

ภาคผนวก

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

หมวด 9

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้ชุมนุม ทำการ ร้องเรียน ขอร้อง เกรงใจ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

มาตรา 124 เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา 125 เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา 126 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 127 การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125



ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม
พ.ศ. ๒๕๔๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณา
วินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพ
ยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
๒๕๑๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงกำหนดระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัย
ชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. ๒๕๔๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เรื่อง การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด
การกระทำอันไม่เป็นธรรม ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๖

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ ” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

“คณะอนุกรรมการ ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

“สำนักงาน ” หมายความว่า สำนักงานแรงงานสัมพันธ์

“ผู้กล่าวหา ” หมายความว่า ผู้เสียหายซึ่งยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ว่าได้รับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามนัยแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
๒๕๑๘

ในกรณีที่ผู้กล่าวหาเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทน
นิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ผู้ถูกกล่าวหา ” หมายความว่า ผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรม
ต่อผู้กล่าวหาตามนัยแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการ
แทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“คำร้องกล่าวหา ” หมายความว่า คำร้องกล่าวหาเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็น

ธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

“ คำสั่ง ” หมายความว่า คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์รักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

การยื่นคำร้องกล่าวหา

ข้อ ๖ ให้ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่ามีการกระทำที่ฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อคณะกรรมการภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

การยื่นคำร้องกล่าวหาตามวรรคหนึ่งให้ยื่นตามแบบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๗ ให้ผู้กล่าวหายื่นคำร้องกล่าวหา ณ สำนักงาน

ในกรณีมูลการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นนอกเขตกรุงเทพมหานคร ผู้กล่าวหาอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหา ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดในท้องที่ที่มูลการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นก็ได้

การยื่นคำร้องกล่าวหาตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ผู้กล่าวหาต้องยื่นคำร้องกล่าวหาด้วยตนเอง

ข้อ ๘ ผู้กล่าวหาอาจมอบอำนาจเป็นหนังสือให้ผู้อื่นจำนวนไม่เกินสี่คน เป็นตัวแทนเพื่อดำเนินการตามคำร้องกล่าวหาแทนตนได้

การมอบอำนาจตามวรรคหนึ่งให้ผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจลงลายมือชื่อต่อหน้าพยานอย่างน้อยสองคน

ผู้กล่าวหาอาจมอบอำนาจตามแบบท้ายระเบียบนี้ หรือแบบอื่นที่มีลักษณะเป็นหนังสือมอบอำนาจทั่วไปก็ได้

กรณีที่มีผู้รับมอบอำนาจมากกว่าหนึ่งคน คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมีสิทธิที่จะให้ผู้รับมอบอำนาจคนหนึ่งคนใดตอบข้อสอบถามของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการก็ได้

ข้อ ๙ ให้ผู้กล่าวหากรอกหรือเติมข้อความในคำร้องกล่าวหาด้วยถ้อยคำที่ชัดเจนครบถ้วนถูกต้อง และเป็นจริง

ให้ผู้กล่าวหาบรรยายหรือระบุการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และคำขอให้เป็นที่เข้าใจได้

ผู้กล่าวหาอาจแนบเอกสารหรือหลักฐานที่จำเป็นประกอบคำร้องกล่าวหาก็ได้

ข้อ ๑๐ ให้สำนักงานหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องกล่าวหา ซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

- (๑) สถานภาพของผู้กล่าวหา และวันเดือนปีที่ยื่นคำร้องกล่าวหา
- (๒) สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน
- (๓) สถานภาพขององค์การลูกจ้าง (ถ้ามี)
- (๔) ความสัมพันธ์ของผู้กล่าวหากับองค์การลูกจ้าง
- (๕) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (๖) สาเหตุของการร้องกล่าวหา

ข้อ ๑๑ ในกรณีคำร้องกล่าวหายื่นต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดส่งคำร้องกล่าวหาและบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นให้คณะกรรมการภายในกำหนดห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานลงรับคำร้องกล่าวหาในทะเบียนการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้เป็นหลักฐาน

การลงทะเบียนรับคำร้องตามวรรคหนึ่ง ให้เรียงลำดับคำร้องจากลำดับน้อยไปหาลำดับมาก โดยให้เริ่มต้นในวันต้นปีปฏิทินและให้สิ้นสุดเมื่อวันสิ้นปีปฏิทิน แล้วให้เริ่มต้นการลงลำดับใหม่ในปีปฏิทินต่อไป คำร้องของผู้กล่าวหาคนหนึ่งให้ถือเป็นหนึ่งลำดับ

ข้อ ๑๓ ให้สำนักงานสรุปข้อเท็จจริงตามคำร้องกล่าวหาและบันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- (๑) สถานภาพของผู้กล่าวหาและวันเดือนปีที่ยื่นคำร้องกล่าวหา
- (๒) ชื่อและสถานที่ตั้งของผู้ถูกกล่าวหา
- (๓) ประเภทกิจการและจำนวนลูกจ้าง
- (๔) ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การลูกจ้าง
- (๕) คำร้องกล่าวหาและคำขอของผู้กล่าวหา
- (๖) สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน
- (๗) สาเหตุของความขัดแย้ง

ข้อ ๑๔ ให้สำนักงานแจ้งข้อกล่าวหาตามคำร้องของผู้กล่าวหาตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือภายในกำหนดแปดวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือ

ผู้ถูกกล่าวหาอาจมอบอำนาจเป็นหนังสือให้ผู้อื่นจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้แทนมาชี้แจงแถลงเหตุผลแทนตนก็ได้

ให้นำความในข้อ ๘ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานเสนอคำร้องกล่าวหาให้คณะกรรมการพิจารณาโดยมิชักช้า

หมวด ๒ การพิจารณาคำร้องกล่าวหา

ข้อ ๑๖ ให้สำนักงานแจ้งให้ผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาเข้าพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม และตอบข้อสอบถามต่อคณะกรรมการในวัน เวลา และสถานที่ ที่คณะกรรมการพิจารณาคำร้องกล่าวหา โดยระบุให้ผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา นำพยานหลักฐานมาแสดงวันเดียวกันหรือคนละวัน และจะให้ฝ่ายชี้แจงก่อนหรือหลังก็ได้

คำร้องกล่าวหาที่เกิดขึ้นในท้องที่อื่นตามข้อ ๗ วรรคสอง คณะกรรมการอาจมอบหมายให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าชี้แจงแถลงเหตุผลต่อคณะอนุกรรมการก็ได้

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการสอบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงที่จำเป็น ดังนี้

- (๑) ความถูกต้อง สมบูรณ์ของคำร้องกล่าวหา
- (๒) สภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน
- (๓) สถานภาพของผู้กล่าวหา
- (๔) สถานภาพของผู้ถูกกล่าวหา
- (๕) สาเหตุของความขัดแย้ง

ข้อ ๑๘ ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงจากผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่ด่าทอ ไม่ดูแคลิน ว่ากล่าวเสียชื่อเสียง และไม่แสดงความเห็นที่เป็นคุณหรือเป็นโทษต่อผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหา

การสอบสวนข้อเท็จจริงตามข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ วรรคหนึ่ง คณะกรรมการไม่พึงใช้คำถามนำ

ข้อ ๑๙ ให้สำนักงานมอบหมายให้เจ้าหน้าที่บันทึกการสอบสวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการตามประเด็นที่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงเพิ่มเติมและที่คณะกรรมการได้ทำการสอบถาม ทั้งนี้ให้ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหารับรองความถูกต้องและลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานด้วย

ในกรณีที่ผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาหรือคณะกรรมการเห็นว่า เจ้าหน้าที่บันทึกไว้ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน ให้เจ้าหน้าที่ผู้บันทึกแก้ไขให้ถูกต้องหรือเพิ่มเติมให้ครบถ้วน โดยให้เจ้าหน้าที่ผู้บันทึกลงลายมือชื่อกำกับ การแก้ไขขีดฆ่าหรือตกเติมไว้ทุกแห่งด้วย

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาคำร้องกล่าวหา การสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นและการสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติมกับผู้กล่าวหา

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า คำร้องกล่าวหาและการสอบสวนดังกล่าว มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้คณะกรรมการรับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ

ให้สำนักงานแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้กล่าวหาทราบโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๑ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อแสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวม พยานหลักฐาน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับคำร้องกล่าวหาที่คณะกรรมการได้รับไว้ดำเนินการก็ได้

ข้อ ๒๒ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการต้องให้โอกาสผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหา นำสืบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานทั้งปวงที่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายตน โดยจะกระทำติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อนก็ได้ แต่ถ้ามีเหตุจำเป็นจะเลื่อนไปก็ให้บันทึกเหตุที่ต้องเลื่อนไว้

การเลื่อนครั้งหนึ่งๆ ให้เลื่อนได้ไม่เกินเจ็ดวัน และไม่เกินสองครั้งติดต่อกัน หรือ อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ แต่ถ้ามีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหา มีเจตนาประวิงเวลาให้ชักช้าอันเป็นเหตุให้การดำเนินการพิจารณาวินัยข้าราชการต้องล่าช้าออกไปจะ ไม่อนุญาตให้เลื่อนก็ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการพิจารณาเห็นว่า การนำสืบข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานตามวรรคหนึ่งเป็นการเพียงพอแก่การรับฟังแล้ว หรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นแห่งมูลการ กระทำอันไม่เป็นธรรม หรือเป็นการฟุ่มเฟือย คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอาจจะรับการนำสืบ เพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๒๓ การสอบสวนข้อเท็จจริง การตรวจสอบเอกสารและหลักฐาน หรือการสอบพยาน บุคคลของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการไม่จำเป็นต้องกระทำต่อหน้าผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาหรือทั้ง สองฝ่าย

การสอบสวนพยานบุคคลในเหตุการณ์เดียวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป คณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการจะสอบสวนร่วมกันหรือแยกจากกันก็ได้

คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ สำนักงานหรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดจะทำการไต่สวนและให้ส่งเอกสารสอบสวนในขณะเดียวกันก็ได้

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่มีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แก่การพิจารณาวินัยและการชี้ขาด คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการอาจมีหนังสือสอบถาม เรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ ให้ส่งเอกสาร หรือ หลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาก็ได้

คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบสถานที่ทำงานของผู้กล่าวหา นายจ้าง ผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาวินัยได้

ในกรณีที่มีความจำเป็น คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการจะขอความเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้

ข้อ ๒๕ ในการสอบสวนข้อเท็จจริงจากผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา พยานบุคคลที่เป็นคนต่างด้าว ผู้ให้ถ้อยคำต้องจัดให้มีล่ามที่เข้าใจภาษาไทยได้ดีแปลถ้อยคำเป็นภาษาไทยด้วย

การยื่นหรือแสดงเอกสารที่เป็นภาษาต่างประเทศ ต้องมีคำแปลภาษาต่างประเทศ เป็นภาษาไทยและรับรองความถูกต้องด้วย

ข้อ ๒๖ เมื่อคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเรียกผู้ถูกล่าวหมาพบเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง ถ้าผู้ถูกล่าวหาไม่มาพบโดยจงใจหรือไม่มีเหตุอันสมควรรวมกันแล้วถึงสองครั้ง หรือหนังสือเรียกผู้ถูกล่าวหาส่งให้ไม่ได้ ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดตามพยานหลักฐานที่ปรากฏอยู่ต่อไป

ข้อ ๒๗ เมื่อการชี้แจงข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานของผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกล่าวหาสิ้นสุดลง ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการบันทึกการสิ้นสุด โดยให้ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกล่าวหาลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานด้วย

หมวด ๓

การจำหน่ายคำร้องกล่าวหา

ข้อ ๒๘ การพิจารณาคำร้องกล่าวหาของคณะกรรมการตามข้อ ๒๐ ถ้าคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าผู้กล่าวหามิใช่ผู้เสียหาย คำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือผู้ถูกล่าวหามิได้กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๗ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๘ คณะกรรมการจะไม่รับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการก็ได้

ให้สำนักงานแจ้งผลการพิจารณาคำร้องกล่าวหาให้ผู้กล่าวหาทราบโดยไม่ชักช้าและจำหน่ายคำร้องกล่าวหาออกจากสารบบ

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่สำนักงานได้แจ้งให้ผู้กล่าวหาเข้าพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมและตอบข้อสอบถามต่อคณะกรรมการตามข้อ ๑๖ ถ้าผู้กล่าวหาได้มาพบคณะกรรมการตามกำหนดนัดโดยมิได้ชี้แจงเหตุขัดข้องให้ทราบ ให้สำนักงานแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้กล่าวหาพบคณะกรรมการอีกครั้งหนึ่งภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือ

ในกรณีที่ผู้กล่าวหาได้มาพบคณะกรรมการตามหนังสือแจ้งตามวรรคหนึ่งโดยมิได้ชี้แจงเหตุขัดข้องให้ทราบ ให้ถือว่าผู้กล่าวหาไม่พึงประสงค์ให้ดำเนินการตามคำร้องกล่าวหา และให้สำนักงานจำหน่ายคำร้องกล่าวหาออกจากสารบบ

ข้อ ๓๐ ในระหว่างการดำเนินการของสำนักงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะกรรมการ ถ้าผู้กล่าวหาประสงค์จะขอถอนคำร้องกล่าวหาด้วยความสมัครใจ ให้ผู้กล่าวหาแจ้งการถอนคำร้องกล่าวหาเป็นหนังสือ

การขอถอนคำร้องกล่าวหาตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้กล่าวหาแจ้งความประสงค์ต่อสำนักงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด คณะอนุกรรมการหรือคณะกรรมการ ให้เจ้าหน้าที่ อนุกรรมการ หรือกรรมการ แล้วแต่กรณีบันทึกการถอนคำร้องกล่าวหาโดยให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานด้วย

ให้สำนักงานหรือคณะอนุกรรมการรายงานผลการถอนคำร้องกล่าวหาให้คณะกรรมการทราบโดยไม่ชักช้า และให้สำนักงานจำหน่ายคำร้องกล่าวหาออกจากสารบบ

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาหรือทั้งสองฝ่ายประสงค์จะประนีประนอมกันให้คณะกรรมการ หรือคณะกรรมการดำเนินการให้เป็นไปตามความประสงค์ของผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาหรือทั้งสองฝ่าย

ถ้าทั้งสองฝ่ายสามารถทำความตกลงกันได้ ให้คณะกรรมการหรือคณะกรรมการบันทึกการตกลงกันของทั้งสองฝ่าย และให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานด้วย

ให้คณะกรรมการรายงานผลการตกลงตามวรรคสองให้คณะกรรมการทราบโดยไม่ชักช้า และให้สำนักงานจำหน่ายคำร้องกล่าวหาออกจากสารบบ

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่ผู้กล่าวหาไม่ได้มาพบคณะกรรมการ หรือคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงตามกำหนดนัดโดยมิได้ชี้แจงเหตุขัดข้องให้ทราบ ให้คณะกรรมการหรือคณะกรรมการมีหนังสือเรียกให้ผู้กล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริงภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือ

หากผู้กล่าวหาไม่ได้มาพบคณะกรรมการหรือคณะกรรมการตามกำหนดนัดในวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการหรือคณะกรรมการมีหนังสือให้ผู้กล่าวหาพบคณะกรรมการหรือคณะกรรมการอีกครั้งหนึ่งภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือ หากผู้ยื่นคำร้องกล่าวหาไม่ได้มาพบโดยมิได้ชี้แจงเหตุขัดข้องให้ทราบ ให้ถือว่าผู้กล่าวหาไม่พึงประสงค์ให้ดำเนินการตามคำร้องกล่าวหา

ให้คณะกรรมการรายงานให้คณะกรรมการทราบ และให้สำนักงานจำหน่ายคำร้องกล่าวหาออกจากสารบบ

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่ผู้กล่าวหาถึงแก่ความตาย ให้คำร้องกล่าวหาตกไปตามกัน

ให้สำนักงานหรือคณะกรรมการรายงานผลให้คณะกรรมการทราบโดยไม่ชักช้า และให้สำนักงานจำหน่ายคำร้องกล่าวหาออกจากสารบบ

หมวด ๔

การวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหา

ข้อ ๓๔ ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาและออกคำสั่งภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา

ในกรณีที่มิเหตุจำเป็นที่ไม่อาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาและออกคำสั่งภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ ให้คณะกรรมการรายงานเหตุผล ความจำเป็น และระยะเวลาที่สมควรขยายออกไปให้คณะกรรมการพิจารณาก่อนครบกำหนดอย่างน้อยไม่เกินเจ็ดวัน

ข้อ ๓๕ ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาและออกคำสั่งตามคำขอของผู้กล่าวหา เว้นแต่ กรณีที่คณะกรรมการจะเห็นสมควรออกคำสั่งเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๖ กรณีที่ออกคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายแก่ผู้กล่าวหาให้คณะกรรมการคำนึงถึงอายุของผู้กล่าวหา ระยะเวลาการทำงานของผู้กล่าวหา ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับ

การทำงาน ความเดือดร้อนของผู้กล่าวหา มูลเหตุแห่งการเลิกร้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และสิทธิประโยชน์อื่นที่ผู้กล่าวหาได้รับ รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของผู้ถูกกล่าวหาด้วย

ข้อ ๓๗ ให้คณะกรรมการจัดทำเอกสารสรุปข้อเท็จจริงของผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหา ตลอดจนพยานหลักฐานและประเด็นพิจารณาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ

ให้คณะกรรมการเสนอผลการสอบข้อเท็จจริงตามวรรคหนึ่งต่อคณะกรรมการโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๓๘ ให้ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ หรืออนุกรรมการและเลขานุการที่ได้รับมอบหมายรายงานข้อเท็จจริง พยานหลักฐาน และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ ในการนี้คณะกรรมการจะมอบหมาย ให้คณะกรรมการทำการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือจัดหาพยานหลักฐานเพิ่มเติมประกอบการพิจารณา ก็ได้

คณะกรรมการอาจให้ผู้กล่าวหา หรือผู้ถูกกล่าวหา หรือทั้งสองฝ่ายมาชี้แจงแถลงรายละเอียดเพิ่มเติมต่อที่ประชุมคณะกรรมการก็ได้

ข้อ ๓๙ ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยตามข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานที่ปรากฏด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และโปร่งใส

ข้อ ๔๐ คำสั่งคณะกรรมการให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อกรรมการที่เข้าร่วมประชุมทุกคน และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อความดังต่อไปนี้

- (๑) ลำดับเลขที่คำสั่ง
- (๒) สถานที่และวันเดือนปีที่มีคำสั่ง
- (๓) ชื่อผู้กล่าวหาและชื่อผู้ถูกกล่าวหา
- (๔) ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ
- (๕) ข้อกฎหมายที่อ้างอิง
- (๖) ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ
- (๗) คำสั่งให้ปฏิบัติและระยะเวลาการปฏิบัติตามคำสั่ง

ข้อ ๔๑ ให้สำนักงานส่งสำเนาคำสั่งฉบับให้ผู้ถูกกล่าวหา และผู้กล่าวหาทราบโดยมิชักช้า และให้จัดเก็บคำสั่งต้นฉบับไว้ในสำนวนเรื่อง

ให้สำนักงานจัดให้มีทะเบียนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ข้อ ๔๒ ห้ามมิให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขประเด็นสำคัญแห่งมูลการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นอย่างอื่น เว้นแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงแก้ไขถ้อยคำที่ผิดพลาดหรือตกหล่นเล็กน้อย กรณีเช่นนี้ให้สำนักงานแจ้งให้คู่กรณีทราบ

การลงลำดับเลขที่ในคำสั่ง ให้ลงเลขที่จากลำดับน้อยไปหาลำดับมาก โดยให้เริ่มต้นในวันต้นปีปฏิทินและให้สิ้นสุดเมื่อวันสิ้นปีปฏิทิน แล้วให้เริ่มต้นการลงลำดับใหม่ในปีปฏิทินต่อไป

ข้อ ๔๓ ให้คณะกรรมการแจ้งสิทธิการอุทธรณ์หรือการคัดค้านคำสั่งของคณะกรรมการกฤษฎีกา
กำหนดโทษของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย

หมวด ๕

การติดตามและการดำเนินคดี

ข้อ ๔๔ ให้สำนักงานติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างหรือผู้ถูกกล่าวหาและผู้
กล่าวหา โดยให้บันทึกการติดตามผลไว้เป็นหลักฐาน และรายงานให้คณะกรรมการทราบ

ข้อ ๔๕ ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการไม่ว่าด้วยเหตุผลใด
ก็ตาม ให้สำนักงานเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่คณะกรรมการมีความเห็นให้ดำเนินคดีกับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
ให้จัดส่งความเห็นของคณะกรรมการประกอบการดำเนินคดีด้วย

ให้สำนักงานรายงานผลคดีตามวรรคสองให้คณะกรรมการทราบ

ข้อ ๔๖ ในกรณีที่มีการฟ้องคดีต่อศาลปกครอง หรือศาลแรงงานเกี่ยวกับกระบวนการ
สอบสวน ความเห็นหรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือคณะกรรมการ ให้สำนักงานรายงานให้
คณะกรรมการทราบโดยไม่ชักช้า

ให้สำนักงานติดตามกระบวนการพิจารณาคดีและผลแห่งคดีอย่างต่อเนื่องและรายงาน
ให้คณะกรรมการทราบ

ข้อ ๔๗ ในกรณีที่เป็นการสมควรและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้สำนักงานสรุปเรื่อง
และรายงานอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการ
กระทรวงแรงงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๘

(นายอัมพร นีละโยธิน)

ประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
การรับคำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1. บทนำ

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เหมาะสม ถูกต้องรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ข้อมูล ข่าวสาร ละเมิด และการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง รวมตลอดถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีวิธีปฏิบัติของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว และเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบจะต้องศึกษาและมีความเข้าใจเป็นอย่างดี

2. ความสำคัญ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ในหมวดที่ 9 โดยมีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบ หน่วยงานดังกล่าวเป็นราชการส่วนกลาง ดำเนินการครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนข้อจำกัดหลายประการเป็นผลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นายจ้าง ลูกจ้าง องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างไม่ทราบ ไม่รู้ ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร บทบัญญัติว่าด้วยการการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงไม่บรรลุผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายเท่าที่ควร

การกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นเรื่องที่กฎหมายมีความมุ่งหมายที่จะให้การใช้สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างเป็นไปอย่างกว้างขวาง ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ปราศจากการขัดขวางกีดกัน กลั่นแกล้งจากผู้เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม โดยมีกฎหมายให้ความคุ้มครองปกป้องการใช้สิทธิและเสรีภาพดังกล่าว ดังนั้น บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงมีความสำคัญต่อกระบวนการแรงงานอย่างมาก

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการที่จะผลักดันให้เจตนารมณ์ของกฎหมายเกิดผลสัมฤทธิ์ การทำงานร่วมกันของ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะเป็นไปด้วยความราบรื่น ความขัดแย้งจะได้รับการแก้ไขอย่างสันติ การประกอบการภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการผลิตจะเป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศชาติอย่างมาก ผู้ใช้แรงงานจะไม่ถูกกดขี่ เอารัดเอาเปรียบ สิทธิเสรีภาพและคุณภาพชีวิตจะดีขึ้น ด้วยเงื่อนข้อจำกัดหลายประการทำให้เจตนารมณ์ของกฎหมายมิได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะช่วยกันผลักดันการให้การกระทำอันไม่เป็นธรรมได้รับการยอมรับและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่

การกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นบทบัญญัติที่ให้ความคุ้มครองกับลูกจ้างผู้ใช้สิทธิโดยชอบมิให้ถูกล่วงละเมิดจากผู้ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้าง องค์การลูกจ้างไว้หลายประการ อาทิ สิทธิในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์การลูกจ้าง สิทธิในการดำเนินการขององค์กร สิทธิในการขอปรับปรุงสภาพการจ้าง สิทธิในการตรวจสอบการปฏิบัติของนายจ้าง สิทธิในการเป็นพยาน ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญ ดังนี้

1. เป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองแรงงานและด้านแรงงานสัมพันธ์
2. มีความรู้และความเข้าใจกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี
3. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กรของภาคเอกชนพอสมควร
4. มีประสบการณ์ในการทำงานตามข้อ 2 ไม่น้อยกว่า 3 ปี
5. มีความตั้งใจและความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างสูง
6. มีความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นธรรม
7. มีปฏิภาณ ไหวพริบ สติปัญญาที่ฉลาด ว่องไว
8. มีทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ดี
9. มีความรู้และความสามารถในการสอบสวนข้อเท็จจริง
10. มีความประพฤติที่เรียบร้อย และบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ
11. มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี
12. มีความรู้และความสามารถทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องในระดับปานกลาง
13. มีความละเอียด รอบคอบในการทำงานเป็นอย่างดี

4. องค์ประกอบของหน่วยงาน

การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ
สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นชื่อตามมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ในการปฏิรูประบบราชการกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่แทนสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยมีหน้าที่ด้านธุรการของคณะ กรรมการแรงงานสัมพันธ์ และทำหน้าที่รับคำร้องกล่าวหาจากผู้เสียหายเพื่อเสนอคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาต่อไป แต่โดยที่สำนักงานฯ รับผิดชอบครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วราชอาณาจักร คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงกำหนดให้สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด เป็นผู้ทำหน้าที่รับคำร้องกล่าวหาของผู้เสียหายแทนสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการฝ่ายกลาง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง รวมจำนวน 15 คน โดยมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญ ดังนี้

พิจารณาคำร้องกล่าวหา

สอบสวนข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐาน

พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่ง

5. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เป็นไปด้วยความรอบคอบชอบด้วยกฎหมาย ไม่ถูกกล่าวหาว่าปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบกพร่อง หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่สมควรศึกษากฎหมายแรงงานสัมพันธ์และระเบียบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเข้าใจที่ถูกต้อง และดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้เสียหายจะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาภายใน 60 วัน
2. ให้ผู้เสียหายร้องกล่าวหาตามแบบแนบท้ายระเบียบ
3. ให้สอบสวนข้อเท็จจริงประกอบคำร้องกล่าวหาตามประเด็นที่ร้องกล่าวหา
4. ให้รวบรวมเอกสารประกอบคำร้องกล่าวหาอย่างครบถ้วน
5. ส่งคำร้องกล่าวหาให้สำนักแรงงานสัมพันธ์ภายใน 3 วัน
6. แจ้งขั้นตอนการดำเนินการให้ผู้ร้องกล่าวหาได้เข้าใจ

6. การสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น

เพื่อให้การสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ เห็นควรทำการสอบสวนเพื่อให้ได้ภาพรวมขององค์กรและการจ้างงานจากผู้กล่าวหา ดังนี้

1. สถานที่ตั้ง ประเภทกิจการ จำนวนลูกจ้าง และผู้บริหารของนายจ้าง
ระบบการจ้างงานและสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน
3. สถานะความเป็นลูกจ้างและนายจ้าง
หน้าที่ ความรับผิดชอบ และอายุงานของผู้เสียหาย
ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้เสียหาย
การกระทำความผิดและการลงโทษของผู้เสียหาย (ถ้ามี)
การปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง
ผลการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง

7. การสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำร้องกล่าวหา

บทบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมมีความมุ่งหมายในการใช้สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง องค์กรลูกจ้างได้รับความคุ้มครอง ไม่ถูกกลั่นแกล้ง เอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ความคุ้มครองดังกล่าวคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาให้เฉพาะผู้ที่ดำเนินการ

หรือปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายและด้วยเจตนาสุจริตเท่านั้น โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาการปฏิบัติที่สอดคล้องหรือถูกต้องตามกฎหมายเป็นเบื้องต้นก่อน เมื่อการปฏิบัติหรือสถานะต่าง ๆ เป็นไปโดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายแล้วคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงจะพิจารณาตามประเด็นข้อกล่าวหาดังนั้น เจ้าหน้าที่จึงจำเป็นต้องสอบสวนข้อเท็จจริง 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงานและสถานะของผู้เสียหาย

2. ข้อเท็จจริงกรณีผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง กระทำใด ๆ ที่อาจเป็นผลให้ผู้เสียหายไม่

สามารถทนทำงานต่อไปได้ ขัดขวาง แทรกแซง และบังคับขู่เข็ญ

3. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้สิทธิของผู้เสียหายโดยการชุมนุม การทำคำร้อง การยื่น

ข้อเรียกร้อง การเจรจา การฟ้องร้อง การเป็นพยาน การให้หลักฐานต่อหน้าที่และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

รวมทั้งการขัดขวางการเป็นสมาชิก การให้ออกจากสมาชิก แทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน และการบังคับขู่เข็ญด้วย

8. การสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสถานะของผู้เสียหาย

ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสภาพการทำงาน เป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้นจำเป็นต้องสอบสวนให้ข้อเท็จจริงปรากฏ เพื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะได้ภาพลักษณ์ขององค์กรและการทำงานทั่วไปก่อนการสอบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวได้กล่าวไว้แล้วในข้อ 6 จึงสมควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานะของผู้เสียหาย ดังนี้

“ลูกจ้าง”

กฎหมายนิยาม “ลูกจ้าง” ไว้ในมาตรา 5 วรรคสอง จึงเห็นควรสอบสวนข้อเท็จจริงตามองค์ประกอบของกฎหมายดังกล่าว และเห็นควรสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

- มีสัญญาจ้างหรือไม่ กำหนดเงื่อนไขการจ้างกันอย่างไร
- การจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ใด และได้ทำการจ้างติดต่อกันหรือไม่
- กำหนดให้เงินใดเป็นค่าจ้าง จำนวนเท่าใด จ่ายอย่างไร
- นายจ้างมอบหมายให้ทำงานหน้าที่ใดบ้าง สถานที่ทำงานที่ใด
- สภาพการทำงานทางวินัยมีหรือไม่ (ถ้ามี) เรื่องอะไร เมื่อใด โทษสถานใด

“ผู้แทนลูกจ้าง”

กฎหมายมิได้นิยาม “ผู้แทนลูกจ้าง” ไว้ว่าเป็นผู้ใด มีหน้าที่อย่างไร แต่คงมิใช่สมาชิกสหภาพแรงงานที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งให้เป็นผู้แทนประจำสถานประกอบการแต่ละแห่งที่มีสมาชิกทำงานอยู่ แต่เมื่อพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว จะเห็นได้ชัดเจนว่ากฎหมายกำหนดให้มี “ผู้แทนลูกจ้าง” เพื่อทำหน้าที่แทนลูกจ้างในการเจรจาข้อเรียกร้องกับฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างดังกล่าวอาจเป็นบุคคลที่สหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานแต่งตั้งก็ได้ในส่วนที่เป็นการยื่นข้อเรียกร้อง โดยลูกจ้างกฎหมายให้ “เลือกตั้ง” ผู้แทนลูกจ้าง จึงสมควรสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ

- เป็นการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน หรือ ลูกจ้าง

- เป็นการยื่นข้อเรียกร้องครั้งแรก หรือเชื่อมต่อข้อตกลงเดิม หรือเข้าซ้อนข้อตกลง หรือคำชี้ขาดเดิม

- ข้อเรียกร้องยื่นต่อนายจ้างเมื่อใด มีลูกจ้างสนับสนุนจำนวนเท่าใด
- การได้มาซึ่งผู้แทนลูกจ้างดำเนินการอย่างไร ผู้ใดบ้าง
- คุณสมบัติของผู้แทนลูกจ้างเป็นอย่างไร และมีบทบาทประการใดบ้าง
- มีการชุมนุม ประท้วง เลื่อยงาน ผลงานเกิดขึ้นหรือไม่ (ถ้ามี) ผู้แทนลูกจ้างดำเนินการอย่างไรบ้าง

- ผู้แทนลูกจ้างได้ทำหน้าที่เกินกว่าข้อตกลงสิ้นสุดหรือไม่

“กรรมการสหภาพแรงงาน” หรือ “กรรมการสหพันธ์แรงงาน”

นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างอาจจะรื้อถอนสิทธิการใช้สิทธิโดยชอบของกรรมการองค์การลูกจ้างได้ บุคคลดังกล่าวก็ย่อมร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้เช่นกัน ดังนั้น เห็นควรสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ

- สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน จัดทะเบียนจัดตั้งในท้องที่ใด เมื่อใด
- เป็นสหภาพแรงงานประเภทใด จำนวนสมาชิกมีเท่าใด
- ผู้เสียหายเป็นสมาชิกตั้งแต่เมื่อใด และได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเมื่อใด
- กรรมการเป็นลูกจ้างผู้บังคับบัญชาหรือไม่ (ถ้ามี) มีอำนาจอย่างไร
- กรรมการมีบทบาทอย่างไรบ้าง และผลการจดทะเบียนกรรมการเป็นอย่างไร

“สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์แรงงาน”

สหภาพหรือสหพันธ์แรงงานอาจเป็นผู้เสียหายได้ตามมาตรา 121(3) และ (4) เนื่องจากถูกแทรกแซงจากนายจ้าง การสอบสวนข้อเท็จจริงกับกรณีดังกล่าวเห็นควรดำเนินการตามข้างต้นโดยอนุโลม

“นายจ้าง”

นายจ้างก็อาจเป็นผู้เสียหายตามมาตรา 122 (2) ได้หากถูกบุคคลอื่นบีบบังคับให้ดำเนินการใด ๆ ที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 จึงเห็นควรสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ

- ชื่อสถานประกอบการ ที่ตั้ง และประเภทกิจการ
- จำนวนลูกจ้าง สภาพการจ้างหรือการทำงาน
- ผู้มีอำนาจทำการแทนนายจ้างได้แก่ผู้ใด
- ความขัดแย้งด้านแรงงานมีหรือไม่ อย่างไร

9. กฎหมายห้าม “นายจ้าง” หรือ “ผู้ใด” เลิกจ้าง กลั่นแกล้ง ขัดขวาง แทรกแซง หรือบังคับขู่เข็ญบุคคลตามข้อ 8 จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ

“เลิกจ้าง”

การ “เลิกจ้าง” หมายถึงการที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ซึ่งอาจเป็นการเลิกจ้างเพราะสิ้นสุดสัญญาจ้าง ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ลดกำลังแรงงาน หรือ เพราะเหตุกระทำผิดก็ได้ จึงสมควรสอบสวนข้อเท็จจริงตามองค์ประกอบข้างต้น และสมควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

- ผู้ใดเป็นผู้เลิกจ้าง เมื่อใด ด้วยวิธีการใด มีเอกสารหรือไม่
- เลิกจ้างด้วยสาเหตุใด นายจ้างดำเนินการใดบ้างก่อนการเลิกจ้าง
- การเลิกจ้างมีผลตั้งแต่เมื่อใด และมีการจ่ายค่าชดเชยหรือไม่ อย่างไร
- การฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงาน และการลงโทษทางวินัยมีหรือไม่ เรื่องอะไรเมื่อใด
- ข้อบังคับการทำงานกำหนดเกี่ยวกับการเลิกจ้างไว้อย่างไร

“การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้เสียหายไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้”

การกระทำใด ๆ ข้างต้นเป็นกรอบที่กำหนดไว้กว้าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่ด้พิจารณา เป็นกรณี ๆ ไป นายจ้างหรือบุคคลอื่นกระทำต่อผู้เสียหายส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับ

1) การโยกย้ายหน้าที่

- สัญญาจ้างหรือสมรรถงานในหน้าที่ใด และทำงานในตำแหน่งดังกล่าว

มานานเท่าใด

- เงื่อนไขการจ้างให้อำนาจนายจ้างย้ายงานได้หรือไม่
- นายจ้างการจ้างย้ายงานด้วยสาเหตุใด เมื่อใด
- นายจ้างเพิ่มหรือลดค่าจ้างหรือสวัสดิการใดหรือไม่ เรื่องใด
- ลักษณะงานใหม่เป็นอย่างไร ผู้เสียหายได้รับความเป็นธรรมหรือไม่อย่างไร
- ผู้เสียหายกระทำการบกพร่องต่อหน้าที่เดิม ถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ เมื่อใด

2) การพักงาน

- นายจ้างได้ทำการพักงานตั้งแต่เมื่อใด เป็นระยะเวลาเท่าใด เนื่องจากสาเหตุใด
- นายจ้างจ่ายค่าจ้างในระหว่างพักงานหรือไม่ อัตราเท่าใด
- นายจ้างได้ดำเนินการก่อนการพักงานอย่างไรหรือไม่
- ผู้เสียหายทำงานบกพร่อง ถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่ เมื่อใด
- การพักงานดังกล่าว นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างใดบ้าง จำนวนเท่าใด
- ผู้เสียหายได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ อย่างไร

3) การไม่มอบหมายงานให้ทำ

เห็นควรสอบสวนข้อเท็จจริงตามข้อ 2) โดยอนุโลม

4) การไม่ปรับเปลี่ยนค่าจ้างประจำปี หรือการไม่จ่ายโบนัส

- สภาพการจ้างเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีหรือการจ่ายโบนัสเป็นอย่างไร
- มีระบบการประเมินผลงานหรือไม่ ผลการประเมินของผู้เสียหายเป็นอย่างไร
- การปรับเพิ่มค่าจ้างประจำปี หรือการจ่ายโบนัสให้ลูกจ้างในปีนั้นเป็นอย่างไร
- ผู้เสียหายได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากลูกจ้างอื่นอย่างไร
- ผลประกอบการของนายจ้างเป็นอย่างไร

“การขัดขวางการเข้าเป็นสมาชิก หรือให้ออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน”

- เป็นการกระทำของผู้ใดต่อผู้ใด เมื่อใด และอย่างไร
- ลูกจ้างได้กระทำการต่อการขัดขวางดังกล่าวอย่างไร
- การกระทำของนายจ้างเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร

“การขัดขวาง การแทรกแซงองค์การลูกจ้าง”

- เห็นควรสอบสวนข้อเท็จจริงตามข้อ 9.3 โดยอนุโลม

10. การใช้สิทธิของผู้เสียหาย

กฎหมายรับรองการใช้สิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้เสียหายอันเนื่องจากการชุมนุม การทำคำร้อง การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา การฟ้องร้อง การเป็นพยาน การให้หลักฐาน รวมถึงการจะดำเนินการดังกล่าวด้วย จึงสมควรสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการ ดังนี้

การชุมนุม

- ทำการชุมนุมกันเมื่อใด เรื่องใด สถานที่ใด
- ผู้มีส่วนร่วมชุมนุมจำนวนเท่าใด แกนนำการชุมนุมได้แก่ผู้ใด
- ผลการชุมนุมเป็นอย่างไร จะดำเนินการอย่างไร โดยผู้ใด
- ผู้ได้รับมอบหมายได้ดำเนินการอย่างไร เมื่อใด กับผู้ใด ผลเป็นอย่างไร

การทำคำร้อง

- ผู้เสียหายได้จัดทำคำร้องเรื่องใด เมื่อใด ถึงผู้ใด ด้วยเหตุผลใด
- สารสำคัญของเรื่องที่ร้องเป็นอย่างไร รูปแบบคำร้องเป็นอย่างไร
- ได้จัดทำคำร้องแต่ผู้เดียวหรือมีผู้อื่นร่วมด้วย
- นายจ้างหรือหน่วยงานได้ดำเนินการประการใด เมื่อใด
- ผลของการจัดทำคำร้องที่มีต่อผู้เสียหายเป็นอย่างไร

การยื่นข้อเรียกร้อง

- ให้สอบถามองค์ประกอบของกฎหมาย อาทิ เป็นหนังสือ รายชื่อ และลายมือชื่อของลูกจ้างผู้สนับสนุน สารสำคัญของข้อเรียกร้อง สารสำคัญของข้อเรียกร้อง การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง เป็นต้น อนึ่งเห็นควรสอบสวนเพิ่มเติมตามข้างต้นโดยอนุโลม

การเจรจา

การเจรจาเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของผู้แทนลูกจ้างเพื่อให้ข้อเรียกร้องบรรลุข้อตกลงจึงเป็น การปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ได้รับการเลือกตั้งจนกว่าข้อเรียกร้องจะยุติลง จึงสมควรสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติม

- ได้ทำการเจรจากับผู้แทนนายจ้างกี่ครั้ง ผลเป็นอย่างไร
- บรรยากาศในการเจรจาเป็นอย่างไร รวมถึงบทบาทของผู้เสียหาย
- ข้อเรียกร้องยุติลงได้อย่างไร ผลเป็นอย่างไร
- มีการชุมนุม ประท้วง ผละงาน เนื้องานควบคู่กันหรือไม่

การฟ้องร้อง

- ผู้เสียหายได้ฟ้องคดีต่อศาลใด เรื่องอะไร เมื่อใด
- ผู้เสียหายได้ฟ้องคดีเพราะเหตุใด ขอให้ศาลบังคับคดีอย่างไร
- ผู้เสียหายฟ้องคดีในฐานะใด มีหลักฐานมอบอำนาจอย่างไร
- ผลคดีเป็นอย่างไร และนายจ้างทำอย่างไรกับผู้ฟ้องคดีดังกล่าว

การเป็นพยาน

- ผู้เสียหายไปเป็นพยานให้กับผู้ใด เรื่องใด เมื่อใด ต่อหน่วยงานใด
- ผู้เสียหายไปเป็นพยานตามหมายศาล หนังสือเรียก หรือพยานนำ
- ผลคดี หรือเรื่องที่ได้ไปเป็นพยานเป็นอย่างไร
- มีผู้ใดไปเป็นพยานร่วมด้วยหรือไม่ เป็นผู้ใดบ้าง
- นายจ้างดำเนินการอย่างไรกับพยานบ้าง เมื่อใด

การให้หลักฐาน

- ผู้เสียหายได้ให้หลักฐานใดต่อผู้ใด เมื่อใด เพราะเหตุใด
- ผู้เสียหายได้หลักฐานดังกล่าวมาอย่างไร เมื่อใด
- ผู้เสียหายจัดส่งหลักฐานอย่างไร เมื่อใด
- หลักฐานดังกล่าวมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด
- ผลแห่งคดี หรือเรื่องเป็นอย่างไร เมื่อใด

11. การเลิกจ้างระหว่างข้อตกลงมีผลใช้บังคับ

- นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากสาเหตุใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด
- นายจ้างมีมาตรการใดก่อนการเลิกจ้างหรือไม่ (ถ้ามี) เป็นอย่างไร
- นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์ หรือมีข้อตกลงในเรื่องดังกล่าวอย่างไร
- ผลประกอบการย้อนหลังระยะ 1 – 3 ปี เป็นอย่างไร
- ถ้าเลิกจ้างเนื่องจากทำความผิด เป็นความผิดอะไร เมื่อใด
- การฝ่าฝืนข้อบังคับการทำงานและการลงโทษทางวินัยมีหรือไม่ เมื่อใด เรื่องอะไร

12. การคุ้มครองลูกจ้างเป็นการเฉพาะ

สิทธิของลูกจ้างประการหนึ่ง คือ การเป็น“กรรมการลูกจ้าง” กรรมการลูกจ้างเป็นบุคคลที่ลูกจ้างเลือกตั้ง หรือสหภาพแรงงานแต่งตั้งก็ได้ การเลิกจ้าง การลงโทษ การขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่หรือการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อน และเมื่อศาลแรงงานอนุญาตแล้วนายจ้างจึงจะมีสิทธิดำเนินการได้ ดังนั้นในส่วนที่เป็นกรรมการลูกจ้างจึงไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะพิจารณา วินิจฉัยเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ ฉะนั้นจึงควรสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ

- เป็นกรรมการลูกจ้างได้อย่างไร มีวาระการอยู่ในตำแหน่งเท่าใด
- เป็นกรรมการลูกจ้างมาตั้งแต่เมื่อใด
- นายจ้างได้ดำเนินการอย่างไรกับกรรมการลูกจ้าง เมื่อใด ผลเป็นอย่างไร
- นายจ้างได้ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อดำเนินการกับกรรมการลูกจ้างหรือไม่

เมื่อใด ผลการพิจารณาเป็นอย่างไร

- กรณีที่นายจ้างมิได้ร้องขอต่อศาลแรงงาน กรรมการลูกจ้างได้ร้องทุกข์กล่าวโทษ

นายจ้างต่อพนักงานสอบสวนหรือไม่ เมื่อใด ผลคดีเป็นอย่างไร

กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตุลาคม 2547

กรรมการฝ่ายกลาง

- | | |
|---|---------------------|
| 1. นายอัมพร นีละ โยธิน | ประธานกรรมการ |
| (อดีตผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม) | |
| 2. นายสุวัฒน์ สิงคี | กรรมการ |
| (อดีตรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) | |
| 3. นางเครือมณี บุณนาค | กรรมการ |
| (อดีตผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์) | |
| 4. นายชนพร ศรียากุล | กรรมการ |
| (อดีตหัวหน้าคณะทำงานประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน) | |
| 5. นายอาทิตย์ อัสโม | กรรมการและเลขานุการ |
| (ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์) | |

กรรมการฝ่ายนายจ้าง

- | | |
|--|---------|
| 1. นายสุรัชย์ ปลั่งสมบัติ | กรรมการ |
| (สภาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย) | |
| 2. ร้อยเอกสำเริง ชนะสิทธิ์ | กรรมการ |
| (สภาองค์การนายจ้างไทย) | |
| 3. นายแสงชัย โสเถียรกุล | กรรมการ |
| (สภาองค์การนายจ้างไทยสากล) | |
| 4. นายประดิษฐ์ สุโขชัยกุล | กรรมการ |
| (สภาองค์การนายจ้างอุตสาหกรรมไทย) | |
| 5. นายสุรัชย์ สุทธิวรชัย | กรรมการ |
| (สภาองค์การนายจ้างธุรกิจและอุตสาหกรรมแห่งชาติ) | |

กรรมการฝ่ายลูกจ้าง

- | | |
|--|---------|
| 1. นายนิกม สองคร | กรรมการ |
| (สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย) | |
| 2. นายประเทือง แสงสังข์ | กรรมการ |
| (สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย) | |
| 3. นายอนุวัฒน์ ทุมชัย | กรรมการ |
| (สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย) | |
| 4. นายบรรจง บุญรัตน์ | กรรมการ |
| (สภาองค์การลูกจ้างสภาศูนย์กลางแรงงานแห่งประเทศไทย) | |
| 5. นายบุญสม ทาวิจิตร (สหภาพแรงงานกะรัต) | กรรมการ |

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เรียน ผู้ให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์นี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาถึงปัญหา “การพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518” เพื่อให้การวินิจฉัยและมีคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับการยอมรับจากนายจ้างผู้ถูกกล่าวหา และลูกจ้างผู้กล่าวหาเมื่อเกิดมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อกัน โดยข้อมูลหรือความคิดเห็นที่ได้ ผู้ศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับ และจะนำไปใช้เพื่อสรุปผลการศึกษาในลักษณะภาพรวม โดยไม่มีผลเสียหายต่อท่านและจะไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบคำถาม

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีในการให้ข้อมูล และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้ศึกษา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ ประกอบไปด้วยแนวทางการสัมภาษณ์จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

1. ในความเห็นของท่าน กระบวนการในการดำเนินการ การพิจารณาวินิจฉัย และมีคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องอะไรบ้างในการปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ที่ท่านเกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย และท่านเห็นว่า มีแนวทางในการแก้ไขปัญหามิใช่หรืออุปสรรคนั้นอย่างไร และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในเรื่องอะไร มีเหตุผลในการสนับสนุนอย่างไรบ้าง
2. ท่านคิดว่าบทบัญญัติและกระบวนการทางกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีความชัดเจนเหมาะสม ครบคลุม และสอดคล้องกับสภาพการแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน หรือไม่อย่างไร
3. ท่านเห็นว่าประเด็นข้อกฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ควรที่จะได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาเพิ่มเติมให้ดีขึ้นมีประเด็นอะไรบ้าง และปรับปรุงเพิ่มเติมเป็นอย่างไร

4. ท่านเห็นว่า “ระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม พ.ศ. 2548” มีความชัดเจน เหมาะสม ครอบคลุมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และสภาพการแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน หรือไม่อย่างไร และควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นในเรื่องอะไร อย่างไร

5. ท่านเห็นว่า “แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับคำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518” มีความชัดเจน เหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับสภาพการแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน หรือไม่อย่างไร และควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นในเรื่องอะไร อย่างไร

ข้อมูลการให้สัมภาษณ์ของอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

การสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำนวน 7 คนซึ่งเป็นผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ทำหน้าที่เลขานุการในคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทำการสัมภาษณ์ ณ กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ระหว่างวันที่ 1 – 10 มีนาคม 2550 ดังมีรายชื่อ และตำแหน่ง ดังนี้

1. นางสาวรี บุษยเนตร นักวิชาการแรงงาน 7 ว
2. นางสาวเนาวรัตน์ มานิตยกุล นักวิชาการแรงงาน 7 ว
3. นายเจนวิทย์ ไชโย นักวิชาการแรงงาน 6 ว
4. นายนเรนทร์ วชิราพรพฤษ นักวิชาการแรงงาน 6 ว
5. นางเบญจวรรณ หฤษฐ์วงศ์ นักวิชาการแรงงาน 6 ว
6. นางสาววราภรณ์ สุขสถิตย์ นักวิชาการแรงงาน 6 ว
7. นางสาววิชญา สวัสดิ์ นักวิชาการแรงงาน 4

ความเห็นของอนุกรรมการที่ให้สัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

คำถามข้อ 1 อนุกรรมการ เห็นว่า ในการสอบข้อเท็จจริงไม่ได้รับความร่วมมือจากนายจ้าง ลูกจ้างในการชี้แจงข้อเท็จจริง และนำเสนอพยานหลักฐาน ทำให้ได้ข้อเท็จจริงจริงไม่ครอบคลุมทุกประเด็น เป็นผลให้การวิเคราะห์ข้อเท็จจริงประกอบข้อกฎหมายอาจผิดพลาดได้ ข้อมูลที่เป็นความรู้เฉพาะทาง เช่น เอกสารการเงิน มีความซับซ้อนยากแก่การทำความเข้าใจและเสียเวลาในการศึกษา และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยด้วยความรู้สึกและขาดหลักเหตุผล

คำถามข้อ 2 อนุกรรมการ เห็นว่า บทบัญญัติและกระบวนการทางกฎหมายยังมีความเหมาะสม

คำถามข้อ 3 อนุกรรมการ เห็นว่า กรณีลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง ควรมีสติหรือกล่าวหาเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมได้

คำถามข้อ 4 อนุกรรมการ เห็นว่า ระเบียบฯ ยังมีความเหมาะสม

คำถามข้อ 5 อนุกรรมการ เห็นว่า แนวปฏิบัติฯ ยังมีความเหมาะสม

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นอนุกรรมการให้ความเห็นว่า

1. ปัญหาในการรวบรวมข้อเท็จจริง อันได้แก่ การสอบปากคำหรือการสอบสวนข้อเท็จจริง นายจ้าง ลูกจ้าง พยานบุคคลของทั้งสองฝ่าย และการรวบรวมพยานเอกสารและพยานหลักฐานอื่นๆ เนื่องจากไม่ได้รับความร่วมมือในการชี้แจงข้อเท็จจริงและการนำส่งพยานหลักฐาน จึงทำให้ได้ข้อเท็จจริง ไม่ครอบคลุมทุกประเด็น เป็นผลให้การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องอาจผิดพลาดได้
2. ปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นความรู้เฉพาะทาง เช่น เอกสารการเงิน เอกสารทางบัญชี เป็นต้น จำเป็นต้องมีความรู้ในการทำความเข้าใจเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ซึ่งต้องเสียเวลาในการศึกษาทำความเข้าใจ
3. ปัญหาในการพิจารณาวินิจฉัยและมีความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่เมื่อได้ฟัง ข้อเท็จจริงจากทั้งสองฝ่ายแล้ว ในบางเรื่องได้พิจารณาตัดสินหรือชี้แนะด้วยการใช้ความรู้สึก เช่น ความ สงสาร ความไม่ชอบ เป็นต้น มาพิจารณาตัดสิน แทนการพิจารณาวินิจฉัยด้วยหลักเหตุผล
4. การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย ในประเด็นลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หากลูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ควรมีสติเป็นผู้ร้องกล่าวหาเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ซึ่งในปัจจุบันไม่มีสิทธิเนื่องจากกฎหมาย ได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะให้ไปยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน