่า การร่วมเจรจาต่อรองเป็นวิถีทางที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม (industrial democracy)<sup>102</sup> นายจ้างและลูกจ้างที่ต้องการความสงบสุขในสถาน

<sup>101</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1739/2525.

<sup>102</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ (2528). กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. หน้า 59.

ประกอบการ จึงสมควรใช้สิทธิตามกฎหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่ควรปฏิเสธการเข้าร่วมเจรจาต่อรองกันตามกฎหมาย ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานปฏิเสธไม่ยอมเข้าร่วมเจรจาต่อรองตามขั้นตอนของมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวคือ ภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องจนล่วงเลยมาถึงขั้นตอนการไต่ถ้อยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างจึงมีสิทธิปิดงาน อันมีผลทำให้ลูกจ้างต้องประสบปัญหาการว่างงาน ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจของลูกจ้างและปัญหาทางสังคมตามมา

การเจรจาต่อรองจึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา คู่กรณีจะต้องพยายามชี้แจงถึงเหตุผลที่เหมาะสม เพื่อเป็นการโน้มน้าวจิตใจให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับ โดยบางครั้งจะต้องให้ความยินยอมตามที่อีกฝ่ายหนึ่งร้องขอ และยอมรับตามที่อีกฝ่ายหนึ่งเสนอด้วย กล่าวคือ จะต้องมีการให้และการยอมรับควบคู่กันไป (give and take) อันเป็นเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และเมื่อปัญหาต่างๆ ในสถานประกอบการสามารถตกลงกันได้ด้วยดีแล้วในสถานประกอบการนั้น ก็จะมีแต่ความร่มเย็นเป็นสุข มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน อันทำให้เกิดความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจกันผลิตผลงานไปตามหน้าที่อย่างสันติสุข เพื่อให้สถานประกอบการของตนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการผลิต ซึ่งสุดท้ายแล้วทุกคนในองค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากผลผลิตของตน ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายจึงต้องพยายามหาวิธีการเริ่มต้นเจรจาเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

#### 3.4.1.3.6 การเจรจาต่อรองที่ตกลงกันได้

เมื่อทั้งสองฝ่ายเริ่มต้นเจรจาต่อรองกันภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองได้ดำเนินไป จนในที่สุดนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงกันได้ กฎหมายกำหนดให้คู่กรณีต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>103</sup> กล่าวคือ ให้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือลงลายชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน โดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

#### 3.4.1.3.7 การไต่ถ้อยข้อพิพาทแรงงาน

ในกรณีที่ไม่มีกรณีเริ่มต้นเจรจากัน หรือนับแต่เวลาที่การเจรจาต่อรองตกลงกัน ไม่ได้กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง เป็นผู้ที่มีหน้าที่จัดทำหนังสือแจ้งต่อพนักงาน

<sup>103</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 18.

ประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องถิ่นๆ ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ครบกำหนดสามวัน ให้ทราบว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว เพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้าไปดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานให้สิ้นสุดโดยเร็ว โดยทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานได้ข้อยุติ หรือตกลงกันได้ (มาตรา 21)

การไกล่เกลี่ยเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยมีคนกลางเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งกำลังมีข้อพิพาทด้านแรงงานได้ปรึกษาหารือ เสรจจาท่องร่งร่วมกัน หรือทำความเข้าใจกัน โดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจตกลงกันได้โดยข้อเสนอแนะของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากการเจรจาท่องร่งได้มีคนกลางเข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุน นักวิชาการด้านแรงงาน ได้กล่าวถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาาร่วมเจรจาท่องร่งที่เกิดจากการไกล่เกลี่ยว่า เป็นข้อตกลงหรือสัญญาที่ศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งคู่กรณีมีความพึงพอใจและยอมรับและนำมาปฏิบัติมากที่สุด รองจากข้อตกลงหรือสัญญาที่เกิดจากการร่วมเจรจาท่องร่งกันเอง<sup>104</sup> ดังนั้น ระบบการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมเจรจาท่องร่ง ซึ่งเกิดขึ้นก่อนที่จะมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

#### 1) กรณีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานประสบผลสำเร็จ

เมื่อการไกล่เกลี่ยประสบผลสำเร็จแล้ว คู่กรณีจะทำข้อตกลงกันไว้ เรียกว่า “สัญญาร่วมเจรจาท่องร่ง” (Collective Bargaining Agreement) หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อใช้บังคับต่อไป ซึ่งข้อตกลงที่เกิดจากการไกล่เกลี่ยจะมีผลใช้บังคับทั้งในด้านกฎหมายและทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้น การจัดทำข้อตกลงดังกล่าวจึงต้องกระทำอย่างรอบคอบ กล่าวคือ ต้องเขียนข้อตกลงให้ได้ใจความ โดยมีความชัดเจนและครบถ้วน ดังนี้<sup>105</sup>

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

นอกจากนี้ ข้อพิพาทแรงงานที่มีการตกลงกันได้ นั้น ไม่จำเป็นต้องตกลงกันได้ในทุกข้อ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องอาจถอนข้อเรียกร้องไปบางข้อก่อนก็ได้ หากเห็นว่า การถอนข้อเรียกร้องไปบางข้อจะทำให้การเจรจาท่องร่ง ยุติลงได้ง่ายกว่า และเป็นที่น่าพอใจแล้ว

<sup>104</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม ค (2541). แรงงานสัมพันธ์. หน้า 115.

<sup>105</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม ง (2545). หลักการกฎหมายและการบริหารแรงงานสัมพันธ์. หน้า 182.



อนึ่ง การถอนข้อเรียกร้องทั้งหมดหรือบางส่วนไม่มีกฎหมายห้ามไว้ ฉะนั้น หากฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องมีความประสงค์จะขอถอนข้อเรียกร้อง ย่อมกระทำได้ตลอดเวลา แม้จะอยู่ในระหว่างการประนอมข้อพิพาท หรือในขั้นตอนการแสวงหาข้อเท็จจริงระหว่างการจัดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่จะมีชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานบังคับใช้แล้ว ทั้งสองฝ่ายจึงต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น

อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้กำหนดว่าคู่กรณีจะตกลงกันให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ แต่ถ้าไม่มีการกำหนดระยะเวลากันไว้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นก็จะมิผลใช้บังคับอยู่เพียงหนึ่งปี นับแต่วันที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกัน (มาตรา 12) ซึ่งนายจ้างจะต้องคิดประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ณ สถานที่ ซึ่งลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงาน จำนวนอย่างน้อยสามสิบวัน โดยให้คิดประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน เพื่อให้ลูกจ้างสามารถทราบถึงประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น โดยสะดวก (มาตรา 18) โดยนายจ้างจะต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน หากฝ่ายนายจ้างไม่ประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือไม่นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียน นายจ้างจะถูกลงโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท (มาตรา 130)

## 2) กรณีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานไม่ประสบผลสำเร็จ

เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน โดยมีระยะเวลาของการไกล่เกลี่ยเพียงห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาของการไกล่เกลี่ยห้าวันแล้ว ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถตกลงกันได้ ไม่ว่าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะทำการไกล่เกลี่ยหลายครั้ง หรือไม่ได้ทำการไกล่เกลี่ยเลยก็ตาม กฎหมายให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็น “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” (มาตรา 22) ซึ่งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในขั้นตอนต่อไป หรือจะทำการปิดงานหรือนัดหยุดงานก็มีสิทธิดำเนินการได้ทั้งสองกรณี ทั้งนี้ เพื่อยุติปัญหาข้อพิพาทแรงงานให้ได้ในที่สุด

อย่างไรก็ตาม กฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงอำนาจหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในขั้นตอนนี้ว่า พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ยังมีอำนาจดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้ต่อไป จนกว่าจะหาข้อยุติได้หรือไม่ การที่กฎหมายให้อำนาจพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน ภายในระยะเวลาเพียงห้าวันนั้นกฎหมายอาจมีเจตนารมณ์ให้ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ได้ข้อยุติลงโดยรวดเร็วที่สุด แต่เมื่อคู่กรณียังไม่สามารถตกลงกันได้ภายในระยะเวลาดังกล่าว ในทางปฏิบัติแล้ว

เพื่อประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จึงยังคงดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานนั้นต่อไป จนกว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นจะได้ข้อยุติ เว้นแต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะมีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานนั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศตามมาตรา 24 หรือตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

#### 3.4.1.3.8 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้ว แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมาเพื่อที่จะได้ยุติข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 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 แต่ก็เป็นที่ยุติที่ง่ายที่สุดถึงขั้นตอนการใช้สิทธิปิดงานของนายจ้าง หรือการนัดหยุดงานของลูกจ้าง และเป็นวิธีที่นิยมใช้กันในการยุติข้อพิพาทแรงงาน เพราะเป็นวิธีการที่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานอย่างได้ผลตลอดมา ซึ่งไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่ายดังเช่นวิธีอื่น

เมื่อทราบผลของคำชี้ขาดแล้ว โดยปกติคำชี้ขาดนั้นย่อมผูกพันคู่กรณี และถือว่าเป็นที่สุดคู่พิพาทแรงงานจึงต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด (Final and Binding) แต่เนื่องจากผู้ชี้ขาดไม่มีอำนาจบังคับให้คู่พิพาทแรงงานปฏิบัติตามคำชี้ขาด ดังนั้น หากคู่พิพาทแรงงานฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งอาจต้องนำคดีฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลาง บังคับให้มีการปฏิบัติตามคำชี้ขาด เสมือนหนึ่งว่า อีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายผิดสัญญา<sup>106</sup>

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนี้ คู่พิพาทแรงงานจะดำเนินการไปพร้อมกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก็ได้ โดยอาจให้ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วย เพราะการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และการไกล่เกลี่ย

<sup>106</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ธรรม ข เล่มเดิม. หน้า 285-286.

ข้อพิพาทแรงงาน ต่างก็เป็นการร่วมมือกันในการระงับข้อพิพาทของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้น ผู้ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน อาจเสนอทางเลือกให้มีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้แก่คู่พิพาทแรงงาน เมื่อทั้งสองฝ่ายต่างเลือกให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงจะเริ่มต้นดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยความสมัครใจนี้ ไม่มีแบบและวิธีพิจารณา ดังนั้น จำนวนของผู้ชี้ขาด รวมทั้งระยะเวลาของการชี้ขาด จึงขึ้นอยู่กับคู่พิพาทแรงงานที่จะตกลงกัน ซึ่งแตกต่างจากการเสนอข้อพิพาทแรงงานให้อนุญาตตุลาการพิจารณาชี้ขาด โดยความสมัครใจ ที่มีรูปแบบวิธีพิจารณาที่แน่นอนตามกฎหมาย

ประเภทที่ 2 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ (Compulsory Arbitration) คือ การที่คู่พิพาทแรงงานถูกบังคับให้เข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยกฎหมาย หรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจบังคับให้นำข้อพิพาทแรงงานนั้น เข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลตามที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะยุติข้อพิพาทแรงงาน มิให้นายจ้างในสถานประกอบการแห่งนั้นปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยกำหนดให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับนี้ เป็นการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่จะร่วมมือกันนัดหยุดงาน (Right to Strike) เพื่อต่อรองทางด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นกฎหมายที่มีลักษณะทำนองบังคับ ให้ลูกจ้างทุกคนต้องทำงานต่อไป และยังเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจดำเนินธุรกิจของนายจ้างด้วย เพราะการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยการบังคับ นายจ้างอาจไม่เห็นด้วย เพราะผลของคำสั่งชี้ขาดอาจปฏิบัติได้ยากหรือไม่อาจปฏิบัติได้เลยก็ได้ แต่จำต้องยอมรับเงื่อนไขตามคำสั่งชี้ขาดดังกล่าว ดังนั้น หากรัฐกำหนดให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับในกิจการหลายราย หรือในกิจการหลายประเภท ก็อาจส่งผลกระทบต่อการลงทุนได้

โดยทั่วไปแล้ว ทุกฝ่ายต่างยอมรับกันว่า ให้มีการจำกัดสิทธิในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานได้เฉพาะเพื่อคุ้มครองกิจการบริการสาธารณะ (Protection of the Public) เท่านั้น การชี้ขาดโดยบังคับจึงใช้กับกิจการที่เป็นบริการสาธารณะหรือสาธารณูปโภค ซึ่งหากมีการนัดหยุดงานแล้วจะเกิดความเสียหายต่อประชาชนส่วนใหญ่<sup>107</sup> ทั้งนี้ มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น กับคู่พิพาทแรงงานที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการสำคัญหรือเพื่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ที่อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน

ในการพิจารณาเพื่อจัดทำคำสั่งชี้ขาดของผู้ชี้ขาดนั้น ปัจจัยสำคัญที่ผู้ชี้ขาดต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ คือ ความสามารถของนายจ้าง และความประสงค์หรือความจำเป็น

<sup>107</sup> เกษมสันต์ วัลลวรรณ จ เล่มเดิม. หน้า 286-287.

ของลูกจ้างต่อข้อเรียกร้องนั้นๆ ผู้ชี้ขาดจึงต้องแสวงหาข้อเท็จจริงจากข้อมูลที่ได้รับจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ประกอบกับการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจประเภทนั้นๆ ซึ่งจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับปัจจัยต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในขณะนั้น เพื่อถ่วงถอยให้ได้คำวินิจฉัยชี้ขาดที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

การที่รัฐตัดสินใจจัดตั้งระบบการชี้ขาดโดยบังคับ อาจประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ<sup>108</sup> เช่น ความเชื่อว่าการไกล่เกลี่ยในระบบการชี้ขาดโดยบังคับจะสามารถป้องกันการปิดงานและการนัดหยุดงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งจะช่วยให้การกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานสามารถยุติได้อย่างรวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ในขณะที่มีการขัดแย้งกัน หรือรัฐอาจต้องการให้เกิดผลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ของรัฐและความปลอดภัยของชุมชน หรือรัฐอาจเชื่อว่าวิธีการดำเนินการชี้ขาดโดยบังคับเท่านั้น จะทำให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้รับประโยชน์มากที่สุด ซึ่งรัฐอาจใช้วิธีการชี้ขาดดังกล่าว กับอุตสาหกรรมทุกประเภท หรือการจำกัดเฉพาะอุตสาหกรรมบางประเภทที่รัฐเห็นว่า มีความสำคัญ เช่น การประปา การไฟฟ้า การปิโตรเลียม การขนส่ง และการจำหน่ายอาหารและเชื้อเพลิง เป็นต้น ซึ่งการปิดงานและการนัดหยุดงานในอุตสาหกรรมดังกล่าว อาจก่อให้เกิดความไม่สะดวกกับประชาชนเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและชีวิตของประชาชนโดยทั่วไป

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ นับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่มีผลกระทบในระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างมาก เนื่องจากได้ตัดสิทธิขั้นพื้นฐานของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ระบบการชี้ขาดโดยบังคับ จึงต้องกำหนดประเภทของข้อพิพาทแรงงานที่แน่นอน ซึ่งในหลายประเทศจะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานโดยแยกตามประเภทของกิจการและสถานการณ์ที่จะต้องชี้ขาดโดยบังคับ กล่าวคือ มีการกำหนดว่ากิจการใดบ้างเป็นกิจการสำคัญที่กระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม หรือเพื่อประโยชน์ของรัฐ ซึ่งส่วนมากจะเป็นกิจการทางด้านสาธารณสุข หรือกิจการที่เกี่ยวกับสาธารณสุข หรือกิจการทางด้านพลังงาน ส่วนสถานการณ์ส่วนใหญ่แล้ว จะเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับความมั่นคงหรือในภาวะสงครามหรือในสถานการณ์ที่เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในสังคม

## 2) ผลการของการชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะบุคคล ได้ทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้วคำชี้ขาดนั้น จะมีผลผูกพันคู่กรณีเป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือนับแต่วันที่ที่มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

<sup>108</sup> จิตตรา หิรัญอัสวี. เล่มเดิม. หน้า 196-197.

พ.ศ. 2518 แต่เนื่องจากผู้ชี้ขาดไม่มีอำนาจบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้น ถ้าคู่กรณีฝ่ายหนึ่งจะมีความผิดตามมาตรา 131 ถึง มาตรา 133 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ซึ่งคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งอาจฟ้องคดีต่อศาลบังคับให้มีการปฏิบัติตามคำชี้ขาด เสมือนหนึ่งเป็นฝ่ายผิดสัญญาได้<sup>109</sup> อย่างไรก็ตามในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คู่พิพาทแรงงานจะต้องพยายามหาทางปรองดองต่อกัน หรืออาจดำเนินคดีต่อศาล แทนที่จะทำการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยที่ยังมิได้เจรจาเพื่อทราบปัญหาหรือข้อเท็จจริงต่างๆ เสียก่อน เนื่องจากหากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดอย่างครบถ้วนแล้ว จะมีผลทำให้การปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่ได้ดำเนินการไปอาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>110</sup>

#### 3.4.1.4 ระยะเวลาในการใช้บังคับ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง กฎหมายมิได้กำหนดระยะเวลาในการใช้บังคับไว้ นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงสัญญาจ้างกันนานเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน หรือไม่กำหนดระยะเวลาไว้เลยก็ได้ซึ่งเรียกว่าสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือนายจ้างจะกำหนดหรือไม่กำหนดระยะเวลาในการใช้บังคับระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของนายจ้างไว้หรือไม่ก็ได้ ถ้าไม่กำหนดไว้ก็มีผลใช้บังคับตลอดไปจนกว่าทั้งสองฝ่ายจะตกลงยินยอมแก้ไขเพิ่มเติมกันเอง หรือนายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมเองโดยลูกจ้างไม่คัดค้านและยินยอมปฏิบัติตาม แต่ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยินยอมตกลงให้มีการยกเลิกหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเดิม ฝ่ายที่ต้องการยกเลิกหรือแก้ไขเพิ่มเติมก็ต้องแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้มีการกำหนด หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงนั้นตามมาตรา 13 ต่อไป

แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดระยะเวลาการใช้บังคับไว้ในมาตรา 12 ดังนี้

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันแต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

<sup>109</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ จ เล่มเดิม. หน้า 285-286.

<sup>110</sup> วิชัย โสสุวรรณจินดา. เล่มเดิม. หน้า 98.

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี”

มาตรา 12 เป็นบทบัญญัติที่จำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาเกี่ยวกับระยะเวลาการใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา มิให้ต้องถูกผูกพันและปฏิบัติตามข้อตกลงเป็นระยะเวลาที่นานเกินไปซึ่งอาจจะไม่กำหนดระยะเวลาไว้เลยก็ได้ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา มาตรา 12 นี้จึงมีผลใช้บังคับเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น ตัวอย่างเช่น นายจ้างตกลงจ้างเอกเป็นลูกจ้างมีกำหนด 5 ปีนับแต่วันทำสัญญาจ้าง ถ้าเลิกจ้างหรือลาออกก่อนครบกำหนด อีกฝ่ายมีสิทธิเรียกค่าเสียหาย เมื่อเอกทำงานครบ 3 ปี เอกจะลาออกโดยอ้างว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นโมฆะเพราะขัดกับมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งกำหนดห้ามมิให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันเกินกว่า 3 ปี ไม่ได้แม้จะเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 ก็ตาม เพราะมาตรา 12 นั้นเป็นบทบัญญัติที่จำกัดเสรีภาพในการทำสัญญาซึ่งใช้บังคับเฉพาะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 เท่านั้น กรณีดังกล่าวเป็นการตกลงสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน อันเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องชนิดหนึ่ง จึงต้องบังคับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ซึ่งมิได้จำกัดระยะเวลาในการใช้บังคับไว้ ดังนั้น นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงสัญญาจ้างแรงงานกันเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้

อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่ถ้าข้อตกลงนั้นไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 5 และมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกัน

ระยะเวลาการใช้บังคับตามมาตรา 12 นั้น อาจแยกพิจารณาได้สามกรณี ดังนี้

1) มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน แต่จะตกลงให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ (มาตรา 12 วรรคหนึ่ง) หมายความว่า นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดระยะเวลาใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ เช่น 6 เดือน 1 ปี 2 ปี เป็นต้น แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้าตกลงกันเกินกว่า 3 ปี เช่น 4 ปี 5 ปี หรือ 6 ปี ข้อตกลงนั้นย่อมไม่เป็นโมฆะ แต่จะมีผลใช้บังคับกันได้เพียง 3 ปี อันเป็นผลให้นายจ้างหรือลูกจ้างอาจแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงนั้นได้เมื่อใกล้จะครบ 3 ปี และแม้จะครบ 3 ปี ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแล้วแต่ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อกัน ข้อตกลงที่มี

ระยะเวลาเกินกว่า 3 ปี ซึ่งเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องขอมลันผลการใช้บังคับในลักษณะที่เป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 12 วรรคหนึ่ง แต่ยังคงมีผล ใช้บังคับกันไปโดยผลของกฎหมายในมาตรา 12 วรรคสอง ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนด ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี” อันเป็นผลให้ทั้งสองฝ่ายสามารถ แจ้งข้อเรียกร้องต่อกันได้<sup>111</sup>

2) ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้ บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี (มาตรา 12 วรรคหนึ่งตอนท้าย)

3) ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงไม่ ว่าจะเป็นการตกลงกันกำหนดเอง หรือมิได้กำหนดไว้แต่มาตรา 12 วรรคหนึ่งให้ถือว่ามีผลใช้บังคับ 1 ปีนั้น ย่อมเป็นผลให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องสิ้นสุดลงทันที แต่เพื่อมิให้สถานประกอบการนั้นเกิดช่องว่าง ไม่มีข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีผล ใช้บังคับต่อกัน อันอาจก่อให้เกิดความไม่สงบทางแรงงานขึ้นได้ มาตรา 12 วรรคสอง จึงกำหนดให้ ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี ตลอดไป ซึ่งนายจ้าง หรือลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงนั้นด้วย การเจรจาตกลงกันเอง หรือด้วยการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ก็ได้

“ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้า มิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีก คราวละหนึ่งปี” นั้นผู้วิจัยเห็นว่า บทบัญญัตินี้ใช้บังคับเฉพาะกรณีที่มิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ เท่านั้น แต่ถ้ามีการเจรจาตกลงกันใหม่ไม่ว่าการเจรจาตกลงกันใหม่นั้นจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังจาก ที่ระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงแล้วก็ตาม ก็ย่อมมีผลใช้บังคับ ต่อกันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ทันที โดยมีจำต้องรอให้ครบระยะเวลา 1 ปี ตาม มาตรา 12 วรรคสองเสียก่อน เพราะระยะเวลาการใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจาก การแจ้งข้อเรียกร้องนั้นสิ้นสุดลงแล้ว นายจ้างและลูกจ้างจึงอาจเจรจาตกลงกันใหม่เมื่อใดก็ได้ แต่ถ้า มิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ข้อตกลงนั้นย่อมมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี ตลอดไปตามบท บัญญัติของกฎหมายจนกว่าจะทำข้อตกลงกันใหม่ และจะใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานไม่ได้ เพราะเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 34 (2) ที่ห้ามมิให้ปิดงานหรือนัดหยุดงานเมื่อฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ข้อตกลงได้ปฏิบัติตามข้อตกลง ซึ่งมีโทษทางอาญาตามมาตรา 139

<sup>111</sup> เกษมสันต์ วิจารณ์ (2546). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. หน้า 183-184.

ถ้าจะตีความว่า “ต้องเคารพระยะเวลาการใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี ตามมาตรา 13 วรรคสอง” ก็จะเป็นการตีความที่ขัดต่อเจตนารมณ์ของมาตรา 12 ที่ต้องการให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถเจรจาตกลงกันใหม่ตามสภาพการณ์และความจำเป็นของแต่ละฝ่ายที่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้เมื่อข้อตกลงนั้นสิ้นผลการใช้บังคับตามระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้ว อย่างไรก็ตามก็เป็นเพียงความเห็นของผู้วิจัยซึ่งนักกฎหมายท่านอื่นอาจไม่เห็นด้วย และขณะนี้ยังไม่มีคำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับกรณีนี้

สำหรับเรื่องนี้มีตัวอย่างคำพิพากษา ดังนี้

แม้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลงแต่จำเลยกับสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมอาหารของไทยก็ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจึงยังคงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี จนกว่าจะได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันใหม่ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12 วรรคสอง<sup>112</sup>

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่โจทก์ทั้งสองอ้างถึงได้ระบุระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดผลการบังคับใช้ไว้โดยชัดแจ้งเพียง 1 ปี นับแต่วันที่ 1 มกราคม 2536 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2536 เป็นกรณีพิเศษแตกต่างจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้ออื่นซึ่งเป็นหลักทั่วไปในข้อตกลงร่วมทั้งหมด แสดงให้เห็นเจตนาพิเศษของคู่สัญญาที่ประสงค์ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้อนี้มีผลบังคับใช้เพียงชั่วระยะเวลาที่กำหนดเท่านั้น ซึ่งคู่สัญญามีสิทธิที่จะทำได้โดยชอบและมีผลตามกฎหมายเป็นข้อยกเว้นการบังคับใช้แห่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั่วไปข้ออื่นๆ และเมื่อใช้บังคับครบกำหนด 1 ปี ในวันที่ 31 ธันวาคม 2536 แล้วก็จะสิ้นสุดทันที ไม่มีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12 วรรคท้าย<sup>113</sup>

#### 3.4.1.5 ผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามที่ได้ศึกษาไปแล้วประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีสองประเภทคือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งสองประเภทย่อมมีผลผูกพันนายจ้างให้ต้องปฏิบัติตามโดยอาศัยหลักกฎหมายที่แตกต่างกัน กล่าวคือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างตามหลักนิติกรรมและสัญญาแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่วน

<sup>112</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3924/2536.

<sup>113</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6877-6878/2538.



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งมีที่มาจากกรแจ้งข้อเรียกร้องของ นายจ้างหรือลูกจ้างต่ออีกฝ่ายเพื่อให้มีการกำหนด หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น นอกจากจะมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างตามหลักนิติกรรมและสัญญาแล้ว ยังมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องตามบทบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งไม่มีผลใช้บังคับกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

1) ผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อ เรียกร้อง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องย่อมมีผล ผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าข้อตกลงนั้นจะเกิดจากสัญญาจ้างแรงงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของนายจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างซึ่งอาจทำเป็นหนังสือ เป็นลายลักษณ์อักษร โดยวาจา โดยปริยายหรือโดยธรรมเนียมปฏิบัติก็ได้ ซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างอาจแจ้งข้อ เรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเพื่อขอให้มีการกำหนด หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงนั้นเมื่อใดก็ได้

(1) ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นคู่สัญญา

นายจ้างอาจเป็นผู้กำหนดขึ้นเองหรือตกลงกับลูกจ้างรายใดรายหนึ่ง หรือ หลายรายเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อกำหนดเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลา ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ เงื่อนไขเกี่ยวกับการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอัน เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานไว้เป็นการเฉพาะซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างจากลูกจ้างรายอื่น กลุ่ม อื่น หรือแผนกอื่นก็ได้ ข้อตกลงนั้นย่อมมีผลผูกพันเฉพาะนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นคู่สัญญาเท่านั้น ไม่ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่น กลุ่มอื่น หรือแผนกอื่นด้วย แม้จะเป็นการตกลงกับลูกจ้างเกินกว่า สองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ก็ไม่มีผลให้ข้อตกลงนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้ตกลง ด้วยซึ่งตรงกันข้ามกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องที่มีผลผูกพันไป ถึงลูกจ้างทุกคนตามมาตรา 19 วรรคสอง รวมทั้งลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ด้วยเว้นแต่สัญญาจ้างแรงงาน ที่นายจ้างทำกับลูกจ้างจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าตามมาตรา 20

(2) ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทุกคน

ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง โดยชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างที่ เกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ว่าจะเป็นลายลักษณ์อักษร โดยวาจา โดยปริยาย หรือโดยธรรมเนียมปฏิบัติ ย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามทุกคน เช่น นายจ้างกำหนด วัน และเวลาทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่ 8.30-17.30 นาฬิกา โดยมีวันเสาร์และวันอาทิตย์เป็น วันหยุดประจำสัปดาห์ ดังนั้นนายจ้างจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงระเบียบเกี่ยวกับการทำงานโดยกำหนดวัน

ทำงานปกติเป็นสัปดาห์ละ 6 วัน และหยุดเฉพาะวันอาทิตย์โดยอ้างว่าเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้

สำหรับในเรื่องนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาดังนี้

ลูกจ้างทำหน้าที่เลขานุการกรรมการผู้จัดการของนายจ้าง ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ระหว่างเวลา 8.30 นาฬิกาถึง 17 นาฬิกา เป็นประจำและได้ รับค่าจ้างเป็นรายเดือน นายจ้างมีคำสั่งให้ลูกจ้างไปทำงานเป็นพนักงานต้อนรับผู้โดยสารบนรถยนต์โดยสารและมีฐานะเป็นลูกจ้างรายวันค่าจ้างวันละ 73 บาทต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ในวันจันทร์อังคาร และพุธ ตั้งแต่เวลาประมาณ 9 นาฬิกาถึง 18 นาฬิกาหรือกว่านั้น จึงเป็นคำสั่งเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างอันไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้ตกลงยินยอมด้วย คำสั่งจึงไม่ชอบด้วยกฎหมายลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามจะถือว่าลูกจ้างกระทำผิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างไม่ได้<sup>114</sup>

(3) ไม่บังคับนายจ้างมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเดิม

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องทุกชนิดที่ใช้บังคับกับลูกจ้าง โดยทั่วไปย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทุกคนให้ต้องปฏิบัติตาม เว้นแต่จะตกลงยินยอมแก้ไขเปลี่ยนแปลงกันเอง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับเฉพาะผู้ที่ตกลงยินยอมด้วยเท่านั้น หรือจะแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเพื่อขอให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเดิม และไม่มีกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างใหม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อตกลงเดิม

สำหรับในเรื่องนี้มีตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา ดังนี้

เมื่อระเบียบที่ 28/2522 ของจำเลยเป็นระเบียบที่จำเลยประกาศขึ้นใช้บังคับเอง มิได้เกิดจากข้อเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แม้จะถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 10 แต่ก็มีใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากข้อเรียกร้องจึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 19 และมาตรา 20 นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะทำสัญญาจ้างแรงงานกันให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบที่ 28/2522 ได้<sup>115</sup>

(4) ระยะเวลาในการใช้บังคับ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดระยะเวลาในการใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องไว้ในมาตรา 12 ดังที่ได้พิจารณา

<sup>114</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3594/2531.

<sup>115</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4208/2530.

ไปแล้วในข้อ 2 ระยะเวลาในการใช้บังคับ ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องนั้น กฎหมายมิได้กำหนดและจำกัดระยะเวลาในการใช้บังคับไว้ จึงมีผลใช้บังคับตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของนายจ้าง หรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลง ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ก็มีผลใช้บังคับตลอดไป จนกว่าจะมีการตกลงกันแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือจนกว่าจะมีการแจ้งข้อเรียกร้องต่อกัน ซึ่งนายจ้าง หรือลูกจ้างจะแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเมื่อใดก็ได้

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน โรงงานผลไม้อะปิ้งนันทบุรี พ.ศ. 2549 ข้อ 15 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างโดยมิได้กระทำความผิดมากกว่าอัตราที่กำหนดไว้ในมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ดังนั้น ข้อบังคับดังกล่าวย่อมมีผลใช้บังคับตลอดไป นายจ้างจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยลูกจ้างไม่ตกลงยินยอมด้วยไม่ได้ เว้นแต่จะแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ถ้านายจ้างประกาศว่า จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไปทีละปีละ 10 เปอร์เซ็นต์จะลาออกจากการเป็นลูกจ้างภายในปี 2549 เป็นเงินจำนวน 10 เท่าของเงินเดือน ประกาศของนายจ้างฉบับนี้ ย่อมมีผลใช้บังคับเฉพาะปี 2549 เท่านั้น หากลูกจ้างลาออกในปี 2550 จะเรียกร้องเงินบำเหน็จตามประกาศปี 2549 ไม่ได้

## 2) ผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ นอกจากจะมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างในฐานะที่เป็นคู่สัญญาตามหลักนิติกรรมและสัญญาแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว ยังมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งตรงกันข้ามกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องดังต่อไปนี้

### (1) ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง บัญญัติไว้ว่า

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน”

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง อาจมีผลผูกพันเฉพาะนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นคู่สัญญาต่อกันเป็นการเฉพาะหรืออาจมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไปที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติ แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้ง

ข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างเพื่อให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 13 นั้น ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องหรือไม่ก็ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ก็ต้องบังคับตามมาตรา 19 ทั้งสิ้น คือ มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับแล้วดังนี้

(1) ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเท่านั้นเฉพาะกรณีที่ไม่มีการประชุมลูกจ้างอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเพื่อเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจากับนายจ้างตามมาตรา 13 วรรคสาม หรือมีการประชุมแต่ไม่มีลูกจ้างดังกล่าวเข้าร่วมประชุมด้วย

(2) ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องรวมทั้งลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจากับนายจ้างตามมาตรา 13 วรรคสาม

(3) ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องทุกคน ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกตามมาตรา 15 และมาตรา 98 (1) ที่ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจและหน้าที่ในการเรียกร้องเจรจา ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้ แม้จะมีได้บัญญัติไว้ในมาตรา 19 ก็ตาม

สำหรับในเรื่องนี้มีตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกา ดังนี้

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไต่ถามถึงข้อพิพาทแรงงานระหว่างจำเลยกับสหภาพแรงงานจำเลย ตกลงกันได้ว่าจำเลยตกลงนำเงินค่าครองชีพเดือนละ 500 บาท ไปรวมกับเงินเดือนของพนักงานและพนักงานไม่ตั้งใจที่จะนำปัญหาการคิดคำนวณค่าล่วงเวลาย้อนหลังไปฟ้องร้องต่อไปอีก บันทึกลงข้อตกลงดังกล่าวเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ผู้แทนทั้งสองฝ่ายลงมือชื่อในบันทึกข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้บันทึกไว้ แล้วคู่กรณีนำไปจดทะเบียนต่ออธิบดี จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้น โดยชอบตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลใช้บังคับและผูกพันคู่กรณีรวมทั้งโจทก์ทั้งหมดซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน<sup>116</sup> อีกกรณีหนึ่ง โจทก์มิได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลย ทั้งโจทก์ไม่ได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนซึ่งเข้าร่วมในการเจรจากับจำเลย ผู้เป็นนายจ้าง จนได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่ง โจทก์อ้างมาเป็นมูลในการฟ้องคดีนี้และไม่ปรากฏว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งยื่นข้อเรียกร้องมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินกว่า

<sup>116</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3115/2529.

สองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งไม่มีพฤติการณ์อันใดที่แสดงว่า จำเลยมีเจตนาที่จะให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันจำเลยและลูกจ้างทุกคนของจำเลย โจทก์จึงหาได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่<sup>117</sup>

(2) ผู้ก่อกวนนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องอาจมีผลใช้บังคับขยายไปถึงนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันทุกคนก็ได้ แม้จะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องด้วยการลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมิใช่ลูกจ้างซึ่งมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจากับนายจ้าง หรือมิใช่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ก็ตามทั้งนี้ตามบทบัญญัติแห่งมาตรา 19 วรรคสอง ซึ่งกำหนดไว้ว่า

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน”

บทบัญญัติในวรรคสองของมาตรา 19 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมระบบสหภาพแรงงาน และเพื่อมิให้เกิดความแตกต่างเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างแต่ละสถานประกอบกิจการด้วยตนเอง และลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบกิจการประเภทเดียวกันทุกคน ตลอดจนเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างอื่นรวมตัวกันแจ้งข้อเรียกร้องใหม่เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นแล้วอันจะนำไปสู่ความสูญเสียทั้งสองฝ่ายทั้งทางเศรษฐกิจและความบาดหมางใจซึ่งกันและกัน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันทุกคนตามมาตรา 19 วรรคสองนี้ อาจแยกออกเป็นสองกรณี คือ

กรณีแรก หมายถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยมีลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดในกิจการประเภทนั้น

<sup>117</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 4648-4649/2531.

กรณีสอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคม นายจ้างกับลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภท เดียวกันร่วมในการเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด

อย่างไรก็ดี แม้กฎหมายจะกำหนดให้มีผลผูกพันไปถึงนายจ้างและลูกจ้างซึ่ง ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันทุกคนก็ตาม แต่ลูกจ้างที่จะได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการ จ้างตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่นี้ ต้องมีสภาพเป็นลูกจ้างในขณะที่ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่มีผลใช้บังคับแล้วเท่านั้น หากพ้นสภาพการเป็นลูกจ้างไปแล้ว ก็ไม่มีผล ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างนั้น ทั้งสองฝ่ายจะเรียกร้องเอาสิทธิประโยชน์ตามข้อตกลงนั้นไม่ได้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่จะมีผลผูกพันลูกจ้างทุกคนนั้น ต้องเป็นข้อตกลงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 วรรคสอง ซึ่งหมายถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่นี้ย่อมผูกพันเฉพาะลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่กับนายจ้าง ใน ขณะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเท่านั้น เมื่อโจทก์ลาออกก่อนที่จำเลยกับสหภาพแรงงาน ธ. จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ในขณะที่สภาพการจ้างเปลี่ยนแปลงไปตามข้อตกลง ใหม่ โจทก์ไม่ได้เป็นลูกจ้างจำเลย และมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธ. แล้ว ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างใหม่จึงไม่ผูกพันโจทก์<sup>118</sup>

3) ผูกพันที่จะไม่แจ้งข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี ผลใช้บังคับ

เมื่อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ ย่อมมีผลผูกพันนายจ้างลูกจ้างดังกล่าวในข้อ 1) และ ข้อ 2) ภายในระยะตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 12 กล่าวคือ ผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและจะแจ้ง ข้อเรียกร้องเพื่อให้มีการกำหนด หรือแก้ไขเพิ่มเติม หรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงนั้นในระหว่างที่ยังมี ผลใช้บังคับไม่ได้ ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อ เรียกร้องนั้น อาจต้องรับโทษทางอาญาตามมาตรา 131 ถึงมาตรา 133 ซึ่งตรงกันข้ามกับข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างอาจแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้ มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงนั้นเมื่อใดก็ได้ ในกรณีที่มีได้กำหนดระยะเวลาการใช้บังคับ ไว้

4) ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

<sup>118</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 455/2544.

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 บัญญัติไว้ว่า

“เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า”

ในกรณี มาตรา 20 มีประเด็นเกี่ยวกับ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีคำพิพากษาศาลที่น่าสนใจ ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 835/2544 ที่พิพากษาว่า นายจ้างออกประกาศจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ให้ผู้บริหาร เป็นประกาศที่โจทก์กำหนดขึ้นฝ่ายเดียวเป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ภายหลังนายจ้างออกประกาศเลิกจ่ายค่าน้ำมันโดยผู้บริหารไม่ได้ยินยอมด้วยไม่เป็นคุณกับผู้บริหาร (ลูกจ้าง) ย่อมไม่มีผลบังคับใช้ และในอีกกรณีหนึ่ง ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2681-2683/2545 ที่พิพากษาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรื่องการจ่ายเงินโบนัสมิได้เกิดจากข้อเรียกร้องจึงไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากข้อตกลงเดิมได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และเงินโบนัสเป็นเงินที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่นายจ้างจะต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยเฉพาะ จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างจึงสามารถออกประกาศเพื่อนำไปสู่ข้อตกลงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงิน โบนัสกับโจทก์ซึ่งเป็นลูกจ้างได้ไม่เป็นการฝ่าฝืนต่อมาตรา 13<sup>119</sup> เห็นได้วินิจฉัยเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่แตกต่างกัน

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับแล้วนายจ้างและลูกจ้างทุกคนมีผลผูกพันกันก็ต้องปฏิบัติตาม แต่อาจมีนายจ้างบางรายทำสัญญาจ้างแรงงานหรือตกลงกับลูกจ้างดังกล่าวหรือลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ให้ขัดหรือแตกต่างกับข้อตกลงโดยลูกจ้างได้รับประโยชน์น้อยกว่า ซึ่งอาจเป็นผลให้ข้อตกลงไม่ได้รับการปฏิบัติตาม และอาจก่อให้เกิดความไม่สงบขึ้นซึ่งขัดกับเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 20 จึงกำหนดห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

คำว่า “ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง” ตามความในมาตรา 20 นั้น ย่อมหมายถึงการทำสัญญาหรือการตกลงกับลูกจ้างแต่ละรายตามความหมายของ “จ้างแรงงาน” ในมาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และนิยามศัพท์ “สัญญาจ้าง” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างเดิมที่ผูกพันกันตามข้อตกลง หรือลูกจ้างที่เข้า

<sup>119</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2681-2683/2545.

ทำงานหลังจากที่ข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับแล้ว ดังนั้น นายจ้างและกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน (กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก) ที่ผูกพันกันตามข้อตกลงจึงอาจตกลงกันเปลี่ยนแปลงข้อตกลงนั้นเป็นข้อตกลงใหม่ได้เพราะข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานดังกล่าวย่อมไม่ใช่สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่ขัดต่อมาตรา 20 แต่ต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างทุกคนที่ตกลงยินยอมด้วย หรือผู้แทนลูกจ้างในกรณีที่มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี ตามมาตรา 18 ด้วย เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง มิฉะนั้นย่อมไม่มีผลใช้บังคับเมื่อเกิดข้อพิพาทขึ้น และจะนำพานบุคคลมาสืบการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 94 แต่ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายเปลี่ยนแปลงเองโดยไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง และลูกจ้างมิได้ตกลงยินยอมด้วย การเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ว่าจะทำเป็นข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของนายจ้างก็ใช้บังคับไม่ได้ เว้นแต่จะแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 เมื่ออายุของข้อตกลงใกล้จะสิ้นสุดลง จำเลยเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับโดยผลการมิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมาย แม้ข้อบังคับใหม่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างโดยส่วนรวม ยิ่งกว่าข้อบังคับเดิมแต่ในส่วนที่เกี่ยวกับเงินบำเหน็จไม่เป็นคุณแก่โจทก์ ดังนั้น ข้อบังคับส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินบำเหน็จจึงไม่มีผลผูกพัน โจทก์<sup>120</sup>

การที่บทบัญญัติในมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่านั้น ก็มุ่งหมายที่จะป้องกันมิให้นายจ้างหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำไว้และลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 19 วรรคแรกบัญญัติว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันเฉพาะผู้ที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจาด้วยนั้น เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับผู้เป็นลูกจ้างอยู่แล้วหา รวมถึงผู้เข้าเป็นลูกจ้างในภายหลังซึ่งไม่มีโอกาสลงชื่อด้วยไม่

อย่างไรก็ดี แม้นายจ้างและลูกจ้างจะต้องผูกพันและปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว นายจ้างก็อาจเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ถ้าเป็นการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยซึ่งเป็นอำนาจจัดการของนายจ้าง และไม่มีข้อกำหนดระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามมิให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง หรือมีการกำหนดไว้ในข้อตกลงให้นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างได้ แต่การเปลี่ยนแปลงนั้นต้อง

<sup>120</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1373/2527.



ไม่ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์น้อยกว่าข้อตกลงเดิม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องก็ตาม เว้นแต่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้าง โดยที่นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมอย่างไร และเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งข้อเรียกร้อง

### 3.5 มาตรการคุ้มครองและควบคุมทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การใช้สิทธิแจ้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องเองหรือให้สภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนก็ตาม อาจทำให้นายจ้างไม่พอใจ เพราะข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งหมดประการตามคำนิยามของคำว่า “สภาพการจ้าง” ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ล้วนเป็นข้อเรียกร้องที่นายจ้างถือว่าเป็นอำนาจบริหารจัดการของนายจ้างและอาจเป็นผลให้นายจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับความประสงค์ของฝ่ายลูกจ้างที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานประกอบการ ซึ่งถือว่าตนเป็นผู้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความเจริญเติบโตและผลกำไรให้แก่ นายจ้าง นอกจากนี้การแจ้งข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็นกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยที่นั่นอาจถูกแทรกแซงจากบุคคลอื่นที่ไม่เข้าใจระบบแรงงานสัมพันธ์หรือมีจุดมุ่งหมายอื่น โดยการเข้าไปให้คำปรึกษาหรืออยู่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดอาจเป็นผลให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างขึ้นจนยากที่จะเยียวยา อีกทั้งการแจ้งข้อเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างในขณะที่ประเทศกำลังประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงนั้น อาจเป็นผลให้ระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศถึงขั้นวิกฤติก็ได้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงกำหนดบทคุ้มครองและควบคุมมิให้เกิดเหตุการณ์เหล่านั้นไว้ในมาตร 31 มาตรา 32 และมาตรา 33 และเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับแล้ว ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่อาจถูกนายจ้างกลั่นแกล้งด้วยการเลิกจ้างได้เช่นกัน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์จึงกำหนดบทคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไว้โดย เฉพาะในมาตรา 123 ดังที่จะได้ศึกษากันต่อไป

#### 3.5.1 มาตรการคุ้มครองและควบคุมทางกฎหมายที่เกี่ยวกับการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

##### 1) มาตรการคุ้มครองลูกจ้างและนายจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดบทคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเพื่อมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างนั้น ในขณะที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไต่ถ้อยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

และคุ้มครองนายจ้างโดยการห้ามมิให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือนัดหยุดงาน โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 31 ดังนี้

“เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง  
 (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย  
 (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้วางกล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องวางกล่าว และตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร”

มาตรการคุ้มครองลูกจ้างหรือควมคุมนายจ้างตามมาตรา 31 วรรคหนึ่งนี้เป็น การห้ามมิให้นายจ้างก่อกวนแก้งลูกจ้าง 2 ประการ คือ ห้ามเลิกจ้าง และห้ามโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเป็นบทคุ้มครองหรือควบคุมเด็ดขาด ไม่ว่าเหตุแห่งการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานนั้นจะไม่เกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเป็นการกระทำโดยมิได้ก่อกวนก็ตาม เช่น เลิกจ้างหรือโยกย้ายตามแผนลดอัตรากำลังและปรับโครงสร้างงานหรือตามผลการประเมินลูกจ้าง เป็นต้น แต่มิได้หมายรวมถึงการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น<sup>121</sup> หากนายจ้างฝ่าฝืนข้อห้าม 2 ประการดังกล่าวโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามมาตรา 31 (1)-(4) ย่อมมีความผิดทางอาญาตามมาตรา 136 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 นี้ต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งหมายถึงลูกจ้างที่มีรายชื่อและลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเพื่อเจรจาดูเรื่องกับฝ่ายนายจ้างรวมทั้งลูกจ้างซึ่งมีส่วนได้เสียจากข้อเรียกร้องนั้น และกรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

<sup>121</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2393-2394/2536.

ระยะเวลาที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องดังกล่าวจะได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 วรรคหนึ่งนี้ เริ่มตั้งแต่เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และข้อเรียกร้องอยู่ในระหว่างการเจรจาภายในกำหนดสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องตามมาตรา 16 เป็นต้นไป และคุ้มครองตลอดระยะเวลาที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไต่ถ้อย หรือการชี้ขาดตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ทั้งการชี้ขาดโดยสมัครใจตามมาตรา 26 การวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือการวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามมาตรา 23 การวินิจฉัยชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24 หรือการวินิจฉัยชี้ขาดโดยบังคับของคณะบุคคลตามมาตรา 25 จนกระทั่งผู้ชี้ขาดทำคำชี้ขาดเสร็จและนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา 29

ในกรณีที่ไม่มีผลการเจรจกันภายในกำหนดสามวัน หรือเจรจกันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 21 แต่ฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ อันเป็นให้ไม่มีการไต่ถ้อยตามมาตรา 22 นั้น กรณีนี้ลูกจ้างย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 แต่อย่างไรเพราะข้อเรียกร้องไม่อยู่ในขั้นตอนของการเจรจาและการไต่ถ้อยอีกต่อไป แต่อาจได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) หากนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องซึ่งถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือแม้จะมีการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบเป็นหนังสือตามมาตรา 21 และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการไต่ถ้อยแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ภายในกำหนดห้าวัน จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 แต่ไม่มีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 ลูกจ้างก็ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองอีกต่อไป เพราะข้อเรียกร้องมิได้อยู่ในขั้นตอนของการชี้ขาดซึ่งมาตรา 31 ให้ความคุ้มครองนั่นเอง แต่ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) เช่นเดียวกัน หรือในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานหรือนายจ้างปิดงานตามมาตรา 22 วรรคสาม ซึ่งไม่ใช่ขั้นตอนของการเจรจา การไต่ถ้อย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลูกจ้างจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 อีกต่อไป หากนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงานหรือนายจ้างปิดงานตามมาตรา 34 ก็ไม่เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา 31 และไม่มีโทษทางอาญาตามมาตรา 136 แต่อาจถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) ได้เช่นกัน ในทำนองเดียวกัน หากนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับแล้ว ก็ไม่เป็นการ

ฝ่าฝืนมาตรา 31 เช่นเดียวกัน แต่อาจถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123<sup>122</sup> กรณีดังกล่าวมีคำพิพากษาที่น่าสนใจดังนี้ สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างและตกลงกันได้ ผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากข้อตกลงคือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งสหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>123</sup>

ประเด็นสำคัญ คือ ต้องไม่ลืมว่าการเรียกร้องที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 นั้น ต้องเป็นการเรียกร้องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำตามแบบ เงื่อนไข และขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา 13 ไม่ใช่คำร้องทุกข์หรือหนังสือร้องเรียนซึ่งไม่ใช่การแจ้งข้อเรียกร้อง (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2630/2531) และต้องสมบูรณ์มาตั้งแต่แรกเริ่มที่แจ้งข้อเรียกร้อง จนถึงเวลาที่มีการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือมีการวินิจฉัยชี้ขาด หากขาดไปช่วงใดช่วงหนึ่งก็ถือว่าไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 31 ทั้งนี้ เช่น กรณีที่ลูกจ้างขอลงชื่อออกจากการเรียกร้องจนเหลือลูกจ้างไม่ครบจำนวนร้อยละสิบห้าตามมาตรา 13 วรรคสาม หรือปรากฏว่าสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่ถึงหนึ่งในห้าตามมาตรา 15 วรรคหนึ่ง หรือกรณีที่ผ่านมาขั้นตอนของการเจรจาภายในสามวันตามมาตรา 16 ไปแล้ว จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น และฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ และไม่มีการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 21 และมาตรา 22 เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม มาตรา 31 วรรคหนึ่งได้บัญญัติข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้ หากลูกจ้างกระทำความผิดตามอนุมาตรา (1) ถึง (4) ซึ่งเป็นบทคุ้มครองนายจ้างมิให้ถูกลูกจ้างกดดันแกัดงเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องและข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่นายจ้างก็อาจเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้หากนายจ้างมีความจำเป็นในการบริหารจัดการอันสมควรซึ่งเป็นสิทธิและอำนาจโดยแท้ของนายจ้าง และมีได้กดดันแกัดงลูกจ้าง แม้ลูกจ้างจะมีได้กระทำความผิดตามข้อยกเว้นที่กำหนดไว้ในมาตรา 31 (1)-(4) ก็ตาม นายจ้างก็มีสิทธิที่จะขกเหตุ นั้นเพื่อเลิกจ้างหรือ โยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้ ตัวอย่างเช่น การ โยกย้าย สับเปลี่ยนพนักงานที่ประจำอยู่ในสาขาต่างๆ ตามนโยบายที่ไม่ให้พนักงานทำงานประจำแต่ละสาขานานเกินไปเพื่อไม่ให้สนิทสนมคุ้นเคยกับลูกค้ำซึ่งอาจเกิดการเอื้อประโยชน์และนำไปสู่การทุจริตขึ้นได้ หรือนายจ้างประสบภาวะขาดทุน และจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้างลงโดยมิได้กดดันแกัดงลูกจ้าง หรือเป็นการเลิกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอน หรือเลิกจ้าง

<sup>122</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ ข เล่มเดิม. หน้า 208.

<sup>123</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1026/2525.

เพราะเหตุที่ลูกจ้างเจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานให้นายจ้างได้ เช่น เป็นอัมพาตซึ่งเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันควร หรือเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น ขาดคุณสมบัติต่อเนื่องจากมีอายุครบ 60 ปี ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ที่เรียกว่าเกษียณ อายุการทำงาน หรือขาดคุณสมบัติเนื่องจากไม่มีสัญชาติไทย หรือขาดคุณสมบัติเพราะเหตุที่ไม่สามารถทำงานได้เต็มเวลา เป็นต้น

นอกจากการคุ้มครองนายจ้างมิให้ถูกลูกจ้างก่อกวนแก้งตามมาตรา 31 (1)-(4) แล้ว มาตรา 31 วรรคท้ายยังคุ้มครองนายจ้างโดยการ “ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการฉ้อโกง” ซึ่งหมายถึง การช่วยเหลือหรือให้ความสะดวกแก่ลูกจ้างอื่นในการนัดหยุดงาน หรือก่อเหตุให้ลูกจ้างอื่นนัดหยุดงานโดยตนเองมิได้นัดหยุดงานด้วยซึ่ง มิใช่กรณีข้อห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานตามมาตรา 34 (1)-(6)

การฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคท้ายนี้ ลูกจ้างไม่มีความผิดทางอาญาตามมาตรา 136 ซึ่งบัญญัติความผิดไว้เฉพาะกรณีนายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่งเท่านั้น แต่ลูกจ้างอาจต้องรับผิดทางแพ่งฐานจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่ถ้าลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานโดยฝ่าฝืนมาตรา 34 ลูกจ้างอาจมีความผิดทางอาญาตามมาตรา 139 คือจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## 2) มาตรการควบคุมบุคคลภายนอก

เพื่อป้องกันมิให้บุคคลภายนอกซึ่งมิใช่ นายจ้างหรือลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิใช่กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิใช่ผู้แทนหรือที่ปรึกษาในการเจรจาของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าไปแทรกแซง ยุแหย่ หรือก่อเหตุวุ่นวายในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นเรื่องแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยแท้ จนอาจก่อให้เกิดเหตุร้ายแรงขึ้นได้ และทำให้ข้อพิพาทแรงงานระงับลงได้ยากขึ้น อันเป็นการทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี มาตรา 32 จึงกำหนดห้ามมิให้บุคคลภายนอกเข้าไปดำเนินการหรือร่วมและทำการใดๆ ในกระบวนการดังกล่าว ดังนี้

“ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำกรใดๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน”

ผู้ที่ฝ่าฝืนข้อห้ามที่กำหนดไว้ในมาตรา 32 นี้มีความผิดทางอาญาตามมาตรา 137 ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับ ไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

### 3) มาตรการคุ้มครองเศรษฐกิจ

เพื่อป้องกันมิให้ฝ่ายลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้ฝ่ายนายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างในภาวะที่ประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงและได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการอันอาจเป็นให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศถึงขั้นวิกฤติ ทั้งปัญหาต้นทุนการผลิต ปัญหาเงินเฟ้อ ฯลฯ หรืออาจก่อให้เกิดการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอันเป็นเหตุให้เกิดความไม่สงบทางแรงงานหรืออุตสาหกรรมขึ้นได้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงบัญญัติข้อห้ามไว้ในมาตรา 33 วรรคหนึ่ง ดังนี้

“ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้”

ข้อห้ามตามมาตรา 33 วรรคหนึ่งนี้เป็น การห้ามเฉพาะการเรียกร้องให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้าง และห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่านั้น มิได้หมายรวมไปถึงการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างประการอื่นด้วย ดังนั้นลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน จึงอาจยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างกำหนด หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอื่นที่ใ้การเพิ่มค่าจ้างได้ทั้งข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน สวัสดิการที่มีใช้ค่าจ้าง การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน และมีได้ใช้บังคับกับ “การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน” ตามที่กำหนดไว้ในวรรคสองของมาตรานี้ ซึ่งประกาศห้ามของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามวรรคหนึ่งดังกล่าว วรรคท้ายของมาตราเดียวกัน กำหนดให้ยกเลิกเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาเช่นเดียวกัน

#### 3.5.2 มาตรการคุ้มครองลูกจ้างเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติบทคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้แจงมีผลใช้บังคับแล้ว ไว้ในหมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรม มาตรา 123 โดยการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ สหพันธ์แรงงานซึ่ง

เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างขาดมีผลใช้บังคับแล้ว แต่บุคคลดังกล่าวจะกระทำความผิดตามมาตรา 123 (1)-(5) ดังนี้

- 1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- 4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- 5) กระทำการใดๆ เป็นการยุ้ง สบับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างขาด”

มีคำพิพากษาที่น่าสนใจสำหรับมาตรา 15 (3) ที่น่าสนใจดังนี้

ลูกจ้าง ทำหน้าที่ขับรถบรรทุกของหนักต้องใช้ความระมัดระวัง เมื่อลูกจ้าง ค้มสุราในเวลาทำงาน แต่ได้กลับเข้าทำงาน ในลักษณะมีเมมาสุรา การที่ลูกจ้าง เข้าปฏิบัติหน้าที่ขับรถบรรทุก อาจเกิดอุบัติเหตุหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ การกระทำของลูกจ้าง จึงเป็นความผิดกรณีร้ายแรงโดยไม่จำเป็นต้องรอให้เกิดความเสียหายขึ้นก่อน ดังนี้ นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้าง ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3)<sup>124</sup>

อย่างไรก็ตาม แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ได้บัญญัติเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เพียง 5 ประการก็ตาม ก็มีใช่เป็นการบัญญัติบทบังคับให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องได้เฉพาะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดดังกล่าวเท่านั้นไม่ ศาลฎีกาได้พิพากษาเป็นบรรทัดฐานไว้ว่า หากนายจ้างมีความจำเป็นอย่างอื่นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในมาตรา 123 (1)-(5) แล้ว นายจ้างก็ยังมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้ เช่น กรณีนายจ้างประสบภาวะขาดทุน มีหนี้สินมากมายจนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างปกติ กิจการหยุดชะงักโดยสิ้นเชิงจนต้องยุบหน่วยงานหรือเลิกกิจการแล้ว จะให้นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างอยู่ตลอดไปจนประสบความหายนะหรือล้มละลายยอมเป็นไปไม่ได้ กรณีดังกล่าวนายจ้างยอมเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับได้โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

<sup>124</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5596/2534.

บทคุ้มครองตามมาตรา 123 นี้ เป็นบทบัญญัติต่อเนื่องมาจากบทคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ลูกนายจ้างกลั่นแกล้งโดยการเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างนั้นเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง และข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 31 ดังที่ได้ศึกษาไปแล้ว





## บทที่ 4

### ปัญหา และการวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมาย ในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีความสำคัญต่อระบบการแรงงานสัมพันธ์ เพราะเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ ที่จะทำให้เกิดมีการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมการเจรจาต่อรอง อันจะนำไปสู่การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามหลักกฎหมายสากล ดังปรากฏในบทที่ 3 ของอนุสัญญาระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่บัญญัติให้ประเทศสมาชิกวางมาตรการเพื่อให้มีการใช้วิธีเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนมีการใช้วิธีการเจรจาต่อรองเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างกว้างขวาง

สำหรับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย ก็ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเจรจาต่อรอง เพื่อนำไปสู่การทำ แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน แต่จากการศึกษามาตรา 5 มาตรา 10 มาตรา 12 มาตรา 16 มาตรา 20 มาตรา 21 มาตรา 31 มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่าการให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้าง ตามที่บัญญัติไว้ จะไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการในแต่ละประเภทและขนาดของกิจการอย่างเพียงพอ ไม่มีกฎหมายให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในการรวมตัวเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือรวมกันเพื่อจะจัดตั้งสหภาพแรงงานในการใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต่อนายจ้าง ดังนั้นลูกจ้าง ย่อมมีความเกรงกลัว และไม่มีความมั่นใจในการใช้สิทธิ หรือกระทำตามสิทธิของตน เพราะเกรงว่าจะทำให้นายจ้างเกิดความไม่พอใจ อาจนำไปสู่การให้ออกจากงาน การลงโทษ กลั่นแกล้ง บีบขังคับ หรือกระทำในลักษณะต่างๆ ขัดขวางการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ที่มีลูกจ้างจำนวนไม่มาก การย้ายสถานที่ทำมีสูง นายจ้างอาจออกคำสั่งให้ออกจากงานในกรณีที่ทราบว่าลูกจ้างกำลังจะใช้สิทธิในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ และไม่ได้รับความเป็นธรรม

ดังนั้น จึงควรพิจารณาให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้าง โดยไม่คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นว่าจะมีจำนวนมากน้อยเพียงใดที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งจะ

ทำให้เกิดผลต่อเนื่องคือ การใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

นอกจากนั้น ระยะเวลาในการบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 12 ที่ จะส่งผลให้เกิดการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อให้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง และปัญหาการเจรจาต่อรองที่กำหนดให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และรับข้อเรียกร้องต้อง เสร็จกันภายใน 3 วัน นับจากวันที่ได้รับข้อเรียกร้องเป็นขั้นตอนที่เร่งรีบเกินไป (มาตรา 16) ตลอดจน เรื่องการทำสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 20 ที่บัญญัติว่า เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า ซึ่งมีความเห็นต่างของ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน ตลอดจนคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัย ไม่เป็นไปในแนวทาง เดียวกัน ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 12 เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประเภท ใด ดังจะได้รับการวิเคราะห์ต่อไป

#### 4.1 ปัญหาในเรื่องการกำหนดจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง

จากการศึกษาเรื่องการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป จัดให้มี ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10 วรรคหนึ่ง) และในส่วนของมาตรา 10 วรรคสาม กฎหมาย กำหนดให้ในกรณีที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานเป็น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จากบทบัญญัติข้างต้นน่าจะเป็นบทบัญญัติที่มีเจตนารมณ์ให้ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เริ่มต้น มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับ และเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพ การจ้างเพื่อให้เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น แต่ก็มีปัญหาในเรื่องจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการที่กฎหมายกำหนดให้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง บ่งบอกถึงการไม่ให้ความสำคัญต่อสถานประกอบการขนาดย่อม (SMEs) ที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการต่ำกว่า 20 คน แท้จริงแล้ว สถานประกอบการขนาดย่อมที่มี จำนวนลูกจ้างต่ำกว่า 20 คน มีจำนวนมาก จากสถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550 จำแนก ตามขนาดของสถานประกอบการดังนี้

1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-9 คน มีจำนวน 276, 936 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 68.6 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด

2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10-49 คน มีจำนวน 99,300 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 24.6 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด

3) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50-299 คน มีจำนวน 22,797 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 5.6 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด

4) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 300 คนขึ้นไป มีจำนวน 4,748 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.2 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด

จำแนกตามจำนวนลูกจ้าง และขนาดของสถานประกอบการ

1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-9 คน มีจำนวนลูกจ้าง 1,000,841 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6

2) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10-49 คน มีจำนวนลูกจ้าง 2,066,354 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9

3) สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50-299 คน มีจำนวนลูกจ้าง 2,609,098 คน คิดเป็นร้อยละ 27.7

4) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 300 คน มีลูกจ้าง 3,743,880 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7

จากข้อมูลดังกล่าวทำให้เราทราบว่า สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-9 คน กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 10-49 คน ซึ่งเป็นสถานประกอบการขนาดย่อม (SMEs) มีจำนวนสถานประกอบการรวมกัน 375,936 แห่ง มีจำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น 3,067,195 คน มีจำนวนสถานประกอบการคิดเป็นร้อยละ 93.2 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดในประเทศไทย และมีจำนวนลูกจ้างคิดเป็นร้อยละ 32.5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ที่อยู่ในสถานประกอบการทั้งหมดในประเทศไทย เมื่อพิจารณาถึงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อมแล้ว มีจำนวนมากถึงหนึ่งในสามของลูกจ้างทั่วประเทศ แต่ภาครัฐกลับไม่ให้ความสำคัญถึงหลักประกันเกี่ยวกับการมีสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาค ภายใต้กฎหมาย ในการที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ที่กำหนดว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน และมาตรา 84 (7) หลักการว่าด้วยรัฐต้องระบบส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

ในมาตรา 10 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ากฎหมายกำหนดว่า ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีข้อสังเกตว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 108 กำหนดว่า ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาตรา 10 วรรคแรกไม่สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 108 ในเรื่องของจำนวนลูกจ้าง ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่า เป็นการจำเป็นที่จะต้องแก้ไขมาตรา 10 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยลดจำนวนลูกจ้างจากยี่สิบคนเหลือสิบคนให้สอดคล้องกับมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และสอดคล้องกับหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 มาตรา 30

แต่อย่างไรก็ตาม มาตรา 10 วรรคหนึ่งก็ยังมีปัญหาที่ทำให้ต้องคำนึงถึงเพราะสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1-9 คน มีสถานประกอบการ จำนวน 276,936 แห่ง มีจำนวนเป็นร้อยละ 68.6 ของสถานประกอบการทั้งหมด และมีจำนวนลูกจ้าง 1,00,841 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในประเทศคิดเป็นร้อยละ 10.6 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดภายในประเทศ นับว่ามีจำนวนมาก และเป็นสถานประกอบการที่เป็นรากฐานของระบบเศรษฐกิจของประเทศ แม้ประเทศจะประสบกับเศรษฐกิจตกต่ำ แต่สถานประกอบการขนาดย่อม (SMEs) ยังประทับประคองให้เศรษฐกิจของประเทศสามารถดำเนินไปได้ในระดับหนึ่ง ประชาชน คนชั้นล่าง ถูกกระทบน้อยมากจากวิกฤตเศรษฐกิจตกต่ำ อีกทั้งไม่สร้างปัญหาให้กับรัฐบาล ปัจจุบันนี้ เราจะเห็นว่ารัฐบาลให้การส่งเสริมสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ไม่ว่าด้านการเงิน พัฒนาฝีมือแรงงานเห็นได้จากการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม เพราะเป็นเศรษฐกิจขั้นพื้นฐาน ประเทศจึงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และการเมืองได้

#### 4.2 ปัญหาในเรื่อง การกำหนดระยะเวลาใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกำหนดระยะเวลาแจ้งข้อเรียกร้อง ให้เปลี่ยนแปลงแก้ไข ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ใช้อยู่เดิม

จากการศึกษาเรื่องกำหนดระยะเวลาใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พบว่า กฎหมายกำหนดฝ่ายนายจ้าง สถานประกอบการ กิจการ ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กรณีสถานประกอบการที่ยังไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง จะต้องตกลงเจรจากันเอง หรือจะเรียกร้องให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้ ส่วนในอีกกรณีหนึ่ง สถานประกอบการที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่แล้ว ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างต้องการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งสองกรณีดังกล่าว ถ้าฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตกลงกันได้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518 มาตรา 12 วรรค 1 กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้าง และลูกจ้างตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ ในประเด็นนี้ จะเห็นได้ว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างตกลงกันทำขึ้น มีกำหนดระยะเวลาใช้บังคับสูงสุดถึง 3 ปี เมื่อมาพิจารณาแล้ว ในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างน้อย มีการเคลื่อนย้ายของแรงงานมาก การรวมกลุ่มกันของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานทำได้ยาก อีกทั้งลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) พบว่าส่วนมากจะเป็นลูกจ้างทดลองงาน หมายความว่า นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยกำหนดเวลาทดลองงานไม่เกิน 119 วัน แล้วให้ลูกจ้างออกจากงานโดยนายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบในเรื่องการจ่ายค่าชดเชย ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มาตรา 118 อีกทั้ง ลูกจ้างที่เป็นลูกจ้างประจำมีจำนวนน้อย อาจถูกรอรับจากนายจ้างเจ้าของกิจการ ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีระยะเวลาใช้บังคับเต็มเวลาตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อไม่ให้เกิดการเรียกร้อง ให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงกันบ่อยๆ ซึ่งเป็นความต้องการของนายจ้าง ส่วนมากเรื่องที่ลูกจ้างเรียกร้องมักจะเกี่ยวกับค่าจ้าง และสวัสดิการ เมื่อเรามาพิจารณา อย่างละเอียดแล้ว จะพบว่าในแต่ละปีๆ ค่าขึ้นค่าครองชีพสูงเพิ่มขึ้นทุกปี ไม่ว่าจะเป็นราคาสินค้า บริการ อาหาร ที่อยู่อาศัย น้ำมัน ค่าโดยสาร เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้ ในขณะที่เดียวกัน ค่าจ้าง สวัสดิการ ของลูกจ้างยังคงเท่าเดิม อีกทั้งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ มีการใช้กันมานานถึง 37 ปี ถ้าเทียบกับวัยของคน ตั้งแต่เกิดจนตายแล้ว เห็นว่ามีการใช้มาตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยกลางคน ถือว่าใช้บังคับมาเป็นเวลานานมากถึงแม้กฎหมายจะเปิดช่องไว้ว่า ให้ใช้บังคับได้ตามที่ตกลงกัน ซึ่งจะตกลงกันให้ใช้บังคับน้อยกว่า 3 ปี ก็ได้ แต่ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นในทางปฏิบัติแล้ว อำนาจการต่อรองของลูกจ้างมีน้อย มีสถานะทางสังคม และเศรษฐกิจด้อยกว่านายจ้าง ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในสิทธิของลูกจ้าง อีกทั้งยังถูกรอรับ อาจถูกกลั่นแกล้งให้ออกจากงานได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่ามาตรา 12 จำเป็นต้องแก้ไข โดยลดระยะเวลาในการบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 12 วรรคหนึ่ง จากสามปี สมควรลดเป็น “หนึ่งปี” เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 12 วรรคสอง ที่กำหนดว่า ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

ในอีกกรณีหนึ่ง ปัญหาในเรื่อง กำหนดระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง

จากการศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (มาตรา 12) พบว่า กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการเรียกร้องให้ แก้ไข เปลี่ยนแปลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ทำ

ให้เกิดปัญหาแก่ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างว่าจะแจ้งข้อเรียกร้องได้ในเวลาใด ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังคงมีผลใช้บังคับอยู่ เพราะอาจเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งมีโทษทางอาญา ตามมาตรา 131 คือ มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท ซึ่งโทษตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นั้น ไม่อาจเปรียบเทียบได้

ปัญหาดังกล่าว มีประเด็นที่จะต้องพิจารณาเกี่ยวกับหลักการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อรักษาความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เมื่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันแล้ว แต่ละฝ่ายมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับหลัก”สัญญาต้องเป็นสัญญา” (Pacta Sunt Servanda) และในระหว่างข้อตกลงยังคงมีผลบังคับแต่ละฝ่ายต้องไม่แจ้งข้อเรียกร้องขึ้นมา

ในกรณีดังกล่าวข้างต้นที่ประชุมไตรภาคีระดับชาติ อันประกอบด้วยฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ได้ร่วมกันกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเรียกว่า “แนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539” ซึ่งแก้ไขปรับปรุงมาจาก “แนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524” โดยกำหนดระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้องไว้ว่า “การกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องให้เขียนไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และให้ถือปฏิบัติตามนั้น สำหรับในกรณีที่มิได้ระบุในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การแจ้งข้อเรียกร้องให้ควรทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน”

นอกจากนั้นในเรื่องดังกล่าวนี้ จะเห็นว่ากฎหมายมีช่องว่าง การไม่กำหนดระยะเวลา เพื่อให้คู่กรณีมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องใหม่ได้ เรื่องดังกล่าวสำนักงานกฤษฎีกาได้มีการเสนอร่างกฎหมายเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวในลักษณะเป็นร่างพระราชบัญญัติสัมพันธ์ พ.ศ..... โดยกำหนดระยะเวลา 60 วัน เพื่อให้มีระยะเวลาที่เหมาะสมในการใช้สิทธิ แต่ปัจจุบันร่างกฎหมายที่สำนักงานกฤษฎีกาเสนอไปยังไม่ผ่านรัฐสภาออกมาเป็นกฎหมายแต่อย่างใด

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่าจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 12 ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น

#### 4.3 ปัญหาในเรื่อง การกำหนดระยะเวลาเริ่มการเจรจาต่อรอง และระยะเวลาสิ้นสุดการเจรจาต่อรอง

จากการศึกษาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้การเรียกร้องเพื่อทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องดำเนินตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้แต่ละขั้นตอน พบว่ากฎหมายกำหนดระยะเวลาให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนั้น

(มาตรา 16) เป็นระยะเวลาที่เร่งรีบจนเกินไป เนื่องจากมีขั้นตอนที่ทำให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือ ให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบ โดยมีชกซ้ำ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาจไม่ทันภายในระยะเวลาได้ นอกจากต้องแจ้งชื่อตนหรือผู้แทนแล้ว ทั้งฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ต้องเตรียมตัวที่จะเข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรอง ทั้งสองฝ่ายจะต้องเตรียม ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่เรียกร้อง ถ้าเป็นกรณีที่เรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง ข้อมูลที่จะต้องเตรียม เช่น ข้อมูลด้านราคาสินค้า บริการ ที่อยู่อาศัย รวมถึงดัชนีค่าครองชีพที่เป็นข้อมูลที่นำเชื่อถือได้ ค่าน้ำมัน แก๊สหุงต้ม ค่าพาหนะในการเดินทาง ตลอดจนสรรหาบุคคลที่เหมาะสมมาเป็นผู้แทนในการร่วมเจรจาต่อรอง และที่ปรึกษา ข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญที่จะต้องนำไปชี้แจง โน้มน้าว ให้เกิดผลที่เป็นประโยชน์ของฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ในส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่าจำเป็นต้องมีการแก้ไขกล่าวคือ จากสามวัน ควรขยายเป็น “ภายในเจ็ดวัน” ซึ่งเป็นเวลาที่เหมาะสมกว่า

นอกจากนั้น มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดตั้งแต่เพียงระยะเวลาในการเริ่มเจรจาต่อรองของคู่กรณี โดยไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการเจรจาต่อรองว่าจะต้องใช้เวลานานเท่าใด บางครั้งฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้าง ใช้เวลาในการเจรจาต่อรองนานเป็นหลายปี ทำให้บรรยากาศในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้เกิดข้อตกลงร่วมกัน โดยสันติต้องเสียไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเจรจาที่ยาวนาน หากมีปัจจัยภายนอกที่ไม่อาจควบคุมได้เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง อยู่ในภาวะที่ไม่ปกติเกิดจลาจลต่างๆ สถานการณ์ดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อพลังอำนาจในการต่อรองของแต่ละฝ่าย และสร้างความกดดันจนกระทั่งกลายเป็นปัญหากับคู่กรณีมากยิ่งขึ้น เพราะฝ่ายลูกจ้างจะมีพลังในการต่อรองสูงได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของฝ่ายลูกจ้าง อันอาจส่งผลกระทบต่อกิจการของนายจ้างได้หรือไม่ และการประสานสนับสนุนจากลูกจ้างในกิจการที่เป็นประเภทเดียวกัน หรือในเครือเดียวกัน ตลอดจนแรงกดดันจากสังคม และการเมืองที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์นั้น ส่วนอำนาจในการต่อรองของฝ่ายนายจ้าง ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับระบบการผลิต และความสามารถในการหาแรงงานมาทดแทน ความจำเป็นที่ผูกพันในกรณีที่ต้องส่งออกสินค้าจำจำหน่าย หรือการจัดการให้บริการ และการแข่งขันทางธุรกิจที่อยู่ในประเภทเดียวกัน

ทั้งนี้ เมื่อสถานการณ์อันเป็นปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป อำนาจในการต่อรองของแต่ละฝ่ายย่อมได้รับผลกระทบ เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงทำให้เกิดการเอาเปรียบไม่ให้ฝ่ายหนึ่งได้รับประโยชน์จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เจตนาธรรมณ์ในการยุติปัญหาด้านแรงงาน ในทางสร้างสรรค์ เพื่อความสงบสุขในอุตสาหกรรม และให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนความเป็นประชาธิปไตย ความเสมอภาคเท่าเทียมกันในอุตสาหกรรมไม่อาจเกิดขึ้นได้ ในส่วนระยะเวลา

ในการเจรจาต่อรองนั้น จากที่ได้วิเคราะห์มา ผู้เขียนเห็นว่า จำเป็นต้องแก้ไขโดยกำหนดระยะเวลาของการเจรจาต่อรองให้แน่นอนกล่าวคือให้เจรจาต่อรองกันเป็นระยะเวลาไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันเริ่มเจรจากัน

#### 4.4 ปัญหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 20

จากการศึกษาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (มาตรา 20) กำหนดห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ เมื่อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้วเว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า จากการศึกษาค้นคว้า กฎหมายมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างเพื่อ ไม่ให้นายจ้างตกลงหรือทำสัญญากับลูกจ้างบางคน หรือบางกลุ่ม ในทางที่จะทำให้สิทธิของลูกจ้างที่ได้รับ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างลดลง หรือไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างบางคน ทำให้เกิดการแบ่งแยกแตกความสามัคคีกัน ทำให้ลูกจ้างแต่ละกลุ่มหรือแต่ละคนได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน อันจะก่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้น และอีกประการหนึ่งที่พบจากการศึกษา เรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง เช่น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 10 วรรคสาม

สำหรับเรื่องนี้ มีความเห็นจากนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านมีความเห็นเป็นสองฝ่าย นอกจากนั้นยังมีคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยเป็นสองแนวทาง นักวิชาการฝ่ายหนึ่งเห็นว่า การทำสัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 20 เป็นกรณีที่ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานชัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 เท่านั้น ไม่รวมถึง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของนายจ้างตามมาตรา 10 วรรคสาม

สำหรับความเห็นนี้มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่สนับสนุน ในกรณีของมาตรา 20 ดังนี้ “ระเบียบบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง และตกลงกัน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 มาตรา 18 และมาตรา 22 ไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 20 นายจ้างและลูกจ้าง มีสิทธิทำข้อตกลงเปลี่ยนแปลงระเบียบการจ่ายเงินบำเหน็จซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ให้มีผลบังคับแตกต่างไปจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเดิมได้ เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงาน” (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5506/2538) ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิอีกฝ่ายหนึ่งมีความเห็นว่า สัญญาจ้างแรงงานตามมาตรา 20 หมายรวมถึง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งของนายจ้างด้วย ดังนั้นเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี



ผลใช้บังคับแล้ว นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างเดิม หรือลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือนายจ้างจะออกกระเบียบบังคับ ประกาศ หรือคำสั่ง เพื่อใช้บังคับกับลูกจ้างให้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นคุณยิ่งกว่า

สำหรับความเห็นของฝ่ายที่ 2 มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่น่าสนใจดังนี้ “นายจ้างออกประกาศจ่ายค่าน้ำมันรถยนต์ให้แก่ผู้บริหารเป็นประกาศที่นายจ้างกำหนดขึ้นฝ่ายเดียว ประกาศดังกล่าวเป็นคุณแก่ลูกจ้าง จึงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลบังคับใช้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 20 หลังจากนั้นนายจ้างประกาศเลิกจ่ายค่าน้ำมันสำหรับผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียวโดยผู้บริหารไม่ได้ยินยอมด้วยไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าไม่มีผลบังคับ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 835/2544)

ปัญหาดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่าทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพราะความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นออกเป็นสองฝ่าย และมีคำพิพากษานับสนุน ความเห็นของแต่ละฝ่ายดังนั้น เพื่อให้เกิดความแน่นอนในทางปฏิบัติเห็นว่ามาตรา 20 จำเป็นต้องแก้ไขให้มีความชัดเจน

มาตรา 20 ควรเป็นดังนี้

“มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า”

#### 4.5 ปัญหาในเรื่องการใช้ความคุ้มครองลูกจ้างในการรวมเป็นกลุ่มลูกจ้างหรือการรวมกลุ่มกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน

จากการศึกษาการให้ความคุ้มครองลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับการเรียกร้องด้วยการห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างเวลาการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งพบว่า มีปัญหาในกรณีต่อไปนี้

ในประเทศไทยพบว่ามีปัญหาการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างในระหว่างดำเนินการที่จะรวมกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือรวมกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ก่อนการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ซึ่งในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การรวมตัวกันของลูกจ้างทำได้ยาก เพราะความกลัว ลูกจ้างขาดความรู้ ขาดความเข้าใจในสิทธิ และหน้าที่ของตน อีกทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม มีจำนวนสูง เนื่องจากขาดความมั่นคง

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อำนาจในการบริหารส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับเจ้าของกิจการแต่ผู้เดียว กิจการส่วนใหญ่เริ่มต้นมาจากกิจการในครอบครัว โดยเฉพาะสถานประกอบการกิจการขนาดเล็ก ย่อมจะมีปัญหามากขึ้นไปอีกเพราะอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานอยู่กับเจ้าของกิจการคนเดียวที่จะคัดเลือกบุคคลที่ตนเห็นว่าปกครองง่าย อีกทั้งกฎหมายแรงงานไม่เอื้อประโยชน์หรือให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการรวมกัน เพื่อทำการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าจำเป็นต้องแก้ไขมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้คุ้มครองลูกจ้างในขณะที่รวมตัวกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานก่อนแจ้งข้อเรียกร้อง

มาตรา 31 ควรแก้ไขดังนี้

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในขณะที่ลูกจ้างรวมตัวกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่าง..... ๗

#### 4.6 ปัญหาในเรื่อง การกำหนดจำนวนลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อ นายจ้าง และการถอนรายชื่อออกจากการสนับสนุนการเรียกร้องภายหลังแจ้งข้อเรียกร้องแก่อีกฝ่ายหนึ่งแล้ว

กระบวนการตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แม้จะมีการให้สิทธิลูกจ้างในการแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้แต่ก็มีได้หมายความว่าลูกจ้างแต่ละคนจะมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้โดยตรง แต่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างกัน ต้องรวมตัวกัน รวบรวมรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จนกระทั่งการเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่าย สามารถตกลงกันได้และนำไปสู่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ทั้งนี้ลูกจ้างผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้นหรือ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องกฎหมายกำหนดว่าไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในเรื่องของจำนวนลูกจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดที่จะทำให้กระบวนการเจรจาต่อรองดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ฝ่ายลูกจ้างต้องมีจำนวนอยู่ครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในขณะที่ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างแต่มีคำพิพากษาฎีกาที่ 3415/2525 วินิจฉัยว่า "จำนวนลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องต้องมีจำนวนอยู่ครบถ้วนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มิใช่มีลูกจ้างอยู่ครบเพียงในวันที่แจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องถอนชื่อ

จากการสนับสนุนข้อเรียกร้องทำให้เหลือจำนวนลูกจ้างไม่ครบร้อยละสิบห้า ข้อพิพาทแรงงานนั้นย่อมสิ้นสภาพลงตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องมีจำนวนไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด”

ด้วยความเคารพในคำวินิจฉัยของศาลในกรณีข้างต้น ผู้เขียนเห็นว่าการวินิจฉัยเช่นนี้น่าจะคลาดเคลื่อนและเป็นการตีความที่ไม่ตรงกับเจตนาของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่มุ่งให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการเรียกร้อง แต่ในทางกลับกันเป็นการเปิดโอกาสให้มีการใช้อำนาจอิทธิพลของนายจ้างที่มีอยู่เหนือกว่าแทรกแซงกระบวนการตัดสินใจของลูกจ้างไม่เป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี อีกทั้งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วยความเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนการที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องให้แก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นการที่ลูกจ้างผู้ลงลายมือชื่อทำเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างทั้งหลายแม้ลูกจ้างที่ไม่ได้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องด้วยก็ได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้อง การถอนรายชื่อของลูกจ้างออกจาก การสนับสนุนข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อนายจ้างแล้ว และอยู่ในขั้นตอนที่จะต้องมีการเจรจาต่อรอง ไกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน น่าจะต้องถือว่าข้อเรียกร้องนั้นชอบด้วยกฎหมายมาตลอดตั้งแต่แรก และย่อมไม่กลายเป็นไม่ชอบด้วยกฎหมายไปได้ เพราะฝ่ายลูกจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายมาตลอดทุกขั้นตอนก็ควรได้รับความคุ้มครองมิให้การกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายนั้นต้องเสียไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นผู้เขียนเห็นว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 เพื่อปิดช่องว่างไม่ให้มีการใช้อำนาจ อิทธิพล หรือเสนอให้ประโยชน์ให้ลูกจ้างบางคนเพื่อให้มีการถอนรายชื่อออกจาก การสนับสนุนข้อเรียกร้อง และเป็นการส่งเสริมความสงบเรียบร้อยในการอยู่ร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้าง เห็นควรแก้ไข มาตรา 13 วรรคสาม ตอนท้ายดังนี้ “การถอนรายชื่อของลูกจ้างในภายหลังจากการยื่นข้อเรียกร้องแล้วไม่ทำให้ข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงานสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่จำนวนลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย”

## บทที่ 5

### บทสรุป และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 บทสรุป

กระบวนการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เกิดขึ้นจากการที่กฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน ไม่ให้มีการกระทำอันมีผลต่อกระบวนการเรียกร้องการเจรจาต่อรอง การไต่เถียง และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และให้ข้อเรียกร้องอันเป็นข้อพิพาทของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างยุติลงโดยเร็ว ทั้งนี้กฎหมายได้เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างที่มีสถานะที่ด้อยกว่าขาดอำนาจในการต่อรอง ด้อยกว่าในเรื่องเศรษฐกิจและสังคม สามารถใช้สิทธิต่างๆ โดยผ่านทางกลุ่มลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือผ่านทางผู้แทนลูกจ้างในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างหรือสมามนายจ้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งการปรับปรุงผลประโยชน์ของฝ่ายตนตามวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการทำงาน การแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ตลอดจนเสนอข้อเรียกร้องต่อฝ่ายรัฐเพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎกระทรวงหรือประกาศของกระทรวงเพื่อฝ่ายลูกจ้างจะได้มีหลักกฎหมายที่ให้ความเป็นธรรมมากกว่าใช้บังคับต่อไป โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ละเมิดสิทธิหรือกระทำผิดกฎหมายอันจะมีผลทำให้การเรียกร้อง การเจรจาต่อรองของทั้งสองฝ่ายเป็นไปอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมีประสิทธิภาพเกิดผลในทางปฏิบัติ ดังจะเห็นได้จากการที่มีข้อห้ามทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างปรากฏตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืน กฎหมายบัญญัติขึ้นโดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้ความคุ้มครอง ปกป้องลูกจ้าง ในระหว่างการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไต่เถียง หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อันเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อระบบการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 30 ได้บัญญัติถึงความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และมาตรา 84 (7) ได้บัญญัติให้รัฐต้องดำเนินการตามนโยบายเศรษฐกิจ กล่าวคือ ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ และจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ อันจะนำไปสู่การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่าง ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นไปตามหลักมาตรฐานสากล ดังปรากฏในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ให้สิทธิกับลูกจ้างทุกคนรวมตัวกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และสามารถใช้อิทธิพลอย่างเสรี เพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของตน และมีสิทธิในการคัดเลือกหรือตั้งผู้แทนของตนโดยอิสระ และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ที่บัญญัติให้

รัฐสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ วางมาตรการเพื่อให้เกิดการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างกว้างขวาง นอกจากนั้นในกติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ยังบัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างในการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง

จากการศึกษากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศ กล่าวคือ ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเยอรมนีเกี่ยวกับสภาพการจ้างพบว่าบทบัญญัติเรื่องการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีข้อแตกต่างกันดังนี้

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในมาตรา 31 ก็ตาม แต่การรวมตัวกันเป็นกลุ่มลูกจ้างหรือรวมกันที่จะก่อตั้งเป็นสหภาพแรงงานก่อนที่จะมีการเรียกร้อง เพื่อจะทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ คือทำหน้าที่ในการเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิต่างๆ ของลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ไม่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่รวมกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน นอกจากนั้น การจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน มาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องขอจดทะเบียน และต้องมีการตรวจสอบ ตามขั้นตอนของกฎหมายจากฝ่ายรัฐ ดังนั้น การรวมตัวกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือการรวมตัวกันเพื่อจะจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากทำได้ยากแล้วกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังไม่ให้คุ้มครองลูกจ้าง เกิดช่องว่างของกฎหมาย โดยเฉพาะลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่มีลูกจ้างจำนวนน้อยอาจถูกกลั่นแกล้งโดยมีคำสั่งเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างมีการรวมกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน

จึงเห็นได้ว่า การเลิกจ้างในกรณีดังกล่าว หรือการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างทำให้ลูกจ้างไม่อาจดำเนินการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้นำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในที่สุด นายจ้างอาจมีคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่มีงานทำเกิดเป็นปัญหาสังคมซึ่งตรงข้ามกับฝ่ายนายจ้างที่ไม่ได้รับความเสียหาย หรือผลกระทบการมีคำสั่งเลิกจ้างดังกล่าว

ผู้เขียนเห็นว่าแม้กฎหมายจะบัญญัติให้ความคุ้มครองลูกจ้างจากการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แล้วก็ตาม แต่กระบวนการให้ความคุ้มครองลูกจ้างก็ไม่อาจบรรลุผลในทางปฏิบัติได้เพราะก่อนจะมีการเรียกร้องลูกจ้างจะต้องมีการรวมกันเป็นกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพียงแต่อยู่ในขั้นตอนการรวมกลุ่มกันหรือรวมกันเป็นสหภาพแรงงานก็อาจถูกนายจ้างกลั่นแกล้งทำให้ได้รับความเดือดร้อน เพราะไม่มีกฎหมายให้

ความคุ้มครองจึงเป็นการทำลายพลังในการรวมตัวกันของลูกจ้าง ย่อมเป็นผลให้ลูกจ้างไม่กล้าที่จะรวมตัวกันเพื่อจะเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างอีกต่อไป ดังเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 มีปัญหาในเรื่องการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้าง ตั้งแต่ 10-19 คน กับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 5-9 คน ซึ่งเป็นสถานประกอบกิจการขนาดย่อม (SMEs) นายจ้างอาศัยช่องว่างของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ได้บัญญัติให้ความคุ้มครองไว้ นายจ้างจึงใช้อำนาจของตนแต่เพียงฝ่ายเดียวในฐานะเจ้าของกิจการที่มีหน้าที่ควบคุม ดูแลกิจการ ทั้งที่ๆ สถานประกอบกิจการขนาดย่อมมีจำนวนมากและเป็นรากฐาน อันสำคัญที่จะนำประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งขณะนี้รัฐบาลได้มองเห็นความสำคัญของสถานประกอบกิจการขนาดกลาง และขนาดย่อม จึงมีการให้การสนับสนุนด้านการเงินโดยตั้งธนาคาร SMEs ส่งเสริมด้านเงินทุนแก่กิจการดังกล่าวให้มีความเข้มแข็ง แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กลับไม่ได้พัฒนาตามไปด้วย トラบไคที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ไม่มีสภาพการจ้างที่ดีก็ส่งผลกระทบต่อพัฒนาอันยั่งยืนของประเทศ

ในขณะที่กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ของต่างประเทศ เช่น กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการเรียกร้อง โดยกำหนดไว้ในเรื่องของสิทธิของลูกจ้างและนายจ้าง (Right of Workmen and Employers) ใน(1) ห้ามมิให้เข้าไปรบกวนบิบบังคับขู่เข็ญลูกจ้างในการใช้สิทธิของตน การก่อตั้งช่วยเหลือผู้อื่นในการก่อตั้งเข้าร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรลูกจ้าง และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่ชอบด้วยกฎหมาย

ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 (2) ห้ามมิให้สมาคมนายจ้าง ก้าวก้ายการจัดตั้ง การทำหน้าที่ หรือการดำเนินการใดๆ กฎหมายอุตสาหกรรมสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ค.ศ. 1967 มาตรา 177 (Malaysia Industrial Relation Act, 1967, Article 177) มาตรา 177 บัญญัติใน (1) ห้ามนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนสมาคมนายจ้างดำเนินการดังนี้ (d) ให้ออก หรือขู่เข็ญให้ออกจากงาน ทำให้เสียหาย หรือขู่ว่าจะทำให้เสียหายซึ่งการทำงานของลูกจ้าง โยกย้าย หรือขู่ว่าจะโยกย้าย จากตำแหน่งโดยเหตุที่ลูกจ้างนั้น (ii) เข้าไปมีส่วนประชาสัมพันธ์ ก่อตั้งหรือดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

จะเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ค.ศ. 1967 ให้ความคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่ลูกจ้างเริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงานในการที่จะใช้สิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และกำหนดห้ามนายจ้างกระทำการให้ลูกจ้างได้รับความเสียหาย ลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้าง ในระหว่างกระบวนการเริ่มก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเจรจาต่อรองที่ยังไม่ได้ช้อยติ หากนายจ้างฝ่าฝืนก็มีบทลงโทษกำหนดไว้ ตลอดจนมีกฎหมาย

คุ้มครองลูกจ้างในการนัดหยุดงาน ไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ในส่วนของ การเจรจาต่อรองในประเทศมาเลเซียนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของรัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง โดยเฉพาะภาครัฐมีบทบาทมาก การเจรจาทำได้ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง หรือนายจ้าง เมื่อตกลงกันได้ก็จัดทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วนำไปให้ศาลอุตสาหกรรม ตรวจสอบก่อน เมื่อศาลตรวจสอบแล้ว จึงมีผลผูกพันคู่กรณี

ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นกฎหมายไม่ได้กำหนดว่าจะต้องทำการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ ถ้าคู่กรณีประสงค์เดือดร้อนการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐให้แจ้งไปยังอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ ยกเว้นอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าเพื่อประโยชน์สาธารณะก็อาจเข้าดำเนินการกำหนดขั้นตอนตามที่เห็นว่าจำเป็นให้คู่กรณีปฏิบัติตามเงื่อนไขเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน ถึงแม้จะไม่ขอรับการไกล่เกลี่ย รัฐมนตรีกระทรวงแรงงานและกำลังคนมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซง โดยสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเข้ารับการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐก็ได้ ตามแต่เห็นสมควร เป็นลักษณะการบังคับชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่อาจตกลงกันได้โดยสมัครใจของกลุ่มพิพาทแรงงาน และมีผลกระทบต่อสาธารณะประโยชน์ รัฐมนตรี จะส่งข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวให้ศาลอุตสาหกรรมเป็นผู้วินิจฉัย ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้ปกครองรัฐ

ส่วนระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น ความสัมพันธ์ของฝ่ายจัดการกับฝ่ายแรงงาน (ลูกจ้าง) มีความสัมพันธ์กันอย่างกลมเกลียวสภาพแรงงานเกือบทั้งหมดเป็นสหภาพแรงงานเฉพาะในกิจการแต่ละกิจการมีจำนวนน้อยที่เป็นสหภาพแรงงานตามประเภทอุตสาหกรรม การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำโดยสหภาพแรงงานกับนายจ้างเท่านั้น และได้รับการยอมรับจากนายจ้าง นายจ้างเห็นประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานในการแก้ไขปัญหาขัดแย้งต่างๆ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ในปัจจุบันระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น มีการพัฒนาไปอีกขั้นหนึ่งจากแรงงานสัมพันธ์แบบเผชิญหน้า เปลี่ยนมาเป็นความร่วมมือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นผลให้มาตรฐานความเป็นอยู่ของลูกจ้างดีขึ้นควบคู่กับความเจริญก้าวหน้าของสถานประกอบการของนายจ้าง การรวมตัวกันของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงาน มีเพียงร้อยละ 20 ในปี 2001 มีการร่วมมือปรึกษาหารือกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างใน 3 ระดับคือระดับชาติ มีการจัดตั้งเป็นสภาไตรภาคี เรียกว่า Sangy Rodo Konwa-Kai การประชุมโต๊ะกลมด้านแรงงานและอุตสาหกรรม

ระดับอุตสาหกรรม บริษัทขนาดใหญ่และกลาง และสหพันธ์แรงงานในอุตสาหกรรมเดียวกัน มักจะจัดตั้งสภาาร่วมหารือด้านแรงงานสัมพันธ์โดยสมัครใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ปรับปรุงสวัสดิการของลูกจ้าง

ระดับสถานประกอบการ แม้กฎหมายจะไม่ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือของนายจ้างกับลูกจ้าง ในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่สถานประกอบการจำนวนมากเห็นความสำคัญ จึงตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือ (Works Councils) ขึ้นโดยสมัครใจ มีจำนวนถึงร้อยละ 84.8 ของสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน ทำให้ข้อพิพาทแรงงานในประเทศญี่ปุ่นมีน้อยมาก เหตุผลที่สำคัญ คือ การส่งเสริมระบบการปรึกษาหารือ แทนที่การร่วมเจรจาต่อรอง

ลักษณะพิเศษของประเทศญี่ปุ่น คือ ทุกๆ เดือนมีนาคม หรือเดือนเมษายน จะมีการร่วมปรึกษาหารือ เรื่องค่าจ้าง และการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเรียกว่า Spring Labour offensive การมีระบบแรงงานสัมพันธ์เช่นนี้ จึงนำมาซึ่งความเข้าใจที่ดีต่อกันของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างนำมาซึ่งความสงบสุขในระบบอุตสาหกรรม

ส่วนกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ของประเทศเยอรมัน ที่เกี่ยวกับการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกิดขึ้นระหว่างสหพันธ์นายจ้างกับสหภาพแรงงาน แต่ในปัจจุบันประเทศเยอรมัน มีการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ ได้รับการเรียกว่าเป็นระบบในรูปแบบของหุ้นส่วนทางสังคม (Social Partnership Model) เป็นระบบที่มีการร่วมมือกัน และกัน ระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โน้มไปสู่การเห็นชอบแบบสมานฉันท์ โดยนายจ้างเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบริษัท รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านบุคคล การเงิน บริษัทมีระบบร่วมปรึกษาหารือ และระบบการเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining System) ร่วมทำระบบเสนอแนะ (Suggestion System) ประเทศไทยได้นำเอาระบบนี้มาใช้ แล้วคือ คณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ซึ่งตัวแทนลูกจ้าง และนายจ้างมีส่วนร่วมกันกำหนด เงื่อนไขการจ้าง และสภาพการทำงานในสถานประกอบการ (Co-Determination)

ตามรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบการ (The Works Constitution Act 1972) ให้สิทธิลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างกว่า 4 คนขึ้นไปให้มีคณะกรรมการลูกจ้างได้ จากรายงานมูลนิธิ Friedrich Ebert Stiftung ในปี ค.ศ. 2000 กล่าวว่าในประเทศเยอรมัน มีประมาณ 35,000 บริษัทที่มีคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) ที่ครอบคลุมแรงงาน 9 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 40 ของบริษัทในภาคเอกชนที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

ดังนั้น การขัดแย้งด้านแรงงานในประเทศเยอรมันจึงมีน้อยมาก เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในยุโรป แนวโน้มการปรับเปลี่ยนระบบแรงงานสัมพันธ์ยังคงเป็นไปในรูปแบบของการ



ร่วมมือกันและขอรับการอยู่ร่วมกันในสังคมแบบ Collective Bargaining และ Co-Determination ต่อไป แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ไปในทิศทางที่ถูกต้อง

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาประเด็นต่างๆ ของปัญหาการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ตลอดจนวิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศมาแล้ว เห็นควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และออกกฎกระทรวงให้เหมาะสมในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

5.2.1 ตามมาตรา 10 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างควรแก้ไขเป็น “ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง .....” ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนลูกจ้าง 20 คนนั้น ไม่สอดคล้องกับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการในขนาดย่อม (SMEs) ที่มีลูกจ้างจำนวนน้อยแต่กิจการขนาดย่อมมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจขั้นพื้นฐานของประเทศ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 มาตรา 108 ที่นำมาใช้กับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรคสอง อีกทั้งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บังคับใช้มานานก่อนเกิดพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ที่ให้การส่งเสริมกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs)

อนึ่งกรณีสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5-9 คน เห็นควรให้ ออกเป็นกฎกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม บังคับใช้ดังนี้ ให้สถานประกอบการขนาดย่อมที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 5-9 คน ต้องจัดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Councils) จำนวนสองคน เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

5.2.2 ควรแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 12 วรรคหนึ่งเป็นดังนี้

มาตรา 12 “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ มีผลบังคับภายในระยะเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างและนายจ้างได้ตกลงกันหรือนับตั้งแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี”

และควรเพิ่มวรรคสามดังนี้

“เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองมีผลใช้บังคับแล้ว การแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงให้กระทำก่อนข้อตกลงนั้นสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน”

เหตุผลของการแก้ไขมาตรา 12 วรรคหนึ่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวรรคสองในเรื่องเวลาการบังคับใช้และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 30 ในการวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 24 มาตรา 35 (4) หรือมาตรา 41 (3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ที่ให้มีผลใช้บังคับเป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

ในส่วนของวรรคสามตามที่คุณเขียนเสนอเพื่อให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับคณะกรรมการกฤษฎีกาที่เสนอร่างกฎหมายแก้ไขมาตรา 12 ไว้ต่อรัฐสภา แต่ยังไม่ออกมาเป็นกฎหมายใช้บังคับ

นอกจากนั้น ผู้เขียนยังเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ออกมาบังคับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 ซึ่งในปัจจุบัน สภาพสังคม เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติมดังที่กล่าวข้างต้น

5.2.3 ควรแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จากที่กำหนดให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องกับฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องเริ่มเจรจาภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนั้น ควรขยายเป็น “ภายในเจ็ดวัน” และให้กำหนดระยะเวลาของการเจรจาต่อรองไว้ในกฎหมายด้วยโดยกำหนดเป็น “และให้มีการเจรจาต่อรองกันภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง”

ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาสามวันเป็นเวลาที่เร่งรีบเกินไป เพราะยังมีขั้นตอนให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อตน หรือผู้แทน ตลอดจนตั้งที่ปรึกษา การสรรหาบุคคลเหล่านี้ถือว่ามีสำคัญในการเจรจาต่อรองที่จะไม่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในทางกลับกัน ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องก็จำเป็นต้องสรรหาบุคคลที่เป็นตัวแทนของตนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาที่มีความสามารถที่จะโน้มน้าวให้อีกฝ่ายเห็นคล้อยตามด้วย

ส่วนระยะเวลาในการเจรจาต่อรองที่กำหนดให้เป็น 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนั้นก็ เพื่อกำหนดขอบเขตระยะเวลาไม่ให้ยาวนานจนเกินไป เพราะอาจกระทบต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง และกระทบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน ยังจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทั้งสองฝ่ายในภายหลัง

5.2.4 ควรแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 20 เพื่อให้มีความชัดเจน ไม่มีการถกเถียงกันด้านวิชาการ และการตีความจากศาล ดังที่ปรากฏในคำพิพากษาที่แบ่งออกเป็นสองความเห็น ทำให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติของลูกจ้างและนายจ้างในการใช้สิทธิเรียกร้องหรือโต้แย้ง อันนำไปสู่ทำให้เกิดข้อพิพาททางด้านแรงงานโดยไม่จำเป็น ผู้เขียนเห็นว่ามีความจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมให้เกิดความชัดเจน ดังต่อไปนี้

“มาตรา 20 “เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากข้อเรียกร้องหรือที่ไม่ได้เกิดจากข้อเรียกร้อง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า”

5.2.5 เห็นควรแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนของการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นกลุ่มลูกจ้างหรือรวมกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยบัญญัติให้ครอบคลุม และชัดเจนว่าห้ามนายจ้าง เลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างในระหว่างที่มีการดำเนินการรวมตัวกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือรวมกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างในการสนับสนุนระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และเกิดความสงบสุขในวงอุตสาหกรรม โดยแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

มาตรา 31 “เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 13 หรือขณะที่ลูกจ้างรวมตัวกันเป็นกลุ่มลูกจ้าง หรือรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน.....”

5.2.6 ควรแก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 13 วรรคสามเป็นดังนี้

“ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้วให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน การถอนรายชื่อของลูกจ้างในภายหลังจากการยื่นข้อเรียกร้องแล้วไม่ทำให้ข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงานสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ยื่นข้อเรียกร้องและผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย”

ตามข้อเสนอแนะที่ผู้เขียนได้เสนอข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้เขียนต้องการแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประสบปัญหาอะไรบ้าง ในการดำเนินการตามขั้นตอนการเรียกร้องการ การเจรจาต่อรอง ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย และแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง ในกระบวนการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ครอบคลุมปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในแต่ละขั้นตอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์ปัจจุบันที่เศรษฐกิจมีปัญหาทั้งในยุโรป และอเมริกา อันส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการเลิกจ้างในประเทศไทย เพราะระบบการผลิตเกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ หากกระบวนการทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้พัฒนาระบบการคุ้มครองลูกจ้าง โดยเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม ที่เป็นรากฐานในการพัฒนาทางเศรษฐกิจให้เข้มแข็งก็จะนำไปสู่การเจริญและพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน และทำให้

องค์กรแรงงานมีความสมดุลกันกับองค์กรนายจ้าง นอกจากนี้การจ้างแรงงานยังเป็นตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจ สังคม บ่งบอกว่าประเทศมีการพัฒนาไปในทิศทางใด ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับปัจจุบันจะได้รับการแก้ไขเพิ่มเติม และพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการความเป็นจริง ที่ปรากฏอยู่ในขณะนี้ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความยุติธรรม และความสุขสงบในสังคมต่อไปในอนาคต



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). **สถิติสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2528). **กฎหมายแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- \_\_\_\_\_. (2540). **อธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- \_\_\_\_\_. (2541). **แรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)**. หลักการวิธีปฏิบัติ และแนวคำพิพากษาศาลฎีกา. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- \_\_\_\_\_. (2552). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- \_\_\_\_\_. (2554). **กฎหมายแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- กำจร นาคชื่น. (2552). **กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมขั้นสูง (ประมวลสาระชุดวิชาแรงงาน หน่วยที่ 1) นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2549). **แนวทางปรับปรุงกฎหมายไทยตามหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง**. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- จิตรรา หิรัญอัสวี. (2528). **การเจรจาต่อรอง**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์. (2536). **กฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิคม จันทรวาทู. (2531). **ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. (2532). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- (2526). **“การบริหารงานแบบเยอรมัน” การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ: สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย.
- เมธี คุณจินดา. (2520). **แรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แมน สารรัตน์. (2527). **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. เชียงใหม่. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2553). **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน พื้นฐานความรู้ทั่วไปกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 24)**. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2533). **รายงานสัมพันธ ุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ  
ลูกจ้าง**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.

วิชัย แหวนเพชร. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2540). **การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ**. กรุงเทพฯ:  
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

สุดาศิริ วสวงศ์. (2544). **กฎหมายแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ

อัญชลี ค้อคงคา. (2531). **สภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.

### บทความ

วิชัย เอื้ออังกณากุล. (2523). “อำนาจบังคับบัญชาและอำนาจในการเลิกจ้างของนายจ้าง.” วารสาร  
นิติศาสตร์, 11, 2.

เสาวนีย์ อัสวโรจน์. (2528, มิถุนายน). “การระงับข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศ.” วารสาร  
นิติศาสตร์, 16, 2.

### วิทยานิพนธ์

ชนาธิป ชินะนาวิน. (2547). **การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิติพร ตันวิไล. (2552). **การคุ้มครองลูกจ้างในการร่วมเจรจาต่อรอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

นพรัตน์ รุพันธ์. (2542). **การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541:  
ศึกษาเฉพาะกรณีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงาน**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พัฒนภรณ์ แก้วสัมฤทธิ์. (2537). **ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเปรียบเทียบระหว่าง  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ  
สัมพันธ์ พ.ศ. 2534**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

- ไว จามรมาน. (2542). **กฎหมายคุ้มครองวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. กฎหมายเศรษฐกิจกับการพัฒนา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรพจน์ วัชรศักดิ์กุล. (2527). **กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรสิทธิ์ ศรีตั้งรัตนกุล. (2546). **ความเป็นอิสระของสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานของไทย กับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- สดุดี สินไชย. (2550). **มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ: ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มอาชีพไคโยตี้เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- เอกวิทย์ ญาณวัฒนา. (2543). **การระงับข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

### เอกสารอื่นๆ

- กิติพงษ์ หังสพฤกษ์. (2550). **ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (เอกสารการสอนชุดวิชาแรงงานหน่วยที่ 9).** สาขาวิชานิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กัจจ นากชื่น. (2549). **แนวทางปรับปรุงกฎหมายไทยตามหลักการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง.** วปอ. รุ่นที่ 49 (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: (ม.ป.ท.).
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 236/2522.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3073/2522.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 116/2523.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3465/2524.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1026/2525.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1739/2525.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3415/2525.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 116/2527.
- คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 324/2527.



คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1373/2527.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607-2608/2530.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4313/2528.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 833/2530.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4208/2530.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3594/2531.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4648-4649/2531.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2514/2544.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 635//2534.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3067/2535.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2393/2536.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3924/2536.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6877-6878/2538.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 9403/2538.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6629/2541.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 55/2543.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 628/2543.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 437/2544.

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2681-2683/2545.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. (2520). การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยญี่ปุ่น ในหนังสือภาษาวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น (ผลงานวิจัยกลุ่มศึกษาภาษาวัฒนธรรมและสังคมชุมชนนักเรียนทุนรัฐบาลญี่ปุ่น ประจำปี 2519/2520). กรุงเทพฯ: สיתองกิจไพศาล.

\_\_\_\_\_. (2550). อัดสำเนาคำบรรยายปริญญาโท มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ภาค 2 ปีการศึกษา 2550.

ภูมิ โชคเหมาะ และคณะ. (2550). กฎหมายที่ส่งเสริมและมีผลกระทบต่อสิทธิและประโยชน์ของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ศึกษาเฉพาะกรณีสิทธิและประโยชน์ที่เกี่ยวกับการเงิน การคลัง และหรือการภาษีอากร (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2550). เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- \_\_\_\_\_. (2547). เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายพาณิชย์. เล่มที่ 2. หน่วยที่ 12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2553 ก). เอกสารประมวลสาระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมขั้นสูง หน่วยที่ 1-8. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2553 ข). เอกสารประมวลสาระชุดวิชา กฎหมายแรงงานและการอุตสาหกรรมขั้นสูง หน่วยที่ 9-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2553 ค). เอกสารการสอนชุดวิชา การพนักงานสัมพันธ์ หน่วยที่ 5. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- \_\_\_\_\_. (2540) การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO).  
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550  
วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม. (2552). ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ศรี บริษัทบรรพตเขต. (2535). ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2548). การพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานที่มีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

### กฎหมาย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.  
ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

ศิริพงษ์ ศิริโยธินันท์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522

ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2536

นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ. 2538

ประกาศนียบัตรวิชาชีพว่าความ สภานายความ

พ.ศ. 2545

เนติบัณฑิตสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

สมัยที่ 55 ปีการศึกษา 2545

สถานที่ทำงาน

บริษัท สุโขทัยอินเตอร์ลอร์อว์แอนบิสสิเนส จำกัด