

บทคัดย่อ

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรของฝ่ายลูกจ้างที่จัดตั้งเป็นตัวแทนเพื่อให้มีบทบาทในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง ให้ได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างจำนวนมากเป็นสมาชิกจะมีความเข้มแข็งและสามารถต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้ปรับเพิ่มค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันฝ่ายนายจ้างย่อมไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานจะแสดงบทบาทหรือทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองให้นายจ้างปฏิบัติการต่างๆ ต่อลูกจ้างอยู่เสมอ ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่นายจ้าง นายจ้างจึงมักใช้อำนาจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการในทางกลั่นแกล้งลูกจ้าง เช่น โยกย้ายหน้าที่การทำงานหรือเลิกจ้างลูกจ้างนั้น เป็นต้น ด้วยเหตุนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงมีบทบัญญัติในการคุ้มครองลูกจ้างเพื่อไม่ให้นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง จากการศึกษาพบว่าเกิดปัญหาที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาความคุ้มครองต่อฝ่ายลูกจ้าง เมื่อพิจารณาตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของภาคเอกชนแล้วจะเห็นว่ามีปัญหาในประเด็นเกี่ยวกับความคุ้มครองในระหว่างการดำเนินการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้างภาคเอกชน เพราะยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจนในบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จากผลการศึกษาความคุ้มครองเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศนั้น จะพบว่าในกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ได้กำหนดสิทธิพื้นฐานในเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม คุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง และให้สิทธินี้แก่นายจ้างเท่าเทียมกันโดยปราศจากข้อแตกต่างในเรื่องความมีอิสระที่จะเลือกเข้าร่วมสมาคมโดยไม่มีเงื่อนไขทางกฎหมายและข้อบังคับซึ่งเคยมีอยู่เดิมมาเป็นอุปสรรค ส่วนกฎหมายแรงงานต่างประเทศก็ล้วนแล้วแต่บัญญัติความคุ้มครองลูกจ้างจากการดำเนินการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างไว้ทั้งสิ้น ดังนั้น แม้ว่าประเทศไทยจะยังไม่ได้ให้การรับรองอนุสัญญาดังกล่าวก็ตาม แต่เพื่อแก้ปัญหาว่าลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองจากการกระทำความดังกล่าวหรือไม่ จึงควรนำมาบัญญัติไว้ให้ชัดเจนเช่นกัน ทั้งนี้ หากยังไม่บัญญัติไว้ก็ควรมีแนวทางในการตีความดังกล่าวไว้ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศ และคุ้มครองการใช้สิทธิของลูกจ้างอย่างแท้จริง

2. ปัญหาความคุ้มครองต่อฝ่ายนายจ้าง เมื่อพิจารณาตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนแล้วจะเห็นว่ามีความไม่ชัดเจนในความคุ้มครองกรณีที่นายจ้าง

จำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายแล้ว นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้หากไม่เข้าข้อยกเว้นตาม (1) ถึง (5) มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หากมีการเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็อาจถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ถึงแม้จะมีการตีความตามแนวคำพิพากษาของศาลฎีกาว่าถ้ามีเหตุอันเป็นจริงแล้วก็เลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ตาม แต่ก็ยังไม่ชัดเจนและครอบคลุมถึงทุกกรณี จึงเห็นว่าบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายปัจจุบันนั้นยังไม่เหมาะสมต่อลักษณะและสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในความเป็นจริง

จากผลการศึกษาความคุ้มครองนายจ้างเพื่อให้ นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ แม้ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายให้สิทธิไว้นั้น ในบางประเทศ เช่น ประเทศฝรั่งเศสได้มีการกำหนดแนวทางในเรื่องดังกล่าวไว้ นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ หากมีเหตุอันเป็นจริงและอันสมควรในการเลิกจ้างโดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งสามารถคุ้มครองสิทธิของนายจ้างมากขึ้นในอีกระดับหนึ่ง

ผู้เขียนจึงเห็นว่า การให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้างต่อฝ่ายลูกจ้างนั้น ควรมุ่งให้ความคุ้มครองตั้งแต่เริ่มก่อตั้งองค์กรของ ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อความมั่นคงของการใช้เสรีภาพของลูกจ้าง เพราะภายหลังจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแล้ว สหภาพแรงงานจะเป็นองค์กรสำคัญในการคุ้มครองสิทธิและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง หากลูกจ้างถูกกลั่นแกล้งขัดขวางมิให้ดำเนินการจัดตั้งได้ตั้งแต่เริ่มแรก สหภาพแรงงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้น จึงควรกำหนดบทบัญญัติในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้รวมถึงกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรฝ่ายลูกจ้างด้วยอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติและให้เกิดประสิทธิผลในการคุ้มครองลูกจ้างอย่างแท้จริง และในส่วนของปัญหาเกี่ยวกับข้อยกเว้นตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น ก็ควรแก้ไขกฎหมายเพื่อกำหนดให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยเพิ่มเหตุในกรณีที่นายจ้างได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือศาลแรงงาน หากพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้างและเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันจำเป็นและสมควร นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ การวางแนวทางในการตีความและการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวจะทำให้ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างได้รับความคุ้มครองอย่างเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น