

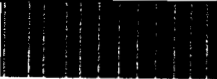
การกระทำอันไม่เป็นธรรม

เปรียบเทียบระหว่าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับ

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

พรพรวณ อิศดิศัย

	วท344.01802 พ247ก
34A0099827	
Title : การกระทำอันไม่เป็นธรรม เปรียบ เทียบระหว่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หอสมุดและศูนย์สนเทศ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์	

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

2537

Unfair Labour Practices
A Comparative study of The labour Relations Act,
B.E.2518 and State Enterprise Relations Act, B.E.2534



Miss. Pornphan Itsadisai

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Law
Department of Law
Graduate School Dhurakijpundit University

1994



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา. นิติศาสตร์. มหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์

การกระทำอันไม่เป็นธรรม : เปรียบเทียบระหว่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

โดย

นางสาวพรพรรณ อิศดิศัย

สาขาวิชา

นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา

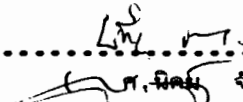
รศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข

ให้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ


(ศ.นิคม จันทวิฑูร)

.....กรรมการผู้แทนคณาจารย์มหาวิทยาลัย

(รศ.ดร.โกสิน หลกกุล)

.....กรรมการ

(รศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

.....กรรมการ

(ดร.พีรพันธุ์ พาลุสุข)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.กิติพงษ์ หังสพฤกษ์)

.....กรรมการ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ.ดร.ประเสริฐ วิทยารัฐ)

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๗

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่าน ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร. อธิระ ศรีธรรมรักษ์ และ ดร. พิศนธ์ พาลุสุข ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ช่วยตรวจแก้ไข ให้คำปรึกษาแนะนำตั้งแต่การทำเค้าโครงการเขียนวิทยานิพนธ์อันเป็นประโยชน์อย่างมากในการเขียนเรียบเรียงวิทยานิพนธ์นี้จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ลง

ผู้เขียน ขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ นิคม จันทรวิฑูร ท่านรองศาสตราจารย์ ดร. โภคิน พลกุล ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กิติพงษ์ หังสพฤกษ์ ที่ได้กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ คุณบุญเทียน คำชู นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การไฟฟ้านครหลวง คุณสนาน บุญออก นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ คุณวัฒนา เอี่ยมบำรุง นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย และ คุณ มิตร เจริญกัลย์ นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ที่ได้ให้การสัมภาษณ์แนวความคิดเห็น ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ผู้เขียนขอขอบคุณ เพื่อน ๆ ทุกคนที่ได้ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พรพรรณ อิศดิศัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก-ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค-ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1	
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1-2
1.2 วัตถุประสงค์	2-3
1.3 สมมติฐานของวิทยานิพนธ์	3
1.4 ขอบเขตและวิธีการศึกษา	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2.	
2.1 ที่มาและบทบัญญัติของการกระทำอันไม่เป็นธรรม	5-20
2.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม	21-28
บทที่ 3.	
เปรียบเทียบการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534	
3.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	29-50
3.2 การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534	50
3.3 รวมคำพิพากษาศาลฎีกา	51-62

3.4 สัมภาษณ์ผู้นำทางด้านแรงงาน และสรุปผลการ สัมภาษณ์	62-66
3.5 ผลสรุปทั่วไปเชิงเปรียบเทียบ	66-67
บทที่ 4. วิเคราะห์พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534	
4.1 วิเคราะห์ข้อแตกต่างและข้อที่คล้ายคลึงกัน ของ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534	68-73
4.2 วิเคราะห์ในเรื่องความเป็นธรรม	74-75
4.3 วิเคราะห์ในเรื่องบทลงโทษ	75-79
บทที่ 5 บทสรุป และเสนอแนะ บรรณานุกรม ประวัติผู้เขียน	80-86

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางแสดงสถิติการนัดหยุดงานทั่วประเทศ	25
ตารางแสดงการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน การปิดงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามเดือน ปี 2530-2534	26
ตารางแสดงการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตาม ปี 2532-2534	27
ตารางแสดงการนัดหยุดงานครั้งสำคัญของขบวนการ แรงงานภาครัฐวิสาหกิจ ปี 2531-2533	28

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การกระทำอันไม่เป็นธรรม : เปรียบเทียบ ระหว่าง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับ
พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.
2534

ชื่อนักศึกษา นางสาวพรพรรณ อิศดิศัย

อาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
ดร. พิรพันธุ์ พาลุสุข

สาขาวิชา นิติศาสตร์

ปีการศึกษา 2536

บทคัดย่อ

การที่ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ในการยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้างรวมทั้งการร้องเรียนหรือฟ้องร้องต่อมวลแรงงาน เพื่อรักษาสิทธิของตนเองนั้น ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือเลิกจ้างได้อันจะทำให้ลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

เมื่อมีกฎหมายแรงงานออกมาใช้บังคับตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2500 รัฐวิสาหกิจทั้งหมดก็อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงาน และเมื่อ พ.ศ. 2518 รัฐวิสาหกิจก็อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และในที่สุดรัฐวิสาหกิจก็ได้ถูกแยกออกจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับดังกล่าวและได้อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 แทน

ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บทบาทของสหภาพแรงงานในปัจจุบันอ่อนแอลง เพราะแต่เดิมนั้นมีผู้นำของรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมเป็นผู้นำ ในการเรียกร้อง

สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับลูกจ้างภาคเอกชน แต่ภายหลังจากรัฐวิสาหกิจ ถูกแยกออกไปจาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์จึงทำให้สหภาพแรงงานต้อง จากการศึกษาในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยนำ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติ พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น มิได้มีบทลงโทษฝ่ายบริหารที่ กระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่พนักงานแต่อย่างใด จึงเท่ากับเป็นการเปิด โอกาสให้ฝ่ายบริหาร ชักขวาง กลั่นแกล้ง หรือกล่าวหาพนักงานได้โดยง่าย และไม่มีความคิดหรือถูกลงโทษแต่อย่างใด

ทั้งข้อเท็จจริงและบทบัญญัติของกฎหมายผู้เขียนจึงมีความเห็นเสนอ แนะนำให้มีการแก้ไข พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เพราะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง และแนวหลักปฏิบัติสากล ไม่มีความเป็น ประชาธิปไตย และยังขัดต่ออนุสัญญาข้อ 87 และ 98 ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ ซึ่งทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่พอใจเป็น อย่างมาก รวมถึงการไม่ปฏิบัติตามแนวของการปฏิบัติของประเทศต่าง ๆ ซึ่ง ได้ให้สิทธิเสรีภาพกับพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นอย่างมาก ตามแนวของอนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวซึ่งจะเป็นการให้ความยุติธรรม ให้กับพนักงานลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้มากยิ่งขึ้น

THESIS TITLE - UNFAIR LABOUR PRACTICES : A
COMPARATIVE STUDY OF THE LABOUR
RELATIONS ACT. B.E. 2518 AND THE
STATE ENTREPRISE RELATIONS ACT. B.E.
2534

NAME - Miss PORNPHAN ITSADISAI

THESIS ADVISOR - Assoc. Prof. Dr. THIRA SRITHAMARAKS

CO-THESIS ADVISOR - Dr. PHIRAPHAN PHALUSUK

DEPARTMENT - LAW

ACADEMIC YEAR - 1993

ABSTRACT

For the reason that an employee has joined the Labour Union's membership or has participated in the Labour Union's activities during submittal of their demands or negotiation discussion; such an employee may possibly be persecuted by the employer for employment termination to obstruct the employee not to exercise his or her full liability; which is considered as an unjust practice to the employee.

On the registration of the Labour Law in B.E. 2500 all governmental monopolies had been since under the stipulations of the Labour Law. Later on in B.E. 2518 they were also under the Labour Relations Act.

Consequently they were secluded to be under State
Entreprise Relations Act B.E.2534 instead.

And as a result this has an impact in weakening
the role played by the Labour Unions today as it
happened formerly that strikes by private sector
employees with aimed demands and claims for benefits
had been supportively weighed by the participation of
Governmental Monopolies' Union Leaders; but after the
separation of the Governmental Molopolies aside by the
State Entreprise Relations Act, the outturn dictates
their condition of the various labour unions against
their employers into another dilema with even more
difficulty. Due to the mandatory stipulations by the
law to reduce the employees' role in both private
sectors and governmental monopolies, therefore, the
unjust treatments practiced by employers to their
employees are even greater.

From the study of "UNJUST PRACTICES/ACTS" by
the comparison of Labour Relations Act B.E.2518 and the
Royal Governmental Monopolies Ordinance B.E. 2534 it is
found that the stipulations concerning the unjust
practices/acts in accordance with the State Entreprise
Relations Act B.E.2534 contain no punishment provisions
at all to the exercise of such unjust practices/acts by
the management, allowing the management a free

opportunity to make an obstruction, persecution, or allegation against the employee legitimately and thus without being punished.

Virtually and by virtue of the legislation, the Author is for the opinion to recommend an amendment of the State Enterprise Relations B.E. 2534 for the reason that the stipulations therein correspond with neither the facts nor with international standards they are also undemocratic, and in violation of Conventions 87 and 98, of the International Labour Organization, whose dissatisfaction to Thailand was expressed; as well as non-conforming to the international standards in allowing particular entitlement and freedom to governmental monopolies' employees following their constitutional guidelines; in order to be more fair to the governmental monopolies' employees.

บทที่ 1

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ความไม่เป็นธรรมได้เกิดขึ้นในวงการอุตสาหกรรมหรือการใช้แรงงานของลูกจ้าง เนื่องจากการที่นายจ้างต้องการลดต้นทุนการผลิต เพื่อให้ได้กำไรมากขึ้นทำให้มีการกดขี่ทางแรงงานด้วยการจ่ายค่าจ้างในอัตราที่ต่ำมากจนลูกจ้างไม่สามารถเลี้ยงชีพอยู่ได้ ในขณะที่ให้ลูกจ้างทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตมาก ๆ ลูกจ้างจึงต้องทำงานหนักขึ้นแต่ได้รับค่าตอบแทนแรงงานน้อย ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนจึงได้มีการเรียกร้องขอความเป็นธรรม เมื่อผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างขัดแย้งกัน จนก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ทำให้เกิดความไม่สงบสุขในวงการอุตสาหกรรม จึงมีความจำเป็นที่รัฐต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันก่อตั้งองค์กรทางแรงงาน เพื่อให้เกิดพลังในการต่อรองกับนายจ้าง และเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยให้ความเป็นธรรมเกิดขึ้นแก่ทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย ซึ่งความจำเป็นดังกล่าวทำให้เกิดมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ขึ้น

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่อง สิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมถึงกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความสงบสุขในการประกอบกิจการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคม อันจะนำมาซึ่งความเจริญทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมมีสองฉบับ คือ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ภายหลังจากที่คณะผู้รักษา
ความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) เข้ายึดอำนาจการ
ปกครอง โดยมีผลให้บังคับตั้งแต่ 19 เมษายน พ.ศ.2534

ผู้เขียนขอแนะนำเอาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาเปรียบเทียบ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ใน
หัวข้อเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อศึกษาวิเคราะห์ในส่วนที่เหมือน
และแตกต่างกันของทั้งสองพระราชบัญญัตินี้

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาต่าง ๆ รวมจนถึงแนวทางการดำเนินการ
เมื่อเกิดกรณี การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
2. เพื่อศึกษาปัญหาต่าง ๆ รวมจนถึงแนวทางการดำเนินการ
เมื่อเกิดกรณี การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติ
พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
3. เพื่อเปรียบเทียบในสิ่งที่เหมือน และแตกต่างกันในเรื่องการ
กระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2534

4. เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น จากการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร โดยมุ่งหวังประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และอุตสาหกรรม ให้พัฒนาก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

1.3 สมมติฐานของวิทยานิพนธ์

เพื่อปรับและพิสูจน์ว่า พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่ได้ให้ความคุ้มครองกับพนักงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อให้พนักงานได้มีเสรีภาพในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง และได้รับความเป็นธรรมฝ่ายบริหาร เสมือนเช่นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1.4 ขอบเขตและวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษาและวิจัยใช้แบบวิจัยเอกสาร โดยศึกษาถึงตัวกฎหมาย แนวคำพิพากษาของศาล ตลอดจนความเห็นของนักวิชาการ นักกฎหมายที่ปรากฏอยู่ในตำราหรือในบทความ และยังศึกษารวมไปถึงอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายแรงงานของไทยด้วย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เขียนมุ่งหวังว่าในการศึกษาครั้งนี้ จะได้เสนอให้เห็นถึง การกระทำอันไม่เป็นธรรมที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือ ฝ่ายบริหารกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อพนักงาน ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 การตีความในกฎหมายปัจจุบัน ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง และให้ความเป็นธรรมเพียงใด การเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในกิจการแรงงานสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น อยู่ใน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งจัดว่าเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญที่สุด แต่เดิมเรามีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งได้กำหนดในเรื่องของสัญญาจ้างแรงงาน เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และได้วางแนวทางกว้าง ๆ ไว้ เกี่ยวกับการจ้างแรงงานว่าเกิดขึ้นอย่างไร และสิ้นสุดลงอย่างไร แต่มีการใช้แรงงานที่ไม่เหมาะสมไม่เป็นธรรม นายจ้างมีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานและสามารถให้ออกจากงานเมื่อไรก็ได้ ดังนั้น จึงต้องมีกฎหมายแรงงานเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้มีสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย มีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสมทั้งยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยกำหนดวิธีการหารือ การไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท กำหนดวิธีการในการจัดตั้ง และดำเนินการองค์การของลูกจ้างและนายจ้าง ¹

2.1 ที่มาและบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กฎหมายแรงงานไทยได้เริ่มวิวัฒนาการอย่างเด่นชัดมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 6 ซึ่งประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การแรงงาน

¹ นิคม จันทรวีฑูร, "กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา"

ระหว่างประเทศ (International Labour Organization) เมื่อประเทศไทยเริ่มมีโรงงานผลิตสินค้า ในขณะที่ในประเทศทางยุโรปมีภาวะสงครามทำให้สินค้าหายาก และขาดแคลนในตลาดยุโรป ทำให้มีการใช้แรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นมากจนถึงรัชกาลที่ 7 ก็ได้มีการตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้น 2 ฉบับ นั่นคือ กฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกร พ.ศ. 2570 เพื่อให้ควบคุมครองความปลอดภัยของแรงงาน และอีกฉบับ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2472 ซึ่งมีบทบัญญัติว่าด้วยลักษณะการจ้างงาน ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งเหตุของการเลิกจ้าง หรือเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ต่อมาก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยประกาศใช้บังคับในปี พ.ศ. สิทธิผู้ใช้แรงงาน หรือลูกจ้างก่อตั้งสหภาพแรงงาน ตามหลักการสหภาพแรงงานสากล แต่ต่อมากฎหมายฉบับนี้ก็ถูกยกเลิก โดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ซึ่งต่อมาประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ก็ถูกยกเลิกไป โดยพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ ได้ให้อำนาจรัฐอย่างมากในการจัดการแก้ไขปัญหาแรงงาน²

ต่อมาในปี พ.ศ. 2511 ประเทศไทยมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ที่ให้สิทธิเสรีภาพทางแรงงาน หลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ดังนั้นปัญหาการนัดหยุดงานและปัญหาด้านแรงงานก็ได้ทำความรุนแรงมากขึ้นเนื่องจากประเทศไทยเริ่ม เปลี่ยนจากระบบเกษตรกรรมมาเป็นระบบอุตสาหกรรม มีการใช้แรงงานกรรมกรหรือลูกจ้างคนงานไทยเพิ่มจำนวนมากขึ้นจนในที่สุด

² วิจิตรา พุ่งลัดดา, "ย่อหลักกฎหมายแรงงาน ชุดกฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ หน้า 1-2.

เมื่อปี พ.ศ. 2515 ประเทศไทยก็ได้มีกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานซึ่งได้ใช้บังคับมาจนถึงปัจจุบัน ก็คือ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้ กำหนดหลักการเกี่ยวกับแรงงานชั้นหลายประการ ทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงานและการให้สิทธิจัดตั้งองค์กรลูกจ้างด้วย ซึ่งได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 พระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และรับพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งได้ประกาศใช้บังคับจนถึงปัจจุบัน

จากการที่ประเทศไทยได้มีประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พ.ศ. 2472 ซึ่งมีบทบัญญัติว่าด้วยลักษณะการจ้างงาน กำหนดสิทธิและหน้าที่ของคู่สัญญา รวมทั้งเหตุของการเลิกจ้าง หรือเลิกสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายเอกชน อันมีสถานะเป็นสัญญาในทางแพ่ง และต้องนำบทบัญญัติตามกฎหมายแพ่งทั่วไปมาใช้บังคับ ส่วนกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายมหาชน ซึ่งให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเป็นพิเศษนอกเหนือไปจากคู่สัญญาในทางแพ่งโดยทั่วไป เนื่องจากลูกจ้างเป็นคู่สัญญาที่มีฐานะเสียเปรียบในทางเศรษฐกิจ และไม่มีอำนาจในการต่อรองอย่างเสมอภาคกับนายจ้างในการเข้าทำสัญญาจ้าง รัฐจึงจำเป็นต้องเข้าคุ้มครอง โดยการบัญญัติกฎหมายออกมาใช้บังคับ ทั้งในการคุ้มครองการใช้แรงงานของลูกจ้างและการใช้สิทธิในการรวมตัวของลูกจ้าง เพื่อให้มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเรื่องต่าง ๆ ที่เห็นลูกจ้างยังไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง

กฎหมายเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ถูกบัญญัติขึ้น เพื่อจุดประสงค์ในการที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิมูลฐานของลูกจ้างในการก่อตั้ง หรือเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง และรวมถึงการคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างในองค์การลูกจ้าง เช่น สิทธิในการบริหาร การดำเนินการในการร่วมชุมนุมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือองค์การลูกจ้าง สิทธิในการยื่นฟ้องเรียก

ร้องเจรจาต่อรองร่วมเพื่อบรรลุการทำข้อตกลงร่วม ซึ่งจุดประสงค์ดังกล่าวนี้ ได้มีการยอมรับในกฎหมายของประเทศต่าง ๆ ที่เป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศสำหรับประเทศไทยได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ปรากฏอยู่ในกฎหมายแรงงานไทยหลายฉบับ เช่น

- พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หมวด 5
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องแรงงานสัมพันธ์ ประกาศ ณ วันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2517
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 9

ซึ่งกฎหมายทุกฉบับ ดังกล่าวก็ได้มีจุดประสงค์ในการที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ของลูกจ้างที่มีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานได้แก่สภาพการทำงานในโรงงาน หรือสถานประกอบการ ตามเงื่อนไขหรือสภาพการจ้างที่นายจ้างได้วางไว้ ความเกี่ยวพันระหว่างลูกจ้างต่อหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายจัดการหรือเจ้าของ และแรงงานสัมพันธ์ยังหมายถึงความรวมถึงความขัดแย้งและข้อพิพาทระหว่างนายจ้าง (หรือตัวแทน) กับลูกจ้าง ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากการจ้างงานด้วย³

ในแทบทุกประเทศจะมีกฎหมายกำหนดคกฏเกณฑ์ตามสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้เป็นแนวทางปฏิบัติของแต่ละฝ่าย ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตาม กฎหมายที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ก็คือ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงาน เป็นต้น โดย

³ เกษม สุริยวัฒน์ "หลักการแรงงานสัมพันธ์" ประมวลคำบรรยายตามหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์, กรุงเทพมหานคร, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, พ.ศ. 2519 หน้า 79.

กฎหมายที่ถือว่าเป็นพื้นฐานแห่งกติกาที่ทั้งสองฝ่ายจะพึงปฏิบัติต่อกันเพื่อความสงบสุขในอุตสาหกรรมก็คือ กฎหมายการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเอาไว้ให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม เช่น กำหนดว่า จะต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานขึ้นในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป แต่การวางหนดกฎเกณฑ์ที่จะให้ทั้งสองฝ่ายพอใจนั้นย่อมเป็นเรื่องยาก เนื่องจากทั้งสองฝ่ายต่างมีความมุ่งหมายในการแสวงหาผลประโยชน์จากการทำงานที่แตกต่างกันไปคนละทาง เช่น ฝ่ายนายจ้างต้องการได้ผลงาน หรือผลผลิตมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ในขณะเดียวกันต้องการเสียค่าใช้จ่ายหรือสวัสดิการรวมทั้งค่าจ้าง ในอัตราต่ำสุด ส่วนฝ่ายลูกจ้างต้องการได้ค่าจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ จึงเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างในแต่ละกิจการจะต้องหาทางปรึกษาหารือ และวางข้อกำหนดเพิ่มเติมกันเองให้เหมาะสมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตนเอง

การที่เปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันเอง โดยที่รัฐบาลไม่ได้เข้าไปยุ่งเกี่ยวดังกล่าว ในบางครั้งก็ไม่สามารถที่จะหาข้อสรุปและตกลงกันได้ เนื่องจากกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเห็นว่าฝ่ายตนเองเสียผลประโยชน์และไม่ยอมเสียเปรียบจึงไม่อาจตกลงกันได้สำเร็จ ซึ่งรัฐบาลมีความจำเป็นที่จะเข้าไปเกี่ยวข้อง เนื่องจากกรณีที่จัดให้มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานอันเป็นกฎหมายขั้นพื้นฐานอย่างเดียวนั้นย่อมไม่เป็นการเพียงพอ ดังนั้นการที่รัฐมีหน้าที่ที่จะหาทางตกลงยอมชอมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง จึงก่อให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายสภาพแรงงานและกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกมา

ความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์ นั้น คือ ความเป็นธรรมที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะได้รับเท่าเทียมกัน ซึ่งจะทำให้ทั้งสองฝ่ายต่างก็

มีความศรัทธา และยอมรับสิทธิ และหน้าที่ อันพึงมีต่อกันตามกฎหมายแรงงาน สัมพันธการที่นายจ้างยอมรับสิทธิของลูกจ้างเป็นการสนับสนุน และให้กำลังใจ แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ ฝ่ายลูกจ้างก็ ต้องเคารพสิทธิของนายจ้างเช่นกัน เพราะหากลูกจ้างไม่ยอมรับผิดชอบใน หน้าที่ของตนที่มีต่อนายจ้าง หากกิจการงาน หรือธุรกิจของนายจ้างล้มเหลว สวัสดิภาพของลูกจ้างเองก็หมดไปด้วย ดังนั้น เอกสิทธิบางอย่างซึ่งเป็นของ นายจ้าง ลูกจ้างก็จะต้องยอมรับเพื่อความอยู่รอดของทั้งสองฝ่าย ⁴

ได้มีท่านผู้รู้และเชี่ยวชาญทางกฎหมายแรงงานได้ให้ความเห็นไว้ว่า การแรงงานสัมพันธนั้นโดยธรรมชาติ (by nature) เป็นขบวนการ ผลประโยชน์ (Interest) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตราบใดที่ ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายยังราบรื่นอยู่ในลักษณะดุลยภาพที่แต่ละฝ่ายยอมรับ แล้วตามส่วนในทางอุตสาหกรรม (Industrial peace) ย่อมจะเกิดขึ้น ⁵ และ "แรงงานสัมพันธ" หมายถึง สภาพ หรือภาวะของการติดต่อในโรงงาน หรือ สถานประกอบการระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัมพันธ ที่ลูกจ้างมีต่อ หัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายจัดการตลอดจนข้อขัดแย้ง และข้อพิพาท ซึ่ง เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือ ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ⁶

ซึ่งสรุปได้ว่า แรงงานสัมพันธ หมายถึงตามสัมพันธระหว่างนาย จ้างและลูกจ้าง ซึ่งมีขึ้นไม่ว่าในด้านดีหรือ เลว เมื่อมีการจ้างงานโดยนาย

⁴ ดันพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (พระนคร โรงพิมพ์ไทยเกษม, 2579) หน้า 228.

⁵ โกวิทย์ บุรพชานินทร์, "แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ", วารสารแรงงานสัมพันธ (กันยายน 2518) หน้า 15.

⁶ นิคม จันทรวิฑูร, "ลู่ทางส่งเสริมแรงงานสัมพันธ", หน้า 211.

จ้าง เป็นผู้ว่าจ้างและลูกจ้างเป็นผู้รับจ้าง เป็นความสัมพันธ์อันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายที่จะพึงมีต่อกันและกัน

การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ ได้แก่การที่ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ปฏิบัติต่อกันอย่างเป็นธรรม เช่น การที่นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มีการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมตามความสามารถของตน ดูแลให้ลูกจ้างมีความสุข และมีความพอใจในการทำงานอย่างเสมอภาค และตามความสามารถของลูกจ้างแต่ละคน ส่วนฝ่ายลูกจ้างนายจ้าง⁷ การยอมรับในฐานะ หรือสถานภาพของกันและกันเป็นการเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน อันจะทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันยุติปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเจรจาต่อรองอย่างเสมอภาคและอย่างจริงจัง ด้วยเหตุผล ที่คำนึงถึงความอยู่รอดของทั้งสองฝ่าย และเพื่อเห็นแก่ความสงบสุขในสังคม

ข้อตกลงระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Conventions)

ซึ่งอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นข้อตกลงกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานที่ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conferenee) ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว โดยต้องได้รับความเห็นชอบไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของผู้แทนที่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุม เมื่อที่ประชุมได้อนุมัติอนุสัญญานเรื่องใด ๆ ทางองค์การแรงงานระหว่างประเทศจะต้องแจ้งให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน และเมื่อ

⁷ เด่นพงษ์ พลละคร, "ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์" วารสารแรงงานสัมพันธ์ (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2519) หน้า 3-4.

ประเทศใดได้ให้สัตยาบันแล้ว ก็ย่อมมีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ คือ จะต้องจัดให้มีกฎหมาย หรือ มีการแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่แล้วให้เป็นไปตามอนุสัญญานั้น^๑

สำหรับอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องมากที่สุดกับบทบัญญัติ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทย ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ปี ค.ศ. 1948 ว่าด้วย เสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อก่อตั้งองค์กร และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วย การปฏิบัติตามหลักการที่เกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกัน และในการเจรจาต่อรองกัน

อนุสัญญาฉบับที่ 87

ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อก่อตั้งองค์กร

ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการก่อตั้งองค์กรลูกจ้างไว้ว่า ลูกจ้างและนายจ้างโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใด ๆ ย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้ง และมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์กรใด ๆ ที่ตนคัดเลือก โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า จากเจ้าพนักงานของรัฐ แต่ทั้งนี้จะต้องอยู่ภายใต้กฎข้อบังคับขององค์กรดังกล่าว (มาตรา 2) องค์กรลูกจ้างที่ได้ก่อตั้งขึ้นมาแล้วย่อมจะไม่ถูกยุบ หรือสั่งยกเลิก หรือหยุดพักการดำเนินงานขององค์กรลูกจ้างเป็นการชั่วคราว โดยอำนาจของฝ่ายบริหาร (มาตรา 4) ถือเป็นสิทธิขององค์กรลูกจ้างอย่างเต็มที่ในอันที่จะดำรงอยู่ต่อไปและใช้สิทธิในการจัดทำกฎข้อบังคับขององค์กรขึ้นมา

^๑ โทศิษฐ์ พิพัฒนกุล, "คำอธิบายกฎหมายแรงงาน กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2520, หน้า 15-22 .

หรือเลือกผู้แทนองค์กรขึ้นมา อีกทั้งมีสิทธิที่จะจัดการบริหาร และกระทำการต่าง ๆ และรวมถึงสิทธิที่จะจัดแผนงานต่าง ๆ ด้วย โดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ เพื่อที่จะจัดสิทธิเหล่านี้ หรือขัดขวางการใช้สิทธิดังกล่าว ขององค์กรลูกจ้าง (มาตรา 3) อีกทั้งการมีสภาพเป็นนิติบุคคลขององค์กรจะต้องไม่อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่จะมีผลให้สิทธิในการก่อตั้ง การปฏิบัติงาน และการสลายตัว ถูกจำกัดขอบเขตเป็นอันขาด (มาตรา 7)

องค์กรนายจ้างและลูกจ้างย่อมจะมีสิทธิที่จะก่อตั้ง รวมทั้งเข้าร่วมในสหพันธ์ และสมาพันธ์ได้ และองค์กร สหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าว มีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์กรนายจ้าง และลูกจ้างระหว่างประเทศได้ (มาตรา 5) และให้อนุโลมบทบัญญัติมาตรา 2, 3 และ 4 ให้ใช้กับสหพันธ์ และสมาพันธ์ขององค์กรนายจ้างและลูกจ้างด้วย (มาตรา 6)

บทบัญญัติในส่วนนี้ กล่าวโดยสรุปแล้วได้กำหนดสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างและนายจ้างไว้ว่า ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งองค์กรของตนเองขึ้นมา การจัดการหรือการบริหารองค์กรก็ดี การรวมตัวกันขององค์กรขึ้นเป็นสหพันธ์แรงงานหรือสมาพันธ์แรงงานก็ดี ผู้ใช้แรงงาน หรือนายจ้างมีสิทธิเสรีภาพอย่างเต็มที่ รัฐจะเข้ามาแทรกแซง เพื่อล้มล้างหรือขัดขวางการใช้สิทธิเสรีภาพดังกล่าวมิได้ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินกิจการขององค์กรทั้ง 2 ฝ่ายเป็นไปอย่างอิสระเต็มที่ในการสัมพันธ์กับรัฐ

อนุสัญญาฉบับที่ 98

ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวกัน และในการเจรจาต่อรองกัน

ในขณะที่อนุสัญญาฉบับที่ 87 มีจุดประสงค์ในการคุ้มครองเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน บทบัญญัติของอนุสัญญาที่ 98 มีลักษณะที่คุ้มครองการใช้สิทธิในการรวมตัวกัน

และในการเจรจาต่อรองกัน ของนายจ้างและลูกจ้างให้พ้นจากการแทรกแซงของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยเฉพาะการแทรกแซงหรือการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง หรือองค์กรนายจ้าง ต่อการใช้สิทธิของผู้ใช้แรงงาน หรือองค์กรผู้ใช้แรงงานหรือองค์กรผู้ใช้แรงงานมีสาระสำคัญดังนี้

- ประการแรก ลูกจ้างจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างพอเพียงต่อการกระทำใด ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการรวมตัวกันของลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการว่าจ้าง (มาตรา 1 ข้อ 1) ซึ่งนายจ้างมักจะให้ลูกจ้างเลือกระหว่างการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกับการมีงานทำ การคุ้มครองดังกล่าวนี้ มีผลบังคับใช้ต่อการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายดังนี้คือ

1) การว่าจ้างลูกจ้างขึ้นอยู่กับเงื่อนไขว่า เขาจะต้องไม่เข้าร่วมในสหภาพ หรือจะต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 1 ข้อ 2a)

2) เป็นสาเหตุให้มีการไล่ออก หรือมิฉะนั้น ก็ให้ความไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เหตุผลเพียงเพราะการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเนื่องจากการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือในระหว่างเวลาทำงาน โดยได้รับความยินยอมจากนายจ้าง (มาตรา 1 ข้อ 2b)

- ประการที่สอง บังคับมิให้นายจ้าง หรือองค์กรนายจ้าง กดองค์กรของคนงานให้อยู่ภายใต้อิทธิพลไม่ว่าโดยวิธีการแทรกแซงในขณะก่อตั้งหรือ ในการบริหารงาน หรือโดยการช่วยเหลือทางการเงิน ดังที่มาตรา 2 ของอนุสัญญาฉบับนี้ได้บัญญัติไว้มีสาระสำคัญสรุปได้ว่า

1. องค์กรนายจ้างและลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองอย่างพอเพียงต่อการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันละกัน หรือเป็นการแทรกแซงโดยผู้แทนหรือสมาชิกด้วยกันในการจัดตั้ง การดำเนินงานหรือการบริหารงาน

2. โดยเฉพาะการกระทำใด ๆ อันจะเป็นการส่งเสริมการก่อ

ตั้งองค์การลูกจ้างให้อยู่ภายใต้อำนาจขององค์การนายจ้าง หรือกระทำเพื่อสนับสนุนองค์การลูกจ้างโดยทางการเงินหรือวิธีการอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การลูกจ้างนั้น ๆ อยู่ภายใต้การควบคุมของนายจ้างหรือองค์การนายจ้าง การกระทำเช่นนี้ ย่อมถือว่าเป็นการกระทำที่แทรกแซงภายใต้ความหมายของ มาตรา ๕

- ประการที่สาม เพื่อป้องกันมิให้กิจกรรมของสหภาพแรงงาน เป็นหมัน เนื่องจากนายจ้าง หรือองค์การนายจ้าง ปฏิเสธที่จะเจรจา ร่วมกับ องค์การของผู้ใช้แรงงาน มาตรา 4 มีมาตรการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริม ให้มีการพัฒนา และใช้วิธีการเจรจาด้วยความสมัครใจอย่างกว้างขวางใน เรื่องข้อตกลงร่วม (Conventions collectives) ระหว่างนายจ้างหรือ องค์การนายจ้าง กับองค์การของผู้ใช้แรงงานเพื่อกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน ด้วยวิธีดังกล่าว

- ประการสุดท้าย สำหรับขอบเขตความคุ้มครองซึ่งกำหนดอยู่ใน อนุสัญญาฉบับนี้ เมื่อนำมาใช้บังคับกับทหารและตำรวจจะต้องเปิดโอกาสให้ รัฐสมาชิกออกกฎหมายกำหนด และปรับใช้อนุสัญญานี้แก่ทหาร และตำรวจตาม ข้อบังคับของแต่ละประเทศ (มาตรา 5 ข้อ 1)

ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(Recommendations)

ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นอย่าง เดียวกับอนุสัญญาแต่ไม่มีลักษณะบังคับเช่นเดียวกับอนุสัญญา เพียงแต่ประเทศ สมาชิก ต้องรายงานให้เลขาธิการองค์การแรงงานระหว่างประเทศทราบ ถึงกฎหมายภายใน และวิธีปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับข้อเสนอแนะนั้น มาตรฐาน แรงงานที่ปรากฏในข้อเสนอแนะ มักจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญน้อยกว่าอนุ สัญญา หรือเป็นเรื่องที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศเห็นว่ายังไม่ถึงเวลา

ที่จะให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีมาตรฐานแรงงานในแนวเดียวกัน และเป็นแนวทางในการวางนโยบายด้านแรงงาน ของประเทศสมาชิก

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของมนุษยชน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งตราขึ้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 1948 โดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งประเทศไทยในฐานะเป็นสมาชิกได้มีส่วนร่วมด้วยปฏิญญาสากลนี้ ได้มีบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของบุคคลที่จะได้รับการประกันสังคมโดยมาตรา 22 ซึ่งมีใจความว่าสิทธิในการทำงานในการเลือกอาชีพ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ค่าจ้าง ที่สมควรได้รับประพฤตินิติโดยเสมอภาค สิทธิในการจัดตั้ง และการรวมกันเป็นสมาคม และการคุ้มครองในการว่างงานโดยมาตรา 23 ซึ่งมีใจความว่า การคุ้มครองสิทธิที่จะได้รับการพักผ่อน ว่างงาน เวลาการทำงานที่ไม่นานเกินไป และการให้หยุดพักผ่อนประจำเป็นระยะเวลาอันพอสมควรโดยได้รับเงินเดือนโดยมาตรา 24 ประเทศที่พัฒนาแล้วทุกประเทศได้รับรองปฏิญญาสากลซึ่งได้มีการออกกฎหมายในประเทศมารับรองอีกชั้นหนึ่ง เพราะฉะนั้นปฏิญญาสากลนี้จึงเป็นส่วนหนึ่ง ของกฎหมายในประเทศซึ่งในการออกกฎหมายกีด การปฏิบัติกีด ก็ได้เป็นไปตามที่ปฏิญญาสากลกำหนด

ประเทศไทยมิได้ให้สัตยาบันปฏิญญาสากลดังกล่าว บทบัญญัติที่กล่าวถึงจึงยังไม่เป็นกฎหมายภายในประเทศ แต่ปฏิญญาสากลนี้ก็มิผลทางด้านจิตวิทยา และทางศีลธรรม เพราะในฐานะสมาชิกขององค์การ เศรษฐกิจ และสังคมขององค์การสหประชาชาติประเทศไทยอาจถูกนำปัญหาขึ้นพิจารณาว่ามีการฝ่าฝืนปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้ตามมาตรา 62 แห่งกฎบัตรสหประชาชาติ นอกจากนั้นในทางปฏิบัติ รัฐบาลไทยก็มีหน้าที่ต้องรายงานถึง

วิวัฒนาการทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิของมนุษย์ชนต่อองค์การสหประชาชาติเป็น
ประจำทุกปี

กติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ปณิญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนเป็นเพียงคำประกาศลอย ๆ ไม่
มีผลบังคับใด ๆ ทางกฎหมายไม่มีการผูกมัดสมาชิก ดังนั้น ที่ประชุมสมัชชา
สหประชาชาติ จึงมีมติให้ร่างกติกาสัญญาระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิ
มนุษยชน (Pacte international des Droits de l'homme) ขึ้น 1
ฉบับ ในวันที่ 10 ธันวาคม 1948 ซึ่งเป็นวันเดียวกันกับวันที่มีการลงมติรับ
รองปณิญาสากล ว่าด้วยสิทธิของมนุษย์ชน

ที่ประชุมสมัชชาได้ลงมติ เมื่อปี ค.ศ. 1952 ให้มีกติกาสัญญา
ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนควบคู่กัน 2 ฉบับ ฉบับหนึ่งเกี่ยวกับสิทธิ
เสรีภาพทางแพ่งและการเมืองอันเก่าแก่ดั้งเดิมจากแนวความคิดและอุดมการณ์
ของนักมนุษยฝ่ายโลกทุนนิยมตะวันตก อีกฉบับเกี่ยวกับสิทธิในแนวใหม่ ซึ่งได้รับ
อิทธิพลมาจากแนวความคิดและอุดมการณ์ของนักมนุษยธรรมมาร์กซิสม์ ฝ่ายโลก
คอมมิวนิสต์และสังคมนิยม (สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม)

กติกาสัญญาระหว่างประเทศ ฯ ทั้งสองฉบับ (กติกาสัญญาระหว่าง
ประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และกติกาสัญญา
ระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางแพ่งและการเมือง) ได้รับการรับรองจาก
ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 1966 แต่ยังไม่
มีผลใช้บังคับ จนกว่าจะมีรัฐสมาชิกให้สัตยาบันครบ 35 ประเทศในแต่ละฉบับ⁹

9 กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ และ วินัย คูวิเชียร, หน่วยที่ 12

การกระทำอันไม่เป็นธรรม, ในเอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน
หน่วยที่ 7-15, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, พิมพ์ครั้งที่ 7 พ.ศ. 2535
กรุงเทพฯ หน้า 721

ปัจจุบันนี้ กติกาสัญญาระหว่างประเทศทั้งสองฉบับ ได้รับสัตยาบันครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ และมีผลบังคับใช้แล้ว ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976

เป็นที่น่าสังเกตว่าประเทศไทยยังมีไม่ได้ให้สัตยาบันแก่ฉบับใดเลย เนื่องจากเหตุผลทางเศรษฐกิจและทางการเมือง

ในส่วนของเรื่องแรงงาน กติกาสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม บัญญัติให้รัฐสมาชิกรับรองสิทธิของทุกคนในการทำงาน (มาตรา 6) ในเงื่อนไขการทำงานที่ยุติธรรมและเป็นที่พึงพอใจ (มาตรา 7) ในการก่อตั้งองค์กร (ทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง) และการนัดหยุดงาน (มาตรา 8) ในการประกันสังคม (มาตรา 9) ในการให้ความคุ้มครองแก่ครอบครัว รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือมารดา และเด็ก (มาตรา 10) ในการมีมาตรฐานการครองชีพที่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการเท่าเทียมกันทางอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่อย่างสม่ำเสมอ (มาตรา 11) ในการที่จะมีทั้งสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์เต็มที่ (มาตรา 12) รวมทั้งสิทธิในการศึกษา (มาตรา 13)

กติกาสัญญา ฉบับนี้ ให้สิทธิแก่ผู้คนในการรวมตัวกันก่อตั้งและเป็นสมาชิก "สหภาพ" (Syndicates หรือ Trade Unions) ซึ่งมีความหมายรวมถึงสหภาพแรงงาน และสมาคมนายจ้าง เช่นเดียวกับบทบัญญัติในมาตรา 23 ข้อ 4 ของปฏิญญากล่าวด้วยสิทธิของมนุษยชน ทั้งนี้เพื่อปกป้องกันคุ้มครองสิทธิต่าง ๆ ของคนแต่มีบทบัญญัติที่ยาวและละเอียดกว่ามาราดังกล่าวของปฏิญญา ซึ่งบัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ โดยมาตรา 8 ของกติกาสัญญาระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมบัญญัติให้รัฐสมาชิกของกติกาสัญญาฉบับนี้รับรองสิทธิของบุคคลทุกคนในการรวมกันขององค์กรนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองผลประโยชน์ทาง

เศรษฐกิจ และสังคมของฝ่ายคน รวมทั้งสิทธิของ "สหภาพ" ในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างอิสระ โดยไม่มีข้อจำกัด ขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้รัฐสมาชิกออกกฎหมายจำกัดการใช้สิทธิดังกล่าวนี้ได้ ในกรณีที่จำเป็นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อผลประโยชน์ความพลัดภัยของชาติ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเพิ่มคุ้มครองป้องกันสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น (มาตรา 8 ข้อ 1 (a) และ (c) นอกจากนี้ยังให้สิทธิแก่สหภาพในการรวมตัวกันเป็นสหพันธ์ (ทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง) ในการร่วมกันก่อตั้ง หรือเป็นสมาชิกขององค์กร "สหภาพ" ระหว่างประเทศ (มาตรา 8 ข้อ 1 (b) อีกทั้งยังบัญญัติให้รัฐสมาชิกรับรองสิทธิในการนัดหยุดงาน โดยการใช้สิทธินี้ตามกฎหมายภายในแต่ละประเทศ (มาตรา 8 ข้อ 1 (d)) แต่มาตรานี้ก็ไม่ได้ขวางรัฐสมาชิกในการออกบทบัญญัติจำกัดการใช้สิทธิดังกล่าว สำหรับข้าราชการ ทหาร ตำรวจ และพลเรือน(มาตรา 8 ข้อ 2) ในทางตรงข้าม ข้อ 3 ของมาตราเดียวกันนี้ก็ไม่อนุญาต ให้รัฐที่ให้สัตยาบันก่อนนุสัญญาที่ 87 ปี ค.ศ. 1948 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เกี่ยวกับเสรีภาพทาง "สหภาพ"และการคุ้มครองสิทธิในเรื่อง "สหภาพ" ให้มาตรการทางกฎหมายหรือประกาศใช้กฎหมายที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อบทรับรอง ในอนุสัญญานี้

นอกจากนี้ มาตรา 22 ข้อ 1 ของกติกาสัญญาระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางแพ่ง และการเมืองยังบัญญัติรับรองให้สิทธิแก่บุคคลทุกคนในการรวมตัวกันอย่างอิสระเสรี (เสรีภาพในการสมาคม) รวมทั้งสิทธิในการก่อตั้ง และเข้าเป็นสมาชิกองค์กร(ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง) เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของตน เช่นเดียวกับมาตรา 8 ของกติกาสัญญาระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งมีเนื้อหาที่คล้ายคลึงกันมาก ^{๓๐}

^{๓๐} กิตติพงศ์ หังสพฤกษ์ และ วินัย คูวิเชียร, อ่างแล้วเรื่องเดิม, หน้า 721-722

สนธิสัญญาอื่น ๆ

เป็นต้นว่าสนธิสัญญาตลาดร่วมยุโรป สนธิสัญญาแลกเปลี่ยนแรงงานระหว่างประเทศในเครือตลาด ร่วมกับประเทศด้อยพัฒนาสนธิสัญญาการศึกษา และวัฒนธรรมระหว่างประเทศคู่สัญญา เป็นต้น สนธิสัญญาเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกัน แต่มีลักษณะผูกพันเฉพาะประเทศคู่สัญญา สนธิสัญญาประเภทนี้ประเทศไทยยังไม่มีเว้นแต่ข้อตกลงทางทหาร

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (UNFAIR LABOUR PRACTICES)

หมายถึง การกระทำที่ไม่สมควรในด้านแรงงานไม่ว่าจะเป็นการกีดกันกลั่นแกล้ง ขัดขวาง ขู่เข็ญ แทรกแซง บีบบังคับ ล่าเอียง หรือกระทำการใด ๆ ที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ของนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างต่อลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และบุคคลอื่น ๆ โดยการกระทำนั้น เป็นการกระทำเพื่อมุ่งหวังเอาวัดเอาเปรียบกัน และต้องการที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งได้รับความเสียหาย

การกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นบทบัญญัติที่มีขึ้นเพื่อคุ้มครองฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ อังนั้นจึงต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบว่าการกระทำใดที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง มิฉะนั้นนายจ้างอาจถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมได้โดยง่าย เพราะขอบข่ายของการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ค่อนข้างกว้างขวางจึงมีบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการรับรองและคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน เพื่อที่จะได้สามารถใช้สิทธิเสรีภาพนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่โดยไม่ถูกกลั่นแกล้ง ซึ่งกันและกัน

2.2 ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงานได้ก็ต่อเมื่อได้มีการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองตามขั้นตอนซึ่งเรียกว่า เกิดขึ้นพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

การที่ลูกจ้างจะให้สิทธินัดหยุดงาน ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานต้องมีหนังสือแจ้งให้นายจ้าง และเจ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าก่อนการนัดหยุดงานไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมงแล้ว

ลักษณะของการนัดหยุดงาน

1. ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานให้นายจ้าง หมายถึง การที่ลูกจ้างหมายถึงการที่ลูกจ้างหลายคนร่วมกันกระทำการหยุดงาน ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะก่อให้เกิดผลเสียต่อกิจการของนายจ้างและลูกจ้างที่ร่วมกันนัดหยุดงานต้องมีเจตนาที่จะใช้การนัดหยุดนั้นบีบบังคับนายจ้างด้วย การนัดหยุดงานไม่จำเป็นต้องหยุดทั้งกิจการ และเป็นเรื่องความสมัครใจของลูกจ้างเอง ดังนั้นก่อนที่สหภาพแรงงานจะนัดหยุดงานจึงควรพิจารณาถึง

- จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ทำงานกับนายจ้างนั้น
- ความสำคัญของงานที่ลูกจ้างสมาชิกรับทำอยู่ว่ามีฝีมือและสำคัญต่องานของนายจ้างเพียงใด
- ความพร้อมเพรียงของสมาชิก และลูกจ้างอื่น ของนายจ้างนั้น
- ความสามารถของผู้นำสหภาพแรงงาน ในการชักชวนของสมาชิก และลูกจ้างอื่น ให้เข้าร่วมการนัดหยุดงาน
- ทุนเพื่อการใช้จ่ายระหว่างที่นัดหยุดงาน

การนัดหยุดงานที่ได้ผล มักจะเป็นการดำเนินการของสหภาพ
แรงงาน เพราะเป็นองค์การที่ถาวร มีสมาชิกและรายได้แน่นอน

วิธีการนัดหยุดงานก็คือ เมื่อถึงเวลาที่แจ้งว่าจะนัดหยุดงานแล้ว
ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก็จะนัดกันผลออกจากงาน หรือไม่ยอมเข้าทำงาน โดย
อาจจะหยุดงานตลอดไปจนกว่าทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันได้ หรือนัดหยุดงานเป็น
ช่วง ๆ เพื่อบีบบังคับนายจ้างก็ได้การนัดหยุดงาน ถ้าหยุดพร้อมกันหมดทั้ง
หน่วยงาน กิจกรรมของนายจ้างก็จะหยุดชะงักโดยสิ้นเชิง อันทำให้อำนาจต่อ
รองของลูกจ้าง มีมากแต่ถ้าการนัดหยุดงานเป็นเพียงบางส่วน หรือบางกลุ่ม
เฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น อาจทำให้กิจกรรมของนายจ้างยังคง
ดำเนินการต่อไปไม่ได้

กิจกรรมที่ลูกจ้างกระทำในระหว่างนัดหยุดงานมีหลายวิธี เช่น
มีการชุมนุมกันอยู่ในบริเวณโรงงาน หน้าโรงงาน หรือใกล้ประตูโรงงาน มี
การร้องรำทำเพลงปลุกใจให้ร่วมสามัคคี หรือรวมพลังต่อสู้นายจ้าง มีการ
อภิปรายโจมตีนายจ้าง บางครั้งอาจของการสนับสนุนจากสหภาพแรงงานอื่น
หรือสภาองค์การลูกจ้างมาช่วยเหลือการนัดหยุดงานในด้านต่าง ๆ ด้วย

ความสำเร็จของการนัดหยุดงาน จึงอยู่ที่การสร้างสำนึกแก่ลูก
จ้างมิให้กลับเข้าทำงานให้ได้จนกว่าจะเสร็จสิ้นการนัดหยุดงาน

2. การนัดหยุดงานนั้น เป็นการกระทำชั่วคราว หมายความว่า
การนัดหยุดงานนั้นจะต้องดำเนินการเฉพาะในช่วงที่มีข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น
เมื่อข้อพิพาทแรงงานยุติลงไม่ว่าเพราะตกลงกันได้ หรือลูกจ้างไม่ประสงค์จะ
เรียกร้องต่อไป ลูกจ้างก็กลับเข้าทำงานตามเดิมการนัดหยุดงานไม่มีกำหนด
เวลาว่าจะต้องนัดหยุดงานนานเท่าใด อยู่ที่การตัดสินใจของลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานว่าจะต้องหยุดงานนานเท่าใด การนัดหยุดงานจะยุติก็ต่อเมื่อ ฝ่ายลูก
จ้าง หรือสหภาพแรงงานพอใจยอมรับข้อเสนอนายจ้างหรือลูกจ้างไม่อาจ
ทนนัดหยุดงานต่อไปได้ โดยได้ถอนข้อเรียกร้องและกลับเข้าทำงานตามเดิม

3. การนัดหยุดงานต้องมีสาเหตุจากข้อพิพาทแรงงาน หมายความว่า การไม่เข้าทำงาน หรือนัดหยุดงานที่มีสาเหตุมาจากเรื่องอื่นที่มีข้อพิพาทแรงงาน ไม่ถือว่าเป็นการนัดหยุดงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างที่นัดหยุดงานไม่ร่วมเดินขบวนประท้วงรัฐบาล ซึ่งไม่ได้มีสาเหตุมาจากขัดแย้งระหว่างนายจ้าง

การนัดหยุดงานทำได้หลายวิธีดังนี้คือ ^๒

1. BOYCOTT STRIKE หรือ PICKETING คือ การที่ลูกจ้างที่หยุดงานปิดกั้นมิให้ลูกจ้างมิได้หยุดงาน เข้าทำงานตามปกติเพื่อให้สนับสนุนข้อเรียกร้องของตน และเป็นการเพิ่มพลังต่อรองให้มีอำนาจมากยิ่งขึ้น และประสบผลสำเร็จในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพจ้างมากยิ่งขึ้น หากยังมีลูกจ้างบางส่วนทำงานอยู่ กิจการของนายจ้างอาจดำเนินต่อไปได้ ทำให้พลังต่อรองลดลงการนัดหยุดงานอาจได้ประโยชน์ในที่สุด

การปิดกั้นขีตขวาง (BOYCOTT) นี้จะต้องทำโดยสันติวิธี หากมีการใช้กำลังรุนแรงถือว่าเป็นการ BOYCOTT ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้กระทำอาจมีความผิดกฎหมายได้

2. SLOW DOWN STRIKE คือ การแกล้งทำงานให้ช้าลง เช่น ปกติลูกจ้างคนหนึ่งเย็บเสื้อได้วันละ 20 ตัว เมื่อใช้วิธี SLOW DOWN STRIKE ก็เย็บเพียงวันละ 5 ตัว เป็นต้น อาจทำให้นายจ้างรับความเสียหาย และขาดทุนได้ นายจ้างจึงต้องยอมรับตามเงื่อนไขเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างได้เรียกร้อง

^๒ อีระ ศรีธรรมรักษ์, กฎหมายแรงงาน, คำบรรยาย มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2536 หน้า 194-195.

3. STRIKE คือ การนัดหยุดงานธรรมดาที่ลูกจ้างไม่ยอมเข้าทำงานชั่วคราว อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้ เช่นนั้นรวมกลุ่มหน้าบริษัท การนัดหยุดงานนี้ต้องกระทำโดยสันติโดยไม่สร้างความเดือนร้อนให้กับผู้อื่น หากมีการขว้างปาทรัพย์สินของบริษัทได้รับความเสียหาย ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องมีความผิดและถูกลงโทษ

4. SIT DOWN STRIKE คือ การที่ลูกจ้างเข้าไปนั่งอยู่เฉย ๆ ในที่ทำงานของตน ไม่ยอมทำงานเป็นการนัดหยุดงานอีกรูปแบบหนึ่ง เพื่อบีบบังคับให้นายจ้างยอมทำตามข้อเรียกร้องของฝ่ายตน

5. WILD CATS STRIKE เป็นการนัดหยุดงานกลุ่มลูกจ้างที่มีได้ อยู่ภายใต้การนำของสหภาพแรงงาน ในประเทศไทยยังมีกิจการหลายแห่ง ที่ไม่มีสหภาพแรงงาน และกฎหมายในประเทศ ก็มีได้บังคับให้ต้องมี ดังนั้นกิจการที่ไม่มีสหภาพแรงงาน และเป็นการนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องนั้นโดยตรง ก็น่าจะกระทำได้

6. DEMONSTRATION การนัดหยุดงานโดยการเดินขบวน เพื่อออกความคิดเห็นในเรื่องเกี่ยวกับ สภาพการจ้างหรือข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ก็น่าจะกระทำได้ แต่ถ้าเกี่ยวกับเรื่องการเมือง หรือออกความคิดเห็นในทางเศรษฐกิจที่ไม่เกี่ยวกับงานของตน ก็น่าจะถือว่าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการเดินขบวนต้องได้รับอนุญาตจากกรมตำรวจเสียก่อน หากกระทำโดยพลการ อาจมีความผิดตามกฎหมายในฐานะขัดต่อความสงบเรียบร้อย และก่อการจลาจลได้

7. PROTESTING คือการประท้วงเป็นรูปแบบหนึ่งของการนัดหยุดงานได้ ถ้าเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่อยู่ในระหว่างเจรจาต่อรองอันเป็นข้อตกลงร่วมกัน เช่น การอดอาหาร การไม่ยอมเข้าทำงาน การเดินขบวน เป็นต้นต่อไปเป็นตารางแสดงสถิติการนัดหยุดงานทั่วประเทศ ซึ่งสืบเนื่องมาจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สถิติการนัดหยุดงานทั่วประเทศ

ปี	จำนวนการนัดหยุดงาน (ครั้ง)	จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	จำนวนวันทำงานที่สูญเสีย (วัน/คน)
2510	2	887	470
2511	14	1,867	3,217
2512	18	5,345	23,593
2513	25	2,888	6,004
2514	27	5,153	12,646
2515	34	7,814	19,903
2516	501	177,887	296,887
2517	357	105,883	5,046,071/2
2518	241	94,747	722,946
2519	133	65,342	495,619 1/2
2520	7	4,868	12,331
2521	21	6,842	8,599 3/4
2522	64	16,203	33,837 3/4
2523	18	3,230	5,356 1/2
2524	54	22,008	173,398
2525	22	7,061	116,759
2526	28	10 512	54,537
2527	17	6,721	183,698 1/2
2528	4	688	13,078 1/2
2529	6	5,191	157,858
2530	4	1,092	15,484
2531	5	1,444	22,386
2532	6	2,678	42,006
2533	7	2,799	22,775
2534	7	5,316	142,131
2535	18	4,466	80,218

ที่มา : กรมแรงงาน

การฝึกพนักงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานที่วราภษาจักร

จำนวนตามเดือนปี 2530 - 2534

ปี/เดือน	การฝึกพนักงาน			การนัดหยุดงาน				การปิดงาน			
	แห่ง	ครั้ง	ลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	ครั้ง	ลูกจ้าง	วันหยุด งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย	ครั้ง	ลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	วันหยุด งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
2530	128	145	29,006	4	1,092	92	15,484	6	1,835	255	73,821
2531	109	120	29,178	5	1,444	111	22,386	2	540	24	7,464
2532	74	85	27,854	6	2,678	109.5	42,006	5	2,850	143	57,862
2533	122	127	35,792	7	2,799	51	22,775	2	1,499	62	48,792
2534	128	135	37,819	7	5,316	204	142,131	7	4,729	147.5	93,889
มกราคม	17	18	4,806	-	-	-	-	1	62	6	372
กุมภาพันธ์	9	9	2,999	-	-	-	-	-	-	-	-
มีนาคม	15	16	1,678	-	-	-	-	-	-	-	-
เมษายน	5	7	1,202	-	-	-	-	-	-	-	-
พฤษภาคม	14	14	2,525	-	-	-	-	-	-	-	-
มิถุนายน	8	9	3,473	1	106	36	3,816	-	-	-	-
กรกฎาคม	9	10	1,474	-	-	-	-	2	486	31	9,862
สิงหาคม	9	9	5,678	1	245	5	1,225	-	-	-	-
กันยายน	13	13	5,344	3	3,811	102	80,960	2	3,611	67	73,969
ตุลาคม	13	14	3,737	-	-	-	-	-	-	-	-
พฤศจิกายน	11	11	4,525	2	1,154	97	56,130	2	570	43.5	9,625
ธันวาคม	5	5	378	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่มา : กองวิชาการและวางแผน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การนิเทศแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานที่วาระสภาจักร

จำนวนตามปี (2532-2534)/จังหวัด

ปี/เดือน	การนิเทศแรงงาน			การนัดหยุดงาน				การปิดงาน			
	แห่ง	ครั้ง	ลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	ครั้ง	ลูกจ้าง	วันหยุด งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย	ครั้ง	ลูกจ้าง ที่เกี่ยวข้อง	วันหยุด งาน	วันทำงาน ที่สูญเสีย
2532	74	85	27,854	6	2,678	109.5	42,006	5	2,850	143	57,852
2533	122	127	35,792	7	2,799	51	22,775	2	1,499	62	48,792
2534	128	135	37,819	7	5,316	240	142,131	7	4,729	147.5	93,889
กรุงเทพมหานคร	32	33	7,473	1	600	52	31,200	1	400	10	4,000
รวมภูมิภาค	96	102	30,346	6	4,716	188	110,931	6	4,329	137.5	89,889
สมุทรปราการ	74	80	18,004	5	1,640	173	64,791	4	873	98.5	34,629
ปทุมธานี	10	10	4,101	-	-	-	-	1	380	24	9,120
สมุทรสาคร	2	2	335	-	-	-	-	-	-	-	-
ละโว้งเทรา	1	1	1,001	-	-	-	-	-	-	-	-
พระนครศรีอยุธยา	2	2	3,108	1	3,076	15	46,140	1	3,076	15	46,140
สระบุรี	1	1	117	-	-	-	-	-	-	-	-
เชียงใหม่	2	2	1,829	-	-	-	-	-	-	-	-
สงขลา	1	1	924	-	-	-	-	-	-	-	-
สุราษฎร์ธานี	2	2	577	-	-	-	-	-	-	-	-
ปัตตานี	1	1	350	-	-	-	-	-	-	-	-

ที่มา : กองวิชาการและวางแผน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

แสดงการนัดหยุดงานครั้งสำคัญของขบวนการแรงงานภาครัฐวิสาหกิจปี 2531-2533

วัน เดือน ปี	องค์กรที่หยุดงานและสาเหตุ
17-26 พค. 31	พนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำนวน 100 คน หยุดงาน เพื่อคัดค้านการโอนรถเมล์สาย 25, 46 , 48 ให้เอกชนร่วมดำเนินการ
16-18 พค. 31	พนักงานการรถไฟ(มักกะสัน) จำนวน 3,000 คน หยุดงาน เพื่อคัดค้านนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ
11-12 พค. 31	การประปานครหลวง จำนวน 250 คน หยุดงานคัดค้านเอกชนเข้าร่วมการจำหน่ายน้ำดิบให้โรงงาน
26-27 พค. 31	องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำนวน 300 คน หยุดงานคัดค้านการให้เอกชนเข้าร่วมงานกับ ขสมก.
13 กย. 31	กลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 19 สมาคม หยุดงานพร้อมกัน 20,000 คน เพื่อเรียกร้องให้ปรับโครงสร้างเงินเดือน
29 มย.-3 กค. 32	การไฟฟ้าฝ่ายผลิต 6,000 คน หยุดงานคัดค้านการเปลี่ยนแปลงองค์การไฟฟ้าฝ่ายผลิต
1-9 สค. 32	การทำเรือ นำโดยกลุ่ม 6 สหภาพแรงงานในการทำเรือหยุดงานคัดค้านการให้เอกชนเข้าร่วมบริหารท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง
10-16 และ 29-31 มค.	พนักงานการทำเรือ นำโดย 6 กลุ่มสหภาพแรงงาน หยุดงานคัดค้านเอกชนเข้าร่วมบริหารท่าเรือพาณิชย์แหลมฉบัง
26-27 มีค. 33	พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ 200 คน หยุดงานเพื่อเรียกร้องเงินโบนัสเพิ่มเป็น 2 เดือน
28-29 พค. 33	กลุ่มรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หยุดงานพร้อมกัน 25 แห่ง เพื่อเรียกร้องให้ปรับโครงสร้างเงินเดือน

บทที่ 3

เปรียบเทียบการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2524

ในบทนี้จะกล่าวถึง การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราช
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติพนักงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

บทบัญญัติในหมวดนี้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม
(Unfair Labour Practices) ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่สมควรทางด้านแรง
งานระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง โดยมีมุ่งหวังจะกลั่นแกล้งเอาไว้ดเอา
เปรียบ ทำให้เสียหายหรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้เกิดการทอดถอนใจในการใช้
สิทธิต่าง ๆ ตามกฎหมายนี้ ซึ่งถ้าหากไม่มีมาตรการคุ้มครองการใช้สิทธิดัง
กล่าวไว้แล้ว เมื่อฝ่ายหนึ่งถูกเอาไว้ดเอาเปรียบหรือได้รับผลร้ายจากการกระ
ทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ถูกกระทำก็อาจหาทางตอบแทนแก้แค้นโดยวิธีทางต่าง ๆ
ตามความคิดของตน ซึ่งเป็นอันตรายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ และทำให้เกิด
ความไม่สงบในอุตสาหกรรม (Industrial Unrest) ขึ้นตลอดไป ๕

๕ เกษมสันต์ วิลาวรรณ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, โรงพิมพ์
อัสสัมชัญ พ.ศ. 2532

การที่นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพ หรือผู้แทนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ โดยนายจ้างอ้างเหตุผลเลิกจ้าง เพราะเหตุการณ์ที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ชุมนุมเรียกร้อง ดำเนินการเรียกร้องเกี่ยวกับการจ้าง หรือคิดที่จะกระทำการดังกล่าว หรือนายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือนายจ้างให้ลูกจ้างลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ลูกจ้างไม่ยอมลาออก ก็ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างหรือนายจ้างได้กระทำ

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้องยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้องการขัดขวางการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง โดยการให้สินบนแก่ลูกจ้าง หรือสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง เพื่อไม่ให้รับลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเข้าแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในบริษัทของคน โดยไม่มีอำนาจ โดยชอบด้วยกฎหมาย หรือไม่สุจริตใจ เช่น ยุยงให้เกิดการแตกแยกในสหภาพ หรือสหพันธ์แรงงานซึ่งเป็นไปตามมาตรา 212 หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจาก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือ ทรัพย์สิน แก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัคร ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจาก การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรง งาน หรือขัดขวางการให้สิทธิของลูกจ้าง ในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือ สหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

สำหรับมาตรานี้ ได้กำหนดถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรม ของ นายจ้างไว้ดังนี้

(1) ก. เลิกจ้าง ซึ่งหมายถึงการกระทำโดยเจตนาของฝ่าย นายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงาน และไม่ได้ค่าจ้าง ตลอดไป ไม่ว่าจะ เป็นการให้ออกปลดออก หรือไล่ออกจากงาน

การเลิกจ้างนั้น อาจเป็นการกระทำโดยแจ้งชัด ด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือกระทำโดยปริยาย แต่สามารถแสดงให้เห็นเจตนาได้ เช่น การสั่งยามประตูโรงงานไม่ให้ลูกจ้างคนนั้นเข้าโรงงาน เพื่อทำงาน ต่อไปอีก ดังนี้ แม้นายจ้างจะไม่เคยสั่งหรือแสดงอาการใด ๆ กับลูกจ้างผู้นั้น มาก่อน ก็ถือว่านายจ้างแสดงเจตนาเลิกจ้างแล้ว เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มีกรณีโต้เถียงกันอยู่เสมอว่ามีการเลิกจ้างแล้วหรือไม่ หลายกรณี เช่นหัวหน้า งานออกปากไล่ลูกจ้างคนหนึ่ง ครั้นลูกจ้างคนนั้นมาร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ นายจ้างก็อ้างว่าหัวหน้างานนั้นไม่มีอำนาจเลิกจ้างใครได้ และไม่เคยเลิก จ้างใครมาก่อน จึงยังไม่มี การเลิกจ้าง บางคนก็ยินดีรับลูกจ้างกลับไปทำงาน บางคนก็ว่ารับกลับไม่ได้ เพราะได้คนใหม่ไว้แทนที่แล้ว กรณีเช่นนี้ลูกจ้างผู้นั้น มักจะ เสียเปรียบในข้อกฎหมาย ฉะนั้นหากมีกรณีเช่นนี้เกิดขึ้น ลูกจ้างควรสอบ

ถามนายจ้างที่มีอำนาจในการเลิกจ้างจริง ๆ ก่อน อย่าด่วนผลิผลวมทั้งการ
ทำงานออกไปใน บางกรณีที่คำพูด หรือคำสั่งในการให้ออกจากงานไม่ชัดเจน
เช่น พูดว่า "ไม่พอใจก็ออกไปเลยไป" ดังนี้ ถ้าลูกจ้างผู้นั้นด่วนรีบออกจาก
งานไป ฝ่ายนายจ้างก็อาจเถียงได้ว่า เป็นเรื่องที่ลูกจ้างตัดสินใจลาออกจาก
งานเอง เพราะเกิดความไม่พอใจนายจ้าง นายจ้างมิได้ไล่ออกจากงาน
เป็นต้น กรณีเช่นนี้ ฝ่ายลูกจ้างควรรอฟัง หรือรอดูการแสดงออกของนายจ้าง
ให้ชัดเจนเสียก่อน มิฉะนั้นจะเสียเปรียบภายหลัง

ข. กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำ
งานอยู่ต่อไปได้

ซึ่งหมายถึงการกระทำโดยเจตนาของฝ่ายนายจ้างเอง เพื่อให้
ลูกจ้างเกิดความรู้สึกบีบคั้นทางจิตใจจนไม่สามารถที่จะทนทำงานอยู่ต่อไปได้
เช่น นายจ้างไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำ หรือสั่งลูกจ้างอื่นมิให้พูดจากับลูกจ้างนั้น
ดังนี้ แม้ว่านายจ้างยังจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างผู้นั้นอยู่ แต่ทำให้เกิดความบีบคั้น
ทางจิตใจจนไม่อาจทำงานอยู่ต่อไปได้

ที่กฎหมายบัญญัติในกรณีนี้ไว้ด้วย ก็เพราะเหตุที่เดิมนายจ้างบาง
รายไม่กล้าที่จะเลิกจ้างนั้นตามข้อ ก. ได้ แต่ไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างนั้นทำงาน
กับตนต่อไป จึงได้ใช้กลวิธีต่าง ๆ เพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกจากงานไปเอง
จะไม่มีปัญหาทางกฎหมายและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงานด้วย เพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำเช่นว่านี้ จึงได้กำหนดการคุ้มครอง
ไว้ ซึ่งพฤติการณ์ดังกล่าวนี้อาจเรียกว่าเป็น "การเลิกจ้างโดยใช้อุบาย"
ก็ได้

การที่จะพิจารณาว่าการกระทำขนาดใด จะเป็นผลถึงกับทำให้
ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้นั้น จะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป
อย่างไรก็ตาม การลาออกจากงานของลูกจ้าง มิใช่เป็นข้อพิจารณาตัดสินว่า
ลูกจ้างทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้แล้ว เพราะในบางกรณีลูกจ้างบางคนอาจมีความ

รู้สึกอ่อนไหวกว่าปกติ (ใจน้อย) มีเหตุกระทบกระเทือนเล็กน้อยก็ไม่สามารถ
ทนได้แล้ว การพิจารณาในเรื่องนี้จึงต้องถือความรู้สึกของปกติชนทั่วไปเป็น
หลัก และบางกรณี แม้ลูกจ้างไม่ลาออกจากงานแต่ไม่ยอมปฏิบัติงาน ก็อาจถือ
ว่าทนทำงานต่อไปไม่ได้แล้วด้วย

การกระทำของนายจ้างดังกล่าวในข้อ ก. และข้อ ข. นั้นเป็น
การกระทำกับลูกจ้างของคน ไม่ว่าจะลูกจ้างนั้นจะอยู่ในฐานะผู้แทนลูกจ้าง
กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน แต่การเลิกจ้างหรือ
การกระทำใด ๆ ดังกล่าวจะต้องกระทำไปเพราะเหตุต่าง ๆ ตามมาตรฐาน
เท่านั้น จึงจะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ถ้านายจ้างเลิกจ้างตาม
ปกติเพราะลูกจ้างนั้นกระทำความผิดร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
แล้ว ก็ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายนี้ อย่างไรก็ตาม การ
เลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดนั้น นายจ้างจะต้องมีหลักฐานให้
ชัดเจน และจะต้องกระทำตามขั้นตอน ในกรณีความผิดไม่ร้ายแรงก็ต้องมีการ
ตักเตือนเป็นหนังสือก่อนตามลำดับ

เหตุที่จะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็คือ นายจ้างได้
กระทำไปเพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นได้กระทำการหรือจะกระทำการดังต่อไปนี้

- นัดชุมนุม เช่น ชุมนุมกันเพื่อจัดทำข้อเรียกร้องชุมนุมกัน เพื่อ
พิจารณาข้อเสนอนายจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้าง หรือชุมนุมกัน เพื่อดำเนินการอย่างอื่นตามกฎหมายนี้หรือ
กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- ทำคำร้อง เช่น การทำคำร้องกล่าวหาว่า นายจ้างกระทำ
การอันไม่เป็นธรรม เพื่อยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
คำร้องว่า นายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลา เพื่อส่งให้เจ้าหน้าที่
ตรวจแรงงานตามกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
เป็นต้น

- ยื่นข้อเรียกร้องเจรจา ได้แก่ การยื่นข้อเรียกร้อง และเจรจาตามความในหมวด 1 หมวด 2 และหมวด 3 ตามกฎหมายนี้
- ดำเนินการฟ้องร้อง ได้แก่ การฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน ในคดีแรงงาน
- เป็นพยานหรือให้หลักฐาน ได้แก่ การไปเป็นพยานให้แก่ว่างจ้างตัวเอง หรือผู้อื่น หรือได้ให้หลักฐาน เพื่อประกอบการพิจารณาต่อเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายนี้ หรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานรวมทั้งศาลแรงงานด้วย

อย่างไรก็ตาม การกระทำของลูกจ้างดังกล่าวจะต้องเกี่ยวกับการใช้สิทธิ กำลังจะใช้สิทธิ (กำลังจะกระทำ) ตามกฎหมายนี้ หรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเท่านั้น การใช้สิทธิตามกฎหมายอื่นย่อมไม่ได้รับการคุ้มครอง ซึ่งลูกจ้างจะต้องหาทางคุ้มครองตนเอง โดยการเจรจาดำเนินการเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันไว้เท่านั้น

(2) การเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เหมือนกับ (1) แต่เป็นการกระทำเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งกรณีนี้ องค์ประกอบที่สำคัญก็คือความรู้ของนายจ้างที่ว่า ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจรู้ได้โดยลูกจ้างผู้นั้นแจ้งให้ทราบเอง หรือนายจ้างสืบทราบ โดยวิธีการอื่น ๆ หลักฐานที่สำคัญที่มักจะนำมาสนับสนุนอ้างอิงในกรณีตาม (2) นี้ ก็คือ การที่นายจ้างกล่าวกับลูกจ้าง หรือคนอื่นว่า คนไม่ชอบสหภาพแรงงาน หรือไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างของตนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการกล่าวโจมตีระบบสหภาพแรงงานต่าง ๆ ไว้ เป็นต้น

(3) ขัดขวางลูกจ้างในการเป็นสมาชิก เช่น ห้ามมิให้ลูกจ้างไปร่วมประชุมเมื่อสหภาพแรงงานเรียกประชุมใหญ่ เป็นต้น

- ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

เช่น แจ้งให้ลูกจ้างออกจากสมาชิก มิฉะนั้นจะไม่ขึ้นเงินเดือนให้ เป็นต้น

- ให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อจูงใจมิให้ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้ลาออกจากสมาชิก เพื่อจูงใจให้เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานไม่รับลูกจ้างของตนเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างของคนที่เป็สมาชิกอยู่ออกจากสมาชิก ซึ่งเป็นพฤติกรรมทำนองจ้างเพื่อมิให้ลูกจ้างของตนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั่นเอง ซึ่งตามบทบัญญัตินี้คล้ายกับมาตรา 122

(4) ขัดขวางดำเนินการขององค์การลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน เช่น การไม่อนุมัติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปดำเนินการสหภาพแรงงานตามสิทธิในมาตรา 102 เป็นต้น

- ขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น นายจ้างสั่งปิดประตูรั้วหอพักโรงงาน เพื่อมิให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไปรับการอบรมภาคกลางคืน ตามที่สหภาพแรงงานจัดขึ้น เป็นต้น

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย เช่น นายจ้างอนุมัติให้สหภาพแรงงานให้สถานที่ส่วนหนึ่งเป็นที่ทำการสำนักงานได้ และนายจ้างถือโอกาสเข้าไปตรวจบัญชี หรือเอกสารของสหภาพแรงงานนั้น โดยไม่ได้รับอนุญาต หรือยินยอมจากสหภาพแรงงาน เป็นต้น

การกระทำอันอาจจะเกิดขึ้นอีกได้ในกรณีที่บุคคลภายนอกเข้ามายุยงส่งเสริม บังคับ ชูเชิญ เพื่อให้ลูกจ้างต้องไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้างสามารถดำเนินการกับ

บุคคลภายนอกที่กระทำการดังกล่าวฐาน กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง
ได้ หรือบุคคลภายนอกยุยงให้กระทำการตามมาตรา 121 โดยการเลิกจ้าง
หรือเข้าแทรกแซงต่าง ๆ บุคคลภายนอกดังกล่าว มีความผิดฐานกระทำการ
อันไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 122

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

- (1) บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้อง
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ
- (2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืน มาตรา
121.

สำหรับมาตรานี้ ได้กำหนดถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมซึ่งเกิด
ขึ้นจากบุคคลอื่น จะเป็นใครก็ได้ ทั้งบุคคลธรรมดา เช่น นายจ้างกรรมการ
สหภาพแรงงาน หัวหน้างาน นักเลงรับจ้าง ฯลฯ หรืออาจเป็นนิติบุคคล เช่น
สมาคมนายจ้าง สหพันธ์แรงงาน ฯลฯ เป็นต้นไว้ดังต่อไปนี้

(1) บังคับหรือขู่เข็ญทั้งโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างไม่
ว่าจะทำงานในสภาพประกอบการใด เข้าเป็นสมาชิกหรือออกจากสมาชิก เช่น
กรรมการสหภาพแรงงานขู่เข็ญลูกจ้างซึ่งยังไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกว่าหากไม่
สมัครเป็นสมาชิกจะทุบตี หรือทำร้ายร่างกาย หรือหัวหน้างานขู่เข็ญลูกจ้าง
ซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนว่า หากไม่ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน
จะกลั่นแกล้งไม่เสนอขึ้นเงินเดือนให้ เป็นต้น

(2) การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา
121 เช่น กรรมการของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เรียกร้องให้นายจ้างเลิก
จ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ซึ่งเป็นกรรมการ สหภาพแรงงานด้วย หรือนายจ้าง
อีกรายหนึ่ง (บริษัท A) ขอให้นายจ้างของกรรมการสหภาพแรงงาน (บริษัท
B) ขัดขวางมิให้กรรมการสหภาพแรงงานนั้นมาเจรจาคัดร้องกับตน (บริษัท

A) ซึ่งถ้านายจ้างของกรรมการสหภาพแรงงาน (บริษัท B) นั้นปฏิบัติตาม ก็ถือว่านายจ้างทั้งสองรายนี้ (บริษัท A และ B) กระทำการอันไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ ยังมีกรณีในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ ขณะนี้บุคคลดังกล่าวได้กระทำการ ดังต่อไปนี้

- 1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำการความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- 2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- 3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออก เพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- 4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงาน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร
- 5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง ส่งเสริม สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง

นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ ถึงแม้จะต้องอยู่ในระหว่างการมีผลใช้บังคับของสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างก็ตาม ไม่ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 123

มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการ

สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออก เพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง

มาตรานี้ ได้กำหนดถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างไว้ อีกกรณีหนึ่ง ซึ่งเป็นบทบัญญัติใหม่ แต่โดยสภาพและลักษณะมิได้ "การกระทำอันไม่เป็นธรรม" อย่างแท้จริง หากเป็นเรื่องความมั่นคง ในการทำงาน (Job Security) ซึ่งปกติในการปฏิบัติทั่วไปเป็นเรื่องกำหนดอยู่ในข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน (Collective bargaining agreement) หรือมิฉะนั้น ก็นำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ¹⁹

¹⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ รุ่งเรืองธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรมในมาตรานี้ คือการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างของตน ไม่ว่าจะมิเหตุจงใจมาจากเรื่องอะไรก็ตาม โดยเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ (ตามมาตรา 12 วรรคแรกเท่านั้น ส่วนผลใช้บังคับที่กำหนดให้ข้อตกลงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีนั้น เป็นเรื่องความต่อเนื่องที่กฎหมายกำหนด มิใช่ความประสงค์ของคู่กรณีโดยตรงและห่างไกลจากการเรียกร้องของลูกจ้าง) หรือเลิกจ้างในระหว่างที่ค่าจ้างมีผลใช้บังคับ (1 ปี เท่านั้น ไม่มีผลต่อไปตามมาตรา 30)

อย่างไรก็ตาม การกำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว นั้น มีข้อยกเว้นไว้ในอนุมาตราต่าง ๆ ดังนี้ คือ

(1) ทุจริตต่อหน้าที่ เช่น พนักงานเก็บเงินแล้วขโมยเงินของนายจ้าง เป็นต้น หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง เช่น ทำร้ายร่างกายนายจ้าง เป็นต้น แต่กรณีหลังนี้ความผิดนั้นต้องชัดแจ้ง มิฉะนั้นต้องอาศัยคำวินิจฉัยของศาล

(2) จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เช่น แกล้งทุบเครื่องมือนำให้เสียหายก่อวินาศกรรม (Sabotage) เช่น เอาสิ่งแปลกปลอมให้เข้าไปในเครื่องจักรต้นกำลังทำให้เครื่องจักรใช้การไม่ได้ เป็นต้น

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้กล่าวตักเตือนโดยออกหนังสือเตือนมาแล้ว มีข้อบังคับห้ามลูกจ้างสูบบุหรี่ภายในโรงงานผลิตยาง ลูกจ้างเคยสูบบุหรี่มาแล้ว และนายจ้างก็ออกหนังสือเตือนมาครั้งหนึ่ง ยังสูบบุหรี่ในโรงงานอีก เช่นนี้ นายจ้างเลิกจ้างได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นกรณีร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ เช่น ลูกจ้างทำงานในโรงกลั่นน้ำมัน และอยู่ในเขตอันตราย อาจจะระเบิดได้ง่ายถ้ามีเปลวไฟ ถ้าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับโดยสูบบุหรี่เข้านายจ้างให้ออกได้ทันที โดยไม่ต้องเตือนเป็นหนังสือก่อนเหมือนกรณีแรก สำหรับเรื่องการฝ่าฝืนคำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายก็เช่นเดียว

กับการฝ่าฝืนข้อบังคับ คำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมายนั้น หมายถึงคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายนั้น หมายถึงคำสั่งที่ชอบด้วยการบริหารงานบุคคล (personnel management) ด้วย ซึ่งปกติแล้วนายจ้างควรทำคำบรรยายงาน (job description) กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของลูกจ้างแต่ละคนไว้ คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยการบริหารบุคคล เช่น ลูกจ้างสมัครเข้ามา และทำงานอยู่ในตำแหน่งเสมือนพิมพ์ติด แต่นายจ้างมีคำสั่งให้ไปทำความสะอาดห้องน้ำห้องส้วม เช่นนี้ แม้การทำทำความสะอาดห้องน้ำห้องส้วมนั้นไม่ใช่การกระทำผิดทางอาญา แต่ก็ถือว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม จะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งเพื่ออ้างเป็นเหตุเลิกจ้างไม่ได้

ที่กฎหมายระบุไว้คือว่า "ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออก เพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง" นั้น จะระบุไว้ก็ได้ เพราะข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งที่ออกมาเช่นนั้นอาจถือว่าเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น คำสั่งให้ผู้แทนลูกจ้างไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด เพื่อมิให้เข้าร่วมการเจรจาที่จะถึงกำหนดนัด เป็นต้น

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร คำว่าละทิ้งหน้าที่นั้นหมายถึง มาทำงานได้แต่ไม่มา เช่น ไปทอดกฐินกับเพื่อนเสีย หรือเห็นว่าวันนี้จะมีงานมากจึงหยุดเสีย เป็นต้น แต่ถ้าลูกจ้างนั้นไม่อาจมาทำงานได้ทั้ง ๆ ที่อยากมา เช่น ถูกผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์จับตัวไปขังไว้ เช่นนี้ ก็ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นการละทิ้งหน้าที่ แต่ถ้ามีเหตุอันสมควร นายจ้างก็เลิกจ้างไม่ได้เช่นเดียวกัน เช่น ลูกจ้างได้รับโทรเลขด่วนจากญาติว่าบิดาป่วยหนักอยู่ต่างจังหวัด ลูกจ้างลาจก นายจ้างไม่ทัน หรือนายจ้างไม่เคยกำหนดให้ลูกจ้างลาจกไว้ ดังนี้ หากลูกจ้างเดินทางไปหาบิดา และทำศพบิดาค่อมมา ซึ่งกรณีนี้ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่ แต่ได้กระทำไปอย่างมีเหตุอันสมควรตามความรู้สึกของคนทั่วไป นายจ้างจะเลิกจ้างนั้นในกรณีนี้ไม่ได้

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้ มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง เช่น ข้อตกลง กำหนดว่าฝ่ายลูกจ้างจะไม่ยื่นข้อเรียกร้องอีกในระหว่างอายุข้อตกลง ฯลฯ แต่ถ้าลูกจ้างนั้นดำเนินการชักชวนให้ลูกจ้างอื่นยื่นข้อเรียกร้องอีก เป็นต้น

นอกจากข้อยกเว้นตามกฎหมายทั้ง 5 อนุมาตรา ดังกล่าวแล้ว ยังมีข้อยกเว้นในเรื่องของความจำเป็นของนายจ้างอีกด้วย เพราะเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น กฎหมายได้กำหนดไว้เพื่อมิให้มีการเอาวิศเฉา เปรียบซึ่งกันและกันเท่านั้น หากนายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้าง โดย ไม่มีความคิดในเรื่องกลั่นแกล้งลูกจ้างเลย เช่นนี้ ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำ อันไม่เป็นธรรม เช่น นายจ้างขาดทุนมากไม่มีทางฟื้นตัวได้เลย และไม่อาจ ประกอบกิจการต่อไปได้ ดังนี้ หากนายจ้างจะจดทะเบียนเลิกกิจการ และ เลิกจ้างลูกจ้างนั้น แม้จะอยู่ในระหว่างอายุข้อตกลงก็กระทำได้ เพราะการที่ จะบังคับให้นายจ้างต้องทนขาดทุนอย่างมากต่อไปอีกนั้น ก็น่าจะเป็นการ กระทำอันไม่เป็นธรรม (ตามความรู้สึกธรรมดา) ต่อนายจ้างได้

อนึ่ง การเลิกจ้างตามมาตรานี้หรือมาตราอื่น หมายถึงการแสดง เจตนาของนายจ้างที่จะยังผลให้ลูกจ้างออกจากงานไป ดังนั้น ถ้ามีพฤติการณ์ อื่นที่ไม่ใช่การแสดงเจตนาของนายจ้าง แต่มีผลให้ลูกจ้างออกจากงานไป เช่น นายจ้างล้มละลายอันเป็นผลให้ไม่มีการประกอบกิจการต่อไป ก็ไม่ถือว่าเป็น การเลิกจ้างตามความในหมวดนี้

หากเกิดกรณี การกระทำอันไม่เป็นธรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้วกฎ หมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดให้ลูกจ้างหรือผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ยื่นคำร้องไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในหกสิบวัน นับ แต่ที่มีการฝ่าฝืน ตามมาตรา 124

มาตรา 124 เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือ
 มาตรา 123 ผู้เสียหาย เนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืน
 ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

แม้บัญญัติในมาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 จะ
 กำหนด "ห้าม" การกระทำต่าง ๆ ไว้ แต่ก็เพียงถ้อยคำเท่านั้น การ
 กระทำต่าง ๆ ดังกล่าวมานั้น มีวิธีการพลิกเพลงในการกระทำหรือในการ
 กลั่นแกล้งมากมาย และในส่วนใหญ่ผู้กระทำก็มักจะมีข้ออ้าง ซึ่งแตกต่างกับผู้
 ถูกกระทำเสมอ เช่น นายจ้างจะเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างเคยเป็นผู้แทนใน
 การเจรจา ก็จะไม่อ้างเหตุดังกล่าวนี้ในการเลิกจ้าง แต่จะอ้างว่าลูกจ้าง
 กระทำผิดอย่างหนึ่งอย่างใด ซึ่งเท็จบ้าง จริงบ้าง และบางกรณีแม้นายจ้าง
 จะกระทำการเช่นนั้น แต่ลูกจ้างก็ไม่สนใจ หรือเห็นว่ากระทบกระเทือนตน
 เช่น ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง เพราะเหตุอันไม่เป็นธรรม แต่ลูกจ้างอาจเห็นว่าดี
 แล้ว ตนเองจะได้หางานใหม่ทำเสียที เป็นต้น ฉะนั้นเรื่องการกระทำอัน
 ไม่เป็นธรรม จึงต้องมีการร้องเรียน และมีการพิจารณาวินิจฉัยก่อนว่า การ
 กระทำอื่น ๆ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายนี้หรือไม่

เมื่อมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ถ้าผู้เสียหายเนื่องจาก
 การกระทำนั้นมีความประสงค์จะร้องเรียน เพื่อให้แก้ไข หรือชดเชยความ
 เสียหาย ก็กระทำได้โดยทำเป็นคำร้องกล่าวหา ในทางปฏิบัติมีแบบฟอร์มใน
 กรอกเพื่อสะดวกแก่การเขียน และการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ การยื่นคำร้อง
 จะต้องกระทำภายใน 60 วัน นับแต่มีการฝ่าฝืน เช่น นับจากวันที่นายจ้าง
 เลิกจ้าง หรือวันที่สหภาพแรงงานขู่บังคับให้ตนเป็นสมาชิก เป็นต้น

ผู้เสียหายเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมส่วนใหญ่ ได้แก่
 ลูกจ้าง แต่อาจเป็นผู้อื่นก็ได้ เช่น กรณีตามมาตรา 121 (4) (5) หรือ
 มาตรา 122 เป็นต้น

เนื่องจากมาตรานี้ใช้คำว่า คำร้องกล่าวหา จึงเรียกผู้ร้องเรียน

หรือผู้เสียหายว่า "ผู้กล่าวหา" และเรียกผู้กระทำ หรือผู้ฝ่าฝืนว่า "ผู้ถูกกล่าวหา"

ดังนั้น ถ้าผู้เสียหายไม่ร้องเรียนเสียหายในกำหนด 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนแล้วก็จะมาร้องเรียนภายหลังไม่ได้ และผู้ฝ่าฝืนก็จะไม่ถูกลงโทษตามกฎหมายนี้ เพราะการกระทำนั้นตลอดไป นอกจากนั้นถ้าไม่ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในหกสิบวันแล้ว ก็นำคดีไปฟ้องศาลแรงงานไม่ได้ด้วย

ผู้ที่พิจารณาว่าการกระทำต่าง ๆ ที่ร้องกล่าวหาว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการบุคคลตามมาตรา 37 นั้นเอง

มาตรา 125 เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และ ออกคำสั่งภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

เมื่อมีการร้องกล่าวหาภายในกำหนด 60 วัน แล้วคณะกรรมการจะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดว่า การกระทำที่กล่าวหาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายหรือไม่

ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ส่วนใหญ่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อหาข้อเท็จจริง และเสนอความเห็นผู้กล่าวหาจะต้องชี้แจง ให้ถ้อยคำ และนำพยานหลักฐานมาสนับสนุนข้อกล่าวหาของตนด้วย มิฉะนั้น อาจถือว่าเป็นการร้องกล่าวหาลอย ๆ และอาจถูกยกคำร้องได้ อย่างไรก็ตาม ในเรื่องการร้องกล่าวหาที่ผู้ร้องซึ่งส่วนใหญ่ เป็นลูกจ้างมักจะไม่ค่อยมีความรู้และไม่อาจหาหลักฐานได้เต็มที่ ดังนั้น เพื่อความเป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงอาจสอบสวนข้อเท็จจริงประกอบ

ได้เสมอเพราะการพิจารณาของการพิสูจน์อย่างเคร่งครัด เช่น การพิจารณา คติอาญาในศาลยุติธรรมสำหรับฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาที่มีหน้าที่ต้องชี้แจง แสดงหลักฐานสนับสนุนข้ออ้างของตนด้วย การละเลยไม่แสดงหลักฐานให้ชัดเจนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจมีผลทำให้ข้อที่อ้างของตานั้นฟังดูเลื่อนลอย เช่น นายจ้างอ้างว่าลูกจ้างขาดงานบ่อยจึงเลิกจ้าง แต่ไม่ได้ส่งบัตรลงเวลาทำงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตรวจดู และเมื่อข้ออ้างเลื่อนลอยนั้นมันที่จะฟ้องว่า เป็นไปตามที่ลูกจ้างกล่าวหาที่ยังมีน้ำหนักขึ้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจวินิจฉัยชี้ขาดว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมได้ เป็นต้น

การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดนั้น ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่าไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็จะวินิจฉัยยกคำร้อง แต่ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็จะชี้ขาดว่าผู้ถูกกล่าวหากกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรารีด แล้วจะออกคำสั่งตามอำนาจที่กำหนดไว้ในมาตรา 41 (4) ซึ่งการออกคำสั่งดังกล่าวนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อแก้ไขมิให้การกระทำนั้นได้เกิดขึ้น หรือดำเนินต่อไป หรือเพื่อเยียวยา (remedy) ความเดือดร้อน หรือความเสียหายนั้น เช่น ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างก็จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน พร้อมทั้งจ่ายเงิน (reinstate with backpay) จำนวนหนึ่งเท่ากับค่าจ้าง ที่ลูกจ้างควรได้รับ ตั้งแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน (ที่ไม่ใช่คำว่า "ให้จ่ายค่าจ้างย้อนหลัง" ก็เพราะในระหว่างที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานนั้น ไม่มีค่าจ้างที่ลูกจ้างจะได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน) ซึ่งในกรณีนี้จะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแทนการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ได้ แต่โดยทั่วไปนั้น มักจะไม่ปฏิบัติกัน เพราะการให้จ่ายค่าเสียหายนั้น ไม่ใช่วิธีการเยียวยาที่ตรงกับการกระทำของฝ่ายนายจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมก็ต้องให้นายจ้างรับกลับไปทำงาน เป็นการฝึกความรับผิดชอบและความมีจิตใจเป็นนักกีฬา

หรือนักแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้แก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่อไป การให้ลูกจ้างกลับเข้าไปทำงานยังเป็นการทำให้ไม่มีปัญหาการว่างงาน และเป็นไปตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่ประสงค์จะให้ทั้งสองฝ่ายได้ทำงานร่วมกันต่อไป การให้ใช้ค่าเสียหายน่าจะเป็นทางเลือกสุดท้าย เพราะมีปัญหาหลายอย่างเกิดขึ้น เช่น ความเหมาะสมในจำนวนค่าเสียหายในความรู้สึกของทั้งสองฝ่าย และทำให้เกิดความรู้สึกในการแสวงผลจากพฤติกรรมของทั้งสองฝ่าย เป็นต้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพิจารณาวินิจฉัย และออกคำสั่งภายในกำหนด 90 วัน นับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา แต่ถ้าไม่อาจวินิจฉัยได้ทันทีอาจขอขยายระยะเวลา ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ตามสมควร

คำสั่งให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดดังกล่าวในมาตรานี้ต้องกำหนดระยะเวลาปฏิบัติให้เสร็จสิ้นไว้ด้วย

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งแล้ว ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยชี้ขาด ก็อาจดำเนินการได้ดังนี้

1. ฟ้องศาลแรงงาน

ก. ขอให้เพิกถอนคำสั่ง

ในกรณีที่ศาลมีคำสั่งวินิจฉัยว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และออกคำสั่งให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายสั่งให้นายจ้าง เลิกขัดขวางลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น การฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าวนี้ คู่กรณีทั้งสองฝ่ายอาจยกปัญหาต่าง ๆ ข้ออ้างและข้อต่อสู้คดีได้ในปัญหาข้อเท็จจริง ก็อาจอ้างว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ฟ้องข้อเท็จจริง ไม่สอบข้อเท็จจริง หรือข้อเท็จจริงไม่เป็นดังที่คณะ

กรรมการแรงงานสัมพันธ์ วินิจฉัย กรณีที่อ้างปัญหาข้อเท็จจริงนี้ คู่กรณีอาจนำ พยานหลักฐานใหม่มาสืบให้ปรากฏได้ในข้อกฎหมาย ก็อาจอ้างว่าข้อเท็จจริง ที่ฟังได้มานั้น มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย หรือถือว่าการ กระทำของลูกจ้างเช่น นั้นเป็นการกระทำตามมาตรา 123 (1)-(4) หรือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่มีอำนาจสั่งให้จ่ายค่าเสียหายด้วย เป็นต้น

การฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กรณีนี้ ผู้ฟ้อง ควรรีบฟ้องภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ ใน คำสั่ง เพราะหากพ้นกำหนดแล้วยังไม่ปฏิบัติ อาจถูกดำเนินคดีอาญา ซึ่งมีโทษ ถึงจำคุกไม่เกิน 6 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับได้ ถ้าไม่อาจฟ้องคดีได้ทัน ก็ควรปฏิบัติตามไปพลางก่อนแล้วจึงฟ้องภายหลังได้ การปฏิบัติตามไปพลาง ก่อนนี้ไม่เป็นการระงับสิทธิในการฟ้องคดี และอายุ ความสำหรับฟ้องคดีประเภทนี้ ต้องถืออายุความทั่วไปตามประมวลกฎหมาย แห่งและพาณิชย์ มาตรา 164 คืออายุ 10 ปี

ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้จ่ายเงิน เช่น ค่าเสียหาย ให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างอาจนำเงินนั้นมาวางที่ศาลพร้อมกับคำฟ้อง โดยยื่นคำร้องทำนองว่า "เนื่องจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเลยมี คำสั่งให้โจทก์จ่ายค่าเสียหายให้ลูกจ้าง เพื่อแสดงว่าโจทก์มิได้มีเจตนาฝ่าฝืน คำสั่ง จึงขอนำเงินมาวางไว้ต่อศาล โดยหากเมื่อคดีถึงที่สุด และโจทก์ต้อง จ่ายเงินค่าเสียหายดังกล่าว ก็ให้ศาลจ่ายให้แก่ลูกจ้างไป ขอศาลได้โปรด รับไว้..."

โดยปกติที่นิยมกัน ในการฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น มักจะฟ้องกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทุกคน ที่ลงชื่อในคำสั่งฉบับ นั้น ส่วนค่าฟ้องจึงต้องทำเท่าจำนวนจำเลย

ข. ขอให้เปลี่ยนแปลงคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่ง แล้วฝ่ายหนึ่ง

เห็นด้วยกับคำสั่งนั้นบางส่วน ไม่พอใจบางส่วน เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้ลูกจ้าง ถ้านายจ้างเห็นว่าค่าเสียหายมากไป ก็ฟ้องขอให้ศาลพิจารณากำหนดค่าใหม่ได้ หรือถ้าลูกจ้างเห็นว่าน้อยไป ก็ฟ้องขอให้ศาลพิจารณากำหนดค่าเสียหายใหม่ หรือลูกจ้างเห็นว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ควรสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิม แทนการจ่ายค่าเสียหาย ก็ฟ้องขอให้ศาลพิจารณาสั่งใหม่ได้ ทุกคนที่ลงชื่อในคำสั่งฉบับนั้นแล้ว ก็ควรฟ้องนายจ้างเป็นจำเลยร่วมด้วย

ค. ขอให้มีความพิพากษาว่าการกระทำนั้น เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งบังคับอีกฝ่ายหนึ่งตามขอ

ในกรณีที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า การกระทำตามที่กล่าวนั้น ไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามความในหมวดนี้ และสั่งยกคำร้องกล่าวหาเสีย เช่น ลูกจ้างร้องกล่าวหาว่า นายจ้างเลิกจ้าง เพราะตกเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า มิได้เลิกจ้างเพราะลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หากแต่เลิกจ้างเพราะกระทำผิด และสั่งยกคำร้องลูกจ้าง กรณีเช่นนี้ ลูกจ้างย่อมนำคดีมาฟ้องได้

การฟ้องคดีประเภทนี้ ผู้ฟ้องจะต้องกล่าวในคำฟ้องด้วยว่า ได้ไปร้องกล่าวหา ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในเวลา 60 วันแล้ว และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำสั่งยกคำร้องที่ไม่ชอบด้วยข้อเท็จจริง หรือกฎหมายอย่างใด ดังนั้น นอกจากจะต้องฟ้องอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อผู้ฟ้อง โดยมีข้ออ้างว่า ข้อหา ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำขอให้ศาลบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามอย่างไรแล้ว ยังคงต้องฟ้องกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ลงชื่อในคำสั่งยกคำร้องทุกคนเป็นจำเลยร่วมด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีโอกาสเข้าสู่ความในคดีได้

ว่า คำสั่งนั้นผิดหรือถูกต้องอย่างไร จะให้ศาลแรงงานพิพากษาไปโดยไม่ฟังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และมีคำพิพากษาในทางแตกต่างกับคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งนั้นน่าจะไม่ต้อง และจะเกิดการลักลั่น ถ้าคำวินิจฉัยนั้นยังใช้บังคับได้ทั้งสองฉบับ

คดีสามประเภทนี้ เป็นคดีอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถือว่าเป็นคดีแรงงานตามมาตรา 8 (4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2. การนิ่งเฉยไม่ปฏิบัติตาม และต่อสู้คดี เมื่อมีการดำเนินคดีอาญา

เฉพาะในกรณีที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามอย่างหนึ่งอย่างใดเท่านั้น ซึ่งถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม เจ้าหน้าที่ก็จะนำเรื่องไปร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญา และเมื่อถูกฟ้องคดีอาญาก็ต่อสู้คดีไป ซึ่งกรณีนี้ ถ้าพิจารณาเพียงว่ามีการชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ และผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนคำสั่งหรือไม่เท่านั้น ผู้ถูกกล่าวหา ก็มีหวังได้รับโทษทางอาญาแน่นอน เพราะชัดเจนอยู่แล้ว วิธีการนี้จึงเป็นการเสี่ยงต่อโทษทางอาญา ไม่ควรกระทำ

สำหรับการฟ้องเพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามคำสั่ง ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น คู่กรณีย่อมฟ้องอีกฝ่ายหนึ่งได้เสมออยู่แล้ว ตรงที่คดียังไม่ขาดอายุความ

การที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่ง ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่กำหนด จะดำเนินคดีอาญากับผู้ที่ไม่ได้ ตามมาตรา 126

มาตรา 126 ในกรณีที่ผู้กล่าวหา ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการ

การแรงงานสัมพันธ์กำหนดการดำเนินคดีอาญาค่อยๆคนนั้น ให้เป็นอันระงับไป
เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่ง ให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติ
อย่างใดตามมาตราก่อน ถ้าผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามแล้ว จะดำเนินคดีอาญากับ
ผู้นั้นไม่ได้

หากนายจ้างฝ่าฝืน ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งวินิจฉัยของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ ก็จะถูกดำเนินคดีอาญาในฐานะกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อ
ลูกจ้าง ตามมาตรา 127

มาตรา 127 การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือ มาตรา
123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำ
ร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 125

การกระทำอันไม่เป็นธรรมนี้ เป็นความผิดทางอาญา ตามมาตรา
158 และมาตรา 159 แต่จะดำเนินคดีอาญา คือจับกุมฟ้องร้องเพื่อให้
ศาลลงโทษได้นั้นจะต้องปรากฏว่า

- 1) ได้มีการยื่นคำร้องกล่าวหาภายในระยะเวลาที่กำหนด ตาม
มาตรา 124
- 2) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่า เป็นการกระทำอันไม่
เป็นธรรม และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง
และ
- 3) ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

อนึ่ง หากผู้ที่ถูกกล่าวหา หรือผู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่พอ
ใจในคำวินิจฉัย ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็สามารถที่จะนำคดีเข้า
มาฟ้องที่ศาลแรงงาน เพื่อพิจารณาวินิจฉัย เป็นด่านสุดท้ายได้อีกต่อไปด้วย
แต่ทั้งนี้ต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดในมาตรา 124-127 ให้เสร็จสิ้น
เสียก่อน และหากผู้ถูกกล่าวหาได้นำคดีไปฟ้องยังศาลแรงงาน ในเวลาอัน

สมควรและคดียังไม่ถึงที่สุด แม้ว่าจะยังไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ ก็ไม่น่าจะถูกดำเนินคดีอาญาในระหว่างนั้น

2.2 การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติพนักงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

บทบัญญัติมาตราที่ 20 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ พ.ศ. 2534 คือ การที่มีให้ฝ่ายบริหารเลิกจ้างหรือโยกย้ายพนักงาน
เพราะเหตุที่พนักงานได้ดำเนินการขอจัดตั้งสมาคม หรือเข้าเป็นสมาชิก หรือ
กรรมการสมาคม กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
หรือดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยานเท็จ

พนักงานผู้ใดได้รับความเสียหายตามวรรคหนึ่ง อาจยื่นคำร้องต่อ
คณะกรรมการได้ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย

ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งภายในเก้า
สิบวัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง และให้ฝ่ายบริหารและพนักงานปฏิบัติตามคำสั่งชี้
ขาดต่อไป ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 20

มาตรา 20 ห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเลิกจ้าง หรือโยกย้ายพนักงาน
เพราะเหตุที่พนักงานได้ดำเนินการขอจัดตั้งสมาคม หรือเข้าเป็นสมาชิก หรือ
กรรมการสมาคม กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือ
ดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียน
หรือคณะกรรมการตั้งแต่เป็นการฟ้องร้องเท็จเป็นพยานเท็จหรือให้หลักฐานเท็จ

พนักงานผู้ได้รับความเสียหายตามวรรคหนึ่ง อาจยื่นคำร้องต่อ
คณะกรรมการได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย

ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งภายใน
เก้าสิบวัน นับแต่วันที่รับคำร้อง และให้ฝ่ายบริหารและพนักงานปฏิบัติตาม
คำสั่งชี้ขาดต่อไป

3.3 รวมคำพิพากษาศาลฎีกา กรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมแยกได้ดังนี้

1. คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับ กรณีนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1245/2522

ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับ และลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามที่ระบุไว้ นายจ้างยุบเลิกแผนก และเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในแผนกนี้ โดยไม่หาตำแหน่งอื่นให้ เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

สรุป นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับ และลูกจ้างมิได้กระทำความผิด ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2019-2022/2523

การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในขณะที่ข้อตกลงมีผลบังคับอยู่ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สรุป นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ตามมาตรา 123 เพราะเลิกจ้างในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลบังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2385-2586/2523

ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างยื่นต่อโจทก์ผู้เป็นนายจ้างนั้น แม้มิได้ยื่นในระยะเวลา 30 วัน ก่อนข้อตกลงเดิมจะสิ้นอายุก็ถือได้ว่าเป็นการยื่นข้อเรียกร้อง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 121 แล้ว โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุอื่น ข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สรุป ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง แม้ว่ามิได้ยื่นในกำหนดระยะเวลา นายจ้างเลิกจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2329/2523

เมื่อลูกจ้างไปทำงานไม่ได้ เพราะถูกจับและถูกควบคุมตัวตลอดมา ก็ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างจะละทิ้งหน้าที่ การไม่แจ้งเหตุขัดข้องหรือไม่ขอลา งาน หากทำให้เป็นการละทิ้งหน้าที่ขึ้นไม่

สรุป ลูกจ้างถูกจับตัว ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ นายจ้างเลิกจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2602-2603/2523

การที่ลูกจ้างยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างนั้น แม้จะยื่นในระหว่างที่ยังใช้ข้อบังคับเดิมที่ตกลงกันไว้ ก็ถือได้ว่ามีกรยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างจึงต้องห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 121

สรุป ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง แม้จะอยู่ในระหว่างการใช้ข้อบังคับเดิม นายจ้างเลิกจ้าง ถือว่ากระทำการอันไม่ชอบธรรมต่อลูกจ้าง ตามมาตรา 121

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1538/2524

การที่นายจ้างปลดลูกจ้างทั้งสองออกจากงาน น่าจะเป็นเพราะลูกจ้างทั้งสองได้นัดชุมนุมยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อนายจ้างมากกว่า ไม่ใช่เลิกจ้างเพราะเหตุทุจริตและการไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ การเลิกจ้างจึงเป็นการอันไม่ชอบธรรมต้องห้าม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1)

สรุป ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างเลิกจ้างไม่ได้ ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2232/2524

ลูกจ้างถูกกล่าวหาว่าประพฤติตนไม่สมควร แอบอ้างชื่อผู้ใหญ่ไปเรียกและรับเงินค่าตอบแทนในการวิ่งเต้นช่วยเหลือบุคคลเข้าทำงาน แต่ทางสอบสวนไม่ได้ ความว่า ลูกจ้างกระทำการดังกล่าวจริง แต่พฤติกรรมการณ์แวดล้อม มีเหตุอื่นที่ถือได้ว่าลูกจ้างเป็นผู้มีมลทินมัวหมอง นายจ้างจึงให้ลูกจ้างออกจากงานฐานมีมลทินมัวหมอง มิใช่เพราะกระทำผิดตามข้อกล่าวหา ถือไม่ได้ว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้าง เพราะจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

สรุป ลูกจ้างไม่ได้ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ตามมาตรา 123 (2) นายจ้างเลิกจ้าง ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1062/2525

เมื่อสหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และตกลงกันได้ ผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากข้อตกลง คือ สมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องนั้น จึงถือได้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 การที่นายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สรุป นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม เพราะเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2042/2525

การที่นายจ้างเลิกจ้างผู้กล่าวหา ซึ่งทำหน้าที่เป็นยามแล้วจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยทำการแทน เพราะสามารถรับผลิตค่าใช้จ่ายได้ ในกรณีที่ทรัพย์สินของนายจ้างสูญหายนั้น เป็นเพียงความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์แตกต่างกัน ระหว่างการจ้างผู้กล่าวหา กับบริษัทรักษาความปลอดภัย เท่านั้น มิใช่เหตุจำเป็นต้องเลิกจ้างผู้กล่าวหา ซึ่งได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 123 เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สรุป ผู้กล่าวหา (ยาม) ไม่ได้ทำความผิด ตามมาตรา 123 นายจ้างเลิกจ้าง ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1600/2526

จำเลยผู้มีบทบาทสำคัญ ในการเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ นายจ้าง โดยเข้าร่วมประชุมปรึกษากับลูกจ้างอื่น แม้จะไม่มีชื่อและลายมือชื่อของจำเลยในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อโจทก์ ก็ถือได้ว่าจำเลยเป็นลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องด้วย การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยจึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 (1)

สรุป ลูกจ้างอยู่ในความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 (1) นายจ้างเลิกจ้าง ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3571/2526

ข้อเท็จจริงได้ความว่า โจทก์ทำความผิดมาแล้ว 11 ครั้ง ความผิดบางครั้งร้ายแรงถึงขนาดเลิกจ้างได้ โดยไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 123 แต่จำเลยที่ 15 ไม่เลิกจ้าง กลับลงโทษสถานอื่นที่เบากว่า เช่นนี้

แสดงว่าจำเลยที่ 15 ไม่คิดใจจะลงโทษเกี่ยวกับความผิด ครั้งสุดท้ายขาดงานเพียง 1 วัน เป็นความผิดเพียงเล็กน้อยและโจทก์ไม่เคยกระทำผิดลักษณะนี้มาก่อน กรณีนี้ไม่เข้าข้อยกเว้นตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 123 (1)-(5) จำเลยที่ 15 เลิกจ้างในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สรุป โจทก์ไม่มีความผิด ตามมาตรา 123 (1)-(5) จำเลยที่ 15 เลิกจ้าง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3602/2526

ศาลแรงงานกลางฟังข้อเท็จจริงว่า จำเลยที่ 14 มิได้เรียกเก็บเงินจากลูกค้า ในกรณีที่นำหญิงมาค้างแรมด้วย เพื่อประโยชน์ของตนเอง โจทก์อุทธรณ์ว่าจำเลยที่ 14 เรียกเก็บเงินจากลูกค้าเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อนำไปสู่อุบายข้อกฎหมายว่าเป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานของจำเลย จึงเป็นอุทธรณ์ข้อเท็จจริง

การที่ลูกจ้างหญิงมานอนด้วย โจทก์มีระเบียบว่าลูกค้าจะต้องเสียเงินเพิ่ม หากมีระเบียบว่าพนักงานที่ทราบเรื่องนี้จะต้องแจ้งให้ฝ่ายรักษาความปลอดภัยทราบ จำเลยที่ 14 ทราบแล้วไม่แจ้ง กลับทำเสียเอง เป็นเพียงทำนอกเหนือหน้าที่ของตน ไม่ถูกต้องตามระเบียบเท่านั้น สำหรับลูกค้าที่รู้สึกโกรธจำเลยถึงกับไปพักที่โรงแรมอื่นนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึกเฉพาะตัวของลูกค้าเท่านั้น การกระทำของจำเลยที่ 14 จึงไม่ใช่กรณีร้ายแรง ไม่เข้าข้อยกเว้นตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) การเลิกจ้างจำเลยที่ 4 จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สรุป จำเลยที่ 14 ไม่ได้ฝ่าฝืนข้อบังคับ ตามมาตรา 123 (3) การเลิกจ้างจำเลยที่ 14 เป็นการทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3671/2526

นายชัยยศกับพวกผู้กล่าวหา เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเหมืองแร่
ระนอง สหภาพแรงงานเหมืองแร่ระนอง ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทโจทก์
และได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างกับโจทก์ นายชัยยศกับพวกซึ่งเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงานจึงเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ แม้จะเกิดจากข้อตกลง
ระหว่างโจทก์กับสหภาพแรงงาน ซึ่งกำหนดให้ผู้จัดการใหญ่ในนามของโจทก์
มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างในเวลาใดก็ได้ นั้น ข้อบังคับดังกล่าวเป็นการขัด หรือ
แย้งกับบทบัญญัติแห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา
123 ไม่มีผลบังคับ

โจทก์เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะมีอายุครบ 60 ปี ซึ่งข้อบังคับไม่ได้
กำหนดว่าลูกจ้างจะต้องพ้นจากตำแหน่งเมื่อมีอายุครบ 60 ปี ทั้งไม่ปรากฏ
ว่าลูกจ้างเหล่านั้นหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน หรือทำงานได้ผลน้อยลง
เนื่องจากอายุเกิน 60 ปี ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย อันมีผลกระทบ
ถึงปัญหาทางเศรษฐกิจหรือความอยู่รอดของโจทก์ ซึ่งเป็นนายจ้าง การที่
โจทก์เลิกจ้าง ด้วยเหตุดังกล่าว ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างมีผล
ใช้บังคับ จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 123

สรุป ลูกจ้างอายุเกิน 60 ปี ไม่มีผลกระทบต่อกิจการ ข้อ
ตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับ ลูกจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา
123 นายจ้างเลิกจ้าง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2985-2987/2529

เมื่อที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานได้เลือกตั้งผู้ใดเป็นกรรม
การสหภาพแรงงานแล้ว ผู้นั้นย่อมได้ชื่อว่าเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน
ความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121

ความคุ้มครองประการใดตามที่ มาตรา 121 บัญญัติไว้ เพื่อป้องกันกรรมการ สหภาพแรงงาน ความคุ้มครองนั้น ๆ ย่อมตกแก่กรรมการสหภาพแรงงาน ผู้ได้รับเลือกตั้งนั้นทุกอย่างทุกประการ จำเลยที่ 14 ที่ 15 นั้น สหภาพแรงงาน มีมติแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพแล้ว แม้โจทก์จะเลิกจ้างจำเลยที่ 14 ที่ 15 ในขณะที่นายทะเบียนยังไม่ได้จดทะเบียน ก็ย่อมได้รับความคุ้มครอง ตาม มาตรา 121

สรุป ถึงแม้ว่านายทะเบียนยังไม่ได้จดทะเบียน แต่สหภาพแรงงานมีมติแต่งตั้งให้เป็นกรรมการสหภาพ จำเลยที่ 14 และ 15 จึงได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 โจทก์เลิกจ้าง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4168/2530

แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 (3) มิได้กำหนดว่าคำคัดค้านเป็นหนังสือมีระยะเวลาานเท่าใด จึงจะหมดอายุหรือระยะเวลาานเท่าใด จึงจำเป็นระยะเวลาเกินสมควร ที่จะนำมาเป็นเหตุเลิกจ้างได้ ในระหว่างที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับก็ตาม แต่ก็ไม่อาจแปลได้ว่า เมื่อนายจ้างคัดค้านเป็นหนังสือดังกล่าว มีผลตลอดไปไม่มีเวลาสิ้นสุด คราวแรกที่ลูกจ้างทำงานกับโจทก์ และลูกจ้างก็ได้พักท้วงแล้วลูกจ้างย่อมขาดความคุ้มครอง เพราะเมื่อลูกจ้างได้รับค่าเดือนเป็นหนังสือแล้วรู้สึกนึกคิดได้แก้ไขปรับปรุงการทำงาน ประพฤติตัวถูกต้องตามข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานแล้ว ความผิดไม่ร้ายแรงก็ควรได้รับการอภัย และค่าเดือนก็ควรสิ้นสุด

โจทก์เคยคัดค้านลูกจ้างเป็นหนังสือ 2 ครั้ง ในปี พ.ศ. 2522 และ พ.ศ. 2523 ซึ่งเป็นเวลาห่างกับเวลาเลิกจ้างครั้งนั้นนานถึง 7 ปีเศษ ถือว่าเป็นระยะเวลาอันเนิ่นนานเกินสมควร และสิ้นสุดแล้ว ไม่มีเหตุที่จะนำ

มาเป็นข้อพิจารณา สำหรับการเลิกจ้างครั้งนี้ โจทก์เลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับโดยลูกจ้างมิได้กระทำ ความผิดข้อใดข้อหนึ่งใน มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สรุป ลูกจ้างเคยถูกดักเดือนมานานแล้ว แต่มิได้ทำความผิดตามมาตรา 123 และยังอยู่ในระหว่างสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ โจทก์เลิกจ้าง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 96/2533

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตามมาตรา 123 บัญญัติว่า ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะได้กระทำผิดข้อใดข้อหนึ่งตามอนุมาตรา (1) ถึง อนุมาตรา (5) เมื่อข้อเท็จจริงได้ความว่า นายอนันต์ ยังไม่พ้นอาการเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ที่โจทก์เลิกจ้างนายอนันต์ ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องใด ระหว่างนี้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และไม่ปรากฏว่านายอนันต์ ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งใดอย่างใดตามบทบัญญัติดังกล่าว จึงเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยปัญหานี้ชอบแล้ว

สรุป นายอนันต์ ทำการเรียกร้องระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ไม่ถือว่านายอนันต์ มีความผิดตามมาตรา 123 (1)-(5) นายจ้างเลิกจ้าง ถือว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อนายอนันต์

2. คำพิพากษาศาลฎีกาเกี่ยวกับ กรณีลูกจ้างกระทำการอันไม่ชอบ ด้วย
กฎหมายต่อนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 523/252

การที่นายจ้างลดวันทำงานของลูกจ้างบางคน จากให้ทำงาน สัปดาห์ละ 6 วัน ให้เป็นทำงานสัปดาห์ละ 2 วัน และค่าจ้างให้เฉพาะวันที่ มาทำงานนั้น เห็นว่าเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างนั้นให้ออกจากงานโดยทางอ้อม ชัดแจ้งจริง และพฤติการณ์ดังกล่าวย่อมเพียงพอที่จะฟังว่า การที่นายจ้าง ลดวันทำงาน เป็นการกระทำอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไป ได้ ถ้ามูลเหตุแห่งการกระทำของนายจ้างนั้นเกิดขึ้นจากเหตุที่ลูกจ้างยื่นข้อ เรียกร้อง ก็ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย

สรุป นายจ้างลดวันทำงาน มีมูลเหตุจากการที่ลูกจ้างยื่นข้อ เรียกร้อง ถือว่าลูกจ้างกระทำการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 470/2524

ลูกจ้างมีหน้าที่ตัดผ้าใบแล้วไม่ตัดผ้าใบตามคำสั่ง กลับทำรายงาน เท็จว่าตัดเสร็จแล้ว เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากเงินค่าแรง ที่มีควรได้โดย ชอบด้วยกฎหมาย ถือได้ว่าเป็นการจงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหายด้วย

สรุป ลูกจ้างทำความผิด ตามมาตรา 123 นายจ้างเลิกจ้าง ได้ เพราะถือว่าลูกจ้างกระทำการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1322/2523

การเล่นการพนันในบริเวณบริษัท ไม่ว่าจะ เป็นเวลาในขณะปฏิบัติ งาน หรือนอกเวลาก็ตาม นอกจากจะเป็นการกระทำผิดต่อกฎหมายอาญาแล้ว ยังเป็นบ่อเกิดแห่งอาชญากรรม ทำลายความสามัคคีในระหว่างหมู่คณะ ทำ

ให้ผลงานของลูกจ้างลดน้อยลง และอาจทำให้บริษัทนายจ้างได้รับความเสียหายทางชื่อเสียง การฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับดังกล่าว จึงเป็นกรณีที่ร้ายแรง

สรุป ลูกจ้างกระทำความผิด ตามมาตรา 123 (1), (2), (3) นายจ้างเลิกจ้างได้ เพราะลูกจ้างกระทำการอื่นไม่ชอบด้วยกฎหมายค่อนนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2193/2523

การที่นายจ้างเคยลงโทษลูกจ้าง ซึ่งกระทำความผิดฐานเล่นการพนัน ด้วยการให้พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง และประกาศว่า ถ้ามีผู้กระทำความผิดอีก จะลงโทษให้หนักขึ้นนั้น มิได้เป็นการจำกัดว่าต่อไปจะต้องลงโทษหนักขึ้นตามลำดับชั้นลงโทษที่วางไว้เท่านั้น เมื่อลูกจ้างกระทำความผิดฐานเล่นการพนัน ซึ่งเป็นความผิดร้ายแรง นายจ้างย่อมมีอำนาจลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดได้ การที่นายจ้างลงโทษโดยเลิกจ้าง จึงกระทำได้โดยชอบ

สรุป ลูกจ้างเล่นการพนัน ถือว่ากระทำความผิดทางกฎหมายอาญา เข้าข้อยกเว้นมาตรา 123 (1) ถือว่ากระทำการอื่นไม่ชอบด้วยกฎหมายค่อนนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2265/2523

ลูกจ้างเคยถูกลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือนมาแล้ว 3 ครั้ง ฐานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบ ซึ่งตามคำสั่งลงโทษมีข้อความอันถือว่าได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว เมื่อลูกจ้างมากระทำความผิดฐานขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบอีก และได้เคยตัดเดือนเป็นหนังสือมาแล้ว นายจ้างจึงมีสิทธิให้ลูกจ้างออกจากงานอันเป็นการเลิกจ้างได้

สรุป นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะได้ทำการตัดเดือนลูกจ้างเป็นหนังสือมาแล้ว และลูกจ้างยังขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาอีก ถือว่ากระทำ

การโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2334/2523

การที่ลูกจ้างแก่จำนวนวันที่แพทย์เห็นสมควรให้หยุดพักรักษาตัว จากเป็น 3 วัน และแก่วันแรกที่แพทย์เห็นความให้เริ่มหยุดพัก ย่อมเป็นการ ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เป็นการกระทำความผิดฐานปลอมและใช้ เอกสารปลอม เป็นกรณีกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

สรุป ลูกจ้างกระทำความผิดทางอาญา โดยเจตนาต่อนายจ้าง โดยการปลอมใบแพทย์ นายจ้างเลิกจ้างได้ เพราะลูกจ้างมีความผิดตามมาตรา 123 (1) ถือว่ากระทำการอันไม่ชอบด้วยกฎหมายต่อนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2691-2694/2523

ลูกจ้างเล่นการพนันไฮโลไว้ในหอพัก ซึ่งนายจ้างจัดให้เป็นที่อยู่ อาศัยและอยู่ในบริเวณโรงงาน แม้จะเล่นนอกเวลาปฏิบัติงานก็เป็นการฝ่าฝืน ระเบียบข้อบังคับ อันเป็นกรณีร้ายแรง นายจ้างย่อมเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้อง ว่ากล่าวตักเตือนก่อน

สรุป ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ โดยการเล่นการพนัน มีความผิด ตามมาตรา 123 (3) นายจ้างเลิกจ้างได้ เพราะลูกจ้างกระทำการอันไม่ ชอบด้วยกฎหมายต่อนายจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2914-2915/2523

ลูกจ้างมีผลงานไม่เป็นที่พอใจของนายจ้าง ได้ถูกตักเตือนถึงข้อ บกพร่องเป็นหนังสือหลายครั้ง เป็นเวลาถึง 5 ปี หลังจากนั้นนายจ้างจึงปลด ลูกจ้างออกจากงาน ถือได้ว่าลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง อัน ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ตาม

มาตรา 123 (3) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การกระทำของนายจ้างจึงไม่เป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม

สรุป ลูกจ้างฝ่าฝืนข้อบังคับ มีความผิดตามมาตรา 123 (3) นายจ้างเลิกจ้างได้ เพราะลูกจ้างกระทำการอื่นไม่เป็นธรรมต่อนายจ้าง

3.4 สัมภาษณ์ ผู้นำทางด้านแรงงาน และสรุปผลการสัมภาษณ์

3.4.1 ความคิดเห็นของ คุณบุญเทียน คำชู¹⁴ นายก

สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง

แต่เดิมนั้นพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงอยู่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ยังไม่ดีเท่าที่ควรเพราะยังมีช่องโหว่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างใช้ช่องโหว่นั้นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง แต่เมื่อได้ย้ายมาอยู่ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 รัฐบาลนั้นกำหนดขึ้นมา โดยไม่เป็นประชาธิปไตยและไม่เป็นธรรม เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่ได้เป็นไปในปรัชญาของกฎหมายแรงงานคือ แสวงหา เจริญงา ดำรงและคุ้มครองดูแลรักษา เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามตลอดไป ซึ่งถ้ามีการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ย่อมต้องมีการตกลงหรือเจรจากันใหม่ แต่กฎหมายฉบับนี้ไม่มี มีเพียงแต่ปรึกษาหารือ มีสวัสดิการเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ข้อเรียกร้องต่าง ๆ ไม่มี เมื่อขาดความสมบูรณ์ตรงนี้จึงไม่เป็นคุณประโยชน์กับลูกจ้าง หากลูกจ้างถูกกลั่นแกล้ง ถูกโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม ก็ไม่มีสิทธิเรียกร้องซึ่งไม่ถูกต้องตามหลักสากล

นายบุญเทียน คำชู อยากให้แก้ไขโดยใช้หลักการ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ปี 2518 ดังนั้น ในปัจจุบันจึงมีการจัดตั้งสมาคม เพื่อ

¹⁴ บุญเทียน คำชู, นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง. องค์การโทรศัพท์ เพลินจิต. 26 เมษายน 2537.

จะได้รวมตัวกัน

ดังนั้น รัฐบาลคงจะมองเห็นความตั้งใจจริงของสมาคม และคิดว่าคงจะมีการเปลี่ยนแปลง และมีการยอมรับ เพราะในโลกปัจจุบันเป็นประชาธิปไตยสูง

3.4.2 ความคิดเห็นของ คุณสนาน บุญออก ^{๒๕} นายกสมาคม
พนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ

แต่เดิมนั้นพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ อยู่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีสภาพการจ้างการทำงาน การโยกย้าย การเลิกจ้าง การไล่ออก การลงโทษ จะมีขั้นตอนอยู่ในพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว แต่ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่มีขั้นตอนเหล่านั้นทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครอง ถือว่าเป็นกฎหมายที่ละเมิดสิทธิ ขัดกับหลักสากล จึงอยากให้มีการรวมตัวกัน เพื่อจะได้มีอำนาจการต่อรองที่สูง และอยากให้ออกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และกลับไปใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่นเดิม แต่ทางรัฐบาลต้องการให้เกิดภาพลักษณ์ว่า ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจแยกออกจากเอกชน และใช้กฎหมายคนละฉบับ คือเป็น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีความเห็นว่าถึงแม้จะแยกออกจากกันก็ตามสิทธิที่พนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ จะไปทำกิจกรรมร่วมกันกับสหภาพแรงงานเอกชนกับคนงาน หรือกับพนักงานเอกชน พนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ ก็ยังคงมีสิทธิในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แต่ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้นบอกไว้อย่างชัดเจนว่าไม่ให้ยุ่งเกี่ยวกัน

^{๒๕} สนาน บุญออก, นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพฯ. องค์การโทรศัพท์ เพลินจิต. 26 เมษายน 2537.

3.4.3 ความคิดเห็นของ คุณวัณนะ เอี่ยมละมุน¹⁶
 นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่ง
 ประเทศไทย

การยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ การยกเลิกในเรื่องของอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน แล้วมาใช้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และคาดว่าอีกไม่นานนี้ คงมีกฎหมายฉบับใหม่ออกมาใช้ ดังนั้นรูปแบบของแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ที่กำลังจะผ่านเข้าสภาเพื่อพิจารณาก็คือ การรวมกันของ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้นเอง

ในประเทศญี่ปุ่น หรือทางยุโรป ใช้วิธีการเจรจาต่อรองแบบค่อย ๆ ทยอยอาศัย ซึ่งคล้ายกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นรูปแบบที่ดี เนื่องจากต้องการนำไปสู่การร่วมมือกัน (ในรูปแบบของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรียกว่า รูปแบบคณะกรรมการลูกจ้าง) ในปี 2534 ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบดังกล่าว และเขียนอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น กิจกรรมสัมพันธ์ในรูปแบบของกฎหมายปัจจุบัน พยายามเลียนแบบญี่ปุ่น แต่อำนาจหน้าที่แตกต่างกัน จึงไม่เกิดผลสำเร็จเท่าที่ควรคือเลียนแบบแบบครึ่ง ๆ กลาง ๆ ซึ่งมีผลกับสภาพสังคมของไทยในปัจจุบัน ร่างกฎหมายฉบับนี้สามารถเข้ากับสังคมในระดับกลางเท่านั้น ซึ่งที่จริงแล้วระบบดังกล่าวต้องใช้ทั้งระดับบน กลาง และล่างทั้งหมด ในระดับล่างนั้นยังไม่มีการศึกษาหารืออะไรเลย มีแต่ระดับกลาง

¹⁶ วัณนะ เอี่ยมละมุน, นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย. องค์การโทรศัพท์ เพลินจิต. 26 เมษายน 2537.

ทางยุโรปนั้นใช้ระบบ "สภาเป็นกลาง" ก็คือ กรรมการลูกจ้าง ทางญี่ปุ่นนั้นเน้นในเรื่องของ Productivity แต่ทางยุโรปนั้น เน้นเรื่องการพัฒนาคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน การพัฒนาสังคมการเป็นประชาธิปไตย ซึ่งจะเห็นได้ว่า อำนาจหน้าที่ในยุโรปจะมีมากกว่าทางญี่ปุ่น

ดังนั้น เราจึงพยายามนำรูปแบบของทั้งทางยุโรป และญี่ปุ่นมาใช้ ซึ่งเน้นในเรื่อง Productivity และสิทธิมนุษยชนที่เท่าเทียมกัน

3.4.4 ความคิดเห็นของ คุณมิตร เจริญวัลย์ ^๗

นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์
แห่งประเทศไทย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แตกต่างจาก พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาก เพราะพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฉบับดังกล่าวออกมาโดยคณะ รสช. ซึ่งเนื้อหา เป็นเชิงกึ่งปรึกษาหารือร่วม เมื่อรวมตัวกันได้แล้วไม่สามารถเรียกร้องอะไรได้เลย และเป็นการทำลายขบวนการแรงงาน กล่าวคือ ไม่ให้รัฐวิสาหกิจเข้าร่วมกับเอกชนได้ และเมื่อกฎหมายนำออกมาใช้แล้วไม่มีประสิทธิภาพมากนัก ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีประมาณ 60 แห่ง แต่มีเพียง 40 สมาคมเท่านั้น ซึ่งสมาคมต่าง ๆ ก็ไม่อาจปฏิบัติตามกฎหมายได้ทั้งหมด จึงเห็นว่าดีแล้วที่จะยกเลิกไป

สรุปผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 4 ท่าน

^๗ มิตร เจริญวัลย์, นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. องค์การโทรศัพท์ เพลินจิต. 26 เมษายน 2537.

ท่าน มีความเห็นตรงกัน คือ ต้องการเปลี่ยนแปลง แก้ไข ยกเลิก พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยการกลับไปอยู่ภายใต้การควบคุมของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ก็ให้มีฉบับใหม่ ออกมา โดยให้มีสิทธิในการเรียกร้องข้อต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อความสมบูรณ์ และถูกต้องตามหลักสากล

สำหรับความคิดเห็นของผู้เขียนเห็นว่า ควรมีการแก้ไขปรับปรุง พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยให้พนักงาน หรือ สมาคมรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รับสิทธิประโยชน์กว้างขวางขึ้น เท่ากับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้รับ หรือใกล้เคียง และควรมีสหภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสามารถรวมตัวกับ สหภาพแรงงานของภาคเอกชนได้ แต่ไม่ควรยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับนี้ เพราะการยกเลิกนั้น เป็นไปได้ค่อนข้างยากลำบากมาก และพระราชบัญญัติฉบับนี้ก็มีส่วนอยู่มาก เช่น ในเรื่องที่ทำให้ประชาชนมีความมั่นใจและสบายใจว่า จะไม่เกิดการนัดหยุดงานจากพนักงานรัฐวิสาหกิจอีกเหมือนที่เคยเป็นมา

3.5 ผลสรุปทั่วไปเชิงเปรียบเทียบ

เมื่อได้มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานภายใน 60 วัน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาวินิจฉัยภายใน 90 วัน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็จะสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรืองดเว้นการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรไว้ เช่น สั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย ถ้าผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามก็มีความผิดในทางอาญา ผู้ฝ่าฝืนอาจขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยอีกชั้นหนึ่งก็ได้

ในส่วนของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น หากฝ่ายบริหารทำการอื่นไม่เป็นธรรม ไม่มีบทลงโทษแต่ประการใด หากฝ่ายบริหารพิสูจน์ได้ว่า ฝ่ายพนักงานอื่นคำร้องเป็นเท็จต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ฝ่ายพนักงานที่ทำการดังกล่าว อาจถูกลงโทษ ถูกสอบทางวินัย และถูกฟ้องคดีอาญาก็ได้

บทที่ 4

วิเคราะห์พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

4.1 ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มีข้อแตกต่างและข้อที่คล้ายคลึงกันในหลักกาวดงต่อไปนี้

1. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ลูกจ้างสามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยไม่จำกัด ซึ่งถือว่าเป็นหลักการที่สำคัญของการรวมตัวของลูกจ้าง ตามอนุสัญญา ฉบับที่ 87 และ 98 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และเป็นหลักสำคัญในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ส่วนในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น ภายหลังจากที่แยกออกไปจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใน พ.ศ. 2534 แล้วนั้น พนักงานไม่มีสิทธิ์จัดตั้งสหภาพแรงงาน สิทธิที่จะมีได้เพียงอย่างเดียวคือ จัดตั้งขึ้นเป็นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และในแต่ละรัฐวิสาหกิจก็สามารถจัดตั้งได้เพียง 1 สมาคมเท่านั้น

2. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน สามารถเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้างได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีองค์กรรองรับถึง 3 องค์กร เพื่อทำการกลั่นกรองในการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างที่จะไม่ให้นายจ้างกลั่นแกล้ง หรือกระทำการอันไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง

ในส่วนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น ไม่มีสหพันธ์ หรือสภาองค์กรพนักงาน มีแต่เพียงสมาคมรัฐวิสาหกิจ เพียงสมาคม

เดียวเท่านั้น ในแต่ละรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไม่มีอำนาจในการต่อรองใด ๆ ทั้งสิ้น

3. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานไม่มีสิทธิคัดค้าน ในการขายหรือโอน กิจการของนายจ้าง ให้กับบุคคลอื่น แต่ถ้าหากจะทำการโอนตัวลูกจ้างไปด้วย ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเสียก่อน

ส่วนในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น พนักงานมีสิทธิคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจไปให้เอกชน แต่สิทธิที่จะทำได้คือ "การนำเสนอ" เท่านั้น

4. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีสิทธิในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนไปจนถึงการนัดหยุดงานในกรณีที่ยังตกลงกันไม่ได้ ซึ่งเป็นสิทธิที่กว้างขวางมาก กล่าวคือ มีสิทธิเรียกร้องทุกอย่างที่เกี่ยวกับการจ้างทำงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ด้วย แต่ต้องเกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย

ส่วนในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น กำหนดให้พนักงาน หรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิประโยชน์เพียง 3 ประการ คือ มีสิทธินำเสนอในเรื่องที่เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งแคบกว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาก และยังมีสิทธิที่จะปรึกษาหารือได้ แต่ไม่ใช่เรื่องการเงิน

5. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กล่าวถึง การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างในรูปแบบของการเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ จนลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ได้ หากนายจ้างเลิกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจนถึงการเป็นพยานในศาล หรือคิดที่จะกระทำการเช่นนั้น หรือเลิกจ้าง เพราะลูกจ้างไปเป็นสมาชิก หรือให้ออกจากการเป็นสมาชิก

สหภาพแรงงาน ซึ่งถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่แน่นอน

ส่วนในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น ไม่พูดถึงการเลิกจ้างโดยตรง แต่หากการร้องเรียนของพนักงานที่กล่าวหาว่าฝ่ายบริหารกระทำไม่ถูกต้อง ไม่ควร ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัตินี้ ฝ่ายบริหารก็ไม่ถูกลงโทษโดยจนตรง แต่หากการนำเสนอเป็นเท็จ พนักงานมีสิทธิถูกเลิกจ้างหรือถูกสอบสวนทางวินัย

6. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิที่จะให้ผู้ใช้ขาดในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นกรณีที่เกิดลงกันไม่ได้ ซึ่งเรียกว่าเป็นการชี้ขาดแบบสมัครใจ หรือในกรณีที่เป็นการเกี่ยวกับสาธารณูปโภค ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัตินี้ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่มีสิทธินัดหยุดงาน แต่ต้องดำเนินการให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย หากไม่พอใจในคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็สามารถอุทธรณ์ไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ หรือหากยังไม่พอใจกับคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ก็สามารถฟ้องร้องไปยังศาลแรงงานได้ หรือในกรณีตามมาตรา 24 และมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัตินี้ ก็เช่นเดียวกัน ถือเป็นกรณีพิเศษที่กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทำการวินิจฉัย ซึ่งถือว่าเป็นการวินิจฉัยชี้ขาดแบบบังคับ

ส่วนในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น พนักงานหรือ สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ หากประสงค์จะเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ซึ่งอยู่ในรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ซึ่งอยู่ในรูปทวิภาคี หากไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ลูกจ้าง หรือสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ สามารถอุทธรณ์ไปยังคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรสูงสุดได้ ภายในระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันทราบผลการพิจารณา ยกเว้นเรื่องที่

เกี่ยวกับการเงิน

7. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีคณะกรรมการลูกจ้างในแต่ละกิจการ โดยจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างจะผันแปรไปตามจำนวนของลูกจ้าง ในแต่ละกิจการนั้น

ส่วนในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้นไม่มี

8. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิจัดประชุมใหญ่ประจำปีได้ โดยไม่มีเงื่อนไข

ส่วนในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น สมาคมมีสิทธิจัดประชุมใหญ่ได้ เฉพาะในวันหยุดเท่านั้น

9. ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เรื่องการก่อตั้งสหภาพแรงงาน จะต้องมียุติบัตรผู้ก่อตั้งอย่างน้อย 10 คน สัญชาติไทย และบรรลุนิติภาวะ ต้องจัดทำข้อบังคับของสหภาพและนำไปจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลต่อไป

ส่วนพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น ในการก่อตั้ง สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะต้องมียุติบัตรสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละสามสิบ ของพนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละแห่งนั้น นายทะเบียนจึงจะรับจดทะเบียนให้ และเป็นนิติบุคคล ในกรณีที่มิพนักงานยื่นขอจัดตั้งสมาคมหลายราย แต่ละรายมีสมาชิกสนับสนุนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ทั้งสิ้น ให้รายที่มีสมาชิกสนับสนุนมากที่สุด มีสิทธิจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ

จากการเปรียบเทียบในส่วนที่แตกต่างและคล้ายคลึงกัน ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีความคิดเห็นที่ไม่สามารถรับหลักการพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. เป็นพระราชบัญญัติที่ทำลายการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะขณะนี้เป็นที่ยอมรับ และรู้จักกันในหมู่นายทุน และชนชั้นปกครองว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสหภาพแรงงานภาคเอกชน ต่างช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจคอยช่วยให้การสนับสนุน และให้ข้อคิด พวกเขาจึงรวมตัวกันได้ ก่อให้เกิดการปกป้องคุ้มครองสิทธิ ประโยชน์ของคนไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายทุน ก่อให้เกิดระบอบ ประชาธิปไตยทางสังคมขึ้น เมื่อรัฐบาลทำลายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ก็ ขาดการช่วยเหลือเกื้อกูล เมื่อไม่มีสหภาพแรงงานในประเทศไทยแล้ว ราย ได้ของประเทศส่วนใหญ่ก็ตกอยู่ในมือของฝ่ายนายทุนเพียงกลุ่มเดียว จะไม่มี การกระจายรายได้

2. เป็นพระราชบัญญัติที่ทำลายเกียรติภูมิของประเทศชาติ กล่าว คือ ประกาศทั้งหลายต้องอยู่ร่วมกัน โดยมีความซื่อสัตย์ต่อสัญญาระหว่าง ประเทศต่าง ๆ เพราะสัญญาเหล่านั้นจะนำไปสู่สันติภาพแห่งโลก อนุสัญญา แรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศไทยตกลงกับชาวโลกที่ยึดถือปฏิบัติ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87, 98, 135, 151, 154 การรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรอง และทำข้อตกลงการจัดตั้งสหภาพแรงงานในกิจการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ปรากฏว่า พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวนี้ ยกเลิกสิทธิที่พนักงานรัฐวิสาหกิจเคยมีออกเสีย เท่ากับเป็นการปฏิเสธสัญญาประชาคมโลก เป็นประกาศว่าจะไม่อยู่กับแบบชาวโลกทั่วไปที่เขายอมรับและปฏิบัติ จะอยู่ แบบประเทศที่ล้ำหลัง

3. เป็นพระราชบัญญัติที่ออกมา เพื่อทำลายกระบวนการแรงงาน โดยแท้ ประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ขบวนการแรงงานประกอบด้วยสองส่วน คือ ส่วนรัฐวิสาหกิจและส่วนเอกชน เมื่อส่วนรัฐวิสาหกิจถูกทำลายลง โดย พระราชบัญญัติฉบับนี้แล้ว ความอ่อนแอก็จะเกิดขึ้นกับส่วนที่เหลือ เมื่อส่วนที่ เหลือมีความอ่อนแอแล้ว ก็จะหมดไปในที่สุด ดังนั้นเมื่อขบวนการแรงงานถูก

ทำลายลง ประชาธิปไตยก็ไม่เกิด กลุ่มเผด็จการและนายทุนที่เห็นแก่ตัวก็จะฉกฉวยโอกาสเข้ามา ประชาชนจะถูกเอาวัดเอาเปรียบมากขึ้น

4. เป็นพระราชบัญญัติที่เปิดโอกาสให้กลุ่มนายทุนขุนศึกเข้าไปแสวงหาผลประโยชน์ในรัฐวิสาหกิจอย่างเต็มที่ ผู้ที่เสียประโยชน์คือประชาชน แต่ผู้ที่ได้รับประโยชน์คือนายทุน กับผู้บริหารประเทศ ดังนั้นเมื่อไม่มีสภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจ การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตน และหมู่คณะในชั้นบริหารและผู้กำกับนโยบาย แต่ละกระทรวงลงมาจะทำได้อย่างคล่องมือยิ่งขึ้น

5. เนื้อหาสาระในพระราชบัญญัติฉบับนี้ ฝ่ายพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง ไม่มีสิทธิที่จะบังคับให้มีการเจรจาต่อรอง ไม่มีสิทธิที่จะพูดเรื่องสวัสดิการนอกเหนือไปจากที่มีอยู่แล้ว ไม่มีสิทธิพูดกันเรื่องเงิน ไม่มีสิทธิจะไปร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงานทั้งในประเทศและระดับโลก

6. คำว่า "สหภาพการจ้าง" ไม่มี แต่มีคำว่า "สิทธิประโยชน์" และเป็นสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวกับวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ส่วนเรื่องเงื่อนไขในการจ้าง หรือการทำงาน การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นใด อันเกี่ยวกับการทำงาน เช่น โบนัส และสวัสดิการอื่น ๆ ไม่มีสิทธิที่จะพูดถึง

7. ไม่มี "สหภาพแรงงาน" แต่มี "สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ" แทน ซึ่งสมาคมนี้เป็นสมาคมที่มีสิทธิค้ำค้ำกว่าสมาคมทั่ว ๆ ไป ที่เรารู้จักกันในปัจจุบัน

8. มี "คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน ประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายรัฐบาล 9 คน ตัวแทนฝ่ายบริหาร 3 คน พนักงานเพียง 3 คน อยู่ในวาระ 2 ปี

4.2 วิเคราะห์ในเรื่องความเป็นธรรม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ให้ความสำคัญมากกว่าพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรมในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตราที่ 121-127 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ลูกจ้างสามารถเรียกร้องความเป็นธรรมจากนายจ้างได้ หากนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง มีการให้เงินชดเชย มีสหภาพแรงงาน มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องมีการเจรจาต่อรอง มีการเรียกร้องสภาพการจ้าง มีคณะกรรมการลูกจ้าง กฎหมายนี้ให้อำนาจอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันไม่ให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบต่อนายจ้าง หรือถูกละเมิดโดยนายจ้างซึ่งได้กล่าวไว้อย่างละเอียดใน 3.1 แล้วนั้น

แต่ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น ไม่มีในสิ่งที่กล่าวมา เหมือนเช่นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีการให้สิทธิประโยชน์ ซึ่งจำกัดอยู่แต่ในเรื่องของวันเวลาทำงาน เงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการ เท่านั้นไม่คุ้มครองถึงเรื่องของการเลิกจ้าง การไล่ออก การโยกย้าย การลงโทษ ทำให้สิทธิการคุ้มครองหายไปตาม เมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน พนักงานไม่ได้รับความเป็นธรรมจากฝ่ายบริหาร เพราะฝ่ายบริหารมี สิทธิอำนาจมาก ฝ่ายพนักงานไม่สามารถร้องเรียน-เรียกร้องอะไรได้เลย เป็นประโยชน์กับฝ่ายบริหารเพียงฝ่ายเดียว พนักงานอาจถูกกลั่นแกล้งก็ได้

ในเรื่องการกระทำไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติ พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ที่ได้บัญญัติไว้ในมาตราที่ 20 นั้น ให้อำนาจแก่ฝ่ายบริหารมาก และไม่มิบทลงโทษฝ่ายบริหารเลยที่กระทำการอันไม่เป็น

กรรมแก่พนักงาน จึงเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหาร ชัดขวาง กลั่นแกล้ง หรือ กล่าวหาพนักงานที่ดำเนินการต่าง ๆ ตามมาตรา 20 ได้โดยง่าย และไม่มี ความผิดหรือถูกลงโทษแต่อย่างใด

การให้ประโยชน์กับฝ่ายบริหารหรือนายจ้าง เพียงฝ่ายเดียวนั้น เป็นการขัดกับหลักสากลซึ่งเน้นในเรื่องของความมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่มี ความเสมอภาค และไม่เป็นประชาธิปไตย ทำให้ขัดกับหลักพื้นฐานของสิทธิ มนุษย์ชน ซึ่งยึดถือว่าเป็นหลักสากล นานาประเทศต่างก็ให้การยอมรับเชื่อกัน ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบทางด้านแรงงาน เพราะมีกฎหมายคุ้มครอง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติพนักงานรัฐ วิชากิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น ไม่ได้ให้ความเป็นธรรมแก่ฝ่ายพนักงาน ดังเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น

4.3 วิเคราะห์ในเรื่องบทลงโทษ

ก. พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีบทลงโทษทั้ง ทางแพ่งและทางอาญา

ทางแพ่ง

ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์มีอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41 (4) ในการวินิจฉัยชี้ขาด ถ้าการเลิกจ้างของนายจ้างเป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ย่อมจะชี้ขาดให้นายจ้างรับผิดชอบ ทางแพ่งได้ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และได้รับ ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม
2. ให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่น และได้รับ ค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม

2. ให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่อื่น และได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม

3. ให้นายจ้างเลิกจ้าง และชดเชยค่าเสียหาย

การสั่งในกรณีใดกรณีหนึ่งตามข้อ 1 และข้อ 2 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องพิจารณาถึงลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างรวมถึงสภาพจิตใจด้วย ว่าสามารถทำงานร่วมกันด้วยดีได้หรือไม่ หากลักษณะงานไม่จำเป็นต้องใกล้ชิดกันไม่รู้จักกัน ความสัมพันธ์ส่วนตัวไม่มี การกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมย่อมไม่มีปัญหาแต่ถ้าจำเป็นต้องอยู่ใกล้ชิดกัน และเป็นความประสงค์ของลูกจ้างในการกลับเข้าทำงาน ควรสั่งให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งอื่น และได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม จะเป็นการดีกว่า ^๘

ทางอาญา

การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างไม่ได้หมายความว่า นายจ้างจะมีความผิดทางอาญาโดยทันที แต่จะดำเนินคดีอาญา คือ จับกุม ฟ้องร้อง เพื่อให้ศาลลงโทษนั้น ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 127 ซึ่งบัญญัติว่า "การฝ่าฝืน มาตรา 121 มาตรา 122 หรือ มาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาต่อเมื่อผู้เสียหายจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้กล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ^๙

^๘ กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ และ วินัย ตูวิเชียร, อ้างแล้วเรื่องเดิม, หน้า 738

^๙ กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ และ วินัย ตูวิเชียร, อ้างแล้วเรื่องเดิม, หน้า 742

ซึ่งการดำเนินคดีอาญา ต่อผู้ฝ่าฝืนบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะต้องประกอบด้วยเงื่อนไขต่อไปนี้

- 1) ผู้เสียหายจากการฝ่าฝืนต้องยื่นคำร้องกล่าวหาภายในเวลาที่กำหนด 60 วัน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 124 ได้กล่าวไว้
- 2) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาด ภายในกำหนดระยะเวลา 90 วัน และมีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 125 ได้กล่าวไว้
- 3) ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ดำเนินคดีอาญากับบุคคลนั้นได้เป็นอันระงับไป ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 126 ได้กล่าวไว้
- 4) ผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง

ลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง ต้องยื่นคำร้องกล่าวหาภายในระยะเวลา 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน และหากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้มีคำสั่งชี้ขาดแล้ว ให้สามารถดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างได้มีคำสั่งชี้ขาดแล้ว ให้สามารถดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างได้

โทษทางอาญาสำหรับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผู้ฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษซึ่งมีทั้งจำคุกและปรับตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 158 และ 159 ดังนี้

มาตรา 158 บัญญัติว่า "นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

มาตรา 159 บัญญัติว่า "ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

เมื่อมีการฝ่าฝืน มาตรา 158 หรือ 159 ผู้ฝ่าฝืนจะได้รับโทษทางอาญาตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ แต่สำหรับมาตรา 158 อาจมีปัญหาวินทางปฏิบัติกล่าวคือ

1) นายจ้างจะต้องปฏิบัติภายในกำหนดระยะเวลาตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้สั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหาย แต่ถ้านายจ้างจะขอฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกว่าคดีจะเสร็จย่อมล่วงเลยเวลาที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว ทำให้เห็นว่านายจ้างจะต้องถูกดำเนินคดีอาญา โดยจะต้องชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง ไปจนกว่าจะมีคำสั่งให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในทางปฏิบัติ เมื่อนายจ้างจะฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เสียก่อนการสั่งให้ชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง นายจ้างสามารถที่จะนำค่าเสียหายที่จะต้องชดเชยไปวางไว้ต่อศาลก่อน ไม่จำเป็นต้องชดเชยให้แก่ลูกจ้างโดยตรงภายใต้เงื่อนไขว่า ถ้านายจ้างแพ้คดี ก็ให้มีสิทธิรับค่าเสียหายนั้นไปได้ถ้านายจ้างชนะคดี ก็สามารถรับเงินคืนได้ทันที ซึ่งการนำค่าเสียหายไปวางต่อศาลนี้แสดงให้เห็นเจตนาของนายจ้างว่ามีได้มีเจตนาฝ่าฝืนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงมีต้องถูกดำเนินคดี และรับโทษทางอาญา

2) นายจ้างจะต้องปฏิบัติ ภายในกำหนดระยะเวลาตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ถ้านายจ้างจะขอฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หากนายจ้างไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดตามมาตรา 126 ทำให้นายจ้างมีความผิด ต้องถูกดำเนินคดีอาญา และต้องรับโทษตามมาตรา 158 นายจ้างจึงต้องรับลูก

จ้างกลับเข้าทำงานตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหา เช่น นายจ้างไม่ไว้วางใจลูกจ้างหรือต้อนายจ้างขณะคดีการให้ลูกจ้างออกจากงานก็อาจมีปัญหายุ่งยากเป็นต้น ^{๒๐}

ข. พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในบทบัญญัติมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้น ไม่มีบทลงโทษใด ๆ ที่จะลงโทษฝ่ายบริหารที่กระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายพนักงาน หากมีการเลิกจ้างหรือโยกย้ายพนักงาน เพราะกรณีการฟ้องเป็นเท็จ เป็นพยานเท็จ หรือให้หลักฐานเท็จ ก็สามารถโยกย้ายพนักงานได้ทันที ซึ่งอยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการนั้น อาจไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม แต่ก็ไม่มีบทลงโทษฝ่ายบริหารแต่อย่างใด จึงเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารขัดขวาง กลับแก้ง หรือกล่าวหาพนักงานที่ดำเนินการต่าง ๆ ตามมาตรา 20 ได้โดยง่าย และไม่มี ความผิด หรือถูกลงโทษแต่อย่างใด

^{๒๐} กิตติพงศ์ หังสพฤกษ์ และ วินัย คูวิเชียร, อ้างแล้วเรื่องเดิม, หน้า 744

บทที่ 5

บทสรุปและ เสนอแนะ

5.1 บทสรุป

การที่ลูกจ้างเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ในการยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองกับนายจ้าง รวมทั้งการร้องเรียนหรือฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน เพื่อรักษาสีทธิของตนนั้น ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือเลิกจ้างได้อันจะทำให้ลูกจ้างไม่อาจใช้สิทธิต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงได้มีบทบัญญัติที่เป็นการคุ้มครอง ลูกจ้างที่ใช้สิทธิต่าง ๆ ดังกล่าว ในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 121-127 แห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า

การกระทำอันไม่เป็นธรรมคือ

- 1) ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะลูกจ้างได้นัดชุมนุมทำคำร้องแจ้งขอเรียกร้อง เจรจาต่อรอง ฟ้องร้องเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อผู้เกี่ยวข้องหรือศาลแรงงาน
- 2) ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- 3) ห้ามนายจ้างขัดขวางการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และรวมถึงการห้ามนายจ้างให้

สินบนแก่ลูกจ้างเพื่อขัดขวางไม่ให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

4) ห้ามนายจ้างให้ หรือตกลงให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เพื่อมิให้รับสมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือให้เจ้าหน้าที่ขับไล่ลูกจ้างให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

5) ห้ามนายจ้างเข้าขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางในการใช้สิทธิของลูกจ้าง ในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

6) ห้ามนายจ้างเข้าแทรกแซง การดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

7) ห้ามบุคคลใด ๆ บังคับขู่เข็ญให้ลูกจ้างต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

8) ห้ามบุคคลใด ๆ กระทำการอันอาจเป็นผลทำให้นายจ้าง กระทำในสิ่งต่าง ๆ ตาม (1)-(6) ซึ่งถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

9) ในระหว่างข้อตกลงหรือคำชี้ขาดยังมีผลบังคับใช้อยู่ นั้น ห้าม นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ทั้งนี้ เว้นแต่ลูกจ้างนั้น

- ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ผ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยได้รับการดักเตือนมาแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง ซึ่งไม่ต้องดักเตือนก่อนทั้งนี้กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งนั้นจะต้องมิได้ออกมาเพื่อขัดขวางการเรียกร้องของลูกจ้าง
- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร

- ยุง สนับสนุน ชักชวน ให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง

เมื่อได้มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในกำหนดระยะเวลา 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลา 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับความร้องกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็จะสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติ อย่างหนึ่งอย่างใดตามแต่จะเห็นสมควร เช่น สั่งให้จ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง หรือสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม หรือเปลี่ยนตำแหน่ง แต่ให้เงินเท่าเดิม ถ้าผู้ฝ่าฝืนไม่อาจปฏิบัติตาม และผู้กล่าวหาได้ปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการดังกล่าวแล้วสามารถดำเนินคดีอาญาแก่ผู้ฝ่าฝืนได้ ทั้งนี้ผู้ฝ่าฝืนอาจขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยอีกชั้นหนึ่งได้

ส่วนในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้มีบทบัญญัติ เพื่อเป็นการคุ้มครองพนักงาน เพื่อไม่ให้ฝ่ายบริหารเลิกจ้างหรือโยกย้ายพนักงาน เพราะเหตุที่พนักงานได้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการขอจัดตั้งสมาคม
- 2) เข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือกรรมการสมาคม กรรมการกิจการสัมพันธ์หรือกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 3) ดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียน หรือคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
เว้นแต่ เป็นการฟ้องร้อง เติ้ง หรือเป็นพยาน เติ้ง

พนักงานผู้ได้รับความเสียหายสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ ภายในกำหนดระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และออก

คำสั่งภายในเวลา 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งว่าร้องทุกข์ และให้ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายพนักงานปฏิบัติตามคำสั่งขาดของคณะกรรมการนั้นต่อไป

จากการที่ได้ศึกษาหลักเกณฑ์ และความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยเปรียบเทียบระหว่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 นั้นพบว่าพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งใช้บังคับแก่ฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานในรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ นั้นไม่มีบทลงโทษ แก่ฝ่ายบริหารที่กระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายพนักงาน อันสืบเนื่องมาจากฝ่ายพนักงานยื่นคำร้องกล่าวหาฝ่ายบริหาร หากถูกละเลยโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เหตุดังกล่าวหากพิจารณาแสดงว่า เป็นการฟ้องเท็จ เป็นพยานเท็จ หรือให้หลักฐานอันเป็นเท็จ ฝ่ายบริหารสามารถเลิกจ้างหรือโยกย้ายพนักงานนั้นได้ทันที ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอำนาจสิทธิขาดในการพิจารณาคำร้องของพนักงานหรือการพิจารณาว่าคำร้องนั้นเป็นเท็จหรือเป็นพยานเท็จ หรือให้หลักฐานเป็นเท็จนั้นอยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เป็นเด็ดขาดฝ่ายบริหารและพนักงานนั้นต้องปฏิบัติตามคำสั่งขาดต่อไป ซึ่งหากคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ดังกล่าวเห็นด้วย หรือเข้าข้างฝ่ายบริหาร อันอาจเกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ในระดับหน้าที่การงาน ฯลฯ ก็ตาม ก็อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายพนักงานได้ และเมื่อเกิดกรณีดังกล่าว หากสืบทราบว่าคณะกรรมการไม่ได้ให้ความยุติธรรมแก่ฝ่ายพนักงาน ก็ไม่มีบทลงโทษแก่ฝ่ายบริหารที่กระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่พนักงานแต่อย่างใด เท่ากับเป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารขัดขวาง กลั่นแกล้ง หรือกล่าวหาพนักงานที่ดำเนินการต่าง ๆ ตามมาตรา 20 เพื่อขอจัดตั้งสมาคม หรือเข้าเป็นสมาชิก หรือกรรมการสมาคม กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงาน

เจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการได้โดยง่าย และไม่มีความคิด หรือถูก
ลงโทษแต่อย่างใด

เหตุที่ทำให้ฝ่ายบริหารไม่ถูกลงโทษแต่อย่างใด ทั้งที่กระทำการ
อันไม่เป็นธรรมแก่พนักงานนั้น เพราะพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2534 มาตรา 20 ไม่มีบทลงโทษแก่ฝ่ายบริหารที่ทำการอันไม่เป็น
ธรรมแก่ฝ่ายพนักงาน อันสืบเนื่องมาจากการถูกริรอนในเรื่องของสิทธิ
ประโยชน์ต่าง ๆ อันพึงได้รับในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2534 นี้ ได้ให้สิทธิประโยชน์เฉพาะในเรื่องของ วัน เวลาทำงาน
เงินเดือนค่าจ้างและสวัสดิการ แต่จำกัดในเรื่องของการโยกย้าย การเลิก
จ้าง การไล่ออก การลงโทษ ทำให้สิทธิการคุ้มครองแรงงานของพนักงานที่
ควรจะได้ ลดน้อยลงไป โดยเพิ่มอำนาจให้แก่ฝ่ายบริหารมากขึ้น ไม่มีการ
คานอำนาจซึ่งกันและกันให้ประโยชน์แก่ฝ่ายบริหารมากกว่าฝ่ายพนักงานจึง
เป็นเหตุให้ฝ่ายพนักงานถูกกลั่นแกล้งโยกย้าย ฯลฯ ได้โดยง่าย

สิ่งที่ติดตามมาจากการที่ฝ่ายบริหาร กระทำการอันไม่เป็นธรรม
แก่ฝ่ายพนักงาน แล้วไม่มีบทลงโทษ จะก่อให้เกิดการเอาเปรียบใน
ด้านแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงานไม่มี มีผล
กระทบต่อสภาวะจิตใจของพนักงานทุกคนที่เรียกร้องต้องการ ความยุติธรรม
ที่ตนพึงมีได้รับ อันเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน ซึ่งทุกคนมีสิทธิในความ
มั่นคงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม เมื่อไม่ได้รับความยุติธรรมก็
เหมือนไม่มีความมั่นคงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้เป็น
หัวใจสำคัญของปณิญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งได้รับการรับรองจาก
นานาอารยประเทศ

จากมาตราที่ 20 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
มีช่องโหว่ที่ทำให้เกิดการไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายพนักงาน พนักงานไม่ได้รับความ
ยุติธรรมเท่าที่ควร จึงขัดกับหลักสากล ที่นานาอารยประเทศให้การยอมรับ

หากมองกันให้ถ่องแท้แน่ชัดจะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้มีขึ้นในสมัยที่ คณะ
 รสช. เข้ายึดอำนาจการปกครองซึ่งมีความประสงค์จะแยกรัฐวิสาหกิจออกจาก
 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และยกเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมด
 เหมือนกับการนำเอาระบบเผด็จการมาใช้ ไม่มีความเป็นประชาธิปไตย จึงขัด
 ต่อหลักสากล การตัดสินใจ วิจารณ์สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่เป็นเสรีภาพใน
 การรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองในรูปแบบของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นอนุ
 สัญญาข้อตกลงกรุงเจนีวาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ที่
 ประเทศไทยเป็นผู้ร่วมก่อตั้งด้วย

เมื่อเป็นเช่นนั้นแล้ว พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 พ.ศ. 2534 ฉบับนี้ไม่เป็นหลักสากล ต่างประเทศไม่ให้การยอมรับ หากมอง
 ในต่างประเทศ เช่น อังกฤษ อเมริกา ยุโรป เขายังมีสหภาพแรงงานทั้ง
 รัฐวิสาหกิจ เอกชน และราชการ ถือว่าเป็นการสั่งสอนและส่งเสริมระบบ
 ประชาธิปไตย ให้ประชาชนได้คลุกคลีตลอดเวลา เมื่อขบวนการแรงงานถูก
 ทำลาย ประชาธิปไตยก็ไม่เกิด การจกจยโอกาสของพวกกลุ่มนายทุน กลุ่ม
 เผด็จการก็จะเข้ามามีผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานทุกคน

ผลที่ตามมาเกิดขึ้นทั้งในเศรษฐกิจ สังคม และอุตสาหกรรม การ
 ลงทุนของชาวต่างประเทศที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทยลดน้อยลง เพราะ
 ความไม่ไว้วางใจในสภาพแรงงาน เกเรงว่าเมื่อลงทุนไปแล้ว จะไม่เป็นที่
 ยอมรับของนานาอารยประเทศ จึงไม่กล้ามาลงทุนในประเทศของเราเมื่อไม่
 กล้ามาลงทุนก็ทำให้เศรษฐกิจสังคมของเราไม่เจริญก้าวหน้า การนำประเทศ
 เข้าสู่ระบบอุตสาหกรรมก็ไม่สามารถกระทำได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นประเทศไทย
 ของเราจะเจริญก้าวหน้า-พัฒนาได้อย่างไร

5.2 ข้อเสนอแนะ

ควรมีการแก้ไขปรับปรุง หรือยกเลิก พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในเรื่องของการแก้ไขปรับปรุงควรร ให้มีบทลงโทษแก่ฝ่ายบริหารที่กระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายพนักงาน ให้คุ้มครองในเรื่องของสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้มีเหมือนกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเปิดโอกาส ให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้นัดชุมนุมทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งเหล่านี้เป็นสิทธิประโยชน์ในการเรียกร้องของพนักงาน ให้มีการคุ้มครองในเรื่อง การโยกย้ายการเลิกจ้าง การไล่ออก การลงโทษ ให้มากยิ่งขึ้น ตัดอำนาจของฝ่ายบริหารลงให้มีการควานถ่วงดุลย์อำนาจของทั้งสองฝ่าย เพื่อความบริสุทธิ์ยุติธรรม ควรกำหนดให้มีการลงโทษทั้งในทางแพ่งและทางอาญา แต่ฝ่ายบริหารที่ทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ฝ่ายพนักงาน และให้เป็นไปตามหลักสากลโดยยึดถือหลักสิทธิมนุษยชน สร้างความมั่นคง ทางเศรษฐกิจ สังคม ให้แก่พนักงานทุกคน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานของคนทุกคน กิจการต่าง ๆ ของนายจ้างจะสำเร็จลุล่วงไปได้ขึ้นอยู่กับพลัง-ความตั้งใจ-แรงงานของลูกจ้าง ดังนั้นจึงควรให้ประโยชน์-สิทธิต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง ให้มีการคุ้มครอง ซึ่งเข้ากับหลักสากลตามข้อตกลงที่เคยให้ไว้ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

สังคมที่มีประชาธิปไตย เท่านั้นที่จะทำให้นักชนุ้ยร่วมมือกัน สนับสนุนกัน และอยู่รวมกันอย่างมีสันติ สงบสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นลำดับ การพัฒนาเศรษฐกิจหรือพัฒนากิจการใด ๆ ในทุกประเทศจะไม่สามารถบรรลุผล และก้าวหน้าไปได้ หากประชากรไม่มีคุณภาพประชาชนและกำลังงานจะมีคุณภาพเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญว่าเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใด ๆ ได้ ก็ด้วยเงื่อนไขความเป็นประชาธิปไตย

บรรณานุกรม

กฎหมาย

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ประมวลกฎหมายอาญา

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

หนังสือ

เกษม สุริยวัฒน์, หลักการแรงงานสัมพันธ์ ประมวลคำบรรยายตามหลักสูตร
แรงงานสัมพันธ์, คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2519.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ, แรงงานสัมพันธ์, โรงพิมพ์อัสสัมชัญ, พ.ศ. 2532.

โกศล โสภาคย์วิจิตร, การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ตามกฎหมายระหว่าง
ประเทศ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2520.

เด่นพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน โรงพิมพ์ไทยเกษม พ.ศ. 2519.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์, รศ.ดร. กฎหมายแรงงาน, คำบรรยาย, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง พ.ศ. 2536.

นิคม จันทรวีฑูร, ศาสตราจารย์, พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์,
สาระสำคัญและบทวิเคราะห์ พ.ศ. 2534.

นิคม จันทรวีฑูร, ศาสตราจารย์, กฎหมายแรงงานแนวคิดและปัญหา,
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2530.

นิคม จันทรวีฑูร, ศาสตราจารย์, สู่ทางส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์, สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. 2532.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, กฎหมายแรงงาน พิมพ์ครั้งที่ 2 ; โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง พ.ศ. 2523.

เมธี ดุลยจินดา, แรงงานสัมพันธ์, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
พ.ศ. 2520.

เมธี ดุลยจินดา, แรงงานสัมพันธ์, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
พ.ศ. 2521.

วิจิตรา (หึ่งลัดดา) วิเชียรชม, ดร. กฎหมายแรงงาน, สำนักพิมพ์
นิติธรรม พ.ศ. 2536.

วิชัย โดสุวรรณจินดา, แรงงานสัมพันธ์ กฎแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้าง
และลูกจ้าง, สำนักพิมพ์ธรรมนิติ พ.ศ. 2534.

วิชัย โดสุวรรณจินดา, กฎหมายแรงงาน, สำนักพิมพ์ธรรมนิติ พ.ศ. 2536.

ศุภชัย มั่นสไพบูลย์ และคณะ, สิทธิมนุษยชนกับลูกจ้างในประเทศไทย,
สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมูลนิธิโครงการ
การสำรวจ, พ.ศ. 2527.

สุดาศิริ วศวงษ์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, คำบรรยาย, โรงพิมพ์แสงสุทธิ
การพิมพ์ พ.ศ. 2534.

สุดาศิริ วศวงษ์, กฎหมายคุ้มครองแรงงาน, คำบรรยาย, โรงพิมพ์แสงสุทธิ
การพิมพ์ พ.ศ. 2535.

อารมณ พงศ์พจน์, กรรมการ บพิศการพิมพ์ พ.ศ. 2522.

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และประมวลคำพิพากษาศาลฎีกา
เกี่ยวกับแรงงาน เรียบเรียงโดย หน่วยสวัสดิการศาลแรงงาน
กลาง พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2531 สำนักพิมพ์ธรรมนิติ

สรุปคำพิพากษาและคำสั่งของศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงาน พ.ศ. 2534.

จัดทำโดย กลุ่มงานนิติกร กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
ก.ส.ร.2/2535

สรุปคำพิพากษาและคำสั่งของศาลฎีกาเกี่ยวกับคดีแรงงาน พ.ศ. 2533.

จัดทำโดย กลุ่มงานนิติกร กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน
ก.ส.ร.15/2535

เอกสารประกอบการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 7-15,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาธิราช พ.ศ. 2535

บทความ

โกวิทย์ บูรพธานินทร์, แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์, วารสารแรงงาน
สัมพันธ์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2518

ข่าว สรท. ปีที่ 3 ฉบับที่ 20 ประจำเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2537

เด่นพงษ์ พลละคร, ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์ วารสารแรงงานสัมพันธ์
มกราคม-กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2519

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, ค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมและเลิกจ้าง
ที่ไม่เป็นธรรม วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 4 ฉบับที่ 4 ประจำเดือน
ตุลาคม พ.ศ. 2536.

การสัมภาษณ์

บุญเทียน คำชู, นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง.

สัมภาษณ์ องค์การโทรศัพท์ เพลินจิต. 26 เมษายน 2537

มิตร เจริญวัลย์, นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่ง

ประเทศไทย. สัมภาษณ์ องค์การโทรศัพท์ เพลินจิต.

26 เมษายน 2537

วัฒนะ เอี่ยมละมุน, นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย. สัมภาษณ์ องค์กรโทรศัพท์ เพลินจิต. 26 เมษายน 2537

สนาน บุญออก, นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์กรขนส่งมวลชน กรุงเทพฯ. สัมภาษณ์ องค์กรโทรศัพท์ เพลินจิต.
26 เมษายน 2537

ประวัติผู้เขียน

นางสาว พรพรรณ อิศดิศัย เกิดเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ.
2510 ที่อำเภอ เด่นชัย จังหวัด แพร่

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เมื่อปีการศึกษา 2531

ปัจจุบันดำเนินธุรกิจส่วนตัว เกี่ยวกับเสื้อผ้า