

## บทที่ 6

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 1. บทสรุป

สิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษามลประโยชน์ของลูกจ้าง เป็นสิทธิมูลฐานและเป็นหัวใจของกฎหมายแรงงาน เพราะเป็น สิทธิอย่างเดียวที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอภาคกับนายจ้าง ในอันที่จะรักษาและส่งเสริมให้ สภาพการทำงานและเศรษฐกิจของลูกจ้างดีขึ้นและเกิดความเป็นธรรมในสังคม สิทธิดังกล่าวนี้ ได้รับการยอมรับและบัญญัติเป็นหลักการไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศหลายฉบับ ทั้งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ทั้งสองฉบับ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การใช้สิทธิของลูกจ้างโดยเฉพาะการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งได้แก่ การใช้สิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน การเข้าร่วมในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือการนัดหยุดงานนั้น โดยปกติการกระทำดังกล่าวกระทบต่อประโยชน์ของนายจ้าง เป็นการขัดแย้งหรือขัดขวางต่อการดำเนินกิจการหรือการบริหารงานของนายจ้าง นอกจากนั้นการใช้สิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน การดำเนินการหรือบริหารงานสหภาพแรงงาน รวมทั้งสหพันธ์แรงงานและสภาองค์กรลูกจ้างย่อมทำให้นายจ้างไม่พอใจ เพราะนายจ้างทุกรายไม่ประสงค์ให้ลูกจ้างก่อตั้ง เป็นสมาชิก เป็นกรรมการ หรือดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน เนื่องจากจะทำให้อำนาจในการบริหารงานบุคคลลดน้อยลง ดังนั้น นายจ้างจึงอาจกลั่นแกล้งลูกจ้างดังกล่าวโดยการเลิกจ้าง การลงโทษ หรือการกระทำต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมทางด้านแรงงานสัมพันธ์กับลูกจ้างนั้น เช่น การไม่ขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง การไม่แต่งตั้งให้ลูกจ้างดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการไม่ให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ที่เป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะไม่ให้นายจ้างกระทำการดังกล่าว โดยมีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่เรียกว่าบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อป้องกันการกระทำอันไม่สมควรทางแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอันมีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้ง

เอาวัดเอาเปรียบ ทำให้เสียหายหรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้เกิดความท้อถอยในการใช้สิทธิต่างๆ ตามกฎหมายนี้ ถ้าหากไม่มีมาตรการคุ้มครองการกระทำหรือการใช้สิทธิดังกล่าวไว้แล้ว เมื่อฝ่ายหนึ่งถูกเอาเปรียบหรือได้รับผลร้ายจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ถูกกระทำก็มักจะหาทางตอบแทนแก้แค้นโดยวิธีทางต่างๆ ตามความคิดของตน ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์และทำให้เกิดความไม่สงบในอุตสาหกรรมอย่างรุนแรงขึ้นได้

ปัจจุบันพบว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมมากมาย เนื่องจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจในส่วนการกระทำอันไม่เป็นธรรมของไทย ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองการใช้สิทธิของลูกจ้างอย่างเพียงพอ และความคุ้มครองของลูกจ้างภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจยังไม่สอดคล้องกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนนี้ เพื่อให้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานของต่างประเทศต่อไป

กฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ลูกจ้างภาคเอกชนจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งบัญญัติถึงลักษณะของการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ 3 มาตรา คือ มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 ส่วนผลหากมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น จะมีทั้งความรับผิดในทางแพ่งและความรับผิดในทางอาญาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 124 ถึงมาตรา 127 ซึ่งเน้นถึงการป้องกันมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการบางอย่างอันเป็นการกีดกันแก่งลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ซึ่งบัญญัติถึงลักษณะของการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ 3 มาตรา คือ มาตรา 35 มาตรา 36 และมาตรา 37 ส่วนผลหากมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น มีทั้งความรับผิดในทางแพ่งและความรับผิดในทางอาญาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 และมาตรา 79 ตามลำดับ

#### 1) ลักษณะของการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ลักษณะของการกระทำอันไม่เป็นธรรม ทั้งในส่วนของภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ แบ่งได้หลายกรณีดังต่อไปนี้

##### (1) การเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

การเลิกจ้างอาจเป็นการกระทำโดยแจ้งชัดด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือกระทำโดยปริยายแต่สามารถแสดงให้เห็นเจตนาได้ ส่วนการกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ที่กฎหมายบัญญัติกรณีนี้ไว้ด้วย เพราะเหตุที่เดิมนายจ้างบางรายไม่กล้าเลิกจ้างลูกจ้างตามวิธปฏิบัติ แต่ไม่ประสงค์จะให้ลูกจ้างทำงานกับตนต่อไป จึงได้ใช้กลวิธีต่างๆ เพื่อ

บิบบังคับให้ลูกจ้างลาออกจากงานไปเอง จะได้ไม่มีปัญหาทางกฎหมายและไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น การกลั่นแกล้ง การบีบบังคับด้วยกลวิธีต่างๆ หรือทรมานจิตใจ ด้วยการไม่มอบหมายงานให้ทำเป็นเวลานานแม้ยังจ่ายค่าจ้างก็ตาม หรือการลดวันทำงาน การลดตำแหน่ง หรือโยกย้ายหรือการเปลี่ยนตำแหน่งโดยไม่มีสาเหตุ หรือลูกจ้างไม่มีความผิด เพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำเช่นว่านี้ จึงได้กำหนดการคุ้มครองไว้ด้วย ซึ่งพฤติการณ์ดังกล่าวนี้อาจเรียกว่าเป็น “การเลิกจ้างโดยอูบาย” ก็ได้

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ กรณีที่ได้เถียงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการเลิกจ้างแล้วหรือไม่ ฝ่ายนายจ้างก็อาจโต้แย้งได้ว่าเป็นเรื่องที่ลูกจ้างตัดสินใจลาออกจากงานเองเพราะเกิดความไม่พอใจนายจ้าง นายจ้างมิได้ไล่ให้ออกจากงาน เป็นต้น ซึ่งในกรณีเช่นนี้ฝ่ายลูกจ้างควรรอฟังหรือรอดูการแสดงออกของนายจ้างให้ชัดเจนเสียก่อนว่าเป็นการแสดงเจตนาเลิกจ้างที่แท้จริงหรือไม่ และเป็นการเลิกจ้างโดยผู้มีอำนาจในการเลิกจ้างหรือไม่ มิฉะนั้นจะเสียเปรียบภายหลังได้

ส่วนกรณีปัญหาของการกระทำใดๆ ของนายจ้างอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้นั้น กฎหมายมิได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าต้องเป็นการกระทำอย่างไร รุนแรงแค่ไหน และต้องเป็นการกระทำถึงขั้นใดที่ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ดังนั้น จึงต้องตีความว่าต้องเป็นการกระทำที่นายจ้างไม่มีอำนาจกระทำได้ โดยใช้ความรู้สึกของวิญญูชนทั่วไปเป็นหลัก มิใช่ความรู้สึกของตัวนายจ้างหรือลูกจ้างนั่นเอง กล่าวคือ หากลูกจ้างสามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เยี่ยงลูกจ้างคนอื่นที่มีฐานะเช่นเดียวกันก็ไม่อาจถือได้ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม

ในกรณีดังกล่าว ลูกจ้างทดลองงานก็มีฐานะเป็นลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกันด้วย แต่ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครอง ต้องเป็นลูกจ้างที่ใช้สิทธิกระทำการต่างๆ อันเป็นสาเหตุแห่งการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังต่อไปนี้ด้วย

ก. การเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐาน

ในระหว่างการดำเนินการจัดตั้งองค์การลูกจ้างนั้น นายจ้างมักพยายามขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้าง หรือขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการให้ความคุ้มครองจากการที่นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่

ลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวดที่ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม มิได้บัญญัติไว้ชัดเจนเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองดังกล่าว ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างหรือถูกกระทำการใดๆ ซึ่งเป็นการขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยนายจ้างได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อขอความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าการถูกเลิกจ้างเพราะเหตุเป็นผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานไม่เข้าข่ายได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 121 (1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เนื่องจากเห็นว่าบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยเฉพาะในหมวดว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ไม่มีบทบัญญัติห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเนื่องมาจากลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน การไม่รับวินิจฉัยคำร้องกล่าวหาของลูกจ้างจากสาเหตุดังกล่าวส่งผลต่อเนื่องไปสู่คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพื่อให้เยียวยากรณีนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันเนื่องมาจากลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน แต่ศาลแรงงานได้ยกฟ้องด้วยเหตุที่ว่าลูกจ้างยังมิได้ดำเนินการครบขั้นตอน เพราะพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 บัญญัติให้มีการดำเนินการครบขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้เสียก่อน จึงจะมีสิทธินำคดีมาฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ นั่นก็คือจะต้องมีการยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยแล้ว จึงจะสามารถนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ จึงเห็นได้ว่าคดีดังกล่าวนั้น ศาลแรงงานไม่ได้วินิจฉัยไว้ในกระบวนการดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างนั้น จะได้รับความคุ้มครองในบทบัญญัติของการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 (1) หรือไม่ จึงถือเป็นปัญหาอย่างหนึ่งของกฎหมายไทย ในส่วนนี้กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชนของไทย จึงยังไม่ได้คุ้มครองลูกจ้างในการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานเอาไว้ให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐวิสาหกิจ หลักการของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศ จึงเป็นเหตุให้เกิดความไม่ชัดเจนต้องนำกฎหมายดังกล่าวมาตีความว่าคุ้มครองถึงกรณีการดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานหรือไม่ แต่หากพิจารณาตามเจตนารมณ์แล้ว การที่ลูกจ้างยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานต่อนายทะเบียนถือว่าเป็นขบวนการที่สำคัญที่สุดในการเริ่มใช้สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย จึงควรต้องได้รับความคุ้มครองไว้เป็นลำดับแรกจำเป็นต้องบัญญัติไว้ให้ชัดเจนเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

อย่างไรก็ตาม หากยังไม่มี การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนนี้ ผู้เขียนเห็นว่าศาลแรงงานควรตีความเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือ กระทบการอย่างใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม โดยต้องถือว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้าง ได้ดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นการที่นายจ้างขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างตาม กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อันทำให้เกิดข้อโต้แย้งสิทธิหน้าที่ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เป็น กรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเป็นคดีแรงงานตามมาตรา 8 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งบัญญัติว่า “ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือ มีคำสั่งใน

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ หรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์”

บทบัญญัติดังกล่าวนี้ให้อำนาจแก่ศาลแรงงานที่จะใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาพิพากษา ได้ตามมาตรา 49พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 โดยถือ ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งหากมีการตีความไปในแนวทาง ดังกล่าวนี้อาจจะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองมากยิ่งขึ้น และหากมีการบัญญัติเป็นกฎหมายต่อไป ควรบัญญัติความคุ้มครองดังกล่าวนี้ในกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชน ในส่วนการ กระทบอันไม่เป็นธรรม เพราะจะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่าย นายจ้างต่อไป

ส่วนปัญหาที่ว่าห้ามเลิกจ้างในระหว่างแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 121 (1) นี้ คือห้าม นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างจะกระทบการดังกล่าว จะซ้ำซ้อนกับมาตรา 31 วรรคหนึ่งหรือไม่นั้น ในความจริงแล้วบทบัญญัติทั้งสองมาตรานี้มีข้อ แตกต่างกันในสาระสำคัญหลายประการ ได้แก่ การห้ามการเลิกจ้างตามมาตรา 31 วรรคหนึ่งเป็น การห้ามเลิกจ้างไม่ว่าเพราะสาเหตุใดๆ เว้นแต่เข้าข้อยกเว้นในมาตรา 31 (1) ถึง (4) นายจ้างไม่ สามารถเลิกจ้างได้ถึงแม้การเลิกจ้างมิใช่มีสาเหตุมาจากการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่มาตรา 121 (1) บัญญัติไว้ชัดว่าเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้อง ถ้านายจ้างไม่ได้เลิกจ้างเพราะเหตุที่ ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องก็ไม่ต้องห้ามตามมาตรา 121 (1) และในมาตรา 31 วรรคหนึ่งมุ่งคุ้มครอง ลูกจ้างตั้งแต่แจ้งข้อเรียกร้อง จนถึงมีการเจรจาตกลงกันหรือมีคำชี้ขาดแล้ว หลังจากนั้นก็ได้ รับความคุ้มครองตามมาตรา 31 วรรคหนึ่งต่อไป แต่มาตรา 121 (1) นั้นมุ่งคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่แจ้ง ข้อเรียกร้องเป็นต้นไป แม้มีการเจรจาตกลงหรือมีคำชี้ขาดแล้ว ลูกจ้างก็ได้รับความคุ้มครอง เรื่อยไป ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุแห่งการแจ้งข้อเรียกร้องโดยเด็ดขาด และยังคงคุ้มครองมิ

ให้ถูกเลิกจ้างเพราะจะทำการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย นอกจากนี้การแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 31 วรรคหนึ่ง จะต้องเป็นข้อเรียกร้องที่แจ้งโดยถูกต้องตามวิธี การและขั้นตอนตามกฎหมายตาม มาตรา 13 ถึงมาตรา 19 แต่การแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 121 (1) นั้น ไม่ว่าได้แจ้งข้อเรียกร้อง โดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ ถ้านายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุนี้ก็ถือเป็นกรกระทำอันไม่เป็นธรรม

ข. การเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไป ได้เพราะเหตุที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของลูกจ้างซึ่งได้รับความคุ้มครอง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือบางกรณีที่นายจ้างอาจทำการเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูก จ้างเป็น สมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเป็นผู้นำแรงงาน แต่เบี่ยงประเด็นของการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว เป็นว่านายจ้างจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงระบบการผลิต ต้องนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีเข้ามา ใช้ ตามมาตรา 121 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงมีเหตุจำเป็นที่จะต้องเลิกจ้าง ลูกจ้างดังกล่าว หากพิจารณาเบื้องต้นจะเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุผลเพียงพอไม่ขัดกับมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 แม้ตามกฎหมายจะ ได้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างในการที่จะได้รับค่าชดเชยพิเศษ แต่การคุ้มครองดังกล่าวก็ ยังไม่ เพียงพอ เพราะเมื่อลูกจ้างได้รับเงินค่าชดเชยไปแล้ว เงินดังกล่าวก็เป็นเงินที่ลูกจ้างสามารถ นำมาใช้ได้เพียงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น และบทบัญญัติดังกล่าวก็ไม่ได้กำหนดไว้ถึงประเภทของ เทคโนโลยี หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้มากน้อยเพียงใดและขนาดใดบ้างที่นายจ้างจะเลิก จ้าง ลูกจ้างได้ด้วยการจ่ายค่าชดเชยพิเศษตอบแทน และจากตามสถิติของกระทรวงแรงงานที่ผ่านมา นั้น การเลิกจ้างลูกจ้างส่วนใหญ่มิใช่สาเหตุมาจากการปรับปรุงกระบวนการผลิตในลักษณะที่มี การนำเครื่องจักรใหม่เข้ามาใช้ แต่การเลิกจ้างที่ผ่านมานั้นกลับกลายเป็นเรื่องแรงงานสัมพันธ์ที่ พยายามจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือผู้นำแรงงานเป็นเหตุผลหลักมากกว่า ในการแก้ปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการพิจารณาให้รอบคอบว่าการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการ เลิกจ้างที่เป็นการเลียงกฎหมายหรือไม่ โดยพิจารณาถึงเจตนาที่แท้จริงประกอบกับพฤติการณ์ของ นายจ้างในการเลิกจ้างดังกล่าวเป็นหลัก

ค. การเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ

บทบัญญัติดังกล่าวมีขึ้น เพื่อคุ้มครองป้องกันลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมิให้ถูก นายจ้างกลั่นแกล้งหรือตอบโต้โดยการเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง มีผลใช้บังคับ เป็นบทบัญญัติที่เพิ่มความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อ

เรียกร้อยมากยิ่งขึ้น ทำให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิของตนในการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างเต็มที่

ปัญหาที่ว่า การห้ามเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับตามมาตรา 123 จะขัดแย้งกับมาตรา 31 วรรคหนึ่งหรือไม่ นั้น ในความจริงแล้ว บทบัญญัติทั้งสองมาตรานี้มีข้อแตกต่างกันในสาระสำคัญหลายประการ ได้แก่ เพราะมาตรา 31 จะให้ความคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานในช่วงเวลาที่ข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ดังนั้น จึงแตกต่างกันในช่วงเวลาแห่งการคุ้มครอง โดยมาตรา 123 เป็นบทบัญญัติที่รับช่วงการให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องต่อจากมาตรา 31 นั่นคือ คุ้มครองในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดนั้นยังมีผลใช้บังคับแล้ว แต่จะให้ความคุ้มครองเฉพาะการเลิกจ้างเท่านั้น มาตรา 123 จึงเป็นบทบัญญัติที่สอดคล้องกับระยะเวลาที่พ้นจากการคุ้มครองตามมาตรา 31 แล้ว มาตรา 31 วรรคหนึ่งจึงไม่ใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพราะหากมีความมุ่งหมายต้องการคุ้มครองในลักษณะของการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว คงจะบัญญัติไว้ในหมวดของการกระทำอันไม่เป็นธรรมเช่นเดียวกัน การที่ได้บัญญัติแยกไว้ก็แสดงให้เห็นถึงความมุ่งหมายให้มีวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินคดีที่แตกต่างกัน คือ หากมีการกระทำการดังกล่าวเกิดขึ้นก็สามารถฟ้องต่อศาลแรงงานได้โดยตรงโดยไม่ต้องผ่านการวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนแต่อย่างใด

กรณีปัญหาว่า ในกรณีที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง มีการเจรจา มีการไกล่เกลี่ย และต่อมามีการนัดหยุดงาน ในระหว่างที่ฝ่ายลูกจ้างนัดหยุดงานตามมาตรา 34 นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้หรือไม่ นั้น ถ้าพ้นระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา และการไกล่เกลี่ยไปแล้วจนลูกจ้างใช้สิทธิตามมาตรา 34 บทบัญญัติในมาตรา 31 ไม่ได้ระบุถึงสถานการณ์ตามมาตรา 34 ไว้ ในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานก็ดี หรือลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานก็ดี นายจ้างก็มีสิทธิที่จะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างได้ แต่ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือเพราะลูกจ้างได้ดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับขั้นตอนการเรียกร้องตามกฎหมายนี้ แม้นายจ้างจะเลิกจ้างโดยไม่ขัดต่อมาตรา 31 แต่อาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 ได้เช่นกัน

ในส่วนของการช้อยกเว้นกรณีที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับนั้น ก็ยังมีปัญหาในการใช้ การตีความ ความไม่เหมาะสม และความไม่สอดคล้องกันระหว่างการคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนและลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจหลายประการ ดังนี้

(ก) คำว่า “ทุจริต” ตามมาตรา 123 (1) นั้นไม่ปรากฏความหมายทั้งในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และก็ได้ใช้คำว่า “โดยทุจริต” ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา ดังนั้นจึงต้องใช้ความหมายคำว่าทุจริตตามความหมายในพจนานุกรม คือ ความประพฤติชั่ว โกง ไม่ซื่อตรง จากแนวคำพิพากษาศาลฎีกาพบว่าศาลจะพิจารณาจากความเสียหายที่เกิดขึ้นกับนายจ้างเป็นหลัก ถ้าการแสวงหาประโยชน์ของลูกจ้างเกิดความเสียหายแก่นายจ้างก็เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ หากความเสียหายไม่เกิดหรือเกิดน้อยมากก็ยังไม่ถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และถ้าการกระทำของลูกจ้างไม่ใช่การแสวงหาประโยชน์ เป็นเพียงการกระทำที่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ก็ไม่เป็นการทุจริตเช่นเดียวกัน

(ข) การกระทำความผิดโดยเจตนาแก่นายจ้าง การที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างได้ ต้องคำนึงถึงความเสียหายที่นายจ้างได้รับด้วย กรณีที่ลูกจ้างลักทรัพย์ของนายจ้างแม้จะเป็นการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้างประการหนึ่ง แต่ถ้าการกระทำความผิดนั้นเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่ร้ายแรง นายจ้างก็ไม่สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้

(ค) กรณีจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายนั้น การจะเข้าช้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ ต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ใหญ่ๆ 2 ประการ ประการแรก คือ การกระทำให้เกิดความเสียหายนั้นลูกจ้างจะต้องกระทำโดยจงใจ แต่ความหมายของจงใจกว้างมากน้อยแค่ไหนเป็นเรื่องที่ยังไม่ยุติ คงเป็นเรื่องที่ปรับตามข้อเท็จจริงในแต่ละคดีเป็นสำคัญ และประการที่สองจะต้องมีความเสียหาย แม้ว่าความเสียหายจะยังไม่เกิด แต่การกระทำนั้นถ้าทำสำเร็จแล้วความเสียหายจะเกิด หรือการกระทำนั้นน่าจะก่อให้เกิดความเสียหายแล้วก็เข้าช้อยกเว้นสามารถเลิกจ้างได้ แต่ถ้าการกระทำนั้นไม่มีทางเกิดความเสียหายแน่ๆ หรือเกิดความเสียหายเล็กน้อยมากก็ไม่เป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(ง) การฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง การฝ่าฝืนจะเป็นเรื่องร้ายแรงหรือไม่นั้น กฎหมายไม่ได้ให้คำจำกัดความเอาไว้จึงต้องพิจารณาและลักษณะของการกระทำของลูกจ้าง เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงานของลูกจ้าง พฤติการณ์การกระทำความผิดของลูกจ้าง ประกอบกับความเสียหายที่เกิดขึ้นหรือที่อาจจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ เป็นเรื่องๆ ไปโดยไม่จำเป็นที่ความเสียหายนั้นจะต้องปรากฏขึ้นเสมอไปด้วย และไม่อาจนำเอาผลการพิจารณา

ว่าการเลิกจ้างเพราะขัดคำสั่งรายใดเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่มาเป็นหลักในการพิจารณา ซึ่งการพิจารณาว่าร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรงนั้นเป็นดุลยพินิจของศาล โดยขึ้นอยู่กับข้อบังคับนั้นๆ มีความสำคัญและก่อให้เกิดความเสียหายมากน้อยเพียงใดต่อนายจ้าง ซึ่งความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่นายจ้างนั้น มิได้จำกัดเพียงความเสียหายแก่ทรัพย์สินเท่านั้น แต่หมายถึงความเสียหายทุกประเภท เช่น ความเสียหายแก่ชื่อเสียง การบริหารจัดการ หรือประโยชน์ของสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

(จ) การละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร คำว่าสามวันทำงานติดต่อกันนั้น หากตีความตามตัวอักษรแล้วอาจทำให้เข้าใจได้ว่าหมายถึงสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุดคั่น เพราะกฎหมายใช้คำว่า "วันทำงาน" แต่ศาลฎีกาให้ความเห็นไว้ว่า บทบัญญัตินี้มีความมุ่งหมายมิให้ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ครั้งเดียวกันหลายวัน ทำงาน เพราะทำให้นายจ้างเสียหายมาก ดังนั้น หากลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ในครั้งเดียวเป็นเวลาสามวันทำงานถึงแม้จะมีวันหยุดคั่น ก็ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันติดต่อกันเช่นกัน ดังนั้นนายจ้างจึงควรให้โอกาสแก่ลูกจ้างในการชี้แจงหรือแสดงเหตุผลอันสมควรก่อน จึงจะวินิจฉัยว่าจะลงโทษลูกจ้างที่ขาดงาน

(ฉ) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุนหรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งขาด แต่การยื่นข้อเรียกร้องใหม่ไม่ใช่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 (5) ที่นายจ้างจะอ้างเป็นเหตุในการเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่ถ้าลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องใหม่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายอาจจะไม่ถือว่าเป็นข้อเรียกร้องตามกฎหมายก็อาจกลายเป็นเรื่องฝ่าฝืนได้ อย่างไรก็ตาม นายจ้างก็ไม่อาจเลิกจ้างได้เพราะต้องห้ามตามมาตรา 121 ที่ห้ามเลิกจ้างเพราะยื่นข้อเรียกร้องไม่ว่าข้อเรียกร้องนั้นจะชอบหรือไม่ก็ตาม

นอกจากนี้ ยังมีเหตุเลิกจ้างอื่นๆ เช่น เหตุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งมีผลทำให้นายจ้างเลิกจ้างได้หรือทำให้สัญญาสิ้นสุดลงโดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 ก็ตาม

ทั้งนี้ ยังมีข้อยกเว้นที่นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างในระยะเวลาดังกล่าวได้ ซึ่งเป็นคำวินิจฉัยตัดสินของศาลฎีกา โดยได้วินิจฉัยไว้ว่า ในกรณีที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นโดยมิได้มีเจตนาถ่วงอ้อมลูกจ้าง เช่น ในกรณีที่นายจ้างมีปัญหาทางเศรษฐกิจประสบกับการขาดทุนจะต้องยุบหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือต้องเลิกกิจการเพื่อความอยู่รอด นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งขาดมีผลใช้บังคับได้



โดยไม่ถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ เพราะหากไม่ยอมให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยมี  
คำนี้ถึงสภาวะทางเศรษฐกิจของนายจ้าง ก็อาจทำให้นายจ้างขาดทุนจนถึงขั้นล้มละลายได้ ซึ่ง  
เป็นการไม่ยุติธรรมต่อนายจ้างเป็นอย่างยิ่ง และเป็นการบังคับใช้กฎหมายในทางตรงกันข้ามกับ  
เจตนารมณ์ของบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมซึ่งมุ่งหมายที่จะคุ้มครองทั้งนายจ้าง  
และลูกจ้างมิให้เบียดเบียน รังแก หรือกลั่นแกล้งซึ่งกันและกัน อีกทั้งมาตรา 123 เป็นบทบัญญัติที่  
มุ่งคุ้มครองมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยการเลิกจ้าง ดังนั้นในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง  
เพราะจำเป็นโดยมิได้กลั่นแกล้งลูกจ้าง จึงมีอาจถือได้ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติในเรื่อง  
การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123

อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการคุ้มครองป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างลูกจ้างโดย  
อาศัยเหตุผลทางเศรษฐกิจที่ไม่เป็นจริง ก็ควรกำหนดมาตรการให้มีการกลั่นกรองหรือตรวจสอบ  
เหตุผลของการเลิกจ้างก่อนที่จะมีการเลิกจ้างเกิดขึ้น โดยรัฐควรดำเนินการให้มีการออกกฎหมาย  
กำหนดให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงาน หรือเกี่ยวข้องกับมูลเหตุของการเลิกจ้าง  
ซึ่งอาจเป็นกระทรวงแรงงาน กระทรวงการคลัง และหรือธนาคารแห่งประเทศไทย ร่วมกับกรรมการ  
ลูกจ้างหรือผู้แทนของลูกจ้าง เข้ามาใช้อำนาจควบคุมการเลิกจ้างดังกล่าว โดยกำหนดให้นายจ้าง  
ต้องแจ้งล่วงหน้าก่อนที่จะมีการเลิกจ้าง เพื่อให้มีการตรวจสอบมูลเหตุที่แท้จริงของการเลิกจ้างที่  
นายจ้างอ้างเหตุผลทางเศรษฐกิจ อันจะทำให้การเลิกจ้างเป็นไปโดยมีเหตุผลอันสมควรถึงขนาด  
อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ยังปัญหาอีกหลายกรณีที่กฎหมายมิได้ระบุฐานะทางกฎหมายไว้ชัดเจน ความ  
เป็นธรรมในเรื่องนั้นๆ จึงผูกติดกับวิธีคิดของศาล สิ่งที่ศาลจำเป็นต้องคำนึงถึงในการเลิกจ้าง คือ

1. ลักษณะพิเศษของความสัมพันธ์ทางด้านแรงงาน ซึ่งเป็นการร่วมมือในการทำงาน  
ด้วยกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การตกลงแบ่งสรรผลประโยชน์กันด้วยความเป็นธรรม ความ  
ใกล้ชิดและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสมือนหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกัน และการ  
อยู่ร่วมกันโดยใช้เหตุผลแห่งความถูกต้อง เป็นต้น

2. การใช้สิทธิในการเลิกจ้างจะต้องกระทำด้วยเหตุผลจำเป็นถึงขนาด และต้องเป็นการใช้  
สิทธิโดยสุจริต

3. การเลิกจ้างจะใช้เฉพาะกรณีเป็นทางออกสุดท้ายที่ไม่มีทางเลือกอื่น

ดังนั้น หากการเลิกจ้างลูกจ้างเป็นการกระทำด้วยหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม มิใช่เลือกตาม  
อำเภอใจของนายจ้าง การกระทำดังกล่าวก็ไม่ถือว่าการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

## (2) การขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง

การขัดขวางการใช้สิทธิที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างนั้น สามารถแบ่งเป็นได้สองกรณี คือ การบีบบังคับเพื่อขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง ด้วยวิธีการขัดขวางการเข้าเป็นสมาชิกหรือออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน การดำเนินการของสหภาพแรงงาน และการขัดขวางการใช้สิทธิอีกรูปแบบก็คือ การข่มขู่เพื่อไม่ให้ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมาย โดยข้อห้ามกรณีนี้เป็นบทคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ และเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้โดยอิสระ และการขัดขวางอาจเป็นการกระทำโดยตรงต่อลูกจ้างหรืออาจทำผ่านเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานโดยให้อาμισสินจ้างก็ได้ ส่วนการคุ้มครองการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นบทบัญญัติที่คุ้มครองการใช้สิทธิทางสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจการต่างๆ มิให้ถูกขัดขวางโดยนายจ้าง

ดังนั้น การที่นายจ้างนำวิธีการจ้างเหมาค่าแรงมาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อบั่นทอนอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน เป็นการขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง เพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว และควบคุมมิให้ลูกจ้างของผู้เหมาค่าแรงเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ก็ถือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยอย่างหนึ่ง

## (3) การแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง

การที่นายจ้างเข้าไปแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งตามปกตินายจ้างก็ไม่มีอำนาจเข้าไปแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานอยู่แล้ว การเข้าแทรกแซงย่อมเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายอยู่ในตัวและเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม การห้ามนายจ้างมิให้แทรกแซงนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองให้สหภาพแรงงานมีอิสระเสรีในการดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เป็นการป้องกันมิให้นายจ้างใช้อิทธิพลทางเศรษฐกิจที่เหนือกว่าเข้าครอบงำ หรือนำสหภาพแรงงาน หรือใช้สหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือ หรือในทางตรงกันข้ามเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างสอดแนมเพื่อบ่อนทำลาย หรือก่อให้เกิดความแตกแยกกันในสหภาพแรงงานที่มีให้ความร่วมมือกับนายจ้าง

ดังนั้น การที่นายจ้างสนับสนุนทางการเงินให้ลูกจ้างก่อตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือคณะกรรมการทวิภาคีรูปแบบต่างๆ และให้ความสำคัญกับคณะกรรมการดังกล่าวในการเจรจาทำความตกลงหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อลดบทบาทและความสำคัญของสหภาพแรงงานลง เป็นการทำลายความน่าเชื่อถือและเป็นอุปสรรคต่อการสร้าง

ผลงานของสหภาพแรงงาน จึงถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมอย่างหนึ่ง การที่นายจ้างให้เงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายหรือให้การสนับสนุนอย่างอื่นนั้น อาจเล็งเห็นได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพราะหากสหภาพแรงงานยอมรับเงินหรือรับประโยชน์ใดๆ ของนายจ้าง ก็จะทำให้สหภาพแรงงานนั้นถูกรวบงำโดยนายจ้างโดยปริยาย และการเข้าครอบงำดังกล่าวก็ถือเป็นการเข้าแทรกแซงนั่นเอง

## 2) ผลของการกระทำอันไม่เป็นธรรม

### (1) การดำเนินคดีแพ่ง

เมื่อมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น และผู้เสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีความประสงค์จะดำเนินคดีต่อผู้ฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว หากเป็นลูกจ้างภาคเอกชน ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ หากเป็นลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก่อน เมื่อได้รับคำร้องแล้วคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงจะมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง และมีอำนาจในการวินิจฉัยและออกคำสั่งต่อไป หากไม่พอใจคำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งดังกล่าว จึงจะมีสิทธิในการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้

ระยะเวลาในการยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการดำเนินคดีการกระทำอันไม่เป็นธรรม หากผู้เสียหายไม่ยื่นคำร้องกล่าวหาภายในกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนด ผู้เสียหายย่อมเสียสิทธิในการดำเนินคดีหรือยื่นคำร้องกล่าวหาต่อผู้ฝ่าฝืนตลอดไป

หากเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมซึ่งเป็นการกระทำที่ต่อเนื่องติดต่อกันช่วงระยะเวลาหนึ่ง ลูกจ้างจะมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนได้ตลอดระยะเวลาที่มีการฝ่าฝืน คือ ตลอดระยะเวลาที่ผู้ฝ่าฝืนยังไม่ยุติการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนั้นแม้จะพ้นกำหนดหกสิบวันไปแล้ว แต่การกระทำอันไม่เป็นธรรมยังไม่สิ้นสุดลง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องกล่าวหานายจ้างผู้ฝ่าฝืนได้ตลอดเวลาที่ผู้ฝ่าฝืนยังไม่ยุติการกระทำนั้น

ในส่วนของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งได้ 3 กรณีคือ

- ก. สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือ
- ข. สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย หรือ

ค. สั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือดเว้นไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งได้ทั้งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและให้ชดเชยค่าเสียหาย เพราะกฎหมายไม่ได้มีข้อจำกัดว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีคำสั่งอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น และกรณีของการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นไม่มีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ในการคำนวณค่าเสียหายเหมือนกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะคำนวณค่าเสียหายโดยพิจารณาจากพฤติการณ์ต่างๆ ในแต่ละกรณี

ดังนั้น จะเห็นว่าการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีคำสั่งเป็นอย่างใดถือเป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยเฉพาะ ซึ่งในหลายกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ลูกจ้างก็ถูกเลิกจ้างในระยะเวลาต่อมา ดังนั้นนอกจากศาลจะพิจารณาจากความสมัครใจของคู่กรณีเป็นสำคัญด้วยแล้ว ควรกำหนดเป็นบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างไว้อีกชั้นหนึ่งด้วย ในกรณีที่ลูกจ้างสมัครใจกลับไปทำงานกับนายจ้าง หากต่อมานายจ้างประสงค์จะเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวได้ เมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานแล้วเท่านั้น เพื่อป้องกันการกลั่นแกล้งลูกจ้างในภายหลัง และจากงานวิจัยก็เห็นได้ว่าเกือบร้อยละ 80 ที่กลับเข้าทำงาน ถูกให้ออกภายในหนึ่งปีหรือสองปี ซึ่งผู้ถูกให้ออกให้เหตุผลว่าถูกนายจ้างหาเหตุ

## (2) การดำเนินคดีอาญา

การดำเนินคดีอาญานั้น ลูกจ้างจะไปแจ้งความดำเนินคดีอาญากับนายจ้างหรือผู้ฝ่าฝืนทันทีไม่ได้จนกว่าจะมีการดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 124 และมาตรา 125 แล้ว ดังนี้

ก. ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ที่มีการฝ่าฝืน

ข. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่นายจ้างหรือผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

ดังนั้น ในกรณีที่นายจ้างหรือผู้ฝ่าฝืนได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จึงบัญญัติไว้ในมาตรา 126 ให้การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นเป็นอันระงับไป เพราะได้มีการเยียวยาความเสียหายทางแพ่งให้แก่ผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างหรือผู้ฝ่าฝืนอีก ปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ นายจ้างจึงมักจะปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนเพื่อหลบเลี่ยงกฎหมายดังกล่าว เพราะกำหนดไว้ว่าให้การดำเนินทางอาญาเป็นอันระงับไป ในแต่สภาพความเป็นจริง เมื่อนายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว นายจ้างไม่ยอมให้ผู้เสียหายเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ก็ดี หรือไม่ยอมมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งมีผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ จนในที่สุดต้องตัดสินใจลาออกไปเอง ดังนั้นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จึงควรเพิ่มบทบัญญัติขึ้นมารับรองในส่วนนี้ โดยกำหนดให้การกระทำดังกล่าวของนายจ้าง ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เช่นกัน และให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียหายสามารถที่จะดำเนินคดีอาญาได้

นายจ้างจะสามารถทำสัญญากับลูกจ้าง เพื่อยกเว้นมิให้นำบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมาใช้บังคับด้วยหรือไม่ ในเรื่องดังกล่าวแม้ลูกจ้างจะได้ตกลงกันทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อยกเว้นไม่ตกอยู่ภายใต้บทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ตาม แต่นิติกรรมหรือสัญญานั้นๆ ก็มิได้มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย เพราะนิติกรรมหรือสัญญานั้นได้ทำขึ้นโดยขัดต่อกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ซึ่งถือเป็นกฎหมายมหาชนอันเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน นิติกรรมหรือสัญญานั้นจึงตกเป็นโมฆะ ไม่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย เสมือนหนึ่งว่าไม่เคยทำนิติกรรมนั้นๆ มาก่อน จึงกล่าวได้ว่านายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถทำสัญญาเพื่อยกเว้นมิให้มีการยกเอาบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมขึ้นบังคับใช้ได้แต่อย่างใด

ส่วนปัญหาความคุ้มครองระหว่างการกระทำอันไม่เป็นธรรมกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมนั้น หากไม่พิจารณาให้ดีอาจเกิดความสับสนได้ เพราะมีความใกล้เคียงกันมาก แม้ทั้งสองกรณีจะมีกฎหมายบัญญัติแบ่งแยกเอาไว้อย่างชัดเจนก็ตาม แต่เราก็คงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์นั้น ถ้าหากพิจารณาว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นหรือไม่ คงต้องยอมรับว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอย่างแน่นอน การกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นกรณีที่ได้อนุญาตเอาไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างได้ใช้สิทธิตามกฎหมายตามมาตรา 121 หรือเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา 123 นอกจากนี้ได้มีผู้กล่าวว่า การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นมีผลเสียหายร้ายแรง

กว่าการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบโดยทั่วไป ขณะที่การเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น เป็นการคุกคามหรือกีดกันสิทธิของลูกจ้างที่จะใช้สิทธิตามกฎหมาย ซึ่งขณะเดียวกันก็เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่จะรักษาผลประโยชน์ตามสภาพการจ้างของตนให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงาน

การที่เราควรพิจารณาในเรื่องการเลิกจ้างเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมนอกจากกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพราะเหตุว่าอาจเกิดปัญหาในเรื่องการดำเนินคดีที่ซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือ ในคดีการเลิกจ้างซึ่งเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างจะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนตามมาตรา 124 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และเมื่อไม่พอใจในคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมาฟ้องต่อศาลแรงงานได้ ซึ่งในขณะที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำลังพิจารณาคำร้องของลูกจ้างนั้น ลูกจ้างก็อาจจะมายื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน โดยอ้างเรื่องการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 49 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคำพิพากษาศาลแรงงาน พ.ศ.2522 จึงจะเห็นได้ว่าในข้อพิพาทอันเดียวกัน ลูกจ้างอาจสามารถใช้สิทธิได้สองทาง กล่าวคือ ลูกจ้างอาจใช้สิทธิทั้งทางคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และทางศาล ซึ่งในเรื่องนี้กฎหมายก็ไม่ได้บัญญัติห้ามลูกจ้างเอาไว้อย่างชัดเจน ถ้าคำชี้ขาดหรือคำพิพากษาแตกต่างกันก็จะทำให้เกิดปัญหาได้ หากเกิดปัญหาในกรณีดังกล่าวผลจะเป็นอย่างไร ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิได้ทั้งสองทางหรือสามารถเลือกใช้สิทธิได้เพียงอย่างเดียว จากคำพิพากษาศาลฎีกาจะเห็นได้ว่า หากมีการฟ้องคดีทั้งสองประเภทมาในคำฟ้องเดียวกัน ศาลอาจจะแยกพิจารณาในการรับคดี ในกรณีที่ลูกจ้างฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมแต่ในคำฟ้องนั้นมีการบรรยายถึงสาเหตุในการเลิกจ้างที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย ศาลจะพิจารณาว่าจุดประสงค์ในการฟ้องคดีคือบทกฎหมายใด หากเป็นการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานจะพิจารณาพิพากษาคดีต่อไป แต่หากเป็นเรื่องการฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ศาลจะให้ลูกจ้างดำเนินการตามขั้นตอนเสียก่อน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งประการใด หากลูกจ้างไม่พอใจจึงจะมีอำนาจเสนอคดีต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาต่อไป จะเห็นได้ว่าลูกจ้างมีสิทธิได้เพียงอย่างเดียว ไม่สามารถเลือกใช้สิทธิทั้งสองทางได้ โดยศาลจะพิจารณาในคำฟ้องของโจทก์เป็นหลักว่าโจทก์ต้องการใช้สิทธิในทางใด ศาลก็จะพิจารณาให้โจทก์ใช้สิทธิให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของโจทก์จะให้ใช้สิทธิทั้งสองทางไม่ได้ จะเกิดความซ้ำซ้อนในค่าเสียหายที่โจทก์ควรจะได้รับ และถ้าตีความว่ามาตรา 49 เป็นบทบัญญัติเช่นเดียวกับมาตรา 121 และมาตรา 123 ไปหมด ขั้นตอนต่างๆ ก็หมดสิ้นไป ที่จะต้องไปร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็เป็นอันยกเลิก

หากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยกคำร้องของโจทก์ว่าไม่ใช่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เช่น กรณีนายจ้างไม่พอใจที่ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานจึงเลิกจ้างเสียเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121 ลูกจ้างจะมาฟ้องใหม่ว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไม่ได้ จะต้องฟ้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามรูปคดีเดิม แต่ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าไม่ปรากฏว่านายจ้างได้เลิกจ้างเพราะลูกจ้างตั้งสหภาพแรงงาน ลูกจ้างก็มาฟ้องว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเพราะเหตุอื่นได้ เพราะแม้นายจ้างไม่ได้เลิกจ้างเพราะลูกจ้างตั้งสหภาพแรงงาน แต่การเลิกจ้างนั้นอาจจะไม่มีเหตุอันสมควรก็ได้

ในส่วนของการคุ้มครองระหว่างกรรมการสหภาพแรงงานกับคณะกรรมการลูกจ้างนั้น บทบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างได้รับการต่อต้านจากสมาคมลูกจ้างและกลุ่มลูกจ้างอย่างรุนแรงทั้งก่อนการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติและภายหลังที่สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้อนุมัติร่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว เหตุผลที่ฝ่ายลูกจ้างคัดค้านบทบัญญัตินี้เพราะเห็นว่าการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจะเป็นการทำลายพลังของสหภาพแรงงาน และเข้าช้อนกับอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานก็สามารถทำงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างอยู่แล้ว แต่ในความเป็นจริงจะพบว่า นอกจากคณะกรรมการลูกจ้างจะเสริมสร้างบรรยากาศของความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะช่วยเสริมสร้างพลังให้สหภาพแรงงานเข้มแข็งขึ้นอีกด้วย

ถ้าในสถานประกอบกิจการนั้นมีสหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน คณะกรรมการลูกจ้างกับคณะกรรมการของสหภาพแรงงานก็จะเป็นบุคคลเดียวกัน หรือประกอบด้วยกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นส่วนใหญ่ การขัดแย้งหรือการแข่งขันระหว่างกันก็จะมีตรงกันข้ามคณะกรรมการลูกจ้างจะช่วยส่งเสริมกิจการของสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการนั้นได้ดียิ่งขึ้น และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างมีเฉพาะตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 50 เท่านั้น จึงจะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานนั้นกว้างขวางครอบคลุมยิ่งกว่ามาก

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ตลอดระยะเวลาสามสิบกว่าปีที่ผ่านมา นับตั้งแต่มีการใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในการคุ้มครองการใช้สิทธิของลูกจ้างภาคเอกชนของประเทศไทยนั้น บทบัญญัติในส่วนของการกระทำอันไม่เป็นธรรมยังไม่มีประสิทธิภาพมากเพียงพอและเกิดปัญหาอย่างมากในทางปฏิบัติทั้งในส่วนบุคคลและการกระทำอันไม่เป็นธรรม และผลของการกระทำอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ เนื่องจากประเทศไทยยังไม่ได้ให้การรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 กับทั้งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ.2518 ยังไม่มีการแก้ไขในหมวดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเลย ทั้งๆ ที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนนี้แล้ว จึงเห็นสมควรที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขหมวดการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 กฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายของต่างประเทศต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีบทบัญญัติหลายประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จึงสมควรปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน การจัดการดำเนินกิจการ และการคุ้มครองลูกจ้าง นายจ้าง สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สมาองค์การลูกจ้าง สมาองค์การนายจ้าง โดยในหมวดของการกระทำอันไม่เป็นธรรม ควรมีการปรับปรุงแก้ไข ดังต่อไปนี้

1) ในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองในส่วนของการดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานเอาไว้ จึงเป็นเหตุให้เกิดความไม่ชัดเจนต่อนักกฎหมายดังกล่าวมาตีความว่าคุ้มครองถึงกรณีการดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานหรือไม่ เมื่อพิจารณาตามเจตนารมณ์แล้ว การที่ลูกจ้างยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานต่อนายทะเบียนถือว่าเป็นขบวนการสำคัญที่สุดในการเริ่มใช้สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย และควรให้การคุ้มครองไว้เป็นลำดับแรก จึงควรบัญญัติให้คุ้มครองถึงกรณีการดำเนินการขอจัดตั้งองค์การลูกจ้างในภาคเอกชนให้ชัดเจนเช่นเดียวกับการคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจ

อย่างไรก็ตาม หากยังไม่มีมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนนี้ ผู้เขียนเห็นว่าศาลแรงงานควรตีความเพื่อคุ้มครองลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการอย่างใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม โดยต้องถือว่าการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นการที่นายจ้างขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อันทำให้เกิดข้อโต้แย้งสิทธิหน้าที่ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเป็นกรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องเป็นคดีแรงงานตาม มาตรา 8 (2) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล

แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งบัญญัติว่า “ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งใน

(2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์”

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

2) ความคุ้มครองจากการเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยาน หรือให้หลักฐาน ในส่วนของลูกจ้างภาคเอกชนควรเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้าง เนื่องจากการสนับสนุนการนัดหยุดงานด้วย เพื่อให้เกิดพลังมากยิ่งขึ้นในการใช้สิทธิเรียกร้องต่อนายจ้าง และควรเพิ่มเติมการรับรองจาก “ลูกจ้าง” ขยายให้ครอบคลุมถึง “กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน” ด้วย ทั้งนี้ ควรบัญญัติข้อยกเว้นในกรณีเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการตีความในภายหลัง ในส่วนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจควรเพิ่มความคุ้มครองให้รวมถึง “ในระหว่างที่ลูกจ้างกำลังจะกระทำ การดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียน หรือคณะกรรมการ หรือต่อศาลแรงงาน” ด้วย

3) ความคุ้มครองจากการเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ควรนำมาบัญญัติในอนุมาตรา (1) ด้วย เพราะถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่นายจ้างเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เช่นกัน และเพื่อให้กฎหมายสอดคล้องกันทั้งสองฉบับ

4) ความคุ้มครองในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ควรเพิ่มความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ โดยให้คุ้มครอง “ในระหว่างที่มีการดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง” ด้วย ในส่วนของการคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนไม่ควรห้ามเฉพาะการ

เลิกจ้างลูกจ้างเท่านั้น ควรรวมถึง “การโยกย้ายหน้าที่การงาน” ดังเช่นการคุ้มครองลูกจ้างภาค รัฐวิสาหกิจ

ในส่วนของการขอยกเว้นที่นายจ้างจะสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้นั้น ควรบัญญัติให้ชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ควรมีการแยก การทุจริตต่อหน้าที่หรือการกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้างเป็นคนละอนุมาตรา ส่วน กรณีของการฝ่าฝืนข้อบังคับ ควรคุ้มครองเฉพาะ “ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน” เท่านั้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายคุ้มครองเฉพาะที่ “เป็นธรรม” เท่านั้น เพราะบางคำสั่งอาจชอบด้วยกฎหมายที่นายจ้างสามารถสั่งได้แต่คำสั่งดังกล่าวไม่เป็นธรรมแก่ ลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้ ลูกจ้างก็ไม่ ได้รับ ความคุ้มครองอย่างแท้จริง ส่วนหนังสือเตือนตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ยังไม่ได้มีการบัญญัติในเรื่องระยะเวลาของหนังสือ เตือนเป็นหนังสือว่ามีผลใช้บังคับได้นานเท่าใดดังเช่นพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 จึงควรบัญญัติไว้ให้ชัดเจนเพื่อไม่ต้องเกิดปัญหาในการตีความและให้กฎหมายเป็นไป ในแนวทางเดียวกัน โดยกำหนดให้หนังสือเตือนนั้นมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับ ทราบหนังสือเตือนนั้น

อย่างไรก็ดี หากยังไม่มี การแก้กฎหมายในส่วนนี้ การตีความว่าหนังสือเตือนของนายจ้าง ควร มีผลใช้บังคับระยะเวลานานเท่าใดนั้น ให้เทียบเคียงจากข้อกฎหมายตามมาตรา 119 (4) วรรค สอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “หนังสือเตือนให้มีผลบังคับ ได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด” เป็นหลักในการพิจารณาก็ได้

5) ในการพิจารณาปัญหาการเลิกจ้างในเรื่องที่กฎหมายมิได้ระบุแนะทางกฎหมายไว้ ชัดเจน หากนายจ้างมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเจตนาที่จะกลั่นแกล้งลูกจ้าง เช่น การเลิกจ้างเพื่อลดคนงานเนื่องจากการขาดทุน เป็นต้น ก็ให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ แต่ สิ่งที่สำคัญที่จะต้องคำนึงถึงในคดีเลิกจ้าง คือ

ก. ลักษณะพิเศษของความสัมพันธ์ทางแรงงาน เป็นการร่วมมือในการทำงานด้วยกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การตกลงแบ่งสรรผลประโยชน์กันด้วยความเป็นธรรม ความใกล้ชิด และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเสมือนหนึ่งเป็นครอบครัวเดียวกันและการอยู่ร่วมกัน โดยใช้เหตุผลแห่งความถูกต้อง เป็นต้น

ข. การใช้สิทธิในการเลิกจ้างจะต้องกระทำด้วยเหตุผลจำเป็นถึงขนาด และต้องเป็นการใช้ สิทธิโดยสุจริต

ค. การเลิกจ้างจะใช้เฉพาะกรณีเป็นทางออกสุดท้ายที่ไม่มีทางเลือกอื่นเท่านั้น

6) กรณีการขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง ในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานพบว่าไม่มีปัญหามากนักในทางปฏิบัติ และกฎหมายทั้งสอง ฉบับเป็นไปในแนวทางเดียวกันแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายในส่วนนี้ แต่เพื่อให้เกิดผล บังคับที่กว้างขึ้น ควรเพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้างภาคเอกชนให้ครอบคลุมถึง “สภาองค์การ ลูกจ้าง” ด้วย

7) กรณีข่มขู่เพื่อขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แล้ว จะเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจมากกว่าลูกจ้างภาคเอกชน ทั้งนี้ เพราะการคุ้มครองลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจให้ความคุ้มครองรวมไปถึงการมิให้ผู้ใดบังคับหรือขู่ขู่ คุกคามไม่ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอีกด้วย จึงควรเพิ่มความคุ้มครองลูกจ้าง ภาคเอกชนให้รวมไปถึงการมิให้ผู้ใด “บังคับหรือขู่คุกคามไม่ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงาน” ด้วย

9) ในส่วนของการแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้าง เห็นว่าห้ามมิให้นายจ้างให้เงิน สนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือการให้การสนับสนุนอย่างอื่นอัน อาจเล็งเห็นได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั้น น่าจะเป็นกรณีป้องกัน การเข้าแทรกแซงของนายจ้างนั่นเอง เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีอำนาจทางเศรษฐกิจ ที่เหนือกว่า หากสหภาพแรงงานยอมรับเงินหรือรับประโยชน์ใดๆ ของนายจ้าง ก็จะทำให้สหภาพแรงงานนั้นถูก ครอบงำโดยนายจ้างโดยปริยาย และการเข้าครอบงำดังกล่าวก็ถือเป็นการเข้าแทรกแซงนั่นเอง กฎหมายไทยทั้งในส่วนของการคุ้มครองลูกจ้างภาคเอกชนและลูกจ้างภาครัฐวิสาหกิจยังมิได้ บัญญัติการคุ้มครองในส่วนนี้ไว้อย่างชัดเจน จึงควรมีการแก้ไขปรับปรุงให้ครอบคลุมการใช้สิทธิ ของลูกจ้างมากยิ่งขึ้น โดยให้ถือว่าการแทรกแซงการใช้สิทธิของลูกจ้างประการหนึ่งด้วย เพื่อให้เกิดผลบังคับที่กว้างขึ้น และไม่ก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ และควรเพิ่มเติมให้คุ้มครอง แก่ลูกจ้างเอกชนที่รวมตัวกันเป็น “สภาองค์การลูกจ้าง” ด้วย

10) นอกจากการแก้บทบัญญัติตามที่ได้นำเสนอมาดังกล่าว แล้วนั้น ควรมีบทบัญญัติ เพิ่มเติมในส่วนนี้เพื่อคุ้มครองลูกจ้างทั้งภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจให้มากยิ่งขึ้น โดยเปิดกว้าง ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือศาลเข้ามาวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยให้การกระทำอันไม่เป็นธรรมรวมถึง การกระทำการใดโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเป็นธรรมอันอาจเป็น ผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทน

ทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพ  
แรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้กระทำหรือกระทำจะกระทำการด้วย และควรเพิ่มความคุ้มครอง  
ลูกจ้างเอกชนจากการใช้สิทธินัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายให้ได้รับความคุ้มครองเพิ่มขึ้น  
ไม่ให้นายจ้างใช้สิทธิปิดงานลูกจ้างที่สนับสนุน หรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นรายบุคคล หรือ  
บางส่วนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรด้วย ทั้งนี้เห็นว่าถ้ามีการบัญญัติ  
เพิ่มในสองกรณีดังกล่าวจะทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติน้อยลงได้ เนื่องจากจะเป็นหน้าที่ในการ  
ใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ  
ศาลแรงงานเพื่อให้ความเป็นธรรมของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

11) ในส่วนของผลของการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ในเรื่องการขยายระยะเวลาของ  
รัฐมนตรีให้แก่ลูกจ้างภาคเอกชนนั้น การขยายระยะเวลาในกรณีมีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณา  
วินิจฉัยได้เสร็จภายในเก้าสิบวัน ควรกำหนดกรอบเวลาในการขยายระยะเวลาไว้ด้วย ไม่ให้เป็น  
อำนาจอิสระ ซึ่งอาจทำให้มีผลต่อคดีทำให้ไม่ได้รับการเยียวยาภายในเวลาอันสมควร ดังนั้น ควร  
กำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจในการขยายระยะเวลาให้แก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา  
วินิจฉัยชี้ขาดได้เพียงไม่เกินสามสิบวันเท่านั้น และเห็นว่าถ้าฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของ  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ก็ให้สามารถนำคดี  
ขึ้นสู่ศาลแรงงานภายในระยะเวลาที่เหมาะสม ไม่ควรปล่อยไว้เป็นเวลานานจนเกินไป จึงควร  
กำหนดให้ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่ได้  
รับคำวินิจฉัยเท่านั้น หากเกินกว่าระยะเวลาดังกล่าวศาลก็จะไม่รับการพิจารณา และในการ  
พิจารณาคดีของศาลควรให้ศาลพิจารณาเฉพาะข้อเท็จจริงตามสำนวนของคณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เท่านั้น เพื่อให้ผลในทางคดีเป็นไปในแนวทาง  
เดียวกัน แต่ทั้งนี้ก็มีข้อยกเว้นที่ ศาลแรงงานอาจพิจารณาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้หากเห็นได้ชัดว่า  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้ให้โอกาสคู่กรณีที่จะนำ  
สืบข้อเท็จจริงนั้น ทั้งนี้ เพื่อความเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่าย และเพื่อให้ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการ  
กระทำอันไม่เป็นธรรมสามารถกลับเข้าทำงานตามเดิมตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์อย่างแท้จริง เพื่อไม่ให้ให้นายจ้างหาเหตุกลั่นแกล้งในภายหลัง ควรให้ความคุ้มครองลูกจ้าง  
ผู้เสียหายดังกล่าวในอีกระดับหนึ่ง คือ หากนายจ้างอ้างเหตุจะเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวจะต้องได้รับ  
อนุญาตจากศาลแรงงานเท่านั้น



12) การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้าง ปัญหาขึ้นมากในทางปฏิบัติ คือการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน นายจ้างก็ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวเพื่อให้การดำเนินคดีอาญาระงับไป แต่ในสภาพความเป็นจริงแม้รับลูกจ้างเข้าทำงานก็ไม่ยอมให้ผู้เสียหายเข้าทำงานโดยยอมจ่ายค่าจ้างให้ หรือให้เข้าทำงานแต่ไม่ยอมมอบงานให้ลูกจ้างทำ ซึ่งก็เป็นการยากที่ลูกจ้างจนทนทำงานอยู่ได้ ดังนั้น เพื่อคุ้มครองลูกจ้างในส่วนนี้ โดยไม่ให้นายจ้างอ้างว่าได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว หากนายจ้างมีการกระทำในลักษณะดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ด้วยเพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิ ดำเนินการในทางอาญากับนายจ้างได้ต่อไป

หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ในส่วนของการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามแนวทางที่ได้เสนอไปนั้น ผู้เขียนเห็นว่าจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ และยังเป็นการพัฒนากฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ไทยให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายแรงงานของต่างประเทศอีกด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศไทยเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ และเป็นการคุ้มครองการใช้สิทธิของลูกจ้างมากยิ่งขึ้นต่อไป