

บทคัดย่อ

172436

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : สิทธิตามกฎหมายในการนัดหยุดงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจกับ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540
ชื่อผู้เขียน : นายสมาสก์ ปัทมะสุคนธ์
ชื่อปริญญา : นิติศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา : 2547

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

1. อาจารย์ ดร. สถาพร สระมาลีย์ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์นิมิตร ชินเครือ

ในประเทศไทยสามารถแบ่งลูกจ้างออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ สองประเภท คือ ลูกจ้างในภาคเอกชนและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างทั้งสองประเภทต่างมีสถานะเป็นลูกจ้างเหมือนกัน แต่สิทธิอย่างหนึ่งแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงนั่นคือสิทธิในการนัดหยุดงาน

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 33 เป็นมาตราห้ามไม่ให้ลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจทุกกิจการนัดหยุดงานไม่ว่ากรณีใด ๆ การบัญญัติกฎหมายเช่นนี้กระทบสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ โดยทำให้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจแตกต่างไม่เสมอภาคกับลูกจ้างในภาคเอกชนโดยสิ้นเชิงขัดหลักความเสมอภาค และเป็นการจำกัดสิทธิของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเกินกว่าจำเป็นขัดต่อหลักการได้สัดส่วน

เมื่อพิจารณาถึงนานาอารยประเทศแล้วจะเห็นได้ว่าทุกประเทศที่ได้ศึกษาให้สิทธิในการนัดหยุดงาน เพียงแต่อาจจะกำหนดให้มีขั้นตอนต่าง ๆ หรือกำหนดบางประเภทของกิจการเท่านั้นที่ห้ามนัดหยุดงาน และในกรณีดังกล่าวองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีแนวความคิดตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 สรุปได้ว่าสิทธินัดหยุดงานเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างทุกคนรวมทั้งลูกจ้างรัฐวิสาหกิจด้วย

เมื่อพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะเห็นว่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 30 กำหนดรับรองเรื่องความ เสมอภาคในทางกฎหมาย การที่กล่าวอ้างหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 30 ไม่ได้หมายความว่า ความเสมอภาคในเรื่องสิทธิการนัดหยุดงานของลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจจะต้องมีสิทธินัดหยุดงานเสมอภาคกับภาคเอกชนในทุกกรณี รัฐมีอำนาจจำกัดสิทธิของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ การจำกัดสิทธินั้นต้องเป็นไปเท่าที่จำเป็นตามมาตรา 29 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 การที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 33 กำหนดห้ามมิให้กิจการรัฐวิสาหกิจทุกกิจการนัดหยุดงานไม่ว่ากรณีใด ๆ จึงเป็นการจำกัดสิทธิเกินกว่าจำเป็น

เสรีภาพในการชุมนุมเป็นเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 44 การนัดชุมนุมกับการนัดหยุดงานของลูกจ้างเป็นสิ่งที่มาด้วยกันหรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการนัดหยุดงานกับการชุมนุมเป็นเรื่องเดียวกัน ดังนั้นการที่มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 กำหนดห้ามนัดหยุดงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจทุกกรณีจึงเป็นการจำกัดเสรีภาพของลูกจ้างในชุมนุมเกินไปกว่าที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมาตรา 44 ให้อำนาจในการจำกัดสิทธิได้

จะเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 33 เป็นกฎหมายที่จำกัดสิทธิการนัดหยุดงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเกินความจำเป็น ขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ทั้งขัดต่อหลักความเสมอภาคและหลักการได้สัดส่วน และเป็นกฎหมายที่ขัดต่อหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ดังนั้นจึงสมควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสม โดยควรให้สิทธิการนัดหยุดงานกับลูกจ้าง ในรัฐวิสาหกิจที่เป็นกิจการที่ไม่จำเป็น แต่อย่างไรก็ดียังคงจำกัดสิทธิของลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจที่เป็นกิจการที่จำเป็น โดยแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้บทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวเป็นไปตามสิทธิขั้นพื้นฐานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่ให้ถูกจำกัดสิทธิเกินกว่าจำเป็นอีกต่อไป

ABSTRACT

172436

Thesis Title : Legal Right to Strike of State Enterprise Employee and
The Constitution of the Royal Kingdom of Thailand B.E
2540

Student's Name : Mr. Sarmart Pattamasukhon

Degree Sought : Master of Laws

Academic Year : 2004

Advisory Committee :

1. Dr. Sathaporn Samalee Chairperson
2. Assoc. Prof. Nimit Chinkheur

Employees in Thailand can be classified into 2 major types. There are the employees in private sector and the employees in state enterprises. The status of employment of both types of employees is the same but the rights of them are differentiated especially the right to strike.

According to Section 33 under the State Enterprise Labour Relations Act B.E. 2543, employees in all branches of State Enterprises are prohibited from strike in all cases which abuse the rights and freedom of State Enterprise employees. The said provision differentiates the rights of State Enterprise employees from the rights of employees in private sector unequally which contrasts the Principle of Equality. Also, the said provision restricts the rights of State Enterprise employees in excess of what is necessary which contrasts the Principle of Proportionality.

Considering to studies of the certain civilized countries, it's found that employees in such countries have the right to strike. While some countries prescribe the procedures to strike, some countries specify some certain categories of state enterprises exercising the rights to strike. In summary, the International Labour Organization has expressed its perspective regarding to Convention No. 87 that the right to strike is the fundamental right of entire employees including the State Enterprise employees.

Eventhrough the Section 30 under the Constitution of the Royal Kingdom of Thailand B.E. 2540 ensures the legal equality, the right to strike of the State Enterprise employees needs not to be equal as the employees in private sector in all aspects. The Government has power to restrict the rights of some certain persons or bodies as necessary in accordance with Section 29 under the Constitution. To prohibit all State Enterprises from strike in all cases as prescribed by Section 33 under the State Enterprise Labour Relations Act B.E. 2543 is in excess of what is necessary.

The liberty to assemble is ensured by Section 44 under the Constitution. The liberty to assemble comes together with the right to strike. It can be said that to assemble and to strike are the same matter. To prohibit State Enterprise employees from strike in all cases as prescribed by Section 33 under such Act is to restrict the liberty to assemble of employees beyond the scope as authorized by Section 44 under the Constitution.

As can be seen, Section 33 under the State Enterprise Labour Relations Act B.E. 2543 is contrary to the Constitution of the Royal Kingdom of Thailand, the Principle of Equality, the Principle of Proportionality and the

International Labour Organization's Convention No. 87. Accordingly, the said Act must be revised appropriately. The employees of non-essential State Enterprises must be entitled to strike. The right to strike of the employees of essential State Enterprises can be restricted. For giving effect to such results, the State Enterprise Labour Relations Act B.E. 2543 and the Labour Relations Act B.E. 2518 must be edited and revised in order to ensure the Principle of Fundamental Rights at Work of the International Labour Organization and to protect the rights of employees of State Enterprises from the excessive restriction.