



ความหมายและขอบเขตของขอเรียกร้อง

1. ความหมายของขอเรียกร้อง

1.1 ลักษณะของขอเรียกร้อง

คำว่า "ขอเรียกร้อง" ตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยมิได้กำหนดคำจำกัดความไว้โดยตรง จึงต้องพิจารณาถึงลักษณะของขอเรียกร้องจากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งในมาตรา 15 บัญญัติว่า "การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้าง หรือลูกจ้าง ต้องแจ้งขอเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ . . ." ดังนั้นลักษณะของขอเรียกร้องประการแรกจึงอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่จะกระทำเพื่อกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติม "ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง" โดยนายจ้างหรือลูกจ้างต้องยื่นขอเรียกร้องนั้น เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่ง

ประการที่สอง ขอเรียกร้องต้องเป็นวัตถุประสงค์เพื่อการเจรจาต่อรองร่วมกับอีกฝ่ายหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 ที่บัญญัติว่า "เมื่อได้รับขอเรียกร้องแล้ว ให้อีกฝ่ายที่รับขอเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทน เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายที่แจ้งขอเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจาทันทีภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับขอเรียกร้อง"

ประการที่สาม ขอเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือแก้ไขข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการที่จะใช้บังคับ เป็นการทั่วไปที่มีลูกจ้างส่วนรวม ทั้งนี้ เนื่องจากถ้าการเจรจาต่อรองร่วมตามขอเรียกร้องสามารถตกลงกันได้ ก็จะมีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับระหว่าง

นายจ้าง กับลูกจ้างที่รวมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง และลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการ
เลือกตั้งผู้แทนเขารวมในการเจรจาต่อรอง ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น
กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงาน
ในกิจการประเภทเดียวกัน โดยที่ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็น
สมาชิก หรือร่วมในการ เรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกือบสองในสามของ
ลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและ
ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน⁽¹⁾ ทั้งนี้ ถ้าเป็นข้อเรียก
ร้องเพียง เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างคนเดียว หรือกลุ่มลูกจ้างใดกลุ่มลูกจ้างหนึ่ง
โดยเฉพาะ ก็จะไม่เป็นข้อเรียกร้องที่ถูกต้อง เช่น ข้อเรียกร้องของลูกจ้างขอให้
นายจ้าง จ้าง นาย ก. เขาเป็นลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น ถึงกรณีตัวอย่าง
คือ ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานพนักงานการมิโทรเดี่ยมนั้นต่อการมิโทร เดี่ยม
แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2530 จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. ขอให้การมิโทรเดี่ยมแห่งประเทศไทย ปรับอัตราเงินเดือนขึ้นแก่
ทั้งหมดรวมทั้งปรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น โดยคน
2. ขอให้โรงรีดำสั่งการปรับตำแหน่ง ในทุกหน่วยงานที่ยังค้างอยู่
ในแต่ละคนให้เสร็จเรียบร้อยในเวลาที่กำหนด
3. ขอให้การมิโทรเดี่ยมแห่งประเทศไทย เรียกพนักงานของการ
มิโทรเดี่ยมแห่งประเทศไทย ที่หน่วยงานที่บริษัท บางจากมิโทรเดี่ยม จำกัด ทั้งหมด
กลับ และบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แน่นอนในหน่วยงานของการมิโทรเดี่ยม
แห่งประเทศไทยเอง โดยคน
4. ขอให้การมิโทรเดี่ยมแห่งประเทศไทย ปรับอัตราดอกเบี้ย
สวัสดิการทุกประเภทให้สอดคล้องกับภาวะดอกเบี้ยในปัจจุบัน

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19

5. ขอให้การปฏิวัติเปลี่ยนแปลงประเทศไทย ยุติการบรรจุพนักงานใหม่
ตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป โดยพิจารณาพนักงานที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
ขึ้นไป เพื่อยกระดับ

ปรากฏว่า ฝ่ายนายจ้างไม่ได้อุทธรณ์ต่อกรรมาธิการภายในกำหนด
3 วัน นับจากวันรับข้อเรียกร้อง และหลังจากผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยของพนักงาน
ประณอมข้อพิพาทแรงงานแล้วจึงได้เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่า ข้อเรียกร้องทั้ง 5 ข้อ ไม่ใช่เรื่องที่
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สภาพแรงงานตอน
ขอเรียกร้องข้อ 1, 2, 4 และ 5 คงอยู่ในการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์เพียง ข้อ 3 ข้อเดียว ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำวินิจฉัย
ที่ 31/2530 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2530 วินิจฉัยข้อกฎหมายไม่อุทธรณ์แล้ว มีมติว่า
ข้อเรียกร้องข้อ 3 ดังกล่าว เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพแรงงาน
จึงสามารถใช้สิทธิยื่นเป็นข้อเรียกร้องได้ ขอให้การปฏิวัติเปลี่ยนแปลง ระเบียบพนักงานของ
การปฏิวัติเปลี่ยนแปลงไปช่วยงานกลับทั้งหมด และบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของ
การปฏิวัติเปลี่ยนแปลง ภายใน 90 วัน

การปฏิวัติเปลี่ยนแปลง ได้อุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าว ไม่เกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่มีอำนาจวินิจฉัยข้อเรียกร้อง ดังกล่าว
ที่สุกรัชมงคล ได้มีคำวินิจฉัยที่ 6/2530 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2530 ว่า " . . .
กรณีที่การปฏิวัติเปลี่ยนแปลง จะสั่งให้พนักงานปฏิบัติงาน ณ ที่ใด หรือให้ดำรงตำแหน่งใด
เป็นอำนาจในทางจัดการหรือในทางบริหารของการปฏิวัติเปลี่ยนแปลงที่จะพิจารณาคำเป็น
การไปตามความเหมาะสม และจำเป็นในฐานะนายจ้าง ข้อเรียกร้องนี้จึงไม่เป็น
ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง . . ."

ในปัญหาที่ รัฐมนตรีฯ มีคำวินิจฉัยว่า ขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานฯ ข้อ 3 นั้น ไม่ได้ลักษณะขอเรียกร้องที่ถูกต้อง เนื่องจากขอเรียกร้องดังกล่าวไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการเพื่อชี้แจงความเป็นการทั่วไปแก่ลูกจ้างโดยส่วนรวม อย่างไรก็ดี คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีฯ ก็มีผลเช่นเดียวกันคือขอเรียกร้องนั้น ไม่ชอบ

ประการที่สี่ ขอเรียกร้องต้อง เป็นประโยชน์หรือความต้องการของ ลูกจ้างหรือนายจ้าง กล่าวคือ ขอเรียกร้อง เป็นการกำหนดสภาพการจ้างขึ้นใหม่ และมีผลผูกพันคู่กรณีดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งจะมีผลกระทบกระเทือนถึงสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้างหรือนายจ้าง เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พอใจสภาพการจ้างเดิม (สิทธิและผลประโยชน์เดิม) ก็ต้องยื่นขอเรียกร้องตามความต้องการของตน มีไว้ขอเรียกร้องที่เป็นประโยชน์แก่สหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นนิติบุคคล⁽²⁾ ทางหากจาก ลูกจ้างโดยเฉพาะ เพราะสหภาพแรงงานไม่ใช่ลูกจ้างของนายจ้าง สหภาพแรงงาน จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องเพื่อตนเอง ขอเรียกร้องนั้นจึงไม่ใช่สภาพการจ้าง⁽³⁾ เช่น ขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานขอให้นายจ้างสร้างสำนักงานของสหภาพแรงงาน อำนวยความสะดวกในการจัดสถานที่ประชุมสหภาพแรงงาน เครื่องใช้สำนักงาน บริการถ่ายภาพเอกสาร เป็นต้น

1.2 ขอเรียกร้อง เปรียบเทียบคำ เสนอ

คำเสนอ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ คือการแสดงความเจตนา แสดงความประสงค์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหลายบุคคล เพื่อขอให้นำ

² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 87

³ ประคณต์ พินิจพิศาลกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิศดาร เล่มที่ 1, (กรุงเทพฯ, รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2527), หน้า 43,

สัญญาด้วย (4) คำเสนอเช่น เมื่อใดเสนอต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งแล้ว ฝ่ายที่รับคำเสนอใดเสนอของคอบตรงตามคำเสนอจะเกิดสัญญาไว้บังคับระหว่างคู่กรณีทันที โฉนดสัญญาทั่ว ๆ ไป ที่ไม่คงมีแบบของนิติกรรม เช่น สัญญาจ้างแรงงาน เป็นต้น แต่ถาเป็นคำเสนอที่ขอให้ทำสัญญาเพื่อประโยชน์ของบุคคลภายนอก ตามมาตรา 374 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญาที่เกิดขึ้นจากคำเสนอดังกล่าวจะมีผลผูกพันคู่กรณี (โฉนด บุคคลที่ผูกพันในฐานะเกี่ยวกับสัญญา เช่น ตัวแทนทำสัญญาแทนตัวการ ตัวการยอมไม่ไรบุคคลภายนอก หรือผู้รับโอนสิทธิ ผู้สืบสิทธิจากสัญญา เป็นต้น) ทั้งนี้ แต่บุคคลภายนอกจะได้รับประโยชน์จากสัญญานั้นก็ต่อเมื่อใดแสดงเจตนาถือเอาประโยชน์จากสัญญานั้น (5) ทั้งนี้ คำเสนอกับข้อเรียกร้องมีลักษณะเหมือนกันคือ เป็นคำขอที่ให้มีการทำสัญญาที่มีผลผูกพันคู่กรณี แต่ก็มีลักษณะที่ต่าง กันคือ

(1) คำเสนอเป็นคำขอที่ให้ทำสัญญาทั่ว ๆ ไป ไม่เป็นการเฉพาะอย่าง ข้อเรียกร้องมีขอบเขตจำกัดเฉพาะ เรื่องข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) คำเสนอที่เป็นคำขอให้ทำสัญญาเพื่อประโยชน์ของบุคคลภายนอกผูกพันเฉพาะคู่กรณี แต่จะผูกพันบุคคลภายนอกต่อเมื่อ บุคคลภายนอกนั้นใดแสดงเจตนาได้รับประโยชน์จากสัญญานั้น ส่วนข้อเรียกร้องนั้นโดยทั่วไปมีลักษณะเหมือนกัน ตัวแทนเขาทำสัญญา กล่าวคือ การทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างจะทำโดยผู้แทนของลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่มีนายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง ซึ่งถ้าข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างก็มีสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน เป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 19 ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ

4 สักดิ์ สนองชาติ, คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยนิติกรรมและสัญญา, (กรุงเทพ, บริษัท มหิษการพิมพ์ จำกัด, 2523), หน้า 313

5 เรื่องเดียวกัน, หน้า 396

จ้างนั้น มีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้น
ทุกคน โดยลูกจ้างที่มีใครรวมใน (การสนับสนุน) ขอเรียกร้อง ไม่ต้องแสดงเจตนา
เพื่อจะเข้าร่วมเอาประโยชน์แก่ตน ก็ได้รับประโยชน์ที่มีผลผูกพันตามข้อตกลง เกี่ยวกับ
สภาพการจ้างแล้ว

1.3 ขอเรียกร้อง เปรียบเทียบคำร้องทุกข์

คำร้องทุกข์ หมายถึงคำร้องของฝ่ายลูกจ้างที่ยื่นต่อนายจ้าง ในกรณีที่
เกิดการโต้แย้งระหว่างลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือหลายคน กับนายจ้างหรือในกรณีที่
ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรม (6) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่ถูกจ้าง
เห็นว่านายจ้าง ไม่ปฏิบัติในถูกต้องตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือเป็นเรื่อง
ที่ลูกจ้างได้รับประโยชน์น้อยลงก็ตาม เช่น กรณีที่ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัย การ
โยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างเห็นว่าไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากนายจ้าง (7)
จึงยื่นคำร้องทุกข์เพื่อให้นายจ้างพิจารณาเหตุผลคำสั่งนั้น ๆ ของนายจ้าง เสียใหม่

คำร้องทุกข์จึง เป็นกรณีที่เกิดขึ้นจากฝ่ายลูกจ้าง เพียงฝ่ายเดียว โดย
ลูกจ้างนั้นได้รับผลกระทบกระเทือนจากการที่นายจ้างสั่งการ หรือดำเนินการต่อ
ลูกจ้าง ดังนั้น คำร้องทุกข์จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมาแล้ว โดย
ฝ่ายลูกจ้างมีความมุ่งหมายให้นายจ้างพิจารณาเหตุผลคำสั่งการ หรือการดำเนินการ
ของนายจ้างต่อลูกจ้าง เสียใหม่ ซึ่งผลการพิจารณาเหตุผลนั้นก็จะส่งผลแก่ลูกจ้างรายนั้น

6 ชาติ ศาสตราธิบดี, "สัมพันธ์กับการทำงานการร้องทุกข์และมาตรการ
ทางวินัย", วารสารศาลแรงงาน, (กรกฎาคม 2526), หน้า 13 - 14

7 สุนันทา เสี่ยงไทย, "หัวหน้างานกับข้อร้องทุกข์ของพนักงาน
การแรงงานสัมพันธ์ในระบอบองค์การ", วารสารศาลแรงงาน, (กันยายน 2530),
หน้า 13 - 14

เท่านั้น แตกต่างจากขอเรียกเรื่องซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
 การจ้างใหม่ซึ่งมีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกเรื่อง และนอก
 จากมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ลูกจ้างอันยอมได้รับประโยชน์ทางอ้อมอีกด้วย
 ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20 ซึ่งบัญญัติว่า
 "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้าง
 แรงงานกับลูกจ้างชั่วคราวหรือแยง กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้าง
 แรงงานนั้นไม่มีจุดแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า"

2. ความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
 พ.ศ. 2518 มาตรา 5 หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่าง
 นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้าง อย่างน้อยต้องมีเนื้อหาสาระดังนี้⁸

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวัน และเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) การปรับเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (7) การแก้ไขเพิ่มเติม หรือการทออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11

ขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้างเกิดขึ้นได้ 2 กรณี คือ

2.1 ขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการแจ้งขอเรียกร้อง

ในสถานประกอบการที่ลูกจ้าง ตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 กำหนดว่า จะต้องจัดให้มีขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้าง เป็นหนังสือ และถ้าเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบการนั้นหรือไม่มีขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้าง ก็ให้ถือว่าไม่มีขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้างอยู่ โดยกำหนดให้เอาข้อความในข้อมติเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งนายจ้างในสถานประกอบการที่ลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้ตามกฎหมายแรงงาน⁽⁹⁾ เป็นขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้าง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการยื่นขอเรียกร้อง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อไป ซึ่งข้อมติเกี่ยวกับการทำงานตามข้อ 68 นี้ นายจ้างจะต้องจัดทำขึ้น และนายจ้างมีสิทธิที่จะกำหนดข้อความอะไรก็ได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย แต่อาจจะไม่เป็นที่พอใจของฝ่ายลูกจ้างได้ เช่น กำหนดโทษทางวินัยรุนแรงไม่เหมาะสม

ปัญหาที่โต้แย้งถกเถียงกันอยู่เสมอคือ ในสถานประกอบการที่ยังไม่มีขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้าง เป็นหนังสือ ซึ่งกฎหมายก็ให้ถือว่าข้อมติเกี่ยวกับการทำงานเป็นขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้างนั้น นายจ้างมีสิทธิที่จะแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อมติเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าว (กระทำฝ่ายเดียว) โดยไม่ยื่นขอเรียกร้องต่อลูกจ้างได้หรือไม่

ปัญหาดังกล่าวมีความเห็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกเห็นว่าเมื่อกฎหมายให้ถือว่าเป็นขอทดลองเกี่ยวกับสภาการจ้าง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็ต้องกระทำตามขั้นตอน

⁹ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 68

ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวคือ ฝ่ายที่ตกลงแก้ไข
เปลี่ยนแปลงข้อเรียกร้อง เนื่องจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานถือว่าเป็น
ข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้าง มีผลผูกพันมีใ้หมายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับ
ลูกจ้างชั่วคราวหรือแยงกับข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้น
จะเป็นกรณีลูกจ้างยั้งกว่า¹⁰ ตามมติคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2106/2525 ที่
วินิจฉัยว่า

. . . ข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้างไม่ว่าจะเป็นข้อบังคับ เกี่ยวกับการ
ทำงาน ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 ให้อำนาจ
เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้าง หรือเป็นชนิดที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง
ก็ไม่ใช่ข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้าง ตามมาตรา 20 อันหมายจ้างของทางมิให้ทำ
สัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชั่วคราวหรือแยงกับข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้างนั้น . . .

ฝ่ายที่ 2 เห็นว่า นายจ้างมีอำนาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อบังคับ
เกี่ยวกับการทำงานโดยฝ่ายเดียว เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างฝ่ายเดียว
ที่จะต้องจัดใหม่ขึ้น เมื่อนายจ้างต้องการแก้ไขนายจ้างก็มีอำนาจที่จะแก้ไขได้โดย
ฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นการแก้ไขข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการ
คุ้มครองแรงงาน

อย่างไรก็ตาม ถ้านายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อบังคับ เกี่ยวกับการ
ทำงานที่ถือว่าเป็นข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าตนเป็น
ฝ่ายเสียประโยชน์ ฝ่ายลูกจ้างก็มีสิทธิโดยชอบกฎหมายที่จะยื่นข้อเรียกร้องได้
เพราะกรณีดังกล่าว เป็น เรื่องที่เป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลง
เกี่ยวกับการจ้างหรือไม่เท่านั้น เมื่อยังไม่มีข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้าง
ที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องข้อบังคับระหว่างลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างจึงมีสิทธิยื่นขอ
เรียกร้อง เพื่อกำหนดข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้างได้ตามมาตรา 13 แห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

¹⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

นอกจากนี้ นักนิติศาสตร์บางท่านเห็นว่า (11) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการยื่นขอเรียกร้อง ยังมีอีกหลายประการ เช่น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดจากคำสั่งของนายจ้าง เกิดจากการตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยตรงหรือโดยปริยาย เป็นต้น ในเรื่องนี้คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2052/2526 วินิจฉัยว่า

. . . ครั้งแรกโจทก์ตกลงกับจำเลยผู้เป็นนายจ้างว่า จะรับค่าจ้าง แกร้อยละ 50 ต่อมา ตกลงใหม่เป็นไม่รับค่าจ้างเลยในช่วงมีผลงานชั่วคราว ข้อตกลงดังกล่าวจะสมบูรณ์กฎหมายหรือไม่ การแสดงเจตนาดังกล่าวจะทำให้เกิดการเป็นโมฆียะหรือโมฆะหรือไม่ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่ได้บัญญัติไว้ จึงต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาปรับแก้คือ

มูลกรณีที่โจทก์จำเลยตกลงกัน เป็นเพราะจำเลยประสงค์จะหาคนจ้างได้เจรจาและตกลงกัน เพื่อให้กิจการของจำเลยมีโอกาสฟื้นตัวและกลับเข้าสู่สภาพปกติ หากการเป็นดังนี้ โจทก์ทั้งสองและจำเลยคาดคิดผลที่ตามมาจึงเป็นผลคือ โจทก์ทั้งสองขอยังไม่มีปัญหา ข้อตกลงนี้ไม่ทำให้โจทก์เสียเปรียบและไม่เป็นการฝ่าฝืนหรือขัดต่อกฎหมาย โจทก์จึงไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างที่ถูกหักหรือจำเลยไม่จ่าย

ข้อตกลงดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 การตกลงนั้นจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 16, 20 . . .

จากคำพิพากษาศาลฎีกานี้สรุปได้ว่า การตกลงระหว่างโจทก์คือ ลูกจ้างกับจำเลยซึ่งเป็นนายจ้าง ที่ไม่ได้เกิดจากการยื่นขอเรียกร้อง ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

11 ประคนธ์ พิเศษวิชาศาลฎีกา, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิสดาร เล่มที่ 1, เรื่องเดียวกัน, หน้า 48 - 60

พ.ศ. 2518 แต่คำขอประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ในส่วนนิติกรรมและสัญญา
 มารับแก้คดี โดยเห็นว่า เมื่อเป็นการตกลงที่ไม่ขัดต่อกฎหมายก็ย่อมเป็นสัญญา
 อย่างหนึ่งมีผลไ้บังคับระหว่างคู่กรณีเท่านั้น ดังนั้น แม้จะถือว่าเป็นข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้างก็เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากกรณี
 ขอเรียกครองจึงต้องนำประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้แก่กรณี

2.2 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นขอเรียกครองและตกลง กันได้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดเงื่อนไขสำคัญไว้ใน
 มาตรา 13 ว่า คู่กรณีทั้งสองจะกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
 การจ้างจะต้องยื่นขอเรียกครอง เป็นหนังสือออกฝ่ายหนึ่ง เพื่อเจรจาต่อรองร่วมกัน

2.2.1 เจรจาทอรองรวมกันก็สามารถตกลงกันได้

การเจรจาทอรองรวมกันนั้น คู่กรณีจะต้องกระทำภายใน
 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับขอเรียกครอง โดยผู้แทนลูกจ้างกับนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง
 หากการเจรจาทอรองรวมกันนั้น สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีจะต้องจัดทำข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นหนังสือลงลายมือชื่อของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทน
 ลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน และฝ่ายนายจ้างจะต้องนำไปจดทะเบียนต่อ
 ฉันทัดกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งฉันทัดกรมแรงงานมอบหมาย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ คู่กรณีจะตกลงกันได้มีผล
 ไ้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ แต่ถ้าไม่ได้กำหนดระยะเวลาไ้บังคับเอาไว้ ก็จะมี
 ผลไ้บังคับเพียงหนึ่งปี นับแต่วันที่ตกลงกัน (12)

2.2.2 ตกลงกันได้ในชั้นการไกล่เกลี่ย

ถ้าคู่กรณีไม่สามารถเจรจาตกลงร่วมกันได้ หรือไม่มีการเจรจาตกลงรวมภายในกำหนด 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องต้องแจ้งแก่พนักงานประมุขของพิพาทแรงงานทราบ เมื่อพนักงานประมุขของพิพาทแรงงานได้รับแจ้งจากฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 21 แล้ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 บัญญัติว่า

..... ให้พนักงานประมุขของพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประมุขของพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้เข้า
มาตรา 16 มาใช้บังคับมิโดยอนุโลม

"การไกล่เกลี่ย" เป็นวิธียุติข้อพิพาทแรงงานโดยให้คนกลางเป็นผู้ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายที่กำลังเกิดกรณีพิพาทกันอยู่ ใฝ่ปรึกษา เจรจา และทำความเข้าใจกัน (13)

การไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประมุขของพิพาทแรงงานนั้น ถ้าคู่กรณีสามารถทำความเข้าใจกันได้ ก็ต้องจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นเดียวกับข้อ 2.2.1

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ การตีความพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 ในเรื่องกำหนดระยะเวลา 5 วันนั้น หมายถึงอะไร ในเรื่องนั้นความเห็นสองฝ่าย ฝ่ายแรกเห็นว่า ระยะเวลา 5 วันนั้น เป็นกำหนด

13 เกษมสันต์ วิลาวัณย์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, (กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม พิมพ์ครั้งที่ 2, 2525), หน้า 75

เวลาที่ให้พนักงานประสมขอพิพาทแรงงาน เข้าไกล่เกลี่ย เพื่อให้ตุกรณตกลงกันได้
 เมื่อครบกำหนดเวลา 5 วันแล้ว แต่ตุกรณยังไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประสม
 ขอพิพาทแรงงานก็จะไม่มีอำนาจเข้าไกล่เกลี่ยได้อีก ฝ่ายที่สองเห็นว่า ระยะเวลา
 5 วันนั้น เป็นกำหนดเวลาที่ให้พนักงานประสมขอพิพาทแรงงาน เข้าไกล่เกลี่ย
 และตุกรณยังไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประสมขอพิพาทแรงงานก็ยังมี
 อำนาจที่จะไกล่เกลี่ยตุกรณได้อีก ทั้งนี้ ตามหลักบริการของรัฐที่มุ่งส่งเสริมบริการ
 ตลอดไป⁽¹⁴⁾ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงานและนายจ้างมีสิทธิฟ้องงาน
 ได้ เมื่อระยะเวลา 5 วัน ถึงแล้ว

ในปัญหาดังกล่าว กรมแรงงานได้วางแนวปฏิบัติให้พนักงานประสม
 ขอพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป แม้จะหมดระยะเวลา 5 วัน แล้วก็ตาม
 เว้นแต่ขอพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จะเข้าสู่การพิจารณาชี้ขาด ของผู้ชี้ขาด
 ขอพิพาทแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2.2.3 ตกลงกันให้มีการชี้ขาดขอพิพาทแรงงาน

การชี้ขาดขอพิพาทแรงงานโดยทั่วไปมี 2 กรณี คือ การชี้ขาด
 ขอพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration) และการชี้ขาดขอ
 พิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อันเป็นการชี้ขาดโดยบังคับ
 (Compulsory Arbitration)

ก. การชี้ขาดขอพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary
 Arbitration)

หมายถึง การที่ตุกรณสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาดเพื่อวัตถุประสงค์
 ประสงค์ขงพิพาทแรงงาน โดยไม่ผูกมัดหนึ่ง หรือคณะหนึ่ง เป็นผู้ชี้ขาดว่าพึง

สองฝ่ายจะปฏิบัติอย่างไรในข้อเรียกร้องที่ยังตกลงกันไม่ได้ นั้น โดยทั้งสองฝ่ายขอทรงปฏิบัติตามคำชี้ขาดนี้ (15)

การช้ชขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ โดยทั่วไปจะต้องประกอบด้วย

- (1) คู่กรณีสมัครใจจะเข้าสู่การช้ชขาด
- (2) คู่กรณีอิสระที่จะเลือกตัวผู้ช้ชขาด

การที่พนักงานประสมขอพิพาทแรงงานเข้าไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่กรณีตกลงกันตามข้อเรียกร้องแล้ว แต่คู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีฝ่ายหนึ่งจะตกลงกับตัวผู้ช้ชขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อช้ชขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 26

เมื่อผู้ช้ชขาดข้อพิพาทแรงงานโดยพิจารณาคำวินิจฉัยแล้ว ผู้ช้ชขาดข้อพิพาทแรงงานจะพำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ และส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในคู่กรณีทราบ ซึ่งผลของคำชี้ขาดจะบังคับคู่กรณีเป็นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้คำชี้ขาด (16) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจถือได้ว่าเป็นข้อตกลงได้ยากยิ่ง สถานการณ์ที่เกิผลจากการยื่นขอเรียกร้อง (17)

ข. การช้ชขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ (Compulsory Arbitration)

หมายถึง การที่คู่กรณีถูกบังคับให้เข้าสู่การช้ชขาดเพื่อวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานมิให้มีการ罷งาน หรือมีกบฏงานในสถานประกอบการนั้น โดยมีกฎหมายหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจบังคับให้ช้ชขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น

15 เรื่อง ไคว่กัม, หน้า 92 - 93

16 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 30

17 ประกันชน วิทยาลัยวิชาการศึกษา, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิสดาร เล่มที่ 1, เรื่อง ไคว่กัม, หน้า 60 - 71

เข้าสู่การช้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้ และกำหนดให้บุตรที่ท้องปฏิบัติ
ตามคำสั่งขาดนั้น การช้ขาดขอพิพาทแรงงานโดยบังคับนั้นก็จะกำหนดให้กระทำเฉพาะ
กิจการสำคัญ ๆ เพื่อการคุ้มครองสาธารณะ

เพื่อหลีกเลี่ยงการประยอมขอพิพาทแรงงานเข้าใกล้ใกล้ เพื่อให้บุตรที่ท้อง
ก็ตามขอเรียกแรงงานแล้ว แต่บุตรที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ถ้าเป็นกิจการ หรือกรณี
ที่จะกล่าวต่อไปแล้ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ขอ
พิพาทแรงงานเข้าสู่การช้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือของบุคคลที่
เป็นคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่ง คือ

(1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่า ถ้ามีการ罷งานหรือ
นัดหยุดงาน อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิด
เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน
รัฐมนตรีอาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ช้ขาดขอพิพาทแรงงานนั้นก็ได้ (19)

(2) มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก
หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์
ฉุกเฉิน หรือในกรณีประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรี
ว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ขอ
พิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในท้องที่ใด หรือเป็นกิจการประเภทใด
เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยช้ขาดจากคณะบุคคลคณะหนึ่งตามที่เห็นสมควร (20)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

18 โทมัสสันต์ วิลาวัณณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, เรื่องเดียวกัน,
หน้า 80

19 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 35(4) และ
มาตรา 24

20 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 25

(3) เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ(21)

- 3.1 ก่อรถไฟ
- 3.2 การทำเรือ
- 3.3 การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- 3.4 การผลิตหรือจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่

ประชาชน

- 3.5 การประปา
- 3.6 การผลิตหรือการกลั่นน้ำมัน เชื้อเพลิง
- 3.7 กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- 3.8 กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งในปัจจุบันมี

จำนวน 5 กิจการ คือ

- ก) กิจการบุษประเภของวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิสาหกิจขนาด
- ข) กิจการของวิทยาลัยเอกชน และของโรงเรียนราษฎร์ ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชน และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
- ค) กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ๗ สถานีขนส่งท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการการท่องเที่ยว
- ง) กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์
- จ) กิจการจำหน่ายน้ำมัน เชื้อเพลิง ตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมัน เชื้อเพลิง (22)

21 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23

22 กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2519

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะบุคคลคณะหนึ่งคณะใด มีความวินิจฉัยชี้ขาดแล้วจะมีผลโดยบังคับ 1 ปี เว้นแต่จะมีความชี้ขาดโดยสมัครใจ มีเหตุว่าคำชี้ขาดโดยบังคับนี้ ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ เรื่องนี้ มีความเห็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกเห็นว่า เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจาก ข้อเรียกร้อง (23) ฝ่ายที่สองเห็นว่า มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เนื่องจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับไม่มีกรณีที่ต้องตกลงกันแต่ประการใด โดย แດกผู้บังคับให้เข้าสู่อการชี้ขาดและยังถูกบังคับให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ต่างกับการชี้ขาด โดยสมัครใจ เพราะยังมีกรณีที่ต้องตกลงกันทั้งผู้ชี้ขาดและตกลงกันว่า จะปฏิบัติตาม คำชี้ขาดนั้น

แต่อย่างไรก็ตาม คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับก็ดี คำชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจก็ดี หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ดี จะมีผล กับผู้บังคับให้ตกลงปฏิบัติตาม มิฉะนั้นจะมีความรับผิดชอบทางอาญา (24)

2.3 ความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามหลักสากล

ในข้อแนะนำที่ 91 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labour Organization Recommendation No. 91) มาตรา 2 กำหนดว่า ใ้รวมถึงข้อตกลงทั้งหมดที่ลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษรที่ เกี่ยวข้อง เรื่องสภาพการทำงานและการจ้างงานที่ถือเป็นข้อสรุประหว่างนายจ้าง กับนายจ้างซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคนกับผู้แทนองค์กรของลูกจ้างหนึ่งคนหรือ

23 ประชานต์ พินิจวิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิเคราะห์ เล่มที่ 1, เรื่องเดียวกัน, หน้า 60 - 63

24 โปรรคุด มาตรา 130-133 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มากกว่า และในกรณีที่ไม่มีองค์ประกอบของลูกจ้างก็ให้ถือเอาตัวลูกจ้าง ซึ่งได้รับเลือก
ถึง หรือได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อมบังคับในประเทศ
เป็นตัวแทน (25)

3. ความหมายของสภาพการจ้าง

"สภาพการจ้าง" มีความหมายตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ดังนี้คือ "เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน
และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง
หรือลูกจ้างอัน เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน"

ข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องเป็น
กรณีซึ่งปรากฏตามคำจำกัดความดังกล่าว หากเป็นข้อเรียกร้องที่อยู่นอกเหนือสภาพ
การจ้างก็จะเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ใช่ข้อมบังคับตามกฎหมาย ฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่มีหน้าที่
ที่จะเจรจาต่อรองร่วมด้วย แม้จะมีการนัดหยุดงาน หรือพิลางาน ในภายหลังก็จะ
เป็นการพิลางานหรือ นัดหยุดงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

ในทางปฏิบัติข้อเรียกร้องที่ยื่นต่อดังฝ่ายหนึ่งนั้น จะแยกเป็นข้อ ๆ
ถ้าปรากฏว่ามีข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อที่ไม่อยู่ในความหมายของ "สภาพการจ้าง"
ผู้รับข้อเรียกร้องจะไม่มีหน้าที่ที่จะเจรจาต่อรองร่วมในข้อนั้น ๆ ส่วนข้อเรียกร้อง
ข้ออื่น ๆ ที่อยู่ในความหมายดังกล่าว ผู้กรณีมีหน้าที่ที่จะเจรจาต่อรองร่วมกับ
คู่ไป ฝ่ายรับข้อเรียกร้องจะอ้างว่าข้อเรียกร้องไม่ถูกต้องทั้งหมดนั้นไม่ได้

25 นิคม จันทรวินัย, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงาน
ระหว่างประเทศ, (กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531),
หน้า 82

4. ขอบเขตของขอเรียกร้อง

ขอเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่เกี่ยวข้องกับ "สภาการจ้าง" เท่านั้น ปัญหาที่ขมขื่นเสมอคือ ขอเรียกร้องทั้งหมดที่ขึ้นมาไม่เกี่ยวข้องกับ "สภาการจ้าง" หรือนายจ้างโต้แย้งว่าเป็นสิทธิในการจัดการของฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้างไม่อาจยื่นขอเรียกร้องได้ แต่ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าอยู่ภายใต้ความหมายของสภาการจ้างจึงยื่นขอเรียกร้องได้

4.1 ขอเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร

4.1.1 ความหมายของสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร

(Management Right)

หมายถึง สิทธิที่ฝ่ายนายจ้างยืนยันว่าเป็นของตนเองอย่างเด็ดขาด ลูกจ้างไม่อาจนำเรื่องที่เป็นสิทธิในการจัดการของฝ่ายบริหาร หรือของนายจ้าง ไปยื่นขอเรียกร้อง เพื่อเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างได้ เช่น สิทธิในการจ้างงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การกำหนดค่านิยม และการง้อโทษ การกำหนดราคาสินค้าและการบริการ การผลิตและจำหน่าย การโฆษณา แผนการลงทุน เป็นต้น⁽²⁶⁾

²⁶ A.T. Marsh and E.O. Evans, The Dictionary of Industrial Relations, (London, Hutchinson Education Ltd., 1973), P.195; Harold S. Robert, Roberts Dictionary of Industrial Relations, (Washington D.C.: BNA Incorporated, 1966), P. 238

4.1.1.1 สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารโดยทั่วไปสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารโดย

ทั่วไป คือสิทธิที่นายจ้างจะจัดการ ในสถานประกอบการได้เพียงฝ่ายเดียวตามหลักดังต่อไปนี้

หลักการจัดการธุรกิจ

ปัจจัยในการผลิตมี 4 ประการคือ ที่ดิน หุ่น สถานประกอบการ และ ผู้ประกอบการ ถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งการผลิตสินค้าและบริการก็ไม่อาจที่จะดำเนินการต่อไปได้ ถ้าผู้ประกอบการไม่มีสิทธิในทางจัดการ ธุรกิจนั้นก็เปรียบเสมือนไม้ที่ผู้ประกอบการไม่อาจดำเนินการต่อไปได้ ตามหลักการจัดการธุรกิจ นายจ้างหรือฝ่ายบริหารมีหน้าที่ (Managerial Functions) ดังต่อไปนี้⁽²⁷⁾

(1) การวางแผน (Planning)

การวางแผนงานไว้ล่วงหน้าก่อน ย่อมทำให้รู้ทางในการดำเนินธุรกิจบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการดำเนินธุรกิจที่ไร้การวางแผน การวางแผนบริหารอาจทำในรูปวัตถุประสงค์, งบประมาณ, นโยบาย, วิธีกร และมาตรฐาน เป็นต้น

(2) การจัดองค์การ (Organizing)

หมายถึง การแบ่งงานภายในสถานประกอบการออกเป็นหน่วย ๆ แล้วแบ่งเป็นส่วนย่อยสำหรับแต่ละตำแหน่งกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และประสานงานกันในสถานประกอบการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของธุรกิจใน

²⁷ พรพนี ประเสริฐรังษี, แรงงานสัมพันธ์และการจัดการอุตสาหกรรม ตอน 2 (การจัดการธุรกิจอุตสาหกรรม), (กรุงเทพฯ โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2520), หน้า 1-4

สถานประกอบการนั้น

(3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)

การจัดคนเข้าทำงาน มีนิยามเรียกว่า "การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) คือการจัดการบุคคลให้เหมาะสมกับงานตำแหน่งต่าง ๆ มี 6 ขั้นตอน คือ (1) การวางแผนกำลังคนสำหรับองค์กร (2) การแสวงหาบุคคลเข้าทำงาน (3) การเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม (4) การโยกย้ายแต่งตั้ง (5) การพัฒนาบุคลากร (6) การจัดแผนการให้ประโยชน์ตอบแทน

(4) การอำนวยการ (Directing)

หมายถึง การตัดสินใจ การสั่งงาน การติดต่อสื่อสาร และ การเป็นผู้นำซึ่งสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

(5) การควบคุม (Controlling)

หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อทำการประเมินผล โดยเปรียบเทียบผลงานกับแผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งหาทางแก้ไขปัญหาข้อผิดพลาด

4.1.1.2 สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารที่ถูก

จำกัด

สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารโดยทั่วไปถึงกล่าวนั้น เป็นไปในแนวความคิดเดิมคือ ผู้ใดเป็นนายจ้างย่อมมีอำนาจเหนือลูกจ้างในทางจัดการ ต่อมาเมื่อมีแนวความคิดเกี่ยวกับข้อเรียกร้องแล้ว รัฐจึงเข้าควบคุมโดยออกกฎหมายเข้าแทรกแซง สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารซึ่งแต่เดิมเป็นสิทธิเด็ดขาดนั้น จึงต้องอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายอัน เกี่ยวกับการควบคุมสังคม ซึ่งคำนึงถึงความ เป็นธรรมในสังคมเป็นหลักอันใดแก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายประกันสังคม และกฎหมายโรงงาน เป็นต้น

ก. สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารที่ถูกจำกัดโดยบทบัญญัติของ

กฎหมาย

ฝ่ายบริหารหรือนายจ้าง เดิมมีสิทธิ ในทางจัดการในสถานประกอบการในทุกกรณี แต่ต่อมากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดจำกัดสิทธิฝ่ายบริหารว่าไม่อาจกระทำการในเรื่องใดบาง ได้โดยลำพังจะต้องเจรจาทารองร่วมกับฝ่ายลูกจ้างก่อน อันเป็นการกำหนดยกเว้นในเรื่องสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร

(1) สิทธิพิเศษของสหภาพแรงงาน (Union Prerogative)

หมายถึงสิทธิที่เป็นของสหภาพแรงงาน โดย เจรจนายจ้างไม่มีอำนาจออกกฎเกณฑ์ หรือระเบียบข้อบังคับที่ขัดขวางสิทธิสิ่ง กล่าวของสหภาพแรงงานรวมทั้งการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อเจรจาทารองร่วมกับสหภาพแรงงานด้วย เว้นแต่บทบัญญัติของกฎหมายจะยกเว้นสิทธิสิ่ง กล่าวไว้ เช่น การรับสมัครสหภาพแรงงาน การจัดประชุมใหญ่สหภาพแรงงาน และกิจกรรมของสหภาพแรงงานที่ไม่ใช่ผลกระทบต่อการผลิตของนายจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ เป็นบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

(2) บทบัญญัติของกฎหมายบังคับให้เจรจาทารองร่วม

(Mandatory Subjects)

บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จะกำหนดขอบเขตการยื่นข้อเรียกร้องหรือการเจรจาทารองร่วมว่าเรื่องใดสามารถที่จะยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาทารองร่วมได้บาง Freund, Otto Kahn นักกฎหมายแรงงานอังกฤษกล่าวว่า " . . . ในทุกประเทศที่มีการเจรจาทารองร่วมจะมีการแบ่งแยกขอบเขตของการกำหนดกฎระเบียบร่วมกับสองฝ่าย ระหว่างนายจ้าง กับสหภาพแรงงานออกจากขอบเขตของการกำหนดกฎระเบียบร่วมกับสองฝ่ายก็เป็นเรื่องที่ต้องนำมาเจรจาทารองร่วมกัน ส่วนเรื่องใดที่อยู่ในขอบเขต

ของสิทธิในทางจัดการของนายจ้างเป็นเรื่องที่ควรปรึกษา . . . (28)

ตามความเห็นของ Freund สิทธิในทางจัดการของนายจ้างที่อยู่ตามหลักทั่วไป นายจ้างมีอำนาจที่จะออกกฎระเบียบมายังคัมมิชชันลูกจ้างได้โดยลำพังแต่ฝ่ายเดียว แต่ก็เป็นสิทธิในทางจัดการของนายจ้างที่ถูกจำกัด นายจ้างไม่มีอำนาจที่จะจัดการได้โดยลำพัง หากต้องยื่นขอเรียกร้องเพื่อเจรจาทอรองร่วมกัน ได้แก่ ค่าจ้าง กำหนดชั่วโมงการทำงาน และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นต้น

ข. สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารที่ถูกจำกัดโดยสัญญาเจรจาทอรองร่วมกันหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามปกติเรื่องที่จะนำมายื่นขอเรียกร้องเพื่อเจรจาทอรองร่วมกันจะคงอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ส่วนเรื่องที่อยู่นอกเหนือจากนั้น นายจ้างหรือฝ่ายบริหารก็จะกระทำได้โดยลำพัง แต่จะมีบางเรื่องที่ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง เกี่ยวกับสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร ซึ่งฝ่ายนายจ้างยินยอมเจรจาทอรองร่วมและตกลงกันไปตามที่เรียกร้อง เกิดมีสัญญาเจรจาทอรองร่วม (Collective Bargaining Agreement) ไซ้บังคับคู่กรณี สัญญาดังกล่าวถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลเป็นการจำกัดสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารในเรื่องนั้น หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมอย่างใด ๆ ในเรื่องนั้น ก็ต้องยื่นขอเรียกร้องเพื่อเจรจาทอรองร่วมในเรื่องดังกล่าว

ปัญหามีอยู่ว่า ขอเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างนั้น จะเป็นสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารได้หรือไม่

23 Freund, Kahn Otto. Labour and the Law, (London; Stevens and Son, 1977), P.95

กรณีตัวอย่างที่ 1

สหภาพแรงงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
 โดยยื่นขอเรียกร้องต่อสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย เมื่อ
 วันที่ 8 กรกฎาคม 2529 ข้อ 8 ระบุว่า

การสับเปลี่ยน/โยกย้าย พนักงาน/ลูกจ้าง วท. (สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์
 และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย) ของหน่วยงานในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร)
 ไปยังหน่วยงานในต่างจังหวัดหรือ พนักงาน/ลูกจ้าง วท. ของหน่วยงานในต่าง
 จังหวัดเข้ามายังหน่วยงานในส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จะกระทำมิได้ เว้นแต่
 จะได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจาก พนักงาน/ลูกจ้าง ผู้ยื่นเสียก่อน และ
 การไม่ยินยอมให้ถือว่าไม่เป็นความผิด

ปัญหาดังกล่าวปรากฏว่า สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง
 ประเทศไทย คือ นายจ้างยินยอมเจรจาต่อรองร่วมด้วย แต่ไม่อาจตกลงกันได้
 เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งฝ่ายนายจ้างได้ชี้แจงในข้อเรียกร้องขงตนว่า เป็นอำนาจโดยชอบ
 ขจรของฝ่ายบริหาร ซึ่งระบุไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันฯ พ.ศ. 2522 เมื่อเริ่ม
 เข้าปฏิบัติงานในสถาบันฯ พนักงาน/ลูกจ้างทุกคนได้ลงนามในสัญญารับทราบและ
 ยินยอมตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน รวมถึงกรณีที่อาจถูกโยกย้ายสับเปลี่ยนด้วย หาก
 สถาบันฯ ตกลงตามข้อเรียกร้อง ย่อมเป็นการขัดต่อหลักบริหาร และสถาบันฯ จะไม่
 สามารถบริหารงานบุคคลใหม่บรรลุผลสำเร็จ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำ
 วินิจฉัย ที่ 41/2529 ลงวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2529 วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่
 ตกลงกันไม่ได้ความว่า

. . . ในหน่วยงานราชการ หรือองค์การรัฐวิสาหกิจ หรือแม้แต่
 ภาคเอกชนก็ถือ อำนาจในการโยกย้ายสับเปลี่ยนพนักงานย่อม เป็นของฝ่ายบริหาร
 ที่จะพิจารณาคำ เป็นการ . . . พนักงานที่ถูกแต่งตั้ง โยกย้าย ถ้าเห็นว่า

ไม่ได้รับความเป็นธรรมก็ยอมใช้สิทธิร้องเรียน หรือฟ้องร้องต่อกระบวนการยุติธรรม
 ใ้ได้อยู่แล้ว . . . หากให้ตามที่สภาพแรงงานขอ (ตามข้อเรียกร้อง) เห็นว่า
 จะกระทบต่อการบริหารงานของสถาบันฯ จึงเห็นควรให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติ
 ของสถาบันฯ ตามเดิม ซึ่งได้ให้อำนาจของผู้อำนวยการไว้ ตามมาตรา 26(5) ของ
 พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522
 ที่ว่า "ผู้อำนวยการมีอำนาจหน้าที่ บรรลุ แต่งตั้ง ถอนถอน เลื่อน ย้าย หรือตัดเงินเดือน
 ตลอดจนลงโทษพนักงานและลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามข้อมติที่คณะกรรมการฯ กำหนด
 วดา" ดังนั้น จึงยังไม่เห็นสมควรให้ตามข้อเรียกร้องของสภาพแรงงาน

กรณีดังกล่าวคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่าข้อเรียกร้อง
 ดังกล่าว เป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะมีใจนิจัยว่า ข้อเรียกร้อง
 ดังกล่าวไม่ขัดแย้งกฎหมาย และยอมรับว่าข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น
 เป็นสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร ที่นายจ้างมีอยู่ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ
 สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และยังมีได้
 ถูกจำกัดโดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือถูกจำกัดโดยบทบัญญัติของกฎหมาย

กรณีตัวอย่างที่ 2

สภาพแรงงานพนักงานการวิโทร เลียมยื่นข้อเรียกร้องต่อการ
 วิโทร เลียมแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2530 ข้อ 3 ระบุว่า "ขอให้
 การวิโทร เลียมแห่งประเทศไทย เรียบทพนักงานของการวิโทร เลียมแห่งประเทศไทย
 ที่ทำงานที่บริษัทบางจากวิโทร เลียม จำกัด ทั้งหมกลดวันและบรรจู่แต่งตั้งให้ดำรง
 ตำแหน่งที่แน่นอนในหน่วยงานของการวิโทร เลียมแห่งประเทศไทย เองโดยด่วน"

ปัญหาข้อนี้ปรากฏว่าฝ่ายนายจ้างคือ การวิโทร เลียมแห่งประเทศไทย
 ไม่ยอมเจรจาต่อรองรวมทวย และเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายนายจ้างชี้แจงว่า "ข้อเรียกร้องดังกล่าว ไม่ใช่เรื่องที่

เกี่ยวกับสภาพรรคจ้าง" คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีคำวินิจฉัยที่ 31/2530 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2530 ว่า ขอเรียกร้องดังกล่าว เป็นขอเรียกร้องที่เกี่ยวกับสภาพรรคจ้าง สภาพรรคจ้างฯ สามารถใช้สิทธิยื่นเป็นขอเรียกร้องได้ และสั่งให้การปิโตรเลียมฯ เรียกพนักงานของการปิโตรเลียมฯ ที่ไม่ช่วยงานกลับทั้งหมด และบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของการปิโตรเลียมฯ ภายใน 90 วัน

แต่การปิโตรเลียมฯ ได้ขอทบทวนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังกล่าว ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ว่าขอเรียกร้องดังกล่าว ไม่เกี่ยวกับสภาพรรคจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่มีอำนาจวินิจฉัยขอเรียกร้องดังกล่าว ที่ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้มีคำวินิจฉัยที่ 6/2530 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2530 ว่า

. . . การที่การปิโตรเลียมฯ จะสั่งให้พนักงานปฏิบัติงาน ณ ที่ใด หรือให้ดำรงตำแหน่งใด เป็นอำนาจในการจัดการ หรือในการบริหารของการปิโตรเลียมฯ ที่จะพิจารณาคำเป็นการไปตามความเหมาะสม และจำเป็นในฐานะนายจ้าง ขอเรียกร้องข้อนี้ ไม่เป็นขอเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพรรคจ้าง . . .

ปัญหาเรื่องขอเรียกร้องที่เกี่ยวกับการโยกย้ายลูกจ้าง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ยังคงเห็นว่า เป็นขอเรียกร้องที่เกี่ยวกับสภาพรรคจ้าง และเห็นสมควรที่จะให้การปิโตรเลียมฯ นายจ้าง เรียกพนักงาน (ลูกจ้าง) ของการปิโตรเลียมฯ กลับและบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานของการปิโตรเลียมฯ ซึ่งเป็นความเห็นที่สอดคล้องกับปัญหากรณีตัวอย่างที่ 1 แต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เห็นว่า ไม่เป็นขอเรียกร้องที่เกี่ยวกับสภาพรรคจ้างเลย เพราะเป็นสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้างหรือสภาพรรคจ้างไม่มีสิทธิยื่นขอเรียกร้องได้

ผู้เขียนเห็นว่าความหมายของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2516 กำหนดความหมายของ "สภาพรรคจ้าง" ไว้อย่างชัดเจน และการยื่นขอเรียกร้องต่อกระทรวงมหาดไทยจึงไม่ใช่ของสภาพรรคจ้าง นอกจากนี้จะไม่เป็นขอ

เรียกร้องที่ขมขื่นกฎหมาย มิได้แบ่งแยกว่าเรื่องใดที่เป็นสิทธิในการจัดการของฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะแม้จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ดังนั้น ข้อเรียกร้องนั้นเป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารหรือไม่ก็ตาม และนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องเจรจาต่อรองรวมตมย แต่นายจ้างจะยอมจำกัดสิทธิในทางจัดการของตนโดยยอมตามข้อเรียกร้องนั้นหรือไม่ เป็นอีกชั้นของหนึ่งคนละส่วนกับกรณีข้อเรียกร้อง ถูกต้องสมบูรณ์ตามกฎหมายหรือไม่

ปัญหากรณีตัวอย่างที่ 2 นี้ มีข้อสังเกตคือ ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน เป็นข้อเรียกร้องที่ถูกฟ้องหรือไม่ ถ้าพิจารณาตามคำจำกัดความของ "สภาพการจ้าง" คือเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน . . . แล้ว ก็น่าจะเป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง เพราะเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานนั้น เป็นการกำหนดหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตาม รวมทั้งสถานที่ที่ปฏิบัติงานด้วย จึงเป็นสภาพการจ้างโดยตรงประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง ข้อเรียกร้องนี้มีลักษณะที่ถูกฟ้องตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายหรือไม่ตามลักษณะของข้อเรียกร้องดังกล่าวแล้วว่ ข้อเรียกร้องต้องเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการเพื่อใช้บังคับเป็นการทั่วไปกับลูกจ้างโดยส่วนรวม ข้อเรียกร้องตามกรณีตัวอย่างที่ 1 เป็นข้อเรียกร้องที่มีลักษณะดังกล่าวต่างจากข้อเรียกร้องตามกรณีตัวอย่างที่ 2 ซึ่ง เป็นข้อเรียกร้องที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างกลุ่มเดียว เท่านั้น ซึ่งปัญหาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมิได้วินิจฉัยถึง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4.1.2 ผลของการยื่นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิใน
ทางจัดการของฝ่ายบริหาร

4.1.2.1 ไม่มีการเจรจาต่อรองรวม

ตามปกติข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ผู้กรณีต้องทำการเจรจาต่อรองรวมกันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องจากอีกฝ่ายหนึ่ง แต่หาผู้กรณีเห็นว่าไม่ใช่ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับ

สภาพรรคจ้างก็อาจปฏิเสธไม่เจรจาต่อรองรวมใจ²⁹ แต่ปัญหาที่ยังมีว่า ข้อ
 เြียบกรองที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารจะเป็นข้อเြียบกรองที่เกี่ยวข้องกับ
 สภาพรรคจ้าง คอยหรือไม่ ทั้งไกลกลางแล้วตามปัญหาถึงกลาง ผู้เขียนเห็นว่าตุกรณ
 ติวจะเจรจาต่อรองรวมกันก่อนเพื่อความสัมพันธไมตรีกัน ส่วนผลการเจรจาต่อรอง
 รวมจะตกลงกันไต่หรือไม่เป็น เป็นอีกกรณีหนึ่ง ซึ่งจะเ็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการ
 การจะมีข้อพิพาทแรงงานต่อไป

4.1.2.2 มีการเจรจาต่อรองรวม

ถ้าฝ่ายนายจ้างเห็นว่า ข้อเြียบกรอง
 นี้เกี่ยวข้องกับสภาพรรคจ้าง แม้จะก้าวล่วงถึงสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารก็ตาม
 ก็ทำการเจรจาต่อรองรวม คอย สามารถตกลงกันไต่ ข้อตกลงเกี่ยวข้องกับสภาพรรคจ้าง
 ไต่บังคับตุกรณ นายจ้างจึงต้องถูกจำกัดสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร โดยข้อ
 ตกลงเกี่ยวข้องกับสภาพรรคจ้าง เมื่อตุกรณต้องการที่จะแก้ไขเพิ่มเติม ข้อตกลงเกี่ยวข้องกับ
 สภาพรรคจ้างถึงกลาง ก็ต้องยื่นขอเြียบกรองต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เจรจาต่อรองรวม
 ตามขั้นตอนของกฎหมาย จะอ้างว่าเป็นสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารในเรื่องนั้น
 ไม่ได้อีกแล้ว

4.2 ข้อเြียบกรองที่ไม่เกี่ยวข้องกับสภาพรรคจ้าง

ไต่แก่ขอเြียบกรองที่อยู่นอกขอบเขตของ "สภาพรรคจ้าง" และตาม
 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่อาจยื่นต่อตุกรณอีกฝ่ายหนึ่งไต่
 หากมีการยื่นขอเြียบกรองฝ่ายที่รับขอเြียบกรองก็ไม่มีความที่ที่จะต้องเจรจาต่อรอง

²⁹ จำแนก สบประสงค, การแรงงานสัมพันธ์ หลักและวิธีปฏิบัติ,
 (กรุงเทพฯ, บริษัทกรีนพี, 2521), หน้า 105, 246

รวมด้วย เพราะนอกจากจะติดข้อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว ยังติดข้อหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่คล้าย ถูกปรับโดยเจตนาอย่างมีฝ่ายลูกจ้าง ควรจะดำเนินการในวิธีการอื่น เช่น การทำหรือ เสนอแนะหรือร้องทุกข์ ตามขั้นตอนซึ่งจะสอดคล้องกับหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่คล้าย ดังเช่น กรณีของลูกจ้าง โรงงานไฟฟ้กรมสรรพสามิต ยื่นขอเรียกครองคือโรงงานไฟฟ้ กรมสรรพสามิต เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม 2531 ข้อ 2 ระบุว่า "ให้ทางโรงงานไฟฟ้ดำเนินการต่อสู้ฎญาให้แก่ประมุขชายส่งไปต่อไปตามปกติ หรือให้เปิดประมุขชายไฟฟ้ ทั้งนี้เพื่อให้โรงงาน (ไฟฟ้) มีรายได้ที่แน่นอน"⁽³⁰⁾ ทั้งนี้ ข้อเรียกครองของโรงงานไฟฟ้จะเป็นขอเรียกครองเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ปัญหาจึงกล่าวคงจะต้องพิจารณาว่าอยู่ในความหมายของ "สภาพการจ้าง" คือเงื่อนไขของการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน การจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้างขึ้นเกี่ยวกับกิจการจ้างหรือการทำงานหรือไม่ ที่เห็นว่าใกล้เคียงกับขอเรียกครอง ดังกล่าวก็คือ " . . . ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างขึ้นเกี่ยวกับกิจการจ้างหรือการทำงาน" ฝ่ายลูกจ้างเห็นว่าขอเรียกครองดังกล่าว เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เนื่องจากถ้าโรงงานไฟฟ้ดำเนินการตามขอเรียกครองแล้ว โรงงานไฟฟ้ก็จะมีรายได้ที่แน่นอนอันจะทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ด้วย ซึ่งถ้าได้รับประโยชน์ตกชั้น นายจ้างก็จะจ่ายค่าชดเชยแทนให้แก่ลูกจ้างมากขึ้น ความเห็นของลูกจ้างดังกล่าวอาจถูกโต้แย้งดังนี้

- (1) การที่นายจ้างจะต่อสู้ฎญาจ้างทำของ ก็มีบุคคลภายนอกยอมเป็นหน้าที่ของนายจ้าง
- (2) ข้อเรียกครองดังกล่าวไม่เกี่ยวกับกิจการจ้างหรือการทำงาน แม้จะเป็นประโยชน์ของนายจ้างโดยตรง แต่ก็มีประโยชน์อื่นเกี่ยวกับกิจการจ้างหรือการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

³⁰ ปัจจุบัน (มกราคม 2532) อยู่ในระหว่างตรวจสอบสถานะของโรงงานไฟฟ้ว่าเป็นกิจการที่ต้องควบคุมของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตามมาตรา 4 หรือไม่

(3) นายจ้างจะมีรายได้นั้นแน่นอนหรือไม่ นายจ้างก็มีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานที่ตกลงกันได้ไว้

(4) มีรูปแบบอื่นที่ลูกจ้างจะกระทำได้อีก เช่น เสนอแนะ และหารือ กับฝ่ายนายจ้าง ไม่ใช่ดำเนินการยื่นขอเรียกร้อง เพื่อเจรจาต่อรองรวม

ปัญหาดังกล่าวหากนายจ้างไม่ยอมเจรจาทันที โดยอ้างว่า ไม่ใช่ขอเรียกร้องโดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะไม่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ก็จะเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน และอาจมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ซึ่งถ้ามีการวินิจฉัยของผู้พิพาทส่วน เกี่ยวของในกรณีที่ความพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว ก็อาจมีความเห็นว่าไม่ใช่ขอเรียกร้อง ดังนั้น ลูกจ้างย่อมไม่มีสิทธินัดหยุดงานและนายจ้างไม่มีสิทธิปิดงานตามกฎหมายได้ ส่วนกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องที่เห็นว่า ข้อเรียกร้องดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง โดย เพราะมิใช่ประโยชน์จากการทำงานหรือการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หากลูกจ้างประสงค์จะดำเนินการ เรื่องที่เรียกร้องนั้น ก็ควรจะดำเนินการทางอื่นแทนการยื่นขอเรียกร้อง เช่นการหารือกับฝ่ายนายจ้าง

4.2.1 ผลของการยื่นขอเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง

4.2.1.1 ไม่มีการเจรจาทันที

ข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง เมื่อยื่นต่ออีกฝ่ายหนึ่งก็ไม่ถือว่าเป็นข้อเรียกร้องที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อไม่มีการเจรจาทันที ภายในกำหนด 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ก็จะไม่เป็นข้อพิพาทแรงงาน หรือข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ เพราะข้อพิพาทแรงงานคือข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับ

สภาการจ้าง (31) เท่านั้น เมื่อไม่ไร้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ ฎีกาที่
ก็ไม่มีสิทธินัดหยุดงานหรือเลิกงาน (32)

4.2.1.2 มีการเจรจาต่อรองรวมและสามารถ ตกลงกันได้

หากขอเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสภาพ
การจ้างมีการเจรจาต่อรองรวมและสามารถตกลงกันได้ตามที่เรียกร้อง ก็จะไม่
ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาการจ้าง เพราะข้อตกลงเกี่ยวกับสภาการจ้างนั้น
ต้องเกี่ยวกับสภาการจ้างอย่างแท้จริง แยกการตกลงกันนี้จะถือเป็นสัญญาที่มีผล
บังคับฎีกาที่เท่านั้น เมื่อจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงก็ไม่อาจยื่นขอเรียกร้องได้ เช่น
ขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง-
ประเทศไทย (สร.วท.) ยื่นต่อสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่ง-
ประเทศไทย (วท.) เมื่อวันที่ 15 เมษายน พ.ศ. 2523 ข้อ 4 ระบุว่า "ให้
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ดำเนินความสะดวกให้
แก่สหภาพแรงงาน (สร.วท.)" ข้อความดังกล่าวนี้ไม่มีลักษณะของขอเรียกร้อง
เพราะไม่เกี่ยวข้องกับสภาการจ้างระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง แต่เป็นประโยชน์
เฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่นายจ้างยินยอมเจรจาต่อรองรวมด้วย และทำ
ความตกลงโดยระบุว่าไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาการจ้าง ดังนี้

ฝ่ายบริหาร วท. รมิที่จะจัดทำและอำนวยความสะดวกให้แก่
สร.วท. ในเรื่องต่อไปนี้

31 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5

32 ประกาศ เพ็ญวิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิสดาร เล่มที่ 1, เรื่องเดียวกัน, หน้า 263

- (1) สถานที่ใดแก่ที่ทำการสหภาพ สถานที่ประชุม
- (2) เครื่องใช้สำนักงาน (ของสหภาพฯ)
- (3) บริการจัดส่งเอกสารและ
- (4) . . ."

ข้อความดังกล่าว ไม่ใช่ข้อตกลง เกี่ยวกับสหภาพการจ้าง เพราะไม่ใช่ "สหภาพการจ้าง" ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่เป็นสัญญาอย่างหนึ่ง ซึ่งบังคับระหว่างสถานีวิจัยฯ กับสหภาพแรงงานฯ เท่านั้น

4.3 ขอเรียกร้อง เกี่ยวกับกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างแรงงาน (Minimum Standards)

กฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างแรงงาน หมายถึงกฎหมายที่รัฐบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างผู้ใช้แรงงาน โดยกำหนดให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งนายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามลูกจ้าง เช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515, ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ ๑๖ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ฉบับที่ ๑๖ เป็นต้น กฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างแรงงานนี้ นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ถ้าฝ่าฝืนลูกจ้างก็จะต้องใช้สิทธิทางศาลหรือร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้ดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ปัญหาที่ว่า การที่ลูกจ้างยื่นขอเรียกร้อง เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างแรงงานใดหรือไม่เพียงใด เช่นกรณีของ กลุ่มลูกจ้างของบริษัท ไทอิงเทร็ดทาเรชั่นฟู๊ดส์ (ประเทศไทย) จำกัด ยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง โดยมีรายชื่อและลายมือชื่อในขอเรียกร้องเกินกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ว่าขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ นายจ้างพยายามหลีกเลี่ยงไม่ยอมเจรจาต่อรองรวมถวญ

ซึ่งฝ่ายลูกจ้างได้แจ้งต่อนักงานประสมชอพิพาทแรงงาน เพื่อให้เขาไกล่เกลี่ย โดยระบุว่า เป็น "ชอพิพาทแรงงาน" พนักงานประสมชอพิพาทแรงงานได้ทำการไกล่เกลี่ย นายจ้างตกลงจะจ่ายค่าจ้างย้อนหลังตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้เฉพาะลูกจ้างที่รวมกันลงลายมือชื่อในขอเรียกร้องเท่านั้น และได้ทำบันทึกระบุว่า เป็น "ชอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" เมื่อเป็นดังนี้ ลูกจ้างอื่น ๆ ที่ไม่ใคร่รวมเรียกร้อง จึงไม่พอใจ และรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกร้องระบุว่า ขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างย้อนหลัง เท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย นายจ้างซึ่งขณะนั้นยังไม่มีเงินพอที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างชุดที่ 2 ไต่ถาม จึงเลิกจ้างลูกจ้างทั้งสองชุด และชุดหลังโดยอ้างเหตุผลว่ากระทำตามมติโดยละทิ้งหน้าที่ ลูกจ้างทั้ง 2 ชุด จึงร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า ถูกนายจ้างเลิกจ้างในระหว่างที่ชอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ (เฉพาะชุดแรก) และถูกเลิกจ้างเพราะเหตุยื่นขอเรียกร้อง

ปัญหามีอยู่ว่า การเรียกร้องของกุ่มลูกจ้างทั้ง 2 ชุด จะเป็นขอเรียกร้องตามกฎหมายหรือไม่ ในเรื่องนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งที่ 5-6/2531 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2531 วินิจฉัยว่า " . . . การที่ถูกกล่าวหา (นายจ้าง) เลิกจ้างผู้กล่าวหา (ลูกจ้างทั้ง 2 ชุด) นั้น มีสาเหตุมาจากการที่ถูกกล่าวหา (ลูกจ้างทั้ง 2 ชุด) ยื่นขอเรียกร้อง . . . และการเลิกจ้างผู้กล่าวหา (ลูกจ้างชุดแรก) เป็นการเลิกจ้างในระหว่างที่ชอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ . . . "

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่า การเรียกร้องดังกล่าว เป็นขอเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง ในเรื่องค่าจ้าง อันอยู่ในความหมายของ "สภาพการจ้าง" และจากการไกล่เกลี่ยทำให้คู่กรณีตกลงกันไต่ถาม เป็นชอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับกรณี ปัญหานี้มีบันทึกพิพาท³³ บางท่านเห็นว่า

33 เกษมสันต์ วิลาวัณ, ประมวลคำพิพากษาศักดิ์เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน, (เอกสารโรเนียวไม่ปรากฏสถานที่และปีที่พิมพ์), หน้า 58

การเรียกร้องของลูกจ้างนั้น เป็นการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (Minimum Requirements) ในการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้างต่างจากการยื่นขอเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพราะเป็นการเรียกร้องเพื่อให้นายจ้างพิจารณาว่าควรจะให้ผลประโยชน์ (นอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน) ตามที่ตนเรียกร้องไปเพียงใด ซึ่งนายจ้างจะต้องเจรจาทอรองร่วมกับฝ่ายลูกจ้างเพื่อทำข้อตกลง (เกี่ยวกับสภาพการจ้าง) กันเอง และนายจ้างจะให้ตามที่ลูกจ้างเรียกร้องมาหรือไม่เพียงใด เพราะเรื่องที่เรียกร้องนั้นไม่มีกฎหมายใ้บังคับว่านายจ้างจะต้องจ่ายหรือให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น การเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจ้างแรงงาน เมื่อไม่มีการเจรจาทอรองรวมจะถือว่าเป็น "ข้อพิพาทแรงงาน" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้

4.4 ขอเรียกร้องที่ไม่เป็นการตัดสินชี้หรือประโยชน์ของลูกจ้างอื่น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ลูกจ้างรวมกลุ่มกันจะยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างได้ ต้องมีลูกจ้างอย่างน้อยละสิบล้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้อง (34) และยังให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานซึ่งสหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นขอเรียกร้องได้ต่อเมื่อมีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (35) ดังนั้น ในสถานประกอบการหนึ่งจะมีกลุ่มลูกจ้างที่มีสิทธิยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างได้ถึง 6 กลุ่ม และในสถานประกอบการหนึ่งอาจมีสหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างได้ถึง 4 สหภาพแรงงาน

34 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13

35 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15

ซึ่งขอเรียกกรองของแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละสหภาพแรงงานอาจ เป็นการคัดสิทธิหรือ
 ประโยชน์ของลูกจ้างกลุ่มอื่น หรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นได้ และ
 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติยกเว้นไว้ว่า ไม่ต้องเจรจา
 ทอรองร่วมกับลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือสหภาพแรงงานใดสหภาพแรงงานหนึ่ง
 ทั้งนี้ นายจ้างจึงต้อง เจรจาทอรองร่วมกับลูกจ้างทุกกลุ่มและสหภาพแรงงานทุก
 สหภาพแรงงาน เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งบังคับจึง เกิดความสับสนแก่
 นายจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกกรอง กฎหมายก็มิได้
 บังคับให้ลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกแรงงานใดเพียงสหภาพแรงงานเดียว ทั้งนี้
 ลูกจ้างจึงมีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหลายสหภาพแรงงานได้ ถ้ามิให้สหภาพ
 แรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างต่างระดับ (36) ซึ่งนายจ้างก็ไม่อาจปฏิบัติได้ถูกต้อง
 ตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น และอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของสถาน
 ประกอบการนั้นในที่สุด

ตัวอย่างเช่น ขอเรียกกรองของสหภาพแรงงานการประสานนครหลวง
 (สร.กปน.) ยื่นต่อการประสานนครหลวง (กปน.) เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2528
 ข้อ 3 ระบุว่า "ให้ผู้นแทน สร.กปน. เขาร่วมเป็นกรรมการสมัคคีตเลือก หรือ
 คัดเลือกในการบรรจุและได้คนตำแหน่งพนักงาน"

การประสานนครหลวงชี้แจงว่า

สหภาพแรงงานการประสานนครหลวง เคยยื่นขอเรียกกรองต่อการประสาน
 นครหลวง เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2519 ว่า "ทุกครั้งที่มีตำแหน่งงานว่างลง
 ให้ กปน. จัดสอบแข่งขันในหมู่พนักงาน กปน. ก่อน เพื่อคัดเลือกพนักงานระดับต่ำ

36 ลูกจ้างระดับธรรมดาจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างระดับ
 ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ และลูกจ้างระดับบังคับบัญชาจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ลูกจ้าง
 ระดับธรรมดาไม่ได้ กฎพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95

ขึ้นไปดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ห้ามมิให้เปิดรับจากบุคคลภายนอก นอกจากตำแหน่งที่มีความจำเป็นและไม่สามารถจะคัดเลือกจากพนักงานได้ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะแห่งงานการประสานครหลวงรวมเป็นกรรมการสมัครเลือกด้วย" ผู้กรณีสืบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาการจ้าง วันที่ 29 มกราคม 2519 ว่า "กปน. ตกลงรับไปปฏิบัติให้เริ่มไปตามขอเรียกร้องของ สร.กปน. ส่วนการคัดเลือกตำแหน่งใดจะต้องมีกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากตัวแทน สร.กปน. หรือไม่ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้อำนวยการ" ซึ่งในทางปฏิบัติว่าการประสานครหลวงจะใช้ดุลพินิจแต่งตั้งตัวแทนสหภาพแรงงานการประสานครหลวง เข้าร่วมเป็นกรรมการดังกล่าว เป็นครั้ง ๆ ไปจนกระทั่งสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางการประสานครหลวง ไปยื่นขอเรียกร้องต่อการประสานครหลวง เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2519 ว่า "ให้ออกแต่งตั้งตัวแทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการในการสอบบรรจุ สมัครเลือก หรือคัดเลือกสมัครเลือกสมัครส่วน หรืออื่น ๆ ที่การประสานครหลวงดำเนินการ สำหรับตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป" ซึ่งผู้กรณีสืบไม่สามารถตกลงกันได้และให้ถือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่อมา คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้คำวินิจฉัย ที่ 61/2519 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2519 ในการประสานครหลวงปฏิบัติตามขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางการประสานครหลวงซึ่งการประสานครหลวงยังคงถือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่จนถึงปัจจุบัน

นอกจากนี้ การประสานครหลวงจะต้องปฏิบัติตามข้อตกลง (เกี่ยวกับสภาการจ้าง) ของสหภาพแรงงานทุกแห่งที่มีข้อตกลง (เกี่ยวกับสภาการจ้าง) ไว้กับการประสานครหลวง ซึ่งปัจจุบันมี 4 สหภาพแรงงาน ซึ่งในการสมัครเลือกหรือคัดเลือกพนักงานในดำรงตำแหน่งสูงชั้น สหภาพแรงงานการประสานครหลวงก็จัดส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในการสมัครเลือก หรือคัดเลือกพนักงานที่มีตำแหน่งระดับต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าอยู่แล้ว การประสานครหลวงไม่สามารถให้ตามขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานการประสานครหลวงได้ เพราะ

จะต้องถือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 61/2519 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2519 และยังคงปฏิบัติตามข้อตกลงที่ทำไว้กับสหภาพแรงงานการประปาแห่งประเทศไทย (สร.กปท.) ซึ่งได้ยื่นขอเรียกร้องว่า "ขอให้ กปน. แต่งตั้งผู้แทน สร.กปท. ร่วมเป็นกรรมการสมเลือก สมัคคีตเลือกหน้าที่การงาน รับผิดชอบภายนอกเข้าปฏิบัติ" โดยตกลงกันไว้ว่า "ตามขอเรียกร้องข้อนี้ ทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้อยู่ในดุลพินิจของท่านผู้ว่าการ เป็นผู้สั่งแต่งตั้ง"

ปัญหาที่ว่า ขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานการประปาครหลวง ฉบับลงวันที่ 28 มกราคม 2528 ซึ่งเป็นการขัดผลประโยชน์ของลูกจ้างที่ไม่สมาชิก สหภาพแรงงาน พนักงานระดับกลางการประปาครหลวง (ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 61/2519 ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2519) นั้น จะดำเนินการอย่างไร กล่าวคือ การเจรจาต่อรองร่วมจะดำเนินการโดยสหภาพแรงงานการประปาครหลวงกับการประปาครหลวงเท่านั้น หรือจะให้สหภาพแรงงานการประปาครหลวงกับสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางการประปาครหลวง ปรึกษาหารือกันโดยขอยุติกัน

ความเห็นในปัญหาดังกล่าวมีสองฝ่ายดังนี้

ฝ่ายที่ 1 เห็นว่าการเจรจาต่อรองร่วมจะต้องดำเนินการเฉพาะสหภาพแรงงานการประปาครหลวงกับการประปาครหลวงเท่านั้น เพราะสหภาพแรงงานการประปาครหลวง ได้ยื่นขอเรียกร้องต่อการประปาครหลวง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง การประปาครหลวงมีหน้าที่จะต้องเจรจาต่อรองร่วมด้วย และสหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางการประปาครหลวงก็ได้ยื่นขอเรียกร้องในขณะนั้น จึงไม่ต้องเจรจาต่อรองร่วม

ฝ่ายที่ 2 เห็นว่า เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ฝ่ายจ้างและรักษาไว้ซึ่งความสงบสุขในสถานประกอบการ ควรจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสถานการจ้างฉบับเดียวในสถานประกอบการหนึ่ง จึงสมควรที่จะให้สหภาพแรงงานทั้ง 2 สถานภาพแรงงานแห่งประเทศไทยหรือเพื่อให้โดยบุคคลเสียก่อนที่จะเข้าเจรจาคัดรกร่วมกับฝ่ายนายจ้างหรือมิฉะนั้น ก็ควรที่จะให้สหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางเข้าเจรจาคัดรกร่วมด้วย

ในปัญหาที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว เห็นสมควรให้สหภาพแรงงานพนักงานระดับกลางการประสานนครหลวง ได้มีโอกาสชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานการประสานนครหลวง ด้วยเพื่อความ เป็นธรรม

ที่สุด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยที่ 12/2531 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2531 ว่า หากใหญ่แทนสหภาพแรงงานการประสานนครหลวง เข้าร่วมเป็นกรรมการในการสอบค่าขอเรียกร้องข้อ 3 ในพจนานุกรม โดยไม่แบ่งระดับตำแหน่งพนักงาน จะเป็นการไม่สมควร เพราะนอกจากจะเห็นว่าเป็นอำนาจการจัดทำในทางบริหารของการประสานนครหลวงโดยตรงแล้ว การประสานนครหลวงได้เปิดโอกาสใหญ่แทนสหภาพแรงงานการประสานนครหลวงมีส่วนในการเข้าร่วมสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกในการบรรจุและเลื่อนตำแหน่งพนักงานสำหรับตำแหน่งตำบารระดับหัวหน้าแผนก หรือเทียบเท่า ซึ่งคือตำแหน่งตำบารระดับ 4 ลงมา ในปัจจุบันอยู่แล้ว และจำนวนตำแหน่งที่มีส่วนรวมของสหภาพแรงงานการประสานนครหลวงดังกล่าวถือเป็นพนักงานส่วนใหญ่ในการประสานนครหลวงด้วย

ดังนี้ ย่อมเห็นได้ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ยอมรับว่าข้อเรียกร้องที่เป็นการกีดกัน หรือประโยชน์ของลูกจ้างชั้นนั้นสามารถกระทำได้ แต่ควรที่จะเปิดโอกาสให้ลูกจ้างผู้เสียสิทธิ หรือผลประโยชน์จากข้อเรียกร้องนี้

ใดเข้าแจ้งแดงแดงเหตุผลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ เพื่อพิจารณาประกมกับข้อ
เรียกร้องด้วย

โดยสรุป ข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
จะกระทำไ้โดยใ้ความหมายของ "สภาการจ้าง" เท่านั้น แต่จะเป็นข้อ
เรียกร้องที่เป็นการตัดสินชี้หรือประโยชน์ของลูกจ้างก็ก็สามารถกระทำไ้ แต่ก็
จะก่อให้เกิดปัญหา มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาการจ้างหลายฉบับ ในสถานประกอบการ
เดียวกัน และอาจมีการยื่นข้อเรียกร้องซ้ำซ้อน และขัดแย้งกับข้อเรียกร้องหรือข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาการจ้างที่กระทำไ้กับลูกจ้างกลุ่มอื่นหรือสหภาพแรงงานอื่นได้เสมอ อันไม่
เป็นธรรมแก่ฝ่ายนายจ้าง

5. ขอบเขตของข้อเรียกร้องตามกฎหมายต่างประเทศ

5.1 ประเทศมาเลเซีย

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเลเซีย (37) ไม่ใ้กำหนดความหมายของ
ข้อเรียกร้องไ้ ซึ่งต่างกับประเทศไทย ข้อเรียกร้องจะเป็นสิทธิของสหภาพแรงงาน
ของลูกจ้างกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้างเท่านั้น สหภาพแรงงานของลูกจ้างใ้ยื่น
ข้อเรียกร้องต่อนายจ้างแล้ว ก่อนที่จะมีการเจรจาต่อรองร่วม หรือมีการทำข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาการจ้าง สหภาพแรงงานนั้นต้องได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้แทนของ
ลูกจ้าง ซึ่งทำงานใ้กับนายจ้าง จากสมาคมนายจ้าง หรือนายจ้างนั้นเสียก่อน (38)

37 Industrial Relations Act, 1967

38 ไพสิษฐ์ พิพัฒมฤต, "การแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซีย"
อนุสรณ์คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, (กรุงเทพฯ, บริษัท
พิมพ์การพิมพ์ จำกัด, พ.ศ. 2523), หน้า 171

ขอเรียกร้อง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำได้ทุกอย่างเรื่อง
เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

- (1) ขอให้นายจ้างเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างคนใด ซึ่งทำงานในระดั้มต่ำ
ให้ได้ทำงานในระดั้มสูง
- (2) ขอให้นายจ้างโยกย้ายลูกจ้างในหน่วยงาน เว้นแต่การย้ายนั้น
ไม่มีผลเปลี่ยนแปลง เงื่อนไขการจ้างที่กำหนดไว้แล้ว
- (3) ขอให้นายจ้างรับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เป็นลูกจ้างในกรณีที่มีตำแหน่ง
ว่าง
- (4) ขอให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ด้วยเหตุที่ไม่ลูกจ้าง
ลงงานหรือการปรับปรุงกิจการ
- (5) ขอให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างออกจากงาน หรือบรรจูลูกจ้างกลับ
เข้าทำงานใหม่
- (6) ขอให้นายจ้างมอบหมายหน้าที่ หรือแบ่งหน้าที่ หรือจัดแบ่งลักษณะ
งานให้แก่ลูกจ้าง

Section 15 เป็นข้อจำกัดว่า ในกิจการที่เพิ่งประกาศการใหม่
ภายในระยะเวลา 5 ปี จะทำสัญญาเจรจาคัดรกร่วมไม่ได้

บทบัญญัติดังกล่าวจะไม่เป็นการห้ามสำหรับที่จะให้สหภาพแรงงานของ
ลูกจ้างที่จะเสนอให้มีการปรึกษากับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง (ไม่ว่าการ
ปรึกษานั้นจะเกี่ยวกับการเจรจาคัดรกร่วมหรือไม่) โดยเป็นการสอบถามตาม
ลักษณะทั่วไปของวิธปฏิบัติในการ เลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง แต่การสอบถามดังกล่าว
จะต้องไม่เป็นส่วนหนึ่งของขอเรียกร้อง ดังกล่าวข้างต้น (39)

ขอบเขตของข้อเรียกร้อง ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเลเซีย ได้แบ่งแยกสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารมิให้สหภาพแรงงานของลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้าง นอกจากที่ระบุห้ามไว้แล้วสามารถกระทำโดยลูกเรื่องใดที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานหรือการทำงานของผู้กรรณ ซึ่งเป็นการที่กฎหมายบังคับให้ต้องเจรจาต่อรองร่วม ภายใน 30 วัน ส่วนขอยกเว้นตามวรรคท้ายที่กำหนดให้ปรึกษาหารือกันนั้น มีลักษณะเป็นระบบเสนอแนะไม่ใช่กรรณที่กฎหมายอนุญาตให้เจรจาต่อรองร่วมกันได้ (Permissive Subjects)

5.2 ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายแรงงานของญี่ปุ่นมีหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องคือ Trade Union Law, 1949 และกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน คือ Labour Relations Adjustment Law, 1946 และ Public Corporation and National Enterprise Labour Relations Law, 1948 ในกฎหมายแรงงานแต่ละฉบับไม่ได้กำหนดความหมายและขอบเขตของข้อเรียกร้องใน Trade Union Law, 1949 Article 4 กำหนดว่า "สัญญาเจรจาต่อรองร่วม (collective agreement) ระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานและเรื่องอื่น ๆ จะใช้ได้เมื่อได้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้กรรณทั้งสองฝ่าย" กฎหมายฉบับนี้ไว้บังคับกับสหภาพแรงงานทั่วไป แต่ก็ไม่ได้อำนาจขอบเขตของข้อเรียกร้องไว้ ดังนั้น ในสถานประกอบการของเอกชน สหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานและเรื่องอื่น ๆ รวมทั้งเรื่องที่อยู่ในอำนาจในทางจัดการของฝ่ายบริหารด้วย

ส่วนกฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท คือ Labour Relations Adjustment Law, 1946 เป็นบทบัญญัติเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีทั่ว ๆ ไป ก็ได้บัญญัติขอบเขตของข้อเรียกร้องไว้ มีข้อสังเกตใน Article 4 (40) คือ ผู้กรณสามารถเจรจาต่อรองร่วมได้ตลอดเวลาที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

แต่ใน Public Corporation and National Enterprise Labour Relations Law, 1948 ซึ่งเป็นบทบัญญัติเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจของผู้เป็น กำหนดหลักการเจรจาต่อรองร่วมไว้โดยเฉพาะ แต่รัฐวิสาหกิจนั้นไม่ใช่ทุกแห่ง โดยให้กับรัฐวิสาหกิจดังนี้

- (1) The Japanese National Railways.
- (2) The Nippon Telegraph and Telephone: Public Corporation.
- (3) The Japan Monopoly Public Corporation และรัฐวิสาหกิจในกิจการดังต่อไปนี้

(1) กิจการเกี่ยวกับไปรษณีย์ การขนส่งทางไปรษณีย์ หน้าที่การโทรทางไปรษณีย์

40

Nothing in this Law shall be construed either to prevent the parties from determining for themselves their labour relation of form adjusting the difference of the claims concerning labour relation by direct negotiations or collective bargaining or to relieve the parties concerned with labour relations of their responsibility for making such endeavours.

- (2) กิจการเกี่ยวกับป่าไม้ที่เป็นของรัฐ
- (3) กิจการพิมพ์ธนบัตรของธนาคารแห่งประเทศไทย การพิมพ์ธนบัตร แสตมป์ ฤทธากร แสตมป์ไปรษณีย์ หรือไปรษณีย์บัตร
- (4) กิจการผลิตเหรียญเงินตรา
- (5) กิจการผูกขาดเกี่ยวกับสุราและของมีเมา

สภาพแรงงานในกิจการที่ระบุไว้ใน Article 2 นั้นจะยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองรวมกันได้ตามหลักเกณฑ์ของ Article 8 ซึ่งกำหนดว่า นอกจากเรื่องดังกล่าวไว้ในมาตรา (Article) 11 และ 12 บรรค 2 แล้ว เรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับลูกจ้างดังกล่าวต่อไปนี้ เป็นเรื่องที่สามารถเจรจาต่อรองรวมกันได้ และไม่อาจกำหนดไว้ในสัญญาเจรจาต่อรองรวมกันได้ คือ

- (1) เรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและรายได้อื่น ๆ ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดประจำปี
- (2) เรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การลดขั้น ลดตำแหน่ง การโยกย้าย การเลิกจ้าง การหักงาน ระเบียบอาวุโส และการกำหนดวินัย
- (3) เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย สุขภาพอนามัย การจ่ายเงินทดแทน การประสมอุบัติเหตุในการทำงาน
- (4) เรื่องที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวข้างต้น

แต่เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือการบริหารงานในกิจการที่ระบุไว้ในมาตรา ๒ ไม่อาจที่จะนำมาเจรจาทันทีได้

ส่วนใน Local Public Enterprise Labour Relations Law, 1952 ในมาตรา 7 กำหนดไว้เช่นเดียวกับ Public Corporation and National Enterprise Labour Relations Law, 1948 และกิจการนี้ระบุไว้ในมาตรา 3 คือ

- (1) บริการรถไฟท้องถิ่น
- (2) บริการรถราง
- (3) กิจการบริการขนส่ง
- (4) กิจการบริการไฟฟ้า
- (5) กิจการบริการแก๊ส
- (6) กิจการบริการน้ำประปา
- (7) กิจการบริการอุตสาหกรรมน้ำประปา

ประเทศญี่ปุ่นแบ่งแยกกิจการที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชนส่วนรวมออกจากสถานประกอบการที่ดำเนินธุรกิจธรรมดาออกจากกัน และกำหนดให้ยื่นข้อเรียกร้องใดเฉพาะในส่วนสถานการจ้าง ส่วนสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารในกิจการสำคัญนั้นไม่อาจกระทำได้

5.3 ประเทศอังกฤษ

กฎหมายประเทศอังกฤษไม่ได้ให้คำจำกัดความของข้อเรียกร้องไว้ และก็ได้กำหนดเรื่องใดบ้างที่สามารถยื่นข้อเรียกร้องได้ แต่ใน Trade Union and Labour Relations Act, 1974 กำหนดขอบเขตหรือหัวข้อในการเจรจาต่อรองรวมไว้ดังนี้

"การเจรจาต่อรองรวมต้องเกี่ยวกับ เรื่องใดเรื่องหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) ข้อความ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานหรือเงื่อนไขทางกายภาพ ซึ่ง

- (1) ข้อความ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการทำงานหรือเงื่อนไขทางกายภาพ ซึ่งถูกจ้างต้องการที่ทำงาน
- (2) การจ้างแรงงานหรือไม่จ้างแรงงานหรือการเลิกจ้าง หรือการสั่งที่ทำงาน หรือหน้าที่ของลูกจ้างคนเดียวคนหนึ่งหรือหลายคน
- (3) การแบ่งงานและหน้าที่การงานระหว่างลูกจ้างหรือกลุ่มลูกจ้าง
- (4) วินัย
- (5) การที่ลูกจ้าง เป็นสมาชิกหรือไม่ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
- (6) ความสะดวกในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน
- (7) กลไกในการเจรจาต่อรองร่วมหรือการปรึกษาหารือ และวิธีการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งการที่นายจ้างหรือสมาคม นายจ้างยอมรับสิทธิของสหภาพแรงงานในการส่งตัวแทนเข้าเจรจาต่อรองร่วม หรือปรึกษาหารือ หรือปฏิบัติตามวิธีการดังกล่าวให้สำเร็จลงหรือไม่

กฎหมายของอังกฤษเป็นการกำหนดขอบเขตของการยื่นข้อเรียกร้อง ภาย การห้ามเจรจาต่อรองร่วมในเรื่องอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวไว้ ซึ่งรวมถึง สิทธิพิเศษของสหภาพแรงงาน (Union Prerogative) กฎหมายของอังกฤษ กำหนดให้เจรจาต่อรองร่วมได้เฉพาะในเรื่องการเป็นและการไม่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน ส่วนสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารนี้ไม่มีกำหนดว่าจะ เจรจาต่อรองร่วมได้หรือไม่ แต่ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Employment Protection, 1975) มาตรา 1 ระบุว่า "หน่วยบริการแนะนำไกล่เกลี่ยและ วิชาการขอพิพาทแรงงาน" (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)

- (1) ในเรื่องกิจการที่เรียกว่า "หน่วยบริการแนะนำ ไกล่เกลี่ย และวิชาการขอพิพาทแรงงาน" ซึ่งตามกฎหมายนี้เรียกว่า "หน่วยบริการ"

(2) หน่วยบริการมีหน้าที่ทั่วไปในการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ให้ดียิ่งขึ้น และมีหน้าที่เฉพาะในการสนับสนุนการขยายขอบเขตการเจรจาต่อรองร่วม และการพัฒนาการปฏิรูปกลไกการเจรจาต่อรองร่วม เมื่อมีความจำเป็น"

หน่วยบริการตามกฎหมายฉบับนี้มีหน้าที่ประการหนึ่งคือ รับ "ปัญหาการยอมรับ" (Recognition issue) ซึ่งเป็นปัญหาที่สหภาพแรงงานเสนอให้หน่วยบริการเพื่อพิจารณาในมาตรา 11(3) กำหนดว่า "ในมาตรา 11 และ มาตรา 12 - 14 "ปัญหาการยอมรับ" (recognition issue) หมายความว่า ปัญหาซึ่งเกิดจากคำร้องของสหภาพแรงงาน เพื่อให้นายจ้างคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนยอมรับสหภาพแรงงานในขอบเขตใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ของการเจรจาต่อรองร่วม"

ประเทศญี่ปุ่นและประเทศอังกฤษ ไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องข้อเรียกร้องเลย โดยมุ่งเน้นหนักถึงหัวข้อในการเจรจาต่อรองร่วมอันเป็นชั้นคณที่ สอง ว่าเรื่องใดบ้างที่จะนำมาเจรจาต่อรองร่วมได้บ้าง ต่างจากกฎหมายของ ประเทศมาเลเซีย และประเทศไทย ซึ่งยังเป็นการเน้นหนักถึง การยื่นและล่า ข้อเรียกร้อง อันเป็นชั้นคณที่แรกของการระดมข้อพิพาทแรงงาน

ข้อแตกต่างที่ชัดเจนอีกประการหนึ่งก็คือ กฎหมายของทั้ง 3 ประเทศ ให้สิทธิสหภาพแรงงานเท่านั้นที่จะยื่นข้อเรียกร้องค่อนนายจ้างได้ ลูกจ้างจะรวมกลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้อง เหมือนกับกฎหมายของประเทศไทยไม่ได้ และนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่เจรจาต่อรองร่วมกับสหภาพแรงงานได้ ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย ซึ่งถ้าจะเจรจาต่อรองร่วมกับสหภาพแรงงานใดก็จะทำการ "ยอมรับ" (recognition) สหภาพแรงงานนั้นก่อน

ข้อเรียกร้องเมื่อได้จัดทำแล้ว คงยื่นผู้กรณีก่อฝ่ายหนึ่ง จะกระทำ
ได้เพียงใดในช่วงระยะเวลาใด ในเรื่องนี่ยัง เป็นปัญหาและหลายฝ่ายได้ให้
เหตุผลสนับสนุน ความเห็นไว้คงจะได้ศึกษาและวิเคราะห์ในบทต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย