

บทที่ 4

บทวิเคราะห์

ตามที่ได้นำเสนอในบทที่ 3 ถึงเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งประกอบด้วย บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม แนวปฏิบัติในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน และเรื่องข้อมูลเกี่ยวกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในปี 2549 ซึ่งประกอบด้วย จำนวนคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผลการดำเนินการตามคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในบทนี้จะได้นำเสนอการวิเคราะห์ในแต่ละเรื่องดังกล่าว เพื่อค้นหาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ และแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การรับคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทั้งข้อเท็จจริงและสอดคล้องกับข้อกฎหมาย

การวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ตามที่ได้นำเสนอแล้วว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดลักษณะการกระทำในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่ห้ามนายจ้างกระทำต่อลูกจ้างไว้หลายประการ เช่น การเลิกจ้าง การกระทำการใดๆ การขัดขวางในการเป็นสมาชิก การให้ออกจากการเป็นสมาชิก การให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สิน การขัดขวางการดำเนินการ การขัดขวางการใช้สิทธิ การเข้าแทรกแซงในการดำเนินการ เป็นต้น อันเป็นการห้ามมิให้นายจ้างกระทำการในลักษณะต่างๆ เหล่านี้ต่อลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน แล้วแต่กรณี และกฎหมายดังกล่าวก็ได้กำหนดเหตุที่นายจ้างกระทำการในลักษณะต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้วต่อลูกจ้างไว้หลายประการเช่นกัน เช่น เพราะลูกจ้างได้ข่มขู่ทำคำร้อง ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้อง ลูกจ้างเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น อันเป็นสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้นายจ้างกระทำการในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังกล่าวต่อลูกจ้างแล้วถือว่า นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาข้อมูลการยื่นคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในตารางที่ 1 จะเห็นว่าในปี 2549 ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม จำนวน 684 เรื่อง ลูกจ้างผู้ร้อง 684 คน โดยนายจ้างผู้ถูกกล่าวหาจำนวน 58 ราย

ในคำร้องกล่าวหาลูกจ้างผู้ร้อง ได้ระบุการกระทำของนายจ้างว่าเป็นความผิดตามมาตราใดของกฎหมาย กล่าวคือ ระบุว่ามีความผิดตามมาตรา 121 จำนวน 128 เรื่อง ความผิดตามมาตรา 121 ก็คือ นายจ้างกระทำการเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างกระทำการโยกย้ายงานลูกจ้าง นายจ้างไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ เป็นต้น ระบุว่ามีความผิดตามมาตรา 123 จำนวน 49 เรื่อง ความผิดตามมาตรา 123 ก็คือ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ และระบุว่าเป็นการกระทำความผิด 2 มาตรา คือตามมาตรา 121 และมาตรา 123 จำนวน 507 เรื่อง ซึ่งในแต่ละปีจำนวนการร้องว่าผิดมาตราใดมากหรือน้อย แล้วแต่นายจ้างได้กระทำการในลักษณะใด และด้วยเหตุใดต่อลูกจ้างมากหรือน้อย

ข้อมูลจากคดีการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ปี 2549 มีการนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน จำนวน 12 คดี ทุกคดีฟ้องว่า นายจ้างกระทำการต่อลูกจ้างในลักษณะเดียวกันประการเดียว คือ การเลิกจ้าง ส่วนเหตุแห่งการเลิกจ้าง บางคดีระบุมาจากเหตุเดียว คือ เลิกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เลิกจ้างเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้อง เลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นต้น บางคดีระบุมาจากหลายเหตุ คือ เลิกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า ในปี 2549 ลูกจ้างได้ยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อตน โดย

1. คำร้องกล่าวหา จะระบุว่านายจ้างกระทำการต่อลูกจ้างเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายเพียง 2 มาตรา คือ มาตรา 121 และมาตรา 123 ส่วนมาตรา 122 ไม่มีการร้องกล่าวหา
2. การกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้าง ตามคำร้องกล่าวหาในคดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะมีการกระทำเพียงลักษณะเดียว คือ การเลิกจ้างลูกจ้าง
3. เหตุแห่งการกระทำของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง ตามคำร้องกล่าวหาในคดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในบางคำร้องกล่าวหาจะอ้างเหตุเดียว แต่บางคำร้องจะอ้างหลายเหตุแห่งการกระทำของนายจ้างที่กระทำต่อลูกจ้าง

ดังนั้นจึงเห็นว่า ลูกจ้างเมื่อถูกนายจ้างกระทำการใด ๆ แล้วลูกจ้างไม่พอใจ หรือไม่ยอมรับ และลูกจ้างเห็นว่าการที่นายจ้างได้กระทำการเช่นนั้น เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อตน ลูกจ้างจะใช้สิทธิที่จะไปยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยการเขียนแบบคำร้องกล่าวหา ที่ระบุการกระทำและเหตุแห่งการกระทำของนายจ้างที่กระทำต่อตน ซึ่งลูกจ้างจะนำเอาข้อความที่เป็นการกระทำและเหตุแห่งการกระทำในกฎหมายมาเขียนลงในแบบคำร้องกล่าวหา ส่วนนายจ้างเมื่อได้รับการแจ้งคำร้องกล่าวหาตามที่กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้จัดส่งไปให้ นายจ้างจะดำเนินการจัดทำคำ

ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาส่งให้แก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในคำชี้แจงนายจ้างจะอ้างว่าได้กระทำการต่อลูกจ้าง เช่น เลิกจ้างลูกจ้าง ด้วยเหตุใด เช่น เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุลูกจ้างได้กระทำความผิดตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างจะปฏิเสธว่าไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างด้วยเหตุตามที่ลูกจ้างอ้างในคำร้องกล่าวหา ผู้ศึกษาจึงเห็นว่า ลูกจ้างผู้ร้องมีความเข้าใจในข้อกฎหมาย และอ้างข้อกฎหมายได้ตรงตามที่ประสงค์จะร้องกล่าวหานายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีความเข้าใจในข้อกฎหมาย โดยการปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำการตามที่ลูกจ้างกล่าวหา ซึ่งนายจ้างไม่ได้คัดค้านว่าลูกจ้างฟ้องไม่ตรงตามบทบัญญัติของกฎหมาย บทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงไม่ได้เป็นปัญหาหรือเหตุของการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์¹ ที่ให้ความเห็นในประเด็นคำถามว่า ประเด็นข้อกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ควรจะได้รับ การปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาเพิ่มเติมให้ดีขึ้น อนุกรรมการเห็นว่า ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง คือเป็นลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ หรือได้รับการแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี ให้ทำหน้าที่เป็นกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อลูกจ้างนั้นถูกนายจ้างกระทำการ ควรมีสทิตีร้องกล่าวหานายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ ในเรื่องนี้ผู้ศึกษาเห็นว่า ประเด็นการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายดังกล่าว ไม่ใช่เป็นประเด็นแห่งการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจากลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่ได้เป็นผู้เสียหายที่มีสิทธิเป็นผู้ร้องในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์² ที่มีความเห็นว่า ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างได้รับการคุ้มครองตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ห้ามนายจ้างกระทำการต่อลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง จึงไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

การวิเคราะห์การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การดำเนินการตั้งแต่ได้รับคำร้องกล่าวหาของลูกจ้างที่กล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อตน พนักงานเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในฐานะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการไปตามขั้นตอนการทำงานตามที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 3 โดยอาศัยระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548 และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับคำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นแนวทางในการดำเนินการ

¹ข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในภาคผนวก, น. 84

²คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 321/2550 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2550

ตามข้อมูลการร้องกล่าวหาจะเห็นได้ว่าในคำร้องกล่าวหาจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 เรื่อง คือ การอ้างถึงข้อกฎหมายที่นายจ้างฝ่าฝืน และการอ้างถึงข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง และเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งเพื่อแจ้งผลว่าการกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้างตามคำร้องกล่าวหาของลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ หากไม่เป็นก็จะมีคำสั่งยกคำร้องของลูกจ้าง และหากเป็นก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามที่ถูกจ้างร้องขอ เช่น สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม และให้จ่ายค่าเสียหายเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับนับตั้งแต่วันที่ลูกเลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน เป็นต้น หรือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะสั่งเป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรเนื่องจากเห็นว่ามีความผิดที่ทั้งสองฝ่ายไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ เช่น สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินจำนวนตามที่สั่ง เป็นต้น เมื่อนายจ้าง ลูกจ้างได้รับสำเนาคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ทางฝ่ายเลขานุการ คือ กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้จัดส่งไปให้ หากยอมรับผลการวินิจฉัยตามคำสั่งก็ปฏิบัติตามถือว่าเรื่องยุติ แต่หากไม่ยอมรับผลการวินิจฉัยไม่ว่าจะทุกประเด็นหรือบางประเด็น ฝ่ายที่ไม่ยอมรับก็จะใช้สิทธิโต้แย้งโดยนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ข้อมูลคดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะเห็นว่าในปี 2549 มีการนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน จำนวน 12 คดี โดยนายจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดี จำนวน 8 ราย และลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดี จำนวน 4 ราย ซึ่งมี 1 คำสั่ง ที่มีการฟ้องเป็น 2 คดี จากการที่นายจ้างและลูกจ้างต่างเป็นโจทก์ฟ้องคดี เมื่อพิจารณาประเด็นที่นายจ้างและลูกจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งจะเห็นว่าเป็นประเด็นข้อกฎหมาย 8 คดี และเป็นประเด็นข้อเท็จจริง 4 คดี

เมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่ได้อ้างมาข้างต้น เห็นว่ามีเรื่องที่เป็นสาระสำคัญในการศึกษาเรื่องการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมอันเป็นเรื่องใหญ่ๆ อยู่ 2 เรื่อง คือ ข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องตามคำร้องกล่าวหาของลูกจ้างที่ได้กล่าวหานายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ผลการพิจารณาว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับข้อกฎหมายที่ได้บัญญัติไว้ ดังนั้นจึงขอเสนอการวิเคราะห์การรวบรวมข้อเท็จจริง การวิเคราะห์การพิจารณาวินิจฉัย และการวิเคราะห์ประเด็นข้อกฎหมายที่ถูกฟ้องเพิกถอนตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ตามที่ได้อ้างมาแล้วในบทที่ 1 และบทที่ 3 ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อได้ประชุมพิจารณาคำร้องกล่าวหาประกอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้วได้มีมติรับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการต่อไป คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์คณะหนึ่งจำนวน 4 คน ประกอบด้วยประธานอนุกรรมการ 1 คน จากกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฝ่ายกลาง

และอนุกรรมการ 3 คน จากพนักงานเจ้าหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยเป็นนิติกร คนจากกองนิติกร และนักวิชาการแรงงาน 2 คนจากกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ทำหน้าที่เลขานุการ โดยในคำสั่งแต่งตั้งกำหนดให้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทำการสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณา และให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ คือ

1. เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจเอกสารได้ตามความจำเป็น

2. มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้รับแต่งตั้งและมอบหมายหน้าที่ดำเนินการ 2 ประการ คือ การรวบรวมข้อเท็จจริงให้ครบถ้วนตรงตามประเด็นในคำร้องกล่าวหา และการพิจารณาวินิจฉัย เรื่องตามข้อเท็จจริงที่ได้รวบรวมเพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้วินิจฉัยชี้ขาดต่อไป

(ก) การรวบรวมข้อเท็จจริง

เป็นขั้นตอนหนึ่งของการดำเนินการตามคำร้องกล่าวหาเมื่อมีการยื่นคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมและเป็นขั้นตอนที่ใช้เวลาดำเนินการนานกว่าขั้นตอนอื่นในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งกฎหมายกำหนดระยะเวลาตั้งแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหาจนถึงวันที่คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและมีคำสั่งภายใน 90 วัน ข้อเท็จจริงที่จะทำการรวบรวม ได้แก่

1. คำให้การจากการสอบปากคำของลูกจ้างผู้กล่าวหา
2. คำให้การจากการสอบปากคำของนายจ้างผู้ถูกกล่าวหา
3. คำให้การจากการสอบปากคำของพยานบุคคลของทั้งสองฝ่าย
4. พยานเอกสาร หรือพยานวัตถุจากการส่งมอบของทั้งสองฝ่าย

การดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะใช้เวลาในการดำเนินการส่วนใหญ่คือ การสอบปากคำลูกจ้างผู้ร้องกล่าวหา การสอบปากคำนายจ้างผู้ถูกกล่าวหา และการสอบปากคำพยานบุคคลตามที่ทั้งสองฝ่ายได้กล่าวอ้างถึงเนื้อหาข้อเท็จจริงที่ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำการสอบปากคำบุคคลดังกล่าวว่าจะสอบถามประเด็นอะไรบ้างนั้น ทางสำนักแรงงานสัมพันธ์ได้จัดทำแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับคำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไว้เป็นแนวทางในการดำเนินการ โดยได้แนะนำในเรื่องขั้นตอนการปฏิบัติงาน การสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น การสอบสวนข้อเท็จจริงตาม

คำร้องกล่าวหา การสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสถานะของผู้เสียหาย เป็นต้น วิธีการสอบปากคำของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คือ อนุกรรมการแต่ละคนจะร่วมทำการสอบปากคำบุคคลผู้มาให้การโดยซักถามประเด็นต่างๆ ให้บุคคลผู้มาให้การตอบข้อซักถาม โดยอนุกรรมการผู้ทำหน้าที่เลขานุการจะเป็นผู้คอยจดบันทึกคำให้การตามลำดับจนเสร็จการสอบปากคำ

ตามข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์³ ที่ให้ความเห็นในประเด็นคำถามว่า กระบวนการในการดำเนินการ การพิจารณาวินิจฉัย และมีคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องอะไร อนุกรรมการให้ความเห็นว่า ในการสอบข้อเท็จจริงไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง ลูกจ้าง ในการชี้แจงข้อเท็จจริง และนำเสนอพยานหลักฐาน ทำให้ได้ข้อเท็จจริงไม่ครอบคลุมทุกประเด็น เป็นผลให้การวิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบข้อกฎหมายอาจผิดพลาดได้

ในขั้นตอนการดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างผู้กล่าวหา และจากนายจ้างผู้ถูกกล่าวหา คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาถึงว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างรายนี้เป็นข้อขัดแย้งเกี่ยวกับเรื่องอะไร เช่น เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ เกี่ยวกับผลประโยชน์ หรือเกี่ยวกับทัศนคติ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดประเด็นการสอบให้ทราบถึงเหตุแห่งข้อขัดแย้งที่แท้จริง และในระหว่างดำเนินการสอบสวนหากทั้งสองฝ่ายประสงค์ที่จะเจรจากันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา หรือยุติปัญหาที่มีต่อกัน คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะจัดประชุมทำการเจรจาไกล่เกลี่ย โดยใช้กระบวนการเจรจาต่อรอง ซึ่งในการเจรจาดังกล่าวคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะชี้ให้ทั้งสองฝ่ายให้เห็นถึงการยอมรับและการปฏิบัติต่อกันตามสิทธิและหน้าที่ที่มีต่อกัน ถือนานายจ้างและลูกจ้างมีฐานะเป็นเสมือนหุ้นส่วนในกิจการที่จะต้องร่วมมือกันในการสร้างความเจริญเติบโตแก่องค์กร ให้ทั้งสองฝ่ายยอมรับและใช้ระบบการเจรจาต่อรอง โดยยึดถือรูปแบบ ชนะ/ชนะ ซึ่งเป็นแนวทางการประนีประนอมที่ยุติลงด้วยดี ทั้งสองฝ่ายได้รับประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงการยอมรับการเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างด้วย และเรื่องที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่งคือ ทั้งสองฝ่ายควรนำระบบทวิภาคีมาใช้ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมาในความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย

(ข) การพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง

เป็นขั้นตอนที่เมื่อได้รวบรวมข้อเท็จจริงที่เห็นว่าครบถ้วนพอเพียงแล้ว คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะประชุมพิจารณาข้อเท็จจริงในแต่ละประเด็นตามคำร้องกล่าวหา อนุกรรมการแต่ละคนจะแสดงความเห็นของตนในแต่ละประเด็น แล้วที่ประชุมจะมีมติ

³ข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในภาคผนวก, น. 83

เป็นความเห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เมื่อได้ประชุมพิจารณาครบทุกประเด็นแล้ว จะบันทึกความเห็นเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต่อไป

จากการที่ผู้ศึกษาได้ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการดำเนินการตามคำร้องกล่าวหาหลาย ๆ เรื่อง ได้พบว่าในขั้นตอนที่คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประชุมพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง เพื่อเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และในขั้นตอนที่คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้นำเสนอความเห็นต่อที่ประชุม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ร่วมประชุมพิจารณาได้สอบถามฝ่ายเลขานุการถึงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาใน ประเด็นที่กำลังพิจารณา ข้อเท็จจริงที่ถูกสอบถามดังกล่าวเป็นข้อเท็จจริงแวดล้อมที่ไม่ใช่เป็น ข้อเท็จจริงหลักที่ตรงกับประเด็นคำร้อง คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงไม่ได้สอบปากคำ ผู้ให้การไว้ในขั้นตอนของการรวบรวมข้อเท็จจริง จึงทำให้ไม่มีข้อเท็จจริงดังกล่าวในการ ประกอบการพิจารณา และในขั้นตอนสุดท้าย คือ การร่างคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ภายหลังจากที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ประชุมพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดแล้ว จะ เป็นหน้าที่ของฝ่ายเลขานุการของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะเป็นผู้ร่างคำสั่งขึ้นมา ก็จะ พบกับปัญหาในการเขียนร่างคำสั่งว่า ในการเขียน เหตุผลประกอบในบางประเด็นยังขาด ข้อเท็จจริงรองรับที่จะทำให้ความเห็นมีน้ำหนัก มีเหตุผลสนับสนุนครบถ้วนสมบูรณ์ อัน เนื่องมาจากการรวบรวมข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วน

(ค) ประเด็นข้อกฎหมาย

ตามที่ได้นำเสนอในเรื่องกรอบของกฎหมายที่กำหนดในเรื่องการกระทำอันไม่ เป็นธรรม จะเห็นว่ากฎหมายได้กำหนดการกระทำที่หากนายจ้างกระทำ ต่อลูกจ้างด้วยสาเหตุใด สาเหตุหนึ่งที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นกัน ลูกจ้างก็เกิดสิทธิที่จะกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอัน ไม่เป็นธรรมต่อตน และลูกจ้างผู้เสียหายที่ใช้สิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาจะเขียน คำร้องกล่าวหาโดย จะนำข้อความของกฎหมายมาเขียนลงในคำร้องกล่าวหา เช่น นายจ้างเลิกจ้างเนื่องจากเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน เป็นต้น จึงเห็นว่าบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ บังคับใช้ในปัจจุบัน ผู้เกี่ยวข้องคือนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจในบทบัญญัติของกฎหมาย ส่วนการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามข้อมูลที่นำเสนอในบทที่ 3 จะเห็นว่ามိคดี 8 เรื่องที่แม้จะเป็นการฟ้องคดีในประเด็นข้อกฎหมาย แต่ตามข้อเท็จจริงเป็นผล มาจากประเด็นข้อเท็จจริงที่ไม่ครบถ้วนครอบคลุมจึงทำให้การวินิจฉัยไม่ชัดเจนสมบูรณ์พอ จึง นำมาสู่การฟ้องเพิกถอนในประเด็นข้อกฎหมาย

จากการวิเคราะห์ตามที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า ขั้นตอนการรวบรวมข้อเท็จจริง เป็นขั้นตอนที่สำคัญ ถ้าหากดำเนินการแล้วได้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จะทำให้เกิดเป็น

ปัญหาตามมา คือ ในขั้นตอนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขั้นตอนการเขียนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้วินิจฉัยเรื่องแล้วที่ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบในการเขียนร่างคำสั่ง และปัญหาการถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

การวิเคราะห์หน่วยงานที่รับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

ตามที่ได้นำเสนอว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นคณะกรรมการไตรภาคี ที่แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วย กรรมการ 3 ฝ่าย คือ กรรมการฝ่ายกลาง กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง มีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ในการดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะแต่งตั้งและมอบหมายให้คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการรวบรวมข้อเท็จจริง และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงไม่ได้ทำการสอบถามและรวบรวมข้อเท็จจริงจากนายจ้าง และลูกจ้างเองโดยตรง แต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะพิจารณาวินิจฉัยเรื่องตามข้อเท็จจริงตามที่คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นำเสนอ ซึ่งในการประชุมพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่อนุกรรมการนำเสนอ ประกอบกับการสอบถามข้อเท็จจริงจากอนุกรรมการเพิ่มเติมในประเด็นที่สงสัย กรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่ละคนจะแสดงความเห็นในแต่ละประเด็นตามคำร้องกล่าวหาของลูกจ้าง แล้วที่ประชุมจะลงมติในแต่ละประเด็นการร้องกล่าวหาว่า การกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ จึงเห็นได้ว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะพิจารณาวินิจฉัยไปตามข้อเท็จจริงที่ได้รับการนำเสนอจากคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์⁴ ที่ให้ความเห็นในประเด็นคำถามว่า กระบวนการในการดำเนินการ การพิจารณาวินิจฉัย และมีคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องอะไร อนุกรรมการให้ความเห็นว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วินิจฉัยด้วยความรู้สึกลึก และขาดหลักเหตุผล ในประเด็นนี้อันเป็นเรื่องการทำหน้าที่ของกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ศึกษาเห็นว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกรรมการ 3 ฝ่าย คือฝ่ายกลาง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ต่างก็มีความเป็นอิสระในการพิจารณาและมีความเห็นของแต่ละคน ซึ่งในการพิจารณาในบางประเด็นจึงอาจมีความเห็นที่แตกต่างกันได้ แต่เมื่อสุดท้ายมีมติเป็นความเห็นของที่ประชุมแล้ว ก็ถือว่าเป็นความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นผลมาจากการพิจารณาตาม

⁴ข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในภาคผนวก, น. 83

ข้อเท็จจริงในการนำเสนอของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

การวิเคราะห์คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถูกฟ้องเพิกถอน ในปี 2549

ตามที่ได้นำเสนอแล้วว่า คดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในปี 2549 มีการนำคดีไปฟ้องศาลแรงงาน จำนวน 12 คดี จากคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 11 คำสั่ง โดยนายจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดี จำนวน 8 ราย และลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดี จำนวน 4 ราย ซึ่งมี 1 คำสั่ง ที่มีการฟ้องเป็น 2 คดี จากการที่นายจ้างและลูกจ้างต่างเป็นโจทก์ฟ้องคดี เมื่อพิจารณาประเด็นที่นายจ้างและลูกจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งจะเห็นว่าเป็นประเด็นข้อกฎหมาย 8 คดี และเป็นประเด็นข้อเท็จจริง 4 คดี

ตามประเด็นที่ถูกฟ้องเพิกถอนในเรื่องข้อกฎหมาย 8 คดี ปรากฏว่าแต่ละคดีเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้ว มีความเห็นว่าเป็นความผิด หรือยังไม่ถือว่าเป็นความผิดตามกฎหมาย แต่นายจ้าง หรือลูกจ้างผู้ฟ้องคดี กลับเห็นว่ายังไม่เป็นความผิด หรือเป็นความผิดตามกฎหมายแล้ว แล้วแต่กรณี เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า ลูกจ้างทะเลาะวิวาทกับลูกจ้างอื่นในสถานที่ทำงาน ในเวลาทำงาน เป็นการกระทำความผิด แต่ยังไม่ถือว่าเป็นความผิดร้ายแรง เนื่องจากไม่เกิดความเสียหายต่อนายจ้าง นายจ้างจึงฟ้องเพิกถอนว่า ลูกจ้างกระทำความผิดเป็นกรณีร้ายแรงตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เป็นต้น จึงเป็นการฟ้องเพิกถอนคำสั่งจากประเด็นข้อกฎหมาย

ส่วนตามประเด็นที่ถูกฟ้องเพิกถอนในเรื่องข้อเท็จจริง 4 คดี ปรากฏว่าแต่ละคดีจะฟ้องว่า คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยังขาดข้อเท็จจริงที่ใช้ประกอบการพิจารณา เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ได้เรียกพยานบุคคลที่เกี่ยวข้องในโรงงานไปทำการสอบปากคำ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ได้วินิจฉัยและออกคำสั่ง ภายใน 90 วัน เป็นต้น

จึงเห็นว่า การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่น่าสนใจจะเห็นว่าแม้จะเป็นการฟ้องคดีในประเด็นข้อกฎหมาย แต่ตามข้อเท็จจริงเป็นผลมาจากประเด็นข้อเท็จจริงที่ไม่ครบถ้วนครอบคลุมจึงทำให้การวินิจฉัยไม่ชัดเจนสมบูรณ์พอ จึงนำมาสู่การฟ้องเพิกถอนในประเด็นข้อกฎหมาย

ตามที่ได้วิเคราะห์ในเรื่อง การพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาข้างต้น ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ลูกจ้าง ลูกจ้าง ใช้สิทธิฟ้องเพิกถอนต่อศาลแรงงานมีข้อบกพร่องประการหนึ่งคือ การขาดข้อเท็จจริงที่ครบถ้วนเพียงพอและครอบคลุมทุกประเด็น ทำให้การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องไม่สมบูรณ์ครบถ้วนด้วยเหตุผล จึงทำให้ไม่ได้รับการยอมรับและถูกฟ้องเพิกถอนดังกล่าว

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ถือว่าเป็นองค์กรไตรภาคีที่มีบทบาทสำคัญในปัจจุบันในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แม้ตามบทบัญญัติของกฎหมายจะมองว่าเป็นการให้ความคุ้มครองลูกจ้างฝ่ายเดียว ที่ห้ามนายจ้างไม่ให้กระทำต่อลูกจ้างทั้งที่บางครั้งลูกจ้างกระทำผิด หรือนายจ้างมีเหตุผลความจำเป็นก็ตาม แต่หากนายจ้างเข้าใจบทบาทของลูกจ้างก็จะเข้าใจถึงความแตกต่างของความคิดเห็นของลูกจ้าง ดังนั้น ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการจ้างงานและรับจ้างทำงาน จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ว่าจะไม่มีข้อขัดแย้งต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เมื่อเกิดข้อขัดแย้งที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยตัดสินชี้ขาดเพื่อให้เรื่องยุติ โดยออกเป็นคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

บทสรุป

ในรอบปี 2549 ลูกจ้างได้ใช้สิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ต่อตน รวมทั้งสิ้น 684 คน เป็นคำร้องกล่าวหา 684 เรื่อง นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา จำนวน 58 ราย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินการจนเรื่องยุติรวม 539 เรื่อง ลูกจ้าง 539 คน โดยเป็นเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ออกคำสั่ง จำนวน 294 เรื่อง ลูกจ้าง 294 คน และเมื่อนายจ้าง และลูกจ้างได้รับสำเนาคำสั่งก็มีการให้สิทธิฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงาน จำนวน 12 คดี โดยนายจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดี จำนวน 8 คดี และลูกจ้างเป็นโจทก์ฟ้องคดี จำนวน 4 คดี เมื่อศึกษาคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ถูกฟ้องเพิกถอน ปรากฏว่านายจ้างและลูกจ้าง ได้ฟ้องเพิกถอนในประเด็นข้อกฎหมาย จำนวน 8 คดี และในประเด็นข้อเท็จจริง จำนวน 4 คดี

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม พบว่า

1. บทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เห็นว่า ลูกจ้างผู้ร้องมีความเข้าใจในข้อกฎหมาย และอ้างข้อกฎหมายได้ตรงตามที่ประสงค์จะร้องกล่าวหานายจ้าง ส่วนนายจ้างก็มีความเข้าใจในข้อกฎหมาย โดยการปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำการตามที่ถูกร้องกล่าวหา ซึ่งนายจ้างไม่ได้คัดค้านว่าลูกจ้างฟ้องไม่ตรงตามบทบัญญัติของกฎหมาย บทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงไม่ได้เป็นปัญหา หรือเหตุของการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2. การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เห็นว่า ขั้นตอนการรวบรวมข้อเท็จจริง อันได้แก่การสอบปากคำผู้ให้การซึ่งเป็นลูกจ้างผู้กล่าวหา นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา และพยานบุคคลที่ทั้งสองฝ่ายกล่าวอ้าง เป็นขั้นตอนที่สำคัญ หากได้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วนและพอเพียงในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง จะทำให้เกิดเป็นปัญหาตามมา คือ ในขั้นตอนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขั้นตอนการเขียนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ได้วินิจฉัยเรื่องแล้วที่ฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบในการเขียนร่างคำสั่ง และปัญหาการถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

3. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะพิจารณาวินิจฉัยเรื่องตามข้อเท็จจริงตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นำเสนอ ซึ่งในการประชุมพิจารณาวินิจฉัยเรื่อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะพิจารณาข้อเท็จจริงตามที่อนุกรรมการนำเสนอ ประกอบกับการสอบถามข้อเท็จจริงจากอนุกรรมการเพิ่มเติมในประเด็นที่สงสัย กรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่ละคนจะแสดงความเห็นในแต่ละประเด็นตามคำร้องกล่าวหาของลูกจ้าง แล้วที่ประชุมจะลงมติในแต่ละประเด็นการร้องกล่าวหาว่า การกระทำของนายจ้างต่อลูกจ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นได้ว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม จะพิจารณาวินิจฉัยไปตามข้อเท็จจริงที่ได้รับการนำเสนอจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

4. คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถูกฟ้องเพิกถอน ในปี 2549 เห็นว่า การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นการฟ้องคดีในประเด็นข้อกฎหมาย และในประเด็นข้อเท็จจริง แม้จะเป็นการฟ้องคดีในประเด็นข้อกฎหมาย แต่ตามข้อเท็จจริงเป็นผลมาจากประเด็นข้อเท็จจริงที่ไม่ครบถ้วนครอบคลุมจึงทำให้การวินิจฉัยไม่ชัดเจนสมบูรณ์พอ การตีความข้อกฎหมายอาจพิจารณาได้หลายแง่มุม จึงนำมาสู่การฟ้องเพิกถอนในประเด็นข้อกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

ตามที่ได้สรุปเหตุความเป็นไปได้ที่คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้วินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ได้ถูกนายจ้าง หรือลูกจ้างที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยในคำสั่ง ได้ใช้สิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานฟ้องเพิกถอนคำสั่ง ซึ่งได้นำเสนอว่าเหตุที่การวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องในคำสั่งยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วนด้วยเหตุผลครบทุกประเด็น อาจจะเนื่องมาจากข้อบกพร่องในการรวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องการสอบปากคำผู้ให้การ และการพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริง จึงมีข้อเสนอแนะในการดำเนินการใน 2 เรื่อง ดังนี้

1. การสอบปากคำผู้ให้การของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

วัตถุประสงค์ของการสอบถามข้อเท็จจริงก็คือเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงให้ครบถ้วน สมบูรณ์ทุกประเด็นในเวลาของการดำเนินการที่จำกัดอย่างมีประสิทธิภาพไม่เยิ่นเย้อผิดประเด็น เพราะอนุกรรมการจะนัดหมายบุคคลผู้มาให้การให้มาพบในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เช่น เวลาเช้าหรือ เวลาบ่าย จึงต้องดำเนินการสอบปากคำให้ได้ประโยชน์มากที่สุด โดยกระบวนการสอบปากคำควร จะดำเนินการดังนี้

1.1 ก่อนทำการสอบปากคำ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรจะประชุมกัน ก่อนเพื่อสรุปข้อเท็จจริงที่มีอยู่ให้มีความเข้าใจตรงกัน และกำหนดประเด็นในการสอบปากคำในครั้ง นี้ อันจะทำให้เกิดความเข้าใจในการตั้งคำถามในประเด็นที่สอบถาม และสามารถทำการสอบถาม ข้อเท็จจริงได้ครบถ้วนในทุกประเด็นที่กำหนดไว้

1.2 การดำเนินการสอบปากคำ อนุกรรมการแต่ละคนผู้จะทำการสอบถามในแต่ละ คำถามจะต้องพิจารณาใช้คำถามที่ชัดเจนตรงไปตรงมาไม่วกวน และถามโดยการพูดไม่ซ้ำไม่เร็วมาก หากเห็นว่าผู้ให้ปากคำไม่เข้าใจก็ให้ถามคำถามอีกครั้ง เมื่อผู้ให้ปากคำตอบคำถามจบหากเป็นการ ตอบที่ยาวหรือวกวนก็ให้อนุกรรมการผู้ถามหรือประธานอนุกรรมการเป็นผู้สรุปคำตอบให้ผู้ให้การ รับรองว่าใช่ อนุกรรมการผู้ทำหน้าที่เลขานุการจึงจะทำการบันทึกคำตอบลงในบันทึก ดำเนินการ ถามตอบและบันทึกเช่นนี้จนจบการสอบปากคำแล้วจึงอ่านข้อความที่บันทึกทั้งหมดให้ผู้ให้การฟัง หากมีการแก้ไขก็ให้ขีดฆ่าข้อความเดิมแล้วเขียนข้อความใหม่ลงในที่ว่าง แล้วให้ผู้ให้ปากคำลง ลายมือชื่อในบันทึกทุกหน้า และตรงที่มีการแก้ไข

2. การพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อเสนอเป็น ความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยคำร้องกล่าวหาถูกต้องครบถ้วนตามประเด็น คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรดำเนินการดังนี้

2.1 ก่อนการประชุมพิจารณาวินิจฉัย อนุกรรมการทุกคนควรทำการศึกษา ข้อเท็จจริงทั้งหมดที่ได้รวบรวมไว้ เพื่อจะได้รู้ข้อมูลครบถ้วนตรงกันก่อนการประชุมพิจารณา วินิจฉัย

2.2 ในการประชุมพิจารณาวินิจฉัยให้ฝ่ายเลขานุการนำเสนอสรุปข้อเท็จจริง ประเด็นที่จะพิจารณาวินิจฉัย และความเห็นในแต่ละประเด็นเรียงตามลำดับประเด็น โดยประธาน อนุกรรมการจะสอบถามความเห็นเป็นมติของที่ประชุม ให้ดำเนินการไปตามลำดับแต่ละประเด็น จนครบถ้วน แล้วให้ฝ่ายเลขานุการทำการบันทึกผลการพิจารณาวินิจฉัยและอนุกรรมการทุกคนลง ลายมือชื่อ

2.3 หากมีประเด็นข้อกฎหมายที่จะต้องอ้างอิงคำพิพากษาศาลฎีกา ก็ให้ อนุกรรมการที่เป็นนิติกรจากกองนิติการรับผิดชอบไปดำเนินการสืบค้นเพื่อนำมาประกอบความเห็น ที่จะนำเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อไป