

## การพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

### 3.1 การพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศไทย

การพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศไทยจำต้องทราบถึง แนวความคิดในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรมว่าการกระทำเช่นใดที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นหน่วยงานในการวินิจฉัยชี้ขาดว่าการกระทำที่กล่าวอ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ และ ประการสุดท้าย คือ ศาลแรงงาน ในฐานะที่เป็นองค์กรผู้ทำหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษา อุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามที่จะกล่าวต่อไป

#### 3.1.1 ความหมายของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และการกระทำอันไม่เป็นธรรม

แรงงานเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญต่อการลงทุนประกอบธุรกิจการค้าเป็นอย่างยิ่ง แต่ในปัจจุบันก็ยังปรากฏว่าผู้ใช้แรงงานได้ถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นระยะเวลาการทำงานหรือจะเป็นค่าตอบแทนในการทำงานก็ตาม นอกจากนั้นแล้วนายจ้าง และลูกจ้างอาจจะมี ความไม่เข้าใจกันระหว่างการทำงานซึ่งทำให้เกิดปัญหาทางด้านความสัมพันธ์ ขึ้นได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนทำให้ลูกจ้างมีโอกาสร้องทุกข์หรือเรียกร้องต่อนายจ้างโดยไม่ถูกนายจ้างลงโทษ โดยได้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดังกล่าว

##### 3.1.1.1 ความหมายของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คือ การกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อหาวิธีการที่จะประสานรอยร้าวระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจกันระหว่างการทำงาน ให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันสามารถที่จะปรองดองกันได้และกลับมาพร้อมกันทำงานได้ใหม่ต่อไปโดยสงบรวดเร็วไม่ก่อให้เกิดความวุ่นวายต่อความสงบเรียบร้อยและเศรษฐกิจของประเทศ จึงต้องมีบทบัญญัติที่

กำหนดถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างกับสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงาน กับสมาคมนายจ้างและบทบาทของรัฐบาลในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลและ กลุ่มชุมชน ตลอดจนวิธีการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์วาง กติกาและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในเรื่องแรงงาน ซึ่งปกติจะมีอยู่ด้วยกัน 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้าง นายจ้าง ซึ่งรวมถึงฝ่ายจัดการที่เป็นคนกลาง ได้แก่ กระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน หรือ คณะกรรมการด้านแรงงาน<sup>1</sup>

เมื่อกล่าวถึงข้อพิพาทแรงงานตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งหนึ่งในข้อพิพาทแรงงาน ได้แก่ ข้อพิพาทแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่นายจ้าง กระทำต่อลูกจ้างและถ้าเมื่อใดได้เกิดข้อพิพาทแรงงานเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมขึ้น คณะกรรมการที่มีชื่อ เรียกว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะเป็นผู้ที่มีอำนาจในการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องดังกล่าว แต่ก่อนจะกล่าวถึงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จำเป็นจะต้อง ทราบก่อนว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นมีความหมายประการใดและการกระทำใดถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังจะกล่าวต่อไปนี้

### 3.1.1.2 ความหมายของกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practices) หมายถึง การกระทำที่ไม่ สมควรทางด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง โดยมุ่งหวังจะกลั่นแกล้งเอาเปรียบ ทำให้เสียหายหรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความท้อถอยในการใช้สิทธิต่างๆ ตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถ้าหากไม่มีมาตรการคุ้มครองการกระทำหรือการใช้สิทธิดังกล่าวไว้แล้ว เมื่อ ฝ่ายหนึ่งถูกเอาเปรียบหรือได้รับผลร้ายจากการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ถูกกระทำก็จะ หาทางตอบแทนแก้แค้นโดยวิธีทางต่างๆ ตามความคิดของตน ซึ่งเป็นอันตรายต่อระบบแรงงาน สัมพันธ์ และทำให้เกิดความไม่สงบในอุตสาหกรรม (industrial unrest) ตลอดไป<sup>2</sup>

การกระทำเช่นใดที่ถือว่าเป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรม นั้นได้มีบทบัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในมาตรา 121-123 ซึ่งสามารถพิจารณาการ

<sup>1</sup> สุตาศิริ วศวงค์, คำอธิบาย-กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ห้า(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2544), หน้า 4-5.

<sup>2</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน(พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), พิมพ์ครั้งที่ 2(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรสมัย, 2525), หน้า 130-131.

กระทำอันไม่เป็นธรรมออกได้เป็น 2 ประการ คือ การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมของบุคคลอื่น

### 3.1.1.2.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง

มาตรา 121 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติ ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนของลูกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง สหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาท ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะทำการดังกล่าว

การเลิกจ้างตามความหมายนี้ต้องเป็นการกระทำโดยเจตนาของนายจ้าง และต้องมีจุดมุ่งหมายที่ไม่ต้องการจ้างทำงานอีกต่อไปและให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ตลอดไปซึ่งอาจจะกระทำการโดยตรงหรือโดยอ้อม ด้วยวาจาหรือด้วยลายลักษณ์อักษรก็ได้ การกระทำโดยอ้อมบางประการก็ถือว่าเป็นการเลิกจ้างด้วย เช่น การไม่ให้ลูกจ้างประจำทำงาน เป็นระยะเวลาเกินกว่า 7 วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างหรือลดค่าจ้างโดยลูกจ้างประจำไม่ยินยอม ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 55/2524 การสั่งพักงานชั่วคราวเพื่อสอบทุจริต แม้เป็นเวลาเกินกว่า 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ตาม จะต้องปรากฏด้วยว่า เป็นการไม่ยอมให้ทำงานโดยมีเจตนาจะไม่จ้างโจทก์ทำงานต่อไป หรือกลั่นแกล้งโจทก์ จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้าง<sup>3</sup>

การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ หมายถึงการกระทำโดยเจตนาของฝ่ายนายจ้างเอง เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่าคุณบีบบังคับทางจิตใจจนไม่สามารถที่จะทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เช่น นายจ้างไม่มอบงานให้ลูกจ้างทำหรือสั่ง

<sup>3</sup> คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชากฎหมายแรงงาน, กฎหมายแรงงาน เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 7-15(กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528), หน้า 741.

ลูกจ้างอื่นมิให้พูดกับลูกจ้างนั้น ดังนี้แม้ว่านายจ้างยังจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างนั้นอยู่ แต่ก็ทำให้เกิดความรู้สึกว่าถูกบีบคั้นทางจิตใจจนไม่สามารถอยู่ต่อไปได้

เหตุแห่งการกระทำใดๆ ของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ แบ่งออกดังต่อไปนี้

นัดชุมนุม เป็นการชุมนุมกันเพื่อจัดทำข้อเรียกร้อง หรือเป็นการชุมนุมเพื่อพิจารณาข้อเสนอของนายจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือชุมนุมกันเพื่อดำเนินการอย่างอื่นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ทำคำร้อง การทำคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมเพื่อยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือว่าเป็นคำร้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานว่านายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลา เป็นต้น

ยื่นข้อเรียกร้องเจรจา เป็นการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่เป็นบทบัญญัติ ในส่วนของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน

ดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน การที่ลูกจ้างฟ้องร้องคดีต่อศาลแรงงานตามกฎหมายแรงงาน หรือเป็นพยานในศาลแรงงาน ซึ่งการกระทำทั้งหลายของลูกจ้างจะต้องเป็นไปตามสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานเท่านั้นการใช้สิทธิตามกฎหมายอื่นย่อมไม่ได้รับการคุ้มครอง

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การเลิกจ้างหรือการกระทำใดๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถที่จะทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ความหมายเช่นเดียวกันกับข้อที่ 1 แต่มีข้อแตกต่างจากการเลิกจ้างตามข้อที่ 2 เพราะการเลิกจ้างตามข้อ 2 นี้จะต้องเป็นเพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง<sup>4</sup> ซึ่งในการเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือ การที่นายจ้างรู้ว่า ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจรู้ได้โดยลูกจ้างผู้นั้นแจ้งให้ทราบหรือเป็นการที่นายจ้างได้รับทราบเอง

<sup>4</sup> มาตรา 86 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(3) ชัดขวางมิให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

การชัดขวางมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยกตัวอย่างเช่น ห้ามมิให้ลูกจ้างร่วมประชุม เมื่อสหภาพแรงงานเรียกประชุม ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เช่น แจ้งให้ลูกจ้างลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มิเช่นนั้นจะไม่ขึ้นเงินเดือนให้ และให้หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพ เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือชัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

การชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ยกตัวอย่าง เช่น การไม่อนุมัติให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปดำเนินการสหภาพแรงงานตามสิทธิหรือชัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น นายจ้างสั่งปิดประตูรั้วหอพักโรงงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไปรับการอบรมภาคกลางคืนตามที่สหภาพแรงงานจัดขึ้น

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

เป็นเรื่องที่นายจ้างเข้าไปแทรกแซงโดยไม่มีอำนาจของกฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งการแทรกแซงจะทำให้การดำเนินการของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานไม่เป็นไปอย่างอิสระ ยกตัวอย่าง เช่น นายจ้างอนุมัติให้สหภาพแรงงานใช้สถานที่ส่วนหนึ่งเป็นสถานที่ตั้งสำนักงานได้ และนายจ้างถือโอกาสเข้าดูบัญชีหรือเอกสารของสหภาพแรงงานโดยมิได้รับอนุญาตหรือมิได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงาน นั้นเอง<sup>5</sup>

ผู้ที่กระทำความผิดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม มาตรา 121 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้จะเกิดขึ้นได้แต่เฉพาะผู้ที่เป็นนายจ้างเท่านั้น

<sup>5</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน(พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), หน้า 225-227.

บุคคลอื่นจะกระทำผิดตามมาตรา 121 ไม่ได้ แต่ถึงกระนั้นก็ดีก็มีได้หมายความว่าผู้อื่นจะกระทำ ความผิดในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรมไม่ได้ ซึ่งบุคคลอื่นนอกจากนายจ้างก็อาจจะกระทำ ความผิดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 122 แห่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งผู้กระทำผิดอาจจะเป็นได้ทั้ง นายจ้าง กรรมการ สหภาพแรงงาน หัวหน้างาน หรือจะเป็นบุคคลใดก็ได้ ซึ่งจะได้ศึกษาต่อไป

ประการต่อมาที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่นายจ้างกระทำต่อ ลูกจ้างได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ ใน ระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยที่มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรือ อนุกรรมการ สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

บทบัญญัตินี้เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อ เรียกร้องต่อนายจ้างเพราะเมื่อใดมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือมีค่าชดเชยเกิดขึ้น จะส่งผล ให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น มีเกราะคุ้มกันตัวเองมิให้ถูกเลิกจ้างทันที<sup>6</sup>

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 123 นี้ คือ การที่นายจ้างเลิกจ้าง ลูกจ้างของตน ไม่ว่าจะมีความตั้งใจมาจากเรื่องอะไรก็ตาม โดยเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ คือ ภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่ ต้องไม่เกินสามปี หรือภายในหนึ่งปี ในกรณีที่ข้อตกลงนั้นมีได้กำหนดระยะเวลาไว้ หรือ เลิกจ้าง ในระหว่างที่ค่าชดเชยมีผลใช้บังคับ หมายถึง ค่าชดเชยที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกิดเป็นข้อพิพาท แรงงานขึ้น ซึ่งมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนด ให้มีผลใช้ บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือวันที่ได้ชดเชย และเมื่อครบกำหนดหนึ่งปีแล้ว คำวินิจฉัยหรือค่าชดเชยนั้นจะมีผลบังคับอีกต่อไป คราวละหนึ่งปี ภายในระยะเวลาดังกล่าวที่ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยมีผลใช้บังคับดังกล่าวหากนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรือ อนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ย่อมถือว่าเป็นการเลิกจ้างที่ฝ่าฝืน มาตรา 123 นี้เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>7</sup>

แต่อย่างไรก็ตามการเลิกจ้างด้วยเหตุดังกล่าว จะไม่เป็นการกระทำอัน ไม่เป็นธรรมได้ ด้วยข้อยกเว้นดังต่อไปนี้

<sup>6</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 227.

<sup>7</sup> คณะกรรมการกลุ่มผลิตชุดวิชากฎหมายแรงงาน, กฎหมายแรงงาน เอกสารการสอนชุด วิชา หน่วยที่ 7-15, หน้า 755-756.

- ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง  
 ทุจริตต่อหน้าที่ คือ ลูกจ้างมีหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแล้วกระทำการที่ไม่สุจริตเกี่ยวกับงานที่ตนเองเป็นผู้ทำ เช่น เป็นพนักงานเก็บเงินแล้วชักยอกเงินไป

การกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง คือ การกระทำความผิดตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญาและความผิดดังกล่าวจะต้องเป็นการกระทำโดยเจตนาเท่านั้น ถ้าเป็นความผิดโดยประมาท นายจ้างก็จะไม่ได้รับช้อยยกเว้นตามมาตรา<sup>๘</sup>

- จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายช้อยยกเว้นข้อนี้ เป็นช้อยยกเว้นหนึ่งที่ทำให้การกระทำของนายจ้างไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ยกตัวอย่างเช่น ทำลายเครื่องใช้สำนักงานโดยการทุบ ตี เป็นต้น

- ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้วางกล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องวางกล่าวและ ตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกมาเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

เป็นกรณีที่ลูกจ้างฝ่าฝืน ข้อบังคับ หรือระเบียบ ที่นายจ้างได้ออกไว้ และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เช่น มีข้อบังคับห้ามมิให้ลูกจ้างสูบบุหรี่ภายในโรงงาน นายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ยังสูบบุหรี่ เพราะฉะนั้นนายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ถ้าเป็นกรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องวางกล่าวตักเตือนเลยก็ได้

สำหรับเรื่องการฝ่าฝืน คำสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย ก็เช่นเดียวกับการฝ่าฝืนข้อบังคับ คำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายนั้น หมายถึง คำสั่งที่ชอบด้วยการบริหารงานบุคคลด้วย ซึ่งปกติแล้วนายจ้างควรทำคำบรรยายงาน กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของลูกจ้างแต่ละคนไว้ คำสั่งที่ไม่ชอบด้วยการบริหารงานบุคคล เช่น ลูกจ้างสมัครเข้ามาทำงานอยู่ตำแหน่งเสมียนพิมพ์ดีด แต่นายจ้างมีคำสั่งให้ไปทำความสะอาดแม้การกระทำความสะอาดนั้นไม่ถือว่าเป็นความผิดอาญา แต่ก็ถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย หากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม จะถือว่าลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งเพื่ออ้างเป็นเหตุเลิกจ้างไม่ได้<sup>๘</sup>

<sup>๘</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน(พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), หน้า 230-234.

- ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร การละทิ้งหน้าที่นั้น หมายถึง มาทำงานได้แต่ไม่มาถ้าลูกจ้างนั้นอยากมาทำงานแต่ไม่สามารถมาทำงานได้ก็ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่อย่างไรก็ตามแม้จะเป็นการละทิ้งหน้าที่ แต่มีเหตุอันควรนายจ้างก็ไม่สามารถเลิกจ้างด้วยเช่นกัน ตัวอย่างการมาทำงานได้แต่ไม่มา อย่างเช่น หนีไปเที่ยวกับเพื่อนที่ต่างจังหวัด ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ตัวอยู่ต่างจังหวัดฝนตกหนักทางขาดไม่มีทางอื่นให้กลับมาทำงานที่ในเมือง อันนี้ไม่ถือว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ และตัวอย่างสุดท้ายที่เป็นกรณีละทิ้งหน้าที่ แต่มีเหตุอันควรก็คือ ลูกจ้างได้รับโทรเลขด่วนจากญาติว่าบิดาป่วยหนักอยู่ต่างจังหวัด ลูกจ้างลาสิกขาไม่ทันหรือนายจ้างไม่เคยกำหนดให้ลูกจ้างลาสิกขาไว้ ดังนี้ หากลูกจ้างเดินทางไปหาบิดา ซึ่งก็ถือว่าเป็นกรณีละทิ้งหน้าที่ แต่กระทำการอย่างมีเหตุผล นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างกรณีนี้ไม่ได้

- การกระทำใดๆเป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวน ให้มีการฝ่าฝืน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

3.1.1.2.2 การกระทำอันไม่เป็นธรรมของบุคคลต่างๆ โดยบัญญัติไว้ในมาตรา 122 แบ่งเป็น 2 กรณีดังนี้

(1) ห้ามมิให้ผู้ใดบังคับขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้าง เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ไม่ว่าจะเป็นการบังคับขู่เข็ญทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้ลูกจ้างไม่ว่าจะทำงานในสถานที่ทำงานใดให้เข้าเป็นสมาชิกหรือออกจากการเป็นสมาชิก เช่น กรรมการสหภาพแรงงานขู่เข็ญ ลูกจ้างซึ่งยังไม่ได้สมัครเป็นสมาชิกว่า หากไม่สมัครเข้าเป็นสมาชิกจะทำร้ายร่างกาย หรือ หัวหน้างานขู่เข็ญลูกจ้างซึ่งเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนว่า หากไม่ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะกลั่นแกล้งไม่เสนอขึ้นเงินเดือนให้

(2) การกระทำใดๆอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กล่าวไว้แล้ว แต่ในส่วนของมาตรา 122 (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นเรื่องของบุคคลอื่นกระทำให้นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุของ มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งก็ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ยกตัวอย่างเช่น กรรมการของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เรียกร้องให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งซึ่งเป็นกรรมการ



สหภาพแรงงานด้วย หรือ นายจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง (บริษัท ก) ขอให้นายจ้างของกรรมการสหภาพแรงงาน (บริษัท ข) ชัดขวางมิให้กรรมการสหภาพแรงงานนั้นมาเจรจาต่อรองกับตน (บริษัท ก) ซึ่งถ้านายจ้างของกรรมการสหภาพแรงงาน(บริษัท ข)นั้นปฏิบัติตาม ก็ถือว่านายจ้างทั้ง 2 รายนี้กระทำการอันไม่เป็นธรรม<sup>9</sup> เป็นต้น ซึ่งมาตรานี้เป็นบทบัญญัติห้ามบุคคลต่างๆจะเป็นใครก็ได้ ทั้งบุคคลธรรมดา เช่น นายจ้าง หัวหน้างาน กรรมการองค์กรฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง ทั้งที่เป็นสมาชิกและมีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกรรมการองค์กรฝ่ายลูกจ้าง นักการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐ นักเลงรับจ้าง และนิติบุคคลต่างๆ เช่น องค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่จดทะเบียนแล้ว เป็นต้น<sup>10</sup>

### 3.1.2 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2518 เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 2 ซึ่งหลังจากพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงได้รับการแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสมาชิกประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ โดยระบบดังกล่าวนี้ เรียกว่าระบบ “ไตรภาคี”

#### 3.1.2.1 โครงสร้างของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับข้อตกลงกับสภาพการจ้างงาน วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงานโดย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นองค์กรหนึ่งที่ถูกบัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นคณะกรรมการที่วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและมีโครงสร้างที่เป็นรูปแบบไตรภาคี โดยมีกรรมการมาจากตัวแทน 3 ฝ่าย ฝ่ายแรก คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และ ฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ ดังนี้

<sup>9</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 230-231.

<sup>10</sup> คณะกรรมการกลุ่มผลิตภัณฑ์วิชาการกฎหมายแรงงาน, กฎหมายแรงงาน เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 7-15, หน้า 748.

### ก. ฝ่ายนายจ้าง

ฝ่ายนายจ้างเป็นกลุ่มคนที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นมาเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยผู้แทนดังกล่าว จะต้องเป็นตัวแทนของบุคคลที่มีฐานะเป็นนายจ้าง ซึ่งคำวานายจ้างนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ได้บัญญัติความหมายของคำว่า นายจ้างไว้ว่า นายจ้าง คือ “ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และ ยังหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่ง ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน”

คำว่า นายจ้าง ตามกฎหมายนี้หมายถึง บุคคลธรรมดา ซึ่งได้แก่ตัวเจ้าของกิจการนั้นๆเอง รวมทั้งผู้รับมอบหมายให้ทำงานแทน เช่น ผู้จัดการ หัวหน้างานด้วย

นิติบุคคลซึ่งได้แก่ผู้ซึ่งถูกกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกำหนดไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิว่ามีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นได้ รวมทั้งผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าวให้ทำงานแทนด้วย เช่น กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทมอบหมายให้ผู้จัดการฝ่ายบุคคล เลิกจ้างลูกจ้างได้ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลยอมเป็นนายจ้างตามกฎหมายนี้ ส่วนคำว่า ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานนั้น รวมทั้งการตกลงรับโดยปริยายด้วย<sup>11</sup>

นายจ้าง เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานและการจ้างงาน ส่งผลทั้งลูกจ้างและนายจ้าง นายจ้างจึงมีความเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบต่อทั้ง สภาพการจ้าง ข้อพิพาทแรงงาน รวมถึงการปิดงานและนัดหยุดงานโดยตรง ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงาน หรือจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็ตาม นายจ้างจึงเป็นฝ่ายที่รับผลกระทบโดยตรงต่อเหตุการณ์ต่างๆ ฉะนั้นในการที่จะตั้งองค์กรใดขึ้นมาเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในเรื่องดังกล่าวที่มีความเกี่ยวข้องกับฝ่ายนายจ้างนั้น จึงจำเป็นจะต้องมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้การวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานได้เกิดความเป็นธรรมและเข้าใจ ฝ่ายนายจ้าง ที่จะไม่ทำให้เกิดการลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

<sup>11</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน(พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), หน้า 14-15.

## ข. ฝ่ายลูกจ้าง

ฝ่ายลูกจ้างเช่นเดียวกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งฝ่ายลูกจ้างก็คือ กลุ่มตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ได้บัญญัติ ความหมายของคำว่าลูกจ้างไว้ว่า “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง”

ลูกจ้างนั้น หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ตกลง(ทั้งโดยตรงและปริยาย)ทำงานให้แก่บุคคลอื่นซึ่งเรียกว่านายจ้าง เพื่อประสงค์ค่าตอบแทนเรียกว่าค่าจ้าง<sup>12</sup>

ฝ่ายลูกจ้างก็เป็นหนึ่งในองค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงาน ข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน ที่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเช่นเดียวกับฝ่ายนายจ้าง ดังนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงจำเป็นต้องมีตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างเข้ามาเป็นกรรมการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกิดความเป็นธรรมและเป็นกลางแก่ฝ่ายลูกจ้าง เช่นเดียวกับกับนายจ้าง นั่นเอง

## ค. ฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ

ตามพระราชบัญญัติวิธีการปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 5 ได้บัญญัติคำว่า เจ้าหน้าที่รัฐ โดยให้ความหมายไว้ว่า “บุคคล คณะบุคคล หรือนิติบุคคล ซึ่งใช้อำนาจของรัฐในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งขึ้นในระบบราชการรัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐหรือไม่ก็ตาม” ซึ่งตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เรื่องของการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการในส่วนของฝ่ายเจ้าหน้าที่นั้นจะหมายความแต่เฉพาะที่เป็นบุคคลเท่านั้น ตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคณะกรรมการที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงจำเป็นที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นตัวแทนของรัฐในการใช้อำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และเป็นกลางระหว่างคณะกรรมการที่มาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการใช้อำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>12</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 15.

### ง. องค์คณะ

จากการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นประกอบไปด้วยหลายฝ่ายด้วยกันไม่ว่าจะเป็น ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และ ฝ่ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ ด้วยเหตุนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงได้กำหนดจำนวนกรรมการไว้เพื่อความสะดวกในการทำงานและความเสมอภาคกันของนายจ้างและลูกจ้างโดย ระบุไว้ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะประกอบไปด้วย ประธาน 1 คน กรรมการจะต้องไม่น้อยไปกว่า 8 คนและต้องไม่เกิน 14 คน โดยจะต้องมีฝ่ายนายจ้างลูกจ้างเป็นกรรมการ ฝ่ายละไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นองค์คณะ<sup>13</sup>

### จ. วาระและการพ้นจากตำแหน่ง

วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 38 ได้กำหนดวาระของกรรมการไว้ให้มีวาระ 3 ปี ซึ่งในระยะเริ่มแรกของการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ว่าในวาระเริ่มแรกเมื่อครบ 1 ปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการ พ้นตำแหน่ง 1 ใน 3 และเมื่อครบ 2 ปี ก็จะทำให้ประธานกรรมการและกรรมการที่เหลืออยู่พ้นตำแหน่งอีก 1 ใน 3 โดยการพ้นจากตำแหน่งปีแรกและปีที่ 2 ให้ใช้วิธีการจับฉลาก บุคคลที่เข้ามารับตำแหน่งแทนกรรมการที่ได้จับฉลากออกไปนั้นจะอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี จากการที่มีการกำหนดวาระแรกของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ลักษณะเช่นนี้ จึงทำให้เกิดการหมุนเวียนคณะกรรมการเกิดขึ้น ยกตัวอย่างเช่น ตอนเริ่มตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในคราวแรก แต่งตั้งบุคคล มาเป็นคณะกรรมการ 9 ท่าน พอพ้น 1 ปีแรกตามที่กฎหมายกำหนด ประธานกรรมการและกรรมการจะต้อง จับฉลากให้พ้นจากตำแหน่ง 1 ใน 3 นั้นหมายความว่า ในกรณีตามตัวอย่างประธานกรรมการและกรรมการจะต้องพ้นจากตำแหน่งไป 3 ท่าน เหลือ 6 ท่าน ซึ่งก็จะมีกรรมการใหม่เข้ามา อีก 3 ท่านซึ่งกรรมการใหม่ที่เข้ามาก็จะมีวาระ 3 ปี พอในปีที่ 2 ประธานกรรมการและกรรมการที่ถูกจัดตั้งมาตั้งแต่เริ่มตั้งคณะกรรมการก็จะเหลือ 6 ท่าน ไม่รวมถึงผู้ที่เข้ามาใหม่ เพราะผู้ที่เข้ามาใหม่จะมีวาระ 3 ปี ประธานกรรมการและกรรมการที่เหลืออยู่ 6 ท่าน จะต้องจับฉลากออกไปอีก 3 ท่าน แล้วจะมีกรรมการใหม่เข้ามาอีก 3 ท่าน พอในปีต่อมา ประธานกรรมการและกรรมการจากชุดเดิมที่เหลืออยู่ 3 ท่าน ก็จะครบวาระ 3 ปี

<sup>13</sup> มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ประธานกรรมการและกรรมการที่เหลืออยู่นั้นก็จะพ้นจากตำแหน่ง และจะมีกรรมการใหม่เข้ามาอีก 3 ท่าน ในปีถัดๆไปเรื่อยๆ ก็จะมีประธานกรรมการและกรรมการที่ครบวาระ ออกจากการเป็นกรรมการทุกปี ในอัตราส่วน 1 ใน 3 ในกรณีตัวอย่างจะมีประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งโดยครบวาระ 3 ท่าน เป็นเช่นนี้เรื่อยๆ นั้น ซึ่งข้อดีในเรื่องนี้ก็คือ คณะกรรมการจะมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน โอกาสที่จะมีการผิดพลาดในงานก็จะน้อยลง เนื่องจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นรูปแบบของการหมุนเวียน ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งหมดจะมีผู้ที่อยู่เป็นคณะกรรมการแล้ว 3 ปี 2 ปี แล้วยก 1 ปี ไม่เหมือนกับระบบของการพ้นจากวาระทั้งคณะ โดยระบบของการพ้นจากวาระทั้งคณะจะทำให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่หมดทุกๆ ครั้งที่คณะกรรมการนั้นหมดวาระลง ระบบของการพ้นวาระพร้อมกันทั้งคณะกรรมการจะมีผลเสียเพราะผู้ที่เข้ามาเป็นกรรมการใหม่จะไม่มี ความเชี่ยวชาญไม่เหมือนกันกับระบบการหมุนเวียนของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวมา ซึ่งจากลักษณะของการพ้นวาระของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำให้มีกรรมการที่มีประสบการณ์ในการเป็นกรรมการมีความเชี่ยวชาญในการทำงานรวมถึงเป็นตัวช่วยให้กับกรรมการที่เข้ามาใหม่ในการเรียนรู้การทำงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้

นอกจากการครบวาระ 3 ปี ที่ทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพ้นจากตำแหน่งได้ด้วยเหตุดังนี้<sup>14</sup>

#### (1) การตาย

การตาย นั้นในทางการแพทย์ได้อธิบายการตายไว้ว่า การตาย ต้องมี อาการสำคัญดังนี้ คือ ไม่สามารถที่จะรับและตอบสนองได้ ไม่มีการเคลื่อนไหวของการหายใจ ไม่มีการตอบรับหรือตอบสนองจากการกระตุ้นทั้งภายในภายนอก คลื่นไฟฟ้าสมองราบ และตามกฎหมายได้บัญญัติด้วยอีกว่า สภาพบุคคลสิ้นสุดลงเมื่อตาย<sup>15</sup>

#### (2) ลาออก

การลาออกนั้นเป็นเรื่องของความสมัครใจของผู้ที่เป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ถือเอาเจตนาตามความประสงค์เป็นสำคัญเมื่อผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ

<sup>14</sup> มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>15</sup> สุพจน์ ภูมานะชัย, ย่อหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม), หน้า 15-16.

การแรงงานสัมพันธ์ ประสงค์ที่จะออกจากการเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็สามารถทำได้ โดยใช้วิธีการลาออกตามที่บัญญัติไว้

(3) รัฐมนตรีให้ออก

เป็นอำนาจดุลพินิจของรัฐมนตรีที่จะให้ออก ตามหลักของการบริหารราชการแผ่นดิน

(4) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับฉลาก

การพ้นจากตำแหน่งโดยกรณีนี้เกิดขึ้นเฉพาะในกรณีที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในครั้งแรกเท่านั้นเพื่อให้เกิดการหมุนเวียนในคณะกรรมการที่จะทำให้การทำงานของคณะกรรมการเป็นไปด้วยความสะดวกและคณะกรรมการจะได้มีความเชี่ยวชาญเกิดขึ้นในการทำงาน ไม่เกิดกรณีที่เมื่อคณะกรรมการหมดวาระทั้งหมดแล้วจะต้องมีการเลือกบุคคลที่เป็นคณะกรรมการใหม่ทั้งหมดเข้ามาเรียนรู้งานใหม่ ซึ่งระบบหมุนเวียนการหมดวาระของคณะกรรมการจะทำให้คณะกรรมการออกไปเพียงบางส่วนไม่ได้ออกไปทั้งหมดและเมื่อมีบุคคลเข้ามาแทนที่คณะกรรมการที่ออกไปบางส่วน คณะกรรมการที่เหลืออยู่ก็จะมีผู้เชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่จะทำงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมรวมถึงสามารถคอยเป็นตัวอย่างในการทำงานของผู้ที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการใหม่ได้อีกด้วย

(5) เป็นบุคคลล้มละลาย

การที่จะถือว่าบุคคลใดเป็นบุคคลล้มละลายได้นั้น ก็ต่อเมื่อศาลล้มละลายได้มีคำพิพากษาให้บุคคลนั้นเป็นบุคคลล้มละลายตามพระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 ผู้ที่จะล้มละลายเป็นได้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การพ้นจากการเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ด้วยเหตุของการเป็นบุคคลล้มละลายนี้ก็จะมิได้แต่กรณีของบุคคลธรรมดา เพราะเนื่องจากนิติบุคคลไม่สามารถเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้นั่นเอง

(6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

คนไร้ความสามารถ คือ บุคคลวิกลจริตที่ศาลได้สั่งให้เป็นคนไร้

ความสามารถ<sup>16</sup> ส่วนบุคคลเสมือนไร้ความสามารถ คือ เป็นบุคคลที่ไม่สามารถจะจัดการงานของตนเองได้ หรือจัดกิจการไปในทางที่อาจจะเสื่อมเสียแก่ทรัพย์สินของตนเองหรือครอบครัว ด้วยสาเหตุของ กายพิการ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ประพฤติสุรุษสุร้ายเสเพลเป็นอาชญา ติดสุรา หรือมีเหตุอื่นในทำนองเดียวกัน<sup>17</sup> ซึ่งคนเสมือนไร้ความสามารถ ศาลจะต้องเป็นผู้สั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ

#### (7) ได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

การพ้นจากการเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประธานกรรมการหรือกรรมการในกรณีนี้เป็นการที่ ประธานกรรมการหรือกรรมการ ได้รับโทษจำคุกโดยจะต้องเป็นคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว ซึ่งการถึงที่สุดนี้ อาจจะเป็นได้ทั้งสิ้นสุดระยะเวลาอุทธรณ์ฎีกาแล้วไม่มีการอุทธรณ์ฎีกาหรือเป็นการสิ้นสุดโดยเป็นคำพิพากษาของศาลฎีกา ปัญหาที่จะต้องพิจารณาเพราะเหตุการณ์พ้นจากตำแหน่งของประธานกรรมการหรือกรรมการคือการพ้นจากตำแหน่งเพราะได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกนั้น จะต้องได้รับโทษจำคุกจริงถึงจะพ้นจากตำแหน่ง หรือว่าจะเป็นการรับโทษถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะไม่ได้จำคุกจริงเพราะศาลรอลงอาญาก็มีผลให้พ้นจากตำแหน่งแล้ว จากปัญหานี้เห็นว่าประธานกรรมการหรือกรรมการจะพ้นจากตำแหน่งการเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ก็ต่อเมื่อมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจำคุกและประธานกรรมการหรือกรรมการจะต้องได้รับโทษจำคุกจริง จึงจะทำให้ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุนี้

#### จ. องค์ประชุม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีองค์ประชุมแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ องค์ประชุมปกติและองค์ประชุมพิเศษ

##### (1) องค์ประชุมปกติ

องค์ประชุมปกติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต้องมีกรรมการไม่

<sup>16</sup> ประสิทธิ์ โสวิไลกุล, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วย บุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2546), หน้า 140.

<sup>17</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 172-176.

น้อยกว่า 5 คน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม เพื่อให้การวินิจฉัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นกลางและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง<sup>18</sup>

## (2) องค์ประชุมในกิจการพิเศษ

ในกิจการที่มีลักษณะพิเศษ กฎหมายบังคับให้ องค์ประชุมเพื่อวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน จะต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม ซึ่งกิจการที่ถือว่าเป็นกิจการพิเศษก็มีดังต่อไปนี้ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ หรือการโทรคมนาคมการผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมัน เชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง\*

เห็นได้ว่ากิจการที่จะต้องใช้อองค์ประชุมพิเศษนั้น เป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่มีลักษณะเป็นสาธารณูปโภคพื้นฐาน ซึ่งมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตและเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ดังนั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงกำหนดองค์ประชุมไว้กึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด และนอกจากกิจการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ยังบัญญัติเพิ่มเติมให้กิจการที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนที่ต้องมีองค์ประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งหมดถึงจะเป็นองค์ประชุมที่ถูกต้องตามกฎหมายรวมถึง กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาท

<sup>18</sup> มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

\* ตามประกาศกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2519 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 93 ตอน 137 วันที่ 26 ตุลาคม 2519) กำหนดกิจการต่อไปนี้

- 1) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ
- 2) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
- 3) กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์
- 4) กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการการท่องเที่ยว
- 5) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง



แรงงาน ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งเรื่องดังกล่าวทั้งหมดถือเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้การวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและเป็นอย่างดี

ในการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นจะใช้องค์ประชุมปกติในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง เพราะการกระทำอันไม่เป็นธรรมไม่เข้าลักษณะที่บัญญัติไว้ให้ใช้องค์ประชุมพิเศษ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### ช.วิธีการประชุมและการออกเสียง

ถ้าในการประชุมคราวใด ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม<sup>19</sup>

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าเสียงเท่ากัน ให้ประธานการประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด<sup>20</sup>

จากบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่บัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สามารถพิจารณาได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ระบุไว้ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องประกอบไปด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมาจากตัวแทนของผู้เป็นนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างที่มาจากตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างและตัวแทนขององค์กรรัฐนั้นก็จะมีเจ้าหน้าที่รัฐ มีวาระ การพ้นจากตำแหน่ง องค์ประชุมที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>21</sup>

ดังนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีลักษณะที่สอดคล้องกับความหมายของฝ่ายปกครอง เป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษทางปกครองที่โดยมีลักษณะไตรภาคีจึงเป็นหน่วยงานของรัฐที่ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>19</sup> มาตรา 40 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>20</sup> มาตรา 40 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>21</sup> มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### 3.1.2.2. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีด้วยกันหลายประการซึ่งอำนาจดังกล่าวถูกบัญญัติไว้ใน มาตรา 41 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยอธิบาย ดังต่อไปนี้

#### (1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามกิจการที่ระบุไว้ในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งข้อพิพาทแรงงานนั้น คือ ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 41(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นได้ 2 ประการเท่านั้น<sup>22</sup> คือ

- 1) มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้วไม่มีการเจรจาภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด
- 2) มีการเจรจกันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้

อำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการที่เกี่ยวข้องกับ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ซึ่งกิจการเหล่านี้เป็นกิจการพื้นฐานของสาธารณูปโภค ชั้นพื้นฐานซึ่งเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระงับไปโดยเร็ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงได้กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการตาม มาตรา 23 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

<sup>22</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน(พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518), หน้า 23.

## (2) ขีดขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 35(4)

อำนาจในการขีดขาดข้อพิพาทแรงงานที่กำหนดไว้ใน มาตรา 41(2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดไว้ว่า เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นและข้อพิพาทแรงงานนั้นอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 24 ได้กำหนดให้เป็นดุลพินิจของรัฐมนตรีที่มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขีดขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา 24 เป็นการกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยเป็นวิธีการขีดขาดแบบบังคับ เช่นเดียวกับมาตรา 23 แต่มาตรานี้กำหนดให้เป็นอำนาจที่เป็นดุลพินิจของรัฐมนตรีในการที่จะสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานใดเข้าสู่การขีดขาด

ข้อพิพาทแรงงานที่จะเข้าสู่การขีดขาดตามมาตรานี้ อาจเป็นข้อพิพาทแรงงานในกิจการธรรมดาทั่วไป ซึ่งโดยปกติเมื่อตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วนายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ แต่ถ้ารัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุการณ์ที่สื่อแสดงว่าถ้าปล่อยให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นดำเนินต่อไปอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจที่จะใช้ดุลพินิจสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานในกิจการธรรมดานั้นไปรับการขีดขาดแบบบังคับได้

ส่วนของมาตรา 35(4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกรณีที่ไม่ได้อยู่ใน มาตรา 23 และมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมาตราดังกล่าวเป็นการวินิจฉัยขีดขาดข้อพิพาทแรงงาน ขบวนการก่อนที่จะมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน แต่มาตรา 35(4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นเป็นกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนแล้วและรัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศที่อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงให้อำนาจรัฐมนตรี มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการขีดขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ การที่กฎหมายให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กระทำการดังกล่าวนั้นก็เพื่อที่จะทำให้ การปิดงานหรือการนัดหยุดงานได้ข้อยุติไป เพื่อไม่ให้เกิดความเดือดร้อนต่อประชาชนและความสงบภายในประเทศ

### (3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งและมอบหมาย

อำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งและมอบหมาย เป็นอำนาจตามมาตรา 41(3) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีกำหนดให้คณะบุคคลชี้ขาด<sup>23</sup>

### (4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125

อำนาจที่สำคัญประการหนึ่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41(4) กำหนดไว้ คือ อำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดว่าการกระทำต่างๆ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ถ้าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจสั่งให้มีการแก้ไขหรือช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งได้ตามสมควร เช่น ถ้าเป็นการเลิกจ้างก็สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานได้<sup>24</sup> ซึ่งการกระทำใดที่จะถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อ 3.1.1.2

### (5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

อำนาจในการเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมายนี้ เป็นงานทั่วไปที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะต้องให้ความเห็นแก่รัฐมนตรีตามที่รัฐมนตรีมอบหมายให้พิจารณาเกี่ยวกับเรื่องการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน<sup>25</sup>

### (6) ตราข้อบังคับที่ประชุมและวางระเบียบ

อำนาจในการตราข้อบังคับของที่ประชุมและวางระเบียบ เป็นอำนาจที่

<sup>23</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 125.

<sup>24</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 125.

<sup>25</sup> มาตรา 41(4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มอบให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วางระเบียบ เพื่อให้กระบวนการในการทำงานมีหลักเกณฑ์และเป็นไปอย่างถูกต้องเรียบร้อย ซึ่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ตราระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้ดังจะกล่าวต่อไป<sup>26</sup>

### (7) อำนาจการแต่งตั้งอนุกรรมการ

อำนาจการแต่งตั้งอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีขึ้นเพื่อช่วยการทำงานของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้มีอำนาจเทียบเท่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีอำนาจเพียงการสืบหา ข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจจะมอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวก็ได้

การแต่งตั้งอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ออก ระเบียบกำหนดจำนวนของอนุกรรมการไว้ไม่น้อยกว่า 3 คน และในกรณีให้เห็นสมควร คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจตั้งอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบไตรภาคีก็ได้ ซึ่งการ จัดตั้งอนุกรรมการในรูปแบบไตรภาคีนั้นจะทำให้เกิดประโยชน์กันทุกฝ่ายและจะได้ข้อเท็จจริงที่ ไม่ก่อให้เกิดความความไม่ลำเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพราะอนุกรรมการมีที่มาจากตัวแทนของ ทุกฝ่ายที่ไม่ได้มาจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือขาดฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง<sup>27</sup>

### (8) อำนาจในการเข้าไปในสถานที่เพื่อหาข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบ เอกสารและมีหนังสือสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกบุคคลภายนอกมาให้ถ้อยคำ

อำนาจในการเข้าไปในสถานที่เพื่อหาข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารและมี หนังสือสอบถามข้อเท็จจริงหรือเรียกบุคคลภายนอกมาให้ถ้อยคำ เป็นอำนาจของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ และคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้สามารถเข้าไปในสถานที่ทำงานของ นายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความ

<sup>26</sup> มาตรา 41(6) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>27</sup> มาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

จำเป็น รวมทั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถมีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือส่งให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาได้<sup>28</sup>

อำนาจดังกล่าวเป็นอำนาจที่กำหนดไว้ให้เป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการที่จะได้สืบหาข้อเท็จจริง เพื่อให้การทำงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการวินิจฉัยเรื่องที่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม แก่ทุกฝ่าย

จากการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานและวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จึงจำเป็นจะต้องมีกฎเกณฑ์และกระบวนการในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เป็นที่ยอมรับได้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการวินิจฉัยและออกคำสั่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงได้ตราระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 41(6) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังจะกล่าวต่อไปนี้

### 3.1.2.3 กระบวนการวินิจฉัย ออกคำสั่ง และบังคับตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

จากการที่ได้ศึกษาอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นได้ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดอยู่ด้วยกัน 2 ประการ ประการแรก คือ อำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กับกระบวนการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนด “ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ไว้เป็นแนวทางในทางปฏิบัติ โดยในวิทยานิพนธ์เล่มนี้จะกล่าวถึงแต่การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม เท่านั้น

<sup>28</sup> มาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### (1) การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

จากการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการวินิจฉัยคำร้องตามมาตรา 125 จึงได้มีการวางกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ ในระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยกำหนดว่าเมื่อมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ผู้ร้องกล่าวหาจะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ตนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยมีขั้นตอนและวิธีการดังนี้

#### ก. การยื่นและรับคำกล่าวหา

การยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรม จะต้องกล่าวหาภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการกระทำที่เชื่อว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ไม่ว่าจะมูลคดีจะเกิดในท้องที่ใดในราชอาณาจักร<sup>29</sup> ซึ่งระยะเวลา 60 วันนี้ เป็นระยะเวลาในการใช้สิทธิที่จะได้แย้ง เมื่อมีการกระทำที่เชื่อว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นผู้กล่าวหาจะต้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหา ว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมแก่ตน ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการกระทำที่เชื่อว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ระยะเวลา 60 วันดังกล่าวไม่ได้เป็นอายุความในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่เป็นระยะเวลาของการใช้สิทธิเรียกร้องที่จะต้องกระทำการภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งในส่วนของอายุความของการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดอายุความไว้ จึงทำให้ต้องไปใช้อายุความทั่วไป ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 ที่กำหนดอายุความไว้ 10 ปี

จะเห็นได้ว่าเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดระยะเวลาในการยื่นคำร้องกล่าวหา ซึ่งจะต้องยื่นภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น แต่ถ้าผู้ร้องกล่าวหาไม่ได้ยื่นคำร้องกล่าวหา ภายใน 60 วัน ก็จะทำให้ผู้ร้องกล่าวหาไม่สามารถใช้สิทธิเรียกร้องได้ เมื่อไม่สามารถใช้สิทธิเรียกร้องที่จะให้มีการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขบวนการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะไม่สามารถเกิดขึ้นมาได้ ซึ่งจะส่งผลให้การใช้สิทธิ

<sup>29</sup> ข้อ 8(1) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ทางศาลระงับไปด้วยเช่นกัน<sup>30</sup> เนื่องจากการที่จะนำคดีที่กล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม ขึ้นสู่การพิจารณาในศาลแรงงานได้จะต้องได้รับการวินิจฉัยชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน คู่กรณีถึงจะสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานได้ ทั้งนี้ผู้กล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมจะต้องร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน

การยื่นคำร้องกล่าวหาว่ามีการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นสามารถทำได้ 2 วิธีดังนี้<sup>31</sup>

การยื่นคำร้องเป็นหนังสือ การยื่นคำร้องเป็นหนังสือนั้นจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

- สถานที่ วัน เดือน ปีที่ยื่นคำร้อง
- ชื่อนิติบุคคล ชื่อ นามสกุล อายุ สัญชาติ ตำแหน่งหน้าที่ หน่วยงาน อัตราจ้าง ภูมิภาค หรือที่อยู่ของผู้กล่าวหา ซึ่งสามารถติดต่อได้ทางไปรษณีย์
- ชื่อ นามสกุล อายุ สัญชาติ ตำแหน่งหน้าที่ ที่อยู่หรือภูมิภาคซึ่งสามารถติดต่อได้ทางไปรษณีย์ของผู้ถูกกล่าวหา(ถ้าเป็นบุคคลธรรมดา)ชื่อนิติบุคคลและผู้แทนตามกฎหมายของนิติบุคคล(ถ้าทราบ)การประกอบกิจการ สำนักงาน หรือสถานที่ตั้งของนิติบุคคล ซึ่งสามารถติดต่อได้ทางไปรษณีย์
- การกระทำทั้งหลายและเหตุอันเป็นข้ออ้างว่าเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรม
- คำขอให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยและมีคำสั่งชี้ขาด และสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติ

ลักษณะของคำร้องกล่าวหาการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมนั้นมีลักษณะคล้ายคำฟ้องหรือคำร้องที่ใช้ในศาลยุติธรรม กล่าวคือ คำร้องจะต้องระบุ สถานที่ วัน เดือน ปียื่นคำร้อง เพื่อให้ทราบ สถานที่ยื่นคำร้องและคำร้องดังกล่าวยื่นเกิน 60 วัน ตามที่กำหนดหรือไม่ ชื่อนิติบุคคล ชื่อ นามสกุล อื่นๆ ของผู้กล่าวหา เพื่อให้ทราบได้ว่าผู้ใดเป็นผู้กล่าวหา เป็นประโยชน์

<sup>30</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หลักการ วิธีปฏิบัติ และแนวคำพิพากษา(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2541), หน้า 263.

<sup>31</sup> ข้อ 8(2) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และผู้ถูกกล่าวหาจะได้ทราบถึงผู้ที่กล่าวหาว่าเป็นผู้ใด ชื่อ นามสกุล ของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อให้ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาเป็นใครและมีแหล่งที่อยู่ที่ได้ที่เป็น ประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในส่วนของการกระทำทั้งหลาย และเหตุอันเป็นข้ออ้างว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมมิได้ เพื่อให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้พิจารณาว่าการกระทำที่กล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ รวมถึงให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ ทราบและเข้าใจข้อกล่าวหาได้ดีเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาที่จะได้ชี้แจงแก่คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ได้และประการสุดท้ายในส่วนคำขอที่ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยและมี คำสั่งชี้ขาด และสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตาม นั้นเพื่อประโยชน์ที่ว่าเมื่อพิจารณาแล้วมี ความเห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผู้กล่าวหาที่มีความประสงค์ให้คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ออกคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหากระทำการหรือวางตนเว้นการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ว่าจะขอ กลับเข้าทำงานหรือขอใช้ค่าเสียหาย เป็นต้น

ถ้ามูลกรณีเกิดขึ้นนอกเขตกรุงเทพมหานคร ผู้กล่าวหาจะต้องยื่นคำกล่าวหา ภายใน 60 วัน พร้อมสำเนาถูกต้อง 2 ฉบับ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดในท้องที่มูลกรณีเกิดขึ้น<sup>32</sup>

การกล่าวหาด้วยวาจาในกรณีที่ผู้ร้องไม่สามารถทำคำร้องเป็นหนังสือไม่ว่าด้วย สาเหตุใดก็ตาม ให้เลขานุการคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งเลขานุการ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายหรือสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือผู้ที่ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมอบหมายมีอำนาจดำเนินการให้มีคำร้องกล่าวหา เช่นเดียวกับคำร้องกล่าวหาที่ทำเป็นหนังสือ แล้วอ่านให้ผู้ร้องฟังพร้อมกับให้ผู้ร้องลงลายพิมพ์นิ้ว มือหรือแงงโตโดยมีผู้รับรอง ซึ่งคำร้องด้วยวาจานั้นถึงแม้ผู้ที่กล่าวหาจะมาร้องด้วยวาจาก็ตาม แต่เจ้าหน้าที่ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นก็จะเป็นผู้ที่มีหน้าที่ทำคำร้องที่กล่าวหาด้วยวาจาให้เป็น เอกสาร อีกทั้งเอกสารก็จะต้องมีลักษณะเช่นเดียวกับคำร้องที่เป็นหนังสือ เพียงแต่การร้องด้วย วาจาเจ้าหน้าที่เป็นผู้ทำให้ และผู้ร้องจะต้องลงลายมือชื่อ หรือถ้าไม่สามารถลงลายมือชื่อก็ให้ ใช้แงงโตโดยมีผู้รับรองก็ได้ อย่างไรก็ตาม จึ่งถือว่าเป็นคำร้องกล่าวหาที่ใช้เป็นคำกล่าวหาได้<sup>33</sup> แต่จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นคำร้องกล่าวหาที่มาจากคำร้องกล่าวหาที่เป็นหนังสือที่ผู้กล่าวหาเป็น

<sup>32</sup> ข้อ 8(1) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>33</sup> ข้อ 8(3) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ผู้ทำมาขึ้นตามรูปแบบที่กำหนดหรือคำร้องกล่าวหาด้วยวาจาที่ผู้กล่าวหาบอกกล่าวหาด้วยวาจาต่อเจ้าหน้าที่ แล้วเจ้าหน้าที่ก็มีหน้าที่นำเอาคำกล่าวหาด้วยวาจาทำเป็นหนังสือ และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อหรือแกลงได้แล้วมีผู้รับรองก็ตาม ท้ายที่สุดคำกล่าวหาด้วยวาจาก็จะเป็นหนังสือที่มีลักษณะเช่นเดียวกับคำกล่าวหาที่เป็นหนังสือ นั้นเอง

## ข. การตั้งตัวแทน กรณีผู้กล่าวหาหลายคน

กรณีที่มีผู้กล่าวหาหลายคน กล่าวหาผู้ถูกกล่าวหารายเดียว เมื่อผู้กล่าวหาได้ทำคำร้อง ผู้กล่าวหาอาจมอบอำนาจให้ผู้กล่าวหาคนใดคนหนึ่งหรือจำนวนพอสมควรหรือสหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิกเป็นตัวแทนกระทำการแทนผู้กล่าวหาตลอดจนให้ข้อเท็จจริงแทนก็ได้ ถ้าผู้กล่าวหาเหล่านั้นทำงานในสถานที่เดียวกัน หรือในสาขาของผู้ถูกกล่าวหาเดียวกัน<sup>34</sup> ในการกล่าวหาว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นอาจจะเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นเป็นรายบุคคลหรือเป็นการกระทำที่มีผลกระทบต่อคนจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมในกรณีที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมกระทบต่อคนจำนวนมาก ซึ่งมีผู้ร้องกล่าวหาหลายคนผู้กล่าวหาสามารถตั้งตัวแทนมอบอำนาจเป็นบุคคลคนเดียวหรือจำนวนหนึ่งเพื่อความสะดวกในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นไปโดยสะดวกยิ่งขึ้น การมอบอำนาจดังกล่าวต้องทำเป็นหนังสือมอบอำนาจลงลายมือชื่อผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจตามแบบหรือที่มีลักษณะเป็นหนังสือมอบอำนาจยื่นต่อเลขานุการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งเลขานุการมอบหมายหรือสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมอบหมายก็ได้

## ค. การส่งคำร้องกล่าวหาและการลงบัญชีสารบบคำร้อง

ในกรณีที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือผู้ที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมอบหมายเป็นผู้รับคำร้องกล่าวหา ให้สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดรับส่งคำร้องกล่าวหาพร้อมสำเนาคำร้องกล่าวหาอันถูกต้องหนึ่งฉบับมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้อง ซึ่งจะเกิดได้ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องกล่าวหาว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมแต่เฉพาะกรณีมูลคดีเกิดขึ้นนอกเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้นถ้าเป็น

<sup>34</sup> ข้อ 8(4) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

กรณีที่ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ไม่ต้องดำเนินการดังกล่าวเพราะได้ยื่นคำร้องกล่าวหาโดยตรงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้วแต่ถ้าเป็นการยื่นคำร้องกล่าวหาต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือผู้ที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมอบหมายควรบันทึกข้อเท็จจริงเบื้องต้นไว้ แล้วส่งบันทึกดังกล่าวให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พร้อมคำร้องกล่าวหา โดยเก็บสำเนาคำร้องกล่าวหาอันถูกต้องอีกหนึ่งฉบับและบันทึกไว้เป็นหลักฐานทางจังหวัด<sup>35</sup>

คำร้องกล่าวหาตามที่กล่าวข้างต้นให้เลขานุการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือเจ้าหน้าที่ที่เลขานุการมอบหมาย ลงบัญชีสารบบคำร้องกล่าวหาโดยปรากฏ วัน เดือน ปี ที่รับคำร้อง ชื่อผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา การกระทำที่เป็นข้อกล่าวหาโดยย่อ คำขอให้ชี้ขาดและวันครบกำหนดชี้ขาดไว้ ซึ่งการลงสารบบดังกล่าวมีลักษณะที่คล้ายกับสารบบความของศาลและถ้าเป็นกรณีที่ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้เลขานุการ หรือเจ้าหน้าที่ซึ่ง เลขานุการมอบหมาย ดำเนินการเช่นเดียวกับที่กล่าวมา และสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นประกอบคำกล่าวหาที่นั้นไว้ด้วย<sup>36</sup>

### ง. การส่งสำเนาคำกล่าวหา

ในส่วนของการรับคำกล่าวหาหลังจากการลงสารบบคำร้องกล่าวหาแล้ว เลขานุการคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีการจัดส่งสำเนาคำร้องกล่าวหาไปให้ผู้ถูกกล่าวหาโดยทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีการอื่น พร้อมทั้งระบุให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 8 วันนับแต่วันที่ได้รับคำกล่าวหาหรือภายในระยะเวลาอันสมควรตามความจำเป็น ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อเลขานุการได้รับหรือไม่ได้รับคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาตามกำหนดเวลา 8 วัน ให้เลขานุการเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการให้ดำเนินการโดยมิชักช้า<sup>37</sup>

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>35</sup> ข้อ 8(5) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>36</sup> ข้อ 8(6) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>37</sup> ข้อ 8(7) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

## (2) กระบวนการพิจารณาก่อนวินิจฉัยชี้ขาด

เป็นกระบวนการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงที่จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ดังนี้

เมื่อเลขานุการคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้รับคำร้องกล่าวหาว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วไม่ว่าเลขานุการคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะได้รับหรือไม่ได้รับคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาของผู้ถูกกล่าวหาหรือไม่ เลขานุการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะเสนอเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป<sup>38</sup>

### ก. การแจ้งกำหนดวัน เวลา สอบข้อเท็จจริงและการเลื่อนการพิจารณา

ในการสืบพยานหาข้อเท็จจริงว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายจำเป็นต้องนำหลักฐานมาพิสูจน์ในเรื่องดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี จะเป็นผู้ที่แจ้งให้ คู่กรณีทราบถึงกำหนดการนำสืบข้อเท็จจริงแห่งมูลคดี โดยจะต้องระบุให้คู่กรณีนำพยานหลักฐานมาสืบในวันเดียวกันหรือคนละวัน และจะให้คู่กรณีฝ่ายใดนำสืบก็ได้<sup>39</sup> อำนาจดังกล่าวมีลักษณะคล้ายกับการกำหนดหน้าที่นำสืบ ที่ใช้กันในศาล ที่เป็นการกำหนดหน้าที่นำสืบก่อนหลังเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพิจารณาคำร้องว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่

นอกจากหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะต้องแจ้งให้คู่กรณีทราบกำหนดดังกล่าวแล้วคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะต้องเปิดโอกาสให้คู่กรณีชี้แจงเหตุผลแล้วนำพยานหลักฐานที่เป็นประโยชน์แก่ตนเข้าสืบต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะให้การติดต่อกันโดยไม่ต้องมีการเลื่อนการพิจารณาก็ได้แต่ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้ไม่ได้บังคับให้ทำการสืบพยานต่อเนื่องไปโดยไม่มีข้อยกเว้น ถ้ามีเหตุจำเป็นคู่กรณีฝ่าย

<sup>38</sup> ข้อ 8(8) ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>39</sup> ข้อ 9.1 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ใตฝ่ายหนึ่งก็สามารถเลื่อนการพิจารณาได้ ซึ่งเหตุจำเป็นนี้อาจเป็นไปได้ทั้งเหตุที่เกิดจากธรรมชาติหรือมนุษย์และการเลื่อนครั้งหนึ่งๆให้เลื่อนได้ไม่เกิน 7 วัน และต้องไม่เกิน 2 ครั้งติดกันเท่านั้น ถ้าเกินจากนี้ไม่สามารถเลื่อนการพิจารณาได้ เว้นแต่เป็นเรื่องที่อยู่ในดุลพินิจของกรรมการหรืออนุกรรมการแล้วแต่กรณีแต่จะต้องบันทึกเหตุที่ต้องเลื่อนรวมเรื่องไว้ ในการเลื่อนการพิจารณานั้น ถ้าการเลื่อนการพิจารณาที่เป็นการให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีเจตนาในการประวิงเวลาให้ชักช้าซึ่งเป็นเหตุให้การดำเนินการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดต้องล่าช้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะไม่อนุญาตให้เลื่อนการพิจารณาได้ เพื่อเป็นการลงโทษผู้ที่ใช้ประโยชน์จากการเลื่อนการพิจารณาให้ประโยชน์ในทางคดีแก่ตน ซึ่งขัดต่อเจตนาของการเลื่อนการพิจารณาที่จะให้คู่กรณีสามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาทุกนัดเพื่อจะไม่เป็นการเสียประโยชน์ในทางคดี นั้นเอง<sup>40</sup>

## ข. ตัวแทนกระทำการแทน

การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นสามารถที่จะเกิดขึ้นได้ทั้งที่มีผลกระทบต่อบุคคลรายเดียวหรืออาจจะเป็นบุคคลหลายคน ด้วยลักษณะดังกล่าวทำให้ในกระบวนการก่อนการวินิจฉัยชี้ขาดที่เป็นกระบวนการในการสืบหาข้อเท็จจริงแห่งคดี เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เกิดความสะดวกรวดเร็วสำหรับกรณีที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่มีผลกระทบต่อบุคคลหลายคน ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงได้วางหลักเกณฑ์เพื่อให้เกิดความสะดวกไว้ว่า ในกรณีที่มีผู้กล่าวหาหลายคน ร้องผู้กล่าวหารายเดียวกันถ้าผู้กล่าวหาเหล่านั้นทำงานในสถานที่เดียวกันหรือในสาขาของผู้ถูกกล่าวหารายเดียวกันและผู้กล่าวหาเหล่านั้นได้ให้ข้อเท็จจริงในมูลคดีที่กล่าวหาไว้ต่อเจ้าหน้าที่แล้ว ผู้กล่าวหาเหล่านั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้กล่าวหาคนใดคนหนึ่งหรือจำนวนพอสมควรหรือสหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิกเป็นตัวแทนกระทำการในการให้ข้อเท็จจริงเพิ่มเติมก็ได้<sup>41</sup>

นอกจากการตั้งตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างแล้ว นายจ้างก็สามารถตั้งตัวแทนได้ด้วยเช่นเดียวกันกับฝ่ายลูกจ้าง โดยไม่ว่า นายจ้างจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่ใช่นิติบุคคล นายจ้างก็

<sup>40</sup> ข้อ 9.4 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>41</sup> ข้อ 9.2 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

สามารถมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างที่ตนเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของตนเป็นตัวแทนกระทำการแทนได้เช่นกัน<sup>42</sup>

ซึ่งแบบในการมอบอำนาจไม่ว่าลูกจ้างหรือนายจ้าง ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจหรือเป็นหนังสือมอบอำนาจยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แล้วแต่กรณี

### ค. การคัดค้านคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เนื่องจากอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจที่ขาดข้อพิพาทแรงงานและพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีอำนาจในการสืบหาข้อเท็จจริง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีความเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นกลางได้หรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้ที่เป็นการกรรมการหรืออนุกรรมการ แต่มิได้หมายความว่าต้องอยู่ที่ผู้ที่เป็นกรรมการจะพิจารณาตัวเองว่าจะมีความเป็นกลางหรือเป็นธรรมหรือไม่เพียงแต่อย่างเดียวนั้น ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยังให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง พ.ศ. 2477 ในหมวด 2 ว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษา มาตรา 11 มาตรา 13 และมาตรา 14 มาใช้บังคับต่อการดำเนินกระบวนการพิจารณาเท่าที่ไม่ขัดต่อระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน<sup>43</sup>

### ง. การสืบพยาน

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ที่จะให้คู่กรณีนำพยานหลักฐานมาสืบแล้ว ในการสืบพยานนั้นคู่กรณีฝ่าย

<sup>42</sup> ข้อ 9.3 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>43</sup> ข้อ 9.13 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ใตฝ่ายหนึ่งสามารถนำพยานหลักฐานมาสู้คดีได้ตลอดเวลา ก่อนสิ้นสุดการนำสืบพยานหลักฐานของตน คู่กรณีไม่สามารถนำพยานหลักฐานมาสู้คดีได้ถ้าสิ้นสุดการนำสืบของฝ่ายตน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า คู่กรณีจะไม่สามารถนำสืบได้เสมอไป ยังมีข้อยกเว้นให้สามารถนำสืบพยานได้เมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาการนำสืบของตนไปแล้ว โดยจะต้องมีเหตุอันควรแสดงว่าตนไม่สามารถทราบได้ว่าต้องนำพยานหลักฐานบางอย่างมาสู้คดีเพื่อประโยชน์ของฝ่ายตนหรือไม่ทราบว่าพยานหลักฐานบางอย่างได้มีอยู่หรือมีเหตุผลอันสมควรอื่นใด ซึ่งระยะเวลาของการยื่นคำร้องขอจะต้องเป็นการยื่นคำร้องก่อนมีคำชี้ขาดคำร้องกล่าวหาการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยการที่จะอนุญาตตามคำร้องข้ออ้างและนำพยานสืบนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี จะต้องพิจารณาว่าเพื่อให้การวินิจฉัยข้อสำคัญในประเด็นเป็นไปโดยเที่ยงธรรมจำเป็นจะต้องสืบพยานเช่นว่านั้น จึงจะอนุญาตตามคำร้องของคู่กรณีฝ่ายนั้น<sup>44</sup>

นอกจากการสืบพยานโดยคู่ความเป็นผู้นำมาสู้คดีเองแล้วกรณีที่คู่ความไม่สามารถนำพยานหลักฐานมาสู้คดีเองได้ ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กำหนดให้คู่ความฝ่ายที่มีความจำเป็นไม่สามารถนำพยานบุคคลหรือพยานเอกสารมาสู้คดีได้ร้องขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมอบหมายแล้วแต่กรณีเรียกพยานบุคคลและหรือพยานเอกสารนั้นมาสู้คดีหรือประกอบกรพิจารณามูล กรณีของฝ่ายตน ถ้าเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม และไม่เป็นการขัดกับกฎหมายที่ว่าด้วยการเรียกพยานบุคคลหรือเอกสารแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีจะดำเนินการให้ตามคำร้องขอของคู่กรณีดังกล่าวแล้วก็ได้<sup>45</sup>

นอกจากการสืบพยานที่คู่กรณีเป็นผู้นำพยานหลักฐานเข้ามาสู้คดีเองแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังมีอำนาจเรียกพยานหลักฐาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>44</sup> ข้อ 9.5 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>45</sup> ข้อ 9.6 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ของคู่กรณีมาสืบเพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควรหรือจะเชิญผู้ทรงวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอีกได้<sup>46</sup>

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กับอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ในการสืบข้อเท็จจริงแห่งมูลกรณีให้สามารถสอบถาม บันทึกถ้อยคำพยานบุคคล ซึ่งคู่กรณีนำสืบและให้พยานบุคคลลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานในบันทึก นอกจากนั้นพยานเอกสารที่คู่กรณีนำส่งประกอบการพิจารณาวินิจฉัยให้หมายไว้ว่าเป็นของคู่กรณีฝ่ายใด แล้วนำรวมเรื่องไว้ การยื่นหรือนำสืบเอกสารที่เป็นภาษาต่างประเทศต้องมีคำแปลภาษาต่างประเทศนั้นเป็นภาษาไทย และมีการรับรองความถูกต้องด้วย<sup>47</sup>

การพิจารณาสืบพยานถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาเห็นว่าพยานของคู่กรณีฝ่ายนั้นๆ ไม่เกี่ยวกับประเด็นของคดีแห่งมูลคดีหรือเป็นการฟุ่มเฟือย หรือข้อความนั้นปรากฏชัดแจ้งอยู่แล้ว ก็ให้งดสืบพยานดังกล่าว แต่จะต้องบันทึกเหตุผลในเรื่องนั้นและแจ้งให้คู่กรณีฝ่ายนั้นๆทราบด้วย<sup>48</sup>

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการเรียกผู้กล่าวหา หรือผู้ถูกกล่าวหามาพบเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง ถ้ามีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่มาพบด้วยการจงใจ หรือไม่มีเหตุอันสมควรรวมกันแล้ว ถึง 2 ครั้ง หรือหนังสือเรียกผู้กล่าวหาส่งให้ผู้นั้นไม่ได้ ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดตามพยานหลักฐานที่ปรากฏอยู่ต่อไป<sup>49</sup>

นอกจากนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ยังมีอำนาจในการส่งประเด็นไปสืบนอกสถานที่ได้ อีกทั้งยังมีอำนาจที่จะทำการสืบพยานหรือตรวจสอบสถานที่ด้วยตนเองนอกสำนักงานได้<sup>50</sup>

<sup>46</sup> ข้อ 9.8 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>47</sup> ข้อ 9.9 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>48</sup> ข้อ 9.10 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>49</sup> ข้อ 9.12 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>50</sup> ข้อ 9.11 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



ในส่วนหลักเกณฑ์ต่างๆเกี่ยวกับพยานหลักฐานนั้น ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออก คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กำหนดให้นำบทบัญญัติในลักษณะ 5 ที่ว่าด้วย พยานหลักฐานเฉพาะมาตรา 84 ถึง 105 บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ พ่ง พ.ศ. 2477 ใช้บังคับแก่กระบวนการพิจารณาเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้<sup>51</sup>

### จ. การประนีประนอม

เนื่องด้วยคำร้องของผู้กล่าวหาว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นมีลักษณะที่ เป็นความผิดที่มีลักษณะความเสียหายในทางแพ่ง อีกทั้งไม่ว่าผลการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ก็จะทำให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเกิดความสัมพันธ์อัน ไม่ดีต่อกันในภายหน้า ดังนั้นในการดำเนินคดีในเรื่องดังกล่าวต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ ว่าจะดำเนินกระบวนการพิจารณาไปแล้วเพียงใดเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพยายามให้คู่กรณีตกลงหรือประนีประนอม กันให้ได้ หากตกลงกันไม่ได้และจะต้องดำเนินการพิจารณาต่อไป ก็ให้ จดบันทึกประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของคู่กรณีไว้ในวันที่มีการสอบสวนข้อเท็จจริง<sup>52</sup>

### (3) การวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง

เนื่องจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการตั้งอนุกรรมการเพื่อทำ หน้าที่ในการสืบหาข้อเท็จจริงนั้น ดังนั้นในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ ประธานกรรมการอนุกรรมการซึ่งได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีชี้แจงข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย พร้อมความเห็นต่อที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยชี้ขาดและคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์อาจจะเชิญคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมาสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมก่อนวินิจฉัยชี้

<sup>51</sup> ข้อ 9.13 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>52</sup> ข้อ 9.14 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ขาดได้หรือคู่กรณีอาจจะมาแถลงรายละเอียดเพิ่มเติมในที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ให้กระทำได้ โดยได้รับอนุญาตจากประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>53</sup>

การยื่นคำร้องกล่าวหาว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เป็นกรณียื่นโดยตรงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น ในการวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องวินิจฉัยคำร้องคำกล่าวหาภายใน 90 วันนับแต่รับได้คำกล่าวหา แต่ถ้ายื่นคำร้องกล่าวหาการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือผู้ที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมอบหมายนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหา ภายใน 90 วัน แต่จะนับตั้งแต่สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจังหวัดหรือผู้ที่สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมอบหมายได้รับคำร้องกล่าวหา

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งได้ภายใน 90 วัน จะขอขยายเวลาต่อรัฐมนตรีได้อีกตามที่เห็นสมควร แต่จะต้องแจ้งเหตุถึงความจำเป็นของการขอขยายเวลา และเมื่อได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีให้ขยายระยะเวลาได้แล้วต้องแจ้งให้คู่กรณีทราบ<sup>54</sup>

กำหนดระยะเวลาในการวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้สอดคล้องกับบทบัญญัติ มาตรา 125 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ถูกบัญญัติขึ้นมาเพื่อให้ข้อพิพาทในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมีระยะเวลาการวินิจฉัยชี้ขาดที่แน่นอน คู่ความจะได้ไม่ต้องรอกโดยไม่ทราบได้ว่า จะวินิจฉัยเสร็จสิ้นเมื่อไรโดยคู่ความสามารถทราบแน่นอนได้ว่าการวินิจฉัยชี้ขาดจะกระทำไม่เกิน 90 วัน แต่ก็มีได้หมายความว่าเมื่อครบกำหนดการวินิจฉัยชี้ขาดจะสิ้นสุดอย่างแน่นอน ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดไม่ทันเพราะมีเหตุจำเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถขอให้รัฐมนตรีอนุมัติขยายระยะเวลาได้

ในเรื่องของการขยายระยะเวลาในที่นี้ไม่ได้กำหนดว่าให้ขยายได้กี่ครั้งและกี่วันต่อครั้งซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ก็ หมายความว่า การขยายเวลาเป็นดุลพินิจของรัฐมนตรีการที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้อย่างแน่นอนดังกล่าวจะทำให้การเยียวยาในเรื่องของการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีรวมถึงส่งผลต่อการป้องกันต่อศาลแรงงาน

<sup>53</sup> ข้อ 14 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>54</sup> ข้อ 10 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เพราะการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นจะต้องมีคำวินิจฉัยชี้ขาดออกมาจึงจะสามารถนำเรื่องดังกล่าวอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานได้

การทำคำวินิจฉัยชี้ขาดกรณีผู้กล่าวหาหลายคนกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหารายเดียว และผู้กล่าวหาเหล่านั้นทำงานสถานที่เดียวกันหรือในสาขาของผู้ถูกกล่าวหารายเดียวกัน ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำคำชี้ขาดและออกคำสั่งรวมเป็นฉบับเดียวกันก็ได้<sup>55</sup>

ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ถ้าในการพิจารณาสืบพยานแล้วพบว่าการกระทำที่ฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำต่อผู้กล่าวหาไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะมีคำชี้ขาดว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้วให้ยกคำร้อง แต่ถ้าการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจสั่งให้ผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดได้และการวินิจฉัยคำชี้ขาดห้ามมิให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดเกินกว่าคำร้องขอของผู้กล่าวหา เว้นแต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะสามารถวินิจฉัยชี้ขาดเกินกว่าคำร้องของผู้ถูกกล่าวหา<sup>56</sup> กล่าวคือ เพื่อความเป็นธรรมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น เกินกว่าคำขอของผู้กล่าวหาก็ได้ ซึ่งในคำร้องขอของผู้กล่าวหาที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม นั้นแบ่งออกเป็น 3 ประเภท<sup>57</sup>

- 1) ให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้แต่ ต้องชดใช้ค่าเสียหายในจำนวนที่กำหนด
- 2) ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมและได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม

<sup>55</sup> ข้อ 11, 12 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>56</sup> ข้อ 13 วรรคแรก , ข้อ 13 วรรคสอง ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>57</sup> ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, การเลิกจ้างและค่าชดเชย(กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองศิลป์การพิมพ์, 2524), หน้า 44.

3) ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งและค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม รวมทั้งอาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างย้อนหลังให้ลูกจ้างในระหว่างที่มิได้ทำงานจนถึงวันกลับเข้าทำงานด้วยก็ได้

ในการกำหนดค่านอนค่าเสียหายให้คำนึงถึงอายุของผู้กล่าวหา ระยะเวลาการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ความเดือดร้อนของผู้กล่าวหาเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ สิทธิประโยชน์ที่ผู้กล่าวหาได้รับ รวมทั้งฐานะของกิจการของผู้ถูกกล่าวหาประกอบพิจารณา<sup>58</sup>

คำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งจะต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อกรรมการผู้อยู่ร่วมชี้ขาดทุกคน และจะต้องประกอบไปด้วย สถานที่ วัน เดือน ปี ที่ชี้ขาด คำชี้ขาดระหว่างผู้ใดเป็นผู้กล่าวหา ผู้ใดเป็นผู้ถูกกล่าวหา ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ ประเด็นที่จะต้องวินิจฉัยเหตุผลแห่งคำชี้ขาด คำชี้ขาดและคำสั่งให้ถือปฏิบัติ เลขานุการมีหน้าที่จัดส่งคำวินิจฉัยชี้ขาดไปให้คู่กรณีทราบโดยไม่ชักช้า<sup>59</sup>

คำวินิจฉัยเมื่อส่งให้คู่กรณีแล้วห้ามมิให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขในประเด็นสำคัญแห่งมูลคดีหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งเป็นอย่างอื่นเป็นหลักของการวินิจฉัยว่าเมื่อวินิจฉัยแล้วจะต้องไม่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะทำให้ผู้ที่ได้รับผลของคำวินิจฉัยเกิดความสับสนแต่ก็มีข้อยกเว้นที่สามารถแก้ไขได้ แต่ต้องเป็นเรื่องของการผิดพลาดเล็กๆ น้อยๆ เช่น การพิมพ์ผิด ตกหล่น หรือ เกิน แก้ไขจำนวนเงินที่ผิดพลาด หลักในการแก้ไขจะต้องไม่เป็นการกลับหรือแก้คำวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งกรณีเช่นนี้ให้แจ้งคู่กรณีทราบ<sup>60</sup>

#### (4) การบังคับตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เนื่องด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดวิธีการบังคับตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าพระราชบัญญัติแรงงาน

<sup>58</sup> ข้อ 13 วรรคสาม ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>59</sup> ข้อ 15 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>60</sup> ข้อ 17 ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

สัมพันธ พ.ศ. 2518 จะไม่มีบทลงโทษ เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ วิวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธได้มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามไม่ว่าจะเป็นการรับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานและจ่ายค่าเสียหายหรือจะเป็นการให้จ่ายค่าเสียหายเพียงประการเดียวเท่านั้น ถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้มีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนกระทำการอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธที่จะต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำและปรับ<sup>61</sup> ถ้าหากผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธภายในเวลาที่กำหนดแล้ว การดำเนินคดีแก่บุคคลดังกล่าวก็เป็นอันระงับไป นอกจากการดำเนินคดีอาญาจะระงับไปเพราะเหตุที่ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธแล้ว ยังอาจระงับไปด้วยเหตุอีกประการหนึ่ง คือ ผู้ถูกกล่าวหานำคดีขึ้นฟ้องต่อศาลแรงงานแม้ผู้ถูกกล่าวหา ยังไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธก็ตาม ก็จะไม่ถูกดำเนินคดีอาญาในระหว่างนั้น<sup>62</sup> แต่จะต้องเป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธกำหนดระยะเวลาให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

บทบัญญัติที่เป็นโทษในทางอาญานี้มีไว้เพื่อให้คำวินิจฉัยและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมสามารถบังคับได้ถึงแม้ว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธจะไม่มีวิธีการบังคับคดี แต่บทลงโทษดังกล่าวก็เป็นบทลงโทษในทางอาญาที่จะเป็นการบีบบังคับให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มิฉะนั้นแล้วการมีบทบัญญัติให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธในการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็จะไร้ผล

### 3.1.2.4 ผลของคำวินิจฉัย

กระบวนการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธมีการชี้ขาด ได้ 2 ประการ คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้ยกคำร้อง และกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธพิจารณา

<sup>61</sup> มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ พ.ศ. 2518

<sup>62</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ หลักการ วิธีปฏิบัติ และแนวคำพิพากษา, หน้า 272.

แล้วเห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามที่ จะทำการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งตามที่ผู้กล่าวหาได้ร้องขอ เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดไม่ว่าทางใดทางหนึ่งคู่ความที่ไม่พอใจในคำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งไม่สามารถที่จะกระทำทางใดๆ ในทางปกครองได้อีก แต่ถึงแม้จะไม่สามารถกระทำทางใดๆ ในทางฝ่ายปกครองได้แล้วก็ตาม คู่ความก็ยังสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานได้ ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 1323/2523 สรุปได้ว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดโดย ไม่มี บทบัญญัติกำหนดไว้ว่าคำวินิจฉัยชี้ขาดเช่นนั้นให้เป็นที่สุด คู่กรณีที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยชี้ขาด ย่อมมีสิทธิที่จะนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลแรงงานเพื่อขอให้เพิกถอน คำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นได้ ดังนั้นในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งสามารถกระทำได้โดยตรงต่อศาลแรงงาน” ซึ่งในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงาน คู่ความจะทำการอุทธรณ์ขอเพิกถอนคำวินิจฉัยและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขอเปลี่ยนแปลงคำสั่งหรือการขอให้มีความพิพากษาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและให้มีคำสั่งบังคับคดี<sup>63</sup>

จะเห็นได้ว่าการวินิจฉัยชี้ขาดและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จากการที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคณะกรรมการในรูปแบบไตรภาคีที่ประกอบไปด้วยฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ รวมทั้งการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ไม่ว่าจะพิจารณาได้ว่าการกระทำตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้างมานั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ก็ตาม คำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือระงับสิทธิหน้าที่ทั้งฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาและฝ่ายผู้กล่าวหาที่เป็นการใช้อำนาจในทางปกครองในรูปการกระทำทางปกครอง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษทางปกครองที่เป็นระบบไตรภาคี ซึ่งมีอำนาจในการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ถือว่าการกระทำทางปกครอง และเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะต้องพิจารณาตรวจสอบแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น โดยองค์กรที่จะทำหน้าที่อุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้แก่ศาลแรงงาน ดังที่จะกล่าวต่อไป

<sup>63</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 276-268.

### 3.1.3 ศาลแรงงาน

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งแล้วถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คู่ความที่ไม่พอใจในคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นสามารถนำเรื่องดังกล่าวมาอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานได้ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

#### 3.2.3.1 อำนาจหน้าที่ของศาลแรงงาน

ในการจะนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงาน จะต้องเป็นคดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจการพิจารณาวินิจฉัยคดีต่อศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งคดีแรงงานนั้นก็คือ คดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและบุคคลซึ่งกฎหมายแรงงานกำหนดสิทธิและหน้าที่เอาไว้<sup>64</sup> การที่นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้นั้นจะต้องมีกฎหมายรองรับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายในทางกฎหมายแพ่ง เมื่อสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแพ่งบุคคลนั้นมีข้อโต้แย้งหรือสิทธิหน้าที่นั้นจะต้องใช้บังคับทางศาล เพื่อความรับรองป้องกันและบังคับตามสิทธินั้น บุคคลนั้นย่อมมีสิทธิที่จะฟ้องร้องต่อผู้คดีในศาลได้<sup>65</sup> โดยได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาอธิบายถึงสิทธิดังกล่าวไว้ว่า “การที่บุคคลจะเสนอคดีต่อศาลเพื่อขอให้แสดงกรรมสิทธิ์ในที่ดินแปลงหนึ่งแปลงใดนั้นจะต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 กล่าวคือ จะต้องเสนอเป็นคำฟ้องในเมื่อมีบุคคลอื่นโต้แย้งสิทธิของตน ซึ่งเรียกว่าคดีมีข้อพิพาทหรือในกรณีที่มีความจำเป็นจะต้องใช้สิทธิทางศาลโดยมีกฎหมายสนับสนุนไว้โดยแจ้งชัดอีกประการหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าคดีไม่มีข้อพิพาท ในกรณีหลังนี้จึงเสนอคดีเป็นคำร้อง” คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 995/2497<sup>66</sup> ซึ่งหลักดังกล่าวปรากฏอยู่ในมาตรา 55 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและในการฟ้องคดีแรงงานก็ได้นำหลักดังกล่าวมาใช้ โดยอาศัยมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งให้นำบทบัญญัติของ

<sup>64</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 16.

<sup>65</sup> ประกอบ หุตะสิงห์, คำอธิบายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพมหานคร: แสงทองพิมพ์, 2515), หน้า 47.

<sup>66</sup> ฉานินทร์ ทรัพย์วิเชียร, คำอธิบายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: สหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงยุติธรรมจำกัด, 2522), หน้า 228 .

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ดังนั้นสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานบุคคลนั้นมีข้อโต้แย้ง ก็คือ คดีที่มีข้อพิพาทและคดีสิทธิหน้าที่ที่บุคคลจะต้องใช้สิทธิทางศาล คือ คดีไม่มีข้อพิพาท โดยอธิบายดังต่อไปนี้

### 1) คดีมีข้อพิพาท

คดีที่มีข้อพิพาท คือ กรณีที่โจทก์ฟ้องโดยเรียกผู้ใดผู้หนึ่งหรือหลายคนเป็นจำเลยกรณีฟ้องเพราะถูกโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ต้องเรียกผู้โต้แย้งนั้นเป็นจำเลย จึงเป็นคดีมีข้อพิพาท<sup>67</sup> ในคดีแรงงานก็คือ การขัดแย้งกันระหว่างบุคคล 2 ฝ่ายขึ้นไป ข้อขัดแย้งนั้นมีผลทำให้สิทธิประโยชน์ของฝ่ายหนึ่งต้องเสียไป และไม่อาจแก้ไขหรือดำเนินการด้วยประการอื่นอันชอบด้วยกฎหมายจึงจำเป็นจะต้องฟ้องเพื่อขอศาลบังคับให้<sup>68</sup>

### 2) คดีไม่มีข้อพิพาท

คดีไม่มีข้อพิพาท ในกรณีใช้สิทธิทางศาลเป็นเรื่องระหว่างผู้หนึ่งกับศาลเอง โดยที่ศาลไม่ได้เรียกผู้ใดมาเป็นจำเลย จึงเป็นคดีไม่มีข้อพิพาท ผู้ร้องคดีไม่มีข้อพิพาทเรียกว่า “ผู้ร้องขอ” คำฟ้องเรียกว่า “คำร้องขอ” เพราะไม่ได้กล่าวหาใครไม่ได้ฟ้องใคร<sup>69</sup>

คดีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลนี้ โดยปกติเป็นคดีไม่มีข้อพิพาท คือผู้นำคดีไปสู่ศาลไม่ต้องฟ้องบุคคลใดเป็นจำเลย เพียงแต่ยื่นคำร้องต่อศาลเท่านั้น อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นเรื่องการร้องต่อศาล แต่ก็มักจะมีบุคคลที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นเสมอ หากบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องเข้ามาในคดีและคัดค้าน คดีนั้นก็จะเป็นคดีที่มีข้อพิพาทไป แต่ไม่ได้เรียกว่าโจทก์จำเลย แต่เรียกผู้ร้องกับผู้คัดค้าน<sup>70</sup>

<sup>67</sup> พัทธมน์ จักรางกูร, คำอธิบายกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง, พิมพ์ครั้งแรก (กรุงเทพมหานคร: ไม่ปรากฏ, 2538), หน้า 10.

<sup>68</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, หน้า 16.

<sup>69</sup> พัทธมน์ จักรางกูร, คำอธิบายกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง, หน้า 10.

<sup>70</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, หน้า 19.



ซึ่งในคดีที่ศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยคดี ตามมาตรา 8 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีดังนี้

- คดีที่พิพาทเกี่ยวข้องกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- คดีที่เกี่ยวข้องสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
- คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
- ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ในกรณีที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ จะดำเนินคดีต่อศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

เนื่องด้วยอำนาจของศาลแรงงานที่มีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดี ไม่ว่าจะ เป็นคดีที่มีข้อพิพาทหรือไม่มีข้อพิพาทก็ตามเป็นอำนาจที่มีไว้เพื่อเป็นการเยียวยารักษาความยุติธรรมในทางแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความชอบธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ศาลแรงงานจึงเป็นที่พึงให้ความเป็นธรรมแก่ทั้ง 2 ฝ่าย เมื่อก้าวถึงคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เป็นคดีมีข้อพิพาทที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่สามารถพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน ศาลแรงงานจะต้องทำการแยกกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีระหว่างคดีที่เป็นคดีข้อพิพาทโดยตรงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกับคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รวมถึงคำสั่งของเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานออกจากกัน เพราะเนื่องจากศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งในทางแรงงานและคดีปกครองในทางแรงงานที่มี

นิติวิธีที่แตกต่างกันจึงสมควรแยกกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดีออกจากกัน แต่ในความเป็นจริง ศาลแรงงานกลับใช้หลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาพิพากษาเช่นเดียวโดยไม่ได้แยกกระบวนการพิจารณาพิพากษาออกจากกัน จึงสรุปได้ว่าการดำเนินคดีของศาลแรงงานพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 สำหรับคดีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ศาลแรงงานใช้กระบวนการพิจารณาคดีเช่นเดียวกันกับคดีข้อพิพาทโดยตรงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงทำให้เกิดปัญหาในการพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังจะกล่าวต่อไป

### 3.2.3.2 ผู้พิพากษาและองค์คณะ

ในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นอำนาจของศาลแรงงานที่จะพิจารณาพิพากษาคดีดังกล่าว ซึ่งในส่วนของผู้พิพากษาและองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้นจะเป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยกำหนดให้ผู้พิพากษาที่นั่งพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานนั้นมีลักษณะไตรภาคี (tripartite) แบ่งเป็น ผู้พิพากษาอาชีพกับผู้พิพากษาสมทบ (lay judge) ผู้พิพากษาอาชีพ คือ ผู้พิพากษาตามกฎหมายระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการหรืออีกนัยหนึ่งเป็นผู้พิพากษาซึ่งทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีต่างๆ ในศาลยุติธรรม<sup>71</sup> กับผู้พิพากษาสมทบบั้ดด้วยกัน 2 ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาสมทบที่มาจากตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบที่มาจากตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆกัน<sup>72</sup> โดยผู้พิพากษาสมทบจะมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ที่จะออกตามวาระไปแล้วให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้<sup>73</sup> การพ้นจากตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบ มิได้ในกรณีออกตามวาระ ตาย ลาออก ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้จำคุก ขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใด

<sup>71</sup> จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2524), หน้า 16.

<sup>72</sup> มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>73</sup> มาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

อย่างหนึ่งหรือประการสุดท้าย คือ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกเพราะขาดการปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนดถึงสองครั้งติดต่อกันโดยไม่ได้มีเหตุอันสมควร หรือเพราะกระทำกรใด ๆ อันเป็น เหตุที่ข้าราชการตุลาการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลา การ ซึ่ง 2 ประการสุดท้ายนี้ การพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการ ตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตุลาการ<sup>74</sup> องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดี ในศาลแรงงานจะประกอบไปด้วยผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆกันจึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี<sup>75</sup> แต่ถ้าเป็นกระบวนการนอกเหนือจาก การนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนหนึ่งคนใดมีอำนาจกระทำหรือ ออกคำสั่งใดๆ ได้โดยจะให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างรวมด้วยหรือไม่ก็ได้<sup>76</sup>

### 3.2.3.3 การฟ้องและพิจารณาคดีในศาลแรงงาน

จากการที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี ตามที่ได้กล่าวมาแล้วใน หัวข้ออำนาจหน้าที่ของศาลแรงงาน ศาลแรงงานจำเป็นต้องมีหลักในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี ในศาลแรงงาน ซึ่งหลักดังกล่าวก็ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธี พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่ถึงแม้จะได้บัญญัติหลักในการดำเนินกระบวนการในการ พิจารณาคดีไว้แล้วก็ตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก็ไม่ได้บัญญัติให้ครอบคลุมไว้ทุกเรื่องทุกประการ ดังนั้นพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงได้บัญญัติทางแก้ในเรื่องดังกล่าวไว้ในมาตรา 31 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ว่า “ให้นำ บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการ พิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม” บทบัญญัติ ในมาตรา 31 นี้ หมายความว่า ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาในเรื่องใดที่พระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติไว้แล้วก็ต้องนำบทบัญญัตินั้นมา

<sup>74</sup> มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>75</sup> มาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>76</sup> มาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ใช้บังคับ เว้นแต่ไม่ได้บัญญัติไว้ก็ให้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ เช่น ในการฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม ตามมาตรา 27 ซึ่งในเรื่องของ ค่าธรรมเนียมดังกล่าวได้มีบัญญัติไว้แล้ว ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงไม่จำเป็นต้องนำบทบัญญัติของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับนั่นเอง ซึ่งในเรื่องที่มีการนำวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ ยกตัวอย่างเช่น การตรวจ คำคู่ความ เป็นต้น<sup>77</sup> ฉะนั้นในการฟ้องคดีและการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานในการ พิเคราะห์พิพากษาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นจะใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 แต่ถ้ากระบวนการใดที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้บัญญัติกล่าวถึงเรื่องดังกล่าวไว้ ศาลแรงงานก็สามารถนำบทบัญญัติแห่งประมวล กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาใช้แก่การพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ ซึ่งการดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาล แรงงานในเรื่องการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำ อันไม่เป็นธรรมจะพิจารณาและกล่าวต่อไป

### ก. การฟ้อง

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำ อันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน โจทก์สามารถยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ พิมพ์หรือว่าเขียนฟ้องลงใน กระดาษแบบพิมพ์<sup>78</sup> หรือแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้ ซึ่งเป็นวิธีที่ฟ้องง่ายที่สุดเหมาะ สำหรับลูกจ้างอ่านหรือเขียนหนังสือไม่ได้<sup>79</sup> ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจ สอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่าน ให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้<sup>80</sup> การฟ้องคดีต่อศาลแรงงานจะต้องเสนอต่อศาลที่มีคดี

<sup>77</sup> จรัส ฆะมาจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่

2(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2524), หน้า 16-17.

<sup>78</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, หน้า 65.

<sup>79</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 64.

<sup>80</sup> มาตรา 35 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

เกิดขึ้นในเขตอำนาจศาลแรงงานนั้น แต่ถ้าเป็นกรณีที่โจทก์สามารถแสดงแฉ่งให้ศาลแรงงาน เห็นได้ว่าการพิจารณาในศาลแรงงานนั้นๆ จะเป็นการสะดวกโจทก์ก็สามารถยื่นคำฟ้องต่อศาล แรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาได้<sup>81</sup>

หลักสำคัญอีกประการหนึ่งคู่ความจะต้องคำนึงถึง คือ ในคดีที่มีการกล่าวอ้างว่า มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นก่อนที่คู่ความนำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานนั้น คดีดังกล่าว จะต้องได้รับการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนจึงจะสามารถนำคดี ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานได้ ดังเช่น คำพิพากษาฎีกากระหว่างนายบุญช่วย กำลังเสื่อ กับ พวก โจทก์ บริษัทไทยเซ็นทรัลเคมี จำเลย วินิจฉัยไว้ว่า “โจทก์บรรยายฟ้องได้ความว่า จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลิกจ้างโจทก์เพราะเหตุโจทก์ยื่นข้อเรียกร้อง จึงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121(1) ซึ่งโจทก์ต้องยื่นคำร้องต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 124 การยื่นคำร้องกล่าวหาดังกล่าวเป็นการ ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายกำหนด เมื่อโจทก์ยังไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอน ดังกล่าว โจทก์จึงไม่อาจดำเนินการในศาลแรงงานได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาความแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง”<sup>82</sup>

การอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำ อันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน มีขึ้นได้ 3 ประการดังนี้

ประการแรก คือ ขอให้ศาลแรงงานเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อผู้กล่าวหาได้กล่าวหาว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นและ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วินิจฉัยชี้ขาดแล้วว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรม ผู้ถูกกล่าวหาที่ได้รับผลของคำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหายและผู้ถูกกล่าวหาไม่พอใจ ในผลของคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงนำคดีมาอุทธรณ์ต่อศาลแรงงาน ขอให้ศาลแรงงานเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอัน ไม่เป็นธรรม

<sup>81</sup> มาตรา 33 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>82</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2234/2524

ประการที่สอง คือ ขอให้ศาลแรงงานมีคำวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำตามที่ผู้ฟ้องได้กล่าวหาว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อมีผู้กล่าวหาว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดแล้วเห็นว่าการกระทำที่กล่าวหาานั้น ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงมีคำสั่งให้ยกคำร้องกล่าวหา ฝ่ายผู้กล่าวที่ไม่พอใจในคำวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดต่อศาลแรงงาน ขอให้ศาลแรงงานมีคำวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำตามที่ผู้ฟ้องได้กล่าวหาว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ประการที่สาม คือ ขอให้ศาลเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดว่า การกระทำตามที่ผู้ร้องกล่าวหาขึ้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและออกคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาปรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือการชดใช้ค่าเสียหาย คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่ไม่พอใจในคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ให้นายจ้างปรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหาย จึงอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานเพื่อให้เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมคำสั่ง ที่ให้นายจ้างปรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหาย

คู่กรณีทั้งสองฝ่ายสามารถยกปัญหาต่างๆ ขึ้นอ้างและต่อสู้ในศาลแรงงานได้ ไม่ว่าจะปัญหาข้อเท็จจริงที่อ้างว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ฟังข้อเท็จจริงไม่สอบข้อเท็จจริงหรือข้อเท็จจริงไม่เป็นดังที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยและปัญหาข้อกฎหมายที่อาจจะอ้างว่าข้อเท็จจริงที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ฟังได้มานั้น มิใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายหรือถือว่าการกระทำของลูกจ้างเป็นการกระทำตาม มาตรา 123(1)-(4) หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่มีอำนาจสั่งให้จ่ายค่าเสียหายด้วยเป็นต้น<sup>83</sup>

การตั้งรับฟ้องของศาลแรงงานนั้น เป็นหน้าที่ของผู้พิพากษาที่จะต้องพิจารณาในเบื้องต้นว่าอยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่และอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานหรือไม่ตลอดจนตรวจดูคำคู่ความว่าอ่านไม่ออก หรืออ่านไม่เข้าใจ หรือเขียนฟุ่มเฟือยเกินไป และอื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งซึ่งการบรรยายฟ้อง

<sup>83</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หลักการ วิธีปฏิบัติ และแนวคำพิพากษา, หน้า 266.

นั้นจะต้องคำนึงถึงข้ออ้าง ข้อหาและคำขอบังคับ ทั้ง 3 อย่างจะต้องชัดเจนพอที่จะให้ฝ่ายตรงข้ามเข้าใจและต่อสู้คดีได้ด้วย และสิ่งที่ละเลยไม่ได้อีกอย่างหนึ่ง ก็คือ ข้อมูลอันก่อให้เกิดสิทธิ<sup>84</sup>

เมื่อศาลแรงงานได้รับคำฟ้องหรือคำร้องเป็นหนังสือจากโจทก์หรือตามที่ศาลบันทึกรายการแห่งข้อหาไว้ ศาลจะต้องพิจารณาสั่งรับหรือไม่รับคำฟ้องหรือคำร้องนั้นๆ ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็วและออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นได้จัดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบและให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้<sup>85</sup>

### ข. การแก้ไขเพิ่มเติมฟ้อง

ในคดีที่ฟ้องอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เมื่อศาลแรงงานได้รับคดีดังกล่าวไว้พิจารณาคดีแล้วต่อมาโจทก์เห็นว่าการกระทำในคำฟ้องของโจทก์บกพร่อง ไม่ครบถ้วน หรือเกินเลยไป โจทก์อาจจะแก้ไขเพิ่มเติมฟ้องได้ ซึ่งหลักเกณฑ์ในการขอแก้ไขเพิ่มเติมฟ้องนั้นประกอบไปด้วย การแก้ไขเพิ่มเติมฟ้องจะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับเรื่องเดิม จะต้องเป็นการยื่นก่อนวันสืบพยานนัดแรกหรือก่อนวันพิพากษาในกรณีที่ไม่มี การสืบพยาน และในการแก้ไขเพิ่มเติมจะต้องทำเป็นคำร้องยื่นต่อศาลแรงงานขออนุญาตแก้ไขหรือเพิ่มเติม โดยในคำร้องระบุให้แน่ชัดว่าจะแก้ไขข้อความในคำฟ้องเดิมหน้าใดบรรทัดใด จากข้อความอย่างไรเป็นข้อความว่าอย่างไรหรือจะเพิ่มเติมข้อความใหม่ที่ใด<sup>86</sup>

### ค. การถอนฟ้องคดี

คดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเมื่อโจทก์ฟ้องแล้ว หากต่อมาโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีนั้นต่อไป ไม่ว่าจะเพราะเหตุใดก็ตาม โจทก์ถอนฟ้องได้โดยถ้าจำเลยยังไม่ได้ให้การหรือยื่นคำให้การต่อศาล

<sup>84</sup> ถวิล อินทรรักษา, “วารสารศาลแรงงาน,” การฟ้องคดีแรงงาน 5,2 (สิงหาคม 2527): 41.

<sup>85</sup> มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>86</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาล, หน้า 81-82.

โจทก์จะแถลงขออนุญาตต่อศาลในวันนัดพิจารณาได้หรือจะไปยื่นคำบอกกล่าว อ้างเหตุและความประสงค์ขออนุญาตถอนฟ้องต่อศาลก็ได้ หรือถ้าจำเลยให้การหรือยื่นคำให้การแล้ว โจทก์อาจแถลงขออนุญาตต่อศาลในวันนัดสืบพยานหรือวันที่ศาลนั่งพิจารณารับคดีวันหนึ่งก็ได้ หรือจะไปยื่นคำร้อง อ้างเหตุผลและความประสงค์ขออนุญาตถอนฟ้องก็ได้<sup>87</sup> แต่การถอนฟ้องคดีต่อศาลแรงงานในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ไม่ทำให้คำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ระงับไปแต่คำวินิจฉัยชี้ขาดก็ยังมีผลอยู่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมผู้ถูกกล่าวหาจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มิฉะนั้น อาจจะถูกดำเนินคดีอาญาได้

### ง. การยื่นคำให้การต่อผู้คดี

ในคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม จำเลยไม่ต้องยื่นคำให้การ จึงไม่มีหมายเรียกให้จำเลยยื่นคำให้การมีแต่หมายเรียกให้จำเลยมาศาลในวันนัดพิจารณา แต่ถ้าจำเลยประสงค์จะยื่นคำให้การก็อาจจะยื่นวันใดวันหนึ่งก่อนวันนัดพิจารณาหรือจะยื่นในวันนัดพิจารณาก็ได้ ในวันนัดพิจารณาหากศาลไม่สามารถไกลเกลี่ยให้คู่ความตกลงกันและจำเลยยังไม่ได้ยื่นคำให้การ ศาลจะเป็นผู้สอบถามจำเลยว่าให้การอย่างไร แล้วจดคำให้การจำเลยเอง<sup>88</sup> จำเลยสามารถให้การได้ทั้งแบบให้การด้วยวาจา และให้การด้วยหนังสือ<sup>89</sup>

#### 3.2.3.4 กระบวนพิจารณา

เมื่อศาลแรงงานได้รับคำฟ้องแล้ว ศาลจะกำหนดวันเวลานัดพิจารณาและแจ้งให้โจทก์ทราบ กับส่งหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องให้จำเลยทราบเช่นกัน เพื่อให้โจทก์และจำเลยมา

<sup>87</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 82.

<sup>88</sup> ส. เทียงธรรม, “การดำเนินคดีในศาลแรงงานโดยย่อ,” วารสารศาลแรงงาน 1,11 (พฤษภาคม 2524): 31.

<sup>89</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, หน้า 85.



ศาลในวันเวลานัดพิจารณา<sup>90</sup> คดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงานจะไม่มีกรชี้สองสถาน นอกจากการที่ศาลแรงงานไม่มีกรชี้สองสถานแล้ว ในการพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องดังนี้

### ก. การไกล่เกลี่ย

ขบวนการในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษอันควร ระงับลงด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน อำนาจศาลแรงงานจึงมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ซึ่งศาลแรงงานจำต้องช่วยทำหน้าที่เป็นคนกลาง คอยเจรจาช่วยเหลือหรือแนะนำให้ไกล่เกลี่ยเพื่อหาช่องทางให้คู่กรณี<sup>91</sup>

สำหรับคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานเป็นคดีหนึ่งที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานในการพิจารณาพิพากษา ดังนั้นคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถร้องขอให้มีการไกล่เกลี่ยได้หรือศาลแรงงานเห็นสมควรให้มีการไกล่เกลี่ย ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้ทำการไกล่เกลี่ยเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้<sup>92</sup> และถ้าการไกล่เกลี่ยนั้นคู่ความไม่สามารถตกลงกันได้หรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีต่อไป<sup>93</sup>

ถ้าคู่ความไกล่เกลี่ยตกลงกันได้หรือว่าประนีประนอมยอมความกันได้ ศาลแรงงานก็จะจดยางานกระบวนการพิจารณาและรายละเอียดข้อตกลงแล้วทำสัญญาประนีประนอมยอมความให้ ศาลแรงงานก็จะพิพากษาคดีไปตามที่คู่ความตกลงกันหรือตามสัญญา

<sup>90</sup> วิรัตน์ ลิทธิวิงศกร, “การขาดนัดในคดีแรงงาน” วารสารศาลแรงงาน 4,10 (เมษายน 2527): 4.

<sup>91</sup> มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>92</sup> มาตรา 38 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>93</sup> มาตรา 38 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ประนีประนอมยอมความหรือมิฉะนั้นก็ให้ฝ่ายโจทก์ถอนคำฟ้องคดีนั้นๆไป<sup>94</sup> แต่ถ้าคู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ทุกประเด็นหรือตกลงกันได้ในบางประเด็น ศาลแรงงานก็จะนำเรื่องที่ไม่สามารถตกลงกันได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป โดยศาลแรงงานจะจดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์และคำให้การของจำเลยอ่านให้คู่ความฟังแล้วลงลายมือชื่อแล้วจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหลังก็ได้ ศาลแรงงานจะกำหนดวันสืบพยานไปทันที<sup>95</sup>

## ข. การกำหนดประเด็น

ประเด็นข้อพิพาทนั้น หมายถึง ข้อโต้แย้งระหว่างโจทก์และจำเลยในคดีนั้นและข้อโต้แย้งนั้นมีความสำคัญขนาดทำให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดแพ้หรือชนะคดีได้<sup>96</sup> ในคดีอุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นั้นศาลจะกำหนดประเด็นได้จากคำฟ้อง คำให้การ และคำแถลงรับของคู่ความ ในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมคู่ความสามารถยกปัญหาได้ทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและในปัญหาข้อกฎหมาย จึงทำให้ในการกำหนดประเด็นข้อพิพาทของศาลแรงงานนั้นเป็นได้ทั้งข้อเท็จจริง ในเนื้อหาของคดีที่ว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่และข้อกฎหมาย ว่าเป็นการวินิจฉัยไปโดยฝ่าฝืนกฎหมายหรือวินิจฉัยโดยไม่มีกฎหมายให้อำนาจ

การยื่นบัญชีระบุพยานโดยปกติการยื่นบัญชีระบุพยานจะใช้หลักตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง แต่ในคดีแรงงานที่ขึ้นสู่การพิจารณาคดีของศาลแรงงาน การยื่นบัญชีระบุพยานนั้น เพื่อให้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์การยื่นบัญชีระบุพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้กระทำภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร ระยะเวลาในการยื่นบัญชีพยานจะกำหนดให้ยื่นภายใน 2 วันหรือวันอื่นก่อนวันสืบพยานก็ได้

ถ้าคู่ความได้ยื่นบัญชีระบุพยานไปแล้วภายหลังเห็นว่ายังมีพยานอื่นมาสืบเพิ่มเติมอีก คู่ความฝ่ายนั้นสามารถนำพยานมาเพิ่มต่อศาลได้อีกโดยจะต้องยื่นก่อนสืบพยานฝ่ายแรกเสร็จ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ฝ่ายแรกสืบพยานเสร็จแล้วคู่ความจะไม่สามารถยื่นบัญชีพยานอีกได้

<sup>94</sup> จักรัส ฆะมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า 88.

<sup>95</sup> มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

<sup>96</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, การดำเนินคดีในศาลแรงงาน, หน้า 99.

เว้นแต่เป็นพยานสำคัญศาลจะอนุญาตให้ยื่นได้เฉพาะเมื่อเห็นว่าเป็นพยานสำคัญแก่คดีและทำให้การวินิจฉัยชี้ขาดเป็นไปได้โดยเที่ยงธรรม<sup>97</sup>

### ค. การสืบพยาน

เมื่อได้กำหนดประเด็นข้อพิพาทแล้วในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะฟ้องในปัญหาข้อเท็จจริงหรือปัญหาข้อกฎหมายศาลแรงงานก็จะระบุว่าฝ่ายใดนำสืบพยานก่อนหลัง โดยการกำหนดว่าฝ่ายใดนำสืบก่อนหรือว่าฝ่ายใดนำสืบหลังนั้น โดยปกติจะใช้หลักผู้ใดกล่าวอ้างผู้นั้นต้องเป็นผู้นำสืบ ซึ่งก็หมายถึงโจทก์ แต่ศาลแรงงานอาจจะกำหนดให้ฝ่ายจำเลยนำสืบก่อนก็ได้ คู่ความสามารถที่จะนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างทุกประการและให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี<sup>98</sup> ดังนั้นในการเรียกพยานมาสืบ ศาลแรงงานจะเป็นผู้กำหนดว่าใครนำสืบก่อนหลังเป็นไปตามลำดับที่กำหนดไว้ในวันนัดพิจารณา และคู่ความจะต้องนำสืบในประเด็นตามที่ศาลแรงงานได้กำหนดไว้

การรับฟังพยานหลักฐานก็จะเป็นหลักเดียวกันกับการรับฟังพยานหลักฐานเช่นเดียวกันกับคดีแพ่งทั่วไป คือ พยานที่สามารถนำสืบในศาลได้จะต้องเป็นพยานที่อ้างในบัญชีระบุพยาน พยานบุคคลจะต้องเห็นเหตุการณ์ไม่ใช่มาจากการบอกเล่าหรือเรียกพยานเช่นนี้อีกประการหนึ่งว่าประจักษ์พยาน ในกรณีที่เป็นพยานบุคคล พยานบุคคลจะต้องได้ผ่านการสาบานตัวหรือปฏิญาณตนก่อนเป็นพยาน ความหมายของพยานบุคคล ก็คือ บุคคลธรรมดาซึ่งรู้เห็นเหตุการณ์ในคดีและถูกคู่ความในคดีอ้างเข้ามาเป็นหลักฐานเพื่อคำจูนข้อหาหรือข้อต่อสู้ของตน<sup>99</sup> ส่วนพยานเอกสาร หมายถึง พยานหลักฐานที่เป็นกระดาษหรือหนังสือหรือวัตถุอื่นใด ซึ่งได้ทำให้ปรากฏความหมายด้วยตัวอักษรตัวเลข ผังหรือแผนแบบอย่างอื่น จะเป็นวิธีการพิมพ์ถ่ายภาพหรือวิธีอื่นอันเป็นหลักฐานแห่งความหมายนั้น<sup>100</sup> พยานเอกสารจะต้องเป็นต้นฉบับเอกสาร แต่ก็มีข้อยกเว้นในกรณีต้นฉบับเอกสารและพยานในประการสุดท้ายได้แก่พยานวัตถุ ความหมายของพยานวัตถุ ก็คือ ทรัพย์สินหรือสิ่งของที่คู่ความอ้างอิงและส่งเพื่อให้ศาลตรวจดูเป็นพยานหลักฐาน

<sup>97</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 101.

<sup>98</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 1338/2531

<sup>99</sup> ยิ่งศักดิ์ กฤษณจินดา และวุฒิพงษ์ เวชยานนท์, คำอธิบายกฎหมายลักษณะพยาน, พิมพ์ครั้งที่ 3(กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร, 2541), หน้า 131.

<sup>100</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 444.

เพื่อพิสูจน์คำจูนข้ออ้างหรือข้อต่อสู้ของตน<sup>101</sup> ซึ่งโดยปกติแล้วคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาคดีต่อศาลแรงงาน ส่วนใหญ่จะเป็นการสืบพยานที่เป็นพยานเอกสารและกึ่งพยานบุคคล

นอกจากพยานที่คู่ความได้ระบุนมาแล้วที่จะสามารถมาเป็นพยานในศาลแรงงานได้ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ความเข้มงวดในข้อเท็จจริงแห่งคดีศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามสมควร ซึ่งในการสืบพยานไม่ว่าจำเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน<sup>102</sup> ซึ่งลักษณะของการสืบพยานดังกล่าวเป็นการสืบพยานที่มีลักษณะของการ ใต้อสวน ที่ศาลแรงงานสามารถเข้าไปสืบหาข้อเท็จจริงได้ด้วยตนเอง ซึ่งระบบของการสืบพยานที่เป็นการ ใต้อสวน นั้นได้นำมาใช้ในคดีที่อยู่ในศาลแรงงาน โดยศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นสำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งไม่เกิน 7 วัน ในการบันทึกคำเบิกความของพยาน ศาลแรงงานเห็นสมควรจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้แล้วให้พยานลงลายมือชื่อเอาไว้<sup>103</sup> และเมื่อศาลแรงงานได้สืบพยานตามความจำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาคดีเป็นอันสิ้นสุดแต่คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้โดยก่อนศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาคดีต่อไปอีกได้<sup>104</sup>

### ง. ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ

การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นอกจากการสืบพยาน บางครั้งก็มีปัญหาข้อเท็จจริงที่ศาลไม่สามารถที่จะเข้าใจในข้อมูลบางอย่าง ถึงแม้จะมีผู้พิพากษาสมทบที่มาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมาช่วยในการพิจารณาคดีแล้วก็ตาม แต่

<sup>101</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 493.

<sup>102</sup> มาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>103</sup> มาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>104</sup> มาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ในบางเรื่องผู้พิพากษาศาลสมทบอาจจะไม่มีความรู้ความเข้าใจในข้อมูลดังกล่าว<sup>105</sup> เพื่อให้ศาลได้ทราบข้อเท็จจริงต่างๆ ได้ถูกต้องยิ่งขึ้น อันจะทำให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปด้วยความถูกต้องเที่ยงธรรมยิ่งขึ้น จึงเปิดโอกาสให้ศาลแรงงานเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาเบิกความที่ศาลแรงงานได้<sup>106</sup> โดยศาลแรงงานอาจขอผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาคดีได้<sup>107</sup> ทั้งนี้อาจขอให้มาตามคำร้องขอของคุณหรือตามความเห็นของศาลแรงงานเองโดยไม่มีคุณฝ่ายใดร้องขอก็ได้<sup>108</sup> ให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มาให้ความคิดเห็นรวมถึงพยานที่ศาลเรียกมาได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานเห็นสมควร<sup>109</sup>

### 3.2.3.5 การพิพากษาคดี

เมื่อพิจารณาคดีของศาลแรงงานได้เสร็จสิ้นลง ขั้นตอนต่อมาของศาลแรงงาน ก็คือ การพิพากษาคดี หลักในการพิพากษาคดีในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ศาลแรงงานจะพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้องมิได้ เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความ เป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับได้<sup>110</sup> ซึ่งในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น โจทก์จะอุทธรณ์ด้วยเหตุ 3 ประการดังต่อไปนี้

<sup>105</sup> จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า 101.

<sup>106</sup> สุดาศิริ วดวงศ์, คำอธิบายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ศรีอนันต์การพิมพ์ จำกัด, 2540), หน้า 44.

<sup>107</sup> มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>108</sup> จำรัส เขมะจารุ, ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน, หน้า 101.

<sup>109</sup> มาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

<sup>110</sup> มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ประการแรก โจทก์อุทธรณ์ขอให้ศาลแรงงานเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ประการที่สอง อุทธรณ์ขอให้ศาลแรงงานมีคำวินิจฉัยว่าเป็นการกระทำดังที่กล่าวอ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและขอให้จำเลยรับกลับเข้าทำงานหรือว่าชดใช้ค่าเสียหายในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าการกระทำดังที่กล่าวหาไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ประการที่สาม อุทธรณ์ขอให้ศาลเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ทั้ง 3 ประการดังกล่าว ศาลแรงงานจะพิพากษาเกินกว่าคำฟ้องมิได้ สำหรับกรณีที่โจทก์อุทธรณ์ขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โจทก์ต่อสู้ทั้งในประเด็นข้อเท็จจริงว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่สอบข้อเท็จจริงหรือประเด็นข้อกฎหมาย เช่น การกระทำของจำเลยเป็นการกระทำของ มาตรา 123(1)-(4) โจทก์ให้การต่อสู้ทุกประเด็น ศาลแรงงานก็จะตั้งประเด็นทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมายว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่กับการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำตามมาตรา 123(1)-(4) หรือไม่ ถ้าศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและไม่เป็นการกระทำตามมาตรา 123(1)-(4) ศาลแรงงานก็จะพิพากษายกฟ้อง ในทางตรงกันข้าม ถ้าศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือเป็นการกระทำตามมาตรา 123(1)-(4) ศาลแรงงานก็จะพิพากษาเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่โจทก์ขอมาในคำฟ้อง เป็นต้น กรณีที่เป็นการอุทธรณ์ขอให้ศาลแรงงานมีคำวินิจฉัยว่าการกระทำดังที่กล่าวอ้างเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและขอให้จำเลยรับกลับเข้าทำงานหรือว่าชดใช้ค่าเสียหายในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าการกระทำดังที่กล่าวหาไม่เป็นการกระทำอันเป็นธรรม ก็เช่นเดียวกัน ถ้าศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำตามที่ได้กล่าวอ้างมาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมศาลแรงงานก็จะพิพากษาตามฟ้อง คือ ให้โจทก์กลับเข้าทำงานหรือชดใช้ค่าเสียหาย ในทางตรงกันข้ามถ้าศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมศาลแรงงานก็จะพิพากษายกฟ้องโจทก์และกรณีที่เป็นการอุทธรณ์ขอให้ศาลเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ถ้าศาลแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่สมควรให้เปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมคำสั่ง ศาลแรงงานก็พิพากษาไปตามที่โจทก์ฟ้องมา แต่ถ้าศาลแรงงานไม่เห็นสมควรศาลแรงงานก็จะพิพากษายกฟ้องไป

ทั้ง 3 ประการดังที่ได้กล่าวมาถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับได้

### 3.2 การพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมในต่างประเทศ

ในเรื่องบทบัญญัติ ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม การพิจารณาวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นอกจากที่มีบัญญัติไว้ในประเทศไทยแล้ว ในต่างประเทศไม่ว่าจะเป็น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ก็ได้มีบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้เช่นกัน ดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 ประเทศสิงคโปร์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศสิงคโปร์นั้น ได้บัญญัติไว้ใน Industrial Relations Act 1995 โดยจะกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

##### 3.2.1.1 ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายสิงคโปร์ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 82 ของ Industrial Relations Act 1995 โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

ห้ามมิให้นายจ้างไล่ออก ขูขู่ให้เลิกจ้าง ทำให้เสียหาย หรือขูขู่ให้เลิกจ้าง อันเป็นการเสียหาย ในการจ้างงาน หรือ ขูขู่ให้เลิกจ้าง หรือเลือกรับในสิ่งที่ถูกจ้าง เสียเปรียบ เพราะเหตุที่ถูกจ้าง

- (1) เป็นหรือถูกเสนอให้กลายเป็นเจ้าหน้าที่หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน
- (2) อาจได้รับผลประโยชน์จากการทำข้อตกลงโดยชอบหรือค่าชดเชย
- (3) ไปเป็นหรือยอมจะไปเป็นพยาน ให้หรือจะให้หลักฐาน แก่กระบวนการใดๆ
- (4) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ที่พยายามจะแก้ไขเงื่อนไขในการจ้างงาน ที่ทำให้นายจ้างไม่พอใจ
- (5) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ให้กรบริการ หรือสหภาพแรงงานที่คู่ความทำการเจรจากันตาม Industrial Relations Act 1995 หรือเจรจาในข้อโต้แย้งทางแรงงาน ที่ประกาศแก่นายทะเบียน

(6) ไม่มาทำงานโดยไม่ได้ออกจากสถานทำงานไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการทำงานตามหน้าที่หรือจัดการสิทธิของตนในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานซึ่งออกจากสถานที่ทำงานไปกระทำการดังกล่าว โดยจะต้องมีข้อแม้ ลูกจ้างอาจขาดงานได้หากเป็นไปเพื่อกระทำการตามหน้าที่ในการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน แต่สหภาพแรงงานจะต้องทำหนังสือบอกกล่าวแก่นายจ้างของลูกจ้างเสียก่อน ซึ่งนายจ้างอาจอนุญาตให้ลูกจ้างออกจากสถานที่ทำงานระหว่างเวลาทำงานแต่ต้องไม่นานเกินสมควร แต่ลูกจ้างอาจไม่ได้รับอนุญาตให้ออกจากสถานที่ทำงานระหว่างเวลาทำงาน หากไม่ได้เป็นไปเพื่อเป็นตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของนายจ้างของตน

(7) เป็นสมาชิกและไม่มาทำงานเพื่อที่จะกระทำการตามหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกของศาลและมีหนังสือบอกกล่าวแก่นายจ้างก่อนที่จะไม่มาทำงาน

เมื่อได้ศึกษาแล้วเห็นได้ว่า บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม สิงคโปร์กับประเทศไทยนั้นมีความแตกต่างกัน โดยบทบัญญัติในส่วนของบุคคลที่ห้ามกระทำการอันไม่เป็นธรรมในประเทศไทยนั้นห้ามทั้งนายจ้างและบุคคลอื่น แต่ในประเทศสิงคโปร์นั้นบัญญัติห้ามแต่เฉพาะนายจ้างเท่านั้น

### 3.2.1.2 องค์การที่วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

องค์การที่ทำการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานของประเทศสิงคโปร์มีด้วยกัน

2 องค์การ องค์การแรก คือ การวินิจฉัยข้อพิพาทโดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและองค์การที่สองคือ การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทโดยตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) หรือศาลอุตสาหกรรม ในการพิจารณาคดีที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะเป็นคดีที่อยู่ในอำนาจของตุลาการอุตสาหกรรม

อำนาจของตุลาการอุตสาหกรรม มีดังนี้

(1) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเมื่อผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมของเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานแล้วไม่บรรลุผล และ

ก. สหภาพแรงงาน และนายจ้างคู่กรณีได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาท

ข. เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในข้อพิพาทเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปี หรือโบนัสไม่อาจตกลงได้ ได้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาด



ค. เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้นได้รับการชี้ขาดโดยศาลอุตสาหกรรม

ง. เมื่อประธานาธิบดีประกาศว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นกระทบกระเทือนประโยชน์ของประชาชน ให้ตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ชี้ขาด

(2) การวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(3) ปัญหาข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับการตีความและการใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

องค์ประกอบและองค์คณะ ตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) เป็นองค์การอิสระสังกัดอยู่ในกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยประธานและรองประธาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณา ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งตามข้อเสนอของนายกรัฐมนตรี ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์สำหรับประธานนั้นไม่เป็นข้าราชการพลเรือน แต่มีศักดิ์ศรีตลอดจนได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลฎีกา รองประธานจะได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในขณะปฏิบัติหน้าที่จะได้รับคุ้มครองเช่นเดียวกับประธาน

องค์คณะในการพิจารณามีประธานหรือรองประธานเป็นหัวหน้าคณะและมีผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การนายจ้างเสนอจำนวน 10 คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งบุคคลที่สภาองค์การลูกจ้างเสนอจำนวน 10 คน โดยในแต่ละฝ่ายมีบุคคลซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเสนอและบุคคลจากสภาแรงงานรัฐวิสาหกิจรวมอยู่ด้วย การแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ ผู้พิพากษาสมทบผู้ใดพ้นจากตำแหน่งในระหว่างการศึกษาข้อพิพาทใด ให้คงพิจารณาข้อพิพาทนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาของตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ให้สิทธิของนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะเลือกผู้พิพากษาสมทบที่หนึ่งพิจารณาคดีจะได้รับค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในตุลาการอุตสาหกรรมมีนายทะเบียนและเจ้าหน้าที่อื่นของศาลตามที่ประธานาธิบดีเห็นสมควรบุคคล

ดังกล่าวเป็นข้าราชการพลเรือนแต่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาโดยตรงของประธานตุลาการอุตสาหกรรม(Industrial Arbitration Court)<sup>111</sup>

การดำเนินกระบวนการพิจารณา การพิจารณาการกระทำอันไม่เป็นธรรมของตุลาการอุตสาหกรรม(Industrial Arbitration Court)จะไม่เป็นแบบพิธี ไม่ผูกพันตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน โดยการพิจารณาจะยึดหลักความเป็นธรรมและศีลธรรมอันดี ซึ่งศาลมีอำนาจในการบัญญัติกฎในการพิจารณาได้เองและเป็นดุลพินิจโดยตรง<sup>112</sup> ตุลาการอุตสาหกรรม(Industrial Arbitration Court)หรือศาลอุตสาหกรรมนั้น จะชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะต้องทำการสืบพยานโดยละเอียดรอบคอบและรวดเร็ว<sup>113</sup> ในระหว่างการพิจารณาของตุลาการอุตสาหกรรม(Industrial Arbitration Court)หรือศาลอุตสาหกรรมนั้น อาจจะอนุญาตให้สหภาพแรงงานหรือบุคคลผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมในการพิจารณาได้ ซึ่งการแต่งตั้งตัวแทนในการดำเนินคดีแทนจะถูกจำกัดอย่างมาก โดยจำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ถูกจ้างเป็นสมาชิกเท่านั้นที่เป็นคู่กรณีในศาลได้และในการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทไม่ได้รับอนุญาตให้มีทนายความหรือตัวแทน เว้นแต่ในคดีที่อธิบดีกรมอัยการประกาศให้ข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาดเท่านั้นที่ได้รับอนุญาต

การทำคำชี้ขาดของตุลาการอุตสาหกรรม(Industrial Arbitration Court)นั้นสามารถชี้ขาดให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายได้ ในกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานคำชี้ขาดของตุลาการอุตสาหกรรม(Industrial Arbitration Court)จะมีสภาพบังคับได้ทันที คำชี้ขาดจะต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อของประธานทั้งนี้ คำชี้ขาดจะต้องทำให้แล้วเสร็จภายใน 2 สัปดาห์ นับแต่วันที่เสร็จสิ้นการพิจารณาด้วย

ผลของคำชี้ขาดจะมีผลผูกพันบุคคลดังต่อไปนี้<sup>114</sup>

- คู่ความซึ่งปรากฏหรือมีตัวแทนในขณะดำเนินคดีในศาล
- บุคคลที่ถูกเรียกให้เข้ามาเป็นคู่ความแม้จะไม่ยอมมาปรากฏตัวในศาล
- สมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งผูกพันกับคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล
- ทายาทหรือผู้รับโอนธุรกิจของนายจ้างซึ่งผูกพันกับคำพิพากษาหรือ

<sup>111</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, “ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ,” วารสารนิติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2,10 (ไม่ปรากฏ 2521): 342-345.

<sup>112</sup> Article 14 Allowances (Industrial Relations Act 1995)

<sup>113</sup> Article 32 Court to Arbitrate (Industrial Relations Act 1995)

<sup>114</sup> Article 40 On Whom award binding (Industrial Relations Act 1995)

### คำชี้ขาดของศาล

- ทายาทของสหภาพแรงงานซึ่งผูกพันกับคำชี้ขาดหรือคำสั่งของศาล

ในตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) นั้น ให้มีนายทะเบียน (registrars) รองนายทะเบียน ผู้ช่วยนายทะเบียนและเจ้าหน้าที่อื่นของศาล ตามจำนวนที่ประธานาธิบดีแห่งสิงคโปร์เห็นสมควร นายทะเบียนและเจ้าหน้าที่อื่นๆ ของศาลมีหน้าที่ตามข้อบังคับที่กำหนดตามกฎหมายและตามที่ประธานศาลสั่งและให้ถือว่าเป็นเจ้าพนักงานของรัฐตามความหมายในประมวลกฎหมายอาญา

การบังคับตามคำสั่งหรือคำชี้ขาดของตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) นั้นมีสภาพบังคับได้ทันที ส่วนอำนาจในการบังคับใช้คำสั่งนั้นนั้นกำหนดไว้อย่างชัดแจ้งโดยมีการออกหมายศาลในการบังคับตามคำชี้ขาด ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำสั่งของตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ผู้ฝ่าฝืนจะต้องถูกดำเนินคดีทางอาญาในศาลแขวงโดยข้าหลวงแรงงาน ซึ่งต้องระวางโทษปรับ แต่ถ้ายังฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามอีก ตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) นั้นก็มีอำนาจที่จะลงโทษได้ อีก ซึ่งมีทั้งโทษปรับหรือโทษจำคุก ในการใช้อำนาจสั่งจำคุกหรือปรับนี้ ประธานตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) มีอำนาจเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลสูงสุด

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยแล้วจะเห็นได้ว่า ในส่วนขององค์กรที่วินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม สำหรับประเทศไทยใช้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะประกอบไปด้วยประธาน 1 คน กรรมการจะต้องไม่น้อยไปกว่า 8 คนและต้องไม่เกิน 14 คน โดยจะต้องมีฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นกรรมการ ฝ่ายละไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นองค์คณะ แต่ในส่วนของประเทศสิงคโปร์มีประธานหรือรองประธานเป็นหัวหน้าคณะมีผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน ผู้พิพากษาสมทบ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี การดำเนินการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยนั้นการยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่า กระทำการอันไม่เป็นธรรมนั้นสามารถทำได้ทั้งการยื่นเป็นหนังสือและกล่าวหาด้วยวาจา ในการพิจารณาคดีจะมีการส่งสำเนาคำกล่าวหา การแจ้งกำหนดวัน เวลา สอบข้อเท็จจริงและการเลื่อนคดี การสืบพยาน ประนีประนอมและวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง โดยทั้งหมดนี้จะมีกระบวนการคล้ายการพิจารณาคดีในศาล แต่จะแตกต่างในรายละเอียดเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วกว่า การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในประเทศสิงคโปร์ การพิจารณาของตุลาการอุตสาหกรรม จะไม่เป็นแบบพิธีไม่ผูกพันตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน โดยการพิจารณาจะยึดหลักความเป็นธรรมและศีลธรรมอันดี ซึ่งตุลาการอุตสาหกรรมมีอำนาจในการบัญญัติกฎในการพิจารณาได้เองและเป็นดุลพินิจโดยตรง ในส่วนของคำชี้ขาดและ

การบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศไทยนั้น มีอำนาจสั่งให้ผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ อย่างหนึ่งอย่างใด คำวินิจฉัยชี้ขาดจะไม่มีอำนาจในการบังคับตามกฎหมายมีแต่บทลงโทษในทาง อาญาถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่สำหรับประเทศสิงคโปร์นั้นตุลาการอุตสาหกรรมสามารถชี้ขาดให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้า ทำงานหรือให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายได้ ในกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะรับลูกจ้างกลับเข้า ทำงานหากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำสั่งของตุลาการอุตสาหกรรม ผู้ฝ่าฝืนจะต้อง ถูกดำเนินคดีทางอาญาในศาลแขวง ซึ่งต้องระวางโทษปรับ แต่ถ้ายังฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามอีก ตุลา การอุตสาหกรรมก็มีอำนาจที่จะลงโทษได้อีกซึ่งมีทั้งโทษปรับหรือโทษจำคุก

### 3.2.1.3. การพิจารณาบททอนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การพิจารณาบททอนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ในประเทศ สิงคโปร์ได้กำหนดให้คำชี้ขาดของตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ในเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรมให้ “ถือเป็นที่สุด” และห้ามมิให้โต้แย้งคัดค้าน ไม่ให้มีการอุทธรณ์และ ห้ามมิให้มีการขอพิจารณาคดีใหม่หรือขอเพิกถอนโดยศาลใดๆ อีก

เมื่อเปรียบเทียบในเรื่องของการพิจารณาบททอนคำวินิจฉัยชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศไทยนั้น เห็นได้ว่า ประเทศไทยนั้น สามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานได้ แต่ในประเทศสิงคโปร์ไม่สามารถขอพิจารณาบททอนคำวินิจฉัยชี้ขาดของตุลาการอุตสาหกรรม

สรุปได้ว่าในประเทศสิงคโปร์ มีบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้แต่ เฉพาะการกระทำโดยนายจ้างเท่านั้น ไม่ได้บัญญัติถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่กระทำโดย บุคคลอื่น แตกต่างกับประเทศไทยที่มีการบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ทั้งที่เป็นการ กระทำโดยนายจ้างและเป็นการกระทำโดยบุคคลอื่น สำหรับองค์กรที่ทำการพิจารณาในเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรม ในประเทศสิงคโปร์ใช้ตุลาการอุตสาหกรรมที่ทำการพิจารณาในเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรมแต่ในส่วนของประเทศไทยใช้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผลของคำ วินิจฉัยของตุลาการอุตสาหกรรมถึงที่สุดไม่สามารถพิจารณาบททอนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการ กระทำอันไม่เป็นธรรมของตุลาการอุตสาหกรรมได้เลย แต่ในส่วนของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ในประเทศไทย ผลของคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นถ้าคู่ความไม่พอใจสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัย ชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานได้

### 3.2.2. ประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์ได้บัญญัติใน Labor Code of the Philippines โดยจะกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 3.2.2.1 ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรมได้บัญญัติไว้ใน มาตรา 248 Labor Code of the Philippines แบ่งออกเป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมขององค์กรแรงงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรแรงงาน ตัวแทนองค์กรแรงงานหรือผู้แทน ดังจะกล่าวต่อไป<sup>115</sup>

##### ก. ห้ามนายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง

(1) การแทรกแซง ยับยั้ง บีบบังคับลูกจ้าง ในการที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายเพื่อรวมกลุ่มเป็นองค์กรลูกจ้าง

(2) กำหนดไว้ในเงื่อนไขการจ้างงานจำกัดบุคคลหรือลูกจ้างมิให้รวมตัวเป็น องค์กรแรงงาน หรือให้บุคคลหรือลูกจ้างต้องออกจากความเป็นสมาชิกขององค์กร

(3) ทำสัญญาไม่ให้บริการ หรือสวัสดิการแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์ลูกจ้าง เพื่อเป็นการแทรกแซง ยับยั้ง บีบบังคับลูกจ้าง ในการที่ลูกจ้างใช้สิทธิตามกฎหมายเพื่อรวมกลุ่ม

(4) แทรกแซงด้วยการให้ข้อมูลจัดการในองค์กร รวมถึงการให้เงินหรือสิ่งสนับสนุนอื่น

(5) การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับค่าจ้าง จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และเงื่อนไขหรือข้อสัญญาอื่นในการจ้างงานเพื่อสนับสนุน หรือ ขัดขวางสมาชิกในองค์กรลูกจ้าง

(6) ยกเลิก ปลด ให้เกิดผลร้าย หรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ให้การตามประมวลกฎหมายนี้

(7) หลีกเลียงหน้าที่ในการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายนี้

<sup>115</sup> Department of Labor, Labor Code of the Philippines, third edition (Manila: 1997), p.61-62

(8) จ่ายค่าธรรมเนียมในการไถ่เกิลี่ ค่าทนาย แก่สหพันธ์ หรือเจ้าหน้าที่สหพันธ์ เพื่อจัดซื้อพิพาทแรงงานที่มีการรวมกลุ่มต่อรอง

(9) หลีกเลียงหรือปฏิเสธที่จะทำตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

(10) หลีกเลียงข้อตกลงในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรอง

ข. ห้ามองค์กรแรงงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรแรงงาน ตัวแทนองค์กรแรงงานหรือผู้แทน

(1) การกระทำอันเป็นการยับยั้งหรือขู่ขู่เชิญลูกจ้างในการกระทำตามสิทธิในการบริหารองค์กร แต่องค์กรแรงงานมีสิทธิที่จะสร้างกฎเกณฑ์ภายในของตัวเอง ด้วยความเคารพในการได้มาหรือการสงวนไว้ซึ่งการเป็นสมาชิก

(2) เป็นเหตุหรือพยายามเป็นเหตุให้นายจ้างกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง รวมไปถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างเพื่อปฏิเสธการเป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานนั้น หรือเพื่อกำจัดลูกจ้างในทุกๆเหตุที่ไม่ใช่ข้อสัญญาตามปกติธรรมดา ภายใต้การเป็นสมาชิกหรือการเป็นสมาชิกขององค์กรแรงงานนั้น

(3) หลีกเลียงหน้าที่ต่อรองโดยชอบหรือปฏิเสธการต่อรองโดยชอบกับนายจ้าง หลีกเลียงการเป็นตัวแทนลูกจ้างในการต่อรอง

(4) ก่อให้เกิดหรือพยายามก่อให้เกิดเหตุที่นายจ้างจะต้องจ่ายหรือส่งหรือตกลงที่จะจ่ายหรือส่งเงินหรือของมีค่า ในลักษณะที่เป็นการบังคับ เพื่อการบริการที่ไม่ได้เสนอหรือไม่ได้ถูกเสนอโดยนายจ้างเอง รวมถึงค่าธรรมเนียมในการเจรจาของสหภาพแรงงานด้วย

(5) ขอให้มิหรือยอมรับค่าธรรมเนียมในการไถ่เกิลี่หรือค่าธรรมเนียมทนายจากนายจ้างในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการต่อรองโดยชอบหรือการจัดการข้อโต้แย้งอย่างอื่น

(6) หลีกเลียงข้อตกลงในการต่อรองโดยชอบ

สำหรับการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศฟิลิปปินส์ได้บัญญัติห้ามการกระทำที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยได้ห้ามทั้งนายจ้างและองค์กรแรงงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรแรงงาน ตัวแทนองค์กรแรงงานหรือผู้แทนแต่สำหรับประเทศไทยนั้น ห้ามนายจ้างและบุคคลอื่น

### 3.2.2.2 องค์การที่วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อมีข้อพิพาทการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น เบื้องต้นจะต้องได้รับการวินิจฉัยชี้ขาดโดย ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน(Labor Arbitrators) ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงแรงงาน ได้รับการแต่งตั้งโดยประธานาธิบดี ผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ต้องมีประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยส่วนมากจะแต่งตั้งจากข้าราชการของกระทรวงแรงงานซึ่งมีปริญญาทางกฎหมาย แต่ถึงแม้กฎหมายจะไม่บังคับว่าต้องเป็นผู้มีความรู้ทางนิติศาสตร์ก็ตามผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจอิสระในการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทในคดีการกระทำอันไม่เป็นธรรม

อำนาจหน้าที่เขตอำนาจของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(Labor Arbitrators)วางหลักไว้ใน มาตรา 217 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ ได้แก่

- (1) คดีเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม
- (2) เมื่อมีการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้าง จำนวน ชั่วโมงในการทำงาน สัญญาหรือข้อสัญญาอื่นเกี่ยวกับหน้าที่ในการจ้างแรงงานล้มเหลว
- (3) บรรดาเงินทั้งหลายที่เกี่ยวกับการไม่จ่ายหรือจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและเงินอื่นๆ อันเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง แต่ไม่รวมถึงเงินค่าชดเชย ความปลอดภัยของลูกจ้าง หรือประโยชน์ในการรับการรักษาดูแลในทางการแพทย์
- (4) คดีเกี่ยวกับลูกจ้างที่ทำงานบ้าน
- (5) คดีอื่นที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างแม้มิได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายนี้

ในการชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของประเทศฟิลิปปินส์ คือ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน(Labor Arbitrators) ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงแรงงาน

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีโทษปรับ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจจับกุม ชัง และลงโทษตามความเหมาะสมได้ด้วย<sup>116</sup> ในทุกกรณีคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่ให้กลับสู่สภาพเดิมของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง การคืนสู่สภาพเดิมจะต้องกระทำในทันทีแม้ว่าจะมีการอุทธรณ์ต่อไปก็ตาม นายจ้างจะต้องรับ

<sup>116</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, “ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ,” วารสารนิติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2,10(ไม่ปรากฏเดือน 2521): 348-349.

ลูกจ้างกลับเข้าทำงานในทันทีภายใต้เงื่อนไขในการจ้างงานตามที่ได้กำหนดไว้ในคำชี้ขาดหรือถ้า มิได้กำหนดไว้ก็ให้เป็นไปตามที่ได้ตกลงแต่เดิม

คู่ความสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ(National Labor Relations Commission)ได้ภายใน 10 วัน ถ้าไม่อุทธรณ์คำชี้ขาดและคำสั่งของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จะเป็นที่สุด

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศไทยจะเห็นได้ว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่ในการ พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของประเทศฟิลิปปินส์นั้น คือ ผู้ชี้ขาดข้อ พิพาทแรงงานเป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงแรงงาน แตกต่างกับประเทศไทยโดยผู้ วินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของประเทศไทย ได้แก่ คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ เป็นรูปแบบ ไตรภาคี โดยมีประธาน 1 คน กรรมการจะต้องไม่น้อยไปกว่า 8 คนและ ต้องไม่เกิน 14 คน โดยจะต้องมีฝ่ายนายจ้างลูกจ้างเป็นกรรมการ ฝ่ายละไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นองค์คณะ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี โดยเป็นการหมุนเวียนกรรมการออกทุกๆปี ของ จำนวน 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด

ในประเทศไทยการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งผู้ที่ฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะต้องรับโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำและปรับ ซึ่งแตกต่างกับประเทศฟิลิปปินส์ที่ผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีโทษปรับและรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานมีอำนาจจับกุมขังและลงโทษ

ในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของผู้ชี้ ขาดข้อพิพาทแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม คู่ความสามารถที่จะอุทธรณ์ได้ต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ(National Labor Relations Commission) ภายใน 10 วัน ถ้าไม่อุทธรณ์คำชี้ขาดและคำสั่งของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะเป็นที่สุด แต่สำหรับประเทศ ไทย การอุทธรณ์คำวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นั้นสามารถอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานได้ภายในอายุความทั่วไป คือ 10 ปี

### 3.2.2.3 การพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในการอุทธรณ์คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็น ธรรมนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นองค์กรผู้ที่มีอำนาจในการพิจารณาทบทวนคำ ชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังจะกล่าวต่อไปนี้



คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ(National Labor Relations Commission)

องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ(National Labor Relations Commission) ตามประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ (Labor Code of the Philippines) มาตรา 213 กล่าวถึง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ไว้ว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาตินี้อาจประกอบไปด้วยประธานคณะกรรมการหนึ่งคนสมาชิกที่เป็นตัวแทนของรัฐสองคน ตัวแทนลูกจ้างสองคนและตัวแทนนายจ้างอีกสองคนในการนั่งวินิจฉัยจะแบ่งเป็นสองส่วน แต่ละส่วนประกอบด้วย สมาชิกที่เป็นตัวแทนของรัฐ ลูกจ้างและนายจ้างอย่างละหนึ่งคน โดยสมาชิกที่เป็นตัวแทนของรัฐทำหน้าที่เป็นประธาน<sup>117</sup>

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาตินี้ตั้งขึ้นในกรมแรงงาน อยู่ภายใต้อำนาจการกำกับดูแล(administrative supervision)ของกระทรวงแรงงาน เช่น ในมาตรา 214 แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ ในการจัดตั้งสาขาของคณะกรรมการตามความเชี่ยวชาญตามที่ประธานคณะกรรมการเสนอต่อกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ประธานคณะกรรมการนี้เป็นผู้มีอำนาจกำกับดูแล ผู้ชี้ขาด และพนักงาน ตลอดจนบังคับบุคคลในแผนก<sup>118</sup>

ในการพิจารณารับการอุทธรณ์ในคดีซึ่งตัดสินโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน(labor arbitrator)หรืออนุญาโตตุลาการ(voluntary arbitrator)<sup>119</sup> ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะต้องเป็นเรื่อง ดังต่อไปนี้<sup>120</sup>

- (1) ถ้ามีหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำโดยไม่ชอบของ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน(labor arbitrator)
- (2) ถ้าการตัดสินใจ ข้อตกลง คำสั่ง เกิดขึ้นเพราะการฉ้อฉลการข่มขู่ รวมถึงการ รับลินบนและการฉ้อราษฎร์บังหลวง
- (3) เป็นปัญหาข้อกฎหมายเพียงอย่างเดียว
- (4) ถ้ามีความผิดพลาดอย่างรุนแรงของข้อเท็จจริง ซึ่งหากไม่เป็นไปตามความจริงจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อุทธรณ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติประเทศฟิลิปปินส์ยังมีหน้าที่ต่างๆ มากมายตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 218 ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ เช่น มีหน้าที่ใน

<sup>117</sup> Department of Labor, Labor Code of the Philippines, third edition, p.50

<sup>118</sup> Ibid., p.51

<sup>119</sup> Ibid., p.51-52.

<sup>120</sup> Article 223 Appeal (Labor Code of the Philippines)

การสืบสวน กำหนดคำถาม ให้เหตุผลหรือได้ความในคดีที่อยู่ในเขตอำนาจ ดำเนินการในการฟัง และตัดสินในข้อโต้แย้งที่คู่ความขาดนัดในเมื่อได้รับหมายเรียกให้มาศาลแล้ว<sup>121</sup> จัดให้มีการ สอบถาม ออกหมายเรียกคู่ความเข้ามาในคดี ออกหมายเรียก ให้พยานมาให้การหรือเรียกหนังสือ เอกสาร สัญญา บันทึก บันทึกความเคลื่อนไหวทางการเงิน ข้อตกลง และพยานอื่นๆ ที่จะ นำมาพิจารณาประกอบการสืบสวน และสืบสวนเพื่อให้ได้มาซึ่งคำให้การหรือนั่งพิจารณาตามที่ ปราบกฎ

เพื่อการสอบสวน การกระทำที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจ ดำเนินการนั่งฟังการพิจารณา ตัดสินข้อโต้แย้งในกรณีที่คู่ความขาดนัด ทั้งที่มีการออกหมายเรียกแล้วทำการพิจารณาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งในที่สาธารณะและรโหฐาน เลื่อนการพิจารณาได้ทุกเวลาและทุกที่ อ้างอิงพยาน หรือพยานผู้เชี่ยวชาญและรับรายงานของผู้เชี่ยวชาญในฐานะพยานเอกสารหลังการนั่งพิจารณา ของคู่ความ ใช้วิธีตามความจำเป็นหรือใช้วิธีการอุทธรณ์ในการแก้ไขข้อโต้แย้งและยกเลิกสิ่งใดๆ ก็ ตามหรือหยุดการพิจารณาที่จะมีต่อไปในอนาคต ทั้งหมดหรือบางส่วน เมื่อเป็นเรื่องเล็กน้อย หรือการพิจารณาของคณะกรรมการไม่มีความจำเป็นหรือไม่เป็นที่ต้องการอีกต่อไป

การอุทธรณ์ที่ไม่มีความหมายหรือตั้งใจจะถ่วงให้ล่าช้า คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์แห่งชาติหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาจกำหนดโทษทางอาญา รวมทั้งค่าสินไหมทดแทน หรือห้ามอุทธรณ์ของคู่ความที่กระทำผิด

คู่ความจะต้องทำสำเนาคำฟ้องอุทธรณ์แก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งจะต้องให้การ มาภายใน 10 วันปฏิทิน นับแต่วันที่รับคำฟ้อง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติอาจตัดสินคดี ภายใน 20 วัน หลังจาก รับคำให้การ คำตัดสินของคณะกรรมการ เป็นคำสั่งสุดท้ายแล้วถึงที่สุด ภายใน 10 วันปฏิทิน นับแต่คู่ความได้รับคำตัดสิน

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติถือเป็นที่สุด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีอำนาจจะสั่งให้พนักงานปราบปราม ดำเนินการบังคับคดี เว้นแต่ในกรณีที่มิมีเหตุผล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะอนุญาตให้อุทธรณ์ต่อประธานาธิบดี ได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ประธานาธิบดีกำหนด

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมี โทษปรับเช่นเดียวกับการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจจับกุมคุมขังและลงโทษตามที่เหมาะสมได้ด้วย

<sup>121</sup> Department of Labor, Labor Code of the Philippines, third edition .p.52

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยและฟิลิปปินส์จะเห็นว่า ในส่วนของศาลแรงงานที่เป็นองค์กรในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศไทยนั้น ศาลแรงงานมีผู้พิพากษาที่เป็นระบบไตรภาคี โดยมีผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในการพิจารณาพิพากษาคดี จะต้องเป็นผู้พิพากษาศาลทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆ กันจึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี แต่ในส่วนของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติของประเทศไทยฟิลิปปินส์นั้นมีความคล้ายคลึงกันตรงที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติที่เป็นองค์การในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะประกอบไปด้วยประธานคณะกรรมการหนึ่งคน สมาชิกที่เป็นตัวแทนของรัฐสองคน ตัวแทนลูกจ้างสองคนและตัวแทนนายจ้างอีกสองคนในการนั่งวินิจฉัยจะแบ่งเป็นสองส่วน แต่ละส่วนประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นตัวแทนของรัฐ ลูกจ้างและนายจ้างอย่างละหนึ่งคน ประการต่อมาในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติของประเทศไทยฟิลิปปินส์ ถูกจำกัดแต่เฉพาะเหตุที่ว่า มีหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำโดยไม่ชอบของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การตัดสินใจ ข้อตกลง คำสั่ง เกิดขึ้นเพราะการฉ้อฉลการข่มขู่ รวมถึงการรับสินบนและการฉ้อราษฎร์บังหลวงเป็นปัญหาข้อกฎหมายเพียงอย่างเดียว มีความผิดพลาดอย่างรุนแรงของข้อเท็จจริง ซึ่งหากไม่เป็นไปตามความจริงจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อุทธรณ์แตกต่างกับประเทศไทยที่คู่ความสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมาย โดยคู่ความสามารถที่จะนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างทุกประการและให้ได้ความแน่ชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี และประการสุดท้ายในประเทศไทยฟิลิปปินส์คำตัดสินของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นคำสั่งสุดท้ายแล้วถึงที่สุดภายใน 10 วัน นับแต่คู่ความได้รับคำตัดสิน การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีโทษปรับและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจจับกุมคุมขังและลงโทษตามที่เหมาะสมได้ด้วยแต่สำหรับประเทศไทยคำตัดสินของศาลแรงงาน ศาลแรงงานจะพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าที่ปรากฏอยู่ในฟ้องมิได้ เว้นแต่คำพิพากษาของศาลแรงงานสามารถอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาได้แต่เฉพาะข้อกฎหมาย ภายใน 15 วัน ผลของคำวินิจฉัยของศาลแรงงานมีผลเป็นคำพิพากษา

สรุปได้ว่าบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมทั้งประเทศไทยและประเทศฟิลิปปินส์นั้นได้กำหนดไว้ โดยประเทศไทยนั้นกำหนดไว้ว่าห้ามนายจ้างและบุคคลอื่นกระทำการที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ในประเทศฟิลิปปินส์นั้นห้ามองค์กรแรงงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรแรงงาน ตัวแทนองค์กรแรงงานหรือผู้แทน กระทำการที่ถือว่าเป็นการกระทำ

อันไม่เป็นธรรม สำหรับองค์กรที่ทำหน้าในการพิจารณาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมสำหรับประเทศไทย คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประเทศฟิลิปปินส์ คือ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และในส่วนของ การพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมใน ประเทศไทยนั้นศาลแรงงานเป็นองค์กรที่จะพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยสามารถพิจารณาได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมาย แต่ประเทศฟิลิปปินส์องค์กรที่ทำการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แห่งชาติ โดยสามารถพิจารณาได้แต่เฉพาะ 4 ประการตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งทั้ง 4 ประการดังกล่าวเป็นเรื่องที่ไม่ใช่เนื้อหาของคดีแต่จะเป็นเรื่องความชอบด้วยกฎหมาย นั่นเอง

### 3.2.3 ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่นได้บัญญัติไว้ใน Trade Unions Law 1949 โดยจะกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 3.2.3.1 ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม ในประเทศญี่ปุ่นกำหนดไว้ในมาตรา 7 Trade Unions Law โดยมีรายละเอียด ดังนี้<sup>122</sup>

นายจ้างจะต้องไม่กระทำการต่างๆ ดังนี้

(1) ปลดลูกจ้างหรือปฏิบัติกรอย่างใดที่ทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบ เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พยายามเข้าร่วมองค์กรแรงงาน หรือกระทำการต่างๆ ในสหภาพแรงงาน หรือนายจ้างตั้งเงื่อนไขในการจ้างให้ลูกจ้างต้องไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวจากสหภาพแรงงาน

(2) ปฏิเสธการต่อรองโดยชอบกับตัวแทนสหภาพแรงงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(3) ควบคุมหรือแทรกแซงการรวมตัวหรือการจัดการของสหภาพแรงงาน หรือให้เงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายของสหภาพแรงงาน แต่ไม่รวมกรณีที่นายจ้างสัญญาว่า ในการ

<sup>122</sup> Article 7 Trade Unions(Trade Unions Law 1949)

ปรึกษาหรือไกล่เกลี่ยในเวลางานจะไม่หักเงินค่าตอบแทนและไม่รวมกรณีที่นายจ้าง บริจาคเงินให้มูลนิธิสวัสดิการสาธารณะและมูลนิธิอื่นที่นำเงินไปใช้ในการป้องกันหรือลดอุบัติเหตุหรือความทุกข์ยากในทางเศรษฐกิจ

(4) ปลดลูกจ้างหรือกระทำให้ลูกจ้างเสียเปรียบเพราะเหตุที่ลูกจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง(The Central Labor Relations Commission) ทบทวนคำสั่งหรือเพราะลูกจ้างเสนอหลักฐานหรือให้การในการสืบสวนหรือการนั่งพิจารณาคดีในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือในการตัดสินข้อโต้แย้งภายใต้ การประนีประนอม

การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดในกรณีที่เป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในจังหวัด หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางในกรณีที่เป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกในหลายจังหวัด หรือสหภาพแรงงานแห่งชาติ<sup>123</sup>

ในประเทศญี่ปุ่นนั้นการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้บัญญัติห้ามเอาไว้ในส่วนของนายจ้างกระทำการต่อลูกจ้างที่เป็นการปฏิเสธการต่อรอง ควบคุมแทรกแซงสหภาพ หรือปลดลูกจ้างหรือกระทำลูกจ้างให้เสียเปรียบเพราะการยื่นต้องเรียกร้อง ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นห้ามนายจ้างเท่านั้น แต่ในส่วนของประเทศไทยนั้น ห้ามทั้งนายจ้างและบุคคลอื่น

### 3.2.3.2 องค์การที่วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เมื่อมีข้อพิพาทในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น สำหรับในประเทศญี่ปุ่น องค์การผู้ที่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ได้แก่ **คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประเทศญี่ปุ่น**

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่นแบ่งออกเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชาวประมง<sup>124</sup>

ในการขจัดข้อพิพาทในทางแรงงานใดในประเทศญี่ปุ่นขึ้นอยู่กับคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายว่าจะระงับข้อพิพาทด้วยการไกล่เกลี่ยประนีประนอมหรือ อนุญาโต

<sup>123</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน((ม.ป.ท.), 2522), หน้า 160.

<sup>124</sup> Article 19 Trade Unions(Trade Unions Law 1949)

ตุลาการ ซึ่งคณะกรรมการเหล่านี้อยู่ภายใต้อำนาจโดยตรงกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยประกอบไปด้วยตัวแทนของลูกจ้างนายจ้างและรัฐ แต่ในส่วนการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดจะได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัด<sup>125</sup>

การพิจารณาคำกล่าวหาการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นจะมีกระบวนการดังนี้<sup>126</sup>

เมื่อได้รับคำร้องว่านายจ้างกระทำการละเมิดกฎหมาย บทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดจะทำการสืบสวนโดยไม่ล่าช้าสามารถเลื่อนการพิจารณาไปได้ด้วยความเหมาะสม การสืบสวนและการนั่งฟังการพิจารณาจะต้องเป็นไปตามกระบวนการพิจารณาที่ตั้งขึ้นโดย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้คู่ความเสนอหลักฐานและพยานอย่างเต็มที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต้องไม่รับคำร้อง เมื่อพ้นเวลา 1 ปี ที่เกิดการกระทำขึ้น ถ้าเป็นการกระทำต่อเนื่องให้นับแต่วันที่การกระทำสุดท้ายสิ้นสุด การพิจารณาคดีคณะกรรมการอาจเรียกพยานมาและซักถามพยานได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดจะต้องเขียนคำวินิจฉัยทั้งข้อเท็จจริงที่ได้จากการทางพิจารณา การเยียวยาทั้งหมดหรือบางส่วน และ/หรือยกเลิกคำร้องและลงวันที่ที่ทำการคำสั่ง

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดมีการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ในการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีด้วยกันอยู่ 2 ประการ คือ การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กับการอุทธรณ์ต่อศาล

ในประเทศไทยนั้น องค์กรที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แตกต่างกับประเทศญี่ปุ่นที่เป็น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด สำหรับกระบวนการในพิจารณาการกระทำอันไม่เป็นธรรมของประเทศไทยนั้น เมื่อมีการยื่นคำร้องกล่าวหาต่อผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว คำกล่าวหาเหล่านั้นสามารถทำได้ทั้งการยื่นเป็นหนังสือและกล่าวหาด้วยวาจา ในการพิจารณาคดีจะมีการส่งสำเนาคำกล่าวหา การแจ้งกำหนดวัน เวลา สอบข้อเท็จจริงและ

<sup>125</sup> Article 19-12 Trade Unions(Trade Unions Law 1949)

<sup>126</sup> Article 27 Trade Unions(Trade Unions Law 1949)

การเลื่อนคดี การสืบพยาน การประนีประนอมและวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง ในประเทศญี่ปุ่น นั้นเมื่อได้รับคำกล่าวหาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด จะทำการสืบสวนโดยไม่ล่าช้า สามารถเลื่อนการพิจารณาไปได้ตามความเหมาะสม การสืบสวนและการนั่งฟังการพิจารณา จะต้องเป็นไปตามกระบวนการพิจารณาที่ตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้คู่ความเสนอหลักฐานและพยานอย่างเต็มที่ การพิจารณาคดีคณะกรรมการ อาจเรียกพยานมาและซักถามพยานได้ ประการต่อมาในประเทศไทยนั้นการวินิจฉัยคำชี้ขาดห้ามมิให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดเกินกว่าคำร้องขอของผู้กล่าวหา เว้นแต่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นสมควร เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่กรณีก็อาจมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น ได้ แต่ในประเทศญี่ปุ่นคำวินิจฉัย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดจะต้องเขียนทั้ง ข้อเท็จจริงที่ได้จากการพิจารณา การเยียวยาทั้งหมดหรือบางส่วน และ/หรือยกเลิกคำร้อง และ ลงวันที่ทำคำสั่ง ประการสุดท้ายในประเทศไทยนั้นเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว องค์กรที่จะทำการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คือ ศาลแรงงาน แต่สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้น เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว องค์กรที่จะทำการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดนั้นมีได้ 2 องค์กร คือ การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางกับการอุทธรณ์ต่อศาล

### 3.2.3.3 การพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้นการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด มีอยู่ด้วยกัน 2 ประการด้วยกัน

#### ก. การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางประกอบไปด้วยบุคคล 3 ฝ่ายเท่าๆกัน ฝ่าย

ละ 9 คน วาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี<sup>127</sup> ประกอบไปด้วย ตัวแทนจากนายจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีแรงงานจากบุคคลที่องค์การนายจ้างเสนอ ตัวแทนจากลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีแรงงานจากบุคคลที่สหภาพแรงงานเสนอและคนกลางซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีแรงงานจากบุคคลที่ตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างเห็นชอบ<sup>128</sup>

สมาชิกในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง (The Central Labor Relations Commission) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีกระทรวงสุขภาพ,แรงงานและสวัสดิการ<sup>129</sup>

ในการทบทวนการตัดสินใจคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่เป็นการปฏิเสธคำร้องหรือมีคำสั่งให้บรรเทาความเสียหายหรือการยกคำร้องก็ตามเป็นการให้อำนาจนายจ้างที่อาจยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง แต่ในการยื่นคำร้องเพื่อทบทวนนี้ไม่เป็นผลให้คำสั่งเดิมระงับลงชั่วคราว คำสั่งเดิมจะไม่มีผลก็ต่อเมื่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง มีคำสั่งยกเลิกหรือว่ากลับแก้คำสั่งเดิม

ซึ่งนายจ้างจะต้องกระทำการยื่นคำร้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับคำสั่งจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด ถ้าไม่อาจกระทำได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยมีเหตุอันสมควร เช่น ภัยธรรมชาติหรือเหตุอื่น ๆ จะต้องยื่นภายใน 1 อาทิตย์เมื่อเหตุเช่นนั้นหมดลง

การขอให้มีการทบทวนอาจยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดที่คำสั่งเดิม โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดจะเป็นผู้ส่งคำร้องมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางหรืออาจจะยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางเองโดยตรงก็ได้ ถ้าเป็นการยื่นโดยตรงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางจะแจ้งมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดเพื่อที่จะขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดส่งบันทึกแห่งคดีมาให้แก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางอาจจะปฏิเสธคำขอให้มีการทบทวนได้เมื่อการทบทวนมิได้กล่าวถึงเนื้อหาอันสำคัญและเมื่อคำร้องได้ยื่นเมื่อสิ้นสุดระยะเวลา 15 วัน นับแต่มีคำสั่ง หรือ 1 อาทิตย์ นับแต่เหตุอันสมควรหมดลง

เมื่อมีความจำเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง อาจให้คำแนะนำนายจ้างทำตามคำสั่งทั้งหมด หรือในกรณีที่นายจ้าง ไม่ได้ทำตามมาตั้งแต่ต้น การให้คำแนะนำนี้มีฐานะเป็นคำแนะนำจริงๆ และไม่มีบทลงโทษหากคู่ความไม่ทำตาม

<sup>127</sup> Article 19-5 Trade Unions(Trade Unions Law 1949)

<sup>128</sup> Article 19-3 Trade Unions(Trade Unions Law 1949)

<sup>129</sup> Article 19-2 Trade Unions(Trade Unions Law 1949)



ขอบเขตของการทบทวนจะอยู่ภายใต้คำขอของการทบทวน ที่จะขอให้ยกเลิก หรือกลับแก้และแนบการขอบรรเทาคำสั่งหรือเยียวยาความเสียหายเท่านั้น หากสิ่งที่คู่ความขอในการทบทวนไม่ได้แสดงข้อเท็จจริงในการคัดค้านคำสั่งตัดสินหรือคำสั่ง สิ่งนั้นย่อมไม่อาจเป็นวัตถุประสงค์ของการทบทวนได้และย่อมไม่อาจที่จะ กลับ แก้ หรือยกเลิกได้

กระบวนการในการทบทวนจะกระทำเช่นเดียวกับกระบวนการในการมีคำสั่งดั้งเดิมในการสืบสวน พิจารณาและการประชุมและออกคำสั่ง มาตรการในการบังคับการ ยืนยันผล ก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีเหตุจำเป็น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางอาจออกคำสั่ง โดยอาศัยบันทึกคำสั่งดั้งเดิมและเอกสารที่คู่ความเสนอต่อคณะกรรมการเป็นพื้นฐานโดย ปราศจากการนั่งพิจารณา สืบพยานเลยก็ได้

การออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางมีอำนาจที่จะยกเลิก ปรับปรุง หรือกลับแก้คำสั่งซึ่งออกโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดหรือปฏิเสธคำร้องขอให้ทบทวนคำสั่ง ในการทบทวนถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางพบสิ่งที่จะให้เพิ่มเติมตามที่ได้ขอมา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางอาจยกเลิก คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด และทำคำสั่งของตนขึ้นมาใหม่ได้ หากในการ สืบพยานพบสิ่งที่เกินกว่าคำขอท้ายคำร้อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางมีคำสั่งให้ได้ตามที่ ขอมา

#### ข. การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดหรือในกรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางเป็นผู้ออกคำสั่งเองให้สามารถ อุทธรณ์ต่อศาล

ในการอุทธรณ์ต่อศาลที่เป็นการยกเลิกคำสั่งที่ออกโดย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนายจ้าง จะต้องกระทำภายใน 30 วัน นับแต่ออกหมายบังคับตามคำสั่ง ถ้าในการอุทธรณ์เพื่อยกเลิก คำสั่งทางปกครอง สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างมีเวลา 3 เดือน นับแต่เวลาที่ได้ทราบคำสั่งในการ อุทธรณ์ยกเลิกคำสั่งไม่ได้มีผลเป็นการเลื่อนการบังคับตามคำสั่ง

ขอบเขตของการพิจารณา การอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง จะต้องดูว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม สมควร ที่จะถูกยกเลิกเพราะไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

1) ความแม่นยำในการสืบหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ

ศาลไม่ถูกจำกัดอยู่กับพยานหลักฐานที่เพียงพอและไม่จำกัดแต่เฉพาะหลักฐานใหม่ ศาลไม่จำเป็นจะต้องพิจารณาเพียงแค่ว่าในการค้นหาความจริงของคณะกรรมการเท่าที่มีพยานหลักฐานในขณะนั้นมีความแม่นยำหรือไม่ แต่ศาลจะต้องพิจารณาไปถึงพยานหลักฐานทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏแก่คณะกรรมการ เพื่อค้นหาว่าข้อเท็จจริงที่คณะกรรมการพิจารณามานั้นเป็นจริงมากน้อยเพียงใดที่จะทำให้อาจถูกยกเลิกได้

2) ตัดสินใจว่าข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่

ในการตัดสินว่าการกระทำเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ จะต้องมีการตีความถ้อยคำในกฎหมาย เช่น คำว่าการกระทำที่เพียงพอ เหตุผลที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้ศาลมีหน้าที่จะต้องตรวจสอบว่าคณะกรรมการตัดสินว่าข้อเท็จจริงตรงหรือไม่ตรงกับถ้อยคำนั้นเป็นการถูกต้องแล้วหรือไม่

3) ความเหมาะสมในมาตรการบรรเทาหรือเยียวยา

จะต้องพิจารณาในเนื้อหาของคำที่เหมาะสมหรือไม่และต้องพิจารณาว่าคณะกรรมการได้ตัดสินไปโดยมีใจเอนเอียงด้วยหรือไม่

4) การไม่ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์แห่งกระบวนการออกคำสั่ง หรือการตัดสินใจ

จะต้องพิจารณาว่า คำสั่งหรือการตัดสินใจของคณะกรรมการได้กระทำภายในเวลาและวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ เช่น กฎหมายวางหลักให้ต้องมีการประกาศคำสั่งบรรเทาความเดือดร้อน ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง โดยจะต้องกล่าวถึงทางแก้ ตัวคำสั่งและ/หรือ การยกเลิกคำสั่งและข้อโต้แย้งที่เกิดขึ้นก็ต้องมีการปิดประกาศตามกฎหมายผู้พิพากษาสมควรตรวจสอบให้มีการกระทำตามเวลาและวิธีการที่เหมาะสม เมื่อหลังจากที่คำสั่งได้ประกาศแล้ว ลูกจ้างที่ต้องกระทำตามคำสั่งเป็นผูุ้ทธธรณลูกจ้างไม่ได้รับอะไรนอกจากการยกเลิกคำสั่งที่ได้ประกาศออกไปแล้ว

คำพิพากษายกเลิกคำสั่งของคณะกรรมการผูกพันคณะกรรมการ คณะกรรมการจะต้องปฏิบัติตามคำพิพากษา เช่น คณะกรรมการมีคำสั่งยกเลิกคำร้องขอให้ทบทวน โจทก์จึงอุทธรณ์คำสั่งยกเลิกคำร้องนั้นเมื่อมีคำพิพากษาให้รับคำร้อง คณะกรรมการอาจจะต้องรับคำร้องนั้น ในทางกลับกันหากมีคำพิพากษายกเลิกคำสั่งหลัก คณะกรรมการจะต้องตัดสินใจในการประชุม เพื่อที่จะเปิดการพิจารณาใหม่ในคดีเดิมและต้องส่งคำตัดสินใหม่

เป็นลายลักษณ์อักษรแก่คู่ความ การเปิดการพิจารณาใหม่ถูกจำกัดให้กระทำได้เฉพาะส่วนของ คำสั่งที่ถูกยกเลิกโดยศาล และปรับใช้เหตุผลของคำพิพากษามาใช้ในการตัดสิน<sup>130</sup>

ข้อแตกต่างระหว่างการขอทบทวนคำสั่งการกระทำอันไม่เป็นธรรมของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางกับการอุทธรณ์เพื่อ การยกเลิกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์กลางต่อศาลนั้น คำขอที่เป็นการทบทวนคำสั่งการกระทำอันไม่เป็นธรรมของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานกลางเป็นการให้อำนาจเฉพาะ นายจ้างเท่านั้นที่สามารถขอทบทวนการพิจารณาได้ตามอำนาจที่กำหนดไว้ใน Trade Unions Law 1949 เพราะบทบัญญัติดังกล่าวเป็นบทบัญญัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง นอกจากนี้ นายจ้างอาจจะอุทธรณ์ต่อศาลเพื่อยกเลิกคำสั่งต่อศาลได้ คำร้องในการขอทบทวนคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางจะตัดอำนาจที่ไม่ให้ นายจ้างสามารถอุทธรณ์ต่อศาลได้ ซึ่งก็หมายความว่าในกรณีที่มีคำร้องขอให้ทบทวนคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางอยู่ก่อน จะต้องถอน คำร้องทบทวนดังกล่าวก่อนจึงจะสามารถอุทธรณ์ต่อศาลได้ แต่คำร้องขอทบทวนคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางอาจยื่นในระหว่าง อุทธรณ์ต่อศาลได้ซึ่งก็ไม่มีบทบัญญัติใดห้ามเอาไว้ เมื่อเป็นเช่นนั้นการอุทธรณ์ต่อศาลเป็นอัน ยกเลิกไป<sup>131</sup>

ในส่วนของการอุทธรณ์ต่อศาลนั้นนายจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ไม่เห็น ด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดจึงสามารถอุทธรณ์ได้ ซึ่งบทบัญญัติ Article 27(6) Trade Unions (Trade Unions Law 1949) ที่ได้บัญญัติถึงการตัดอำนาจในส่วน ของนายจ้างในการอุทธรณ์ต่อศาล ถ้านายจ้างได้มีการยื่นคำร้องขอทบทวนคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง นอกจากนี้ บทบัญญัติดังกล่าวไม่ได้บัญญัติให้อำนาจลูกจ้างและสหภาพแรงงาน ในการยื่นคำร้องทบทวน คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางจึงทำให้ ลูกจ้างและสหภาพแรงงานไม่สามารถยื่นคำร้องขอทบทวนคำสั่งได้ ถึงกระนั้นก็ตามบทบัญญัติ Article 27(6) Trade Unions (Trade Unions Law 1949) ก็ได้บัญญัติตัดอำนาจของลูกจ้าง

<sup>130</sup> Sugeno, Japanese Labor Law (Washington: University of Washington, 1995), p. 675-683.

<sup>131</sup> Article 27 (6) Trade Unions(Trade Unions Law 1949)

และสภาพแรงงานในการยื่นอุทธรณ์ต่อศาล สำหรับในกรณีที่นายจ้างได้ยื่นคำร้องขอทบทวน คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางเหมือนที่ได้ บัญญัติให้นายจ้างไว้ ดังนั้นในกรณีที่ลูกจ้างและสภาพแรงงานไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด ลูกจ้างและสภาพแรงงานสามารถอุทธรณ์ต่อศาลได้ แม้วานายจ้างจะได้ขอทบทวนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์กลาง จึงเป็นการทบทวนและอุทธรณ์ไปพร้อมๆ กันในระหว่างนี้ถ้าคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์กลางมีคำสั่งเกี่ยวกับการทบทวนออกมา ผลของคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์กลางเท่านั้นที่มีผล ในทางตรงกันข้ามหากว่าในระหว่างกระบวนการทบทวนและอุทธรณ์ พร้อมๆ กัน ศาลได้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดซึ่งทำให้ คดีที่เป็นการอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลถึงที่สุด แต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางก็ไม่เสียอำนาจ ในการทบทวนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดไป กล่าวโดยสรุปแล้ว การทบทวน คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางกับการ อุทธรณ์ต่อศาลเพื่อให้ศาลยกเลิกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดเป็นคนละกรณี กันไม่ได้เรียงลำดับกันแต่อย่างใด

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศไทยสามารถพิจารณาได้ว่า องค์การที่ พิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์คือศาลแรงงานเพียงองค์การเดียว ซึ่งแตกต่างกับประเทศญี่ปุ่นที่มีองค์การที่จะพิจารณา ทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดอยู่ด้วยกัน 2 องค์การนั่นก็คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางกับศาล ในประเทศไทย ที่คู่ความสามารถอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอัน ไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมาย โดยคู่ความสามารถที่ จะนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างทุกประการและให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ในประเทศ ญี่ปุ่นสำหรับการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดใน เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง กระบวนการในการทบทวน เป็นการกระทำเช่นเดียวกับกระบวนการในการมีคำสั่งดั้งเดิมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จังหวัด ขอบเขตของการทบทวนจะอยู่ภายใต้คำขอของการทบทวน ที่จะขอให้ยกเลิกหรือกลับแก้ และแนบการขอบรรเทาคำสั่ง หรือเยียวยาความเสียหาย สำหรับการออกคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง ของประเทศญี่ปุ่นนั้นมีอำนาจที่จะยกเลิก ปรับปรุง หรือ กลับแก้คำสั่งซึ่งออกโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด หรือปฏิเสธคำร้องขอให้ทบทวน คำสั่ง ในการทบทวนถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางพบสิ่งที่จะให้เพิ่มเติมตามที่ได้ขอมา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางอาจยกเลิกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด

และทำคำสั่งของตนขึ้นมาใหม่ได้ หากในการสืบพยานพบสิ่งที่เกิดกว่าคำขอท้ายคำร้อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางมีคำสั่งให้ได้แต่เท่าที่ขอมา สำหรับประเทศไทยนั้นศาลแรงงานจะพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า ที่ปรากฏอยู่ในฟ้องมิได้

ถ้าเป็นการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อศาลของประเทศญี่ปุ่นนั้น ขอบเขตของการพิจารณาจะต้องดูว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น **สมควรที่จะถูกยกเลิกเพราะไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่** ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความแม่นยำในการสืบหาข้อเท็จจริงของคณะกรรมการ การตัดสินใจว่าข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ความเหมาะสมในมาตรการบรรเทาหรือเยียวยา การไม่ถูกต้องตามกฎหมายเกณฑ์แห่งกระบวนการออกคำสั่ง หรือการตัดสินใจ ซึ่งมีความแตกต่างกับการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานในประเทศไทย โดยขอบเขตของการพิจารณาศาลแรงงานสามารถพิจารณาได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมาย โดยคู่ความสามารถที่จะนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกประการและให้ความเข้มงวดในข้อเท็จจริงแห่งคดี นอกจากนั้นแล้วในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อศาลในประเทศญี่ปุ่นนั้น คำพิพากษายกเลิกคำสั่งของคณะกรรมการผูกพันคณะกรรมการ คณะกรรมการจะต้องปฏิบัติตามคำพิพากษา ในส่วนของศาลแรงงานในประเทศไทยนั้น ศาลแรงงานจะพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดในรูปแบบของคำพิพากษา ซึ่งคำพิพากษาจะพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าที่ปรากฏอยู่ในฟ้องมิได้

### 3.2.4 ประเทศสหรัฐอเมริกา

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ถูกบัญญัติใน United States Code โดยมีชื่อว่า Labor Relations Act (Title 29, Chapter 7, Subchapter II, United States Code) โดยจะกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 3.2.4.1 ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรมของประเทศสหรัฐอเมริกาปรากฏอยู่ใน National Labor Relations Act ซึ่งแบ่งออกเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมขององค์กรแรงงาน

ก. การกระทำอันไม่เป็นธรรมที่นายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง (Unfair Labor Practices by Employer)<sup>132</sup>

- (1) นายจ้างแทรกแซง ยับยั้ง หรือข่มขู่ ลูกจ้าง ในการใช้สิทธิของตนที่จะจัดตั้งเข้าร่วม หรือให้ความช่วยเหลือองค์กรแรงงาน
- (2) นายจ้างครอบงำสหภาพแรงงาน รวมไปถึงการที่นายจ้างแทรกแซงการจัดการหรือจัดหาให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่องค์กรลูกจ้าง
- (3) เลือกปฏิบัติเพราะเหตุที่ลูกจ้างร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับการจ้างงาน มีตำแหน่ง หรือเงื่อนไขในการทำงาน
- (4) เลือกปฏิบัติเพราะการให้คำให้การภายใต้ National Labor Relations Act
- (5) นายจ้างปฏิเสธที่จะต่อรองกับลูกจ้างโดยสุจริตตามอำนาจของตัวแทนแรงงาน

ข. การกระทำอันไม่เป็นธรรมขององค์กรแรงงาน สรุปได้ดังนี้<sup>133</sup>

- (1) บังคับหรือจำกัดเสรีภาพของลูกจ้างในการเข้าร่วมหรือหยุดยั้งกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หรือนายจ้างในการเลือกโฆษก
  - (2) บังคับนายจ้างให้เลิกปฏิบัติต่อลูกจ้างภายใต้ข้อตกลงเกี่ยวกับความปลอดภัยของสหภาพแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างไม่อาจจะจ่ายค่าธรรมเนียมตามสมควรหรือค่าธรรมเนียมแรกเริ่มแก่สหภาพแรงงาน
  - (3) ปฏิเสธที่จะเข้าร่วมด้วยความสุจริตซึ่งการต่อรอง กับนายจ้าง หรือ ตัวแทนนายจ้าง
  - (4) เข้าร่วมในการกระทำรวมถึงการนัดหยุดงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานไม่ทำงานของลูกจ้าง
- ก) บังคับให้นายจ้างหรือผู้ที่มีธุรกิจส่วนตัวให้เข้าร่วมองค์กรทางแรงงานหรือองค์กรนายจ้าง หรือบังคับนายจ้าง ให้ปฏิเสธที่จะตกลงหรือรับมือกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทอื่น

<sup>132</sup> David, Labor Law and Legislation, Seventh Edition (Ohio: South-Western Publishing Co, 1985), p. 150

<sup>133</sup> Witney and Benjamin, Labor Relations Law, Seventh Edition (New jersey: Prentice Hall, 1996), p 195-196.

- ข) บังคับนายจ้างให้ยอมรับสภาพแรงงานที่ไม่ได้รับการรับรอง
- ค) บังคับนายจ้างให้การรับรองในข้อรับรองที่สภาพแรงงานอื่นๆ ได้ให้การยอมรับในฐานะผู้แทน
- ง) บังคับ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่ง ไปยังอีกบุคคลหรืออีกกลุ่มบุคคลหนึ่ง เว้นแต่จะเป็นไปตามคำสั่งของ National Labor Relations Board

(5) เก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าธรรมเนียมแรกเริ่มมากเกินไปหรือไม่เป็นธรรมถ้าหากเข้าร่วมสัญญาของสหภาพแรงงาน

(6) เกี่ยวข้องกับการบีบบังคับให้นายจ้างรับลูกจ้างมากกว่าความต้องการ

(7) เกี่ยวข้องกับการนัดหยุดงานเพื่อบีบบังคับสหภาพแรงงาน โดยปราศจากการจัดให้มีการเลือกตั้ง

National Labor Relations Act ได้กำหนดอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีอำนาจเหนือคดี การกระทำอันไม่เป็นธรรม(Unfair Labor Practice)<sup>134</sup>

การกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศสหรัฐอเมริกา บัญญัติห้ามกระทำการที่ถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยได้ห้ามทั้งนายจ้างและองค์กรแรงงาน แต่สำหรับประเทศไทยนั้น ห้ามนายจ้างและบุคคลอื่น

#### 3.2.4.2 องค์กรที่วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม

องค์กรที่ทำการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศสหรัฐอเมริกานั้น คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (NLRB)<sup>135</sup> ประกอบไปด้วยกรรมการ 5 คน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดย ประธานาธิบดี โดยความเห็นชอบจากวุฒิสภา ซึ่งใน 5 คน จะมี 1 คนได้รับการแต่งตั้งเป็นประธาน ประธานได้รับการแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีและได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภา กรรมการและประธานกรรมการมีวาระ 5 ปี คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

<sup>134</sup> Witney and Benjamin, *Labor Relations Law*, p. 71.

<sup>135</sup> National Labor Relations Board

จะต้องประกอบไปด้วย 3 คน สำหรับคดีที่มีความสำคัญองค์คณะของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะกลายเป็น 5 คนด้วยกัน<sup>136</sup>

นอกจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ยังมีการแต่งตั้งทนายใหญ่ (General Counsel) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยประธานาธิบดีโดยความเห็นชอบจากวุฒิสภา โดยมีวาระ 4 ปี ซึ่ง ทนายใหญ่มีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนและวินิจฉัยข้อกล่าวหากรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมทางแรงงานว่าคดีมีมูลหรือไม่ ถ้ามีมูลทนายใหญ่จะยื่นคำฟ้องโดยจะกล่าวหาว่าการฝ่าฝืนต่อกฎหมายและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้วินิจฉัยว่ามี การฝ่าฝืนหรือไม่<sup>137</sup>

### ก. กระบวนการวินิจฉัยกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในการยื่นคำกล่าวหา นั้นจะต้องไม่ยื่นคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practices)ใดๆ ที่เกิดขึ้นมากกว่า 6 เดือน<sup>138</sup> ผู้ที่สามารถยื่นคำกล่าวหาได้อาจเป็น นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือบุคคลใดที่มีส่วนได้เสียก็ได้ คำกล่าวหาจะกล่าวถึงข้อเท็จจริงที่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ซึ่งการยื่นคำกล่าวหาจะต้องยื่นต่อ Regional Offices

regional offices ที่ประกอบด้วยผู้อำนวยการภาค(regional director)เป็นหัวหน้า เจ้าหน้าที่ไต่สวนพื้นที่(field examiner) ทนายความ(attorneys) และเจ้าพนักงานอื่น (supporting staff)เมื่อยื่นคำกล่าวหาแล้วให้สำเนาถูกต้องส่งให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา ทางไปรษณีย์ด้วย<sup>139</sup>

เมื่อได้รับคำกล่าวหาแล้ว เรื่องก็จะถูกส่งไปยัง เจ้าหน้าที่ไต่สวนพื้นที่ซึ่งเจ้าหน้าที่ไต่สวนพื้นที่ก็จะทำการ สัมภาษณ์ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง พยานอื่น ไปที่โรงงานหรือพูดคุย

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>136</sup> Bernard, Labor Law Cases, Material and Problems, Second Edition (Boston: Little Brown and Company, 1982), p. 96.

<sup>137</sup> วิชัย วิวิตเสวี, เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายปกครองอังกฤษและอเมริกา, หน้า 46-47.

<sup>138</sup> Bernard, Labor Law Cases, Material and Problems, p. 97.

<sup>139</sup> วิชัย วิวิตเสวี, เอกสารประกอบการสอนวิชา กฎหมายปกครองอังกฤษและอเมริกา, หน้า 47.



เกี่ยวกับคดีกับพนักงานของบริษัท<sup>140</sup> เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อต่อสู้ตลอดจนพยานหลักฐานที่จะเสนอ

หลังจากมีการสอบสวนของผู้อำนวยการภาคจะตรวจพยานหลักฐาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ได้สอบสวนพื้นที่ได้สอบสวนข้อเท็จจริงและถ้าผู้อำนวยการภาคเห็นว่า กรณีมีเหตุเชื่อว่า คำกล่าวหาว่ามีการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ ถ้าเห็นว่าคำกล่าวหาไม่มีมูล เจ้าหน้าที่ที่ทำการสอบสวนจะแจ้งให้ฝ่ายกล่าวหาทราบเรื่องเพื่อจะได้ถอนเรื่องไป ถ้าผู้กล่าวหายืนยันไม่ถอนเรื่อง ผู้อำนวยการภาคก็จะยกคำกล่าวหา ในกรณีที่ผู้อำนวยการภาคยกคำกล่าวหา ฝ่ายกล่าวหาอาจจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการภาคต่อสำนักงานของทนายใหญ่ได้ (general counsel) คำวินิจฉัยของทนายใหญ่เป็นที่สุด<sup>141</sup> และถ้าคำกล่าวหาไม่มีมูลก็จะนำเรื่องยื่นคดีสู่ทนายใหญ่

ทนายใหญ่จะทำการพิจารณาสอบสวนและเมื่อพิจารณาสอบสวนแล้วถ้าทนายใหญ่เห็นว่าคำกล่าวหาไม่เหมาะสมสมควร ผู้อำนวยการภาคจะแจ้งแก่ฝ่ายที่ถูกกล่าวหาและเสนอทางแก้ปัญหา การแก้ปัญหาก็อาจจะเป็นการตกลงโดยฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ยอมหยุดไม่กระทำการที่ถูกกล่าวหาและดำเนินมาตรการที่จำเป็น เช่น การรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างย้อนหลัง เป็นต้น การแก้ปัญหาดังกล่าวอาจไม่เป็นทางการหรือเป็นทางการก็ได้ การแก้ปัญหาก็ไม่จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการภาคส่วนที่เป็นทางการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ<sup>142</sup> และในระหว่างการสอบสวนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติอาจขอศาลแขวง (District Court) บรรเทาการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรมมีอยู่ต่อไป<sup>143</sup>

กระบวนการพิจารณาและคำวินิจฉัย นายจ้างมีโอกาสที่จะแก้ข้อกล่าวหา ซึ่งคำแก้ข้อกล่าวหาจะถูกส่งให้ ผู้อำนวยการภาค คำแก้ข้อกล่าวหาจะประกอบไปด้วยคำแถลงการณ์เป็นข้อเท็จจริงอันเป็นการปกป้องตนเอง จะต้องเป็นคำปฏิเสธรที่มีเหตุผล การพิจารณาคดีมักจะตั้งอยู่ในเมืองที่โรงงานตั้งอยู่<sup>144</sup>

<sup>140</sup> Cox and Bok, Labor Law Cases and Material (Brooklyn NY: The Foundation Press Inc, 1969), p170.

<sup>141</sup> วิชัย วิวิตเสวี, เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายปกครองอังกฤษและอเมริกา, หน้า 48.

<sup>142</sup> Ibid., p. 48.

<sup>143</sup> Cox and Bok, Labor Law Cases and Material, p. 171.

<sup>144</sup> Ibid., p. 172.

เมื่อคำฟ้องได้ยื่นแล้วจะมีกระบวนการพิจารณาซึ่งกระทำต่อผู้พิพากษากฎหมายปกครอง ผู้พิพากษากฎหมายปกครอง(administrative law judge)เป็นข้าราชการในสังกัดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ แต่นั่งพิจารณาวินิจฉัยคดีที่เป็นอิสระจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ซึ่งการสืบพยานโดยผู้พิพากษากฎหมายปกครองต่างจากกระบวนการพิจารณาในศาล จะมีความเป็นแบบพิธีน้อยกว่าเงื่อนไขที่เสนอสามารถยืดหยุ่นได้ เจ้าหน้าที่ได้สวนพยานที่ อาจจะเข้าร่วมสืบพยานและตั้งคำถามพยาน ซึ่งจะถามได้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับผู้พิพากษา ทนายใหญ่เป็นฝ่ายมีภาระพิสูจน์ว่ามีกระทำความผิดหรือไม่เป็นธรรมดาตามคำฟ้อง ทนายจากสำนักงานภาคจะทำหน้าที่เป็นทนายความแทนทนายใหญ่ฝ่ายถูกกล่าวหาอาจมีทนายเข้าร่วมได้ ทนายของทนายใหญ่จะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการพิจารณาโดยมีทนายฝ่ายกล่าวหา(ถ้ามี) เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและให้ข้อมูล หลังจากที่เสร็จการพิจารณาผู้พิพากษากฎหมายปกครองจะมีคำชี้ขาดหรือคำสั่งเชิงเสนอแนะ ซึ่งจะมีผลผูกพันก็ต่อเมื่อได้รับการรับรองจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ คำชี้ขาดหรือคำสั่งเชิงเสนอแนะของผู้พิพากษากฎหมายปกครองจะมีข้อความอย่างเดียวกับคำพิพากษา คือ มีทั้งข้อเท็จจริงและข้อสรุปกฎหมายและข้อวินิจฉัยว่าข้อเท็จจริงดังกล่าวเข้าเงื่อนไขการฝ่าฝืนกฎหมายหรือไม่ รวมทั้งเสนอวิธีการเยียวยาการฝ่าฝืนดังกล่าว ทั้งฝ่ายกล่าวหาฝ่ายทนายใหญ่และฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาสามารถคัดค้านคำวินิจฉัยหรือคำสั่งของผู้พิพากษากฎหมายปกครองต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ<sup>145</sup> การคัดค้านไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะต้องกระทำภายใน 20 วัน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีอำนาจเต็มเหนือการตัดสินใจในข้อพิพาทเหนือผู้พิพากษา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติอาจปรับคำตัดสินทั้งหมดหรือบางส่วน ในคดีที่ซับซ้อนยุ่งยาก คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติสามารถให้ผู้พิพากษาสืบพยานใหม่อีกรอบ ทั้งนี้กฎหมายได้บัญญัติให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติต้องตรวจสอบทุกๆ คำตัดสินของผู้พิพากษา

146

ในการพิจารณาคำคัดค้านของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ The Trail Examiner จะต้องเตรียมข้อเท็จจริงแห่งคดีและประเด็นแห่งคดี รายงานนี้จะเสนอต่อคณะกรรมการและทำสำเนาส่งให้คู่ความทุกฝ่ายและอาจจะมีการปรึกษากันระหว่างคู่ความทุกฝ่ายและคณะกรรมการเพื่อแสวงหาข้อคัดค้าน หลังจากนั้นคณะกรรมการก็จะทำเป็นบันทึก

เมื่อทำบันทึกเสร็จแล้ว the executive secretary จะมอบหมายคดีให้สมาชิกของคณะกรรมการ 1 ใน 5 คนหมุนเวียนกัน โดยในเบื้องต้นจะพิจารณาว่า คดีสมควรได้รับ

<sup>145</sup> Ibid., p. 48-49

<sup>146</sup> Wilney and Benjamin, *Labor Relations Law*, p. 52.

การพิจารณาโดยคณะกรรมการชุดใหญ่ คือ 5 คน หรือ ตัดสินโดย 3 คน ในการพิจารณา ตัดสินกรรมการที่ได้รับมอบหมายคดีจะร่างคำตัดสิน และจะส่งร่างให้กรรมการท่านอื่น ในการพิจารณาจะอ่านร่างคำตัดสิน คณะกรรมการจะพิจารณาอ่านร่างคำตัดสินและปรับเปลี่ยน หรือ แนะนำและออกมาเป็นคำตัดสิน แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีความเห็นแตกต่างกันออกไปในประเด็นสำคัญ จะต้องส่งเข้ากรรมการชุดใหญ่เสมอ<sup>147</sup>

### ข. ผลของคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ไม่มีอำนาจบังคับตามกฎหมายในตัวของมันเอง หากนายจ้างไม่ทำตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติสั่ง อาจจะบังคับได้โดยศาลอุทธรณ์ของสหรัฐ ทั้งนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติอาจจะขอให้ศาลมีคำสั่งบังคับได้ แม้ว่าจะไม่มีการปฏิเสธว่าจะไม่ทำตามคำสั่งก็ตาม คำสั่งของศาลที่บังคับตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติก่อผลให้คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีผลคล้ายคำสั่งศาล การหลบเลี่ยงคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติก็มีโทษอย่างเดียวกับการหมิ่นอำนาจศาล คู่ความฝ่ายที่ถูกบังคับโดยคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ รวมทั้งคู่ความที่จำต้องรับผิดชอบ อาจยกคำสั่งขึ้นฟ้องต่อศาล เพื่อทบทวนคำสั่งไปยังศาลอุทธรณ์<sup>148</sup>

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยแล้วจะเห็นได้ว่า ในส่วนองค์กรที่วินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม สำหรับประเทศไทยใช้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะประกอบไปด้วย ประธาน 1 คน กรรมการจะต้องไม่น้อยไปกว่า 8 คน และต้องไม่เกิน 14 คน โดยจะต้องมีฝ่ายนายจ้างลูกจ้างเป็นกรรมการ ฝ่ายละไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นองค์คณะ แต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ(NLRB) ประกอบไปด้วยกรรมการ 5 คน กรรมการและประธานกรรมการมีวาระ 5 ปี คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ จะต้องประกอบไปด้วย 3 คน สำหรับคดีที่มีความสำคัญองค์คณะของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะกลายเป็น 5 คนด้วยกันในการดำเนินกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยนั้น การยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหาว่า กระทำการอันไม่เป็นธรรมนั้นสามารถทำได้ทั้งการยื่นเป็นหนังสือ และกล่าวหาด้วยวาจา ในการพิจารณาคดีจะมีการส่งสำเนาคำกล่าวหา การแจ้ง

<sup>147</sup> Cox and Bok, *Labor Law Cases and Material*, p. 174

<sup>148</sup> Bernard, *Labor Law Cases, Material and Problems*, p. 99.

กำหนดวัน เวลา สอบข้อเท็จจริงและการเลื่อนคดี การสืบพยาน การประนีประนอม และ วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง โดยทั้งหมดมีกระบวนการคล้ายการพิจารณาคดีของศาลแต่จะ แตกต่างในรายละเอียดเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วกว่าการพิจารณาของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ ประเทศสหรัฐอเมริกาในการยื่นคำกล่าวหา ซึ่งเป็นกระบวนการในการพิจารณาคดีที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีขบวนการหลายขั้นตอนไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนเจ้าหน้าที่ได้ สอนพื้นที่ ผู้อำนวยการภาคจะตรวจพยานหลักฐาน ทนายใหญ่ กระบวนการพิจารณาและคำ วินิจฉัย นายจ้างมีโอกาสที่จะแก้ข้อกล่าวหา เมื่อคำฟ้องได้ยื่นแล้วจะมีกระบวนการพิจารณาซึ่ง กระทำต่อผู้พิพากษากฎหมายปกครอง เป็นต้น และประการสุดท้ายผลของคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยนั้นไม่มีอำนาจในการบังคับตามกฎหมาย มีแต่ บทลงโทษในทางอาญาถ้าผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ เช่นเดียวกันกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ(NLRB) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่มีอำนาจบังคับตามกฎหมายในตัวของมันเอง หาก นายจ้างไม่ทำตามที่คณะกรรมการสั่ง อาจจะถูกบังคับได้โดยศาลอุทธรณ์ของสหรัฐ ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจจะขอให้ศาลมีคำสั่งบังคับได้ แม้ว่าจะไม่มีการปฏิเสธว่าจะไม่ทำตามคำสั่งก็ตาม

### 3.2.4.3. การพิจารณาบททวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในการพิจารณาบททวนคำวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาตินั้น จะต้องอุทธรณ์ไปยังศาลอุทธรณ์ ในการอุทธรณ์ คำ ร้อง คำฟ้อง คำให้การก่อนการตัดสินของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติที่รวมอยู่ใน บันทึกรจะเป็นสิ่งที่ศาลนำมาพิจารณาประกอบการทบทวนการคัดค้านใดที่ยังไม่ได้เสนอต่อ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติข้อคัดค้านนั้นไม่อาจอุทธรณ์ได้ แต่ถ้าหากคู่ความทั้งสอง ฝ่ายแสดงต่อศาลว่ามีเหตุที่เหมาะสม ที่จะเปิดการพิจารณาคดีใหม่ โดยมีหลักฐานอื่นเพิ่มเติม ศาลอาจสั่งให้รับพยานหลักฐานนั้นเข้าสู่กระบวนการพิจารณาศาลอาจทำความเห็นร่วมกับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติโดยคำแนะนำของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ เพื่อที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะได้แก้ไขคำสั่งและศาลจะตัดสินบังคับตามคำสั่งที่ ได้แก้ไขจนเป็นที่พอใจแก่ศาลแล้วคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์อาจฎีกาไปยังศาลฎีกาได้ เช่นเดียวกับคดีทั่วๆ ไป<sup>149</sup>

<sup>149</sup> Ibid., p.175.

ขอบเขตในการทบทวนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ในคำสั่งของการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลอุทธรณ์ การพิจารณาชั้นอุทธรณ์จะเป็น “การพิจารณาแบบทบทวน” คือจะไม่มี การสืบพยานอีก แต่จะอาศัยพยานหลักฐานในสำนวนที่ผู้พิพากษาฎีกาหมายปกครองและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติพิจารณานั้นเอง การฟังข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นการฟังข้อเท็จจริงที่อาศัยความรู้ความชำนาญ ศาลจะไม่ฟังแทรกแซง<sup>150</sup> National Labor Relations Act ได้วางหลักเพิ่มเติมว่าการค้นหาความจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ หากมีหลักฐานสนับสนุนดีแล้วข้อเท็จจริงนั้นจะเป็นที่สุด รวมทั้ง The Administrative Procedure Act 1946 วางหลักการทบทวนคำสั่งโดยศาล ว่าศาลจะทบทวนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเสียทั้งหมดหรือบางส่วน เฉพาะเท่าที่คู่ความยกกว่ากล่าวกันในศาลก็ได้<sup>151</sup> โดยศาลจะพิจารณาทบทวนได้เฉพาะดังต่อไปนี้<sup>152</sup>

(1) การกระทำของเจ้าพนักงาน ซึ่งล่าช้าโดยมิชอบหรือล่าช้าโดยไม่มีเหตุผล

(2) การกระทำของเจ้าพนักงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น

- การอนุญาตตุลาการ การพิจารณาโดยมิชอบ
- ต่อด้านสิทธิ อำนาจ สิทธิพิเศษ ความคุ้มกันตามรัฐธรรมนูญ
- การกระทำเกินขอบอำนาจ เขตอำนาจ
- ไม่กระทำตามกระบวนการตามกฎหมาย
- ไม่มีหลักฐานสนับสนุน
- ไม่มีการออกหมายโดยชอบ

ในการตัดสินคดีดังกล่าว ศาลจะต้องทบทวนใน “บันทึก” ทั้งหมดหรือบางส่วนที่คู่ความกล่าวอ้าง

ดังนั้นในศาลอุทธรณ์จึงตรวจสอบแต่เพียงว่า การฟังข้อเท็จจริงของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นการฟังข้อเท็จจริงที่มี พยานหลักฐานที่เป็นสาระสำคัญสนับสนุนหรือไม่ ถ้ามีพยานหลักฐานดังกล่าวแล้ว ศาลอุทธรณ์ต้องให้การยอมรับนับถือ จะซึ่งน้ำหนักพยานหลักฐานใหม่ไม่ได้

<sup>150</sup> วิชัย วิวิตเสวี, เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายปกครองอังกฤษและอเมริกา, หน้า 49.

<sup>151</sup> Bernard, *Labor Law Cases, Material and Problems*, p. 101.

<sup>152</sup> Article 706 (The Administrative Procedure Act 1946)

ศาลอุทธรณ์อาจบังคับให้เต็มตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ หรืออาจแก้ไขและบังคับให้ตามที่แก้ไขหรือเพิกถอนคำวินิจฉัยหรือย้อนสำนวนให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติพิจารณาใหม่ก็ได้<sup>153</sup>

เมื่อเปรียบเทียบการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมระหว่างประเทศไทยกับประเทศสหรัฐอเมริกา สำหรับองค์กรที่มีอำนาจในการพิจารณาทบทวนวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศไทย คือ ศาลแรงงาน แต่ในประเทศสหรัฐอเมริกาองค์กรที่ทำการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติคือ ศาลอุทธรณ์ การพิจารณาในศาลอุทธรณ์จะเป็น “การพิจารณาแบบทบทวน” คือจะไม่มี การสืบพยานอีกครั้ง ทั้ง The Administrative Procedure Act 1946 วางหลักการทบทวนคำสั่งโดยศาลว่า ศาลจะทบทวนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเสียทั้งหมดหรือบางส่วนเฉพาะเท่าที่คู่ความ ยกข้อกล่าวกันในศาลก็ได้และจะต้องพิจารณาเฉพาะแต่ประเด็นที่ว่า การกระทำของเจ้าพนักงานชล่าช้าโดยมิชอบหรือล่าช้าไม่มีเหตุผล การกระทำของเจ้าพนักงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งมีความแตกต่างกันการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงานในประเทศไทย ศาลแรงงานสามารถพิจารณาได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมาย โดยคู่ความสามารถที่จะนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกอย่างทุกประการและให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ในประเทศสหรัฐอเมริกาศาลอุทธรณ์อาจบังคับให้เต็มตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติหรืออาจแก้ไขและบังคับให้ตามที่แก้ไขหรือเพิกถอนคำวินิจฉัยหรือย้อนสำนวนให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติพิจารณาใหม่ก็ได้ แต่ในส่วนของศาลแรงงานในประเทศไทยนั้นศาลแรงงานจะพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดในรูปแบบของคำพิพากษา ซึ่งคำพิพากษาจะพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า ที่ปรากฏอยู่ในฟ้องมิได้

กล่าวโดยสรุป ในการพิจารณาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และรวมไปถึงการทบทวนคำวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในแต่ละประเทศมีรูปแบบแตกต่างกันไป โดยองค์กรที่มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม สำหรับประเทศไทย ได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดสหรัฐอเมริกา ได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ทั้งในประเทศไทย ประเทศญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกามีรูปแบบคณะกรรมการเหมือนกัน แต่มีประเทศฟิลิปปินส์ที่ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาท

<sup>153</sup> วิชัย วิวิตเสวี, เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายปกครองอังกฤษและอเมริกา, หน้า 50.

แรงงานซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงแรงงานไม่อยู่ในรูปคณะกรรมการ และประเทศสิงคโปร์ ใช้ระบบตุลาการอุตสาหกรรมที่ไม่ใช้รูปแบบคณะกรรมการที่เป็นองค์กรในการพิจารณาในเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในส่วนของการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นแต่ละประเทศมีหลักและรูปแบบการพิจารณาทบทวนที่แตกต่างกัน ในประเทศสิงคโปร์ นั้นไม่มีระบบของการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของตุลาการอุตสาหกรรมในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในประเทศไทยการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นอำนาจของศาลแรงงาน โดยศาลแรงงานสามารถพิจารณาได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมายที่คู่ความสามารถที่จะนำสืบข้อเท็จจริงได้ทุกประการและให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ในประเทศฟิลิปปินส์ การพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติฟิลิปปินส์ ถูกจำกัดแต่เพราะเหตุที่ว่า มีหลักฐานเกี่ยวกับการกระทำโดยไม่ชอบของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานการตัดสินใจ ข้อตกลง คำสั่ง เกิดขึ้นเพราะการฉ้อฉล การข่มขู่ รวมถึงการ รับสินบนและการฉ้อราษฎร์บังหลวง เป็นปัญหาข้อกฎหมายเพียงอย่างเดียวมีความผิดพลาดอย่างรุนแรงของข้อเท็จจริง ซึ่งหากไม่เป็นไปตามความจริงจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อุทธรณ์ ส่วนประเทศสหรัฐอเมริกาในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ(NLRB) จะเป็นอำนาจของศาลอุทธรณ์โดยพิจารณาเฉพาะแต่ประเด็นที่ว่า การกระทำของเจ้านักงาน ซึ่งล่าช้าโดยมิชอบหรือล่าช้าไม่มีเหตุผล การกระทำของเจ้านักงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ประการสุดท้ายประเทศญี่ปุ่นในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด นั้นเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางหรือศาล โดยถ้าเป็นการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางจะมีกระบวนการในการทบทวนจะกระทำเช่นเดียวกับกระบวนการในการมีคำสั่งดั้งเดิมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด ขอบเขตของการทบทวนจะอยู่ภายใต้คำขอของการทบทวน ที่จะขอให้ยกเลิกหรือกลับแก้และแนบการขอบรรเทาคำสั่ง หรือเยียวยาความเสียหาย แต่ถ้าเป็นการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดต่อศาล ศาลญี่ปุ่นจะพิจารณาดูว่า คำสั่งสมควรที่จะถูกยกเลิกเพราะไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่

เมื่อพิจารณาถึงหลักและรูปแบบในการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าสำหรับ ประเทศฟิลิปปินส์และประเทศสหรัฐอเมริกา จะพิจารณาทบทวนแต่ในส่วนของความชอบด้วยกฎหมาย

เท่านั้น สำหรับประเทศญี่ปุ่นนั้น ถ้าเป็นการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาล ก็จะเป็นเช่นเดียวกันกับประเทศฟิลิปปินส์และประเทศสหรัฐอเมริกา คือศาลจะพิจารณาทบทวนแต่ในส่วนของความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น แต่ถ้าเป็นการพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาไปได้ทุกประการไม่ว่าในเนื้อหาของคดีหรือความชอบด้วยกฎหมายเช่นเดียวกับประเทศไทยที่การพิจารณาทบทวนการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นศาลแรงงานจะพิจารณาได้ทุกประการไม่ว่าในเนื้อหาของคดีหรือความชอบด้วยกฎหมาย



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย