

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามหลักสากล

หมวดที่ 1 ความหมายและแนวคิดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

1. ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม คำว่า "การกระทำอันไม่เป็นธรรม" แปลความหมายโดยตรงจากภาษาอังกฤษว่า Unfair Labour Practices ซึ่งมีความหมายแตกต่างจากคำว่า "การปฏิบัติไม่เป็นธรรม" หรือ Unfair Treatment ตรงที่ว่า การกระทำใด ๆ ที่จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น จะต้องเป็นการกระทำที่มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยแจ้งชัด เช่น ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นต้น ส่วนการปฏิบัติไม่เป็นธรรมหรือ Unfair Treatment นั้นหมายถึงการกระทำใด ๆ ที่มีลักษณะเป็นการไม่เป็นธรรมในตัวของมันเอง โดยไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้การกระทำเช่นนั้นเป็นการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (Unfair Treatment) เช่น นายจ้างไม่ยอมขึ้นค่าจ้างให้นาย ก. ลูกจ้างคนหนึ่ง แต่กับลูกจ้างคนอื่น ๆ แล้ว นายจ้างกลับขึ้นค่าจ้างให้ ทั้งที่นาย ก. และลูกจ้างคนอื่น ๆ ต่างก็มีความประพฤติและทำงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกันเป็นต้น แต่ถากรณีนี้มีข้อเท็จจริงเพิ่มเติมอีกว่าเหตุที่นายจ้างไม่ขึ้นค่าจ้างให้นาย ก. เพราะนาย ก. เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแต่ลูกจ้างอื่นไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงได้รับการขึ้นค่าจ้างให้การกระทำของนายจ้างเช่นนี้จะไม่เป็น Unfair Treatment แต่จะเป็น Unfair Labour Practices เพราะว่าไม่ยอมขึ้นค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น เป็นการกีดกันแก่งลูกจ้างที่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้มิให้กระทำ

การให้นิยามคำว่า การกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือ Unfair Labour Practices นั้นเป็นการยากที่จะกระทำได้ เพราะความมุ่งหมายที่บัญญัติกฎหมายเรื่องนี้ขึ้นมา ก็เพื่อจะสร้างความเป็นธรรมขึ้นในสังคมโดยให้ คฤหบดีผู้ใดผู้ใดใช้กฎหมายที่วินิจฉัยเอาเองว่าการกระทำอย่างไรจึงจะถือได้ว่าเป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรม ควดยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องเปิดช่องให้กว้างไว้เพื่อ ความสะดวกในการใช้ดุลพินิจของผู้ใช้กฎหมาย การให้คำนิยามของคำนี้จึงกระทำ ไม่ได้ เพราะหากไปให้คำนิยามเข้กั้เท่ากับเป็นการจำกัดขอบเขตการใช้ดุลพินิจ ของผู้ใช้กฎหมายในการวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลทำให้ ความเป็นธรรมต้องเสียไปได้ อยางไรก็ดีหากจะให้คำนิยามอย่างกว้าง ๆ ก็พอ จะกล่าวได้ว่า การกระทำอันไม่เป็นธรรมหมายถึง การกระทำใด ๆ ก็ตามที่มี กฎหมายบัญญัติให้ถือว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

2. แนวคิดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในบทที่ 2 ได้กล่าวไว้แล้วถึงเรื่องวิวัฒนาการของสหภาพแรงงาน ว่ามีความเป็นมาอย่างไร ในหัวข้อนี้ก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องเนื่องมาจากเรื่องวิวัฒนาการ ของสหภาพแรงงานที่ได้กล่าวไปแล้วแต่เพื่อที่จะได้เห็นชัดในแนวความคิดเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงใคร่ขอยกกล่าวไปถึงเรื่องนี้เล็กน้อย

ก่อนที่จะได้มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมานั้นปรากฏว่าบรรดา ลูกจ้างต้องพึ่งพาอุปสรรคมากมายถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบมาตลอด หลังจาก มีการปฏิวัติทางอุตสาหกรรมใหม่ ๆ คือราวปลายศตวรรษที่ 19 บอบเสรีภาพ ในทางเศรษฐกิจได้เจริญเฟื่องฟูอย่างรวดเร็วเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เกิดหลัก เสรีภาพในการแข่งขันเป็นรายตัว ซึ่งมีหลักการโดยยอรวม 3 หลักการด้วยกันคือ¹

¹ เมธี กุศลจินดา, แรงงานสัมพันธ์ (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร : 2515) หน้า 36 - 37.

หลักการแรกว่าด้วย "เสรีภาพในการทำงานและประกอบอุตสาหกรรม" ซึ่งหมายความว่าจะต้องล้มเลิกบรรดาองค์การอาชีพ หรือสมาคมอาชีพ (Guilds) หรือองค์การประเภทเดียวกันที่ผูกขาดการผลิตเสียทั้งหมด ซึ่งเป็นการแสดงว่าพลเมืองทุกคนมีสิทธิทั้งในการเลือกและประกอบอาชีพอย่างเสรี

หลักการที่สองว่าด้วย "เสรีภาพในการทำสัญญา" ซึ่งหมายความว่าบุคคลทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการทำสัญญา สัญญาใดที่ผูกมัดคู่สัญญาถือว่าเป็นผลของการแลกเปลี่ยนบริการระหว่างคู่สัญญา

หลักการที่สามว่าด้วย "เสรีภาพในการมีกรรมสิทธิ์ในสิ่งของ" ซึ่งยกเลิกบรรดาอภิสิทธิ์เก่า ๆ และรับรองหลักการที่ให้ทุกคนมีกรรมสิทธิ์ในสิ่งของโดยเสรี

หลังจากระบอบเสรีภาพทางเศรษฐกิจได้เป็นที่นิยมทั่วไปแล้ว ก็มีการมอบหมายให้รัฐมีหน้าที่รับประกันเสรีภาพต่าง ๆ โดยการห้ามรวมกลุ่มโดยคนงานหรือนายจ้าง อันอาจเป็นผลให้เสรีภาพในทางเศรษฐกิจต้องสูญสิ้นไป ปราภฏว่ามีหลายประเทศที่ได้ออกกฎหมายมาห้ามการรวมกลุ่มของคนงาน หรือนายจ้าง เพื่อปกป้องเสรีภาพดังกล่าว

การห้ามการรวมกลุ่มได้ดำเนินมาชั่วระยะหนึ่ง ก็ปรากฏมีเสียงคัดค้าน ขอให้ยกเลิกการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มนี้เสียโดยมีเหตุผลสนับสนุนว่า เสรีภาพในการทำงานนั้นมิได้ประกอบด้วยสิทธิในการทำงานหรือหน้าที่ที่จะต้องทำงานเท่านั้น การที่คนงานปฏิเสธไม่ยอมทำงานภายใต้เงื่อนไขบางประการ หรือการที่นายจ้างปฏิเสธไม่จ้างคนงานคนใดคนหนึ่ง ย่อมเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายการคัดค้านได้มีมากขึ้นทุกที ๆ ในที่สุดก็ได้มีการยกเลิกขอห้ามการรวมกลุ่มประเทศแรกที่ยกเลิกคือประเทศอังกฤษ โดยยกเลิก

Combination Acts ปี 1799 และ 1800 เมื่อปี 1824 และได้มีการยอมรับให้มีการรวมกลุ่มของคนงานได้ โดยการออกกฎหมายว่าด้วย

สหภาพแรงงาน (Trade Union Act) ออกมาใช้บังคับ

ในระยะเริ่มแรกที่มีสหภาพแรงงานเกิดขึ้นมาใหม่ ๆ ปรากฏว่ามีการพิพาทระหว่างนายจ้างกับคนงานเกิดขึ้นบ่อย ๆ และมีความรุนแรงมาก สมาคมนายจ้างที่มีอิทธิพลมากได้พยายามที่จะทำลายสหภาพแรงงานให้หมดสิ้นไปในทุกกรณี หรือไม่ก็หาทางจำกัดหน้าที่ให้แคบที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในบางท้องถิ่นนายจ้างกับสหภาพแรงงานมีการต่อสู้กันรุนแรงถึงขั้นทำร้ายซึ่งกันและกัน ถึงขั้นเสียชีวิตเสียเนื้อ มีการบีบบังคับให้ลูกจ้างต้องเข้าเป็นหรือต้องออกจาก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้างไม่ยอมรับรองสหภาพแรงงาน และไม่ยอมเจรจาด้วยเมื่อสหภาพแรงงานไต่ยื่นขอเรียกร้องแทนสมาชิกเป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเหตุการณ์ที่เกิดในสหรัฐอเมริกาในราว ปี 1920 - 1930 ได้ทวีความรุนแรงมาก ฝ่ายคนงานถูกนายจ้างเอาเปรียบ ชมเหง รังแกอย่างรุนแรง จนประชาชนไม่อาจทนดูต่อไปได้อีก จึงได้มีปฏิบัติการแสดงความต้องการ ออกมาให้เห็นว่า ประชาชนมีความต้องการในสิ่งต่อไปนี้เป็นพิเศษคือ

1. ให้พลัง และอิทธิพลของฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายคนงานมีความ สมดุลย์กัน เพื่อคุ้มครองประชาชนและคนงานทั่ว ๆ ไป กล่าวคือหาทางส่งเสริมให้สหภาพแรงงานมีความแข็งแกร่งยิ่งขึ้น และป้องกันมิให้นายจ้างใช้วิธีการที่จะให้สหภาพแรงงานต้องอ่อนกำลังลง หรือให้สหภาพแรงงานต้องสูญสิ้นไป

2. ให้ความคุ้มครองแก่ประชาชนด้วยการพยายามให้เรื่องที่จะ เป็นเหตุให้มีการพิพาทระหว่างนายจ้างกับคนงานลดน้อยลง กล่าวคือ นายจ้าง จะต้องยอมเจรจาร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายคนงาน และทางการจะต้องให้ความ สะดวกในการเข้าร่วมเจรจาต่อรองนี้

3. จัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เข้าร่วม เจรจาต่อรองเพื่อมิให้นายจ้างมีอิทธิพลเหนือสหภาพแรงงานจนเกินไป และ

ทั้งนายจ้างและสหภาพแรงงานก็จะต้องยอมรับปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมกันเป็นผลของการรวมเจรจาต่อรอง

ความต้องการของประชาชนดังกล่าวเป็นที่ยอมรับโดยรัฐ จึงมีการออกกฎหมายฉบับหนึ่งใช้บังคับเมื่อปี 1933 มีชื่อวากฎหมายว่าด้วยการฟื้นตัวทางอุตสาหกรรมแห่งชาติ (National Industrial Recovery Act) ยืนยันหลักการข้างต้นว่า "คนงานมีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ตนชอบ และมีสิทธิรวมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง.....นโยบายของรัฐจะนำไปในทางที่จะไม่ยอมให้นายจ้างเข้าแทรกแซงในการจัดองค์การหรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ยิ่งกว่านั้นนายจ้างจะไม่มีสิทธิบังคับให้คนงานเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่นายจ้างเองเป็นผู้ตั้งขึ้นหรือของสหภาพแรงงานที่นายจ้างมีอิทธิพลเห็นอยู่" ปรากฏวากฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับอยู่ไม่นานก็ถูกศาลสูงสหรัฐวินิจฉัยว่า ขัดกับรัฐธรรมนูญของสหรัฐจึงต้องยกเลิกไป แต่รัฐสภาได้สังเกตเห็นแล้วว่าหลักการในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพคนงานในการรวมกลุ่มก็ดีในการยื่นขอเรียกร้องก็ดีเป็นสิ่งที่ควรจะต้องมีอยู่ต่อไป และเป็นการป้องกันมิให้นายจ้างหรือองค์การฝ่ายนายจ้างถือโอกาสกดขี่ ข่มเหง บังคับขู่เข็ญเอาเปรียบฝ่ายลูกจ้างอีก จึงได้อนุมัติให้กฎหมายอีกฉบับหนึ่งซึ่งมีชื่อว่า Wagner Act. 1935 ออกมาใช้บังคับ กฎหมายฉบับนี้ได้ประกาศคุ้มครองสิทธิของรัฐบาลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมไว้ 5 ประการคือ

1. รัฐมีความหวังใยในเรื่องความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรมกล่าวคือการที่นายจ้างปฏิเสธไม่เข้าร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายคนงาน หรือขัดขวางไม่ให้คนงานเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทำให้เกิดความไม่สงบทางสังคมและความไม่พอใจขึ้นในกลุ่มคนงาน อันเป็นเหตุให้การค้าระหว่างสหรัฐต่าง ๆ ของสหรัฐเกิดความไม่สะดวก

2. ความไม่เสมอภาคในการรวมเจรจาต่อรอง

3. กฎหมายได้กำหนดกลไกในการแก้ปัญหาสำคัญ 2 ประการ คือ จำนวนตัวแทนในการรวมเจรจาต่อรอง และให้อำนาจแก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะป้องกันการแก่งแย่งกันระหว่างสหภาพแรงงานในการเข้าเป็นตัวแทนของคณงานทั้งหมด

4. มีให้นายจ้างจัดขบวนการดำเนินนโยบายของทางการในด้านการส่งเสริมการรวมเจรจาต่อรอง กฎหมายฉบับนี้จึงได้กำหนดข้อห้ามไว้มิให้นายจ้างปฏิบัติ หากฝ่าฝืนปฏิบัติก็จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเช่น ห้ามเข้าแทรกแซงในการปฏิบัติของสหภาพแรงงาน ห้ามเข้าควบคุมสหภาพแรงงาน ห้ามตั้งขอร้งเกี่ยวและเลือกปฏิบัติกับคณงานเพราะความสนใจในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน ห้ามตั้งขอร้งเกี่ยวและกีดกันลูกจ้างเพราะลูกจ้างฟ้องร้องการกระทำของนายจ้างต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ และห้ามปฏิเสธไม่เข้าร่วมในการเจรจาต่อรองโดยตรงไปตรงมา เป็นต้น

5. กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเพื่อควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมาย มีหน้าที่ตัดสินข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากการยื่นขอเรียกร้องและป้องกันมิให้มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ในระยะต่อมาเมื่อได้มีกฎหมายฉบับใหม่คือ Taft - Hartley Act ออกมาใช้บังคับแทน Wagner Act หลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมกลุ่มก่อตั้งองค์การลูกจ้าง การดำเนินการหรือการบริหารองค์การลูกจ้าง รวมทั้งข้อห้ามต่างๆ ที่ห้ามนายจ้างหรือองค์การนายจ้างมิให้เลือกปฏิบัติแก่ลูกจ้างที่เข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง ก็ยังคงมีอยู่ต่อไป ปรากฏข้อความในมาตรา 1 แห่งกฎหมายฉบับนี้ว่า

"การที่นายจ้างปฏิเสธสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งองค์การและปฏิเสธไม่ยอมรับกระบวนการเจรจาต่อรองรวมนั้นจะเป็นเหตุนำไปสู่การนัดหยุดงาน

และความวุ่นวายต่าง ๆ หรือความไม่สงบในทางอุตสาหกรรม ซึ่งนับเป็นอุปสรรคขัดขวางทางการค้าอย่างสำคัญเพราะ ผลเสียหายที่เกิดขึ้นหรือเกิดความไม่ปลอดภัยในการประกอบการค้า หรือผลกระทบกระเทือนที่มีต่อวัตถุดิบในการจำกัดหรือควบคุมกระแสวัตถุดิบหรือการผลิต.....นอกจากนี้ยังเป็นเหตุให้การจ้างและตาจ้างของคนนอยลง ซึ่งนับเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความเสียหายหรือทำลายในด้านการค้า ความไม่เสมอภาคกันแห่งอำนาจต่อรองระหว่างลูกจ้างซึ่งไม่มีเสรีภาพอย่างเต็มที่ในทางสมาคม หรือเสรีภาพในการทำสัญญา กับนายจ้างซึ่งก่อตั้งขึ้นในรูปบริษัทหรือรูปแบบอื่น ๆ ย่อมเป็นสิ่งสำคัญและกระทบกระเทือนการค้าและโน้มน้าวไปยังไปทำให้ความกดดันทางธุรกิจทรุดเลวลง....."

นอกจากหลักการเดิมยังคงมีอยู่ต่อไปแล้ว ตามกฎหมายฉบับใหม่นี้ก็ได้เพิ่มกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เข้ามามากหลายประการ ดังจะได้อธิบายต่อไป

หมวดที่ 2 บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายต่างประเทศ

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน¹ ได้บัญญัติเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างและการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างไว้ดังนี้

มาตรา 7 ลูกจ้างย่อมมีสิทธิก่อตั้งองค์การของตนเองหรือก่อตั้งหรือรวมกันหรือช่วยเหลือองค์การลูกจ้าง หรือเจรจาต่อรองรวมผ่านผู้แทนที่ตนได้เลือกขึ้นมา และมีสิทธิในการรวมกระทำกรร่วมกัน (concerted activities) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองรวมหรือมีสิทธิในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างอื่น หรือการคุ้มครองซึ่งกันและกัน และมีสิทธิที่จะละเว้นไม่กระทำการบางส่วนหรือทั้งหมดตามที่กล่าวมาข้างต้นเว้นแต่สิทธินั้นจะไปเกี่ยวข้องกับข้อตกลงในการเข้าเป็นสมาชิกในองค์การลูกจ้าง ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการจ้างตาม

มาตรา 8 (a) (3)

มาตรา 8 (a) กรณีต่อไปนี้ย่อมถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง

(1) เข้าแทรกแซง ควบคุมหรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิกระทำการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการประกันตามมาตรา 7



¹ National Labor Relations Act, Labor Law And Legislation, (South - Western Publishing Co., Ohio, U.S.A. : 1956) pp.801-828

(2) เข้าไปมีอิทธิพลครอบงำหรือแทรกแซงในการก่อตั้ง (formation) หรือการบริหารขององค์การลูกจ้าง หรือเขาขจรยเหลือทางการเงินหรืออย่างอื่น

(3) เลือกปฏิบัติ (discrimination) ต่อลูกจ้างในเรื่องการจ้าง หรือการดำรงตำแหน่งหรือในเรื่องระยะเวลาหรือเงื่อนไขการจ้าง โดยการยุยงส่งเสริมหรือทำให้ท้อใจเพราะการเป็นสมาชิกในองค์การลูกจ้างของลูกจ้าง

(4) ให้ออกหรือเลือกปฏิบัติด้วยประการอื่น แก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างนั้นได้ยื่นฟ้องร้องกล่าวหา หรือให้การเป็นพยานภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้

(5) ปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองร่วมกับผู้แทนลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 9 (a)

(b) กรณีต่อไปนี้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือตัวแทน

(1) ควบคุมหรือบังคับ (A) ลูกจ้างในการใช้สิทธิที่ได้รับประกันตามมาตรา 7 (B) นายจ้างในการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างในการเจรจาต่อรองรวม หรือพิจารณาขอร้องทุกข

(2) กระทำหรือพยายามกระทำเป็นเหตุให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างอันเป็นการละเมิดอนุมาตรา (a) (3) หรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่การเข้าเป็นสมาชิกในองค์การลูกจ้างดังกล่าวถูกปฏิเสธหรือถูกให้พ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างไม่จ่ายค่าบำรุงหรือค่าธรรมเนียมในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง

(3) ปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างโดยผ่านผู้แทนลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 9 (a)

(4) เขาร่วมกระทำการหรือชักชวนหรือยุยงลูกจ้างในการนัดหยุดงานหรือร่วมกันปฏิเสธสภาพการจ้างที่ใช้อยู่ การผลิต กรรมวิธี การขนส่ง หรือการควบคุม หรือการทำงานที่เกี่ยวกับสินค้า สิ่งของปัจจัยหรือสินค้าที่ซื้อขายกัน หรือกระทำการในเรื่องการบริการต่าง ๆ ด้วยวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้คือ (A) บังคับหรือเรียกร้องใ้ นายจ้างหรือบุคคลประกอบกิจการใด เขาร่วมกับองค์การลูกจ้าง หรือองค์การนายจ้าง หรือบังคับหรือเรียกร้องใ้ นายจ้างใด หรือบุคคลอื่นยกเลิก การใช้ การขาย การควบคุม การขนส่ง หรือกรณีอื่นที่เกี่ยวกับผลผลิตของผู้ผลิต ผู้ดำเนินการหรือยกเลิกการทำธุรกิจร่วมกับบุคคลอื่น (B) บังคับหรือกำหนดใ้ นายจ้างต้องยอมรับหรือทำการเจรจาต่อรองกับองค์การลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนลูกจ้างของนายจ้างนั้น ในเมื่อองค์การลูกจ้างเหล่านั้นยังไม่ได้รับการรับรองว่าเป็นผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา 9 (C) บังคับหรือเรียกร้องใ้ นายจ้างยอมรับหรือเจรจาต่อรอง กับองค์การลูกจ้างโดยเฉพาะเจาะจง ในฐานะเป็นผู้แทนลูกจ้าง ในเมื่อองค์การลูกจ้างอื่นอีกแห่งหนึ่งได้รับการรับรองว่าเป็นผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา 9 แล้ว (D) บังคับหรือเรียกร้องใ้ นายจ้างไ้ยอมหมดยางานโดยเฉพาะเจาะจงใ้แก่ลูกจ้างในองค์การลูกจ้าง หรือในกลุ่มผู้ประกอบการค้าหรือกลุ่มอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะ หรือกระทำการใ้มีการแบ่งประเภทลูกจ้างในองค์การลูกจ้างอื่น หรือในผู้ประกอบการค้าหรือผู้ประกอบการอาชีพอื่น ทั้งนี้ เว้นเสียแต่ความนายจ้างดังกล่าว (ที่ถูกบังคับ) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือการรับรองของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ในการกำหนดผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง

(5) กำหนดใ้ลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้ความผูกพันโดยสัญญาตามอนุมาตรา (a) (3) จ่ายเงินค่าชดเชยเนียมในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างในอัตราที่สูงเกินไป หรือแตกต่างจากที่ลูกจ้างอื่นต้องชำระ ซึ่งคณะกรรมการ

กรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเห็นว่าเป็นการไม่เป็นธรรม

(6) กระทำหรือพยายามกระทำเพื่อเป็นเหตุให้นายจ้างต้องจ่ายหรือส่งมอบ หรือตกลงที่จะจ่ายหรือส่งมอบซึ่งเงินหรือสิ่งของมีค่าอย่างอื่น ในลักษณะเป็นการบังคับเอา สำหรับเป็นค่าบริการที่ไม่ได้กระทำ หรือไม่ต้องการกระทำ

2. ประเทศสาธารณรัฐจีน

ในประเทศสาธารณรัฐจีน ได้บัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ใน Labor Union Law ซึ่งประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 ตุลาคม ค.ศ. 1929 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน ค.ศ. 1929 เป็นต้นไปและมีการแก้ไขเพิ่มเติมเมื่อ วันที่ 7 มกราคม ค.ศ. 1949¹ รวมบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้ทั้งสิ้น 4 มาตรา ด้วยกัน คือ มาตรา 1 ได้บัญญัติไว้ใน บทที่ 1 ว่าด้วยบทบัญญัติทั่วไป และมาตรา 35, 36, 37 ได้บัญญัติไว้ในบทที่ 8 ว่าด้วยเรื่องการคุ้มครอง

มาตรา 1 สหภาพแรงงานมีความมุ่งหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิและประโยชน์ของลูกจ้างด้วยการให้ความรู้ ความชำนาญแก่คนงานให้ดีขึ้น ด้วยการพัฒนาการผลิตของสถานประกอบการและด้วยการปรับปรุงการประกอบอาชีพของลูกจ้าง

มาตรา 35 นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างจะต้องไม่ปฏิบัติที่จะจ้างหรือเลิกจ้าง หรือปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (unfair treatments) ประการอื่น

¹ Labor Union Law, Labor Laws and Regulations of the Republic of China (1965), pp. 12 - 13.

ต่อลูกจ้างคนใดคนหนึ่งเพราะเหตุที่ลูกจ้างเหล่านั้นได้เป็นเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน
 ประธานสหภาพแรงงานและกรรมการบริหารสหภาพแรงงานอาจขอลาหยุดอย่าง
 เป็นทางการ เพื่อปฏิบัติงานของสหภาพแรงงานและประธานสหภาพแรงงานก็อาจ
 ขอลาหยุดอย่างเป็นทางการครั้งละครั้งวันหรือเต็มวันเพื่อไปปฏิบัติงานของ
 สหภาพแรงงาน ระยะเวลาในการลาดังกล่าวของประธานและกรรมการ
 สหภาพแรงงานแต่ละคน จะต้องไม่เกิน 50 ชั่วโมง ต่อเดือน ภายใต้
 พหุติการณ์พิเศษข้างต้น ระยะเวลาในการลาดังกล่าวอาจจะกำหนดขึ้นโดยการ
 เจรจาระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายจัดการ หรือเป็นไปตามข้อตกลง

มาตรา 36 นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างจะต้องไม่กำหนดเงื่อนไข
 การจ้าง จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ในสหภาพแรงงานได้

มาตรา 37 ในช่วงระยะเวลาที่มีการพิพาทแรงงานระหว่างฝ่าย
 ลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างจะต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างเพราะ
 เหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมในการพิพาทดังกล่าว

3. ประเทศฟิลิปปินส์

บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของประเทศฟิลิปปินส์
 ได้บัญญัติไว้ใน Labor Code of the Philippines Book V Labor Relations
 บรรพ 6¹ รวมทั้งสิ้น 2 มาตราด้วยกัน คือ มาตรา 294 ในบทที่ 1 และ

¹ Labor Code of the Philippines, Presidential Decree
No. 442, pp. 122 - 124.

มาตรา 295 ในบทที่ 2

มาตรา 294 กรณีที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง

- (a) แทรกแซงบังคับหรือขู่เชิญลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิในการก่อตั้งองค์การของลูกจ้าง
- (b) กำหนดเงื่อนไขการจ้างในลักษณะที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง หรือต้องถอนตัวออกจากการเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างนั้น
- (c) ทำสัญญาให้ผู้นับรับทำการบริการหรือการดำเนินการที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการจัดทำอยู่ เพื่อแทรกแซงบังคับหรือขู่เชิญลูกจ้างในสิทธิก่อตั้งองค์การของลูกจ้าง
- (d) ริเริ่มหรือเข้ามามีอิทธิพลครอบงำ หรือช่วยเหลือ หรือเข้าแทรกแซงในการก่อตั้งหรือการบริหารองค์การลูกจ้าง และรวมถึงการให้เงินหรือสนับสนุนองค์การลูกจ้างด้วยประการอื่น
- (e) เลือกปฏิบัติในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานเงื่อนไขการจ้าง และเรื่องอื่น ๆ เพื่อขู่ข่มหรือทำให้ท้อใจเนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง
- (f) ไล่ออก ปลดออก หรือกระทำอคติด้วยประการอื่น หรือเลือกปฏิบัติแก่ลูกจ้างที่ได้ให้หรือกำลังจะให้พยานหลักฐานตามประมวลกฎหมายนี้
- (g) กระทำผิดหน้าที่ในการเจรจาต่อรองรวม ตามที่ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายนี้
- (h) จ่ายค่าธรรมเนียมพนายความในการให้คำปรึกษาหรือเจรจาแก่สหภาพแรงงานหรือเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนของสหภาพแรงงาน เพื่อยุติข้อ

ขอเรียกร้องข้อใดข้อหนึ่งตามที่กำหนดหรือยุติข้อพิพาทอย่างอื่น

- (i) ละเมิดหรือปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งศาลหรือคำตัดสินหรือการตีความข้อตกลงรวม
- (j) กระทำผิดข้อตกลงรวม

มาตรา 295 กรณีที่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนหรือผู้แทนขององค์การลูกจ้าง

(a) บังคับหรือขู่เข็ญลูกจ้างในเรื่องสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งองค์การลูกจ้างของตนเอง อย่างไรก็ตามองค์การลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิที่จะออกกฎข้อบังคับเพื่อการยอมรับปฏิบัติในอันที่จะไต่มาหรือรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง

(b) กระทำหรือพยายามกระทำให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างพ้นหรือถูกปฏิเสธจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างหรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างต่างเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างด้วยกัน

(c) กระทำผิดหน้าที่ หรือปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างในเมื่อองค์การลูกจ้างนั้นได้เป็นผู้แทนลูกจ้าง

(d) กระทำหรือพยายามกระทำเพื่อเป็นผลให้นายจ้างจ่ายหรือส่งมอบ หรือตกลงที่จะจ่ายหรือส่งมอบเงินหรือของมีค่าประการอื่น สำหรับบริการที่ไม่ได้กระทำหรือไม่ต้องกระทำ

(e) เรียก หรือ ยอมรับค่าธรรมเนียมทนายนายความจากนายจ้างเพื่อยุติข้อเรียกร้องข้อใดข้อหนึ่งหรือข้อพิพาทอื่น ๆ

(f) ละเมิดหรือปฏิเสธไม่ยอมปฏิบัติตามคำตัดสิน หรือคำสั่งศาลหรือการตีความข้อตกลงรวม

(ง) ภาวะผิดข้อตกลงรวม

4. ประเทศสิงคโปร์

ในประเทศสิงคโปร์ บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม
ได้บัญญัติไว้ในส่วนที่ 8 ว่าด้วยบทเบ็ดเตล็ด แห่งกฎหมายอุตสาหกรรมสัมพันธ์
ฉบับวันที่ 15 กันยายน ค.ศ. 1960¹ มีบทบัญญัติรวมทั้งสิ้น 6 มาตรา
ด้วยกันคือ

มาตรา 77

(1) ผู้ใดมีความผูกพันตามคำตัดสินของศาล (Court) ย่อมจะ
ไม่ถูกขับไล่ออกจากสหภาพแรงงาน หรือถูกปรับหรือถูกลงโทษทางอาญาหรือ
ถูกตัดสิทธิหรือผลประโยชน์ซึ่งผู้นั้นหรือผู้แทนโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้นั้นมีสิทธิ
ได้รับหรือรับผิดไม่ว่าโดยตรง หรือโดยอ้อม ในความเสียหาย เพราะเหตุที่
ผู้นั้นได้ปฏิบัติหรือกำลังปฏิบัติ หรือจะปฏิบัติตามคำตัดสินของศาลดังกล่าวข้างตน

(2) ถ้าสหภาพแรงงาน หรือผู้จัดการงานของสหภาพแรงงานได้
ประกาศไล่ออกหรือจะไล่ออกซึ่งสมาชิกหรือบังคับหรือจะบังคับค่าปรับ ลงโทษ
ตัดสิทธิ ให้รับผิดหรือค่าเสียหายเอา กับสมาชิก เพราะมีสาเหตุตรงข้ามกับ
อนุมาตรา (1) แห่งมาตรานี้ ย่อมมีความผิดและจะถูกลงโทษปรับไม่เกิน
2,000 ดอลลาร์

¹ Industrial Relations Act, The Statutes of the Republic
of Singapore, (the Government Printing Office, Singapore : 1970)
Chapter 124, pp. 155 - 198.

มาตรา 78 ผู้ใดโดยการประชุมหารือหรือโดยการล่อลวง หรือ โดยการเสนอให้มีการประชุมหารือหรือโดยการล่อลวง เพื่อเอาเปรียบบุคคลอื่น หรือสำหรับบุคคลอื่น เพื่อชักชวนหรือพยายามที่จะชักชวนบุคคลใดไม่ให้เข้าเป็น สมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ (officer) ของสหภาพแรงงานหรือสมาคมที่ได้ยื่น คำขอจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน หรือยกเลิกการเป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ ของสหภาพแรงงานหรือสมาคมดังกล่าว ย่อมมีความผิดและต้องได้รับโทษ ให้ จำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทบัญญัติตามวรรคแรกยอมไม่ถึงเป็นความผิดสำหรับนายจ้าง ที่ ต้องการเงื่อนไข จะแต่งตั้งหรือเลื่อนชั้นให้สูงขึ้นแก่บุคคลใด ขึ้นเป็นฝ่าย จัดการ หรือตำแหน่งทางการบริหารเมื่อบุคคลนั้นต้องไม่เป็นเจ้าหน้าที่ (officer) หรือสมาชิกของสหภาพแรงงานเว้นแต่ สหภาพแรงงานนั้นมีกฎข้อบังคับจำกัด บุคคลที่จะเป็นสมาชิก เฉพาะบุคคลที่เป็นฝ่ายจัดการ หรือระดับฝ่ายบริหารเท่านั้น

มาตรา 79 นายจ้างใดที่มีความผูกพันกับบุคคลใดในเรื่อง การจ้าง และใดกระทำการเลือกปฏิบัติกับบุคคลเหล่านั้น เพราะเหตุบุคคลดังกล่าว

- (a) เป็น หรือเสนอขอเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ (officer) หรือ สมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมใดที่ได้จดทะเบียน เป็นสหภาพแรงงาน
- (b) ใ้ได้รับ หรือจะใ้ได้รับผลประโยชน์จากข้อตกลงร่วมหรือคำตัดสิน (award) ของศาล (Court) หรือ
- (c) ใ้ได้เป็นพยาน หรือใ้ให้พยานหลักฐานในกระบวนการพิจารณาตาม

กฎหมายฉบับนี้
นายจ้างนั้นยอมมีความผิดและต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 81

(1) ห้ามมิให้นายจ้างไล่ออกหรือขู่ว่าจะไล่ออกซึ่งลูกจ้างใด หรือทำร้ายหรือขู่ว่าจะทำร้ายลูกจ้างดังกล่าวในเรื่องกรจ้าง หรือเปลี่ยนแปลง หรือขู่ว่าจะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของลูกจ้างด้วยใจอคติ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้น

(a) เป็น หรือเสนอขอเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ (officer) หรือ สมาชิกของสหภาพแรงงานหรือสมาคมที่ใดจตุหะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน

(b) ได้รับความสิทธิที่จะได้ประโยชน์จากข้อตกลงรวมหรือ คำตัดสินของ ศาลชี้ขาดอุตสาหกรรม

(c) เป็นพยานหรือเสนอเป็นพยานหรือให้หรือเสนอให้พยาน หลักฐาน ในกระบวนการพิจารณาตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้

(d) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งกำลังแสวงหาทางที่จะ ปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน เนื่องจากความไม่พอใจในเงื่อนไขการทำงาน ดังกล่าวนั้น

(e) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งได้ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับ สภาพการจ้างตามมาตรา ๑7 หรือ ซึ่งเป็นคณะบุคคลในการเจรจาตามที่บัญญัติ ในกฎหมายนี้ หรือข้อพิพาทแรงงานที่ได้แจ้งให้นายทะเบียนแล้วตามส่วนที่ สาม (Part III)

(f) ได้ไปดำเนินการตามหน้าที่ หรือกระทำกิจกรรม ตามสิทธิ ของตนในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ (officer) ของสหภาพแรงงาน หลังจากได้รับอนุญาตให้ อ่างานได้แล้วตามมาตรา 80 หรือ

(g) เป็นสมาชิกของคณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งตามมาตรา 6 และไม่ได้ปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในคณะ

ของศาล (Court) ซึ่งได้มีการบอกกล่าวให้นายจ้างได้ทราบมาก่อนแล้ว

(2) นายจ้างที่ไต่กระทำผิดกฎหมายตาม (1) ย่อมได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

(3) นายจ้างซึ่งกระทำผิดตาม (1) นอกจากจะได้รับโทษตาม (2) แล้ว ก็อาจถูกศาล (Court) สั่งให้จ่ายค่าจ้าง ที่ต้องสูญเสียไปเนื่องมาจากการกระทำของนายจ้างแก่ลูกจ้าง และต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือที่คล้ายคลึงกัน

(4) ในกรณีค่าจ้างที่จะต้องจ่ายตาม (3) ยังไม่ได้จ่ายตามคำสั่งของศาล ค่าจ้างจำนวนนี้ก็จะตกกลับคืนแก่ลูกจ้างราวกับว่ามันเป็นค่าปรับเป็นจำนวนเต็มตามสิทธิที่ลูกจ้างมีอยู่ตามคำสั่ง

(5) นายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตาม (3) ย่อมมีความผิด และต้องได้รับโทษให้จำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่เกิน 2,000 ดอลลาร์ หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 82 ลูกจ้างใดไม่ยอมทำงานให้นายจ้างของตน เพราะเหตุที่นายจ้างนั้น

(a) เป็นเจ้าหน้าที่ (officer) หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมใดที่ใดของจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน

(b) ได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิจากข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาดโดยศาลชัชชาติอุตสาหกรรม หรือ

(c) ใดเป็นพยานหรือให้พยานหลักฐานในกระบวนการพิจารณาคดีตามกฎหมายนี้

ลูกจ้างนั้นย่อมมีความผิด และต้องได้รับโทษจำคุกไม่เกิน 12 เดือน หรือปรับไม่เกิน 100 ดอลลาร์

หมายเหตุ

เนื่องจากในบทบัญญัติดังกล่าวได้กล่าวถึงศาล (Court) คำตัดสิน (award) ซึ่งมีนิยามโดยเฉพาะอยู่ในมาตรา 2 นอกจากนี้ยังได้กล่าวอ้างถึงมาตราอื่นเช่น มาตรา 80, 83 เป็นต้น เพื่อความเข้าใจจึงขอนำบทบัญญัติดังกล่าวมาผนวกไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา 2

"คำตัดสิน (award)" หมายถึง คำตัดสินโดยศาล (Court)

"ศาล (Court)" หมายถึง ศาลที่ช้ชาคอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ซึ่งก่อตั้งตามมาตรา 3 แห่งกฎหมายนี้

"เจ้าหน้าที่ (officer)" มีความหมายดังนี้ คือ เมื่อใช้กับสหภาพแรงงานหรือสาขา ให้มีความหมายรวมถึงสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ทำหน้าที่จัดการงานของสหภาพแรงงานหรือสาขาตามที่ได้รับมอบหมายด้วย

"นายทะเบียน (Registrar)" หมายถึง นายทะเบียนของศาล (Court) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายนี้และรวมถึงผู้ทำการแทนและผู้ช่วยนายทะเบียนด้วย

"สหภาพแรงงาน (trade union)" หมายถึง สหภาพแรงงานของลูกจ้าง หรือนายจ้างตามที่ใดจดทะเบียนไว้ตามกฎหมาย

มาตรา 80

(1) ลูกจ้างใดซึ่งต้องการดำเนินการตามหน้าที่หรือกระทำกิจกรรมตามสิทธิของตนในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ (officer) ของสหภาพแรงงาน อาจจะบอกกล่าวการลาเป็นหนังสือ ในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง พร้อมกับแจ้งความมุ่งหมายในการลานั้นด้วย และนายจ้างจะอนุญาตให้ลาได้ เมื่อระยะเวลาที่ขอลานั้น ไม่นานเกินความจำเป็นแก่การดำเนินการตามความมุ่งหมายข้างตน

(2) ลูกจ้างไม่เสียสิทธิในค่าจ้างสำหรับช่วงระยะเวลาที่ได้ลาตาม (1) ถ้าเป็นการลาไปเพื่อกระทำกรแทนสมาชิกอื่น ๆ ของสหภาพแรงงานในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับเรื่อง การจ้าง การไม่จ้าง หรือระยะเวลาในการจ้าง หรือเงื่อนไขในการทำงาน

มาตรา 83

(1) ในกระบวนการพิจารณาความผิดตามมาตรา 81 หรือมาตรา 82 แห่งกฎหมายนี้ ถ้าต้องมีการพิสูจน์ในข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ทั้งหมดรวมทั้งเหตุผลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการกระทำของจำเลย หน้าที่นำสืบ(ภาระการพิสูจน์) ย่อมตกอยู่แก่ฝ่ายจำเลย ที่จะตองพิสูจน์ให้เห็นว่าตนมิได้กระทำความผิดตามที่ ถูกกล่าวหา

(2) ห้ามมิให้มีการฟ้องร้องดำเนินคดีตามมาตรา 78, 81 หรือ มาตรา 82 แห่งกฎหมายนี้ ถ้าไม่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากอัยการให้ ดำเนินคดีได้

(3)

5. ประเทศไทย

บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้บัญญัติไว้ในกฎหมายสหภาพแรงงานหรือ Trade Union Law (Law No. 174 of June 1, 1949)¹ ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมรวม ๒ ครั้ง

มาตรา 7 นายจ้างต้องห้ามมิให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ปลดออก หรือ เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างด้วยเหตุผลที่ลูกจ้างนั้น เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือโคพายายมเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือ ทำการกระทำกรอยู่ในขอบข่ายของสหภาพแรงงาน หรือกำหนดเงื่อนไขการจ้าง วาลูกจ้างต้องไม่รวมหรือต้องถอนตัวออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน

(2) ปฏิเสธที่จะเจรจาทันทีร่วมกับผู้แทนลูกจ้าง (ของนายจ้างนั้น) โดยปราศจากความยุติธรรมและเหตุผลอันสมควร

(3) ความคุมหรือแทรกแซงการก่อตั้ง (formation) หรือ การจัดการสหภาพแรงงานโดยลูกจ้าง หรือให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่อง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน

(4) ปลดออกหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างไต่ยื่น คำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Commission) ว่านายจ้างได้กระทำผิดบทบัญญัติมาตรานี้หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างร้องขอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอให้ทบทวนคำสั่งที่ได้ออกตามมาตรา 27 วรรค 4

¹ Labor Union Law, Japanese Codes on Labor Union & Labor Adjustment (1968), EHS LAW BULLETIN SERIES EHS Vol VIII, A - D VIII (AA 1 - 16)

หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างเสนอพยานหลักฐานหรือเป็นพยานในการสอบสวนหรือ
ในการรับฟังพยานหลักฐานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
กับคำร้องดังกล่าวข้างต้น หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างร้องขอให้มีการประนีประ
นอมตาม the Labor Relations Adjustment Law (Law No. 25 of 1946)

หมวดที่ 3 เปรียบเทียบบทบัญญัติการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทยและ
กฎหมายต่างประเทศ

ส่วนที่ 1. การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง

ก. เข้าแทรกแซง บังคับ หรือขู่ข่มขู่ลูกจ้างหรือกระทำด้วย
ประการอื่น เพราะลูกจ้างใช้สิทธิในการก่อตั้ง ช่วยเหลือหรือเข้าร่วมกับ
องค์การลูกจ้าง

การก่อตั้งองค์การลูกจ้างก็ดี การช่วยเหลือองค์การลูกจ้างก็ดี
หรือการเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างก็ดี ถือเป็นสิทธิขั้นมูลฐานที่ได้รับการคุ้มครอง
ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 โดยกำหนดไว้ใน
มาตรา 2 ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะกระทำการดังกล่าวข้างตนได้ และองค์การ
ลูกจ้างในที่นี้หมายถึงสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานเป็นสำคัญ

การคุ้มครองสิทธิดังกล่าวของลูกจ้าง ก็โดยการห้ามนายจ้างหรือ
ตัวแทนมิให้เข้าแทรกแซง บังคับ หรือขู่ข่มขู่ ปัญหาต่อไปจึงมีว่าอย่างไรจึง
ถือเป็นการแทรกแซง บังคับ หรือขู่ข่มขู่เกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างข้างตน
ก็พอจะเข้าใจจากตัวอย่างดังต่อไปนี้ได้ เช่น¹

1. การขู่ข่มขู่ลูกจ้างว่าจะต้องสูญเสียงานหรือผลประโยชน์ถ้า
ลูกจ้างเข้าร่วมหรือออกเสียงลงคะแนนให้สหภาพแรงงาน
2. ขู่ข่มขู่จะปิดโรงงานถ้ามีการก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในโรงงาน
3. สอบถามลูกจ้างเกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือเกี่ยว
กับสมาชิกของสหภาพแรงงานเพื่อที่จะบีบบังคับหรือขู่ข่มขู่ลูกจ้าง

¹National Labor Relations Board, A layman's guide to basic
law under the National Labor Relations Act, (Washington:1971) p.19

4. เข้าไปสืบความลับในการชุมนุมของสหภาพแรงงาน
5. ยอมขึ้นค่าจ้างให้แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนว่า การก่อตั้งองค์การของลูกจ้างจะต้องล้มเลิกไป

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งช่วยเหลือหรือเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างไว้ใน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ว่า "ห้ามมิให้นายจ้าง เขาแทรกแซงควบคุม หรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิที่จะกระทำการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการประกันตามมาตรา 7"¹ และมาตรา 7 ก็ได้บัญญัติถึงสิทธิของลูกจ้างในท่อนหนึ่งว่า "ลูกจ้างยอมมีสิทธิก่อตั้งองค์การของตนเองหรือก่อตั้งร่วมกันหรือช่วยเหลือองค์การลูกจ้างหรือ"²

ในอดีตเคยมีเรื่องเกิดขึ้นว่า เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม ค.ศ. 1937 บรรดาเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานและลูกจ้างอื่นใดรวมกันแจกใบปลิวของสหภาพแรงงานเรื่องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ประการหนึ่งของการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในขณะที่กำลังทำการแจกเอกสารดังกล่าวอยู่นั้นก็ถูกกล่าวโจมตีจากกลุ่มบุคคลฝ่ายนายจ้างด้วยการแจกใบปลิวโจมตีสหภาพแรงงานว่ากำลังก่อให้เกิดความวุ่นวายความไม่สงบขึ้น โดยเที่ยวแจกข้อความโจมตีสหภาพแรงงานให้ลูกจ้างทั่วไปได้อ่าน ครั้นเมื่อหนังสือพิมพ์มาถ่ายภาพกลุ่มบุคคลฝ่ายนายจ้างดังกล่าว ก็ถูกไล่ติดตามเพื่อจะทำลายฟิล์มถ่ายรูปที่ใดถ่ายรูปบุคคลพวกนั้นไว้ จากการรับฟังพยานหลักฐานก็ปรากฏอย่างแจ่มชัดว่าผู้อยู่เบื้องหลังที่บงการให้กลุ่มบุคคลออกไปแจกเอกสารโจมตีสหภาพแรงงานข้างตน คือ ตัวบริษัทฟอรัมเตอร์จำกัด ซึ่งเป็นจำเลยนั่นเอง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจึงได้วินิจฉัยว่า การกระทำ

¹ The National Labor Relations Act, Sec. 8(a) (1)

² Ibid., Sec. 7

ของฝ่ายนายจ้างจำเลย เป็นการแทรกแซงลูกจ้างในการช่วยเหลือสหภาพ
แรงงาน¹

อีกเรื่องหนึ่งปรากฏว่า นายจ้างได้กระทำการสืบความลับของบรรดา
ลูกจ้างเพื่อทราบหาที่ หรือความเคลื่อนไหวของลูกจ้างและสหภาพแรงงานควย
การส่งลูกจ้างอันเป็นสายลับ เข้าสืบความลับและให้คาตอบแทนอย่างงาม
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติก็วินิจฉัยว่า เป็นการแทรกแซงลูกจ้าง
และสหภาพแรงงานเช่นกัน²

กฎหมายฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิในการก่อตั้งองค์การ
ของลูกจ้างไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ บรรพ 6 มาตรา 294 (a)
ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างเข้าแทรกแซง บังคับหรือขู่ขู่ลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิใน
การก่อตั้งองค์การลูกจ้างของลูกจ้าง"³ ซึ่งเป็นที่สังเกตว่ากฎหมายของประเทศ
ฟิลิปปินส์ในเรื่องนี้มีส่วนคล้ายคลึงกับกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นอเนก
มาก แต่มีลักษณะแคบกว่า เพราะกฎหมายของฟิลิปปินส์เน้นเฉพาะสิทธิในการ
ก่อตั้งองค์การลูกจ้างเท่านั้น

¹ National Labor Relations Board v. Ford Motor Co.
Circuit Court of Appeals, Sixth Circuit, 1940. 114 Fed. (2d)
905 U.S.

² Montgomery Ward & Co., Inc. V. National Labor Relations
Board. (Circuit Court of Appeals, Eighth Circuit, 1940. 115 Fed.
(2d) 700 U.S.)

³ Labor Code of the Philippines, ART. 294 (a)

กฎหมายสิงคโปร์ ได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิลูกจ้างในการก่อตั้ง
เข้าร่วมและช่วยเหลือองค์การลูกจ้างไว้ใน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์
มาตรา 81 ดังนี้¹

"มาตรา 81 (1) ห้ามมิให้นายจ้างไล่ออกหรือขู่เชิญว่าจะไล่ออกหรือทำร้ายหรือขู่ว่าจะทำร้ายลูกจ้างในเรื่องการจ้างหรือการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของลูกจ้างควยใจอคติ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง

(a) เป็นหรือเสนอขอเขาเป็นเจ้าหน้าที่หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมที่ใดจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน

ฯลฯ

(e) ได้ไปดำเนินการตามหน้าที่หรือกระทำกิจกรรมตามสิทธิของตนในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ทั้งนี้หลังจากได้รับอนุญาตจากนายจ้างให้ลาไปกระทำกิจกรรมเช่นนั้นแล้ว

กฎหมายญี่ปุ่น ได้บัญญัติไว้ใน กฎหมายสหภาพแรงงาน มาตรา 7 ว่า "นายจ้างจะต้องไม่ปลดลูกจ้างออกจากงานหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้พยายามเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน....."²

กฎหมายไทย ประเทศไทยโดยอรัญญิกการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้ง เข้าร่วมหรือช่วยเหลือองค์การลูกจ้างไว้เช่นกันโดยกำหนดไว้ใน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 121³ ซึ่งมีข้อความว่า

¹ Industrial Relations Act, 81 (1)

² Trade Union Law, Article 7.

³ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 9 มาตรา 121.

"มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง
ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน
ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้
นัดชุมนุม ฯลฯ หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำ
การดังกล่าว

(2) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง
ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของ
สหภาพแรงงาน

ฯลฯ

(4)หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงาน

ฯลฯ

การกระทำตามมาตรานี้ที่ว่า "กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผล
ให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้" นั้นมีความหมายกว้างซึ่งรวมความ
ถึงการบังคับหรือขู่เข็ญ อยู่ในความหมายส่วนหนึ่งของการกระทำดังกล่าวด้วย
ฉะนั้นหากจะอ่านเสียใหม่ ก็อาจจะอ่านได้ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างบังคับหรือ
ขู่เข็ญลูกจ้างเพราะเหตุลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน" ได้อีกด้วย

ข้อความในมาตรา 121 (1) ที่ว่าห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือ
กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ฯลฯ ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไป
ได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ฯลฯ นั้น คำว่า
"ได้นัดชุมนุม" มีความหมายกว้าง และได้รวมความหมายของการที่ลูกจ้าง

ร่วมกันเพื่อก่อตั้งองค์การลูกจ้างเช่นสหภาพแรงงานเอาไว้วคย ฉะนั้นหาก นายจ้างบังคับหรือขู่เข็ญลูกจ้างในการที่ลูกจ้างใช้สิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงาน ก็ ย่อมต้องห้ามตามมาตรา 121 (1) ควย นอกจากนี้ข้อห้ามมิให้นายจ้างบังคับ หรือขู่เข็ญลูกจ้างในการที่ลูกจ้างเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างนั้น ก็ได้มีบัญญัติไว้ในกฎหมายฉบับนี้ คือมาตรา 122 ควย ซึ่งบัญญัติว่า

"มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างเป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ ฯลฯ

คำว่า "ผู้ใด" ในมาตรานี้ได้หมายความรวมถึงนายจ้างควย และการบังคับหรือขู่เข็ญให้ลูกจ้างเป็นหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานนั้นก็คือ การบังคับหรือขู่เข็ญให้ลูกจ้างต้องเข้าร่วมหรือต้องถอนตัว จากการร่วมกับองค์การลูกจ้างนั่นเอง

ส่วนการ "แทรกแซง" ในการที่ลูกจ้างใช้สิทธิในการก่อตั้งองค์การ ลูกจ้างหรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือองค์การลูกจ้างนั้นในพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 9 เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม มาตรา 121, 122 และมาตรา 123 ไม่ได้มีบัญญัติไว้ในเรื่อง คังกล่าว เท่าที่มี บัญญัติไว้ก็มีแต่การเลิกจ้าง การขัดขวาง การบังคับหรือขู่เข็ญ หรือกระทำ การใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุ

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 122.

ลูกจ้างเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน ก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือช่วยเหลือ
 สหภาพแรงงานเท่านั้น "การแทรกแซง" เท่าที่มีบัญญัติไว้ในกฎหมายดังกล่าว
 มีเฉพาะเรื่องการแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์
 แรงงาน ตามมาตรา 121 (5) เท่านั้น ฉะนั้นหากปรากฏว่านายจ้างได้เข้า
 ทำการแทรกแซงลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงานก็ถือการ เข้าร่วมหรือช่วย
 เหลือสหภาพแรงงานก็ถือ เช่น นายจ้างส่งสายลับเข้าไปสืบความลับในกลุ่ม
 ลูกจ้างที่กำลังชุมนุมปรึกษาหารือกันเพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อทราบความ
 เคลื่อนไหวในการดำเนินการดังกล่าว ตามบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่
 เป็นธรรม ของกฎหมายไทยที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น ก็ไม่อาจถือได้ว่า
 นายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นที่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นช่องว่างของกฎหมาย
 (gap in law) ซึ่งจะต้องหาทางอุดช่องว่างนี้ต่อไป

โดยสรุปแล้ว สิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้ง เข้าร่วมหรือช่วย
 เหลือองค์การลูกจ้าง เช่น สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน นั้น กฎหมาย
 แรงงานไทยก็ได้มีบัญญัติคุ้มครองไว้เหมือนกับกฎหมายของนานาประเทศที่มี
 ความเจริญทางด้านแรงงานแล้วเพียงแต่ว่าลักษณะการกระทำของนายจ้างที่
 กฎหมายห้ามนั้น กฎหมายไทยยังหละหลวมจนมีช่องว่างอยู่ โดยเฉพาะเรื่อง
 การแทรกแซงของนายจ้างในสิทธิดังกล่าวข้างต้นของลูกจ้างจึงจำเป็นต้อง
 หาทางแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายกันต่อไป

ฉะนั้นเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างใน
 องค์การลูกจ้าง จึงควรมีข้อพึงปฏิบัติและข้อห้ามสำหรับนายจ้างดังต่อไปนี้¹

¹ จ्ञานงค์ สมประสงค์, "กติกาคว่าด้วยการปฏิบัติอันไม่เป็นที่ธรรม"
 ที่ระลึกครบรอบ 3 ปีชมรมการบริหารงานบุคคล สมุทรปราการ. (โรงพิมพ์รวมเ
 การพิมพ์, กรุงเทพมหานคร : 2520) หน้า 4 - 5

1. นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบอย่างแน่ชัดว่า กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานนั้น จะไม่มีผลทำให้ลูกจ้างได้รับการพิจารณาอย่างลำเอียงใด ๆ จากนายจ้าง

2. อียาสอดแนมกิจการของสหภาพแรงงาน อย่าสอบถามเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงาน และอย่าเข้าร่วมในกิจการของสหภาพแรงงานโดยมิได้รับเชิญ

3. อย่าข่มขู่ลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่าแสดงท่าทีเป็นปฏิปักษ์ต่อสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่านายจ้างหรือหัวหน้างานจะไม่สามารถปลดคนงานหรือลงโทษคนงานได้ ถ้ามีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานผิดระเบียบวินัยและข้อบังคับหรือละเลยต่อหน้าที่ แต่การปลดออกและการลงโทษนั้นจะต้องไม่ได้มีสาเหตุมาจากกิจกรรมคานสหภาพแรงงาน

4. หัวหน้างานอาจจะอภิปรายปัญหาสหภาพแรงงานกับลูกจ้างได้โดยปราศจากการข่มขู่

5. อย่ายุ่งเกี่ยวกับการเลือกตั้งสหภาพแรงงาน

ข. เขาแทรกแซง บังคับหรือขู่เข็ญ หรือกระทำร้ายประการอื่นต่อลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองผ่านตัวแทนลูกจ้างและสิทธิในการกระทำร่วมกัน (concerted activities) เพื่อความสำเร็จในการเจรจาต่อรองหรือเพื่อการช่วยเหลือหรือคุ้มครองซึ่งกันและกัน

ปัญหาที่ต้องพิจารณาคือ " สิทธิในการกระทำร่วมกัน " หรือ concerted activities" นั้นมีความหมายเพียงใด ความหมายของคำนี้มีขอบเขตกว้างมาก และไ้รวมเอาการนัดหยุดงาน (strikes)

เข้าใจในความหมายนี้ด้วย¹

การคุ้มครองในว่охонี้นอกจากคุ้มครองในเรื่องสิทธิในการกระทำ
ร่วมกันดังกล่าวแล้ว ยังคุ้มครองถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองรวมผ่านผู้แทน
ลูกจ้างที่ลูกจ้างใดเลือกขึ้นมาด้วย การคุ้มครองสิทธิลูกจ้างเกี่ยวกับการยื่น
ขอเรียกร้องนี้ไซ้ว่าจะคุ้มครองเฉพาะสิทธิในการเจรจาต่อรอง หรือสิทธิ
ในการนัดหยุดงานเท่านั้น แต่ได้คุ้มครองรวมถึงสิทธิที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ
การทั้งหมด ในการยื่นขอเรียกร้องจนบรรลถึงการทำข้อตกลงรวมและการ
ปฏิบัติตามข้อตกลงรวม ซึ่งในกระบวนการนี้มีขั้นตอนต่าง ๆ มากมายเช่น
การรวมกลุ่มกันปรึกษาหารือเพื่อยื่นขอเรียกร้อง หรือจัดทำขอเรียกร้อง
การนำขอเรียกร้องไปยื่นต่อนายจ้าง การเลือกผู้แทนเขาเจรจาขอเรียกร้อง
การเจรจาขอเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การจัดทำข้อตกลงรวม การปฏิบัติ
ตามข้อตกลงรวม เป็นต้น ซึ่งกระบวนการทั้งหมดที่กล่าวมานี้ถือได้ว่าเป็นสิทธิ
เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรอง และการกระทำร่วมกัน (concerted activities)
ที่ได้รับความคุ้มครอง นายจ้างจะมาเกี่ยวข้องข้องโดยการบังคับ ชูเชื้อ หรือ
แทรกแซง หรือกระทำกรอย่างใด ๆ เป็นเหตุให้เสื่อมสิทธิมิได้โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งสิทธิในการนัดหยุดงานนี้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกา
ก็ได้บัญญัติไว้เลยในมาตรา 13² ว่า สิทธิในการนัดหยุดงานไม่อาจจะถูก
แทรกแซงหรือชักขวางหรือทำให้เสื่อมเสียหรือถูกจำกัดได้ ไม่ว่าจะโดยวิธีใด

¹ National Labor Relations Board, A layman's guide to basic law under the National Labor Relations Act, p.4

² The National Labor Relations Act, Sec. 13.

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิในการเจรจา
 ตอรองรวมและการกระทำร่วมกัน (concerted activities) ไว้ใน
 The Taft - Hartley Act¹ มาตรา 8 (a) (1) ว่า "ในกรณี
 ต่อไปนี้ถือว่าการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้างคือ

(1) เขาแทรกแซง ควบคุม หรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิ
 กระทำการต่าง ๆ ตามที่ได้รับประกันตามมาตรา 7" และในมาตรา 7
 ได้บัญญัติไว้ตอนหนึ่งว่า

"ลูกจ้างมีสิทธิ.....หรือ เจรจาทอรองรวมผ่านผู้แทนลูกจ้าง
 ที่ลูกจ้างได้เลือกขึ้นมา และมีสิทธิในการกระทำร่วมกัน (concerted
 activities) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเจรจาทอรองรวมหรือมีสิทธิในการ
 ช่วยเหลือหรือการคุ้มครองซึ่งกันและกัน....."

ฉะนั้นตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา เมื่อใดที่นายจ้างได้เข้า
 แทรกแซง ควบคุม หรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิของลูกจ้างดังต่อไปนี้
 ก็ย่อมถือได้ว่า นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
 คือ

1. สิทธิในการเจรจาทอรองโดยผู้แทนลูกจ้างที่ลูกจ้างเลือกขึ้น
 มาเช่น นายจ้างเสนอต่อผู้แทนลูกจ้างที่เขาเจรจาทอรองว่าจะให้มีการเลื่อน
 ชั้นสูงขึ้น (promotion) เป็นระดับ supervisor ถ้าหากผู้แทน
 ลูกจ้างยอมโอนอ่อนผ่อนตามในการเจรจาเพื่อจัดทำข้อตกลงรวมตาม ความต้อง
 การของฝ่ายนายจ้าง เช่นนี้ก็เป็นกรแทรกแซง ซึ่งเป็นการต้องห้าม

¹ Ibid., Sec. 8 (a) (1)

หรือทำนองเดียวกัน เสนอต่อผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาไม่ยอมโอนอ่อน
ผ่อนตามที่นายจ้างต้องการแล้วจะไม่ไ้รับการขึ้นค่าจ้างประจำปี เช่นนี้ก็เป็น
การบังคับ ชูเชิญ ซึ่งอาจห้ามเช่นกัน

2. สิทธิในการกระทำร่วมกัน (concerted activities) วัตถุประสงค์
วัตถุประสงค์ ในการเจรจาต่อรองรวม เช่น ในการยื่นข้อเรียกร้องปรากฏว่า
ทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้ จนถึงขั้นต่อนการนัดหยุดงานได้ตามกฎหมาย
สหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง เจ็บรวมกันนัดหยุดงาน นายจ้างไม่พอใจ จึงได้ชูว่า
หากไม่เลิกนัดหยุดงานก็จะปิดโรงงานไม่มีการทำงานอย่างไม่มีกำหนดเช่นนี้
ยอมกระทำไม่ได้ เป็นการต้องห้ามทำนองเดียวกันถ้าปรากฏว่าในการนัดหยุดงาน
นายจ้างได้ส่งหน่วยกอกวนเขาไปกอกวนกลุ่มลูกจ้างที่รวมกันนัดหยุดงานอยู่ เพื่อ
ทำลายให้มีการเลิกมการนัดหยุดงาน เช่นนี้ก็เป็นกรแทรกแซงสิทธินัดหยุดงาน
เป็นการต้องห้ามเช่นกัน หากฝ่าฝืนกระทำไปก็จะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
ต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี

3. สิทธิช่วยเหลือหรือคุ้มครองซึ่งกันและกัน ก็เช่นในคดีหนึ่ง
ลูกจ้างถูกนายจ้างกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย โดยตั้งขอกกล่าวหาว่า
ลูกจ้างได้ลักทรัพย์ของนายจ้าง จึงได้มีการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาสอบสวน
ลูกจ้างทางวินัย ในการสอบสวนลูกจ้างได้เรียกร้องให้ผู้แทนสหภาพแรงงานได้
เข้าร่วมด้วย ซึ่งการที่ลูกจ้างกระทำเช่นนี้ก็เป็นการใช้สิทธิเพื่อให้มีการคุ้มครอง
ลูกจ้างตามมาตรา 7 ถ้านายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วม
ก็เป็นกรแทรกแซงสิทธิของลูกจ้างในการที่จะได้รับกรคุ้มครอง¹

¹The Board in Mobil Oil Corp., 196 NLRB No. 144, 80
LRRM 1118.

อย่างไรก็ดีหลักที่กล่าวข้างต้น ได้ปรากฏว่าถูกกลับในเวลาต่อมาเสียแล้ว ในคดี Western Electric Co., 198 NLRB No. 82, 80 LRRM 1705 ในคดีนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติได้ยกคำร้องของลูกจ้างที่กล่าวหาว่านายจ้างละเมิดมาตรา 8 (a) (1) เพราะนายจ้างได้ปฏิเสธไม่ยอมรับผู้แทนสหภาพแรงงานในการเข้าร่วมการสอบสวนความผิดทางวินัยของลูกจ้าง โดยให้เหตุผลว่าการให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมในการสอบสวนดังกล่าว ควรจะเป็นเรื่องที่นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กำหนดขึ้นในสัญญาข้อตกลงรวม (Collective agreement) ระหว่างกันเอง ถ้าไม่ได้กำหนดกันไว้ จะถือว่านายจ้างกระทำผิดมาตรา 8 (a) (1) ย่อมไม่ได้

กฎหมายสาธารณรัฐจีน ได้บัญญัติคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการเข้าร่วมในการกระทำร่วมกัน (concerted activities) เพื่อวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองรวมไว้ใน กฎหมายสหภาพแรงงาน มาตรา 37¹ ว่า "ในระหว่างระยะเวลาที่มีการพิพาทแรงงานระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ นายจ้างหรือตัวแทนจะต้องไม่เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมในการพิพาทแรงงานดังกล่าวนี้"

ตามบทบัญญัติมาตรานี้หากพิจารณาโดยละเอียดแล้ว จะเห็นว่าได้บัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเข้าร่วมในการพิพาทแรงงานแล้วย่อมต้องห้าม เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง คำว่า ".....เข้าร่วมในการพิพาทแรงงาน....." นั้นควรจะมี ความหมายรวมไปถึงการนัดหยุดงาน (strike) และการปิดล้อมโรงงาน (picketing) ด้วย

¹ Labor Union Law, Article 37.

ฉะนั้นโดยนัยนี้ ถ้าปรากฏว่า นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างได้ เลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมในการนัดหยุดงาน ก็ต้องห้ามตามมาตรา 37 นี้แต่ มีข้อสังเกตความบทบัญญัติในมาตรา 37 นี้ ได้ถูกจำกัดให้อยู่ในวงแคบในเรื่องระยะเวลา ดังปรากฏในบทบัญญัติว่า "ในช่วงระยะเวลาที่มีการพิพาทแรงงานระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ" ซึ่งมีความหมายว่า ในช่วงระยะเวลาที่มีการพิพาทแรงงานแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างหรือตัวแทนเลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมในการพิพาทนั้น ทำให้เกิดปัญหาว่าหากใดลงเลยช่วงระยะเวลาที่มีการพิพาทแรงงานไปแล้วนายจ้างหรือตัวแทนจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมในการพิพาทแรงงานดังกล่าวนั้น ไต่หรือไม่

กฎหมายสิงคโปร์ ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์¹ มาตรา 81 ได้บัญญัติถึงการคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองและกระทำร่วมกันของลูกจ้างไว้ว่า "มาตรา 81 (1) ห้ามมิให้นายจ้างไล่ออกหรือชวว่าจะไล่ออกซึ่งลูกจ้างใด หรือทำร้ายหรือชวว่าจะทำร้ายลูกจ้างดังกล่าวในเรื่องการจ้าง หรือเปลี่ยนแปลงหรือชวว่าจะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งลูกจ้างด้วยใจอคติ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง

ฯลฯ

(e) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งได้ยื่นขอเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 17 หรือซึ่งเป็นคณะผู้แทนในการเจรจาตามบทบัญญัติไว้ในกฎหมายนี้ หรือขอพิพาทแรงงานตามที่ใดแจ้งให้นายทะเบียนทราบแล้วตามบทบัญญัติในส่วนที่ 3"

บทบัญญัตินี้มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างให้พ้นจากการกีดกันแกล้งของนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างได้ใช้สิทธิในการยื่นขอเรียกร้องหรือการเจรจา

¹ Industrial Relations Act, 81 (1) (e)

ครอบงำ สหภาพแรงงานซึ่งตนได้เป็นสมาชิกอยู่ หรือนัยหนึ่งสหภาพแรงงาน เป็นผู้ในสิทธิดังกล่าวแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก เพื่อเป็นการแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แก่สมาชิก

กฎหมายไทย ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 121 (1) ว่า

"มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

1. เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง

ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ยื่นขอเรียกร้อง เจริญ หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน กำลังจะกระทำการดังกล่าว"

คำว่า "นัดชุมนุม" ตามมาตรานี้ นอกจากจะหมายความถึงการที่ ลูกจ้างชุมนุมกัน เพื่อใช้สิทธิกระทำการต่าง ๆ เช่น ร่วมกันก่อตั้งสหภาพแรงงาน แล้วยังรวมถึงการนัดหยุดงานด้วย

นอกจากการคุ้มครองในสิทธินัดชุมนุมเพื่อกระทำการตามที่กฎหมาย ให้สิทธิอันใดแก่การนัดหยุดงานแล้ว กฎหมายไทยก็ได้ให้ความคุ้มครองแก่สิทธิ ในการยื่นขอเรียกร้อง และการเจรจาคับหากนายจ้างได้เลิกจ้างหรือกระทำการ ใด ๆ ที่อาจเป็นผลให้ลูกจ้าง หรือกรรมการ ของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เช่นมิให้ลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพ แรงงานต้องลาออกจากงาน ซึ่งอาจจะโดยใช้วิธีการไม่ขึ้นค่าจ้าง

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 121 (1)

ให้เมื่อถึงเวลาพิจารณาความคิดความชอบ หรือไม่จ่ายงานให้ทำปล่อยให้หยุด
เฉย ๆ หรืออาจจะโดยการเพิ่มปริมาณงานให้ทำและให้เสร็จภายในระยะเวลา
ที่กำหนด ซึ่งปกติลูกจ้างในระดับเดียวกัน ประเภทงานอย่างเดียวกันไม่อาจ
จะกระทำการให้เสร็จทันได้ ฯลฯ เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวนี้ชุมนุมกันเพื่อ
นัดหยุดงานก็ดี หรือยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาขอเรียกร้องก็ดี การกระทำ
เช่นนั้นของนายจ้างย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย และถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำ
การอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ✓

ค. เข้าครอบงำหรือแทรกแซงในการก่อตั้ง (fermation)
หรือการบริหารองค์การลูกจ้างหรือเข้าช่วยเหลือทางการเงินหรืออย่างอื่นแก่
องค์การลูกจ้าง

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ได้บัญญัติไว้ใน Taft - Hartley Act
มาตรา 8 (a) (2) ว่า "นายจ้างจะตองไม่เข้าไปครอบงำ (domination)
หรือแทรกแซงในการก่อตั้ง หรือการบริหารองค์การลูกจ้างหรือเข้าช่วยเหลือ
ทางการเงินหรืออย่างอื่น"

การครอบงำในความหมายของมาตรานี้ ไม่ได้หมายความเฉพาะ
ในระยะแรกของการยอมรับให้มีการก่อตั้งองค์การลูกจ้างเท่านั้น แต่ได้รวม
ไปถึงเรื่องอื่น ๆ ด้วยคือ การตัดสินใจในวิธีการก่อตั้งว่าจะก่อตั้งขึ้นมาอย่างไร
และจะดำเนินการในการก่อตั้งอย่างไร นอกจากนี้ยังมีความหมายรวมไปถึง
การที่นายจ้างได้ส่งผู้แทนเข้ามาร่วมในการประชุมและกระทำการต่าง ๆ ใน
การก่อตั้งองค์การ และความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อการดำเนินการและนโยบาย
ขององค์การลูกจ้าง

¹
The National Labor Relations Act, Sec. 8 (a)(2)

ส่วนการแทรกแซงนั้นมีความหมายแคบกว่าการครอบงำ การแทรกแซงมักจะเป็นเรื่องที่นายจ้างพยายามเข้าช่วยเหลือสหภาพแรงงานที่ตนให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือควบคุมอยู่ อาจโดยการให้ออกสิทธิอื่นไม่สมควรแก่สหภาพแรงงานเหล่านั้นและปฏิเสธสหภาพแรงงานอื่นที่ทำการแข่งขันอยู่ในการเข้าร่วมกลุ่มกับลูกจ้างหรือรับรองสหภาพแรงงานที่ตนสงเคราะห์อยู่แทนสหภาพแรงงานอื่นเมื่อมีการยกปัญหาขึ้นมาว่า สหภาพแรงงานใดควรเป็นผู้แทนของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องหรืออาจจะโดยสงสายลับเข้าสืบความลับในการบริหารของสหภาพแรงงานเป็นต้น

การครอบงำหรือการแทรกแซงที่ต้องห้ามตามมาตรานี้จะต้องกระทำต่อองค์การลูกจ้างในเรื่องการก่อตั้ง หรือการบริหารขององค์การ ดังตัวอย่างเช่น หากปรากฏว่านายจ้างเข้าช่วยเหลือสหภาพแรงงานทุกวิถีทางในการก่อตั้งเพื่อจะได้สหภาพแรงงานนั้นมาเป็นพวกของตน เป็นประโยชน์ในการข่มมือสหภาพแรงงานควบคุมลูกจ้างหรือช่วยเหลือในการกำหนดสภาพการจ้างเช่น ค่าจ้าง การจ้าง การเลิกจ้าง ฯลฯ แก่ลูกจ้างซึ่งอาจจะควบคุมการเจรจาต่อรองขอเรียกร้องกันอย่างสมยอม โดยสหภาพแรงงานยอมโอนอ่อนผ่อนตาม ตามที่ฝ่ายนายจ้างกำหนดให้ การกระทำเช่นนี้ก็เป็นการครอบงำในการก่อตั้งองค์การลูกจ้าง หรือทำนองเดียวกันถ้าปรากฏว่าการช่วยเหลือดังกล่าวนายจ้างหวังผลให้สหภาพแรงงานบริหารองค์การตามความต้องการของตนเช่น ให้สหภาพแรงงานปฏิเสธหรือรับลูกจ้างตามที่นายจ้างกำหนดในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานก็เป็นกรณีถือได้ว่านายจ้างครอบงำองค์การลูกจ้างในการบริหารองค์การ

นอกจากจะห้ามมิให้นายจ้างเข้าครอบงำหรือแทรกแซงดังกล่าวแล้ว ยังห้ามนายจ้างมิให้เขากระทำการช่วยเหลือ องค์การลูกจ้างทางการเงินหรืออย่างอื่นอีกด้วย

การที่กฎหมายต้องห้ามมิให้นายจ้างกระทำการดังกล่าวก็เพื่อต้องการ

ให้องค์การลูกจ้างปฏิบัติตนเป็นผู้นำแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง
ซึ่งเป็นสมาชิกอย่างแท้จริงตามวัตถุประสงค์สำคัญขององค์การลูกจ้าง

กฎหมายฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 294 (d) แห่งประมวล

กฎหมายแรงงาน¹ ว่า

"ห้ามนายจ้างริเริ่มหรือเข้าครอบงำหรือช่วยเหลือหรือแทรกแซง
ในการก่อตั้งหรือการบริหารองค์การลูกจ้างและรวมถึงการให้เงินหรือสนับสนุน
องค์การลูกจ้างด้วยประการอื่น"



ข้อความในมาตรานี้มีสาระสำคัญเหมือนกับมาตรา 8 (a) (2)
แห่ง Taft - Hartley Act ของสหรัฐอเมริกาทุกประการ

กฎหมายญี่ปุ่น ในกฎหมายสหภาพแรงงาน² ของญี่ปุ่นมาตรา 7 (3)
ได้บัญญัติว่า

"ห้ามนายจ้างเข้าควบคุม (control) หรือแทรกแซงในการก่อ
ตั้งหรือการจัดการ (management) สหภาพแรงงานโดยลูกจ้าง หรือให้เงิน
สนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน"

กฎหมายญี่ปุ่นได้ห้ามนายจ้างมิให้กระทำ 3 ประการคือ

1. เข้าควบคุมในการจัดการหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน การควบคุมในมาตรานี้ น่าจะมีความหมายใกล้เคียงกับการครอบงำ (dominate) ตามมาตรา 8 (a) (2) แห่ง Taft - Hartley Act ของสหรัฐอเมริกา
2. เข้าแทรกแซงในการจัดการหรือก่อตั้งสหภาพแรงงาน

¹ Labor Code of the Philippines, ART. 294 (d)

² Trade Union Law, Article 7 (3)

3. ให้เงินช่วยเหลือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน
 ความหมายของบทบัญญัติที่มีความหมายเฉพาะเรื่องการช่วยเหลือทางการเงินเท่านั้น
 นั้น ไม่ใคร่รวมถึงการช่วยเหลือประการอื่นด้วยแต่อย่างไรก็ดีการช่วยเหลือด้วย
 ประการอื่นดังกล่าวนี้ อาจจะรวมอยู่ในความหมายของการควบคุมในเรื่องการ
 จัดการหรือการก่อตั้งสหภาพแรงงานก็ได้ เช่นนายจ้างให้สถานที่เครื่องมือ
 เครื่องใช้และอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่สหภาพแรงงานเพื่อหวังให้สหภาพแรงงานมาอยู่
 ใต้อาณัติของนายจ้าง ต้องบริหารงานตามความต้องการของนายจ้าง

กฎหมายไทย บทบัญญัติที่พอจะเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ได้บัญญัติไว้ใน
 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 121 แต่มีความหมายแคบกว่าของต่างประเทศ
 มาก บทบัญญัติดังกล่าวมีดังนี้

"มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

๑๑๑

(3)ให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่
 หน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือ
 เพื่อให้ออกจากการ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

๑๑๑

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์
 แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย"

บทบัญญัติในมาตรานี้พอจะแยกลักษณะการกระทำของนายจ้างออกได้
 2 ประการคือ

1. ให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 121 (3)(5)

ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้
 ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีข้อสังเกตว่าการให้หรือตกลงจะให้
 เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่จะผิดตามมาตรา
 นั้นนั้น ต้องกระทำไปโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็น
 สมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งมีขอบเขต
 การไต่บังคับกับนายจ้างแคบกว่ากฎหมายของต่างประเทศเช่น กฎหมายสหรัฐ
 อเมริกาฟิลิปปินส์และญี่ปุ่น เพราะกฎหมายของประเทศดังกล่าวมิได้ระบุวัตถุประสงค์
 ประสงค์ของการให้เงินหรือการช่วยเหลือไว้ เป็นการบัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ
 เพื่อคัดปัญหามิให้นายจ้างเขายุ่งเกี่ยวกับการดำเนินการหรือการก่อตั้งสหภาพ
 แรงงานเนื่องจากเกรงว่านายจ้างจะมีอิทธิพลเหนือสหภาพแรงงานหรือก่อให้เกิด
 สหภาพแรงงานกระทำผิดวัตถุประสงค์สำคัญคือ แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์
 ของลูกจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้
 ตามกฎหมายของประเทศดังกล่าวจึงถือว่าไม่ว่านายจ้างจะช่วยเหลือองค์การ
 ลูกจ้างในรูปแบบใด และไม่ว่าจะช่วยเหลือโดยมีวัตถุประสงค์อย่างไร กฎหมาย
 ไม่ยอมให้ทำได้ การที่กฎหมายไทยได้บัญญัติไว้อย่างแคบเช่นนี้อาจเป็นช่องทาง
 ให้นายจ้างเข้ามาบีบบังคับเหนือสหภาพแรงงานได้ เช่นอาจจะให้เงินหรือช่วย
 เหลืออย่างอื่น ๆ แก่สหภาพแรงงาน เพื่อให้สหภาพแรงงานมาอยู่ใต้อิทธิพล
 ของนายจ้างได้ ซึ่งเป็นจุดบกพร่องที่กฎหมายยังขยายออกไปบังคับควบคุมไม่ถึง

2. เขาแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือ
 สหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

ในประการที่สองนี้กฎหมายไทยห้ามเฉพาะมิให้นายจ้างเข้า
 "แทรกแซง" สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานเท่านั้น ฉะนั้นหากปรากฏว่า
 นายจ้างเข้า "ครอบงำ" องค์การลูกจ้างดังกล่าว ก็อาจเป็นปัญหาต้องพิจารณา

ว่าต้องห้ามตามกฎหมายหรือไม่ เพราะกฎหมายไทยบัญญัติไว้แคบโดยจำกัด
ห้ามเฉพาะมิให้นายจ้างได้เข้า "แทรกแซง" เท่านั้นต่างจากกฎหมายต่างประเทศ
เช่นกฎหมายสหรัฐอเมริกา ได้บัญญัติห้ามทั้งสองอย่างคือ ห้ามมิให้นายจ้าง
กระทำการทั้งโดยการ "แทรกแซง" และ "ครอบงำ" ดังปรากฏใน Taft -
Hartley Act มาตรา 8 (a) (2) กฎหมายญี่ปุ่น ก็บัญญัติห้ามในทำนอง
คล้าย ๆ กันแต่เปลี่ยนเป็นใช้คำว่า "ควบคุม" หรือ "แทรกแซง" แทน

ประการต่อมากฎหมายได้ห้ามการแทรกแซงดังกล่าวเฉพาะในเรื่อง
"การดำเนินการ" ของสหภาพแรงงาน ไม่ได้ใช้คำว่าแทรกแซง "การบริหาร"
ของสหภาพแรงงานเช่นเดียวกับที่สหรัฐอเมริกาและฟิลิปปินส์ใช้อยู่ ส่วนญี่ปุ่นนั้น
ใช้คำที่มีความหมายใกล้เคียงกับการบริหาร (administration) ข้างตน
คือใช้คำว่า "การจัดการ" หรือ management จึงมีปัญหาคำว่า 3 คำนี้
มีความหมายแตกต่างกันหรือเหมือนกันเพียงใด เห็นว่าคำว่า "การบริหาร" และ
"การจัดการ" มีความหมายกว้างกว่า "การดำเนินการ" ฉะนั้นถ้านายจ้างเข้า
แทรกแซงสหภาพแรงงานในเรื่อง "การบริหาร" แล้วกฎหมายไทยน่าจะคุ้มครอง
ไปไม่ถึง

ในเรื่องนี้เห็นควรให้มีข้อปฏิบัติสำหรับนายจ้างดังนี้ ¹

- ก. อย่าแสดงความลำเอียงเข้าข้างสหภาพแรงงานใด ๆ ในเมื่อ
สถานประกอบการนั้นมีตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป
- ข. อย่าแนะนำลูกจ้างในการเลือกเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- ค. จงหลีกเลี่ยงการเกี่ยวข้องกับกิจการจัดการของสหภาพแรงงาน

¹ जानงค์ สมประสงค์, "กติกาวาดำวยการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม".

ง. ต้องจัดสิ่งต่อไปนี้ให้แก่อสภาพแรงงานทุกแห่งเหมือนกันคือ
เนือที่บนป้ายประกาศ อำนวยความสะดวกในการจัดประชุม อำนวยความสะดวก
ในการจัดหาสมาชิก

จ. ถ้าไม่แน่ใจในการปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับสภาพแรงงาน ให้
ปรึกษาแผนกบุคคลหรือแผนกแรงงานสัมพันธ์

ง. เลือกปฏิบัติ (discriminate) ตลอดจนจ้างในการจ้าง
(hire) การดำรงตำแหน่ง (tenure) หรือระยะเวลาหรือเงื่อนไขใน
การจ้าง เพราะการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างของลูกจ้าง

การเลือกปฏิบัติเป็นการกระทำอีกอย่างหนึ่งที่กฎหมายห้ามมิให้นาย
จ้างกระทำต่อลูกจ้าง เพื่อขำรงไว้ซึ่งสิทธิของลูกจ้างในการเข้าร่วมกับองค์การ
ลูกจ้าง อาจจะโดยเขาเป็นสมาชิกสภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือสมา
คมลูกจ้างอื่นที่ใดจดทะเบียนเป็นสภาพแรงงานอันเป็นสิทธิมูลฐานที่องค์การแรง
งานระหว่างประเทศได้ให้ประกันไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 87 มาตรา 2

การเลือกปฏิบัติในที่นี้เน้นเฉพาะในเรื่องการจ้างการดำรงตำแหน่ง
หรือระยะเวลาหรือเงื่อนไขในการจ้างอันมีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างเข้าเป็น
สมาชิกขององค์การลูกจ้างเท่านั้น

ปัญหาที่ตองพิจารณาในลำดับต่อไปคือการเลือกปฏิบัติหรือ
discrimination นั้นมีความหมายเพียงใดในปัญหานี้ได้ปรากฏในข้อเสนอแนะ
(Recommendation) ที่ 111 ขององค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ¹ ในข้อ 1 ว่าควยค่านิยามว่า

¹ International Labour Organization, Recommendation No. 111,
Forty - Second Session (Geneva, 1958)

"การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ให้ความหมายรวมถึง

(a) การกระทำอันเป็นการกีดกัน หรือเอนเอียงไปในเรื่อง เชื้อชาติ เพศ ผิว ศาสนา ความคิดทางการเมือง ถิ่นกำเนิด ซึ่งมีผล เป็นการลดค่าหรือทำให้เสียความเท่าเทียมกันในโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้าง หรือการทำงาน

(b) การกระทำอย่างอื่นอันเป็นการกีดกันหรือเอนเอียงซึ่งมีผล เป็นการลดค่าหรือทำให้เสียความเท่าเทียมกันในโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างหรือการทำงาน"

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 8

(a) (3)¹ โค้บัญญัติว่า "นายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องการจ้างหรือการดำรงตำแหน่งหรือในเรื่องระยะเวลาหรือเงื่อนไขการจ้าง โดยการยุบส่งเสริมหรือทำให้พอใจเนื่องจากการเป็นสมาชิกองค์การลูกจ้างของลูกจ้าง"

มาตรา 8 (a) (3) นี้กล่าวโดยทั่วไปแล้วได้กำหนดไว้ว่าหากนายจ้างเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างเพราะการที่ลูกจ้างเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือรวมกลุ่มเพื่อกระทำการอย่างอื่น (Other group activity) ซึ่งอยู่ในความคุ้มครองแห่งกฎหมายนี้ ย่อมถือว่า นายจ้างกระทำการผิดกฎหมายในเรื่องการรวมกลุ่มของลูกจ้างแม้จะไม่เป็นทางการ ก็ถือได้ว่าเป็นองค์การลูกจ้างในความหมายของมาตรา 8 (a) (3) ด้วยฉะนั้นนายจ้างได้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างละเว้นจากการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือการรวมกลุ่มเพื่อกระทำการดังกล่าวข้างต้น ก็ย่อมถือได้ว่านายจ้างกระทำผิดมาตรา 8 (a) (3) ด้วยทั้งนี้มิช้อยกเว้นในกรณีที่มิชข้อตกลงผูกมัดระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานซึ่งมีผลบังคับอย่างสมบูรณ์ให้นายจ้างทำการจ้างลูกจ้างเฉพาะลูกจ้างที่

¹ The National Labor Relations Act, Sec. 8 (a)(3)

เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น (union - shop agreement) หากลูกจ้าง
 ใดยังไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้างก็อาจจะไม่จ้างหรือเลิกจ้าง
 เสียได้ เพื่อป้องกันตัวเองมิให้ติดข้อตกลงกับสหภาพแรงงานเพื่อความเข้าใจ
 ในเรื่องนี้ จึงใคร่ขออธิบาย union - shop agreement พอสังเขป

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ของสหรัฐอเมริกา โดยยอมให้สหภาพ
 แรงงานและนายจ้างทำข้อตกลงกันได้ในเรื่องให้ลูกจ้างทั้งหมดต้องเข้าร่วมกับ
 สหภาพแรงงานเพื่อที่จะได้คอยระวังรักษาเกี่ยวกับงานหรือผลประโยชน์ของ
 ลูกจ้างเอง แต่ทั้งนี้ก็มีข้อยกเว้นในบางกรณีที่มีกฎหมายห้ามมิให้ทำข้อตกลง
 ดังกล่าวได้ การเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างดังกล่าวจะต้องเริ่มปฏิบัติเสียภายใน
 หรือหลัง 30 วัน นับแต่เริ่มการจ้างหรือนับแต่วันที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับ²
 ข้อตกลงที่กำหนดให้ลูกจ้างต้องเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างดังกล่าว
 จะมีเหตุผลสมบูรณ์และถูกต้องตามกฎหมายนั้นจะต้องประกอบอย่างครบถ้วนด้วย
 หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้³

1. ในการทำข้อตกลง สหภาพแรงงานจะต้องเป็นอิสระจากการ
 ครอบงำหรือการช่วยเหลือจากนายจ้างตามความหมายในมาตรา 8 (a) (2)
2. ข้อตกลงนี้จะต้องครอบคลุมลูกจ้างในหน่วยที่ใดลงชื่อในสัญญา
 ที่ให้สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของคน

¹ The National Labor Relations Act, Sec. 14 (b).

² Ibid., Sec. 8 (a)(3)

³ U.S. Department of Labor, Federal Labor Laws and
 Agencies (Washington : 1957), p. 24.

3. สัญญาที่ลูกจ้างยอมให้สหภาพแรงงานเป็นผู้แทนของตนดังกล่าว จะต้องยินยอมให้มีการฟ้องร้องและการไม่เป็นคอมมิวนิสต์ เป็นลายลักษณ์อักษร ตามความต้องการแห่ง the Taft - Hartley Act

4. อำนาจของสหภาพแรงงานในการทำข้อตกลงนี้จะต้องไม่ถูกเรียกกลับคืนโดยการลงคะแนนเสียงของลูกจ้างในการออกเสียงในการประชุมสหภาพแรงงานปลายปี

5. ข้อตกลงนี้จะต้องกำหนดระยะเวลา 30 วันไว้ควยสำหรับลูกจ้างซึ่งยังไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จะได้เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อไป เมื่อข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับ

การห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติตามมาตรา 8 (a)(3) นี้ให้ความหมายรวมถึงการห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติเพราะว่าลูกจ้างละเว้นจากการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือการรวมกระทำกร (group activity) ดังกล่าวข้างตนควย เว้นแต่เมื่อใดปรากฏว่าข้อตกลงให้ลูกจ้างเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานดังกล่าวเริ่มมีผลใช้บังคับ นอกจากนี้ยังให้หมายความรวมถึงการปฏิเสธในการจ้าง การให้ออกจากงาน การลดชั้น การมอบหมายงาน หรือกะ (shift) ให้ทำงานน้อยกว่าปกติ หรือการไม่ยอมให้ผลประโยชน์

การห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติตามมาตรา 8 (a)(3) นี้ไม่ได้จำกัดสิทธิของนายจ้างในการให้ออกจากงาน โยกย้ายงานหรือเลิกจ้างลูกจ้างในเมื่อมีเหตุผลอย่างแท้จริงในทางเศรษฐกิจ หรือในเมื่อลูกจ้างขัดขืนหรือไม่ยอมเชื่อฟังนายจ้างหรือทำงานไม่ดี สิทธิดังกล่าวนี้ให้นายจ้างมีสิทธิที่จะใช้อย่างเสมอภาคกับลูกจ้างทุกคนที่มีการกระทำในทางสนับสนุนสหภาพแรงงานและรวมถึงลูกจ้างที่ไม่ได้สนับสนุนดังกล่าวควย อย่างไรก็ตามนายจ้างจะมีสิทธิลงโทษแก่ลูกจ้างซึ่งกระทำผิดวินัยหรือมีเหตุผลจำเป็นทางเศรษฐกิจดังกล่าวหากปรากฏเหตุผลที่

ที่แท้จริงสืบเนื่องมาจากเรื่องที่ถูกจ้างเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือการกระทำ
ประการอื่นที่กฎหมายคุ้มครองแล้ว นายจ้างก็มิได้รับสิทธิที่จะเลิกจ้างหรือ
ลงโทษถูกจ้างทางวินัยดังกล่าวได้

ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติตามความหมายของมาตรา 8 (a)

(3)¹

- ให้ออกจากงานเพราะถูกจ้างนั้นเร่งเร้าให้ถูกจ้างอื่น
เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน

- ปฏิเสธที่จะยอมรับถูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมเมื่องานที่ถูกจ้าง
มีคุณสมบัติเปิดรับถูกจ้าง เพราะเหตุว่าถูกจ้างนั้นเข้าร่วมในการนัดหยุดงาน
ที่ชอบด้วยกฎหมาย

- ลดชั้นถูกจ้างเพราะว่าถูกจ้างเวียนคำร้องของสหภาพแรงงาน
ระหว่างถูกจ้างอื่น ๆ เพื่อขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้าง

- หยุดดำเนินการในโรงงานหนึ่งและให้ถูกจ้างออกจากงานแต่ได้
ไปเปิดอีกโรงงานหนึ่งดำเนินการกิจการอย่างเดียวกันกับโรงงานแรก และได้
ทำการจ้างคนงานใหม่เข้ามาทำงานในโรงงานหลัง ทั้งนี้เพราะเหตุว่าถูกจ้าง
ในโรงงานแรกได้เข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน (joined union)

- ปฏิเสธที่จะจ้างถูกจ้างผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตามที่นายจ้างต้องการ
เพราะเหตุว่าถูกจ้างนั้นสังกัดหรือไม่สังกัดสหภาพแรงงาน

¹ National Labor Relations Board , A layman's guide
to basic law under the National Labor Relations Act, p.23

กฎหมายสาธารณรัฐจีน ใ้บัญญัติไว้ในกฎหมายสหภาพแรงงาน
มาตรา 35¹ ว่า

"นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง จะต้องไม่ปฏิบัติที่จ้ง หรือ เล็กจ้าง หรือปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (unfair treatment) ควบประการอื่นต่อลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้เป็นเจ้าหน้าที่ในสหภาพแรงงาน....."

มาตรานี้บัญญัติคล้าย ๆ กับมาตรา 8 (a) (3) ตาม Taft - Hartley Act ของสหรัฐอเมริกา เป็นบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่เข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เช่นประธานสหภาพแรงงาน เลขาธิการสหภาพแรงงาน เป็นต้น หรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานควบประการอื่น ซึ่งรวมถึงการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานด้วย โดยห้ามมิให้นายจ้างปฏิบัติที่จ้ง ลูกจ้างหรือเล็กจ้าง หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างควบประการอื่น เช่นลดขั้นเงินเดือนและตำแหน่งหน้าที่ ฯลฯ

กฎหมายฟิลิปปินส์ ใ้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน²
มาตรา 294 (e) ว่า

"ห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน เงื่อนไขการจ้างและเรื่องอื่น ๆ ต่อลูกจ้าง เพื่อยุ้งหรือทำให้พอใจเนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง"

มาตรานี้มีสาระสำคัญเหมือนกับกฎหมายของสหรัฐอเมริกาและกฎหมายสาธารณรัฐจีน ที่กล่าวแลวนั้นคือคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเรื่องอื่น ๆ จากการเลือกปฏิบัติโดยการยุ้งหรือทำให้พอใจของนายจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง

กฎหมายไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีมาตราที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ ที่จะต้องนำมาพิจารณา คือ

¹Labor Union Law Article 35

²Labor Code of the Philippines, ART. 294(e)

"มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างผู้แทน
ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถ
ทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ใดนั้นชุมนุม
ทำคว่ำรอง ยื่นขอเรียกร้องเจรจาหรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือ
ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือ
นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือ
กรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือศาลแรงงาน หรือ
เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่
สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพ
แรงงาน

๑๓๗

ตามบทบัญญัติในมาตรา 121 นี้จะมีถ้อยคำสำคัญอยู่คือ "...กระทำ
การใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้....."
ซึ่งเป็นถ้อยคำที่มีความหมายกว้างมากซึ่งรวมความเอา "การเลือกปฏิบัติ" เข้าไว้
ในความหมายของคำนี้ด้วย ซึ่งก็เท่ากับเป็นการแสดงให้เห็นชัดว่า กฎหมาย
แรงงานไทยก็ได้ยอมรับหลักการที่ห้ามมิให้นายจ้าง "เลือกปฏิบัติ" ต่อลูกจ้าง เข้า
มาไว้เช่นกัน

เมื่อใดที่พิจารณาตามมาตรา 121 (1) และ (2) แล้วจะเห็นว่า
สาเหตุที่ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการเลือกปฏิบัตินั้นมีอยู่มากมายด้วยกันคือ

1. การนัดชุมนุมของลูกจ้าง
2. ลูกจ้างใดทำคว่ำรองยื่นต่อนายจ้างหรือพนักงานเจ้าหน้าที่

3. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไต่ถามขอเรียกร้องหรือเจรจากับ
นายจ้าง

4. การดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อ
พนักงานเจ้าหน้าที่หรือศาลแรงงาน

5. การที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว
ตาม 1, 2, 3 และ 4

6. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างซึ่งเห็นได้ว่ากฎหมาย
ไทยได้บัญญัติไว้อย่างพอสมควร และโดยเอาการเลือกปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ มา
บัญญัติรวมไว้ในอนุมาตราเดียวกัน ซึ่งต่างจากกฎหมายของสหรัฐอเมริกาหรือ
ฟิลิปปินส์ ที่บัญญัติแยกเอาไว้ต่างอนุมาตรากันแล้วแต่การเลือกปฏิบัติเป็นเรื่อง ๆ
ไป ด้วยเหตุนี้จึงใคร่ขอพิจารณาเปรียบเทียบเฉพาะการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุ
การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของลูกจ้างก่อน ส่วนการเลือกปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ
จะใคร่พิจารณาต่อไป

เมื่อพิจารณาตามมาตรา 121 (2) แล้วก็จะได้ว่าในมาตรา
นี้ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการเลือกปฏิบัติในทุกวิถีทางเช่น นายจ้างจะเลือก
ปฏิบัติต่อลูกจ้างในการปฏิเสธที่จะจ้าง การเลิกจ้าง การลดขั้น การดำรง
ตำแหน่ง หรือในเรื่องอื่น ๆ หากการเลือกปฏิบัติดังกล่าวเป็นผลสืบเนื่องจาก
สาเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและเป็นผลทำให้ลูกจ้างไม่อาจทนทำงาน
อยู่ต่อไปได้อีก การกระทำดังกล่าวของนายจ้างก็ถือห้ามตามมาตรา 121 (2)
นี้และถือว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

ข้อพึงปฏิบัติสำหรับนายจ้างในเรื่องนี้¹

¹ จ่านงค์ สมประสงค์, "กติกาวาดำวยการปฏิบัติอันไม่เป็นธรรม", หน้า 5

1. จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างทุกคนในเรื่องระเบียบวินัยอย่างเท่าเทียมกัน
2. ต้องมีกฎเกณฑ์ที่กำหนดในเรื่องการพักผ่อนและการเรียกกลับเข้าทำงานใหม่
3. จะต้องพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานสำคัญตามความเหมาะสมของคนงานเท่านั้น
4. ต้องไม่ปลดหรือลงโทษลูกจ้างจนกว่าจะแน่ใจว่าผิดจริงและได้เคยตักเตือนควรวางจาและสายลักษณะอักษรตามลำดับมาก่อนแล้ว
5. ต้องไม่ยอมอ่อนข้อให้แก่อสภาพแรงงานมาบีบบังคับให้ปลดคนงานออก เนื่องจากกรณีที่ไม่จ่ายค่าธรรมเนียมและค่าสมาชิกสภาพแรงงาน
6. ถ้านายจ้างหรือหัวหน้างานคนใดไม่แน่ใจในการปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับสภาพแรงงานว่าจะถูกต้องสมควรหรือไม่ ให้ปรึกษาแผนกบุคคลหรือแผนกแรงงานสัมพันธ์ทุกครั้งไป

จ. ให้ออกจากงานหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยานหรือให้หลักฐานแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ การคุ้มครองลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ก็เป็นอีกหลักเกณฑ์หนึ่งที่คุ้มครองลูกจ้างให้พ้นจากการเลือกปฏิบัติจากนายจ้าง เพียงแต่ว่าในเรื่องที่แล้วเป็นการคุ้มครองมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติเพราะเหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง แต่ในเรื่องนี้เป็นกรคุ้มครองลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นพยานให้หลักฐานหรือฟ้องร้องต่อเจ้าหน้าที่

"การฟ้องร้อง" ในที่นี้ เป็นเรื่องที่ลูกจ้างมาร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ว่านายจ้างกระทำผิดกฎหมายเช่นร้องทุกข์ว่า นายจ้างกีดกันแกลง

กระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง. ไม่จ่ายค่าชดเชยในการเลิกจ้าง
 ไม่จ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ไม่จ่าย
 ค่าทดแทนแก่ลูกจ้างที่ต้องประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง ฯลฯ
 ส่วน "การเป็นพยาน" หรือ "ให้หลักฐาน" นั้นเป็นกรณีที่เจ้าหน้าที่
 ของรัฐหรือคณะกรรมการผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาชี้ขาดเรื่องพิพาทเกี่ยวกับแรงงาน
 หรือศาลแรงงาน เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาเรื่องแรงงาน ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่
 เกิดจากนายจ้างนั้นถูกฟ้องร้องหรือเกี่ยวกับเรื่องแรงงานอื่น ๆ และลูกจ้างได้
 เข้าเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อผู้พิจารณาเรื่องแรงงานดังกล่าว หากนายจ้าง
 ใดทำการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะลูกจ้างเป็นพยานหรือให้หลักฐานก็ยอม
 ผิดกฎหมาย และเป็นกรกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ✓

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ตาม Taft - Hartley Act มาตรา 8
 (a) (4) ใดบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างให้ออกหรือเลือกปฏิบัติด้วยประการอื่น
 แก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างไต่ถามคำฟ้อง หรือให้การเป็นพยานภายใต้บทบัญญัติ
 แห่งกฎหมายนี้"

มาตรานี้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการแสวงหาการคุ้มครองตาม
 กฎหมายนี้โดยใช้กระบวนการทางคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ โดยการ
 ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน เลิกจ้าง หรือเลือกปฏิบัติในรูปแบบอื่น
 ในเรื่องเงื่อนไขการทำงานต่อลูกจ้างผู้ซึ่งไต่ถามคำร้อง หรือให้หลักฐานเป็นหนังสือ
 หรือเป็นพยานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ดังตัวอย่างเช่น ปฏิเสธ
 ที่จะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เมื่องานที่ลูกจ้างมีคุณสมบัติได้เป็กรับลูกจ้างเพราะว่า
 ลูกจ้างไต่ถามคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเรียกร้องให้นายจ้าง
 ชดเชยค่าตอบแทนที่ให้ลูกจ้างออกจากงานเนื่องจากการเข้าร่วมกับการดำเนินการของ
 สหภาพแรงงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่นายจ้าง

ลดชั้นลูกจ้างเพราะว่าลูกจ้างได้เป็นพยานต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายฟิลิปปินส์ บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานมาตรา 294 (f) ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างไล่ออก ปลดออกหรือกระทำอคติด้วยประการอื่นหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ได้ให้หรือกำลังจะให้พยานหลักฐานตามประมวลกฎหมายนี้"

กฎหมายฟิลิปปินส์ บัญญัติคล้าย ๆ กับกฎหมายสหรัฐอเมริกา คือ บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่ได้ให้พยานหลักฐานหรือเป็นพยานต่อเจ้าหน้าที่หรือองค์การของรัฐ ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องพิพาททางแรงงานตามประมวลกฎหมายแรงงาน แต่มีข้อสังเกตอยู่ว่า กฎหมายฟิลิปปินส์ได้บัญญัติกว้างกว่ากฎหมายสหรัฐอเมริกา ในหลักการที่ว่า นอกจากจะคุ้มครองลูกจ้างซึ่งได้ให้หลักฐานหรือเป็นพยานต่อเจ้าหน้าที่แล้ว กฎหมายของฟิลิปปินส์มาตรา 294 (f) นี้ได้บัญญัติกว้างออกไปอีกโดยให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างผู้ซึ่ง กำลังจะ ให้พยานหลักฐานตามประมวลกฎหมายนี้ด้วย แต่ในเรื่องการฟ้องร้อง กฎหมายฟิลิปปินส์กลับไม่บัญญัติไว้

กฎหมายสิงคโปร์ ใน Industrial Relations Act ก็ได้บัญญัติคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องการเป็นพยานและให้หลักฐานในลักษณะเดียวกับกฎหมายฟิลิปปินส์ คือ คุ้มครองทั้งลูกจ้างที่ได้ให้หลักฐานหรือเป็นพยานไปแล้วและลูกจ้างที่กำลังจะให้หลักฐานหรือกำลังจะเป็นพยานด้วย ดังบัญญัติไว้ในมาตรา 81 (1) (c) ว่า

"ห้ามมิให้นายจ้างไล่ออกหรือชวว่าจะไล่ออกหรือทำร้ายหรือชวว่าจะทำร้ายลูกจ้างใดในเรื่องการจ้าง หรือเปลี่ยนแปลงหรือชวว่าจะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของลูกจ้างด้วยใจอคติ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้น

(๓) เป็นพยานหรือเสนอเป็นพยาน หรือให้หรือเสนอให้พยานหลักฐาน ในกระบวนการพิจารณาที่บัญญัติไว้ในกฎหมายนี้" อย่างไรก็ดีแม้กฎหมายสิงคโปร์จะบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างที่เสนอจะให้หลักฐานหรือเป็นพยานต่อเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่กว้างกว่ากฎหมายสหรัฐอเมริกาก็ตาม แต่การกระทำต่าง ๆ ที่ห้ามมิให้นายจ้างกระทำนั้นยังอยู่ในขอบเขตที่แคบกว่ากฎหมายสหรัฐมาก คือถูกจำกัดอยู่ในเรื่องไล่ออกหรือชู้วาจะไล่ออก หรือทำร้าย หรือชู้วาจะทำร้ายลูกจ้างในเรื่องการจ้างหรือเปลี่ยนแปลงหรือชู้วาจะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของลูกจ้างควยใจอคติเท่านั้น ถ้าหากปรากฏว่านายจ้างกระทำการประการอื่นเช่น เมื่อครบปีแล้วไม่พิจารณาขึ้นค่าจ้างเป็นความดีความชอบให้ลูกจ้างใดเหมือนกับลูกจ้างอื่น เพราะลูกจ้างนั้นเป็นพยานให้แก่เจ้าหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องแรงงาน ก็อาจมีปัญหาคิดว่ามาตรา 81 (1) (๕) นี้จะคุ้มครองลูกจ้างไปถึงหรือไม่

กฎหมายไทย ในเรื่องการคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นพยานหรือให้หลักฐานแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ กฎหมายไทยได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 ซึ่งบัญญัติว่า

"ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง.....กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομขอพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดขอพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว"

กฎหมายมาตรานี้ว่า ใ้ค้บัญญัติไว้คุ้มครองลูกจ้างอย่างกว้างขวาง
ที่เดียว ซึ่งอาจแยกพิจารณาออกเป็น

1. การกระทำของนายจ้างที่กฎหมายห้ามมิให้กระทำ
2. บุคคลที่ได้รับความคุ้มครอง

ในปัญหาข้อ 1 การกระทำที่กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างกระทำนั้น
ได้ปรากฏว่า กฎหมายใช้คำว่า ห้ามมิให้นายจ้าง "เลิกจ้างหรือกระทำการ
ใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง.....ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้"
ซึ่งหมายความว่า การกระทำที่นายจ้างเลือกปฏิบัติ (discrimination)
กับลูกจ้างทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงื่อนไขการจ้าง การดำรงตำแหน่งหรือ
เรื่องอื่นใด หากกระทำการจนลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้เพราะ
เหตุที่ลูกจ้างได้ให้หลักฐานหรือเป็นพยานหรือฟ้องร้องต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แล้วย่อมต้อง
ห้ามตามกฎหมายทั้งสิ้น เมื่อพิจารณาในแง่นี้จะเห็นว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์
ของไทย ใ้ค้บัญญัติไว้เหมือนกับกฎหมาย Taft - Hartley Act ของสหรัฐ
อเมริกา และประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ แต่กว้างกว่ากฎหมาย
สิงคโปร์ เพราะกฎหมายไทยห้ามการเลือกปฏิบัติทุกชนิดไว้

ในขณะที่เกี่ยวกับกฎหมายไทยมาตรานี้ก็ใ้ค้บัญญัติในหลักการเหมือนกับ
กฎหมายฟิลิปปินส์ และกฎหมายสิงคโปร์ แต่กว้างกว่ากฎหมายสหรัฐอเมริกา
คือเรื่องคุ้มครองลูกจ้างซึ่งกำลังจะฟ้องร้องจะเป็นพยานหรือจะให้หลักฐานแม้
เป็นเพียง "จะกระทำ" เราก้คุ้มครองแล้ว

ในประการที่สอง บุคคลที่ได้รับความคุ้มครองนอกจากลูกจ้าง
แล้วเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเช่นกรรมการสหภาพแรงงาน ก็ได้รับความ
คุ้มครองด้วย ดังปรากฏในมาตรา 121 (1) ตรงข้อความที่ว่า "ห้ามมิให้

นายจ้าง (1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง
กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน..... ฯลฯ"

ฉ. ปฏิเสธในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายผู้แทนลูกจ้าง

กรณีจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพราะเหตุที่นายจ้างปฏิเสธ
ที่จะเจรจาต่อรองกับฝ่ายผู้แทนลูกจ้างนี้จะต้องเป็นเรื่องที่นายจ้างปฏิเสธที่จะ
เจรจาต่อรองอย่างสุจริตใจกับผู้แทนลูกจ้างในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานและเงื่อนไข
ในการจ้างอย่างอื่น

หน้าที่ในการเจรจาต่อรองย่อมครอบคลุมไปถึงเรื่องทั้งหมดที่
เกี่ยวกับเรื่องอัตราการจ่ายค่าจ้าง ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงานหรือเงื่อนไขการ
จ้างอื่น สิ่งเหล่านี้อาจจะถูกเรียกว่า เรื่องที่อยู่ในอำนาจที่จะกระทำได้
(mandatory subjects) เมื่อการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างโดยผู้แทน
ของลูกจ้าง การเจรจาต่อรองนี้มีเงื่อนไขสำคัญคือ จะต้องกระทำการเจรจ
กันด้วยความสุจริตใจ แม้วากฎหมายจะไม่ได้กำหนดให้คู่กรณีจะต้องตกลงกันหรือ
ต้องยินยอมต่อกันก็ตาม นอกจากจะเข้าเจรจากันอย่างบริสุทธิ์ใจแล้ว ทั้งสอง
ฝ่ายยังจะต้องใช้เหตุผลอย่างเต็มที่ในการร่วมประชุมเจรจากัน ฉะนั้นเมื่อไ
ก็ตามที่นายจ้างไม่ยอมเจรจาด้วยความบริสุทธิ์ใจเพื่อจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง ก็ย่อมถือได้ทันทีว่านายจ้างกระทำผิดกฎหมายเป็นการกระทำอันไม่
เป็นธรรมต่อฝ่ายลูกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างจะต้องไม่เข้าไปมีอำนาจเด็ดขาด
เหนือสหภาพแรงงานที่ได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนหรือผู้แทนและจะต้องยอมรับ
ตัวแทนหรือผู้แทนของลูกจ้างที่เขาเจรจาด้วย

กฎหมายสหรัฐอเมริกา กฎหมายแรงงานสัมพันธ์¹ ใ้บัญญัติไว้ใน

¹ The National Labor Relations Act, Sec. 8 (a)(5).

มาตรา 8 (a) (5) ว่า "ห้ามมิให้นายจ้างปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองรวม
กับตัวแทนลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 9 (a)" และมาตรา 9 (a)
บัญญัติเป็นใจความว่า ลูกจ้างโดยจำนวนเสียงข้างมากมีสิทธิที่จะเลือกผู้แทน
ลูกจ้างขึ้นมา เพื่อเขาเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างในเรื่องอัตราค่าจ้าง
ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน หรือในเรื่องสภาพการจ้างอื่น ๆ

สรุปความแล้วตามกฎหมายมาตรา 8 (a) (5) นี้ถ้าปรากฏว่า
เมื่อฝ่ายลูกจ้างได้ส่งผู้แทนลูกจ้างเข้าเจรจาต่อรองในเรื่องสภาพการจ้างกับ
ฝ่ายนายจ้างแล้ว ถ้านายจ้างปฏิเสธที่จะเจรจาด้วยก็ถือได้ว่า นายจ้างได้
กระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างแล้วดังตัวอย่างเช่น¹

1. ปฏิเสธที่จะพบกับผู้แทนลูกจ้างเพื่อเจรจาต่อรองเพราะว่า
ลูกจ้างออกไปรวมในการนัดหยุดงาน
2. ปฏิเสธที่จะให้สิ่งแลกเปลี่ยนและข้อมูลอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับ
แผนการประกันชีวิตลูกจ้าง แก่ผู้แทนลูกจ้าง
3. ประกาศขึ้นค่าจ้างโดยไม่ได้ปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง
4. ขึ้นค่าจ้างสูงกว่าที่ผู้แทนลูกจ้างเสนอ
5. ปฏิเสธที่จะทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษรกับผู้แทนลูกจ้าง
6. ไปทำสัญญาซื้อขายในเรื่องการทำงานกับนายจ้างรายอื่นโดย
ไม่ได้แจ้งให้สหภาพแรงงานซึ่งเป็นผู้แทนลูกจ้างที่ต้องได้รับผลกระทบกระเทือน
จากการทำสัญญาดังกล่าวได้ทราบ และมีได้ให้โอกาสแก่สหภาพแรงงานที่จะ

¹ National Labor Relations Board, A layman's guide to basic law under the National Labor Relations Act, p.28.

ดำเนินการต่อรองในการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการทำงานของผู้จ้าง
 เคยมีคดีเรื่องหนึ่งปรากฏว่าสหภาพแรงงานไคยีนขอเรียกร้อง
 ในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน และเงื่อนไขการทำงานของผู้จ้าง ทั้งสอง
 ฝ่ายสามารถเจรจาตกลงกันได้แล้วจึงได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
 จ้างขึ้น แต่ปรากฏว่านายจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในข้อตกลง คณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติถือว่า การที่นายจ้างปฏิเสธในการลงลายมือชื่อใน
 ข้อตกลงเป็นหนังสือดังกล่าว ก็คือการปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองตามความหมาย
 ในมาตรา 8 (a) (5) นั้นเอง¹

อีกคดีหนึ่งปรากฏว่า หลังจากผู้จ้างจำนวน 18 คน จากจำนวน
 ผู้จ้าง 26 คนในแผนกการเดินเรือและแผนกรับของนายจ้างซึ่งได้รวมเกี่ยวข้องกับ
 การเจรจาต่อรองไคยีนนามมอบให้สหภาพแรงงานเป็นตัวแทน นายจ้างก็ได้
 รับรองสหภาพแรงงานว่าเป็นผู้แทนผู้จ้างในการเจรจาต่อรองเมื่อวันที่ 4 และ
 5 มิถุนายน สหภาพแรงงานจึงได้เสนอให้มีการทำสัญญาขึ้นเพื่อขึ้นค่าจ้างให้
 ผู้จ้าง ฝ่ายนายจ้างก็ยอมตกลงด้วยที่จะพบปะเจรจากับสหภาพแรงงานในวันที่
 9 มิถุนายน ครั้นต่อมาปรากฏว่าผู้จ้างจำนวน 12 คน ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพ
 แรงงานก็เข้าพบผู้จัดการฝ่ายนายจ้างเพื่อแจ้งให้ทราบว่าพวกเขาและผู้จ้าง
 อื่นอีก 6 คนไม่ต้องการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานอีกต่อไปหากความพยายาม
 ของพวกเขาประสบความสำเร็จในการพยายามขอขึ้นค่าจ้างตามบัญชีที่เขาเสนอ
 ฝ่ายนายจ้างซึ่งมีเจตนาที่จะทำให้สหภาพแรงงานเสื่อมอยู่ก่อนแล้วก็ยอมเจรจากับ
 ผู้จ้างกลุ่มนี้และตกลงขึ้นค่าจ้างให้ตามที่ผู้จ้างพวกนี้เสนอ ต่อมาประชุม

¹H.J. Heinz Co. V. National Labor Relations Board.

ระหว่างลูกจ้างเหล่านี้ก็ไต่ถามไปให้ผู้จัดการทราบว่า พวกลูกจ้างดังกล่าว
ไม่ต้องการสภาพแรงงานและจะละทิ้งออกไปจากสภาพแรงงานนี้เสีย
ครั้นต่อมาที่ประชุมนี้ก็ไต่ถามต่อผู้แทนสภาพแรงงานว่าลูกจ้างไม่ต้องการให้
สภาพแรงงานเป็นผู้แทนอีกต่อไป เป็นเหตุให้สภาพแรงงานนี้มีจำนวนเสียง
ลดลงไม่ได้รับการสนับสนุนด้วยเสียงข้างมากให้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา
อีกต่อไป นายจ้างจึงไม่ยอมเจรจากับสภาพแรงงานนี้อีก

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่า เมื่อนายจ้างโดยยอมรับ
แล้วว่าสภาพแรงงานนี้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจามาแต่เริ่มแรก แต่ต่อมา
สภาพแรงงานของขาดเสียงข้างมากในการสนับสนุนให้เป็นผู้แทนลูกจ้างเพราะ
การกระทำของนายจ้างรวมอยู่ด้วย นายจ้างจะยกเป็นเหตุอ้างว่าสภาพแรงงาน
ไม่มีเสียงข้างมากสนับสนุนให้เป็นผู้แทนในการเจรจาดังกล่าว จึงไม่ยอมเจรจา
ต่อรองกับสภาพแรงงานด้วย หาได้ไม่ ถือได้ว่าเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำการ
อันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 8 (a) (5) แล้ว¹

กฎหมายฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน
มาตรา 294 (g)² ว่า "กรณีถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง
ถ้านายจ้างกระทำผิดหน้าที่ในการเจรจาต่อรองร่วมตามที่บัญญัติไว้ในประมวล
กฎหมายนี้"

ในเรื่องหน้าที่ในการเจรจาต่อรองก็ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 297³
(a) ว่า เมื่อฝ่ายลูกจ้างหรือนายจ้างต้องการที่จะเจรจาเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง ให้คู่กรณีฝ่ายนั้นยื่นขอเรียกร้องเป็นหนังสือต่อคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง

¹ Medo Photo Supply Corp. V. National Labor Relations Board

² Labor Code of the Philippines, ART. 294 (g).

³ Ibid., ART. 297 (a) (b)

และให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องตอบรับไม่เกิน 10 วันนับแต่วันได้รับข้อเรียกร้อง

(๖) เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว แต่ละฝ่ายอาจเรียกร้องให้มีการเจรจาไม่เกิน 10 วัน นับแต่วันที่เรียกร้อง

๖๓

จากบทบัญญัติมาตรา 297 นี้แสดงว่าเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องแล้วฝ่ายรับข้อเรียกร้องจะต้องตอบรับให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องทราบไม่เกิน 10 วันนับแต่วันได้รับ และแต่ละฝ่ายก็อาจเรียกร้องให้มีการเจรจาต่อรองกันไม่เกิน 10 วันนับแต่วันได้รับข้อเรียกร้อง ฉะนั้นหากฝ่ายลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องโดยสหภาพแรงงาน นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ในการเจรจาต่อรองดังกล่าวกับสหภาพแรงงาน หากปรากฏว่านายจ้างไม่ยอมปฏิบัติตามนี้ ก็ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้างตามมาตรา 294(๕)

กฎหมายไทย หลักการที่บังคับให้นายจ้างจะต้องยอมเข้าเจรจาทอรองกับฝ่ายลูกจ้างนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติไว้ ฉะนั้นในปัจจุบันเมื่อปรากฏว่าลูกจ้างก็ดีหรือสหภาพแรงงานก็ดีได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง หากนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับข้อเรียกร้องก็ดี หรือรับข้อเรียกร้องแล้วแต่ไม่ยอมเจรจาควยก็ดี ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานตามที่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งประกาศใช้ ณ วันที่ 16 เมษายน 2515 ได้ยอมรับหลักการที่บังคับให้นายจ้างจำต้องเจรจาทอรองกับลูกจ้างไว้ ดังปรากฏในหมวดที่ 10 เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ข้อ 73 ซึ่งบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้าง.....ปฏิเสธหรือหลีกเลี่ยงการรับข้อเรียกร้องหรือการเจรจากับลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง

เกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยปราศจากเหตุอันควร" แต่ต่อมาเมื่อประกาศ
 ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กลับคัดหลักการนี้ออกไปเสีย
 ซึ่งนักกฎหมายบางท่านก็ให้ความเห็นว่าเหตุที่ไต่คัดออกไปเช่นนี้ก็เพราะว่าตาม
 พระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ในการยื่นข้อเรียกร้องไว้แล้ว
 นั่นคือ เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องและรับข้อเรียกร้องแล้ว ก็จะต้องเริ่มเจรจา
 กันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16) หากไม่มีการเจรจ
 กันหรือเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าเพราะเหตุใด ก็ให้ถือว่าได้มีข้อ
 พิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงาน
 ประenomข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่พ้นระยะเวลา 3 วัน
 นับแต่รับข้อเรียกร้อง หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี(มาตรา 21)
 เมื่อพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งดังกล่าวแล้วให้เข้าดำเนินการ
 ไกล่เกลี่ยเสียภายใน 5 วันนับแต่วันที่พนักงานดังกล่าวได้รับหนังสือแจ้ง ถ้า
 ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือ
 นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้ (มาตรา 22) เมื่อขั้นตอน
 กฎหมายได้กำหนดไว้เช่นนี้แล้ว จึงเห็นว่าไม่จำเป็นที่กฎหมายจะต้องบังคับให้
 นายจ้างจะต้องเข้าเจรจาทอรองอีก หากนายจ้างไม่ยอมเจรจาทอรอง ขณะ
 เดียวกันก็มีบางท่านให้ความเห็นว่าควรจะมีบทบัญญัติบังคับให้นายจ้างต้องรับข้อ
 เรียกร้องและเจรจาทอรองกับฝ่ายลูกจ้างด้วย เพราะการให้นายจ้างต้องเข้า
 เจริจาทอรอง แม้จะมีลักษณะเป็นการบังคับ ก็ยังดีเสียกว่าที่จะไม่ให้มีการเจรจ
 เสียเลย เพราะการบังคับให้เจรจานั้น จริงอยู่ผู้ถูกบังคับยอมเข้าเจรจ
 ด้วยความไม่เต็มใจ แต่ก็อาจเป็นไปได้ว่าเมื่อเขาเจรจาทอรองแล้วอาจมีทาง
 เจริจาทอรองจนสามารถตกลงกันได้ หากอีกฝ่ายหนึ่งเจรจาทอรองอย่างใจเย็นมีเหตุผล
 เป็นที่พอใจแก่ฝ่ายนายจ้าง

อย่างไรก็ดีในเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรที่จะมีกฎหมาย บังคับนายจ้างไว้ให้ต้องเช่าเจรจา หรือต้องรับข้อเรียกร้องควยเหตุผลอย่าง ความเห็นที่กล่าวแล้วข้างตน เพราะการเจรจาดังนั้น หากสามารถทำ ให้เกิดขึ้นได้ หนทางที่จะรักษาหรือเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนาย จ้างลูกจ้าง ก็ยังพอมีทางที่จะเป็นไปได้ แต่ถาไม่มีการเจรจา หรือพบปะ กันเลยความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นับวันก็จะยิ่งห่างเหินออกไป

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายประเทศต่าง ๆ ข้างตน ได้แก่ กฎหมายสหรัฐอเมริกา หรือกฎหมายฟิลิปปินส์ก็ ต่างก็ได้บัญญัติบังคับให้ นายจ้างจะต้องยอมรับข้อเรียกร้องและต้องเช่าเจรจาดูเรื่องกับลูกจ้างควย ทั้งสิ้น ฉะนั้นสมควรอย่างยิ่งที่กฎหมายไทยควรที่จะหวนกลับไปบัญญัติ เรื่องนี้ไว้ในกฎหมายเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมอีกครั้ง อย่างเช่นที่เคย มีมาแล้วในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2515 ซึ่งอาจจะบัญญัติไว้อย่างกว้าง ๆ เช่น Taft - Hartley Act มาตรา 8 (a) (5) ของสหรัฐอเมริกา หรือ Labor Code of the Philippines มาตรา 294 (g) ซึ่งได้กล่าวไว้แล้วในตอนต้น

ข. การไม่ปฏิบัติหรือกระทำผิด ข้อตกลงร่วม การตีความ ข้อตกลงร่วม หรือคำชี้ขาดหรือคำตัดสิน

กฎหมายฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน มาตรา 294 ว่า "กรณีต่อไปนี้เป็นกรกระทำอันไม่เป็นธรรมโดย นายจ้าง ฯลฯ

(i) กระทำผิดหรือปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำตัดสินหรือ การตีความข้อตกลงร่วม



(จ) กระทำผิดข้อตกลงรวม"

ตามกฎหมายฟิลิปปินส์มาตรา 118 นี้ถือหลักว่า หากนายจ้างกระทำผิดหรือปฏิเสธ ไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด คำตัดสิน การตีความข้อตกลงรวม หรือข้อตกลงรวมแล้ว ย่อมเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม

กฎหมายไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนั้น ในบทบัญญัติหมวด 9 ว่าด้วย การกระทำอันไม่เป็นธรรม ไม่ได้กำหนดไว้เลยว่า ถ้านายจ้างกระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงรวม หรือการตีความข้อตกลงรวม หรือคำชี้ขาดหรือคำตัดสินแล้ว จะถือว่านายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมเช่นอย่างกฎหมายฟิลิปปินส์ เพียงแต่ได้มีบทบัญญัติให้ลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างที่กระทำผิดดังกล่าว ซึ่งมีดังนี้

1. มาตรา 130 "นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือ มาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท"

ในมาตรา 18 บัญญัติว่า "ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ตกลงกัน....."

ตามมาตรา 18 มีข้อความตอนหนึ่งว่า "ถ้า นายจ้างหรือสมาคม นายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อ นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง.....แล้วแต่กรณี ฯลฯ"

เมื่ออ่านมาตรา 130 ประกอบกับมาตรา 18 นี้แล้ว น่าจะหมายความว่า กรณีที่กฎหมายบัญญัติว่าเป็นความผิดและมีโทษตามมาตรา 130 นั้น ควรจะหมายความรวมไปถึงกรณีที่ สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว แต่ นายจ้างไม่ยอมทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างประการหนึ่ง และอีกกรณีคือได้มีการทำข้อตกลงดังกล่าวแล้ว แต่ นายจ้างไม่ยอมลงลายมือชื่อในข้อตกลงนั้น อีกประการหนึ่งด้วย และกรณีดังกล่าว ให้นำไปใช้ในกรณีตามมาตรา 22 วรรคสองด้วยคือ เป็นกรณีที่พนักงานประ นอมขอพิพาทแรงงานได้เข้าไปทำการไกล่เกลี่ยภายใน 5 วันตามมาตรา 22 วรรค 1 แล้ว และสามารถตกลงกันได้ซึ่งมาตรา 22 วรรค 2 ก็ให้อนุโลม มาตรา 18 มาใช้บังคับด้วย

ในการที่นายจ้างไม่ยอมทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือ ลงลายมือชื่อในข้อตกลง ซึ่งกฎหมายถือเป็นความผิดและมีโทษตามกฎหมาย ดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติของสหรัฐอเมริกา ถือว่า เป็นเรื่องนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมเจรจาต่อรองรวมในความหมายของมาตรา 8 (a) (5) แห่ง Taft - Hartley Act ด้วย

2. มาตรา 131 "นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดขอพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดขอพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับต้องระวางโทษ

จำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"
 มาตรานี้แยกความผิดออกเป็น 2 กรณี

ก. กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
 ที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสองซึ่งอยู่ในระหว่างการมีผลใช้บังคับ
 ซึ่งเป็นเรื่องที่คู่กรณีคือฝ่ายยื่นขอเรียกรอง และฝ่ายรับขอเรียกรองสามารถ
 เสร็จจากตกลงกันจนได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใช้บังคับและนายจ้าง
 ได้นำข้อตกลงนี้ไปจดทะเบียนต่ออธิบดีถูกต้องตามกฎหมายแล้ว หากนายจ้าง
 ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนี้ในระหว่างที่ข้อตกลงมีผลใช้บังคับอยู่ ก็ย่อม
 มีความผิดและโทษตามมาตรา 131 แต่ถาปรากฏว่าในการยื่นขอเรียกรอง
 ดังกล่าวข้างตน ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ ฝ่ายยื่นขอเรียกรองก็
 ต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมงเพื่อ
 ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไกล่เกลี่ยต่อไปภายใน 5 วันนับแต่
 วันรับหนังสือแจ้ง หากสามารถตกลงกันได้ในเวลา 5 วันดังกล่าว ก็จะไม่
 ต้องปฏิบัติตามมาตรา 18 ซึ่งกล่าวแล้วข้างตน

ข. กรณีที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม
 มาตรา 29 วรรคสี่ ซึ่งหมายความว่าเมื่อมีการยื่นขอเรียกรองและมีการคำ
 เนินตามขั้นตอนของกฎหมายจนกระทั่งมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น
 แล้วในขั้นตอนต่อไป นายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท
 แรงงานขึ้นในรูปแบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary
 Arbitration) ตามมาตรา 22 วรรคสาม หรือหากปรากฏว่าเป็นกรณี
 อยู่ในระหว่างการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก
 หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการใน
 สถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่าง

๑. ~~รายงาน~~ รัฐมนตรีก็มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ขอ
 พินาตแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่
 ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง ได้รับการพิจารณาชี้ขาด
 จากคณะบุคคลใดคณะหนึ่ง ตามที่รัฐมนตรีจะใดกำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้
 ขาดของคณะบุคคลนั้น ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งขอเรียกร้องและฝ่ายรับขอเรียก
 ร้องต้องปฏิบัติตาม การชี้ขาดในกรณีหลัง นี้เป็นการชี้ขาดขอพิพาทแรงงาน
 ในลักษณะบังคับ (Compulsory Arbitration) เมื่อชี้ขาดขอพิพาท
 แรงงานแล้ว ก็ต้องส่งคำชี้ขาดขอพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งขอเรียกร้องและ
 ฝ่ายรับขอเรียกร้องทราบภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาดพร้อมทั้งปิดสำเนา
 คำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องทำงานอยู่ และให้
 ผู้ชี้ขาดขอพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนต่ออธิบดีภายใน 15 วัน นับ
 ณวันที่ได้ชี้ขาด (มาตรา 29) คำชี้ขาดขอพิพาทแรงงานดังกล่าวนี้ถ้าอยู่ใน
 ระหว่างการใช้บังคับ หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ก็มีความผิดและ
 โทษตามมาตรา 131

3. มาตรา 132 "นายจ้างใด.....ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ
 ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ
 รัฐมนตรีตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน
 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

"คำวินิจฉัย" ตามมาตรา 132 นี้ เป็นเรื่องที่ไม่ต้องลูกจ้างใน
 กิจการต่าง ๆ ตามมาตรา 23 เช่น การรื้อไฟ การประปา การไฟฟ้า
 หรือพลังงานอื่น การขนส่ง ฯลฯ ใ้ยื่นขอเรียกร้อง และถึงขั้นตอนที่เกิด
 ขอพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ขึ้นแล้ว มาตรา 23 ใดกำหนดชัดเจนไว้ว่า
 ในการดำเนินต่อไป ให้พนักงานประนอมขอพิพาทแรงงานส่งขอพิพาทแรงงาน
 ให้คณะกรรมการแรงงาน

สัมพันธพิจารณาวินิจฉัยและต้องแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน หากนายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ฯ ดังกล่าวก็อาจใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายใน 7 วันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย และให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 10 วันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ฯ ที่มีคำอุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งขอเรียกร้องและฝ่ายรับขอเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ฉะนั้นหากปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ฯ หรือคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีดังกล่าว ย่อมมีความผิดและมีโทษตามมาตรา 132 ด้วยเหตุนี้ความจำเป็นตามกฎหมายไทยที่จะบัญญัติให้ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติหรือฝ่าฝืนข้อตกลงรวม หรือคำชี้ขาดจึงหมดไป

ข. จ่ายค่าธรรมเนียมหรือช่วยค่าใช้จ่ายแก่อสภาพแรงงานหรือยุติข้อเรียกร้องข้อใดข้อหนึ่งตามที่กำหนดหรือยุติข้อพิพาทอย่างอื่น

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์¹ มาตรา 8 (a) (2) บัญญัติว่า "เป็นกรณีที่ดีือนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ถ้าหากนายจ้างได้ เขาไปช่วยเหลือองค์การลูกจ้างในทางการเงินหรืออย่างอื่น"

¹ The National Labor Relations Act, Sec. 8 (a)(2)

ในมาตรา 8 (๑) (2) ห้ามนายจ้างเข้าช่วยเหลือองค์กร
ลูกจ้างทุกกรณี ซึ่งยอมถือว่าเป็นการห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าธรรมเนียม
หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ แก่สหภาพแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานเพื่อ
ยุติข้อเรียกร้องข้อใดข้อหนึ่ง หรือยุติข้อพิพาทอย่างอื่น

กฎหมายฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน
มาตรา 294 (h)¹ ว่า "ถือว่าการกระทำกรณอื่นไม่เป็นกรรม ถ้านาย
จ้างใดจ่ายค่าธรรมเนียมทนายความในการให้คำปรึกษาหรือเจรจาแก่สหภาพ
แรงงาน หรือเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนของสหภาพแรงงานเพื่อยุติข้อเรียกร้อง
ข้อใดข้อหนึ่ง ตามที่กำหนดหรือยุติข้อพิพาทอย่างอื่น"

ตามมาตรานี้จะเห็นชัดทีเดียวว่ากฎหมายใดห้ามมิให้นายจ้างเข้า
ช่วยเหลือสหภาพแรงงานโดยหวังผลให้สหภาพแรงงานไปกีดกันผลประโยชน์
ของลูกจ้างอีกต่อหนึ่ง ฉะนั้นเมื่อใดที่นายจ้างเข้าไปช่วยเหลือ สหภาพแรงงาน
ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการยื่นข้อเรียกร้อง เช่น ค่าธรรมเนียมทนายความใน
การให้คำปรึกษาหรือเจรจาข้อเรียกร้อง ก็ย่อมถือว่าการกระทำกรณอื่นไม่
เป็นกรรมตามมาตรา

กฎหมายไทย ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มาตรา
121 (3)² ซึ่งได้กล่าวไว้ครั้งหนึ่งแล้วในข้อ ค.

¹ Labor Code of the Philippines, ART. 294 (h)

² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 121(3)

มาตรา 121 (3) บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้าง.....ให้หรือ
ตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อ
มิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิก
ของสหภาพแรงงาน"

ตามมาตรานี้จะเห็นได้ว่า กฎหมายมีเจตนารมณ์ที่จะห้ามมิให้
นายจ้างเขาแทรกแซงในสิทธิของลูกจ้างในการเข้าร่วมหรือออกจากการเป็น
สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือแทรกแซงในการที่สหภาพแรงงานจะรับหรือไม่รับ
สมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก ซึ่งถือว่าเป็นบทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง
หรือสหภาพแรงงานทางหนึ่ง แต่ยังคงอยู่ในวงแคบ ไม่ได้มีความหมายรวมไป
ถึงการที่นายจ้างให้เงินแก่สหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้าง เพื่อยุติข้อเรียกร
รองอาจจะเป็นข้อใดข้อหนึ่งหรือทั้งหมดหรือยุติข้อพิพาทอย่างอื่น

ฉะนั้นเมื่อพิจารณาในข้อนี้แล้ว เห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 สมควรที่จะมีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยการห้ามมิให้นายจ้างให้
เงินหรือทรัพย์สินอย่างอื่นแก่สหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้าง เพื่อยุติข้อเรียกร
รองข้อใดข้อหนึ่ง หรือข้อพิพาทอย่างอื่น และทั้งนี้ควรขยายความออกไปถึงการ
ช่วยเหลือเพื่อยุติการยื่นข้อเรียกรอง การนัดชุมนุมหรือการนัดหยุดงานด้วย
เราไม่ควรห้ามมิให้นายจ้างช่วยเหลือสหภาพแรงงานทุกกรณีอย่างเช่นมาตรา
8 (a) (2) ตามกฎหมาย Taft - Hartley ของสหรัฐอเมริกาที่กล่าวแล้ว
เพราะการห้ามลักษณะนั้น เป็นการปิดกั้นทางมิให้นายจ้างช่วยเหลือสหภาพ
แรงงานได้เลย ซึ่งไม่ตรงกับข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่ในประเทศไทยในปัจจุบัน
เนื่องจากสหภาพแรงงานในประเทศไทย ยังมีความเจริญไม่ทัดเทียมกับ
อารยประเทศ สหภาพแรงงานยังไม่มีคามมั่นคงพอ บางแห่งยังช่วยตัวเอง
ไม่ได้เพราะขาดทุนทรัพย์ จึงปรากฏว่าในปัจจุบันนี้มีหลายสหภาพแรงงานที่

ต้องให้นายจ้างช่วยเหลือในคานต่าง ๆ เช่นสถานที่ตั้งสภาพแรงงาน
 เครื่องมือเครื่องใช้ ฯลฯ แต่ถ้การช่วยเหลือที่นายจ้างหยิบยื่นให้
 สภาพแรงงานหรืออยู่แทนลูกจ้างเพื่อให้ยุติข้อเรียกร้องข้อใดข้อหนึ่งหรือ
 ทั้งหมดหรือเพื่อให้ยุติการนัดชุมนุม หรือการนัดหยุดงานแล้ว กฎหมายควร
 จะบัญญัติเป็นความผิดและถือว่าเป็นกรณีที่นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม
 อย่่างไรก็ตามในการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของเราไม่ควร
 ที่จะไปคัดลอก มาตรา 294 (h) แห่งประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์มา
 เพราะมาตราดังกล่าวโอกาสใช้แคบมาก คือกฎหมายห้ามเฉพาะการที่นาย
 จ้างจ่ายค่าธรรมเนียมพนักงานเป็นค่าปรึกษาในฐานะที่ปรึกษาหรือเจรจา
 ให้แก่สภาพแรงงานเท่านั้นและอีกเหตุผลหนึ่งที่เราไม่ควรออกมาตรา
 294 (h) นี้ก็คือแม้กฎหมายฟิลิปปินส์ในมาตรานี้ จะมีความหมายแคบเขา
 ก็ยังมีบทบัญญัติอื่นที่มีความหมายกว้างค้มนายจ้างอยู่อีกเพื่อมิให้เขาไปช่วย
 เหลือยุ่งเกี่ยวกับองค์การลูกจ้างคือ มาตรา 294 (d) ซึ่งบัญญัติว่า
 "ห้ามมิให้นายจ้างริเริ่มหรือเข้าครอบงำหรือช่วยเหลือหรือเข้าแทรกแซงใน
 การก่อตั้ง หรือการบริหารองค์การลูกจ้างและรวมถึงการให้เงินหรือสนับสนุน
 องค์กรลูกจ้างควยประการอื่น"

๘. การขัดขวางหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิ
 ในการ เป็นสมาชิกสภาพแรงงานของนายจ้าง

การขัดขวางและการละเมิดดังกล่าวในกรณีนี้หมายถึงการขัด
 ขวางหรือการกระทำเพื่อมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นหรือต้องออกจากการ เป็นสมาชิก
 สภาพแรงงาน

ตามกฎหมายไทย ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 121 (3) ว่า
 "ห้ามมิให้นายจ้างชักชวนในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจาก
 การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สิน
 แก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร
 ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน"
 ตามมาตรานี้ถ้าปรากฏว่านายจ้างชักชวนหรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินแก่
 ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เพื่อมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นหรือต้องออก
 จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ก็คงถือว่านายจ้างกระทำการอัน
 ไม่เป็นธรรม

กฎหมายสาธารณรัฐจีน ตาม Labor Union Law มาตรา
 36 บัญญัติว่า "นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างจะต้องไม่กำหนดเงื่อนไขการ
 จ้างจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่อาจเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ในสหภาพแรงงานได้"
 มาตรานี้บัญญัติขึ้นก็เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหรือตัวแทนกระทำการ
 ชักชวน โดยการกำหนดเงื่อนไขการจ้างในลักษณะที่เป็นอุปสรรคชักชวน
 มิให้ลูกจ้างใช้สิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่นอาจกำหนดเงื่อนไขการจ้าง
 ไว้ว่าให้ลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก
 สหภาพแรงงานเป็นต้น

กฎหมายฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติในประมวลกฎหมายแรงงาน
 มาตรา 294 (b) ทำนองเดียวกันกับกฎหมายสาธารณรัฐจีน ดังกล่าว
 กล่าวคือ

"ให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้างถ้าปรากฏ
 ว่านายจ้าง กำหนดเงื่อนไขการจ้างในลักษณะที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถ
 เข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง หรือต้องถอนตัวออกจากการทำงานร่วมกับองค์การ

ส่วนที่ 2. การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือ
ตัวแทน

บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมิได้มีเฉพาะสำหรับนายจ้างเท่านั้น แต่ใ้บัญญัติรวมถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือตัวแทนด้วย แม้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศใ้บัญญัติไว้ถึงสิทธิมาตรฐานของนายจ้างและลูกจ้างไว้และใ้ประกันแก่สิทธิดังกล่าวไว้มิใ้ถูกล่วงละเมิด ฉะนั้นจะเห็นใ้ความก้าวหน้าทางด้านแรงงาน เช่นสหรัฐอเมริกา อังกฤษ สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ฯลฯ ต่างก็มิใ้กฎหมายใ้เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้ทั้งใ้ฝ่ายนายจ้างและใ้ฝ่ายลูกจ้าง แต่ก็มีบางประเทศเหมือนกันที่มีความเจริญทางอุตสาหกรรมอย่างสูงแล้ว แต่ก็มีบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมบังคับใ้ฝ่ายนายจ้างข้างเดียว เช่น ญี่ปุ่น สาธารณรัฐจีน ฯลฯ และประเทศไทยโดยเฉพาะบทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของไทยเราใ้มีปัญหาข้อใจและเป็นใ้วิพากษ์วิจารณ์กันตลอดมาว่า กฎหมายแรงงานไทยห้ามมิใ้ใ้ทำการอันไม่เป็นธรรมเฉพาะนายจ้างเท่านั้น แต่มิใ้ใ้ฝ่ายลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้างหรือตัวแทนด้วยแต่อย่างใ้ใด ตามความเป็นจริงแล้วกฎหมายไทยเราก้ห้ามมิใ้ลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้างทำการอันไม่เป็นธรรมด้วยเหมือนกันแต่ใ้ใ้จำกัดห้ามไว้ใ้ในวงแคบมากกว่าการห้ามใ้ฝ่ายนายจ้างซึ่งจะใ้กล่าวต่อไป

ก. การแทรกแซง บังคับ หรือควบคุมหรือขู่ใ้ขู่ลูกจ้างหรือกระทำด้วยประการอื่น เพราะลูกจ้างใ้สิทธิใ้ในการก่อตั้ง ช่วยเหลือหรือเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง

การห้ามมิให้องค์การลูกจ้างหรือตัวแทนเข้าล่วงละเมิด
ลูกจ้างในการใช้สิทธิเกี่ยวกับองค์การลูกจ้างนี้ก็เหมือนกับการห้ามมิให้นายจ้าง
เข้าละเมิดลูกจ้างในเรื่องคั้งกล่าวที่โคกลงไว้แล้วใน ข้อ 1. ก เรื่อง
การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง ทั้งในหลักการและรายละเอียดจึงไม่
ขอลงซ้ำอีก

กฎหมายประเทศต่าง ๆ ที่ไค้บัญญัติคุ้มครองสิทธิคั้งกล่าวของ
ลูกจ้างในพนจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมขององค์การลูกจ้างหรือตัวแทน
มีคั้งนี้

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ไค้บัญญัติไว้ใน Taft - Hartley Act
มาตรา 8 (b) (1)¹ ว่า "กรณีถึอว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยองค์
การลูกจ้าง หรือตัวแทน ถ้าปรากฏว่าองค์การลูกจ้างหรือตัวแทนเข้าควบคุม
หรือบังคับ (A) ลูกจ้างในการใช้สิทธิตามที่ไค้รับประกัน ตามมาตรา 7..."
และสิทธิที่กล่าวไว้ในมาตรา 7 นั้น สิทธิประการหนึ่งคือ สิทธิในการก่อตั้ง
ช่วยเหลือ หรือเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง

ฉะนั้นถึอว่าองค์การลูกจ้างเข้าควบคุมหรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิ
เกี่ยวกับองค์การลูกจ้างคั้งกล่าว ถึอว่าองค์การลูกจ้างไค้กระทำการอัน
ไม่เป็นธรรม เช่น สหภาพแรงงานหนึ่ง (ในสถานประกอบการอย่างเดียวกัน)
ไค้บังคับมิให้ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นก่อตั้งสหภาพแรงงานอีกสหภาพ
แรงงานหนึ่งขึ้นมา หรือบังคับลูกจ้างมิให้เขาช่วยเหลือสหภาพแรงงานใหม่

¹ The National Labor Relations Act, Sec. 8 (b) (1).

ที่ตั้งขึ้นในสถานประกอบการเดียวกันนั้น ก็ถือว่าสหภาพแรงงานได้กระทำ
การอันไม่เป็นธรรมแล้ว

"การบังคับ" ที่ถือว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายตามมาตรา 8 (b)

(1) (A) ต้องมีลักษณะประกอบด้วยกรกระทำโดยตรงเป็นพิเศษต่อลูกจ้าง
ในทางทำร้ายร่างกาย ชูเชิญว่าจะกระทำการอย่างรุนแรง และชูเชิญว่า
จะกระทำให้เกิดความเสียหายแก่สถานะทางการงานของลูกจ้างการบังคับ
ยังให้หมายความถึงการกระทำที่เป็นความกดดันต่อลูกจ้างในรูปแบบอื่น ๆ โดย
สหภาพแรงงานในขณะที่อยู่ในระหว่างกระทำกรเป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา
ต่อรอง ทั้งนี้เพราะสหภาพแรงงานซึ่งกระทำกรแทนลูกจ้างดังกล่าวในการ
เจรจาทอรอง จะต้องทำหน้าที่ที่จะต้องกระทำหน้าที่ด้วยความสุจริตใจสุชุม
รอบคอบและใช้เหตุผลในการดำเนินการตามหน้าที่อย่างกว้างขวาง

ตัวอย่าง การควบคุมหรือการบังคับซึ่งเป็นการละเมิดมาตรา

8 (b) (1) (A) โดยสหภาพแรงงานหรือตัวแทน¹

- บิดล่อมโรงงานมิให้คนงานที่ไม่รวมการนัดหยุดงานเข้าใน
โรงงานเพื่อทำงาน

- ชูว่าจะทำร้ายลูกจ้างที่ไม่รวมในการนัดหยุดงาน

- ชูลูกจ้างว่าจะต้องสูญเสียงานหากไม่สนับสนุนการดำเนินการ

ของสหภาพแรงงาน

¹ National Labor Relations Board, A layman's guide to
basic law under the National Labor Relations Act, p. 31.

- ลูกจ้างที่อยู่คนละฝ่ายกับสหภาพแรงงานว่าจะต้องสูญเสียงานหากสหภาพแรงงานได้รับเสียงข้างมากในโรงงาน
- เขาทำข้อตกลงกับนายจ้างซึ่งยอมรับรองสหภาพแรงงานว่าเป็นผู้แทนลูกจ้างแต่ผู้เดียวในการเจรจาต่อรอง เมื่อสหภาพแรงงานนั้นไม่ได้รับเลือกโดยลูกจ้างฝ่ายมีเสียงข้างมาก
- ปรับลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างกลับเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานอีกหลังจากที่ลูกจ้างได้ออกไปจากสหภาพแรงงาน
- ทำการปรับสมาชิกเกินจำนวนที่กำหนดไว้
- ทำการปรับหรือบังคับสมาชิกเพื่อให้ยื่นฟ้องร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ หรือเข้าร่วมในการสอบสวน ซึ่งควบคุมโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

กฎหมายฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน

มาตรา 295 (a) ว่า "กรณีเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทน หรือผู้แทนองค์การลูกจ้าง เมื่อได้บังคับหรือขู่เชิญลูกจ้างในเรื่องสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งองค์การลูกจ้าง"

มาตรานี้ได้บัญญัติถึงกรณีขององค์การลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนหรือผู้แทนองค์การลูกจ้าง กระทำการอันไม่เป็นธรรม โดยการบังคับหรือขู่เชิญลูกจ้างในเรื่องสิทธิในการก่อตั้งองค์การลูกจ้าง เช่นเดียวกับกฎหมายสหรัฐที่กล่าวมาแล้ว ฉะนั้นหากสหภาพแรงงานหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานได้บังคับหรือขู่เชิญลูกจ้างในเรื่องดังกล่าวก็ต้องห้ามตามกฎหมาย เช่น การที่สหภาพแรงงานจะทำการวางกายลูกจ้างที่กำลังร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานใหม่ขึ้นมา เพื่อให้ลูกจ้างเหล่านั้นล้มเลิกความคิดดังกล่าวเสีย

กฎหมายสิงคโปร์ ใ้บัญญัติไว้ใน Industrial Relations

Act มาตรา 78 วรรค

"ผู้ใดโดยการประชุมหารือ หรือโดยการล่อลวงหรือโดยการ
เสนอให้มีการประชุมหารือ หรือล่อลวงเพื่อเอาเปรียบบุคคลอื่น หรือสำหรับ
บุคคลอื่น เพื่อชักชวนหรือพยายามที่จะชักชวนบุคคลใดมิให้ เข้าเป็นสมาชิกหรือ
เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมที่ไ้ยื่นคำขอจดทะเบียนเป็น
สหภาพแรงงานหรือยกเลิกการ เป็นสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน
หรือสมาคมดังกล่าว ย่อมมีความผิดและมีโทษ " และมาตรา
82 บัญญัติว่า "ลูกจ้างใดไม่ยอมทำงานให้นายจ้างเพราะเหตุที่นายจ้าง(a)
เป็นเจ้าหน้าที่หรือสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือสมาคมใดที่ไ้จดทะเบียน
เป็นสหภาพแรงงาน ย่อมมีความผิดและมีโทษ"

กฎหมายสิงคโปร์ มาตรานี้ไ้ห้ามมิให้บุคคลใด โดยใช้คำว่า
"ผู้ใด" ซึ่งมีความหมายรวมถึงองค์การลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่หรือตัวแทน
องค์การลูกจ้างควย ใช้วิธีการประชุมหรือล่อลวงหรือเสนอให้มีการกระทำ
ดังกล่าวเพื่อมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นหรือตงออกจากการ เป็นสมาชิก หรือเจ้า
หน้าที่ของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมที่ไ้จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงาน

มีข้อสังเกตว่ากฎหมายสิงคโปร์ทั้ง 2 มาตรานี้ห้ามมิให้องค์การ
ลูกจ้างละเมิดสิทธิของลูกจ้างเฉพาะในเรื่องสิทธิการ เข้าร่วมกับองค์การ
ลูกจ้างเท่านั้น แต่สิทธิการก่อกองหรือสิทธิช่วยเหลือองค์การลูกจ้างมิไ้กล่าว
ถึง ฉะนั้นหากปรากฏว่าสหภาพแรงงานใดหลอกลวงลูกจ้างมิให้ก่อกองหรือ
ช่วยเหลือสหภาพแรงงานอีกสหภาพแรงงานหนึ่ง ก็มีปัญหาวาตามกฎหมาย
สิงคโปร์ถือเป็นความผิดและมีโทษหรือไม่

กฎหมายไทย กฎหมายของไทยโดยเฉพาะพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในหมวด 9 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม
ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างหรือนายจ้าง ไทพนจากการละเมิด
ของสหภาพแรงงานหรือองค์การลูกจ้างอื่น ๆ นั้น ก็มีแต่เฉพาะมาตรา 122
เท่านั้น

มาตรา 122 บัญญัติว่า "ห้ามมิให้ผู้ใด

- (1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ
- (2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121"

ตามอนุมาตรา (1) เป็นเรื่องห้ามมิให้ลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้างเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทนขององค์การลูกจ้าง บังคับหรือขู่เข็ญลูกจ้างในการใช้สิทธิเข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง

ส่วนอนุมาตรา (2) นั้น กำหนดให้เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยบุคคลซึ่งกล่าวข้างต้นต่อเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 กฎหมายอนุมาตรา (2) นี้ได้ใช้ถ้อยคำว่า "อันอาจเป็นผลให้" มิได้ใช้ถ้อยคำว่า "อันเป็นผลให้" ฉะนั้นเมื่อมีคำว่า "อาจ" ก็ย่อมหมายความว่า การกระทำใด ๆ โดยองค์การลูกจ้างตามอนุมาตรา (2) ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างได้ แม้วาผลของการกระทำขององค์การลูกจ้างคือ การฝ่าฝืนมาตรา 121 โดยนายจ้างยังไม่เกิดถ้าอยู่ในลักษณะที่นายจ้างอาจจะต้องฝ่าฝืนมาตรา 121 เช่น สหภาพแรงงาน กลุ่มวิศวกร และช่างประจำโรงงาน ยื่นข้อเสนอให้นายจ้างเลิกจ้างกลุ่มผู้นำลูกจ้างที่กำลังประชุมปรึกษา

เพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงานใหม่อีกสหภาพแรงงานหนึ่งขึ้นในสถานประกอบการเดียวกัน มิเช่นนั้นแล้วจะทำการนัดหยุดงาน หรือสหภาพแรงงานจะเชิญให้นายจ้างเลิกจ้างกลุ่มลูกจ้างที่กำลังเตรียมการจะยื่นขอเรียกร้อง ฯลฯ

อย่างไรก็ดีในทางปฏิบัติแล้ว การฝ่าฝืนมาตรา 122 (2) เกิดขึ้นได้ยาก เพราะลำพังลูกจ้างเองไม่สามารถที่จะรวมกลุ่มกันจนเกิดพลังที่จะบีบบังคับนายจ้างได้ ในขณะที่เดียวกันการบังคับหรือกระทำการใด ๆ โดยสหภาพแรงงานเพื่อให้นายจ้างละเมิดมาตรา 122 (2) ก็เกิดขึ้นได้ยากเช่นกัน เพราะสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่มีอำนาจพอที่จะบีบบังคับนายจ้างได้ ที่พอมีอำนาจอยู่บ้างก็แค่แก้สหภาพแรงงาน ของกลุ่มรัฐวิสาหกิจ และในทางเป็นจริงนับแต่ได้มีบทบัญญัตินี้มาตั้งแต่ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 จนกระทั่งปัจจุบัน การกระทำความผิดในบทบัญญัตินี้คงกล่าวแทบจะไม่มีเลย

ฉะนั้นจึงเห็นได้ว่ามาตรา 122 นี้มีขอบเขตการใช้ **แคบมาก** โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ต้องคัดการลูกจ้างใดกระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยตรง อย่างเช่นกฎหมายประเทศอื่น อาทิ สหภาพแรงงานได้บังคับหรือเชิญให้มีลูกจ้างใช้สิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือ ช่วยเหลือสหภาพแรงงานเป็นต้น โดยเหตุประการฉะนี้จึงได้มีเสียงวิพากษ์วิจารณ์กับอยู่บ่อย ๆ ว่า กฎหมายเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของไทย มิได้ให้ความเป็นธรรมแก่นายจ้างเท่าที่ควรเพราะบทบัญญัติส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นมาตรา 121, 122 หรือ 123 เป็นเรื่องห้ามมิให้นายจ้างกระทำ ส่วนการห้ามมิให้ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกระทำมีอยู่น้อยกว่า และขอเท็จจริงตามกฎหมายที่ห้ามฝ่ายลูกจ้างเช่นนั้น ก็เกิดขึ้นได้ยาก ประกอบกับหากพิจารณาในแง่ของการลูกจ้างอันได้แก่สหภาพแรงงานและลูกจ้างอื่นในประเทศไทยแล้ว จะพบว่าสหภาพแรงงานก็ได้

ผู้นำลูกจ้างก็มีส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบ ซึ่งถึง
 สิทธิและหน้าที่ ระเบียบวินัยยังไม่ดีพอ คงจะพบเห็นอยู่เสมอ ๆ ว่าลูกจ้าง
 ก็ดี สหภาพแรงงานก็ดี ทำผิดขั้นตอนตามกฎหมาย หรือทำผิดกฎหมาย
 กันอยู่บ่อย ๆ เช่น เมื่อยื่นขอเรียกร้องแล้วก็หยุดงานทันทีเพื่อบีบบังคับให้
 นายจ้างยอมตามที่ตนเรียกร้อง หรือบางครั้งที่มายื่นคำร้องกล่าวหาว่า
 นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ก็ปรากฏว่ามายื่นเพื่อหวังประโยชน์
 จากนายจ้างข้างเคียงทั้งที่ตนได้กระทำผิดจริง และนายจ้างได้ลงโทษถูกต้อง
 ชอบด้วยกฎหมายแล้ว และบางครั้งสหภาพแรงงานเป็นผู้ยุยงให้ร้องเรียน
 ดังกล่าวด้วย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง

โดยสรุปแล้ว เรื่องการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการใช้
 สิทธิเพื่อก่อตั้งหรือช่วยเหลือองค์การลูกจ้าง กฎหมายไทยควรจะมีการแก้ไข
 ปรับปรุงเสียใหม่ ให้มีผลเป็นการห้ามมิให้องค์การลูกจ้าง เข้าไปแทรกแซง
 บังคับหรือขู่เข็ญหรือ กระทำการใด ๆ ซึ่งเป็นปฏิปักษ์ต่อการใช้สิทธิของลูก
 จ้างในการก่อตั้ง หรือช่วยเหลือองค์การลูกจ้าง โดยตรง มิใช่เป็นการกระทำ
 ของนายจ้าง เพื่อให้ให้นายจ้างไปละเมิดสิทธิของลูกจ้างอีกต่อหนึ่ง เช่นที่เป็น
 อยู่ในปัจจุบัน

ข. เข้าแทรกแซง บังคับหรือขู่เข็ญหรือกระทำการอันต่อ
 ลูกจ้างในเรื่องการใช้สิทธิของลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองรวม หรือ
 สิทธิที่จะกระทำการรวมกัน (concerted activities) เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
 ประสงค์ในการเจรจาต่อรองรวม

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ใน Taft - Hartley Act ได้บัญญัติ
 เกี่ยวกับเรื่องนี้เหมือนกับกล่าวแล้วในข้อ ก. คือ อยู่ในความหมายของ
 มาตรา 8 (b) (1) (A) ดังกล่าวแล้ว นั่นคือ ห้ามมิให้องค์การลูกจ้างหรือ

ตัวแทน เจ้าควบคุม หรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิตามมาตรา 7 และสิทธิ
ของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองรวม รวมทั้งสิทธิที่จะกระทำการร่วมกันเพื่อ
บรรลุวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรองรวมก็เป็นสิทธิที่อยู่ในมาตรา 7 ด้วย

ฉะนั้นตามกฎหมายสหรัฐอเมริกา หากองค์การลูกจ้าง หรือ
เจ้าหน้าที่หรือตัวแทน เจ้าควบคุมหรือบังคับลูกจ้างในการใช้สิทธิในการ
เจรจาต่อรองรวม หรือกระทำการร่วมกันเพื่อบรรลุความสำเร็จในการเจรจา
ต่อรอง เช่น การนัดหยุดงาน ก็ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นปรีมตาม
มาตรา 8 (b) (1) (A) เช่นกัน

กฎหมายไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 122 (2) บัญญัติว่า "ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผล
ใ้ นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121"

ในเรื่องสิทธิของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองหรือสิทธิที่จะกระทำ
การร่วมกันเพื่อความสำเร็จในการเจรจาต่อรองนั้น มาตรา 121 (1) บัญญัติ
คุ้มครองสิทธิทั้งสองประการของลูกจ้างไว้โดยบัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้าง
เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ไม่สามารถท
ทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง..... ใดนัดชุมนุม.....
ยื่นขอเรียกร้อง เจรจา ฯลฯ "

เมื่อพิจารณามาตรา 121 (1) แล้วจะเห็นว่ากฎหมายห้ามมิให้
นายจ้างละเมิดสิทธินัดชุมนุม (ซึ่งมีความหมายรวมไปถึงการนัดหยุดงานด้วย)
ยื่นขอเรียกร้องหรือเจรจา ซึ่งเป็นสิทธิของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองและ
กระทำการร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเจรจาต่อรอง ฉะนั้นหาก
องค์การลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่หรือตัวแทน กระทำการใดเพื่อให้นายจ้าง
เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถททำงาน

อยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างใช้สิทธิดังกล่าวแล้ว ก็ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม มาตรา 122 (2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่มีข้อยกเว้นว่า ถ้าปรากฏองค์การลูกจ้างไม่ได้กระทำการต่อนายจ้างเพื่อให้กระทำการดังกล่าวมานายจ้าง แต่ได้กระทำต่อลูกจ้างโดยตรง ก็มีปัญหาว่าอาจไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้เลยไม่ว่าจะเป็นมาตรา 121, 122 หรือ 123

ค. เขาไปละเมิดสิทธิของนายจ้างในการคัดเลือกผู้แทนนายจ้างในการเจรจาต่อรอง หรือพิจารณายุติข้อร้องทุกข์

สิทธิของนายจ้างในการคัดเลือกผู้แทนนายจ้างในการเจรจาต่อรองนั้น เป็นเรื่องที่มีเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องและยอมรับข้อเรียกร้องก็จะถึงขั้นการเจรจาข้อเรียกร้อง เพื่อต่อรองกันโดยหวังที่จะบรรลุข้อตกลงกัน และจัดทำข้อตกลงรวม (Collective agreement) ในที่สุด ในการเจรจาข้อเรียกร้องนี้แต่ละฝ่ายจะต้องคัดเลือกผู้แทนของฝ่ายตนเข้าทำการเจรจาในขั้นตอนนี้หากปรากฏว่าในการคัดเลือกผู้แทนนายจ้างเพื่อเข้าเจรจาต่อรองรวมดังกล่าว ฝ่ายองค์การลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่หรือตัวแทนใดเขาละเมิดสิทธิในการคัดเลือกข้างตน ก็ย่อมเป็นกรณีขององค์การลูกจ้างหรือ เจ้าหน้าที่หรือตัวแทนกระทำการอันไม่เป็นธรรม

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ใน Taft - Hartley Act มาตรา 8

(b) (1) (B) ไก่บัญญัติว่า

"กรณีต่อไปนี้ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือตัวแทน เมื่อปรากฏว่าใดควบคุมหรือบังคับนายจ้างในการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายนายจ้างในการเจรจาต่อรองรวม หรือพิจารณายุติข้อร้องทุกข์"

ซึ่งมีตัวอย่างดังนี้

- ยืนยันที่จะประชุมร่วมกับเจ้าของบริษัทและปฏิเสขที่จะพบกับ
 นายบริษัท ซึ่งเป็นผู้แทนกระทำการแทนบริษัทในการเจรจา และขู่เชิญที่
 จะนัดหยุดงานเพื่อบีบบังคับให้บริษัทต้องยอมรับตามที่เรียกร้อง

- นัดหยุดงานประท้วงสมาชิกทั้งหลายของสมาคมนายจ้างที่
 เขาเจรจาทอรองกับสหภาพแรงงานในฐานะเป็นผู้แทนของนายจ้างตามสัญญา
 ที่ผูกพันเฉพาะบุคคลที่นายจ้างไต่ลงลายมือชื่อไว้

- ยืนยันในระหว่างการเจรจาวานายจ้างจะต้องตกลงยอมรับ
 เงื่อนไขการทำงานซึ่งถูกกำหนดขึ้นโดยกลุ่มบุคคลเพื่อเจรจาทอรอง ซึ่งนาย
 จ้างไม่ควรมีส่วนร่วมเกี่ยวของด้วย

กฎหมายไทย เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
 พ.ศ. 2518 ในหมวด 9 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว จะเห็นว่า
 บทบัญญัติในหมวดดังกล่าวมิได้บัญญัติถึงเรื่องฟ้องการลู่จ้างเข้าละเมิดสิทธิ
 ของนายจ้างในการคัดเลือกผู้แทนนายจ้างเขาเจรจา ทอรองหรือพิจารณา
 ยุติข้อร้องทุกข์เลย

เมื่อได้พิจารณาบทบัญญัติตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกาในเรื่องนี้
 แล้ว จะเห็นว่า การบัญญัติห้ามมิให้ฟ้องการลู่จ้างเข้าละเมิดสิทธิการคัดเลือก
 ผู้แทนในการเจรจาทอรองรวม ของนายจ้างนั้น เป็นหลักการที่ดี น่าที่จะ
 ได้รับความคิดนี้มาพิจารณาแก้ไขปรับปรุงใช้ในกฎหมายไทย

¹ Ibid., p.32

ง. กระทำให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในการจ้าง การ
ดำรงตำแหน่ง หรือระยะเวลาหรือเงื่อนไขในการจ้าง เพราะการเป็นสมาชิก
ขององค์การลูกจ้าง หรือการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างถูกปฏิเสธ

ในกรณีที่นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในตาราง การดำรง
ตำแหน่ง หรือระยะเวลาหรือเงื่อนไขในการจ้างเพราะการเป็นสมาชิก
ขององค์การลูกจ้าง หรือการเป็นสมาชิกถูกปฏิเสธ กฎหมายยอมถือว่าเป็น
การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง ดังที่กล่าวไว้แล้วอย่างละเอียด
ในข้อ 1. ง จึงไม่ขอลงซ้ำอีก ฉะนั้นตามบทบัญญัติประการใหม่นี้
หากปรากฏว่าองค์การลูกจ้างได้กระทำการให้นายจ้างกระทำการเข้าลักษณะ
ของการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามข้อ 1. ง ดังกล่าว ก็ยอมถือว่า
องค์การลูกจ้างนั้นได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมตามข้อ 2. ง นี้ด้วย

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ใน Taft - Hartley Act มาตรา
8 (b) (2) ใ้บัญญัติตอนหนึ่งว่า "กรณีถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม
โดยองค์การลูกจ้างหรือตัวแทน ถ้าปรากฏว่าได้กระทำหรือพยายามที่จะกระทำ
เป็นเหตุให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างอันเป็นการละเมิดอนุมาตรา (a) (3)
หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างถูกปฏิเสธในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างหรือ
ถูกให้พ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างไม่จ่ายค่า
บำรุงหรือค่าธรรมเนียมในการเข้าเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง ตามมาตรา
8 (b) (2) นี้ถ้าปรากฏว่าองค์การลูกจ้างหรือตัวแทนได้กระทำการหรือพยายาม

¹The National Labor Relations Act. Sec. 8 (b) (2)

ที่จะกระทำให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างอันเป็นการละเมิดอนุมาตรา (a) (3) คือ นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในเรื่องการจ้างหรือการดำรงตำแหน่ง หรือในเรื่องระยะเวลาหรือเงื่อนไขการจ้าง โดยการยุบส่งเสริมหรือทำให้ท้อใจ เพราะการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง หรือกระทำการให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะลูกจ้างถูกปฏิเสธในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็ยอมถือว่าองค์การลูกจ้างหรือตัวแทนใดกระทำการอันไม่เป็นไปตามมาตรา 8 (b) (2) แล้ว เช่น

- กระทำการให้นายจ้างปลดลูกจ้างออกจากงานเพราะว่าลูกจ้างได้ดำเนินการยื่นคำร้องเร่งเร้าให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการเลือกผู้บริหารควบคุมดูแล (stewards) ของสหภาพแรงงาน

- กระทำให้นายจ้างปลดลูกจ้างออกจากงานเพราะลูกจ้างได้กล่าวออกมาในลักษณะต่อต้านสัญญาซึ่งสหภาพแรงงานเป็นฝ่ายเสนอ

- ทำสัญญากับนายจ้างโดยมีวัตถุประสงค์ให้นายจ้างทำการจ้างเฉพาะบุคคลที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างที่เป็นที่พอใจของสหภาพแรงงาน

- กระทำให้นายจ้างลดอาวุโสของลูกจ้างเพราะว่าลูกจ้างกระทำการต่อต้านการกระทำของสหภาพแรงงาน

กฎหมายฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติในประมวลกฎหมายแรงงานมาตรา 295 (b)¹ ว่า

¹ Labor Code of the Philippines, ART. 295 (b).

"กรณีต่อไปนี้ถือว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้าง
 เจ้าหน้าที่ หรือตัวแทน หรือผู้แทนองค์การลูกจ้าง ถ้าปรากฏว่าใดกระทำ
 หรือพยายามกระทำให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างพน
 หรือถูกปฏิเสธจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างหรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง
 ใดเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง"

ตามมาตรา ๒๙๖ ปรากฏว่า สหภาพแรงงานหรือเจ้าหน้าที่หรือ
 ตัวแทน หรือผู้แทนสหภาพแรงงานใดกระทำการใด หรือพยายามกระทำ
 คักกล่าวเพื่อให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นได้
 สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามกฎหมาย หรือเป็นสมาชิกสหภาพ
 แรงงานอยู่หรือได้พ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไปแล้ว ก็ถือได้ว่า
 องค์การลูกจ้าง เจ้าหน้าที่หรือตัวแทน หรือผู้แทนองค์การลูกจ้างกระทำการ
 อันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๒๙๕ (๖)

กฎหมายไทย กฎหมายของไทยโดยเฉพาะพระราชบัญญัติแรงงาน
 สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้บัญญัติห้ามมิให้องค์การลูกจ้างหรือผู้ใดไปกระทำ
 ให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างหรือ
 การเป็นสมาชิกตามกฎหมาย หรือพ้นจากการเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง ทั้งนี้
 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๒๑ (๒) ว่า

"ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผล
 ให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมา
 ชิกสหภาพแรงงาน

ตามมาตรา ๑๒๑ หมายความว่า หากนายจ้างได้เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างไม่ว่าจะโดยการกระทำเช่นใด เนื่องจากลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จนอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ก็ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

ฉะนั้นหากปรากฏว่าสหภาพแรงงานหรือบุคคลใดได้กระทำอย่างใด ๆ ก็ตามต่อนายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างกระทำผิดมาตรา ๑๒๑ (๒) นี้ ก็ย่อมถือได้ว่าบุคคลดังกล่าวได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมแล้ว ทั้งนี้ตามมาตรา ๑๒๒ (๒) ซึ่งบัญญัติว่า "ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑"

อย่างไรก็ตามข้อสังเกตว่า ตามกฎหมายของไทยดังกล่าวมาแล้ว ได้ห้ามมิให้สหภาพแรงงานหรือผู้ใดกระทำการต่อนายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่การกระทำดังกล่าว เพราะเหตุที่ลูกจ้างถูกปฏิเสธในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กฎหมายไทยไม่ได้บัญญัติห้ามไว้ ทำให้คาดคิดว่าหากสหภาพแรงงานหรือผู้ใดไปกระทำให้นายจ้างต้องเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเนื่องจากลูกจ้างถูกปฏิเสธในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็น่าจะไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ควยเหตุดังกล่าวเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ น่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้มีการคุ้มครองลูกจ้าง จากการที่องค์การลูกจ้างหรือผู้ใดกระทำหรือพยายามกระทำต่อนายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเพราะลูกจ้างถูกปฏิเสธในการเข้าเป็นหรือพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และควรที่จำกัคสาเหตุในการพ้นจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

หรือถูกปฏิเสธในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ด้วยเช่นอาจจำกัดเฉพาะสาเหตุที่สืบเนื่องมาจากลูกจ้างนั้นไม่จ่ายค่าธรรมเนียมในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่จ่ายค่าบำรุงในการเป็นสมาชิกให้แก่อสหภาพแรงงานหรืออาจจำกัดในเรื่องอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

จ. ปฏิเสธที่จะเจรจาทอรองกับนายจ้าง ความขัดแย้งเมื่อฝ่ายนายจ้างไต่ถามขอเรียกรองต่อฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งอาจจะเป็นสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง ฝ่ายสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างจะต้องยอมรับขอเรียกรองและเลือกผู้แทนเขาเจรจาทอรองกับฝ่ายผู้แทนนายจ้าง ฉะนั้นถ้าปรากฏว่าสหภาพแรงงานหรือผู้แทนหรือผู้แทนลูกจ้างปฏิเสธที่จะยอมรับขอเรียกรองหรือไม่ยอมเจรจาทอรองกับฝ่ายนายจ้างดังกล่าว ก็ยอมถือได้ว่าได้กระทำการอันไม่เป็นธรรมแล้ว

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ตาม Taft - Hartley Act มาตรา 8 (b) (3) บัญญัติว่า "กรณีเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือตัวแทน เมื่อปรากฏว่าได้ปฏิเสธที่จะเจรจาทอรองกับนายจ้างโดยผ่านผู้แทนลูกจ้าง ตามมาตรา 9 (a)"

มาตรา 8 (b) (3) มีวัตถุประสงค์ที่จะให้สหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาทอรอง ได้กระทำการเจรจาทอรองอย่างสุจริตใจกับนายจ้าง ไซแต่เท่านั้นมาตรานี้ยังต้องการให้สหภาพแรงงานดำเนินการตามหน้าที่ในการเจรจาแทนลูกจ้างอย่างยุติธรรมด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่ามาตรานี้มีความมุ่งหมายเหมือนกับ มาตรา 8 (a) (5) ที่กล่าวมาแล้วใน

ข้อ 1. ฉ ตัวอย่างของการกระทำตามมาตรา 8 (b) (3)¹

- ปฏิเสธที่จะเจรจากันตามข้อเสนอให้มีการจัดทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร
- ปฏิเสธที่จะพบกับนายความที่ได้รับมอบอำนาจจากนายจ้างในฐานะผู้แทนนายจ้างในการเจรจาต่อรอง
- ยกเลิกสัญญาที่มีอยู่และทำการนัดหยุดงานเพื่อบีบบังคับให้นายจ้างยอมทำสัญญาใหม่ขึ้นมาโดยมิได้มีการแจ้งให้นายจ้างทราบและไม่ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนให้มีการไกล่เกลี่ยเสียก่อน

กฎหมายฟิลิปปินส์ ใ้บัญญัติเรื่องนี้ไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน มีความเหมือนกับกฎหมายสหรัฐอเมริกา ที่กล่าวแล้ว คือใ้บัญญัติไว้ในมาตรา 295 (c) ว่า

"กรณีเป็นการกระทำโดยไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทน หรือผู้แทนลูกจ้างเมื่อได้กระทำผิดหน้าที่หรือปฏิเสธที่จะเจรจาทอรองกับนายจ้างในเมื่อองค์การลูกจ้างได้รับเลือกให้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา"

โดยสรุปแล้ว มาตราใ้บัญญัติห้ามมิใ้องค์การลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกให้เป็นผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรอง ปฏิเสธในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง

¹ National Labor Relations Board, A layman's guide to basic law under the National Labor Relations Act, p. 36.

กฎหมายไทย ในกฎหมายไทยไม่ได้บัญญัติไว้เลยว่าหากองค์การ
 ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างแล้ว ยอมถือว่าไค้กระทำ
 การอันไม่เป็นธรรม ซึ่งได้กล่าวไว้ในข้อ 1. ฉ แล้วว่า เหตุที่กฎหมายไทย
 ไม่บัญญัติห้ามไว้มีบางคนให้ความเห็นว่าอาจสืบเนื่องมาจากตามพระราชบัญญัติ
 แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดขั้นตอนเพื่อนำไปสู่การชี้ขาดอยู่แล้ว
 ซึ่งอาจชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะบุคคลผู้ชี้ขาด หรือผู้ชี้ขาด
 แล้วแต่กรณี

แต่อย่างไรก็ดีหากพิจารณาให้ถี่ถ้วน การที่องค์การลูกจ้างปฏิเสธ
 ไม่ยอมเจรจาต่อรองนี้ กฎหมายไม่ได้กำหนดเป็นความผิดและมีโทษไว้ต่างหากจาก
 การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกฎหมายไทย
 กำหนดความผิดและโทษไว้ชัดแจ้งและตามประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์
 มาตรา 295 (๕) ก็ได้บัญญัติเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเลยทีเดียว ฉะนั้น
 การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด หรือข้อตกลงดังกล่าว การที่กฎหมายไทยไม่บัญญัติ
 ว่าเป็นการกระทำความผิดอันไม่เป็นธรรม จึงไม่เป็นข้อสำคัญนัก เพราะกฎหมาย
 ได้บัญญัติให้เป็นความผิดและมีโทษอยู่แล้ว หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
 ซึ่งตรงข้ามกับเรื่องการปฏิเสธไม่ยอมเจรจาต่อรอง กฎหมายไม่ได้บัญญัติว่า
 เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือกำหนดความผิดและโทษไว้เลย จึงเห็น
 ว่าควรจะมีการยอมรับไว้ในกฎหมายไทยว่าหากองค์การลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอม
 เจรจาต่อรองควยกับนายจ้างแล้ว ควรจะบัญญัติให้ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่
 เป็นธรรมควย

ฉ. กระทำการบีบบังคับให้นายจ้างหรือบุคคลใดต้องกระทำการ
 ดังต่อไปนี้

1. เข้าร่วมกับองค์การลูกจ้างหรือองค์การนายจ้าง

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายแรงงาน
สัมพันธมาตรา 8 (b) (4)¹ ว่า

กรณีที่เป็นกรกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้าง เมื่อ
องค์การลูกจ้างเข้าร่วมกระทำการหรือชักชวน หรือยุยงลูกจ้างในการนัด
หยุดงาน หรือร่วมกันปฏิเสธสภาพการจ้างที่กำลังบังคับอยู่ หรือการผลิต
กรรมวิธี การขนส่งหรือการควบคุมหรือการทำงานที่เกี่ยวกับสินค้า สิ่งของ
หรือสินค้าที่ซื้อขายกันหรือกระทำการในเรื่องการบริการต่าง ๆ ด้วยวัตถุ
ประสงค์ต่อไปนี้คือ (A) บังคับหรือเรียกร้องให้นายจ้างหรือบุคคลผู้
ประกอบกิจการใด ๆ ของตนเอง (self - employed person) เข้าร่วม
กับองค์การลูกจ้าง หรือองค์การนายจ้าง ฯลฯ

ในบทบัญญัตินี้ได้บัญญัติถึงบุคคลหรือ person ไว้ ซึ่งจะต้อง
ไปพิจารณาความหมายตามมาตรา 2 (1)² อีกครั้งหนึ่งว่า คำว่า "บุคคล
(person) มีความหมายเพียงใด ในมาตรา 2 (1) ได้บัญญัติว่า
คำว่า "บุคคล" ใหม่นี้มีความหมายรวมถึงเอกชนเพียง 1 คน
หรือมากกว่า และให้หมายความถึงองค์การลูกจ้าง หน่วยงาน ส่วน สมาคม

¹The National Labor Relations Act, Sec. 8 (b) (4).

² Ibid., Sec. 2 (1).

บริษัท ผู้แทนตามกฎหมาย ผู้จัดการทรัพย์สิน (Trustees)
 ผู้จัดการทรัพย์สินในกรณีบุคคลล้มละลาย หรือผู้รักษาทรัพย์ (receivers)"

ด้วยเหตุนี้กรณีที่จะถือว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การ
 ลูกจ้าง ตามมาตรา 8 (b) (4) (A) ในกรณีนี้จะต้องปรากฏว่าองค์การ
 ลูกจ้างใดกระทำการต่าง ๆ ตามที่กล่าวในมาตรา 8 (b) (4) เพื่อที่จะให้
 นายจ้างหรือบุคคลใด (ซึ่งหมายถึงบุคคลที่มีความหมายตามมาตรา 2 (1))
 เขารวมกับองค์การลูกจ้างหรือองค์การนายจ้าง เช่น

- ใ้พยายามที่จะบังคับให้ผู้จำหน่ายเบียร์ เขารวมกับสหภาพ
 แรงงาน โดยสหภาพแรงงานนั้นได้ทำการชักชวนผู้จำหน่ายเบียร์ในการ
 เข้าไปเอาเบียร์ในโรงงานผลิตเบียร์ ด้วยการชักชวนลูกจ้างของโรงงาน
 ผลิตเบียร์ปฏิบัติตามที่คำสั่งของผู้จำหน่ายเบียร์

- พยายามที่จะตรึงพวกคนงานขนถ่ายสินค้าขึ้นลงเรือสินค้า หรือ
 สตีวโตร์ (stevedore) ไว้เพื่อต้องการมิให้นายจ้างทำการ
 ขนถ่ายสินค้าได้ เพื่อที่สหภาพแรงงานจะได้บังคับให้นายจ้างต้องเขารวม
 กับสมาคมนายจ้างที่สหภาพแรงงานนั้นมีสัญญาต่อกันอยู่หรือบังคับให้นายจ้าง
 ต้องทำการว่าจ้างผู้ประกอบการขนถ่ายสินค้า ซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคม
 นายจ้างดังกล่าว เป็นผู้ทำการขนถ่ายสินค้าจากเรือสินค้า

2. เข้าไปแทรกแซงในการดำเนินการในการประกอบกิจการ
 ของนายจ้าง หรือบุคคลอื่น

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกา¹ ได้บัญญัติถึงเรื่อง

¹ Ibid., Sec. 8 (b) (4) (A).

การกระทำขององค์การลูกจ้างเพื่อบีบบังคับนายจ้างหรือผู้อื่น เช่นที่กล่าวแล้ว ตามมาตรา 8 (b) (4) ในข้างต้นนี้ โดยหวังที่จะบีบบังคับให้บุคคลดังกล่าว กระทำการต่าง ๆ ตามมาตรา 8 (b) (4) (A) คือบีบบังคับหรือเรียกร้อง ให้นายจ้างหรือบุคคลอื่นยกเลิกการใช้ การขาย การควบคุม การขนส่ง หรือกรณีอื่นที่เกี่ยวข้องการผลิตของผู้ผลิต ผู้ดำเนินการ หรือยกเลิกการทำ ธุรกิจร่วมกับบุคคลอื่น

ตามมาตรา 8 (b) (4) (A) ถ้าหากองค์การลูกจ้างใดกระทำการดังกล่าวตาม มาตรา 8 (b) (4) เพื่อบีบบังคับหรือเรียกร้องให้นายจ้างหรือบุคคลอื่นยกเลิก ในการดำเนินการในการประกอบกิจการดังกล่าวตามข้อ (A) ตอนสุดท้ายนี้แล้ว ก็ยอมถือได้ว่าองค์การลูกจ้างใดกระทำการอันไม่เป็นธรรมแล้ว ทั้งนี้ก็ด้วย เหตุผลสำคัญที่ว่า กฎหมายไม่ต้องการให้นายจ้างและองค์การลูกจ้างเข้าไป ก้าวกายหรือแทรกแซงกัน หรือมีอิทธิพลต่อกัน

การที่กฎหมายบัญญัติไว้ในลักษณะนี้นอกจากจะเป็นการคุ้มครอง นายจ้างแล้ว ยังเป็นการคุ้มครองผลประโยชน์แก่รัฐด้วย เพราะหาก ยอมให้องค์การลูกจ้างสามารถบีบบังคับให้นายจ้าง หรือเอกชนใดต้อง ยกเลิกการประกอบกิจการใด ๆ ได้แล้ว ก็เท่ากับเป็นการยอมให้มีการ ทำลายเศรษฐกิจของประเทศอย่างชัดเจน

3. การกระทำบีบบังคับหรือเรียกร้องให้นายจ้างต้องยอมรับ เจริญจาทอรองกับองค์การลูกจ้างซึ่งยังมิได้รับการรับรองให้เป็นผู้แทนลูกจ้าง ตามมาตรา 9

ใน Taft - Hartley Act¹ ของสหรัฐอเมริกาได้บัญญัติห้าม

¹ Ibid., Sec. 8 (b) (4) (B).

มิให้องค์การลูกจ้างหรือตัวแทนกระทำการบีบบังคับให้นายจ้างหรือบุคคลใด
 ควยวิธีการต่าง ๆ ดังกล่าวตามมาตรา 8 (b) (4) เพื่อให้นายจ้างหรือ
 บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตาม (B) คือ ยอมรับหรือทำการเจรจาต่อรองกับองค์การ
 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนลูกจ้างของนายจ้างนั้น แต่ยังไม่ได้รับการรับรองว่าเป็น
 ผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา 9 คือ การรับรองโดยลูกจ้างเสียงข้างมากกว่า
 องค์การลูกจ้างนั้นเป็นผู้แทนลูกจ้างที่แท้จริงเพียงองค์การเดียว

กฎหมายจึงบัญญัติห้ามมิให้องค์การลูกจ้างไปบังคับนายจ้างหรือ
 บุคคลใด (บุคคลตามความหมายในมาตรา 2 (1)) ให้ต้องยอมรับเจรจา
 ต่อรองกับองค์การลูกจ้างซึ่งยังไม่ได้รับการรับรองว่าเป็นผู้แทนลูกจ้างดังกล่าว
 หากองค์การลูกจ้างยังฝ่าฝืนไปบังคับให้นายจ้างกระทำการเช่นนั้น เขาก็ยอม
 ถือว่าองค์การลูกจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม ตามมาตรา 8 (b) (4)
 (B) แลวเซน

- ปิดล้อมโรงงานมิให้มีการทำงานเพื่อบีบบังคับให้นายจ้าง
 หยุดการดำเนินธุรกิจกับนายจ้างอื่นอีกรายหนึ่ง ทั้งนี้เพราะนายจ้างรายหลัง
 นี้ปฏิเสธไม่ยอมรับรองสหภาพแรงงาน

- ยุยงให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาก่อสร้างไม่ยอมติดตั้งประตูซึ่ง
 ผลิตโดยผู้ผลิตที่อยู่คนละฝ่ายกับสหภาพแรงงาน หรือผู้ผลิตซึ่งทำการจ้าง
 สมาชิกของสหภาพแรงงานคู่ปรปักษ์ไว้เป็นลูกจ้าง

- บอกกล่าวให้นายจ้างทราบว่าโรงงานของเขาจะถูกปิดล้อม
 มิให้คนงานเขาทำงาน ถ้าหากนายจ้างนั้นยังคงติดต่อกับธุรกิจอยู่ต่อไปกับ
 นายจ้างอีกรายหนึ่งที่สหภาพแรงงานเห็นว่า เป็นนายจ้างที่ขาดความยุติธรรม

4. ทำการบีบบังคับให้นายจ้าง หรือบุคคลใดยอมรับหรือเจรจา
 ต่อรองกับองค์การลูกจ้างโดยเฉพาะเจาะจงในฐานะผู้แทนลูกจ้าง ทั้งที่ได้มี

องค์การลูกจ้างอื่นได้รับการยอมรับแล้วว่าเป็นผู้แทนลูกจ้างโดยถูกต้อง

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ใน Taft - Hartley Act ได้บัญญัติว่า หากองค์การลูกจ้างใดทำการบีบบังคับหรือเรียกร้องให้นายจ้างหรือบุคคลใดโดยกระทำการต่าง ๆ ตามมาตรา 8 (b) (4)¹ (บทบัญญัติมาตรานี้ใหญ่ของคุณ) เพื่อให้กระทำการตาม (c) คือให้นายจ้างยอมรับรองหรือเจรจาต่อรองกับองค์การลูกจ้างโดยเฉพาะเจาะจงในฐานะเป็นผู้แทนลูกจ้างทั้งที่ในขณะนั้นก็ได้มีองค์การลูกจ้างอื่นอีกแห่งหนึ่งได้รับการรับรองว่าเป็นผู้แทนลูกจ้างโดยถูกต้องตามมาตรา 9 แล้ว ซึ่งก็หมายความว่า หากองค์การลูกจ้างใดได้ชักชวนหรือยุยงให้ลูกจ้างนัดหยุดงานหรือปฏิเสธสภาพการจ้างที่ใช้อยู่หรือไม่ยอมปฏิบัติหน้าที่ในการผลิต การขนส่ง การควบคุมหรืองานอื่น ๆ ของนายจ้าง เพื่อที่จะบีบบังคับหรือเรียกร้องให้นายจ้างยอมรับรอง หรือเจรจาต่อรองกับองค์การลูกจ้างนั้นโดยเฉพาะเจาะจงในฐานะเป็นผู้แทนลูกจ้างทั้งที่ในขณะนั้นก็ได้มีองค์การลูกจ้างอื่นอีกแห่งหนึ่งได้รับการรับรองจากลูกจ้างโดยเสียงข้างมากให้เป็นผู้แทนลูกจ้างที่ถูกต้องในการเจรจาต่อรองแล้ว ก็ย่อมจะถือว่าองค์การลูกจ้างดังกล่าวข้างตนกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 8 (c) (4) (D)

5. บีบบังคับหรือเรียกร้องให้นายจ้างต้องมอบหมายงานหรือหน้าที่ให้แก่ลูกจ้างโดยเฉพาะเจาะจง

ตาม Taft - Hartley Act² ของสหรัฐอเมริกาบัญญัติว่า หากองค์การลูกจ้างบีบบังคับหรือกระทำการต่าง ๆ ตามมาตรา 8 (b) (4)

¹ Ibid., Sec. 8 (b) (4) (C).

² Ibid., Sec. 8 (b) (4) (D).

เพื่อ (D) บังคับหรือเรียกร้องให้นายจ้างไคมอบหมายงานโดยเฉพาะเจาะจง ให้แก่ลูกจ้างในองค์การลูกจ้างหรือในกลุ่มผู้ประกอบการ หรือกลุ่มอาชีพหนึ่ง โดยเฉพาะ หรือ กระทำการให้มีการแบ่งประเภทลูกจ้างในองค์การลูกจ้างอื่น ๆ หรือในผู้ประกอบการหรือผู้ประกอบการอื่น ก็ยอมถือว่าองค์การลูกจ้างนั้นกระทำการอื่นไม่เป็นธรรมเนียม

- สหภาพแรงงานจะทำการนัดหยุดงานหากนายจ้างไม่ยอมมอบงานช่างซ่อมเครื่องจักรให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของอีกสหภาพแรงงานหนึ่ง

- สหภาพแรงงานชิวาจะนัดหยุดงาน หากนายจ้างไม่ยอมบีบบังคับต่ออีกบริษัทหนึ่งซึ่งมีสัญญาทางการค้าอยู่กับนายจ้าง เพื่อให้บริษัทนั้นมอบหน้าทำงานช่างไฟฟ้าแก่ลูกจ้างบริษัทซึ่งเป็นสมาชิกของอีกสหภาพแรงงานหนึ่ง

เมื่อได้พิจารณาครบทั้ง 5 ประการนี้แล้ว จะพบว่าใน 5 ประการนี้กฎหมายไทยไม่ได้รับมาบัญญัติไว้บ้างเลย ทั้งที่หลักการทั้ง 5 ข้อเป็นข้อดีมากและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยปัจจุบัน ซึ่งกำลังพัฒนาเศรษฐกิจในทุกด้าน บทบัญญัติดังกล่าวหากประเทศไทยรับมาใช้และแก้ไขดัดแปลงให้เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและสังคมแล้ว ก็อาจหวังได้ว่าภาวะเศรษฐกิจจะดีขึ้นบ้าง เพราะเท่ากับได้ให้หลักประกันแก่ผู้ที่จะมาลงทุนมากขึ้น

ข. กำหนดให้ลูกจ้างจ่ายค่าธรรมเนียมในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือจ่ายค่าบำรุงสมาชิกในอัตราที่ไม่เป็นธรรมเนียม

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ตาม Taft - Hartley Act มาตรา 8 (b) (5)¹ บัญญัติว่า

¹ Ibid., Sec. 8 (b) (5).

"กรณีเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้างหรือ
ตัวแทน หากปรากฏว่าได้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งอยู่ภายใต้ความผูกพันตามสัญญา
ตามอนุมาตรา (a) (3) จ่ายเงินค่าธรรมเนียมในการเข้าเป็นสมาชิกของ
องค์การลูกจ้างในอัตราที่สูงเกินไป หรือแตกต่างจากอัตราที่ลูกจ้างอื่นต้อง
ชำระ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเห็นว่าไม่เป็นธรรม"

มาตรา 8 (b) (5) ได้กำหนดให้ถือว่าเป็นการกระทำอัน
ไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้าง เมื่อได้ไปเรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการ
เข้าเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้าง หรือเรียกเก็บค่าบำรุงในอัตราที่คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเห็นว่าเป็นการไม่เป็นธรรมจากลูกจ้างซึ่งมีความผูกพัน
ตามข้อตกลงกับนายจ้างว่าจะต้องเข้าเป็นสมาชิกขององค์การลูกจ้างภายในหรือ
หลัง 30 วัน นับแต่ข้อตกลงเริ่มใช้บังคับ หรือนับแต่วันที่ระบุในข้อตกลงนั้น
เช่น

- เก็บเงินจากลูกจ้างเก่าซึ่งยังไม่เคยร่วมกับสหภาพแรงงาน
มาก่อน แต่เพิ่งมาเริ่มเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานในภายหลัง หลังจาก
ลูกจ้างนั้นต้องมีความผูกพันกับนายจ้างตาม Union - security agreement
ที่ลูกจ้างต้องเข้าเป็นสมาชิกเสียภายใน 30 วัน ดังกล่าว โดยเก็บเป็นค่า
ธรรมเนียมในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 15 ดอลลาร์
ทั้งที่ในขณะที่เดียวกันได้เรียกเก็บจากลูกจ้างใหม่เพียง 5 ดอลลาร์เท่านั้น

- เพิ่มอัตราค่าธรรมเนียมในการ สมัครเข้าเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานจาก 75 ดอลลาร์ขึ้นเป็น 250 ดอลลาร์ และใช้เป็นอัตรา
เรียกเก็บจากลูกจ้างใหม่ที่สมัครเข้าเป็นสมาชิก ทั้งที่สหภาพแรงงานอื่น
ซึ่งอยู่ในอาณาเขตใกล้เคียงกันได้เรียกเก็บจากลูกจ้างใหม่ที่สมัครเข้าเป็น
สมาชิกเช่นเดียวกันถูกกว่าถึง 5 เท่า

กฎหมายไทย ปัญหาป้องกันมิให้สหภาพแรงงานเรียกเก็บค่า
 ธรรมเนียมในการสมัครเขาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือค่าบำรุงในการ
 เป็นสมาชิกนั้น กฎหมายไทย¹ โดยเฉพาะในบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำ
 อันไม่เป็นธรรมมิได้บัญญัติไว้ และเมื่อพิจารณาหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติ
 แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าด้วยสหภาพแรงงานแล้ว จะพบว่าในมาตรา
 90 ได้กำหนดไว้ว่า ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความ
 ต่อไปนี้คือ(5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระ
 เงินนั้น และในมาตรา 98 ก็บัญญัติแต่เพียงว่า "เพื่อประโยชน์ของสมาชิก
 สหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังนี้คือ.....(6) เรียก
 หรือเก็บเงินค่าสมัคร เป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดใน
 ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน" จากบทบัญญัติที่กล่าวมาจะเห็นว่ากฎหมายไทย
 ให้อำนาจแก่สหภาพแรงงานเต็มที่ที่จะเรียกหรือเก็บค่าสมัครหรือค่าบำรุงใน
 การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามอัตราที่สหภาพแรงงานกำหนดในข้อบังคับ
 ทำให้มีปัญหาคือต่อไปที่จะต้องพิจารณาคือ หากปรากฏว่าสหภาพแรงงาน ก.
 ซึ่งอยู่ในยานเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ข. ได้กำหนดอัตราในการเรียกเก็บ
 ค่าสมัครหรือค่าบำรุง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานลงไว้ในร่างข้อบังคับ
 ของสหภาพแรงงาน ก. ที่ยื่นขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียน สูงกว่าอัตราที่
 สหภาพแรงงาน ข. กำหนดไว้มาก และปรากฏว่าผู้ยื่นคำขอจดทะเบียน

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.

มีคุณสมบัติถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งข้อบังคับก็ดี หรือวัตถุประสงค์
ของสหภาพแรงงานก็ดี ต่างก็ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของ
ประชาชนเช่นนี้ หากนายทะเบียนได้พบแต่เพียงว่าอัตราการเรียกเก็บค่า
สมัครหรือค่าบำรุงของ 2 สหภาพแรงงานต่างกันมากเหลือเกินนายทะเบียน
จะมีอำนาจไม่รับจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ก. หรือไม่

ปัญหานี้เมื่อพิจารณาตามมาตรา 91 แล้วเห็นว่านายทะเบียน
จะต้องรับจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ก. จะยังไม่จดทะเบียนให้ยอม
ไม่ได้ เพราะสหภาพแรงงาน ก. ได้กระทำถูกต้องตามเงื่อนไขต่าง ๆ
ตามมาตรา 91 แล้ว ซึ่งมาตรานี้มีลักษณะเป็นการบังคับนายทะเบียนที่จะ
ต้องรับจดทะเบียนให้ ซึ่งก็มีผลเท่ากับว่าอัตราที่สหภาพแรงงาน ก. กำหนด
เรียกเก็บอัตราค่าสมัครหรือค่าบำรุงการเป็นสมาชิกในอัตราสูงกว่าสหภาพ
แรงงานอื่นนั้น กฎหมายไทยไม่ห้าม และไม่อยู่ในอำนาจของนายทะเบียน
ที่จะควบคุมได้

ฉะนั้นเมื่อพิจารณาบทบัญญัติหมวด 7 ในมาตราดังกล่าวประกอบ
กับบทบัญญัติในหมวด 9 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ก็สรุปความ
ได้ว่ากฎหมายไทยไม่ถือว่าการที่สหภาพแรงงานกำหนดเรียกหรือเก็บค่า
ธรรมเนียมในการสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือค่าบำรุงในการ
เป็นสมาชิกดังกล่าวในอัตราที่สูงกว่าสหภาพแรงงานอื่นหรือลูกจ้างอื่นเป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรม

มีปัญหาที่จะต้องพิจารณาคือ สมมติข้อเท็จจริงปรากฏว่า

สหภาพแรงงานได้ทำข้อตกลงกับนายจ้างว่า นายจ้างจะต้อง
จ้างคนงานใหม่เฉพาะที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น ปรากฏต่อมาว่า

เมื่อนายจ้างไ้รับคนงานใหม่เข้ามา และคนงานนั้นได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานได้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมในการสมัครสูงกว่าอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงานและเป็นการเรียกเก็บในอัตราที่สูงกว่าที่เคยเก็บจากสมาชิกก่อนมาแล้วมาก ปัญหาคือการที่สหภาพแรงงานเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเช่นนี้ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เห็นว่าข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานไม่ขัดต่อมาตรา 122(1) เพราะไม่เป็นการบังคับลูกจ้างในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงไม่เป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 113 ทั้งนี้ก็สืบเนื่องจากเหตุผลว่าในการรับลูกจ้างใหม่นั้นเป็นสิทธิของลูกจ้างที่จะเลือกสมัครงานกับนายจ้างใด ๆ ก็ได้ ขณะเดียวกันก็เป็นสิทธิของนายจ้างที่จะเลือกจ้างเฉพาะคนที่ยอมเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น ปัญหาต่อไปคือการที่สหภาพแรงงานเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าธรรมเนียมเกินอัตราที่กำหนดดังกล่าวนั้น ก็เห็นว่าไม่ใช่กรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเช่นกัน

ฉะนั้นเพื่อคุ้มครองสิทธิลูกจ้างให้พ้นจากการถูกสหภาพแรงงานเอาเปรียบดังกล่าว ก็น่าที่จะพิจารณาแก้ไขกฎหมาย โดยให้ถือว่า การกระทำเพื่อเอาเปรียบลูกจ้างเช่นนั้นของสหภาพแรงงาน เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย

ข. กระทำต่อนายจ้างในลักษณะที่เป็นการบังคับเอา เพื่อให้ นายจ้างสงมอบ หรือตกลงว่าจะสงมอบทรัพย์สิน เป็นค่าตอบแทนที่ไม่ได้กระทำหรือไม่ได้ถูกกระทำ

ลักษณะของการกระทำผิดในกรณีนี้เป็นเรื่องพยายามกระทำให้นายจ้างต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานนั้น ทั้งที่งานที่ใดกระทำนั้นไม่มีความจำเป็นต้องทำแต่อย่างใด หรืออีกนัยหนึ่งเป็นการบังคับนายจ้างให้

๑๘

เตียงคนงานมากกว่างานที่มีอยู่ (featherbedding) ซึ่งปรากฏให้เห็น
ในลักษณะที่งานอย่างหนึ่งใช้คนงานทำคนเดียวก็เป็นการเพียงพอแต่กลับไปบังคับ
นายจ้างต้องจ้างคนงานทำถึง 2 คน ค่าตอบแทนหรือนายจ้างที่นายจ้างต้องจ่าย
ให้แก่คนงานส่วนที่เกินงานไปนั้น ถือว่าเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการบริการที่
ไม่ได้กระทำหรือไม่ได้ถูกกระทำ

- บังคับนายจ้างให้จ้างสมาชิกของสหภาพแรงงานเข้าทำงาน
ประจำเครื่องสูบน้ำเพิ่มอีกคนหนึ่งซึ่งมีค่างานประจำทำงานอยู่อย่างพอเพียง
กับงานก่อนแล้ว

- บังคับนายจ้างให้จ้างสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งทำงานในหน้าที่
อื่นในโรงงานของนายจ้างอยู่แล้ว เขาทำงานเป็นช่างซ่อมเครื่องทอผ้า
ซึ่งมีช่างอยู่อย่างเพียงพอแล้ว และทางความเป็นจริงสมาชิกคนนั้นไม่เคยทำงาน
ในหน้าที่ช่างซ่อมนี้เลย แต่นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้อีกทางหนึ่ง นอกจาก
ต้องจ่ายให้สมาชิกนั้นเป็นค่าตอบแทนในการทำงานประจำของเขาอยู่แล้ว

กฎหมายสหรัฐอเมริกา ใน Taft - Hartley Act

มาตรา 8 (b) (6)¹ บัญญัติว่า

"กรณีเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้าง เมื่อ
ปรากฏว่าได้กระทำหรือพยายามกระทำเป็นเหตุให้นายจ้างต้องจ่ายหรือส่งมอบ
หรือตกลงที่จะจ่ายหรือส่งมอบซึ่งเงินหรือสิ่งของมีค่าอย่างอื่น ในลักษณะ
เป็นการบังคับเอา สำหรับค่าบริการที่ไม่ได้กระทำหรือไม่ต้องกระทำ"

มาตรานี้บัญญัติเอาผิดกับสหภาพแรงงาน เมื่อสหภาพแรงงาน
ได้บังคับนายจ้างไม่ว่าด้วยเหตุใด เป็นเหตุให้นายจ้างต้องจ่ายหรือส่งมอบ
หรือไม่เช่นนั้นก็เพียงแต่ตกลงว่าจะจ่ายหรือส่งมอบทรัพย์สินสำหรับเป็นค่าบริการ

¹The National Labor Relations Act, Sec. 8 (b)(6).

ที่ไม่ได้กระทำ

กฎหมายฟิลิปปินส์ บัญญัติไว้คล้าย ๆ กับกฎหมาย Taft -
Hartley Act โดยได้บัญญัติในประมวลกฎหมายแรงงานมาตรา 295
(d) ว่า

"กรณีถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การลูกจ้าง
หรือเจ้าหน้าที่ หรือตัวแทน หรือผู้แทนองค์การลูกจ้าง เมื่อปรากฏว่าได้
กระทำหรือพยายามกระทำเพื่อเป็นผลให้นายจ้างจ่ายหรือส่งมอบหรือตกลง
ที่จะจ่ายหรือส่งมอบเงินหรือของมีค่าประการอื่น สำหรับการบริการที่ไม่ได้
กระทำหรือไม่ต้องกระทำ"

กฎหมายไทย

กฎหมายไทยยังไม่ยอมรับว่า การที่องค์การลูกจ้างได้กระทำ
หรือพยายามกระทำการใด ๆ จนเป็นเหตุให้นายจ้างยอมส่งมอบหรือตกลงจะ
ส่งมอบทรัพย์สิน เพื่อเป็นค่าบริการที่ไม่ได้กระทำหรือไม่ต้องกระทำ เป็น
การกระทำอันไม่เป็นธรรมและเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการกระทำหรือ
พยายามกระทำต่าง ๆ คือนายจ้างเพื่อให้กระทำดังกล่าวนั้น เป็นการบีบ
บังคับเพื่อเอาเปรียบนายจ้าง ทำให้นายจ้างต้องเสียประโยชน์ไปโดย
สูญเปล่า ไม่ได้รับผลตอบแทน ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยหลักทั่วไปแล้วยอมรับเป็น

¹ Labor Code of the Philippines, ART. 295 (d).

ความไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างแน่นอนและผิดหลัก no work no pay ด้วย
ฉะนั้นกฎหมายไทยน่าจะมีการแก้ไขและยอมรับเอาหลักความคิดนี้
มาใช้เพื่อความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

๗. เรียกหรือยอมรับค่าเสียหายความเพื่อยุติข้อเรียกร้องข้อใด
ข้อหนึ่ง หรือข้อพิพาทอื่น ๆ

การถือว่าองค์การลูกจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมเมื่อมีการ
เรียกหรือรับค่าเสียหายความเพื่อยุติข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทเช่นนี้ ก็มีความ
หมายเช่นเดียวกับที่ไคหามมีให้นายจ้างกระทำตามขอ 1 ข. ซึ่งกล่าวแล้ว
ตอนต้น

กฎหมายฟิลิปปินส์ ตามประมวลกฎหมายแรงงานมาตรา
295 (e)¹ บัญญัติว่า "กรณีเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การ
ลูกจ้าง หรือเจ้านายหรือตัวแทน หรือผู้แทนองค์การลูกจ้าง เมื่อได้เรียก
หรือรับค่าธรรมเนียมความเสียหายจากนายจ้าง เพื่อยุติข้อเรียกร้องข้อใด
ข้อหนึ่ง หรือข้อพิพาทอื่น ๆ "

กฎหมายไทย ไม่ได้บัญญัติถึงเรื่องนี้ไว้เลย หากสหภาพ
แรงงานกระทำการดังกล่าวแล้ว ยอมถือไม่ได้ว่า สหภาพแรงงานได้กระทำ
การอันไม่เป็นธรรมเหมือนกับกรณีที่นายจ้างก็ไม่อาจกระทำการอันไม่เป็นธรรม
ได้เช่นกันหากนายจ้างได้ให้เงินหรือทรัพย์สินแก่องค์การลูกจ้าง หรือตัวแทน

¹ Ibid., ART. 295 (e).

หรือผู้แทน เพื่อให้ผู้ขอเรียกร้องข้อใดข้อหนึ่งหรือผู้ข้อพิพาทแรงงาน
ดังกล่าวแล้วในข้อ 1. ข

ฉะนั้นที่บรรดานักกฎหมายหรือผู้ร่างกฎหมายควรจะหันมา
พิจารณาปัญหานี้ ว่าสมควรจะแก้ไขเพื่อยอมรับมาใช้ในกฎหมายไทยหรือไม่

ญ. ไม่ปฏิบัติหรือกระทำผิดข้อตกลงรวมหรือ การตีความขอ
ตกลงรวม หรือคำชี้ขาด หรือคำตัดสิน

อีกกรณีหนึ่งที่ถือว่าองค์การลูกจ้างกระทำกรอันไม่เป็นธรรม
คือ ไม่ปฏิบัติหรือกระทำผิดข้อตกลงรวมหรือการตีความขอตกลงรวม หรือ
คำชี้ขาด หรือคำตัดสินดังรายละเอียดดังกล่าวในข้อ 1. ข

กฎหมายฟิลิปปินส์ ประมวลกฎหมายแรงงาน¹ มาตรา 295
(f) และ (g) บัญญัติว่า "กรณีเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์
การลูกจ้าง หรือเจ้านายหรือตัวแทนหรือผู้แทนขององค์การลูกจ้าง ถ้าได้
ละเมิดหรือปฏิเสธ ไม่ยอมปฏิบัติตามคำตัดสิน หรือคำชี้ขาด หรือขอตกลงรวม
หรือการตีความขอตกลงรวม"

กฎหมายไทย ในกฎหมายไทยคือตามพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติว่าการกระทำโดยองค์การลูกจ้างใน
ลักษณะดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ได้บัญญัติไว้ในหมวดอื่น
ว่าถ้ามีการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามคำตัดสิน คำชี้ขาด หรือขอตกลงรวม

¹ Ibid., ART. 295 (f) (g).

๑๘๒

แลวมีความผิดและมีโทษทางอาญาคือ

1. กรณีไม่ปฏิบัติหรือกระทำผิดตามคำวินิจฉัยเรื่องข้อพิพาท
แรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของ
รัฐมนตรีตามมาตรา 23 กฎหมายไต่เบัญญัติเอาความผิดไว้ตามมาตรา 132¹
ซึ่งบัญญัติว่า

"นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน
สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้างใด ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัย
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตาม
มาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท
หรือทั้งจำทั้งปรับ"

2. กรณีไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้
ขาดข้อพิพาทแรงงาน

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ
คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ใดจุดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา
22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ (รายละเอียดเกี่ยวกับมาตรา 18
วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง และมาตรา 29 วรรคสี่ ใดกล่าวไว้แล้ว
ในข้อ 1. ข 2. ก) ก็ยอมมีความผิดและโทษตาม มาตรา 131¹ ซึ่ง
บัญญัติว่า

¹พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, มาตรา 132

²เรื่องเดียวกัน, มาตรา. 131.

"นายจ้างหรือลูกจ้างใด ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

มีข้อสังเกตว่าผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานใช้บังคับ ที่มาตรา 131 ถือเป็นความผิดและมีโทษคือ "นายจ้าง และลูกจ้าง" เท่านั้น ทำให้คิดไปได้ว่าหากองค์การลูกจ้างใดแกสสภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง หรือคำชี้ขาดข้างตนบาง น่าจะไม่มี ความผิด เพราะนอกจากมาตรา 131 แล้ว ก็ไม่มีบทมาตราใด ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติในเรื่องนี้ไว้ ประกอบกับมาตรา 131 เป็นบทบัญญัติที่เป็นเรื่องความผิดและโทษทางอาญา ต้องตีความโดยเคร่งครัด จึงไม่มีทางที่จะตีความมาตรา 131 เป็นอย่างอื่น นอกจากจะตีความว่าผู้ที่ต้องห้ามตามมาตรา 131 คือ นายจ้างและลูกจ้าง ส่วนสหภาพแรงงานหรือองค์การลูกจ้างอื่นมิใช่ นายจ้างหรือลูกจ้างจึงหาอยู่ในบังคับของมาตรา 131 ไม่

3. ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 35 (4) (รายละเอียดในมาตราดังกล่าว ใหญ่ ข้อ 1. ข 2. ข) กฎหมายได้บัญญัติเป็นความผิดและมีโทษตามมาตรา 133¹ ซึ่งบัญญัติว่า

¹ เรื่องเดียวกัน, มาตรา 133.

" ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม
มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 35 (4) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

มาตรา 133 ใช้คำว่า "ผู้ใด" ซึ่งย่อมมีความหมายรวมถึง
องค์การลูกจ้างด้วย ฉะนั้นเมื่อองค์การลูกจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 25 หรือมาตรา 35 (4) ก็ย่อม
มีโทษตามกฎหมายในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำสั่งชี้ขาด
ใช้บังคับ หากสภาพแรงงาน หรือลูกจ้างไม่ปฏิบัติตาม นอกจากจะต้อง
มีโทษดังกล่าวมาแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ
อนุกรรมการหรือสมาชิกสภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ
สหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ได้ไปกระทำการใด ๆ เป็นการ
ยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงหรือคำสั่งดังกล่าว
ก็อาจถูกเลิกจ้างได้ตามมาตรา 123 (5)