

การพิจารณาบททวนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่อง
การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงาน



นาย จิรานุวัฒน์ เจริญพุทธคุณ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-14-2111-7

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE PROCEDURE OF LABOR COURT IN REVIEWING THE LABOR RELATIONS BOARD'S
DECISION IN THE CASE OF UNFAIR LABOR PRACTICE

Mr. Jiranuwat Charoenputtakun

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws Program in Laws

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2005

ISBN 974-14-2111-7

จิราวุฒณ์ เจริญพุทธคุณ : การพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงาน. (THE PROCEDURE OF LABOR COURT IN REVIEWING THE LABOR RELATIONS BOARD'S DECISION IN THE CASE OF UNFAIR LABOR PRACTICE) อ. ที่ปรึกษา : ร.ศ. สุดาศิริ วศวงศ์, 171 หน้า. ISBN 947-14-2111-7.

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มุ่งศึกษาถึงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่ามีหลักเกณฑ์การพิจารณาคดีเป็นอย่างไร รวมทั้งยังศึกษาถึงผลของคำวินิจฉัยชี้ขาดและการออกคำสั่งว่าเป็นคำสั่งในทางปกครองหรือไม่ ตลอดจนได้ศึกษาถึงหลักเกณฑ์การพิจารณาพิพากษาคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัย คำชี้ขาดและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ว่ามีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาพิพากษาที่มีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด เพื่อศึกษาหาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงต่อไป

จากการศึกษาพบว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรไตรภาคีประกอบไปด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐ ที่มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยคำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือระงับสิทธิและหน้าที่ทั้งฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาและฝ่ายกล่าวหาอันเป็นการใช้อำนาจในทางปกครองประเภทการกระทำทางปกครองเป็นคดีปกครองประเภทหนึ่ง ซึ่งในการพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงานจะต้องพิจารณาตรวจสอบเฉพาะความชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงศาลแรงงานกลับพิจารณาพิพากษาในเนื้อหาของคดีโดยมิได้พิจารณาตรวจสอบแต่เฉพาะความชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากหลักเกณฑ์การพิจารณาพิพากษาคดีตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้มีการแบ่งแยกคดีแพ่งในทางแรงงานกับคดีปกครองในทางแรงงานไว้อย่างชัดเจน องค์คณะผู้พิพากษาในการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานเป็นลักษณะไตรภาคีประกอบไปด้วยผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

หลักการฟ้องคดีในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ไม่ได้บัญญัติไว้ให้ "เป็นที่สุด" และการนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานโดยอนุโลม จึงทำให้เกิดปัญหาในคดีที่เป็นการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยศาลแรงงาน กล่าวคือ การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นเพียงเงื่อนไขที่จะนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเท่านั้น รวมทั้งแทบทุกคดีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไปแล้วมักถูกฟ้องเป็นจำเลยในศาลแรงงาน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ยังมิได้กำหนดระยะเวลาในการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดและคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน รวมทั้งมิได้กำหนดขอบเขตของการพิพากษาคดีดังกล่าวไว้ ซึ่งไม่เป็นการสอดคล้องต่อหลักในทางปกครองอันเป็นอุปสรรคแก่การระงับข้อพิพาทแรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว ในการพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อศาลแรงงาน จึงควรแก้ไขและเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดให้คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม "เป็นที่สุด" และแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในเรื่ององค์คณะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน กำหนดให้ระยะเวลาในการฟ้องคดีมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน รวมทั้งกำหนดวิธีพิจารณาพิพากษาคดีในคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมให้ชัดเจน

สาขาวิชา.....นิติศาสตร์.....
ปีการศึกษา.....2548.....

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4586062734 : MAJOR LAWS

KEY WORD: LABOR COURT / LABOR RELATIONS / UNFIAR LABOR PRACTICE

JIRANUWAT CHAROENPUTTAKUN : THE PROCEDURE OF LABOR COURT IN REVIEWING THE LABOR RELATIONS BORAD'S DECISION IN THE CASE OF UNFAIR LABOR PRACTICE. THESIS ADVISOR : ASSOC, PROF. SUDASIRI WASAWONG, 171 pp. ISBN 974-14-2111-7.

The thesis aims to consider construction, power, duty, procedure of decision making of the labor relations board in the case of unfair labor practice under the Labor Relations Act B.E. 2518 in order to find principle of labor court's judgment and to consider whether the board's decision and order are administrative order or not, including when appeal the labor relations board's decision in the case of unfair labor practice under the Labor Court and Labor Dispute Procedure Act B.E. 2522 to the court whether the appellate principle is suitable or not, in order to find solutions and improvement of the principle.

According to studies, the labor relations board is tri-partite consisting of employer party, employee party and state party who has authority of decision making and ordering in the case of unfair labor practice. The board decision and order in the case of unfair labor practice which results to changing or extinction of right and duty of both defendant and plaintiff are the use of administrative power as an administrative action category which, according to the court reviewing principle of the board's decision or order in the case of unfair labor practice, the court must recheck only the legitimacy of the board's decision or order. But in effect, the court checks up inside the content of the case instead of check up on the legitimacy only, because the principle under the Labor Court and Labor Dispute Procedure Act B.E. 2522 does not clearly separate between civil labor case and administrative labor case. Furthermore, the labor court's quorum, both in labor civil case and labor administrative case, is tri-partite consisting of state judge employee lay judge and employer lay judge.

The Labor Relations Act B.E. 2518 does not provide that the appeal shall be final, adding that the procedure in labor court is in accordance with the provision of the Civil Procedure Code. These cause the board's decision to be regarded as a condition to pass the case in to the court procedure and most of the case considered by the board appealed to the court.

Moreover, the Labor Court and Labor Dispute Procedure Act B.E. 2522 provides neither the appeal period of time nor the scope of judgment which is not parallel with administrative principle. These are obstacles of extinction of labor disputes in the case of unfair labor practice.

In order to find solutions of all problems, the Labor Relations Act B.E. 2518 should be improved to provide that the board's decision and order are final and the Labor Court and Labor Dispute Procedure Act B.E. 2522 should be improved the quorum of labor court, provide clearly the ending of appeal period and the procedure.

Field of study.....Laws.....

Academic year.....2005.....

Student's signature.....

Advisor's signature.....

(Handwritten signatures)

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพราะความกรุณาเป็นที่สุดของท่านรองศาสตราจารย์สุดาศิริ วดวงศ์ ที่กรุณาสละเวลารับเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้แก่ผู้เขียน รวมทั้งให้คำแนะนำต่างๆ ที่มีคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนตรวจทานแก้ไขวิทยานิพนธ์นี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ท่านศาสตราจารย์ ดร.เกษมสันต์ วิลาวรรณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์มณูญ บุญญกริยากร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้เขียนขอขอบพระคุณ อาจารย์ พี่ๆ และเพื่อนๆ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่ศาลแรงงาน เจ้าหน้าที่ที่กระทรวงแรงงาน เจ้าหน้าที่ที่ห้องสมุดต่างๆ ที่ทำวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คุณวัลภา วิเศษสุวรรณ ผู้ให้ความช่วยเหลือในการแปลภาษาต่างประเทศ และการแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษ

สุดท้ายนี้ผู้เขียน ขอกราบขอบพระคุณพ่อวิชัยและคุณแม่วรรณา เจริญพุทธคุณ ผู้ให้กำเนิด ความรัก และให้การศึกษาดังแต่เยาว์จนกระทั่งปัจจุบัน จนทำให้ผู้เขียนได้รับความสำเร็จจนทุกวันนี้

หากวิทยานิพนธ์นี้ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ คุณความดีทั้งหลาย ผู้เขียนขอมอบให้แด่ผู้มีพระคุณทั้งหลายข้างต้น หากมีข้อบกพร่องผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตและวิธีการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
บทที่ 2 ทฤษฎี แนวคิดการพิจารณาทบทวนการกระทำทางปกครอง.....	6
2.1 ทฤษฎีแนวคิดพื้นฐาน.....	6
2.1.1 ทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจ.....	6
2.1.2 หลักความชอบด้วยกฎหมาย.....	8
2.2 ทฤษฎีการกระทำทางปกครอง.....	11
2.2.1 ความหมายของฝ่ายปกครอง.....	11
2.2.2 ความหมายของการกระทำทางปกครอง.....	13
2.2.3 ประเภทของการกระทำทางปกครอง.....	16
2.3 ทฤษฎีการควบคุมฝ่ายปกครอง.....	19
2.3.1 การควบคุมฝ่ายปกครองโดยฝ่ายตุลาการ.....	19
2.3.2 ขอบเขตการพิจารณาทบทวนการกระทำของฝ่ายปกครอง โดยฝ่ายตุลาการ.....	21
2.3.2.1 การกระทำโดยปราศจากอำนาจ.....	22
2.3.2.2 การกระทำผิดรูปแบบ.....	23
2.3.2.3 การใช้อำนาจโดยบิดเบือน.....	24
2.3.2.4 การละเมิดแห่งกฎหมาย.....	26

บทที่ 3 การพิจารณาบททวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	28
3.1 การพิจารณาบททวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ในประเทศไทย.....	28
3.1.1 ความหมายของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และ การกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	28
3.1.1.1 ความหมายของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.....	28
3.1.1.2 ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	29
3.1.1.2.1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง.....	30
3.1.1.2.2 การกระทำอันไม่เป็นธรรมของบุคคลต่างๆ.....	35
3.1.2 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....	36
3.1.2.1 โครงสร้างของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....	36
3.1.2.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....	45
3.1.2.3 กระบวนการวินิจฉัย ออกคำสั่ง และบังคับตาม คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....	49
3.1.2.4 ผลของคำวินิจฉัย.....	64
3.1.3 ศาลแรงงาน.....	66
3.2.3.1 อำนาจหน้าที่ของศาลแรงงาน.....	66
3.2.3.2 ผู้พิพากษาและองค์คณะ.....	69
3.2.3.3 การฟ้องและพิจารณาคดีในศาลแรงงาน.....	70
3.2.3.4 กระบวนพิจารณา.....	75
3.2.3.5 การพิพากษาคดี.....	80
3.2 การพิจารณาบททวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในต่างประเทศ... 82	
3.2.1 ประเทศสิงคโปร์.....	82
3.2.1.1 ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	82
3.2.1.2 องค์การที่วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	83
3.2.1.3 การพิจารณาบททวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำ อันไม่เป็นธรรม.....	87
3.2.2 ประเทศฟิลิปปินส์.....	88
3.2.2.1 ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	88

3.2.2.2	องค์กรที่วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	90
3.2.2.3	การพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำ อันไม่เป็นธรรม.....	91
3.2.3	ประเทศญี่ปุ่น.....	95
3.2.3.1	ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	95
3.2.3.2	องค์กรที่วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	96
3.2.3.3	การพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำ อันไม่เป็นธรรม.....	98
3.2.4	ประเทศสหรัฐอเมริกา.....	104
3.2.4.1	ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	104
3.2.4.2	องค์กรที่วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม.....	106
3.2.4.3	การพิจารณาทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำ อันไม่เป็นธรรม.....	111
บทที่ 4	ปัญหาการทบทวนคำชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยศาลแรงงาน.....	116
4.1	ปัญหาในเรื่องอำนาจของศาลแรงงาน.....	120
4.2	ปัญหาเกี่ยวกับองค์คณะของผู้พิพากษาในศาลแรงงาน.....	121
4.3	ปัญหาในการฟ้องคดี.....	123
4.3.1	เงื่อนไขในการฟ้องคดี.....	123
4.3.2	หลักในการฟ้องคดี.....	125
4.3.3	ระยะเวลาในการฟ้องคดี.....	128
4.4	ปัญหาในการพิจารณาคดี.....	130
4.4.1	การไกล่เกลี่ย.....	131
4.4.2	การสืบพยาน.....	133
4.5	ปัญหาในการพิพากษาคดี.....	135
บทที่ 5	บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	141
5.1	บทสรุป.....	141

5.2 ข้อเสนอแนะ.....	147
รายการอ้างอิง.....	150
ภาคผนวก.....	154
ประวัติผู้เขียน.....	171



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย