

ปัญหาการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทย

การให้ความคุ้มครองการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างต่อลูกจ้างตามกฎหมายของต่างประเทศนั้น มุ่งให้ความคุ้มครองตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญต่อความมั่นคงของการใช้เสรีภาพของลูกจ้าง เพราะภายหลังจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นแล้ว สหภาพแรงงานจะเป็นองค์กรสำคัญในการคุ้มครองสิทธิและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง ดังจะเห็นได้จากกฎหมายลายลักษณ์อักษรของต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น หรือฟิลิปปินส์ จะมีบทบัญญัติคุ้มครองการจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้าง รวมถึงการให้ความคุ้มครองในระหว่างการดำเนินการของสหภาพแรงงานมิให้นายจ้างขัดขวาง แทรกแซง หรือใช้อิทธิพลใดๆ ไว้อย่างชัดเจน รวมทั้งการคุ้มครองมิให้นายจ้างเข้าไปมีอิทธิพลครอบงำหรือแทรกแซงการบริหารงานของสหภาพแรงงาน หรือเข้าช่วยเหลือทางการเงิน หรือให้การสนับสนุนในด้านอื่นๆ โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกา กำหนดสิทธิต่างๆ ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการใช้เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานไว้อย่างชัดเจน และบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างฝ่าฝืน การฝ่าฝืนถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรม¹ สำหรับประเทศญี่ปุ่น การกระทำของนายจ้างในลักษณะของการให้เงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน มีผลให้องค์กรนั้นมีได้อยู่ในความหมายของคำว่า “สหภาพแรงงาน” ในบทนิยามศัพท์ตามกฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงาน² และมีบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง อันเนื่องมาจากที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือพยายามเข้าร่วมหรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน³ ส่วนประเทศฟิลิปปินส์ Labour Code of the Philippines Book V ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 248 กำหนดว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายในการเข้าแทรกแซง ขัดขวาง หรือใช้อิทธิพลต่อลูกจ้างในการที่ลูกจ้างใช้สิทธิจัดตั้งองค์กรของตนเอง หรือกำหนดเงื่อนไขในการจ้างงานว่าผู้สมัครงานหรือลูกจ้างจะต้องไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ถอนตัวออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพ

¹ National Labour Relations Act, Section 7, 8 (a) (1).

² Trade Union Law (Law No.174 of June 1, 1949), Article 2 (2)

³ Ibid, Article 7.

แรงงาน หรือการใช้สิทธิพลครอบครัวช่วยเหลือ หรือเข้าแทรกแซงด้วยประการใดๆ ในการจัดตั้ง หรือการบริหารงานขององค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งการให้เงินหรือการสนับสนุนอื่นๆ แก่องค์กรหรือผู้จัดตั้งหรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรของลูกจ้าง รวมทั้งการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง⁴ ซึ่งในส่วนดังกล่าวมานั้นกฎหมายไทยยังไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน จึงมีปัญหามากในทางปฏิบัติ แม้อาจกล่าวได้ว่า บทบัญญัติว่าด้วยการกระทำความไม่เป็นธรรมตามกฎหมายของต่างประเทศส่วนใหญ่เหมือนกับบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำความไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทย ทั้งนี้ เป็นเพราะกฎหมายไทยได้รับแนวคิดของหลักกฎหมายของต่างประเทศมาบัญญัติไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างของบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำความไม่เป็นธรรมระหว่างกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศก็ยังคงมีอยู่หลายประการ ในบทนี้จึงขอกล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนของการกระทำความไม่เป็นธรรมของไทยว่ามีอย่างไรบ้างโดยเสนอเปรียบเทียบกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาเพื่อให้ความสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานต่างประเทศต่อไป

1. การคุ้มครองในระหว่างการรวมตัวกันและการดำเนินการจัดตั้งองค์การลูกจ้าง

รัฐธรรมนูญไทยแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติรับรองการรวมตัวกันไว้ในมาตรา 64 ซึ่งบัญญัติว่า

“บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบ

⁴ International labour office, Labour Relations Laws in Asean : A collection of current labour laws in the sixth Asean states, (Geneva : International labour office, 1987), p.187-188.

เรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ”

บทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเจตนารมณ์ของมาตรานี้ก็เพื่อประกันสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มของประชาชน โดยประชาชนชาวไทยย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่ก็ตาม ส่วนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นกัน แต่ต้องไม่กระทบต่อการบริหารราชการหรือความต่อเนื่องในการบริการสาธารณะ

การจำกัดสิทธิเสรีภาพดังกล่าวจะกระทำไม่ได้ เว้นแต่อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะในกรณีที่มีรัฐธรรมนูญกำหนด ดังนี้

- 1) เพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ
- 2) เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- 3) เพื่อป้องกันการผูกขาดตัดตอนทางเศรษฐกิจ

หากเปรียบเทียบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 แล้ว เห็นได้ว่าหลักการคงเดิมแต่เพื่อให้เกิดความชัดเจนจึงเพิ่มความคุ้มครองรวมถึงองค์การพัฒนาเอกชนด้วย และเพิ่มหลักการในส่วนของการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อใช้เป็นวิถีทางในการเจรจากับรัฐให้ได้รับการคุ้มครองอย่างเป็นธรรม จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายด้านแรงงานบางส่วนเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญด้วย

1) การรวมตัวกันของเพื่อใช้สิทธิของลูกจ้าง

(1) ลูกจ้างภาคเอกชน

ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้จำกัดเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน⁵ โดยบัญญัติให้การจัดรวมตัวของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่ด้วยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้⁶ โดยสหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับ

⁵ ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523)

⁶ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 86 วรรคหนึ่ง

และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน⁷ โดยเมื่อจดทะเบียนแล้วสหภาพแรงงานจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้ ยังกำหนดให้สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างหรือลูกจ้างด้วยกัน⁸ นอกจากนั้นนายทะเบียนยังมีอำนาจที่จะไม่รับจดทะเบียนเมื่อเห็นว่าวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน⁹ ตลอดจนมีอำนาจให้เลิกสหภาพแรงงานได้¹⁰

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า การรวมตัวของลูกจ้างภาคเอกชนนั้นไม่ได้มีอิสระอย่างแท้จริง ถูกแทรกแซงโดยรัฐด้วยการต้องจดทะเบียนจัดตั้งองค์กรฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 64 ที่กำหนดให้บุคคลมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

นอกจากขัดกับรัฐธรรมนูญแล้ว ยังเห็นว่าการจำกัดเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานดังกล่าว ยังขัดกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ค.ศ.1948 มาตรา 2 ที่กำหนดให้มีสิทธิการรวมตัวโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ รวมไปถึงการใช้สิทธิบริหารจัดการหรือดำเนินกิจกรรมขององค์กรฝ่ายลูกจ้างโดยปราศจากการแทรกแซงโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา 3 (2)) นอกจากนั้นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ค.ศ. 1949 มาตรา 1(1) ยังได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอที่จะไม่ถูกแทรกแซงโดยฝ่ายนายจ้างในการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือการบริหารงานขององค์กรฝ่ายลูกจ้างด้วย (มาตรา 2)

(2) ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ

ในการรวมตัวกันของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจที่เห็นว่าขัดกับอนุสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศไทยควรแก้ไขก่อนเป็นลำดับแรก คือ การที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจของไทยมีสิทธิรวมตัวเป็นองค์กรฝ่ายลูกจ้างใน 2 ระดับ คือ สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน แม้สหพันธ์แรงงานจะมีสิทธิสมัครเข้าเป็นสมาชิกของสภาองค์กรลูกจ้างภาคเอกชนก็ตาม แต่ก็ไม่มีสิทธิจัดตั้งสภาองค์กร

⁷ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 87

⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 86 วรรคสอง

⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 91 วรรคสาม

¹⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 111

ลูกจ้างของภาครัฐวิสาหกิจ ในขณะที่ลูกจ้างของภาคเอกชนมีสิทธิรวมตัวกันเป็นองค์กรฝ่ายลูกจ้างใน 3 ระดับ คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง จึงเห็นได้ว่าสิทธิในการรวมตัวเป็นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในการรวมตัวเป็นองค์กรฝ่ายลูกจ้างมีน้อยกว่าลูกจ้างภาคเอกชนขัดต่อรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป และยังขัดต่อหลักการในอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 151 (ค.ศ.1978) มาตรา 99 อีกทั้งการรวมตัวของลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจก็ถูกแทรกแซงโดยรัฐเช่นกันและไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ค.ศ.1948 มาตรา 2 ที่กำหนดให้มีสิทธิการรวมตัวโดยปราศจากการแทรกแซงใดๆ รวมไปถึงการใช้สิทธิบริหารจัดการหรือดำเนินกิจกรรมขององค์กรฝ่ายลูกจ้างโดยปราศจากการแทรกแซงโดย เจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา 3 (2)) นอกจากนั้นอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ค.ศ.1949 มาตรา 1 (1) ยังได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอที่จะไม่ถูกแทรกแซงโดยฝ่ายนายจ้างในการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือการบริหารงานขององค์กรฝ่ายลูกจ้างด้วย (มาตรา 2 ประกอบมาตรา 5 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 151 (ค.ศ.1978))

ผู้เขียนจึงเห็นว่าลูกจ้างรัฐวิสาหกิจของไทยควรมีสิทธิรวมตัวเป็นองค์กรฝ่ายลูกจ้างใน 3 ระดับ คือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสิทธิจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างของภาครัฐวิสาหกิจได้ด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับการคุ้มครองลูกจ้างของภาคเอกชน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งสามฉบับดังกล่าว

2) การดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จะเห็นได้ว่ากฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงานภาคเอกชนของไทยยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตามที่อนุสัญญาเรื่องเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมเป็นสมาคม (อนุสัญญาที่ 87 ปี 1948) ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ตามอนุสัญญาดังกล่าว ที่รัฐทุกรัฐจะต้องรับรองการจัดตั้งสมาคมของลูกจ้างและนายจ้าง สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกของสมาคมนี้จะถูกจำกัดมิได้ การดำเนินงานของสมาคมจะต้องเป็นอิสระไม่ถูกแทรกแซงใดๆ สิทธิดังกล่าวนี้เป็นที่รับรองกันทั่วโลกว่าเป็นสิทธิที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานอยู่ในฐานะที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตน และเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมให้เกิดขึ้นได้

ในระหว่างการดำเนินการจัดตั้งองค์การลูกจ้างนั้น นายจ้างมักพยายามขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง หรือขัดขวางการ

ดำเนินการของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการให้ความคุ้มครองจากการที่นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวดว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมมิได้บัญญัติไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองดังกล่าว ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างหรือถูกกระทำการใดๆ ซึ่งเป็นการขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยนายจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อขอความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานไม่เข้าข่ายได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เนื่องจากเห็นว่าบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยเฉพาะในหมวดว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมไม่มีบทบัญญัติห้ามนายจ้าง เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเนื่องมาจากลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน การไม่รับวินิจฉัยคำร้องกล่าวหาของลูกจ้างจากสาเหตุดังกล่าว ส่งผลต่อเนื่องไปสู่คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อให้เยียวยากรณีนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเนื่องมาจากลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่ศาลแรงงานได้ยกฟ้องด้วยเหตุที่ว่าลูกจ้างยังมิได้ดำเนินการครบขั้นตอน เพราะพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 บัญญัติให้มีการดำเนินการครบขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้เสียก่อน จึงจะมีสิทธินำคดีมาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้¹¹ นั่นก็คือจะต้องมีการยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยแล้ว จึงจะสามารถนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ จึงเห็นได้ว่าคดีดังกล่าวนั้นศาลแรงงานไม่ได้วินิจฉัยไว้ในกระบวนการดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้น จะได้รับความคุ้มครองในบทบัญญัติของการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) หรือไม่ที่ห้ามมิให้นายจ้างมิให้เลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ จึงถือเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของกฎหมายไทย

¹¹ มาตรา 8 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 “ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งใน

(4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์”

หากเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้ว กฎหมายของประเทศต่างๆ ก็ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในระหว่างการดำเนินการจัดตั้งองค์การฝ่ายลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน เช่น

(1) กฎหมายสหรัฐอเมริกา¹² ได้บัญญัติรับรองคุ้มครองสิทธิ ของลูกจ้างในการก่อตั้งองค์การของลูกจ้างไว้อย่างชัดเจนในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งบัญญัติไว้ในมาตรา 7 กล่าวคือ ลูกจ้างย่อมมีสิทธิก่อตั้งองค์การของตนเองหรือก่อตั้งร่วมกันหรือช่วยเหลือองค์การลูกจ้าง

(2) กฎหมายประเทศญี่ปุ่น¹³ ได้บัญญัติสิทธิในการก่อตั้งองค์การ ของลูกจ้างไว้ในกฎหมายสหภาพแรงงาน มาตรา 7 กล่าวคือ นายจ้างจะต้องไม่ปลดลูกจ้างออกจากงานหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้พยายามเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน

(3) กฎหมายประเทศฟิลิปปินส์¹⁴ ได้บัญญัติสิทธิในการก่อตั้งองค์การของลูกจ้างไว้เช่นกัน บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฟิลิปปินส์ มาตรา 248 (a) กล่าวคือ ห้ามมิให้นายจ้างเข้าแทรกแซง บังคับ หรือขู่ข่มขู่ลูกจ้างในการก่อตั้งองค์การลูกจ้าง ซึ่งเป็นที่สังเกตได้ว่ากฎหมายของประเทศฟิลิปปินส์ในเรื่องนี้มีส่วนคล้ายคลึงกับกฎหมายของสหรัฐอเมริกา

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐวิสาหกิจไทย กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐวิสาหกิจฉบับปัจจุบัน ซึ่งได้มีการประกาศใช้ในปี พ.ศ.2543 ได้มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง ในการดำเนินการจัดตั้งองค์การฝ่ายลูกจ้างไว้แล้ว ดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงาน...”

อนึ่ง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ที่มีการเสนอในหลักการเดียวกันนี้ คือ มาตรา 148 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(1) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน”

¹² Daniel Quinn Mills, Labour-Management Relations, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1978)

¹³ Labor Union Law, Japanese codes on labor Union & Labor Adjustment (1968), ESH LAW BULLETIN EHS Vol. VIII , A-D VIII (AA 1-16)

¹⁴ Labour Relations of Philippines

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนของไทยยังไม่ได้บัญญัติคุ้มครองในส่วนของการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานเอาไว้ให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐวิสาหกิจ หลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศดังที่ได้กล่าวไปแล้ว จึงเป็นเหตุให้เกิดความไม่ชัดเจนต้องนำกฎหมายดังกล่าวมาตีความว่าคุ้มครองถึงกรณีการดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานหรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามเจตนารมณ์แล้ว การที่ลูกจ้างยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานต่อนายทะเบียนถือว่าเป็นขบวนการที่สำคัญที่สุดในการเริ่มใช้สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย จึงควรต้องได้รับความคุ้มครองไว้เป็นลำดับแรก

ดังนั้น จำเป็นต้องบัญญัติไว้ให้ชัดเจนเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง และหากเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และฟิลิปปินส์ล้วนให้ความคุ้มครองในการดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานทั้งสิ้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าควรเพิ่มเติมบทบัญญัติดังกล่าวในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ด้วย และความคุ้มครองในระหว่างก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานนั้น ไม่ควรคุ้มครองเฉพาะกรณีที่ถูกลูกจ้างเท่านั้น ควรให้ความคุ้มครองถึงการกลั่นแกล้งโดยวิธีการต่างๆ จนไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ด้วย เช่น โทศทัณฑ์ ให้ออกจากงาน ให้งานหนักขึ้น ไม่ให้ทำงาน โยกย้ายตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือไม่ได้รับพิจารณาเพิ่มค่าจ้าง เป็นต้น โดยเพิ่มเติมบทบัญญัติในมาตรา 121 (1) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นดังนี้

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(1) เลิกจ้างลูกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันไม่เป็นธรรม เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือกำลังจะกระทำการดังกล่าว”

อย่างไรก็ตาม หากยังไม่มี การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนนี้ ผู้เขียนเห็นว่าศาลแรงงานควรตีความเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการอย่างใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม โดยต้องถือว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นการที่นายจ้างขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อันทำให้เกิดข้อโต้แย้งสิทธิหน้าที่ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเป็นคดีแรงงานตาม มาตรา 8 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งบัญญัติว่า “ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งใน

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์”

บทบัญญัติดังกล่าวนี้ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานที่จะใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาพิพากษาได้ตามมาตรา 49พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 โดยถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งหากมีการตีความไปในแนวทางดังกล่าวนี้จะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น และหากมีการบัญญัติเป็นกฎหมายต่อไปควรบัญญัติความคุ้มครองดังกล่าวนี้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชน ในส่วนการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพราะจะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างต่อไป

3) การเลิกสหภาพแรงงาน

การเลิกสหภาพแรงงานที่กำหนดให้เป็นอำนาจของนายทะเบียนนั้น นักกฎหมายบางท่านเห็นว่าการเลิกสหภาพแรงงานเพราะถูกสั่งให้เลิกโดยอำนาจของนายทะเบียนเป็นผู้วินิจฉัย ถือว่าไม่มีความเหมาะสมและเป็นการขัดหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 2 ที่ให้การรับประกันสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์การของตนได้โดยอิสระไม่ต้องได้รับอนุญาตจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพราะการที่สหภาพแรงงานใดจะเลิกหรือจะดำเนินกิจการทางสหภาพแรงงานต่อไป ควรจะให้สหภาพแรงงานนั้นๆ เป็นผู้ตัดสินใจเองไม่ใช่ให้อำนาจแก่นายทะเบียนซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาใช้ดุลยพินิจในการสั่งการให้เลิก ถ้านายทะเบียนใช้อำนาจฟุ่มเฟือย ขาดความรอบคอบ จะส่งผลเสียหายแก่สหภาพแรงงานและบรรดาสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงเห็นสมควรให้ลดอำนาจของนายทะเบียนเหลือเพียงว่ากล่าวตักเตือน หรือให้การแนะนำแก่สหภาพแรงงาน ในกรณีที่มีการดำเนินงานที่อาจขัดต่อวัตถุประสงค์หรือขัดต่อกฎหมายให้มีการแก้ไขหรือปรับปรุงการดำเนินงานให้ถูกต้อง ส่วนการยกเลิกสหภาพแรงงานควรให้ศาลยุติธรรมเป็นผู้วินิจฉัย¹⁵

ในกรณีนี้ผู้เขียนไม่เห็นด้วย เนื่องจากแม้จะมีการกำหนดให้อำนาจนายทะเบียนเป็นผู้วินิจฉัยให้สหภาพแรงงานเลิกได้ซึ่งอาจถือว่าเป็นการขัดหลักการของอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา

¹⁵ ชัยวัฒน์ วิเศษสวัสดิ์, “สิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทย : ศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2542), น.178.

2 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้การรับประกันสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์การของตนได้โดยอิสระไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้าจากรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่กฎหมายก็ได้มีการกำหนดให้มีการพิจารณาออกคำสั่งเป็นขั้นตอน โดยหากนายทะเบียนสั่งให้สหภาพแรงงานใดเลิกกรรมการสหภาพแรงงานนั้นๆ เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน 30 วันนับแต่ได้รับแจ้งคำสั่งซึ่งรัฐมนตรีเป็นผู้วินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี จึงเห็นได้ว่าขั้นตอนการพิจารณาดังกล่าวน่าจะเป็นหลักประกันการใช้อำนาจฟุ่มเฟือยขาดความรอบคอบของนายทะเบียนได้ จึงเห็นว่าการเลิกสหภาพแรงงานโดยให้อำนาจนายทะเบียนเป็นผู้วินิจฉัย มีความเหมาะสมดีอยู่แล้ว ไม่ขัดต่อสิทธิในการรวมตัวกันของลูกจ้าง และไม่ขัดต่อหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 มาตรา 2 แต่อย่างใด

2. การเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้

1) การเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ เพราะเหตุที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐาน

หากเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้ว กฎหมายของประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างจากการเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ เพราะเหตุที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐาน เช่น

(1) กฎหมายสหรัฐอเมริกา¹⁶ ได้บัญญัติรับรองไว้ใน Taft-Hartley Act มาตรา 8 (a) (4) ห้ามมิให้นายจ้างให้ออกหรือเลือกปฏิบัติด้วยประการอื่นแก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างได้ยื่นคำฟ้องหรือให้การเป็นพยาน ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ มาตรานี้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการแสวงหาการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยใช้กระบวนการทางคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ โดยการห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน เลิกจ้าง หรือเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่น ในเงื่อนไข

¹⁶ IT Smith and John C. Wood, Industrial Law, 4th ed. (London and Endiburgn : Butterworths, 1989), p.457.

การทำงานต่อลูกจ้างผู้ซึ่งได้ยื่นคำร้อง หรือให้หลักฐานเป็นหนังสือ หรือเป็นพยานต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

(2) กฎหมายฟิลิปปินส์¹⁷ ได้บัญญัติรับรองในประมวลกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 248 (f) ห้ามมิให้นายจ้างไล่ออก ปลดออก หรือกระทำการคัดด้วยประการอื่น หรือเลือกปฏิบัติต่อ ลูกจ้างที่ได้ให้หรือกำลังจะให้พยานหลักฐานตามประมวลกฎหมายนี้ จะเห็นได้ว่ากฎหมาย ฟิลิปปินส์บัญญัติคล้ายคลึงกับกฎหมายสหรัฐอเมริกา คือ บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่ได้ให้ พยานหลักฐานหรือเป็นพยานต่อเจ้าหน้าที่หรือองค์กรของรัฐ แต่มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ว่า กฎหมาย ฟิลิปปินส์ได้บัญญัติกว้างกว่ากฎหมายสหรัฐอเมริกาในหลักการที่ว่า นอกจากจะคุ้มครองลูกจ้าง ซึ่งได้ให้หลักฐานหรือเป็นพยานต่อเจ้าหน้าที่แล้ว กฎหมายฟิลิปปินส์ยังได้ให้ความคุ้มครองต่อ ลูกจ้างผู้ซึ่งกำลังจะได้ให้พยานหลักฐานตามประมวลกฎหมายนี้ด้วย แต่ในเรื่องการฟ้องร้อง กฎหมายฟิลิปปินส์กลับไม่ได้บัญญัติไว้

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐวิสาหกิจไทย หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าความ คุ้มครองระหว่างลูกจ้างภาคเอกชน¹⁸ และลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ¹⁹ มีความใกล้เคียงกันมาก แต่

¹⁷ Labour Relations of Philippines

¹⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพ แรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญหรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็น พยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนาย ทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อ ศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน กำลังจะกระทำการดังกล่าว”

¹⁹ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิกหรือ กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อ พนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการหรือต่อศาลแรงงาน”

ทั้งนี้ การคุ้มครองลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นจะคุ้มครองเฉพาะในกรณีดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานเท่านั้น ไม่รวมถึงการนัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง และการเจรจาด้วย ซึ่งเห็นว่าน่าจะมีการแก้บทบัญญัติของกฎหมายในส่วนนี้ให้ครอบคลุมถึงการทำคำร้อง และยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการกระทำการดังกล่าว และให้มีความสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกรณีการคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ด้วย ส่วนการนัดชุมนุมนั้นเหตุที่ไม่ต้องคุ้มครองในส่วนนี้อาจเป็นเพราะว่าลูกจ้างรัฐวิสาหกิจไม่สามารถนัดหยุดงานได้²⁰ เนื่องจากเป็นกิจการเพื่อประโยชน์แก่สาธารณะดังนั้นจึงไม่บัญญัติคุ้มครองถึงสิทธิดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าอาจเกิดจากวัตถุประสงค์ที่มุ่งคุ้มครองระหว่างการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพการรวมกลุ่มกับหลักการการป้องกันมิให้เกิดการขัดขวางการดำเนินงานปกติของบริการสาธารณะที่ทำให้ความต่อเนื่องของบริการสาธารณะถูกกระทบได้ เนื่องจากเห็นว่าแรงงานไทยยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองที่ได้มาตรฐานเพียงพอ เกิดการเรียกร้องสิทธิบ่อยครั้ง การให้สิทธิแก่ลูกจ้างในกิจการที่กระทบต่อประโยชน์สาธารณะอาจก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดีได้ และแม้จะเป็นการขัดกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และอนุสัญญาฉบับที่ 151 ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในภาครัฐ พ.ศ.1978 แต่เนื่องจากประเทศไทยยังไม่ได้รับรองอนุสัญญาทั้งสองฉบับ จึงไม่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ประเทศมากนัก จึงยังไม่จำเป็นต้องแก้กฎหมายในส่วนนี้เพื่อรับรองสิทธิดังกล่าวให้สอดคล้องกับความคุ้มครองของลูกจ้างภาคเอกชนแต่อย่างใด

ส่วนในการเจรจานั้นก็ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 34 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 อยู่แล้วจึงไม่ต้องมาบัญญัติไว้ในส่วนนี้อีก

อนึ่ง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีหลักการเดียวกันนี้ คือ

มาตรา 148 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(2) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว”

²⁰ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 33 “ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน”

ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าการคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนจากการเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ เพราะเหตุที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานนั้น สอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศแล้วในสาระสำคัญ แต่หากมีการแก้ไขเพิ่มเติม ควรเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างจากการสนับสนุนการนัดหยุดงานด้วย เพื่อให้เกิดพลังมากยิ่งขึ้นในการใช้สิทธิเรียกร้องต่อนายจ้าง ซึ่งถือเป็นการใช้สิทธิของลูกจ้างประการหนึ่ง และเพิ่มเติมการรับรองจาก “ลูกจ้าง” ขยายให้ครอบคลุมถึง “กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน” ด้วย ทั้งนี้ ควรบัญญัติข้อยกเว้นให้ชัดเจนว่าในกรณีเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการตีความในภายหลังได้ จึงเห็นว่าควรบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติม โดยให้ส่วนของ (1) เดิมกลายเป็น (2) และมีข้อความดังนี้

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(2) เลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา สนับสนุนการนัดหยุดงาน หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน กำลังจะกระทำการดังกล่าว เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ”

ส่วนความคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจก็ให้เพิ่มความคุ้มครองให้รวมถึงในระหว่างที่ลูกจ้างกำลังจะกระทำการดังกล่าวด้วย เป็นดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(2) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการหรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังจะกระทำการดังกล่าว”

2) การเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ เพราะเหตุที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ มีบางกรณีที่นายจ้างอาจทำการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเป็นผู้นำแรงงาน แต่เบี่ยงประเด็นของการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว เป็นว่านายจ้างจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต ต้องนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ ตามมาตรา 121 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงมีเหตุจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าว ซึ่งหากพิจารณาเบื้องต้นจะเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลเพียงพอไม่ขัดกับ มาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แม้ตามกฎหมายจะได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษ แต่การคุ้มครองดังกล่าวก็ยังไม่เพียงพอ เพราะเมื่อลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยไปแล้ว เงินดังกล่าวก็เป็นเงินที่ลูกจ้างสามารถนำมาใช้ได้เพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และบทบัญญัติดังกล่าวก็ไม่ได้กำหนดไว้ถึงประเภทของเทคโนโลยี หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้มากน้อยเพียงใดและขนาดใดบ้างที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ด้วยการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตอบแทน และจากสถิติของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา²¹ การเลิกจ้างลูกจ้างส่วนใหญ่มิใช่มีสาเหตุมาจากการปรับปรุงกระบวนการผลิตในลักษณะที่มีการนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ แต่การเลิกจ้างที่ผ่านมากลับกลายเป็นเรื่องแรงงานสัมพันธ์ที่พยายามจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือผู้นำแรงงานเป็นเหตุผลหลักมากกว่า

ในการแก้ปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าจำเป็นต้องมีการพิจารณาให้รอบคอบว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการเลิกจ้างที่เป็นการเลิ้งกฎหมายหรือไม่ โดยพิจารณาถึงเจตนาที่แท้จริง ประกอบกับพฤติการณ์ของนายจ้างในการเลิกจ้างเป็นหลักในการพิจารณา

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้ความคุ้มครองไว้ในมาตรา 121 (2)²² ผู้เขียนจึงเห็นว่า เมื่อมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจาก การดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน เป็น (1) แล้ว ควรบัญญัติคุ้มครองเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกไว้ในอนุมาตราเดียวกันเพื่อความกระชับและง่ายต่อการทำความเข้าใจ และเป็นแนวทางเดียวกับพระราชบัญญัติ

²¹ ประทัด รัตนพันธ์, “เจาะลึกกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการเลิกจ้างเพราะเทคโนโลยี,” เอกสารภาษีอากร, ปีที่ 14 ฉบับที่ 159 (ธันวาคม 2537), น.39.

²² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน”

แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 35 (1)²³ ด้วย ประกอบกับร่างพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

มาตรา 148 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(1) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือเป็น
สมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน”

ได้มีการนำมาบัญญัติในอนุมาตราเดียวกันเพราะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่
นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เช่นกัน
ดังนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 (1) ควรบัญญัติว่า

“(1) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือกำลังจะ
กระทำการดังกล่าว หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุ
เกษียณอายุ”

3) การเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้เลิกจ้างลูกจ้างนั้น และในพระราชบัญญัติ
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 37 ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ
ค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างนั้น ในส่วนนี้ผู้เขียน
เห็นว่าควรเพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) เพิ่มความคุ้มครองในระหว่างที่มี “การดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง ” ด้วย เพื่อให้
ครอบคลุมถึงกระบวนการขั้นตอนการใช้สิทธิของลูกจ้าง และในส่วนของลูกจ้างภาคเอกชนไม่ควร
ห้ามเฉพาะการเลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้นควรรวมถึง “การโยกย้ายหน้าที่การงาน ” ดังเช่น

²³ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้
เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิกหรือ
กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ”

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 37²⁴ ด้วย เพื่อคุ้มครองการใช้สิทธิของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

(2) ในส่วนข้อยกเว้นที่นายจ้างจะสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้นั้น ควรบัญญัติให้ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกันมากขึ้น ดังนั้น ในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ควรมีการแยกการทุจริตต่อหน้าที่หรือการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างเป็นคนละอนุมาตราเพื่อความชัดเจนของกฎหมาย

ในกรณีของการฝ่าฝืนข้อบังคับ ในส่วนของการคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนควรเพิ่มเติมเฉพาะข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายควรเพิ่มคำว่า “และเป็นธรรม” ด้วย เพราะบางคำสั่งอาจชอบด้วยกฎหมายที่นายจ้างสามารถสั่งได้แต่คำสั่งดังกล่าวไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองอย่างแท้จริง ในส่วนของหนังสือเตือนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ยังไม่ได้มีการบัญญัติในเรื่องระยะเวลาของหนังสือเตือนเป็นหนังสือว่ามีผลใช้บังคับได้นานเท่าใดดังเช่นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ดังนั้น จึงควรบัญญัติไว้ให้ชัดเจนเพื่อไม่ต้องเกิดปัญหา ใน

²⁴ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 37 “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 25 วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตามมาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อ เรียกร้อง เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สลับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด”

การตีความและให้กฎหมายเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยกำหนดให้หนังสือเดือนนั้นมีผลบังคับ
ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเดือนนั้น

อย่างไรก็ดี หากยังไม่มี การแก้ไขกฎหมายในส่วนนี้ การตีความว่าหนังสือเดือนของนายจ้าง
ควรมีผลใช้บังคับระยะเวลานานเท่าใดนั้น ให้เทียบเคียงจากข้อกฎหมายตามมาตรา 119 (4) วรรค
สอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “หนังสือเดือนให้มีผลบังคับ
ได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด” เป็นหลักในการพิจารณาก็ได้

(3) บางกรณีแม้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตาม มาตรา 123 กล่าวคือ สถานประกอบ
กิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องใช้บังคับอยู่และลูกจ้าง
เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ลูกจ้างนั้นอาจจะถูกเลิกจ้างได้ด้วยเหตุผลที่อยู่นอกเหนือบทบัญญัติใน
มาตรา 123 (1) ถึง (5) ได้ เพราะว่าเหตุที่ทำให้สัญญาสิ้นสุดมีหลายประการมิได้จำกัดอยู่เฉพาะ
ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 (1) ถึง (5) เท่านั้น ยังมีเหตุเลิกจ้าง
อื่นๆ เช่น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือข้อตกลงหรือเงื่อนไข
ในสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งมีผลทำให้นายจ้างเลิกจ้างได้หรือทำให้สัญญาสิ้นสุดลงโดยไม่ถือว่าเป็น
การกระทำอันไม่เป็นธรรม เช่น กรณีปัญหาการเลิกจ้างเนื่องจากภาวะทางเศรษฐกิจ

การเลิกจ้างเพื่อลดคนงานเนื่องจากการขาดทุน การเลิกจ้างเพราะนายจ้างขาดทุนนี้มี
ปัญหาเกิดขึ้นในทางปฏิบัติมาก การที่นายจ้างขาดทุนมิใช่เป็นเหตุ สอดคล้องที่นายจ้างจะอ้างเป็น
เหตุในการเลิกจ้างได้ และไม่ใช่ว่าความผิดของลูกจ้าง การที่นายจ้างขาดทุนก็ไม่ใช่ว่าสาเหตุแห่งการ
เลิกจ้างตามมาตรา 123 (1) ถึง (5) จึงมีปัญญาว่าเมื่อนายจ้างขาดทุนจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่าย
นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่

ศาลฎีกาได้วินิจฉัยไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นโดยมิได้มีเจตนากลับแก้มองลูกจ้าง
เช่น ในกรณีที่นายจ้างมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ประสบกับการขาดทุนจะต้องยุบหน่วยงานใด
หน่วยงานหนึ่ง หรือต้องเลิกกิจการเพื่อความอยู่รอด นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ
เรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับได้โดยไม่ถือว่าเป็น
การกระทำอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ เพราะหากไม่ยอมให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมิคำนึงถึงสภาวะ
ทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ก็อาจทำให้นายจ้างขาดทุนจนถึงขั้นล้มละลายได้ ซึ่งเป็นการไม่
ยุติธรรมต่อนายจ้างเป็นอย่างยิ่ง และเป็นการบังคับใช้กฎหมายในทางตรงกันข้ามกับเจตนารมณ์
ของบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งมุ่งหมายที่จะคุ้มครองทั้งนายจ้างและลูกจ้างมิ
ให้เบียดเบียน รังแก หรือกลั่นแกล้งซึ่งกันและกัน อีกทั้งมาตรา 123 เป็นบทบัญญัติที่มุ่งคุ้มครองมิให้
นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยการเลิกจ้าง ดังนั้นในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะจำเป็นโดย

มิได้กลั่นแกล้งลูกจ้าง จึงมีอาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรานี้

ผู้เขียนเห็นว่า ปัจจุบันทุกฝ่ายก็ต้องเผชิญหน้ากับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจเช่นกัน ดังนั้นเมื่อนายจ้างขาดทุนจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายนายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่นั้น ต้องพิจารณาว่าฝ่ายนายจ้างมีการกระทำที่เป็นการกลั่นแกล้งสภาพแรงงานหรือไม่ ถ้าเป็นที่แน่ชัดว่าไม่ได้กลั่นแกล้งย่อมสามารถทำได้ เห็นว่าเป็นปัญหาร่วมกันระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้างที่ต้องปรึกษาหารือในปัญหาทางเศรษฐกิจดังกล่าวเพื่อความอยู่รอดของบริษัท โดยหากมีความจำเป็นต้องมีการเลิกจ้างลูกจ้าง ก็ควรมีมาตรการก่อนการเลิกจ้าง เช่น บริษัทประกาศฐานะของบริษัทให้ลูกจ้างทราบ ถ้าลูกจ้างคนใดสมัครใจลาออก บริษัทจะจ่ายเงินชดเชยและเงินช่วยเหลือจำนวนหนึ่งให้ หรือให้บริษัทยื่นข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างขอลดจำนวนลูกจ้างลงหรือลดเวลาทำงานลง โดยให้สภาพแรงงานหรือตัวแทนคัดค้านออกตามจำนวนที่ต้องการโดยมีหลักเกณฑ์อย่างยุติธรรม และศาลควรกำหนดแนวทางและมาตรการในการกลั่นแกล้งหรือตรวจสอบเหตุผลของการเลิกจ้างก่อนที่จะมีการเลิกจ้างลูกจ้างด้วย

ดังนั้น เพื่อแก้ปัญหาที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในข้างต้น ควรแก้ไขและเพิ่มเติมบทบัญญัติ เป็นดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123

“ในระหว่างที่มีการดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องหรือในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่

(2) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมและนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีบุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือ

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(6) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 37

“ในระหว่างที่มีการดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องหรือในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 25 วรรคหนึ่ง หรือค่าจ้างตามมาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การทำงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่

(2) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ย้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(6) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

หากมีการแก้กฎหมายในส่วนนี้ ผู้เขียนเห็นว่าปัญหาในการใช้ การตีความจะลดลง และทำให้กฎหมายเป็นระบบไปในแนวทางเดียวกันอีกด้วย

3. การขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง

1) การบีบบังคับเพื่อขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง

การกระทำอันไม่เป็นธรรมในกรณีนี้มีใช้การเลิกจ้าง เพียงแต่นายจ้างขัดขวางเกี่ยวกับการใช้สิทธิของลูกจ้างในการสมัครหรือการออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางต่อการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น ให้เงินหรือทรัพย์สินหรือตกลงจะให้เพื่อชักจูงหรือกีดกันมิให้ลูกจ้างสมัครหรือออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(1) การเข้าเป็นสมาชิกหรือออกจากการเป็นสมาชิก

กฎหมายไทยได้บัญญัติรับรองไว้ในมาตรา 121 (3) ห้ามมิให้นายจ้างขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามมาตรา 121 ถ้าปรากฏว่านายจ้างขัดขวางหรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเพื่อมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ก็ต้องถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ นายจ้างนำวิธีการจ้างเหมาค่าแรงมาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อบั่นทอนอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน เป็นการขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง เพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว และควบคุมมิให้ลูกจ้างของผู้เหมาค่าแรงเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ถือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย

กฎหมายฟิลิปปินส์²⁵ ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 248 (b) กล่าวคือ ให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง ถ้าปรากฏว่านายจ้างกำหนดเงื่อนไขการจ้างในลักษณะที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างหรือต้องถอนตัวจากการเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างนั้น

²⁵ International labour office, Labour Relations Laws in Asean : A collection of current labour laws in the sixth Asean states. (Geneva : International labour office, 1987), p.187-188.

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนนี้ ทั้งในส่วนของผู้จ้างภาคเอกชนและผู้จ้างภาครัฐวิสาหกิจ โดยให้ถือว่าการให้ประโยชน์อื่นใดแก่ผู้จ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับผู้จ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เป็นการขัดขวางการใช้สิทธิประการหนึ่ง ซึ่งถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย เนื่องจากคำว่า “ประโยชน์อื่นใด” จะมีความหมายที่กว้างครอบคลุมมากกว่าเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้น เพื่อป้องกันการใช้สิทธิโดยไม่สุจริตของนายจ้าง จึงเห็นควรแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(4) ขัดขวางในการที่ผู้จ้างเป็นสมาชิกหรือให้ผู้จ้างออก จากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด แก่ผู้จ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับผู้จ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน”

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(4) ขัดขวางในการที่ผู้จ้างเป็นสมาชิก หรือให้ผู้จ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด แก่ผู้จ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครผู้จ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน”

(2) การดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือการใช้สิทธิของผู้จ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนกรณีการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของผู้จ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพบว่าไม่มีปัญหามากนักในทางปฏิบัติ และผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายทั้งสองฉบับเป็นไปในแนวทางเดียวกันแล้ว และสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานต่างประเทศแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายในส่วนนี้แต่อย่างใด แต่เพื่อให้เกิดผลบังคับที่กว้างขึ้นและไม่ ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติอาจเพิ่มเติมให้คุ้มครองในส่วนของ “สภาองค์กรผู้จ้าง” ด้วย เป็นดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(6) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงานหรือสภาองค์กรผู้จ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของผู้จ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน”

2) การข่มขู่เพื่อขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แล้ว จะเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจากการบังคับหรือขู่เข็ญมากกว่าลูกจ้างภาคเอกชน ทั้งนี้ เพราะในการคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจยังให้ความคุ้มครองไม่ให้ผู้ใดบังคับหรือขู่เข็ญลูกจ้าง เพื่อห้ามไม่ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอีกด้วย

(1) กฎหมายสหรัฐอเมริกา²⁶ ก็ได้บัญญัติรับรองไว้ในมาตรา 8 (b) (1) กรณีถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือตัวแทน ถ้าปรากฏว่าองค์การลูกจ้างหรือตัวแทนเข้าควบคุมหรือบีบบังคับลูกจ้าง ในการใช้สิทธิตามที่ได้รับประกันตามมาตรา 7 การบังคับที่ถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 8 (b) (1) ต้องมีลักษณะประกอบด้วยการกระทำโดยตรงเป็นพิเศษต่อลูกจ้าง ในการทำร้ายร่างกาย ขู่เข็ญว่าจะกระทำการอย่างรุนแรง และขู่เข็ญว่าจะกระทำให้เกิดความเสียหายแก่สถานะทางการงานของลูกจ้าง การขู่เข็ญยังให้ความหมายถึง การกระทำที่เป็นการกดดันต่อลูกจ้างในรูปแบบอื่นๆ โดยสหภาพแรงงาน ในขณะที่อยู่ในระหว่างกระทำการเป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรองด้วย เช่น ขู่ว่าจะทำร้ายลูกจ้างที่ไม่เข้าร่วมในการนัดหยุดงานหรือขู่ลูกจ้างว่าต้องสูญเสียเงินหากไม่สนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

(2) กฎหมายฟิลิปปินส์²⁷ ได้บัญญัติรับรองไว้ในมาตรา 249 (a) กรณีเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนหรือผู้แทนองค์การลูกจ้าง ว่าได้บังคับหรือขู่เข็ญลูกจ้างในเรื่องสิทธิของลูกจ้าง ฉะนั้น หากสหภาพแรงงานหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานได้บังคับหรือขู่เข็ญลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวก็ต้องห้ามตามกฎหมาย เช่น การที่สหภาพแรงงานขู่ว่าจะทำร้ายร่างกายลูกจ้างที่กำลังร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ลูกจ้างเหล่านั้นเลิกล้มความคิดดังกล่าวเสีย ก็ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชน ได้บัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างจากการขู่เข็ญให้พ้นจากการละเมิดจากบุคคลใดๆ มีแต่ในเฉพาะมาตรา 122 ตาม (1) เท่านั้น เป็นเรื่องห้ามมิให้ลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ ตัวแทนองค์การลูกจ้างหรือบุคคลใดๆ บังคับขู่เข็ญลูกจ้างในการใช้สิทธิเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง ส่วน (2) นั้น กำหนดให้เป็นการ

²⁶ Daniel Quinn Mills, Labour-Management Relations, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1978)

²⁷ Richard Kidner, Trade Union Law, (London : Stevens & Sond, 1979)

กระทำอันไม่เป็นธรรมเมื่อบุคคลใดๆ กระทำการอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 การบังคับหรือขู่เชิญให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เสรีภาพในการไม่เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนี้ควร ครอบคลุมถึงสิทธิในการลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้อย่างเสรี ซึ่งมาตรา 122 (1) ส่วนนี้ บัญญัติห้ามมิให้ผู้ใดบังคับหรือขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการเลือกที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อไป หรือเลือกที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นก็ได้ ยังไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกับกฎหมายต่างประเทศว่าให้ความคุ้มครองในกรณีการขู่เชิญห้ามลูกจ้างไม่ให้เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยหรือไม่ จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนนี้ในมาตรา 122 (1) ให้ครอบคลุมถึงห้ามมิให้ผู้ใดบังคับหรือขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ห้ามมิให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนนี้ ก็จะทำให้เกิดความชัดเจน ไม่เกิดปัญหาการตีความ และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 อีกด้วย

ในส่วนนี้ผู้เขียน จึงมีความเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนนี้เข้าไปด้วย เพื่อคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนเช่นเดียวกับลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ ดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

“(1) บังคับหรือขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือห้ามมิให้เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน”

4. การแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง

การแทรกแซงมีความหมายแคบกว่าการครอบงำ การแทรกแซงมักจะเป็นเรื่องที่นายจ้างพยายามเข้าช่วยเหลือสหภาพแรงงานที่ตนต้องการสงเคราะห์ช่วยเหลือควบคุม อาจโดยการให้เอกสิทธิ์อันไม่สมควรแก่สหภาพแรงงานเหล่านั้น และปฏิเสธสหภาพแรงงานอื่นที่ทำการแข่งขันอยู่ในการเข้าร่วมกลุ่มกับลูกจ้าง หรือรับรองสหภาพแรงงานที่ตนสงเคราะห์อยู่แทนสหภาพแรงงานอื่น หรือจะโดยการส่งสายลับเข้าไปสืบความลับในการบริหารงานของสหภาพแรงงาน เป็นต้น²⁸

²⁸ กิตติพงศ์ หังสพฤกษ์, การกระทำอันไม่เป็นธรรม, เอกสารการสอนชุดกฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 12, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547)

นอกจากการห้ามมิให้นายจ้างเข้าแทรกแซงดังกล่าวแล้ว ยังห้ามมิให้นายจ้างเข้ากระทำการช่วยเหลือองค์กรลูกจ้างทางการเงินหรืออย่างอื่นอีกด้วย ทั้งนี้ เพราะการให้ความช่วยเหลือทางการเงินก็เป็นการเข้าแทรกแซงองค์กรของลูกจ้างได้อีกทางหนึ่งด้วย

การที่กฎหมายต้องห้ามมิให้นายจ้างกระทำการดังกล่าว ก็เพื่อต้องการให้องค์กรลูกจ้างปฏิบัติตนเป็นผู้แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกอย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์สำคัญขององค์กรลูกจ้าง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ นายจ้างสนับสนุนทางการเงินให้ลูกจ้างก่อตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการหรือคณะกรรมการทวิภาคีรูปแบบต่างๆ และให้ความสำคัญกับคณะกรรมการดังกล่าวในการเจรจาทำความตกลงหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อลดบทบาทและความสำคัญของสหภาพแรงงานลง เป็นการทำลายความน่าเชื่อถือและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างผลงานของสหภาพแรงงาน

ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่าการกำหนด ห้ามมิให้นายจ้างให้เงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือการให้การสนับสนุนอย่างอื่นอันอาจเล็งเห็นได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั้น น่าจะมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเข้าแทรกแซงของนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจ หากสหภาพแรงงานยอมรับเงินหรือรับประโยชน์ใดๆ ของนายจ้าง ก็จะทำให้สหภาพแรงงานนั้นถูกครอบงำโดยนายจ้างโดยปริยาย และการเข้าครอบงำดังกล่าวก็ถือเป็นการเข้าแทรกแซงนั่นเอง

ผู้เขียนมีความเห็นว่ากฎหมายไทยยังมีได้บัญญัติในส่วนนี้ไว้อย่างชัดเจน จึงเห็นว่าควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในส่วนนี้ให้มีความครอบคลุมการใช้สิทธิของลูกจ้างมากยิ่งขึ้นต่อไป

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศแล้ว กฎหมายสหรัฐอเมริกา²⁹ ได้บัญญัติรับรองไว้ในมาตรา 8 (a) (2) นายจ้างจะต้องไม่เข้าครอบงำหรือแทรกแซงในการก่อตั้งหรือการบริหารองค์กรลูกจ้าง หรือเข้าช่วยเหลือทางการเงินหรืออย่างอื่น

กฎหมายญี่ปุ่น³⁰ ได้บัญญัติรับรองการห้ามเข้าแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้างไว้เช่นกัน โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 7 (3) ซึ่งห้ามนายจ้างไม่ให้กระทำการ 3 ประการ คือ

- 1) เข้าควบคุมการก่อตั้งหรือจัดตั้งสหภาพแรงงาน
- 2) เข้าแทรกแซงการจัดตั้ง การจัดการ หรือการก่อตั้งสหภาพแรงงาน

²⁹ Taft-Hartley Act

³⁰ Trade Union Law (Law no.174 of June 1, 1949)

3) ให้การช่วยเหลือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ของสหภาพแรงงาน ความหมายของบทบัญญัตินี้มีความหมายเฉพาะเรื่องความช่วยเหลือทางการเงินเท่านั้น ไม่ได้รวมถึงความช่วยเหลือทางด้านอื่นด้วย แต่อย่างไรก็ดี การช่วยเหลือด้วยประการอื่นอาจรวมอยู่ในความหมายของการควบคุมในเรื่องการจัดการหรือการก่อตั้งสหภาพแรงงานก็ได้

กฎหมายฟิลิปปินส์³¹ ได้บัญญัติรับรองไว้โดยมีสาระสำคัญเช่นเดียวกับกฎหมายของสหรัฐอเมริกาทุกประการ บัญญัติรับรองไว้ในมาตรา 248 (d) กล่าวคือ ห้ามนายจ้างริเริ่มหรือเข้าครอบงำหรือช่วยเหลือหรือแทรกแซงในการก่อตั้งหรือการบริหารองค์การลูกจ้าง และรวมถึงการให้เงินหรือการสนับสนุนองค์การลูกจ้างด้วยประการอื่น

กฎหมายไทยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว โดยได้บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนมาตรา 121 แต่มีความหมายแคบกว่าของต่างประเทศมาก ในมาตรา 121 (3) กล่าวคือ ให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และ (5) กล่าวคือ เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น

ผู้เขียนมีความเห็นว่า กฎหมายไทยทั้งในส่วนของภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจยังมิได้บัญญัติในส่วนนี้ไว้อย่างชัดเจน จึงเห็นว่าควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายในส่วนนี้ให้มีความครอบคลุมการใช้สิทธิของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เกิดผลบังคับที่กว้างขึ้นและไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติอาจเพิ่มเติมให้คุ้มครองในส่วนของ “สภาองค์การลูกจ้าง” ด้วย เป็นดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 121 ห้ามมินายจ้าง

“(7) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานหรือสภาองค์การลูกจ้าง โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย และให้เงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือการให้การสนับสนุนอย่างอื่นอันอาจเล็งเห็นได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน”

³¹ Labour Relations of Philippines

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(6) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และให้เงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือการให้การสนับสนุนอย่างอื่นอันอาจสังเกตเห็นได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน”

หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนนี้ ก็จะทำให้เกิดความชัดเจน ไม่เกิดปัญหาการตีความ และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับกฎหมายของต่างประเทศ

นอกจากการแก้ไขบทบัญญัติดังกล่าวไปแล้ว ผู้เขียนเห็นว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนนั้น ยังมีส่วนที่ต้องบัญญัติเพิ่มเติมเพื่อให้รับรองสิทธิและเสรีภาพแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น ทั้งจากการเทียบเคียงอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 กฎหมายต่างประเทศ และจากกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ จึงเห็นสมควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนเหล่านี้ด้วย เพื่อเปิดกว้างให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือศาลเข้ามาวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนี้

1) คุ้มครองลูกจ้างจากการทำการใดโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความเป็นธรรม อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้กระทำหรือจะทำจะกระทำการดังกล่าว หากมีการกระทำความดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย เป็นดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(3) การทำการใดโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเป็นธรรม อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้กระทำหรือจะทำจะกระทำการตาม (2)”

2) คุ้มครองการใช้สิทธิปิดงานของลูกจ้างที่สนับสนุนหรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นรายบุคคล หรือบางส่วนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร หากมีการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างได้ใช้สิทธินัดหยุดงาน ให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย เป็นดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

“(5) ใช้สิทธิปิดงานลูกจ้างที่สนับสนุน หรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นรายบุคคล หรือบางส่วนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร”

ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่าถ้ามีการบัญญัติเพิ่มในสองอนุมาตราดังกล่าว จะทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติน้อยลงได้ เนื่องจากการกำหนดกรอบไว้อย่างกว้างๆ ซึ่งจะเป็นหน้าที่ในการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาลแรงงาน ในการเข้ามาพิจารณาข้อเท็จจริงแต่ละกรณี เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และเมื่อเพิ่มบทบัญญัติดังกล่าวเพื่อคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนแล้ว ก็ควรเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจให้มีความสอดคล้องกันด้วย ดังนี้

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 35

“(3) กระทำการใดโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเป็นธรรม อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้กระทำหรือกระทำจะกระทำการตาม (2)”

ในส่วนของการคุ้มครองการใช้สิทธิปิดงานของลูกจ้างที่สนับสนุนหรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นรายบุคคล หรือบางส่วนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร หากมีการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างได้ใช้สิทธินัดหยุดงาน ให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย ภาครัฐวิสาหกิจยังไม่จำเป็นต้องบัญญัติไว้ เนื่องจากประเทศไทยยังไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจใช้สิทธินัดหยุดงานได้แต่อย่างใด

ปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ คือ นายจ้างจะสามารถทำสัญญาแยกเว้นไว้กับลูกจ้างก่อนทำสัญญาจ้างแรงงานเพื่อไม่ให้บังคับกับกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นได้หรือไม่เพียงไร

ในเรื่องดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่าถึงแม้สัญญาจ้างแรงงานจะเป็นสัญญาทางแพ่งชนิดหนึ่งที่คู่สัญญาสามารถตกลงกันกำหนดข้อความในสัญญาเช่นไรก็ได้ ตามหลักเสรีภาพในการทำสัญญา และหลักความศักดิ์สิทธิ์ในการแสดงเจตนา ซึ่งถ้าการตกลงดังกล่าวไม่ขัดกับวัตถุประสงค์ของกฎหมาย เป็นพันวิสัย หรือขัดกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนตามมาตรา 150 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แล้ว การตกลงดังกล่าวก็สามารถบังคับกันได้ ซึ่งในเรื่องนี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าการทำสัญญาตกลงกันไว้ดังกล่าวเป็นการทำสัญญาที่ขัดกับวัตถุประสงค์ของกฎหมาย เป็นพันวิสัย หรือขัดกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ดังนั้นถึงแม้ว่านายจ้างและลูกจ้างจะทำได้ทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อยกเว้นกฎเกณฑ์หรือ

มาตรฐานกฎหมายกำหนดเอาไว้ นิติกรรมหรือสัญญานั้นๆ ก็มีได้มีผลใช้บังคับตามกฎหมาย เพราะนิติกรรมหรือสัญญานั้นได้ทำขึ้นโดยขัดต่อกฎหมายดังกล่าวซึ่งถือเป็นกฎหมายมหาชน ถือเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน นิติกรรมหรือสัญญานั้น จึงตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย เสมือนหนึ่งว่าไม่เคยทำนิติกรรมนั้นๆ มาก่อนเลย จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่านายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถทำสัญญาเพื่อยกเว้นไม่ให้มีการยกเอา บทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมขึ้นมาใช้ได้แต่อย่างใด

5.การคุ้มครองลูกจ้างระหว่างการกระทำอันไม่เป็นธรรมกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ในบางกรณีการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอาจเป็นทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมและเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เช่น นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะการยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพ การจ้าง หรืออาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็ได้ เช่น นายจ้างเลิกจ้างเพราะสาเหตุโกรธเคืองส่วนตัวกับลูกจ้าง ซึ่งถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเท่านั้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องแยกความแตกต่างให้ชัดเจน เพราะกระบวนการขั้นตอน และ ผลในทางกฎหมายของทั้งสองกรณีนั้นมีความแตกต่างกันมาก

1) ข้อแตกต่างในเรื่องการกระทำของนายจ้าง การกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นกรณีที่ นายจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามของกฎหมายตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ส่วนการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผลสมควรซึ่งอาจเป็น เหตุที่เกิดจากการกระทำของลูกจ้างหรือเหตุอื่นที่ไม่ใช่ความผิดของลูกจ้างก็ได้ การเลิกจ้างที่ไม่ เป็นธรรมนั้นอาจจะไม่ได้ฝ่าฝืนข้อห้ามใดๆ ของกฎหมายก็ได้ แต่เป็นที่เห็นได้ว่าการเลิกจ้างนั้นไม่ เป็นธรรมก็ได้ แต่การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมบางกรณีก็อาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย ดังนั้น การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมจึงมีความหมายกว้างกว่าการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็น ธรรม

2) ข้อแตกต่างในเรื่องวิธีการนำคดีไปสู่ศาล คดีเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว จะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนตามมาตรา 124 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มิฉะนั้นถือว่ามิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการตามที่

กฎหมายบัญญัติไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานโดยทันทีไม่ได้ ต้องห้ามตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 วรรคสอง

ส่วนคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมนั้นไม่มีกฎหมายบัญญัติให้โจทก์ต้องร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งก่อนที่จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงาน ดังนั้น โจทก์จึงชอบที่จะฟ้องจำเลยต่อศาลแรงงานได้ทันที

3) ข้อแตกต่างในเรื่องสภาพบังคับ ในคดีการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น มีสภาพบังคับทั้งทางแพ่งและทางอาญา กล่าวคือในทางแพ่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 41 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ส่วนในคดีอาญานายจ้างผู้ฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 10,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 158

ในคดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม มีสภาพบังคับในทางแพ่งเพียงอย่างเดียว คือ ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานก็มีอำนาจกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 22

ปัญหาที่ผู้เขียนยกสองเรื่องนี้มาเปรียบเทียบกัน ด้วยเห็นว่าทั้งสองเรื่องมีความคาบเกี่ยวใกล้เคียงกันอยู่ ว่าการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมบ้างกรณีอาจเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมด้วย แนวคำพิพากษาของศาลฎีกาที่ตัดสินไว้ มีดังนี้

- ในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างจึงยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้วมีคำสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้าง 90,000 บาท ต่อมาลูกจ้างคนเดิมก็ฟ้องนายจ้างคนเดียวกันต่อศาลแรงงานเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นอีกคดีหนึ่ง เมื่อพิจารณาถึงมูลคดีที่นำมาฟ้องนั้น มูลคดีเกิดจากการเลิกจ้างครั้งเดียวกัน ค่าเสียหายก็เป็นจำนวนเดียวกัน ลูกจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอีก³²

- การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร บางกรณีอาจเป็นได้ทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

³² คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4043/2527

มาตรา 121 หรือมาตรา 123 และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ด้วย โจทก์บรรยายฟ้องว่าจำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยอ้างว่าตำแหน่งงานของโจทก์ถูกยุบซึ่งเป็นความเท็จ การกระทำของจำเลยเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ขอให้บังคับจำเลยรับโจทก์กลับเข้าทำงาน เห็นได้ว่าเป็นการฟ้องเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 ส่วนที่โจทก์อ้างว่าโจทก์เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นผู้เข้าร่วมกับสมาชิกคนอื่นในการต่อสู้ขัดขวางการกระทำอันไม่เป็นธรรมของฝ่ายบริหารจำเลย ก็เพื่อสนับสนุนคำฟ้องของโจทก์ในเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น แม้โจทก์มิได้ยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนตามมาตรา 124 โจทก์ก็มีอำนาจฟ้อง³³

- ในกรณีการเลิกจ้างนั้นเป็นทั้งการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด แม้ลูกจ้างจะมีสิทธิยื่นคำร้องดังกล่าวได้ทั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และพนักงานตรวจแรงงานก็ตาม แต่ลูกจ้างจะถือเอาประโยชน์จากคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งมาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันทั้งสองทางมิได้ เพราะกรณีเช่นนี้เห็นได้ชัดชัดว่าเป็นการซ้ำซ้อนกันไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย ลูกจ้างจะต้องเลือกรับเอาประโยชน์ตามคำสั่งดังกล่าวอย่าง หนึ่งอย่างใดเพียงอย่างเดียว เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างเลิกจ้างซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายนับแต่วันเลิกจ้างจนถึงวันรับกลับเข้าทำงาน ต่อมาลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างรับค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยจากนายจ้างตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ย่อมเป็นการเลือกเข้าถือประโยชน์ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ถือได้ว่าลูกจ้างสละสิทธิไม่ถือเอาประโยชน์ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมาจากเหตุแห่งการเลิกจ้างเดียวกันไปแล้ว ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธิฟ้องร้องบังคับจำเลยตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้อีก³⁴

³³ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2784/2545 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 144/2544, 6041/2544 และ 6642/2545 วินิจฉัยทำนองเดียวกัน)

³⁴ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3808/2547



จากคำพิพากษาศาลฎีกาจะเห็นได้ว่า หากมีการฟ้องคดีทั้งสองประเภทมาในคำฟ้องเดียวกัน ศาลอาจจะแยกพิจารณาในการรับคดี ในกรณีที่ลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมแต่ในคำฟ้องนั้นมีการบรรยายถึงสาเหตุในการเลิกที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย ศาลจะพิจารณาว່าคู่ประสงคในการฟ้องคดีคือบทกฎหมายใด หากเป็นการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานจะพิจารณาพิพากษาคดีต่อไป แต่หากเป็นเรื่องการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ศาลจะให้ลูกจ้างดำเนินการตามขั้นตอนเสียก่อน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งประการใด หากลูกจ้างไม่พอใจจึงจะมีอำนาจเสนอคดีต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาต่อไป จะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถเลือกใช้สิทธิทั้งสองทางได้ โดยศาลจะพิจารณาในคำฟ้องของโจทก์เป็นหลักว่าโจทก์ต้องการใช้สิทธิในทางใด ศาลก็จะพิจารณาให้โจทก์ใช้สิทธิให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของโจทก์

ผู้เขียนเห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของศาล โดยเห็นว่าการใช้สิทธิอย่างเดียวกันเพื่อไม่ให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้าง ควรให้สิทธิลูกจ้างที่จะใช้สิทธิได้เพียงอย่างเดียว โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของโจทก์ในคำฟ้องเป็นหลักว่าโจทก์มีความประสงค์จะใช้สิทธิในทางใด ก็ให้เป็นไปตามความประสงค์ของโจทก์ จะให้ใช้สิทธิทั้งสองทางไม่ได้ จะเกิดความซ้ำซ้อนในค่าเสียหายที่โจทก์ควรจะได้รับ ถ้าไปตีความว่ามาตรา 49 เป็นบทบัญญัติเช่นเดียวกับมาตรา 121 และมาตรา 123 ไปหมด ขั้นตอนต่างๆ ก็หมดสิ้นไป ที่จะต้องไปร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็เป็นอันยกเลิก เพราะฉะนั้นในทางปฏิบัติที่ศาลยึดถืออยู่ ศาลจะไม่ยอมรับว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมนี้เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ผู้เขียนเห็นด้วยกับเหตุผลดังที่ได้กล่าวมา และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้สิทธิของโจทก์ว่าโจทก์ประสงค์จะใช้สิทธิในทางใด

ผู้เขียนจึงมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ศาลได้วางแนวทางในการตีความปัญหาไว้อย่างน่าสนใจมาก แม้ในคดีที่กฎหมายเขียนไว้ไม่ชัดเจน หรือเป็นช่องว่างของกฎหมาย ศาลก็ยังได้มองถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายและได้สร้างแนวในการตีความอย่างเป็นธรรม เช่น ในกรณีการเลิกจ้างขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังคงมีผลใช้บังคับโดยที่นายจ้างมีความจำเป็นทางธุรกิจ เช่น กรณีขาดทุนจำเป็นต้องลดคนงานลงซึ่งมาตรา 123 ก็มีได้บัญญัติข้อยกเว้นให้เลิกจ้างในกรณีเช่นนี้ได้ ศาลจึงพิจารณาถึงเจตนารมณ์ของมาตรา 123 ก็พบว่าเป็นมาตรการที่คุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งภายหลังจากการที่การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ฉะนั้นเมื่อเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างมีความจำเป็นถึงขนาดจึงไม่ต้องห้ามตามมาตรา 123 ดังปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 362/2548 และ 6777/2548 นอกจากนี้ศาลยังรับรองการเลือกเลิกจ้าง

ลูกจ้างบางคนโดยมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม ดังปรากฏในคำพิพากษาฎีกาที่ 2844/2546 แนวทางของศาลในการตีความเช่นนี้เป็นที่ยอมรับว่าเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย

ในปัจจุบันมีปัญหาในหลายๆ เรื่องที่กฎหมายมิได้ระบุฐานะทางกฎหมายไว้ชัดเจน ความเป็นธรรมในเรื่องนั้นๆ จึงผูกติดกับวิธีคิดของศาล สิ่งที่ศาลจำเป็นต้องคำนึงถึงในคดีลูกจ้างคือ

1) ลักษณะพิเศษของความสัมพันธ์ทางแรงงาน เป็นการร่วมมือในการทำงานด้วยกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การตกลงแบ่งสรรผลประโยชน์กันด้วยความเป็นธรรม ความใกล้ชิดและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสมือนหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกันและการอยู่ร่วมกันโดยใช้เหตุผลแห่งความถูกต้อง เป็นต้น

2) การใช้สิทธิในการเลิกจ้างจะต้องกระทำด้วยเหตุผลจำเป็นถึงขนาด และต้องเป็นการใช้สิทธิโดยสุจริต

3) การเลิกจ้างจะใช้เฉพาะกรณีเป็นทางออกสุดท้ายที่ไม่มีทางเลือกอื่น

ดังนั้นการเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุขาดทุนซึ่งนายจ้างต้องลดจำนวนลูกจ้าง จำต้องเลือกลูกจ้างเพียงบางคน การเลือกจะต้องทำด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม มิใช่เลือกตามอำเภอใจที่จะเอาเงินเดือนสูงออกก่อน มิใช่เลือกผู้ที่เคยต่อสู้เรียกร้องเพื่อความเป็นธรรมออกก่อน มิฉะนั้นจะถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลและเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ต้องห้ามตามมาตรา 5 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แนวทางการเลิกจ้างในกรณีนี้จึงต้องคำนึงถึงฐานะของลูกจ้างและนายจ้าง เช่นแผนกใดที่ไม่จำเป็นในขณะนั้น เฉพาะในแผนกนั้นใครควรจะออก อาจดูจากโอกาสในการหางานทำใหม่ซึ่งง่ายกว่าคนอื่นๆ โดยเฉพาะลูกจ้างที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่ หรืออายุยังไม่มากย่อมมีโอกาสหางานได้ง่าย

ปัญหาว่า ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยกคำร้องของโจทก์ว่าไม่ใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างจะสามารถกลับมาฟ้องว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมได้หรือไม่ เช่น กรณีนายจ้างไม่พอใจที่ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานจึงเลิกจ้างเสียเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 นอกจากนี้เหตุเลิกจ้างยังเป็นการก่อกวนแกล้งโดยไม่มีเหตุอันสมควร ซึ่งเป็นการเลิกจ้างอันไม่เป็นธรรมด้วย

ในเรื่องนี้ผู้เขียนเห็นว่า ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรง นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ ลูกจ้างจะมาฟ้องใหม่ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่ได้ จะต้องฟ้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามรูปคดีเดิม แต่ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าไม่ปรากฏว่านายจ้างได้เลิกจ้างเพราะลูกจ้างตั้งสหภาพแรงงาน ลูกจ้างก็มาฟ้องว่าการเลิกจ้างนั้น

เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเพราะเหตุอื่นได้ เพราะแม้นายจ้างไม่ได้เลิกจ้างเพราะลูกจ้างตั้ง
สหภาพแรงงาน แต่การเลิกจ้างนั้นอาจจะมีเหตุอันสมควรก็ได้

6. การคุ้มครองระหว่างกรรมการสหภาพแรงงานกับกรรมการลูกจ้าง

สหภาพแรงงานมีหน้าที่สำคัญ คือ การรวมตัวกันของสมาชิกเพื่อสร้างพลังในการเรียกร้อง
ข้อเรียกร้องต่างๆ ของฝ่ายตน จึงเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของสหภาพแรงงานอาจจะสร้างความไม่
พอใจให้แก่ นายจ้างได้ ซึ่งจะทำให้เกิดผลร้ายแก่สหภาพแรงงานได้หลายรูปแบบ กฎหมายจึงได้
กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองสหภาพแรงงานดังกล่าว โดยการห้ามนายจ้างหรือบุคคลใดกระทำ
การอันไม่สมควรทางด้านแรงงานสัมพันธ์ต่อสหภาพแรงงานด้วยการกลั่นแกล้งเอาเปรียบ
หรือขัดขวางต่อการใช้สิทธิของสหภาพ 3 ประการ³⁵ ดังนี้

1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลทำให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพ
แรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานได้ใช้สิทธิหรือจะใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน เช่น นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง
เจรจาหรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นต้น

2) ขัดขวาง บังคับหรือขู่ขู่ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกหรือออกจากความเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงาน เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่
ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการของ
สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน

3) เลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ
กรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ

คณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่สำคัญ คือ การเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างใน
เรื่องการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้อง
ทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ นอกจากนั้นใน
กรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม

³⁵ วิจิตรา วิเชียรชม, กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), น.58-60.

หรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้ เมื่อพิจารณาถึงหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว จะเห็นได้ว่าภาระหน้าที่ของคณะกรรมการ อาจจะสร้างความไม่พอใจให้แก่นายจ้างได้ ซึ่งจะทำให้เกิดผลร้ายแก่คณะกรรมการลูกจ้างได้ หลายรูปแบบเช่นกัน กฎหมายจึงได้กำหนดมาตรการที่จะสร้างความมั่นใจและสบายใจแก่การ ปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างโดยห้ามมิให้นายจ้างกระทำการอันเป็นการ กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในมาตรา 52³⁶ แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คือ มีบทบัญญัติพิเศษที่ห้ามมิให้นายจ้างลงโทษกรรมการลูกจ้าง เว้น แต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน ส่วนกรรมการสหภาพแรงงานที่กระทำความผิดหรือ ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษในเรื่องดังกล่าว

บทบัญญัติตามมาตรา 52 เป็นบทบัญญัติในการคุ้มครองเฉพาะกรรมการลูกจ้างเท่านั้น หากนายจ้างจะลงโทษลูกจ้างอื่นที่ไม่ใช่กรรมการลูกจ้างแล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาล แรงงาน แต่ทั้งนี้การเป็นกรรมการลูกจ้างดังกล่าวต้องเป็นการดำรงตำแหน่งที่ชอบด้วยกฎหมาย เท่านั้น

- คณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานเป็นสถาบันที่ต่างประเภทกัน การเลิกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานนั้น กฎหมายมิได้บัญญัติให้นายจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ก่อน และบทบัญญัติในหมวด 7 ว่าด้วยสหภาพแรงงานก็มีได้บัญญัติให้นำมาตรา 52 อันว่าด้วยการ เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างมาใช้บังคับโดยอนุโลมแต่ประการใด โจทก์เลิกจ้างผู้กล่าวหาที่ 1 ถึงผู้ กล่าวหาที่ 8 ที่เป็นกรรมการสหภาพแรงงานครูโรงเรียนเอกชนแห่งประเทศไทย จึงไม่ต้องได้รับ อนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน³⁷

ข้อกล่าวอ้างในคำร้องลงโทษมาตรา 52 ระบุเพียงว่านายจ้างจะมีคำสั่งเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการใดๆ อันเป็นผลให้ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไป ได้ จะต้องขออนุญาตจากศาลแรงงานก่อน โดยมีได้ระบุว่ากรรมการลูกจ้างต้องมีความผิดหรือ เหตุอย่างใดบ้างจึงจะขออนุญาตหรือกล่าวอ้างเพื่อมีคำสั่งหรือกระทำการดังกล่าวได้ ดังนั้น เหตุที่

³⁶ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52 “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน”

³⁷ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2752/2530

นายจ้างจะยกเป็นข้อกล่าวอ้างจึงขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป และข้อกล่าวอ้างดังกล่าวกฎหมายมิได้จำกัดไว้

- การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นมิใช่จะกระทำได้เลยเพราะกรณีต้องมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 บัญญัติไว้เท่านั้น กรณีที่นายจ้างมีเหตุอย่างอื่นอันสมควร นายจ้างก็ขออนุญาตต่อศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ศาลแรงงานต้องพิจารณาถึงเหตุและความจำเป็นอันสมควรของนายจ้างก่อนที่ศาลจะมีคำสั่งอนุญาตเป็นรายๆ ไป³⁸

แต่อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาศาลแรงงานจะพิจารณาเฉพาะเหตุที่นายจ้างร้องขอมาเท่านั้น ศาลแรงงานไม่อาจนำเหตุอื่นที่มีได้ปรากฏในคำร้องมาพิจารณาลงโทษกรรมการลูกจ้างได้ และเมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอของนายจ้าง ก็เป็นเพียงการอนุญาตเท่านั้น นายจ้างจะต้องมีคำสั่งลงโทษอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งนายจ้างอาจจะไม่ลงโทษตามที่ศาลแรงงานอนุญาตก็ได้ การลงโทษหรือไม่เป็นดุลยพินิจของนายจ้าง ศาลแรงงานเป็นเพียงผู้พิจารณาว่ามีเหตุอันสมควรและเหมาะสมหรือไม่เท่านั้นเอง

- นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างได้ จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานเสียก่อน เมื่อศาลมีคำสั่งอนุญาตให้เลิกจ้างได้แล้วก็ต้องมีคำสั่งเลิกจ้างอีกครั้งหนึ่ง หากนายจ้างมิได้มีคำสั่งเลิกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตแล้ว ก็ถือว่านิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังคงมีอยู่ตามเดิม³⁹

อย่างไรก็ตาม การฝ่าฝืนข้อบังคับของบริษัทอย่างร้ายแรงของกรรมการลูกจ้างนั้นก็จะมีผลเพียงให้ได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น แต่ถ้ามการกระทำของกรรมการลูกจ้างซึ่งฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของบริษัทนั้นฝ่าฝืนบทบัญญัติและเป็นการกระทำความผิดกฎหมายอื่น อาทิ กรรมการลูกจ้างลักทรัพย์นายจ้างซึ่งมีความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา นายจ้างย่อมดำเนินคดีอาญากับกรรมการลูกจ้างผู้นั้นได้โดยพลัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวแล้ว นายจ้างจึงไม่ควรรีบด่วนลงโทษกรรมการลูกจ้างที่กระทำความผิดฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับ เพราะเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายโดยชัดแจ้งและอาจมีโทษอาญาตามกฎหมายด้วย

³⁸ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3742/2517

³⁹ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3201-3205/2533