



การเจรจาต่อรองร่วมและการคุ้มครองสิทธิของผู้นับขอเรียกร้อง

1. การเจรจาต่อรองร่วม

เมื่อได้มีการยื่นขอเรียกร้องและอีกฝ่ายหนึ่งรับข้อเรียกร้องแล้ว คู่กรณี
ต้องเจรจาต่อรองร่วมกัน ภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง⁽¹⁾ เว้นแต่
ในกรณีที่ข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานมีลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องครบหนึ่ง
ในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ ซึ่งตามมาตรา 15 วรรค 1 นายจ้าง สมาคม
นายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงานควาจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
ดำเนินการตรวจสอบหลักฐานแล้ว หากสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้องมีลูกจ้างที่
เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องครบ ก็จะออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้นับคำร้อง แต่ถ้าไม่
ครบก็จะแจ้งให้ผู้นับที่เกี่ยวข้องทราบ⁽²⁾

1.1 ผู้มีสิทธิเข้าเจรจาต่อรองร่วม

การเจรจาต่อรองร่วม โดยให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย มาหนึ่งเจรจามันโต๊ะ
เจรจาย่อมเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เสียเวลา และไม่ไฉฉลเท่าที่ควร ทำให้เกิดปัญหา
ในการตัดสินใจหรือตกลงใจระหว่างการเจรจาต่อรองร่วม เพราะหลายคนย่อมมี
ความคิดไม่เหมือนกันในรายละเอียด อันเป็นผลเสียต่อทั้ง 2 ฝ่าย ดังนั้น จึงต้อง

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16

² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15 วรรค 3

ใหญ่แทนของแต่ละฝ่าย เขาเจรจาต่อรองร่วมกัน พิจารณาและยกเหตุผลมาแสดง บนโต๊ะเจรจาได้อย่างเต็มที่ การเจรจาต่อรองร่วมกันจะสามารถตกลงกันได้ง่ายขึ้น

ปัญหาที่เกิดขึ้นในการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับ นายจ้างก็คือ กรณีที่ผู้แทนของแต่ละฝ่ายไม่มีอำนาจเต็มในการตัดสินใจ หรือตกลงใจ หรือมีอำนาจเต็มแต่ไม่กล้าตัดสินใจทำให้การเจรจาต่อรองร่วมหยุดชะงัก และอาจ ทำให้ผู้แทนอีกฝ่ายหนึ่งไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัญหาในการเจรจาต่อรองร่วมครั้งต่อไป หรือบางครั้งทั้ง 2 ฝ่าย ตกลงกันได้โดยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และลงลายมือชื่อของผู้แทนทั้ง 2 ฝ่าย ไว้แล้ว แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อาจไม่ได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายจริง ๆ เช่น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ตกลงกันระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงาน กับผู้แทน ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งนายจ้างนั้นเป็นรัฐวิสาหกิจก็ต้องให้รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีได้ เห็นชอบก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับ แต่ถาดคณะรัฐมนตรีไม่ให้ความเห็นชอบก็จะมีผลบังคับใช้กฎกรณีการเจรจาต่อรองร่วมก็ไร้ผล

1.1.1 ฝ่ายลูกจ้าง

1.1.1.1 กลุ่มลูกจ้างยื่นขอเรียกร้อง

การที่จะให้ลูกจ้างทั้งหมดเขาเจรจาต่อรอง ร่วมกับฝ่ายนายจ้างได้โดยตรงย่อมกระทำได้เฉพาะสถานประกอบการเล็ก ๆ ที่มีลูกจ้างไม่เกิน 20 คน ส่วนถ้าเป็นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเป็นจำนวนมาก หากให้ลูกจ้างทั้งหมดเขาเจรจาต่อรองร่วม ย่อมทำให้การเจรจาต่อรองร่วมไร้ผล

มีอุปสรรค ทั้งนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงกำหนดให้มีผู้แทน
ลูกจ้างเขาใจจากต่อรองร่วมกับนายจ้าง อันเป็นหลักสากลทั่วไป โดยระบุให้มี
จำนวนไม่เกินเจ็ดคน (3) ทั้งนี้ ลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องของกับขอเรียกร้อง ต้อง
เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเขาใจจากต่อรองรวม ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ.
2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 6
และมาตรา 13 (4) ดังนี้

(1) ในกรณีที่ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง
โดยลูกจ้างจัดการเองให้ลูกจ้างจัดให้มีการประชุมลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอ
เรียกร้องแล้วตกลงกันว่าผู้แทนลูกจ้างซึ่งมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนนั้นจะให้ลูกจ้าง
ผู้ใดเป็นผู้แทน ถ้ามีผู้ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้างเกินเจ็ดคน และไม่ควรตกลง
กันได้ ให้มีการลงคะแนนเสียง และให้ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมากตามลำดับเจ็ดคน
เป็นผู้แทนลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งขอเรียกร้อง
และมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ
สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้อง และระบุชื่อผู้แทนลูกจ้างมี
จำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งขอเรียกร้องด้วย ให้ถือว่าลูกจ้างได้เลือกตั้ง
ผู้แทนลูกจ้างโดยสมบูรณ์

3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรค 3

4 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม 92 ตอนที่ 139, หน้า 4-8
ลงวันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ. 2518

(3) ในกรณีที่ลูกจ้างแจ้งขอเรียกองค์นายจ้าง แต่ยังมีใครเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างจะเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยลูกจ้างจัดการเอง ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูเรียกองค์นั้น ทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างและแจ้งชื่อผู้แทนลูกจ้างให้นายจ้างทราบตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ (1)

(4) ในกรณีที่ลูกจ้างขอให้พนักงานประมอขอพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างแทน ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูเรียกองค์ไม่น้อยกว่าสิบคนลงชื่อรวมกันยื่นคำขอ ตามแบบ ร.ส.1 ภายกฎกระทรวงนี้(5)

(5) เมื่อพนักงานประมอขอพิพาทแรงงานได้รับคำขอตามข้อ (4) ให้พนักงานประมอขอพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างผู้ร้องขอทราบ และให้ประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ตามแบบ ร.ส.2 ภายกฎกระทรวงนี้(6) ซึ่งที่เปิดเผย ในสถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูเรียกองค์ทำงานอยู่จนกำหนดเวลาเลือกตั้งไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง

(6) ในวัน เวลาที่กำหนดทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ให้พนักงานประมอขอพิพาทแรงงานจัดประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูเรียกองค์ ณ สถานที่กำหนดไว้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งมาประชุมเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้าง หรือรับแจ้งชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้าง และให้

5 แบบ ร.ส.1 คือ คำร้องขอให้จัดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518)

6 แบบ ร.ส.2 คือ ประกาศกำหนดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา (ต่อรองรวม)

ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ซึ่งมาประชุมลงคะแนนเสียง เลือกตั้งผู้แทน
ลูกจ้าง ไม่เกินจำนวนที่พนักงานประสมข้อพิพาทแรงงานกำหนด

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ
เรียกร้องบางส่วน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้างเสนอข้อกรรมการสหภาพ
แรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างรวมอยู่ด้วย การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้ใช้วิธีลงคะแนน
ลับ

เมื่อลูกจ้างลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จ
แล้วให้พนักงานประสมข้อพิพาทแรงงานนับคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยไม่ชักช้า ผู้ซึ่ง
ได้คะแนนเสียงมากตามลำดับ ตามจำนวนที่พนักงานประสมข้อพิพาทแรงงานกำหนด
เป็นผู้แทนลูกจ้าง

(7) ในกรณีที่สหภาพแรงงาน เป็นผู้แจ้งข้อ
เรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประสมข้อพิพาทแรงงาน ตามคำร้องของ
สหภาพแรงงานลูกจ้างหรือนายจ้างว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น
บางส่วน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประสมข้อพิพาทแรงงาน
จัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยนำความข้อ (5) และข้อ (6)
มาใช้บังคับโดยอนุโลม (7)

(8) ในกรณีที่ตามข้อ (6) และข้อ (7) ให้
พนักงานประสมข้อพิพาทแรงงานทำหนังสือแสดงชื่อผู้แทนลูกจ้าง ตามแบบ ร.ส.3
พยานฎกระทรวงนี้ มอบให้ผู้แทนลูกจ้างและนายจ้าง

7 ข้อ (7) นี้เป็นกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง แต่ผู้เขียนเห็นว่า
อยู่ในกฎกระทรวงฉบับเดียวกัน และมีการเชื่อมโยงใช้ ตามข้อ (8) ด้วย จึงนำ
มาเขียนไว้ที่เดียวกัน

ให้พนักงานประณอมข้อพิพาทแรงงานทำ
บันทึกการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง แสดงจำนวนลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
จำนวนลูกจ้างลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ชื่อผู้แทนลูกจ้าง และจำนวน
คะแนนเสียงเลือกตั้งที่ได้รับ เก็บไว้ เป็นหลักฐานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(9) กำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทน
ลูกจ้างใหม่นับแต่วันที่ได้รับเลือก จนถึงวันที่ได้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างใหม่ หรือ
วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง แล้วแต่กรณี

กฎกระทรวงฉบับดังกล่าว ในข้อ (6) แสดงให้เห็นว่า ลูกจ้างที่รวม
กลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้อง (โดยที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ ไม่ว่าจะสหภาพ
แรงงานนั้นจะยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่) ก็มีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง เขาเจรจาต่อรอง
ร่วมกับนายจ้างได้ ทั้งนี้ ถ้าในสถานประกอบการนั้น สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง
พร้อมกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น บางส่วนก็ทำให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานมีสิทธิเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง 2 ครั้ง เช่น นาย ก. กับพวก 10 คน
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานใดรวมกลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ในขณะที่สหภาพ
แรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเช่นเดียวกัน ดังนั้น นาย ก. กับพวก 10 คนนั้น จะใช้
สิทธิเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างได้ 2 ครั้ง คือ ครั้งแรกเลือกตั้งตามข้อเรียกร้องของกลุ่ม
ลูกจ้าง ครั้งที่ 2 เลือกตั้งตามข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ปัญหาที่เป็นปัญหา
ต่อเนื่องจากการให้สิทธิลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องได้ 2 ทาง คือ ยื่นเองโดยตรงกับ
ยื่นโดยผ่านสหภาพแรงงานในฐานะเป็นตัวแทน ซึ่งได้วิเคราะห์ในบทที่ 4 มาแล้ว
ว่าเป็นการขัดต่อแนวความคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม (Industrial
Peace) เพราะเป็นการใช้สิทธิซ้ำซ้อนในช่วงเวลาเดียวกัน

ผู้แทนลูกจ้างไม่เกิน 7 คน ที่เขาเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างนั้น
 ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างในสถานประกอบการนั้น ซึ่งต่อมาเกี่ยวข้องกับข้อ
 เรียกรองคดีย⁽⁸⁾ นอกจากนี้ผู้แทนลูกจ้างดังกล่าวแล้ว พระราชบัญญัติแรงงาน
 สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังกำหนดให้ลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษาเขาเจรจาต่อรองร่วมกับ
 นายจ้างได้อีกจำนวนไม่เกิน 2 คน⁽⁹⁾ ที่ปรึกษามีไว้เพื่อให้คำแนะนำประกอบการ
 ตัดสินใจของฝ่ายตนเท่านั้น ไม่ควรเชื่อที่ปรึกษาโดยมิได้พิจารณาถึงสภาพความ
 เป็นจริงเสียก่อน เนื่องจากที่ปรึกษาซึ่งมักจะเป็นบุคคลภายนอกมิใช่ นายจ้างหรือ
 ลูกจ้าง อันจะมีส่วนใดส่วนเสียโดยตรง แต่ในปัจจุบันที่ปรึกษายังมีประโยชน์โดย
 เฉพาะอย่างยิ่งต่อลูกจ้างที่รวมกลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้อง เพราะที่ปรึกษาจะเป็นแกนนำ
 และให้การเสนอแนะต่อลูกจ้างได้ดีกว่า เนื่องจากที่ปรึกษาลูกจ้าง ส่วนใหญ่มักจะเป็น
 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการยื่นข้อเรียกร้องมาแล้ว รวมทั้งการเจรจาต่อรองรวมทั้ง

การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้าง มีผลโดยตรงเสีย
 ต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและที่เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างด้วย การพิจารณา
 เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกัน
 คุ้มครองลูกจ้างที่เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง รัฐจึงบัญญัติกฎหมายกำหนดโทษผู้แทนลูกจ้าง
 รวมทั้ง "ที่ปรึกษาลูกจ้าง" ที่รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดเพื่อ
 กระทำการอื่น เป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์อันควรได้⁽¹⁰⁾

⁸ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 14

⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 17

¹⁰ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 128-129

1.1.1.2 สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานจะทำการยื่นขอเรียกร้อง ควรดำเนินการประชุมใหญ่สมาชิกก่อน เพื่อให้สมาชิกได้ตัดสินใจในข้อเรียกร้องที่จะยื่นรวมทั้งการเลือกผู้จาง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน เป็นผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายนายจ้างด้วย

ในกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้องในขณะที่สหภาพแรงงานอื่นยื่นขอเรียกร้อง หรือในขณะที่ลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกร้อง เช่น ข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานปฏิบัติการงานของคณะกรรมการขนส่งมวลชนกรุงเทพ และข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานพนักงานของคณะกรรมการขนส่งมวลชนกรุงเทพ ยื่นต่อคณะกรรมการขนส่งมวลชนกรุงเทพ วันที่ 31 มีนาคม 2530 พร้อมกับ คั้งนี้ นายจ้างจะต้องเจรจาต่อรองร่วมตามข้อเรียกร้องทั้ง 2 ฉบับ ซึ่งสหภาพแรงงานทั้ง 2 สหภาพแรงงาน ก็จะได้ออกผู้แทนเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้าง สหภาพแรงงานและ ๑ คณะ ทำให้การบริหารงานของนายจ้างไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เพราะถ้าเจรจาต่อรองร่วมกับผู้แทนลูกจ้างคณะเดียว ย่อมประสบผลสำเร็จเร็วขึ้น การบริหารงานในสถานประกอบการก็จะดีขึ้นไปด้วย

1.1.2 ฝ่ายนายจ้าง

1.1.2.1 นายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้ยื่นหรือผู้รับข้อเรียกร้อง มีสิทธิเจรจาต่อรองร่วมพร้อมกับเลือกผู้แทนนายจ้างเจรจาต่อรองร่วม หรือจะใหญ่ผู้แทนนายจ้างเจรจาต่อรองร่วมทั้งหมดโดยตนเองไม่เจรจาต่อรองร่วมกับใคร แต่ผู้เจรจาต่อรองร่วมทั้งหมดจะมีไม่เกิน 7 คน และอาจตั้งที่ปรึกษา

ได้อีกไม่เกิน 2 คน เขาเจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายลูกจ้างใดเช่นเดียวกับฝ่าย
ลูกจ้าง⁽¹¹⁾ แต่ผู้แทนนายจ้างจะต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือ
ลูกจ้างประจำของนายจ้าง หรือกรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของ
สหพันธ์นายจ้าง⁽¹²⁾

การเจรจาต่อรองร่วม ตามปกติผู้แทนฝ่าย
ลูกจ้างจะมีอำนาจเต็ม ดังนั้น ผู้แทนนายจ้างควรมีอำนาจเต็ม สามารถตัดสินใจ
ที่จะรับหรือปฏิเสธ เรื่องที่ออกฝ่ายเรียกร้อง มิฉะนั้นอาจทำให้ฝ่ายลูกจ้างไม่พอใจ
อันมีผลเสียต่อบรรยากาศในการเจรจาต่อรองร่วม และอาจไม่ประสบความสำเร็จ
ในที่สุด

1.1.2.2 นายจ้าง เป็นรัฐวิสาหกิจ

คำว่า "รัฐวิสาหกิจ" มีกำหนดนิยามไว้ใน
กฎหมาย 3 ฉบับ คือ

- 1) พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.
2502 มาตรา 4

¹¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 และ
มาตรา 17

¹² ประพันธ์ ทัญวิชาติกุล, "การตั้งผู้แทนนายจ้างเป็นผู้เข้าร่วม
ในการเจรจา", วารสารศาลแรงงาน, (สิงหาคม 2526), หน้า 13

- 2) พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 มาตรา 4 วรรคแรก
- 3) พระราชบัญญัติพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. 2521 มาตรา 4 วรรค 6⁽¹³⁾ "รัฐวิสาหกิจ" หมายความว่า

บทนิยามรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า รัฐวิสาหกิจ
ได้แก่องค์กร 7 ประเภท

- ประเภทที่ 1) องค์การของรัฐบาล
- ประเภทที่ 2) กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น
- ประเภทที่ 3) หน่วยงานธุรกิจที่รัฐหรือรัฐบาลเป็นเจ้าของ
- ประเภทที่ 4) บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการมีหุ้นรวม
อยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ
- ประเภทที่ 5) บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการและ/
หรือรัฐวิสาหกิจในประเภทที่ 1) และ/หรือ 2)
และ/หรือ 3) และ/หรือ 4) มีหุ้นรวมอยู่ด้วยเกิน
กว่าร้อยละห้าสิบ

- ประเภทที่ 6) บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการ และ/หรือรัฐวิสาหกิจในประเภทที่ 1) และ/หรือ 2) และ/หรือ 3) และ/หรือ 4) และหรือ 5) มีทุนรวมอยู่ภายใต้การควบคุมของทบวงเงิน
- ประเภทที่ 7) บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการ และ/หรือรัฐวิสาหกิจในประเภทที่ 1) และ/หรือ 2) และ/หรือ 3) และหรือ 4) และ/หรือ 5) และ/หรือ 6) มีทุนรวมอยู่ภายใต้การควบคุมของทบวงเงิน

ดังนั้น รัฐวิสาหกิจจึงอยู่ภายใต้การควบคุมโดยรัฐหรืออัยการหนึ่งโดยรัฐบาล ซึ่งทำหน้าที่บริหารประเทศสูงสุด รัฐวิสาหกิจบางประเภทเป็นกิจการจำเป็นหรือกิจการผูกขาด เช่น การไฟฟ้า น้ำประปา หรือโทรศัพท์ เป็นต้น ดังนั้น แม้จะผ่านการเจรจาต่อรองร่วมกับฝ่ายลูกจ้าง และมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะใช้บังคับระหว่างคู่กรณี แต่ก็อาจส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของมหาชนส่วนรวม เช่น หากนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจผูกขาดค่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยให้ผลประโยชน์แก่ลูกจ้างมากมาย ในขณะที่รัฐวิสาหกิจนั้นไม่มีกำไร หรือกำไรน้อย รัฐวิสาหกิจก็อาจขาดราคา เพราะเป็นกิจการผูกขาด ทำให้มหาชนซึ่งเป็นผู้บริโภคต้องถูกกระทบกระเทือนอย่างแสนสาหัสใหญ่หลวง รัฐบาลจึงต้องเข้ามาควบคุมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย ฉะนั้น การเจรจาต่อรองร่วมในกรณีที่นายจ้างเป็นรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนนายจ้างจึงไม่มีอำนาจเต็มที่ที่จะตัดสินใจให้ตามข้อเรียกร้อง ดังเช่นกรณีของการทำเรือแห่งประเทศไทย กับสหภาพแรงงานพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย ผู้แทนของทั้ง 2 ฝ่าย เจรจาทันทีร่วมกันโดยการทำเรือแห่งประเทศไทย ตกลงให้เพิ่มเงินเดือนพนักงานทุกคนของการทำเรือแห่งประเทศไทย

คนละสองชั้น เป็นบำเหน็จพิเศษ ตามขอเรียกร้อง และการทำเรือแห่งประเทศไทย
 ให้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ไปจดทะเบียนตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติ
 แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทุกประการ ปรากฏว่า การทำเรือแห่งประเทศไทย
 ไม่ได้นำปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว สหภาพแรงงานฯ เป็นโจทก์
 ฟ้องศาล ขอให้จำเลยปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จำเลย
 (การทำเรือแห่งประเทศไทย) ให้การว่า ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่า
 "ฝ่ายบริหาร (การทำเรือแห่งประเทศไทย) เห็นควยในหลักการให้มีการเพิ่มเงินเดือน
 ให้พนักงาน คนละ 2 ชั้น เป็นบำเหน็จพิเศษ และให้คณะกรรมการสองฝ่ายพิจารณา
 หาทางต่อไป ถ้าอยู่ในอำนาจของฝ่ายบริหารก็พิจารณาให้ได้เลย แต่ถ้าไม่อยู่ในอำนาจ
 ของฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารจะเสนอตามขั้นตอนต่อไป . . ." ต่อมาได้มีบันทึก
 2 ฝ่ายรวมกันว่า ". . . ฝ่ายบริหารตกลงให้บำเหน็จพิเศษแก่พนักงาน คนละ
 2 ชั้น และจะได้เสนอคณะกรรมการการทำเรือแห่งประเทศไทย ในวันที่ 22 มิถุนายน
 2524 ต่อไป . . ." ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาที่ 1338/2525 วินิจฉัยว่า

. . . ความตกลงของจำเลยที่ตกลงให้บำเหน็จพิเศษแก่พนักงาน
 คนละ 2 ชั้นนั้น เป็นการให้แก่พนักงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงความดีความชอบ ไม่มี
 ลักษณะเป็นการให้บำเหน็จจะอยู่ในอำนาจของฝ่ายบริหารของจำเลย (การทำเรือ
 แห่งประเทศไทย) แต่เป็นการปรับปรุงอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนตามความหมาย
 ของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2523 ซึ่งห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจใดกระทำ
 การดังกล่าว เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เป็นกรณีพิเศษ . . . ข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวจึง เป็นการฝ่าฝืนมติของคณะรัฐมนตรีไม่มีผลบังคับ
 แม้จะได้ดำเนินการตามขั้นตอนมาโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
 2518 ก็ไม่เป็นเหตุให้กลับกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่ใช้บังคับ
 กันได้ . . . พิพากษายืน (ศาลแรงงานกลางพิพากษายกฟ้อง)

จากคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับดังกล่าว การเจรจาต่อรองร่วมโดยที่
 แม้จะเป็นนายจ้าง จะเป็นผู้เจรจาต่อรองร่วมเอง และมีอำนาจเต็มในการ
 เจรจาต่อรองร่วมก็ตาม แต่นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจก็ต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบ
 ของรัฐ ซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ ดังนั้น รัฐวิสาหกิจจึงมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจาก
 เอกชนทั่ว ๆ ไป คือ

- (1) เป็นกิจการที่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล ได้แก่กิจการ
 เกี่ยวกับสาธารณูปโภค, กิจการผูกขาด ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง
- (2) ผู้มีตำแหน่งในทางบริหารก็เป็นลูกจ้าง ซึ่งหากมีการยื่นขอ
 เรียกร้องโดยฝ่ายลูกจ้าง ผู้บริหารเหล่านั้นย่อมได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเกี่ยวกับ
 สภาพการจ้างที่เกิดจากขอเรียกร้องนั้นโดยตรง
- (3) ผู้เจรจาต่อรองร่วม แม้จะมีอำนาจเต็ม ในการตัดสินใจ
 แต่ก็ไม่อาจปฏิบัติตามที่ได้เจรจาต่อรองร่วมไว้ได้ เนื่องจากต้องขอความเห็นชอบ
 จากรัฐบาลก่อน ทำให้ขอเรียกร้องต้องอยู่ในระหว่างการเจรจาต่อรองร่วมเป็น
 ระยะเวลาอันนาน เช่น ขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานการประปานครหลวง ซึ่งยื่น
 เมื่อเดือนมกราคม 2528 แต่การเจรจาต่อรองร่วมกัน ดำเนินการจนกระทั่งเดือน
 กุมภาพันธ์ 2531

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสิทธิในการยื่นขอเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง
 ร่วมตามขอเรียกร้อง รวมทั้งการระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่เป็นรัฐวิสาหกิจ
 ควรจะมีกฎหมายแรงงานบังคับไว้โดยเฉพาะ แยกต่างหากจากกิจการของ เอกชน

2. ขอเรียกร้องของฝ่ายที่รับขอเรียกร้อง (counter demands)

2.1 ความหมาย

ขอเรียกร้องของฝ่ายที่รับขอเรียกร้อง (counter demands) หมายถึง กรณีที่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งยื่นขอเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายหนึ่งนั้นได้ยื่นขอเรียกร้องต่อฝ่ายที่ยื่นขอเรียกร้องเดิม เช่น ลูกจ้างยื่นขอเรียกร้องค่านายจ้าง เมื่อนายจ้างได้รับขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานแล้ว ได้ทำขอเรียกร้องและยื่นต่อฝ่ายลูกจ้างบ้าง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการเจรจาต่อรองและให้ผลเป็นการยื่นขอเรียกร้อง แทนที่จะเป็นเพียงขอเสนอหรือขอแลกเปลี่ยนบนโต๊ะเจรจาเท่านั้น และเหตุที่ตกลงกัน เป็นที่เรียกร้องก็เพราะขอเรียกร้องตามกฎหมายจะต้องทำเป็นหนังสือแล้วยื่นต่อคู่กรณี (14)

2.2 การดำเนินการ เกี่ยวกับขอเรียกร้องของฝ่ายที่รับขอเรียกร้อง

ขอเรียกร้องของฝ่ายที่รับขอเรียกร้องนั้น เป็นขอเรียกร้องอย่างหนึ่ง และคงอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้สิทธิยื่นขอเรียกร้องของฝ่ายที่ได้รับขอเรียกร้อง มีดังนี้

ก. การเลือกตั้งผู้แทนเจรจาต่อรองร่วม

เมื่อมีการยื่นขอเรียกร้องแล้วจะต้องมีการเจรจาต่อรองร่วม และจะต้องเลือกตั้งผู้แทนเจรจาต่อรองร่วม แต่ได้อีกฝ่ายหนึ่งยื่นขอเรียกร้อง หลังจากได้รับขอเรียกร้อง เดิมแล้ว และมีผลต่อลูกจ้างทั้งหมด จะดำเนินการเลือกตั้ง

ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างกันอย่างไร เช่น ในบริษัทแห่งหนึ่ง มีลูกจ้างทั้งหมด 1,000 คน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 700 คน เดิมบริษัทจ่ายค่าครองชีพให้ลูกจ้างทุกคน คนละ 100 บาท สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้องขอให้จ่ายค่าครองชีพเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มอีกคนละ 30 บาท ในวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2532 แต่มิได้เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรองรวม ในระหว่างที่กำลังเตรียมการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างดังกล่าว คือวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2532 ปรากฏว่า นายจ้างได้ยื่นขอเรียกร้องต่อลูกจ้างทั้งหมดว่าบริษัทจะขอจ่ายค่าครองชีพลดลงทุกคน เหลือคนละ 80 บาท และขอไม่ให้จ่ายเงินโบนัสทั้งหมดเป็นเวลา 1 ปี ดังนั้น การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างจะดำเนินการอย่างไร

ฝ่ายสหภาพแรงงานอ้างว่าขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานเกี่ยวข้องกับเฉพาะสมาชิกของสหภาพแรงงาน เมื่อสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง สหภาพแรงงานจึงมีสิทธิที่จะเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเข้าเจรจาต่อรองรวม ตามขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานได้

แต่ฝ่ายลูกจ้างอ้างว่า ขอเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างเกี่ยวข้องกับลูกจ้างทั้งหมด และขอเรียกร้องของนายจ้างก็เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้อง (เดิม) ของสหภาพแรงงานบางส่วนด้วย การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างจึงต้องมีครั้งเดียวคณะเดียว เพราะขอเรียกร้องของนายจ้างเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของลูกจ้างส่วนใหญ่

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2516 กำหนดว่าขอเรียกร้องแต่ละฉบับจะต้องมีการเจรจาต่อรองรวมเสมอ ดังนั้น ตามปัญหาจึงกล่าว การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเข้าเจรจาต่อรองรวมกับนายจ้างจึงต้องมี 2 คณะ แต่ถาขอเท็จจริงตามปัญหาไม่ยืนยันระยะเวลาไปว่า สหภาพแรงงานได้เลือกตั้งผู้แทนในการเข้าเจรจาต่อรองรวมแล้ว นายจ้างจึงยื่นขอเรียกร้องต่อลูกจ้างในภายหลัง การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างก็มีผลสมบูรณ์ และการเจรจาต่อรองรวมระหว่าง

ผู้แทนลูกจ้าง กับนายจ้างก็จะสมบูรณ์ เมื่อขอเรียกครองของนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับ
ลูกจ้างคนใด ลูกจ้างผู้นั้นย่อมมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ทางนี้มาตรา 14
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ข. การเจรจาต่อรองร่วม

ต่อเนื่องจากปัญหาดังกล่าวในข้อ ก. เมื่อผู้แทนในการเจรจา
ต่อรองร่วมมี 2 คณะ การเริ่มมีระยะเวลา 3 วัน ตามมาตรา 16 จึงไม่ตรงกัน
โดยขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานต่อเจรจาต่อรองร่วม ภายในวันที่ 4 กุมภาพันธ์
2532 ในขณะที่ขอเรียกร้องของนายจ้างจะต่อเจรจาต่อรองร่วม ภายในวันที่ 7
กุมภาพันธ์ 2532 ปัญหาทางปฏิบัติที่ตามมาก็คือ การเจรจาต่อรองร่วมจะดำเนินการ
พร้อมกันในคราวเดียวหรือไม่ ปัญหาที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ก็ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ดังกล่าวไว้จะทำได้เพียงใด ในทางปฏิบัตินายจ้างพยายาม
ไม่มีการรวมการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งผู้แทนลูกจ้างฝ่ายสหภาพแรงงานอาจไม่ยอม
กระทำกรโดยยืนยันว่าคงเจรจาต่อรองร่วมกัน ภายในวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2532
นายจ้างก็ไม่อาจอ้างเพื่อไม่มีการเจรจาต่อรองร่วมเพียงคนเดียวได้ นายจ้าง
จึงต้องเจรจาต่อรองร่วมทั้ง 2 คณะ และอาจมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง 2
ฉบับ ในสถานประกอบการนั้น

ค. การเก็บผลงานหรือผลงาน

สืบเนื่องจากปัญหาดังกล่าวในข้อ ก. และข้อ ข. ซึ่งถ้าการ
เจรจาต่อรองร่วมมีได้กระทำพร้อมกันในคราวเดียว โดยการเจรจาต่อรองร่วม
ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายสหภาพแรงงาน เริ่มวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2532 และ
สามารถตกลงกันได้ โดยนายจ้างจะจ่ายค่าครองชีพเพิ่มให้แก่สมาชิกสหภาพ
แรงงานทุกคน ๆ ละ 10 บาท มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่บังคับ ทั้งแต่

วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2532 มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี ในขณะที่การเจรจาต่อรอง
 ร่วม ระหว่างนายจ้างกับคู่แทนลูกจ้างทั้งหมดเริ่มเจรจาต่อรองกัน ในวันที่ 5
 กุมภาพันธ์ 2532 แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ทั้ง 2 ข้อ ซึ่งก็ผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ย
 ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมาแล้ว และเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน
 ไม่ได้ ดังนั้น นายจ้างจะใช้สิทธิปิดงานได้หรือไม่ เรื่องนี้มีความเห็น 2 ฝ่าย
 ฝ่ายแรกอ้างว่านายจ้างจะปิดงานไม่ได้ เพราะในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
 การจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน ถ้าทั้ง 2 ฝ่าย ยังปฏิบัติตามข้อ
 ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับแรกอยู่⁽¹⁵⁾ เนื่องจากในระหว่างเวลานั้นมีข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับลูกจ้างทั้งหมดอยู่เป็นเวลา 2 ปี นายจ้างจะปิดงาน
 ไม่ได้ ฝ่ายที่ 2 เห็นว่า เมื่อขอเรียกร้องของนายจ้างยังไม่สามารถเจรจาต่อรอง
 ร่วมได้ จึงเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างมีอำนาจขอขอย
 ฎหมายที่จะปิดงานได้ และปิดงานทั้งบริษัทได้ เพราะขอเรียกร้องเกี่ยวกับ
 ลูกจ้างทุกคน

ง. การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามปัญหาข้อ ก, ข. และ ค. ถ้าคู่กรณีสามารถเจรจาต่อรอง
 ร่วมกันได้ทั้ง 2 คณะ ก็ต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง 2 ฉบับ และอาจมี
 ระยะเวลาการใช้บังคับไม่ตรงกัน ซึ่งจะทำให้การใช้สิทธิยื่นขอเรียกร้องครั้งต่อไป
 เกิดความสับสน เช่น ถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพ
 แรงงาน ซึ่งมีสมาชิกเกิน 2 ใน 3 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็จะใช้บังคับ

ลูกจ้างทั้งหมด และตกลงกันว่าไซมิงค์มี 2 ปี เริ่มตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2532 แต่ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทั้งหมด มีผลไซมิงค์มี 1 ปี นับแต่วันที่ 5 มีนาคม 2532 ทั้งนี้ หากมีการยื่นขอเรียกร้องในเรื่องค่าครองชีพ จะดำเนินการไต่ตั้งแต่เมื่อใด โดยที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้ง 2 ฉบับ ระบุว่าลูกจ้างจะไม่ยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในระหว่างที่มีผลไซมิงค์ กล่าวคือ จะยื่นไต่หลังจากพ้น วันที่ 5 มีนาคม 2533 หรือพ้นวันที่ 5 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534

ปัญหาที่ 4 ขอลังกล่าว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังมีใ้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขอเรียกร้องของฝ่ายที่รับขอเรียกร้องเดิมไว้ โดยเฉพาะทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติแก่ผู้ร่วมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้กฎหมายฉบับดังกล่าว คือ เจาหน้าที่ควย เพียงแต่มี "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524" ไ้วางหลักเกณฑ์ในการยื่นขอเรียกร้องของฝ่ายที่รับขอเรียกร้องเดิม จะทำได้ในระหว่างการดำเนินการเจรจาต่อรองรวมเท่านั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า ขอเรียกร้องของฝ่ายที่รับขอเรียกร้องนั้นไม่ว่าจะมีเนื้อหาสาระเป็นเรื่องเดียวกัน เกี่ยวเนื่องกันหรือไม่ก็ตาม เป็นสิ่งที่กระทำได้ แต่คงกระทำก่อนที่จะมีการเจรจาต่อรองรวม และขยายระยะเวลาที่จะต้องเริ่มเจรจาทอรองรวมออกไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้โอกาสแก่อีกฝ่ายหนึ่งได้มีโอกาสศึกษาหารายละเอียด ทั้งมีโอกาสในการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างใหม่ทั้งหมด หรืออาจสมมติหมายให้ผู้แทนลูกจ้างชุดแรกเข้าเจรจาทอรองรวม ตามขอเรียกร้องของที่ยื่นมาภายหลังควยก็ได้ หากมีการยื่นขอเรียกร้องโดยฝ่ายที่ไ้รับขอเรียกร้องเดิมก่อนที่จะเจรจาทอรองรวมไม่ทัน ฝ่ายรับขอเรียกร้องก็จะหมดสิทธิยื่นขอเรียกร้อง ส่วนการเจรจาทอรองรวมจะมีวิธีการแลกเปลี่ยนหรือใช้เทคนิคกันอย่างไร ก็เป็นอีกส่วนหนึ่ง ไม่เกี่ยวกับขอเรียกร้องของฝ่ายที่รับขอเรียกร้องเดิมซึ่งจต้องดำเนินการโดยแจ้ง เป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

3. ความสิ้นสุดของขอเรียกครอง

3.1 โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ขอเรียกครองทุกฉบับมีจุดเริ่มต้นจากการที่ฝ่ายจะเป็นขอเรียกครองได้
เตรียมการยื่นขอเรียกครอง จัดทำขอเรียกครอง ยื่นขอเรียกครอง และเจรจาต่อรอง
รวมตามขอเรียกครอง ในขอเรียกครองฉบับเดียว อาจมีการเรียกครองค่อนนายจ้าง
หลายขอ หากสามารถตกลงกันได้หมดทุกขอทุกรายการ ขอเรียกครองจะสิ้นสุดสภาพ
กลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยการทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อ
นายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน⁽¹⁶⁾
ซึ่งอย่างน้อยจะต้องมีข้อความตามที่กฎหมายกำหนด⁽¹⁷⁾ และข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ (ตามที่คู่กรณีจะตกลงกันว่าจะให้เริ่ม
ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ เวลาใด) เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ส่วนกรณีที่นายจ้างจะทวงนำ
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนนั้น มิได้ทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างจะมีผลผูกพันคู่กรณีต่อเมื่อได้มีการจดทะเบียนแล้ว

3.2 โดยคำพิพากษา

เมื่อการเจรจาต่อรองรวมตามขอเรียกครอง ระหว่างคู่กรณีไม่อาจ
ตกลงกันได้ แม้เพียงขอเดียว รายการใดควม ซึ่งต้องถือว่าขอเรียกครองทั้งฉบับ
ไม่อาจเจรจาต่อรองรวมกันได้ เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน และขอเรียกครองทั้งฉบับ

¹⁶ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 18

¹⁷ ไปรคฎุพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11

ยังไม่สิ้นสุดไป หากเข้าสู่การช้ชาคของผู้ช้ชาคขอพิพาทแรงงาน หรือเข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นการสมัครใจ หรือโดยกฎหมายบังคับก็ตาม เมื่อมีคำช้ชาคออกมาแล้ว ขอเรียกร้องถึงกล่าวยอมยุติสิ้นสุดลง แม้จะมีการอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือฟ้องศาลแรงงาน หรือไม่ก็ตาม

3.3 โดยการถอนขอเรียกร้อง

การสิ้นสุดของขอเรียกร้องโดยข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและโดยคำช้ชาค แม้จะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยอมถือได้ว่าขอเรียกร้องยุติสิ้นสุดลง นอกจากที่มีปรากฏในทางปฏิบัติคือการถอนขอเรียกร้องซึ่งไม่มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่นเดียวกัน แต่ปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 862/2529 วินิจฉัยว่า

“ . . . เมื่อโจทก์ (ลูกจ้าง) โดถอนขอเรียกร้องของฝ่ายตนไป ความเสียหายของตน และจำเลย (นายจ้าง) มิได้โต้แย้งขอเรียกร้องของโจทก์จึงหมดสิ้นไป ขอพิพาทแรงงานที่เกิดจากสาเหตุที่โจทก์ยื่นขอเรียกร้องยอมระงับสิ้นไป สิทธิของจำเลยในอันที่จะมีผลงานยอมระงับสิ้นไปด้วย . . . ”

จากคำพิพากษาศาลฎีกาฉบับดังกล่าวแสดงว่า การถอนขอเรียกร้องทั้งฉบับ ย่อมเป็นการระงับขอพิพาทแรงงานซึ่งไม่อาจใช้สิทธิมีผลงานหรือมีผลงานได้ ถ้ามีการมีผลงาน หรือมีผลงานอยู่ในระหว่างนั้น สิทธิดังกล่าวก็ระงับไปเลย

3.3.1 การถนอญโดยตรง

การเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี ตามปกติจะต้องมีการบันทึกไว้เป็นหลักฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระหว่างกรไถ่เกลียดของพนักงานประสมขอพิพาทแรงงาน ซึ่งการเจรจาต่อรองนั้นจะมีลักษณะคล้ายที่ดอยอาศัย มีทั้งการให้และการรับ (give and take) ดังนั้น จึงมักจะปรากฏในทางปฏิบัติว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างบางขอไม่ปรากฏในขอเรียกร้อง หรือ ปรากฏในบันทึกการเจรจาต่อรองรวมของพนักงานประสมขอพิพาทแรงงานว่าขอเรียกร้องขอ 1 ขอ 2 ขอ 3 ฝ่ายผู้แทนลูกจ้างขอเสนอขอเรียกร้องที่เป็นเงื่อนไขเพื่อให้เกิดข้อยุติในทางสันติวิธีมากกว่าที่ 2 ฝ่าย จะเอาแพะชนะกัน โดยต่างฝ่ายต่างไม่ยอมซึ่งกันและกัน การถนอญขอเรียกร้องจะทำให้ลดระยะเวลาการบริโภคที่ยังไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างของลูกจ้างขอพิพาทแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

การถนอญขอเรียกร้องตามข้อ 5 เป็นการแสดงเจตนาโดยชัดแจ้งของคู่กรณีฝ่ายที่ยื่นขอเรียกร้องนั้น โดยการถนอญขอเรียกร้องทั้งหมด มีใช้เฉพาะบางส่วน บางรายการ ซึ่งไม่ทำให้ขอเรียกร้องทั้งหมดสิ้นสุดลง แต่จะสิ้นสุดเฉพาะรายการนั้นเท่านั้น การถนอญขอเรียกร้องทั้งหมดนี้เป็นการถนอญอย่างเด็ดขาด เว้นแต่กรณีที่ระบุไว้ในการถนอญว่าจะทำขอเรียกร้องใหม่ และจะยื่นต่อคู่กรณีก่อนที่จะหมดเวลายื่นขอเรียกร้อง ในทางปฏิบัติพบมากเฉพาะการถนอญขอเรียกร้องบางรายการ บางขอส่วนการถนอญทั้งหมดมีบ้างแต่ไม่มากนัก

ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการถนอญขอเรียกร้องนั้นถ้ามิได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรผู้ถนอญขอเรียกร้องอ้างว่าตนไม่มีอำนาจในการถนอญ ดังนั้นการถนอญขอเรียกร้องจึงไม่สมบูรณ์ และประสงค์จะเจรจาต่อรองรวมต่อไป ปัญหาดังกล่าว

จึงต้องพิจารณาว่าผู้มีสิทธิยื่นขอเรียกครองคือผู้ใด ซึ่งตามหลักทั่วไปผู้ที่ยื่นขอย่อมต้องเป็นผู้ตน เมื่อผู้แทนในการเจรจาต่อรองรวมเป็นผู้ได้รับมอบหมายให้มาดำเนินการเจรจาต่อรองรวมตามขอเรียกครองแล้ว เทคนิคในการเจรจาต่อรองรวมย่อมมีการแลกเปลี่ยน (trade off) ประโยชน์ซึ่งกันและกันและเมื่อเป็นเช่นนั้น ผู้ที่เป็นผู้แทนในการเจรจาย่อมต้องมีอำนาจในการลดขอเรียกครองด้วย

ปัญหาประการต่อมาคือ เมื่อมีการลดขอเรียกครองแล้วผู้กรณีย้ายลดขอเรียกครองจะยื่นขอเรียกครองใหม่อีกได้หรือไม่ ในปัญหานี้ พิจารณาได้จากแนวคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมก็จะเห็นได้ว่า หากมีการลดและยื่นใหม่ได้อีกก็จะทำให้มีการยื่นขอเรียกครองอย่างไม่สิ้นสุด สถานประกอบการนั้นก็จะตกอยู่ในภาวะที่ไม่ปลอดภัยจากข้อพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ดังนั้นเมื่อรับลดขอเรียกครองไปแล้วจึงไม่อาจยื่นขอเรียกครองได้ใหม่อีก

3.3.2 การลดโดยปริยาย

หมายถึงขอเรียกครองที่ผู้กรณีย้ายลดทิ้งไว้โดยไม่มีการเจรจาต่อรองรวมกันอีก เช่น สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกครองค่านายจ้าง เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2529 และผู้กรณียได้มีการเจรจาต่อรองรวมเพียง 1 ครั้ง แล้วปล่อยทิ้งไว้เป็นระยะเวลานาน โดยที่ไม่มีการเจรจาต่อรองรวมกันอีก และไม่มีการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน ซึ่งผู้กรณียมีเจตนาที่จะไม่เจรจาต่อรองรวมตามขอเรียกครองอีก แต่มีใ้ลดขอเรียกครองไปโดยตรง หรือกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกครองแล้วต่อมาได้มีการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานทั้งหมด รวมทั้งผู้แทนลูกจ้างที่เขาเจรจาต่อรองรวมด้วย และลูกจ้างที่เป็นสมาชิกไม่มีการเลือกผู้แทนลูกจ้างเขาเจรจาต่อรองรวมกับนายจ้างอีกเลย ซึ่งผ่านมาเป็นระยะเวลานาน

การถอนขอเรียกกรองโดยปริยายนี้ แม้ฎกรณีย์จะไม่เจรจาต่อรองร่วมกันต่อไปอีก โดยอ้างว่าเป็นสิทธิของฎกรณีย์ และยังไม่มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ตาม แต่ฝ่ายที่รับขอเรียกกรองอาจไม่เห็นประโยชน์ที่จะปฏิบัติงานหรือมีต้นทุนงาน และอาจเห็นว่า เป็นโทษแก่ตน เสียอีก จึงมิได้ไต่มาตรการดังกล่าว ในขณะที่อีกฝ่ายก็มิรู้อะไรเกี่ยวกับกรณียกฟ้อง ปล่อยให้ผ่านไป และไม่มีขอมแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ซึ่งฝ่ายรับขอเรียกกรองไม่มีสิทธิหรืออำนาจแจ้งแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานด้วย⁽¹⁸⁾ ถ้าฝ่ายรับขอเรียกกรองแจ้งแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน แต่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็ไม่มีอำนาจเข้าไกล่เกลี่ยเพราะไม่คงด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 เช่น ลูกจ้างยื่นขอเรียกกรองต่อนายจ้าง ทำให้นายจ้างไม่มีสิทธิแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หากการเจรจาต่อรองร่วมกันไม่อาจตกลงกันได้ และไม่มีการเจรจาต่อรองร่วมกันอีกต่อไป ฝ่ายลูกจ้างเท่านั้นที่มีสิทธิแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและในระหว่างที่ไม่มีการเจรจาต่อรองร่วมกัน นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับขอเรียกกรองไม่ได้⁽¹⁹⁾ และนายจ้างก็ไม่เห็นประโยชน์ที่จะปฏิบัติงาน เพราะยังมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ลูกจ้างทำงานต่อไป และที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ฎกรณีย์มากที่สุด ก็คือ เมื่อมีการฟ้องร้องขอเรียกกรองไปเป็นระยะเวลาอันนานนับแล้ว ฎกรณีย์ยังถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และอาจสิทธิมีต้นทุนงานหรือมีงาน ซึ่งฎกรณีย์อีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่า น่าจะเป็นการถอนขอเรียกกรองไปแล้ว จึงมิได้สนใจจะเจรจาต่อรองร่วม และอ้างว่าขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมก็จะมีผลใช้บังคับไม่อีกคราวละ 1 ปีตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว การปฏิบัติงานและนัด

¹⁸ ดูพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 21

¹⁹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 31

หยุดงาน จะกระทำในระหว่างที่ข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้างมีผลใช้บังคับไม่ได้
ปัญหาจึงกล่าวสมควรที่จะกำหนดให้มีหลักเกณฑ์การถอนข้อเรียกร้อง โดยปริยาย
โดยฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องไม่ดำเนินการเจรจาต่อรองร่วม ภายในระยะเวลา 3
เดือน ให้ถือว่ามีการถอนข้อเรียกร้องแล้ว

3.4 ผลของการถอนข้อเรียกร้องทั้งหมด

การถอนข้อเรียกร้องทั้งหมด ถ้าเป็นการถอนข้อเรียกร้องโดยตรง
ก็จะทำให้ข้อเรียกร้องสิ้นสุดลง ไม่ได้ถือว่าขอพิพาทแรงงานอีกต่อไป นายจ้างไม่
อาจใช้สิทธิป้องกันได้ และลูกจ้างก็ไม่อาจใช้สิทธินัดหยุดงาน ได้เช่นเดียวกัน ตาม
นัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 862/2529 ผู้ขาดขอพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ที่ไม่มีอำนาจที่จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้อีกต่อไป

แต่ถ้าเป็นการถอนข้อเรียกร้องโดยปริยาย ซึ่งหมายถึง ไม่มีการเจรจา
ต่อรองร่วมกันอีกต่อไป แต่ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องก็มีได้ถอนข้อเรียกร้องโดยตรง ปัญหา
การถอนข้อเรียกร้องโดยปริยายจะมีผล เช่นเดียวกับการถอนข้อเรียกร้องโดยตรง
หรือไม่ ฝ่ายที่เห็นว่าการถอนข้อเรียกร้องโดยปริยายมีผล เช่นเดียวกับการถอน
โดยตรงนั้น ให้เหตุผลว่า การถอนโดยปริยายถือเป็นการถอนข้อเรียกร้องอย่างหนึ่ง
ซึ่งถูกรื้อฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องไม่คิดใจในข้อเรียกร้องนั้นอีกต่อไปแล้ว และไม่ถือว่า
ขอพิพาทแรงงานอันจะใช้สิทธิป้องกันหรือนัดหยุดงานได้ นอกจากนี้ ถ้าเป็นการ
ทิ้งร่างข้อเรียกร้องนานหลายเดือนก็จะทำให้ข้อตกลง เกี่ยวกับการจ้างเดิม
มีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี เพราะไม่มีการเจรจาต่อรองร่วมกันตามมาตรา 12
แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ยังไม่อาจใช้สิทธินัดหยุดงาน
หรือป้องกันได้ ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยก็อ้างว่า ยังไม่มีการแสดงเจตนาโดยชัดแจ้งว่า
จะถอนข้อเรียกร้อง และเนื่องจากไม่มีกฎหมายบัญญัติในทำนองดังกล่าว ไม่มีผล
เช่นเดียวกับการถอนข้อเรียกร้องโดยตรง จึงต้องถือว่าขอพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน
ไม่ได้ อันทำให้มีสิทธินัดหยุดงานหรือป้องกันได้

อย่างไรก็ตาม การถอนข้อเรียกร้องโดยตรงนั้น ได้ถูกยอมรับโดย... คำพิพากษาศาลฎีกาแล้ว แต่การถอนข้อเรียกร้องโดยปริยายยังไม่เป็นผลยุติหรือ คำพิพากษาศาลฎีกายอมรับว่ากระทำโดยหรือไม่ และจะเสียผลอย่างไร ซึ่งถ้าไม่กำหนดหลักเกณฑ์เอาไว้ก็อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เรียกร้องได้จริงแล้ว จึงสมควรที่จะเป็นผลยุติของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กำหนดหลักเกณฑ์ในการถอนข้อเรียกร้องที่สหภาพกฎหมาย

การถอนข้อเรียกร้องนั้น เป็นคนละกรณีกับการถอนข้อในการสนับสนุนข้อเรียกร้อง เพราะการถอนข้อเรียกร้องทำให้ข้อเรียกร้องนั้นสิ้นสุด ไม่มีข้อเรียกร้องอีกต่อไป ส่วนการถอนข้อในการสนับสนุนข้อเรียกร้องนั้น ไม่ทำให้ข้อเรียกร้องสิ้นสุด เพราะลายมือชื่อที่สนับสนุนข้อเรียกร้องยังครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด ก็จะมีการเจรจาต่อรองรวมกันต่อไป หรือปฏิบัติตามขั้นตอนของการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายต่อไป แต่ถ้าวการถอนที่ข่มขู่เป็นเหตุให้มีลูกจ้างสนับสนุนข้อเรียกร้องมีจำนวนไม่ครบตามที่กฎหมายต้องการ ข้อเรียกร้องนั้นย่อมสิ้นสุดสภาพไป ข้อพิพาทแรงงานจึงสิ้นสุดลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย (20)

4. การข่มขู่ข่มขืนข้อเรียกร้อง

การข่มขู่ข้อเรียกร้องโดยฝ่ายนายจ้าง ถ้าลูกจ้างไม่พอใจลูกจ้างก็ไม่เป็นมาตรการที่จะลงโทษ หรือเลิกจ้างนายจ้างได้ แต่อาจมีการกดแกลงนายจ้างได้ เช่น เลื่อยงาน (slow down) แต่การกระทำดังกล่าว นายจ้างอาจเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพราะเป็นการกระทำให้นายจ้างเกิดความเสียหายในการผลิตโดยจงใจ ในทางตรงกันข้าม ถ้าลูกจ้างข่มขู่ข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างไม่พอใจ

นายจ้างจะมีวิธีการกลั่นแกล้งลูกจ้างได้หลายทาง เช่น ไม่มอบหมายงานให้ทำ และไม่ได้อนุมัติเงินเดือน, โยนย้ายหน้าที่การงาน, พักงาน, งดค่าจ้าง หรือ ทรัพย์สินที่สุด คือเลิกจ้าง

4.1 ผู้ได้รับความคุ้มครอง

เพื่อเป็นการคุ้มครองป้องกันนายจ้างมิให้กลั่นแกล้งลูกจ้างผู้ใช้สิทธิยื่นขอเรียกร้อง หรือลูกจ้างที่รวมกลุ่มกันจัดตั้งองค์กร กิจสหภาพแรงงานแล้วยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง

4.1.1 ลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งองค์กร ได้แก่ สหภาพแรงงาน⁽²¹⁾ สหพันธ์แรงงาน⁽²²⁾ สภาองค์กรลูกจ้าง⁽²³⁾ แต่ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้างในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในทางปฏิบัติปัจจุบันการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานลูกจ้างมักจะทำโดยสมัครใจนายจ้างทราบ จนกว่านายทะเบียนจะรับจดทะเบียนแล้ว จึงยื่นขอเรียกร้อง หรือถ้าเห็นว่าการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานนายจ้างอาจล่วงรู้ก่อน และเลิกจ้างก่อนมีการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ลูกจ้างที่รวมกลุ่มกันอยู่แล้ว จะยื่นขอเรียกร้องเพื่อเป็นการคุ้มครองตนเอง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 ซึ่งบัญญัติว่า

21 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 86

22 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 113

23 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 120

ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำกรโศก ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง
ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถ
พบทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ชุมนุม ทำคำ
ร้องยื่นขอเรียกครองเจรจา (ต่อรองรวม) หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็น
พยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
หรือนายทะเบียน พนักงานประสมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือ
กรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติ หรือศาลแรงงาน หรือเพราะ
เหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานคำดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำกรโศก ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่
สามารถพบทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้น เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(3) ชักขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจาก
การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่
ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้าง เป็น
สมาชิก หรือให้มิให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชักขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์
แรงงาน หรือชักขวางการไต่สวนของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือ
สหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

ก. ลูกจ้างทั่วไป

ลูกจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง (24)
ลูกจ้างดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างระดับใดก็อยู่ในความหมายของ "ลูกจ้าง" เมื่อ

ลูกจ้างรวมกลุ่มกันสมัครขอเรียกครอง โดยการรวมลงสมัครในชื่อเรียกครอง และยื่นต่อนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะรวมทันทีว่าลูกจ้างผู้ใดข้างที่สมัครใหม่มีการยื่นขอเรียกครอง เนื่องจากในชื่อเรียกครองจะมี "ลายมือชื่อ" และ "รายชื่อ" ของลูกจ้าง ซึ่งตามมาตรา 121 นี้ ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองอันเนื่องมาจากการยื่นขอเรียกครองคือลูกจ้างที่รวมลงสมัครในชื่อเรียกครองเท่านั้น ลูกจ้างคนอื่นจะไม่ได้รับความคุ้มครอง แม้จะใคร่ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเข้าเจรจาต่อรองรวมตามขอเรียกครองนั้นด้วยก็ตาม

ในมาตรา 121(1) ใช้คำว่า "เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้าง . . . ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ . . ." เป็นถ้อยคำที่กว้างกว่ามาตรา 31 ซึ่งมีบัญญัติว่า

เมื่อใดที่การแจ้ง (ยื่น) ขอเรียกครอง ตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าขอเรียกครองนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา (ต่อรองรวม) การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อุตสาหกรรมกร หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออุตสาหกรรมกรสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกครอง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) พูกริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง นั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าว ดำเนินการเกี่ยวกับขอเรียกครอง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาดำเนินงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร . . .

ซึ่งเป็นการหาเฉพาะเลิกจ้างและโยกย้ายหน้าที่การงานเท่านั้น และในมาตรา 31 ได้กำหนดชดเชยเงินไว้ 4 ประการข้างต้น ส่วนมาตรา 121 นี้ได้กำหนดชดเชยเงินไว้ ข้อสังเกตจากมาตรา 31 นี้คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่มีอำนาจพิจารณาว่าวินิจฉัยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งว่าอำนาจพิจารณาว่าวินิจฉัยในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเฉพาะบัญญัติ มาตรา 121, 122 และ 123⁽²⁵⁾ เท่านั้น ทั้งนี้ เฉพาะลูกจ้างที่รวมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องจะได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 ซึ่งเป็นบัญญัติที่ขอมเขตกว้าง และตามมาตรา 31 ซึ่งทั้ง 2 มาตรา มีการกำหนดโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนให้เป็นความผิดทางอาญาด้วย ตามมาตรา 158 และมาตรา 136 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีบัญญัติที่กว้างกว่ามาตรา 121 คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 ซึ่งระบุว่า

การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างคืนเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แก่ โดยให้คำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

²⁵ โปรดดู พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41(4) ประกอบ มาตรา 124 และมาตรา 125

บทบัญญัติที่กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างโดยนายจ้าง เช่น ลูกจ้างที่กำลังก่อตั้งหรือได้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน มาตรา 49 นี้ เป็นการพิจารณาโดยศาลแรงงาน ซึ่งถ้าศาลแรงงานเห็นว่าเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติ มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ศาลแรงงานจะไม่รับวินิจฉัยตามมาตรา 8(4) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งบัญญัติว่า

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีสหภาพหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

(1)

(4) กรณีขอขอร้องคำวินิจฉัยของ เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(5)

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้รองเวรยื่นต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายถึงกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

และลูกจ้างจะต้องดำเนินการยื่นคำร้องกล่าวหา นายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้ทันภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน (26)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นอกจากลูกจ้างที่รวมกับลงลายมือชื่อในขอเรียกครอง จะเป็นผู้ที่
 ได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 เพราะเหตุที่มีขอเรียกครองแล้ว คณะ
 กรรมการแรงงานสัมพันธ์ยัง เห็นว่าผู้เป็นพยานสำคัญที่มีขอเรียกครอง และเป็นกษ
 นายจ้างยอมได้รับความคุ้มครองด้วย ปรากฏตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ ที่ 94/2522 ลงวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2522 ซึ่งวินิจฉัยดังนี้

... ผู้กล่าวหา (ลูกจ้าง) ได้รับแต่งตั้งเป็นที่ปรึกษาและจัดการ
 เตรียมการยื่นขอเรียกครอง ผู้ถูกกล่าวหา (นายจ้าง) ทราบ จึงเลิกจ้างผู้กล่าวหา
 (ลูกจ้าง) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่าการที่ผู้ถูกกล่าวหา (นายจ้าง)
 เลิกจ้างผู้กล่าวหา (ลูกจ้าง) เนื่องจากผู้กล่าวหาเป็นที่ปรึกษาของสหภาพแรงงาน
 และกำลังเตรียมการจะยื่นขอเรียกครอง ... ผู้กล่าวหา (ลูกจ้าง) ยังอยู่ใน
 สถานะลูกจ้างของบริษัท (นายจ้าง) ถึงแม้สหภาพแรงงานฯ จะมิได้ยื่นขอเรียกครอง
 ในนามของลูกจ้างทั้งหมดของบริษัท (นายจ้าง) ก็คงถือว่าผู้กล่าวหา (ลูกจ้าง)
 มีสิทธิโดยชอบที่จะใช้สิทธินั้น เพื่อเตรียมการจะยื่นขอเรียกครองได้ และถือได้ว่า
 ใญ่ของกับขอเรียกครองนั้นด้วย โดยผลของกฎหมาย จึงคงคุ้มครองนายของ
 มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 [ควรจะเป็นക്ഷพนาย
 ของมาตรา 121(1)] ...

นอกจากนี้ ยังปรากฏในคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1600/2526 วินิจฉัย
 ว่าจำเลย (ลูกจ้าง) เป็นผู้เป็นพยานสำคัญโดยเข้าร่วมประชุมปรึกษากับลูกจ้าง
 อื่นในการเตรียมการยื่นขอเรียกครอง แม้จะไม่ได้ลงลายมือชื่อของจำเลยในหนังสือแจ้ง
 ขอเรียกครองที่ยื่นต่อโจทก์ (นายจ้าง) ก็ถือได้ว่าจำเลยเป็นลูกจ้างที่มีขอเรียกครอง
 ด้วย การที่โจทก์เลิกจ้างจำเลยจึงเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรม ตามมาตรา
 121(1) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

คำพิพากษาของศาลฎีกามีถึงกล่าว เห็นว่า บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมต้องพิจารณาว่า นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างหรือไม่ จึงเป็นไปตามปรากฏชัดแจ้งว่านายจ้างทราบว่าจะมีการยื่นขอเรียกครั้งที่ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งมีพยานสำคัญดำเนินการให้ขอเรียกครั้งที่แล้วนี้และนายจ้าง แม้ได้รวมลงลายมือชื่อในขอเรียกครั้งแรกและนายจ้าง เจตนาถนอมถนอม เลิกจ้างลูกจ้างนั้นย่อมได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติของกฎหมายด้วย

๖. ลูกจ้างชั่วคราว

คำว่า "ลูกจ้างชั่วคราว" ไม่มีกำหนดเป็นนิยามศัพท์ไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่มีกำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 โดยให้ความหมายลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้ "ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นทงประจำเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือไม่เป็นไปตามฤดูกาล" ปัญหาที่ว่า ลูกจ้างชั่วคราวจะได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในเรื่องยื่นขอเรียกหรือไม่

ปัญหาถึงกล่าว โดยเข้าสู่การวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (27) ขอให้จริงมีดังนี้ นายจ้างประสงค์การปลูก และจัดสวนต้นไม้ ซึ่งมีลักษณะเป็นงานตามฤดูกาล ลูกจ้างจำนวน 4 คน ที่ร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้องกล่าวหาว่าถูกเลิกจ้างเพราะเหตุที่ยื่นขอเรียกครั้งที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกครั้งที่นายจ้าง เมื่อ

27 คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 130-133/2531
ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2531

วันที่ 4 พฤษภาคม 2531 การเจรจาต่อรองร่วมกันสามารถตกลงกันได้ มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่บังคับ ตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม 2531 ต่อมา ในวันที่ 31 สิงหาคม 2531 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 60 คน รวมทั้งลูกจ้างผู้รองกลางหาคอย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เข้ามีมติขอให้จริงว่า สาเหตุการเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวนั้น เป็นเพราะนายจ้างไม่จ้างให้ทำตามฤดูกาล และสัญญาจ้างแรงงานที่ตกลงกันได้กับลูกจ้างชั่วคราวทั้ง 60 คนนั้น กรมกำหนด ซึ่งถ้าในอนาคตหากมีงานจะเรียกมานำพื้นที่ นายจ้างมิได้มีเจตนาถ่วงแก่งลูกจ้างชั่วคราวทั้ง 60 คน การเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวทั้ง 60 คน นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยชอบด้วยกฎหมาย เพราะนายจ้างไม่มีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมายแรงงาน หรือถ่วงแก่งลูกจ้างผู้รองกลางหาทั้ง 4 คน (กรณีมีลูกจ้างรองกลางหาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เที่ยง 4 คน)

จึงจึงแสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอรับสิทธิของลูกจ้างชั่วคราวในการยื่นขอเรียกครองคอย แต่กรณีดังกล่าว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขอให้จริงว่า "นายจ้างมิได้มีเจตนาถ่วงแก่งลูกจ้าง" นายจ้างจึงเลิกจ้างได้ แต่ขอให้จริงซึ่งใ้ความนายจ้างมีเจตนาถ่วงแก่งลูกจ้าง เนื่องจากลูกจ้างยื่นขอเรียกครอง ลูกจ้างชั่วคราวนั้น ย่อมได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ค. ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน

คำว่า "ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน" ไม่ปรากฏในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ปรากฏในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ข้อ 46 วรรคท้าย ซึ่ง เป็นกรณีเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยว่า ". . . ความต่อนี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา นั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างเร่งให้ทราบ เป็นหนังสือแต่แรกกว่าให้ทดลอง

ปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และซึ่งอยู่ในเวลานั้น" ดังนั้น
 ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานจึงหมายถึงลูกจ้างประจำที่ทดลองปฏิบัติงาน ในแง่
 นายจ้างกณฑ์นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานต่อไป ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน
 ของลูกจ้างนั้น ๆ ด้วย

ปัญหาว่าลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานจะได้รับความคุ้มครองตามพระราช-
 บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 หรือไม่ เรื่องนี้มีความเห็น 2
 ฝ่าย ฝ่ายแรกเห็นว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานได้ ตามข้อ 46
 วรรคท้าย แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่
 16 เมษายน พ.ศ. 2515 ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานไม่อาจอ้างได้ว่านายจ้างกระทำ
 การฝ่าฝืน มาตรา 121, 122 และ 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
 พ.ศ. 2518 เพราะลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานไม่ใช่ผู้เสียหาย ไม่อาจยื่นคำร้อง
 กวดหนายนายจ้างต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ โดยในเหตุผลว่า ตามพระราช-
 บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีได้ให้คำจำกัดความ คำว่า "ลูกจ้าง" หมายถึง
 ลูกจ้างประเภทใดบ้าง จึงต้องอาศัยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง
 แรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ข้อ 46 วรรคท้าย ที่กล่าวถึงลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานไว้⁽²⁸⁾
 และได้อ้างคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 90, 91/2524 ลงวันที่ 18
 สิงหาคม พ.ศ. 2524 ซึ่งวินิจฉัยว่า

... ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการ
 กระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะหาก
 แปลความว่าลูกจ้างทดลอง (ปฏิบัติ) งาน อาจได้รับความคุ้มครองแล้ว คำว่า

²⁸ สอดก โททอนุญย์, "สงสัยสิทธิและการคุ้มครองของลูกจ้าง
 ทดลองงาน", วารสารศาลแรงงาน (ตุลาคม 2524), หน้า 117-120

"ลูกจ้างทดลอง (ปฏิบัติ) งาน" ก็หมายความว่า เนื่องจากเมื่อนายจ้างรับผู้ใด
 เขาเป็นลูกจ้างทดลอง (ปฏิบัติ) งานแล้ว ลูกจ้างผู้นั้นก็จะหาทางกระทำการใด ๆ
 ให้ได้รับความคุ้มครอง เช่น ยื่นขอเรียกร้อง หรือส่งข้อเสนีสืบข้อเรียกร้อง
 เป็นต้น ซึ่งจะทำให้หลักการรับลูกจ้าง เขาทดลอง (ปฏิบัติ) งาน และสัญญาจ้าง
 แรงงานที่กระทำไว้ต่อกันหมายความว่าและจะเป็นการแปลความ (ตีความ)
 ขัดต่อเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมาย
 ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย ทั้งนี้ การที่ผู้ถูกกล่าวหา (นายจ้าง)
 เลิกจ้างผู้กล่าวหา (ลูกจ้าง) ในระยะทดลองงาน ผู้กล่าวหา (ลูกจ้าง) จึงไม่
 ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

และในคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 116 - 118/2526
 ลงวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2526 ก็มีเจตจำนงโดยชัดแจ้งให้เหตุผลเพิ่มเติม
 อีกว่า " . . . ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น
 ควรเป็นลูกจ้างที่โดยผ่านการทดลอง (ปฏิบัติ) งานแล้ว . . . " ฝ่ายแรกนี้
 เห็นว่าลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง โดย

ฝ่ายที่ 2 เห็นว่า ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานมีสิทธิและได้รับการ
 คุ้มครอง เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำธรรมดาทั่วไป รวมทั้งสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง
 การ เขาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และดำเนินการเกี่ยวกับสหภาพแรงงานได้
 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และได้รับความคุ้มครองจากบท
 บัญญัติของกฎหมายดังกล่าวด้วย²⁹⁾ โดยให้เหตุผลว่า ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน

²⁹⁾ เกษมสันต์ วิลาวัณ, "ลูกจ้างทดลองงาน", วารสาร
ศาลแรงงาน (กันยายน 2524), หน้า 7 - 8

เป็นลูกจ้างประจำ เมื่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติให้ "ลูกจ้าง" มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เพื่อกำหนดข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานซึ่ง เป็น "ลูกจ้าง" คนหนึ่ง ก็ย่อมจะใช้สิทธิเช่นนั้นได้เช่นกัน การจำกัดสิทธิของบุคคลอื่น หมายความว่าต้องมีบัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง ถ้ากฎหมายมิได้บัญญัติไว้ การที่ความหมายของข้อความโดยเคร่งครัด ส่วนการเลิกจ้างนั้น ถ้าเกิดขึ้นจากความบริสุทธิ์ใจของนายจ้าง ก็เป็นเอกสิทธิของนายจ้าง แต่การเลิกจ้างนั้นเกิดขึ้น เพราะลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานได้รวมกันยื่นข้อเรียกร้องจนเป็นสาเหตุที่นายจ้างไม่พอใจแล้ว เลิกจ้าง กรณีที่ลูกจ้างย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 และ 123 ทั้งที่ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานย่อมเป็นผู้เสียหาย ตามมาตรา 124 สามารถยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้

ผู้เขียนเห็นด้วยกับความเห็นของฝ่ายที่ 2 เนื่องจาก "ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน" นั้น เป็นลูกจ้างที่อยู่ในความหมายของ "ลูกจ้าง" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 3 จึงต้องได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย เพราะลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน ก็เป็นผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง แต่เป็นสัญญาจ้างแรงงานที่มีเงื่อนไขว่าจ้างทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้นายจ้างเห็นผลงานอันเป็นที่พอใจตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่นายจ้างวางไว้ สำหรับให้ลูกจ้างทุกคนจะได้ทดลองปฏิบัติงานไว้ก่อนบัญญัติในมาตราใดที่ระบอบสิทธิมิให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานยื่นข้อเรียกร้อง ดังนี้ จึงเป็นเรื่องที่ระบอบสิทธิแห่งกฎหมายว่า การที่นายจ้างไม่ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปนั้น มีสาเหตุมาจากการที่ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานไม่ได้ตาม เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับลูกจ้างชั้น ๆ ที่ระบอบทดลองปฏิบัติงาน หรือว่ามีสาเหตุมาจากการที่นายจ้างไม่พอใจที่ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้นได้ทำการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ถ้าปรากฏ

ว่านายจ้างมีเจตนาถ่วงเวลาจ้างทดลองปฏิบัติงาน เพราะเหตุที่ลูกจ้างทดลอง
ปฏิบัติงานโดยยื่นขอเรียกจ้างหรือกำลังจะยื่นขอเรียกจ้างแล้ว ลูกจ้างทดลอง
ปฏิบัติงานก็จะได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 ด้วย

ง. ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างตามสัญญาจ้างไว้แน่นอน

หมายถึง ลูกจ้างทั่ว ๆ ไป ที่ทำสัญญากับนายจ้างไว้ โดยมี
กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ซึ่งนายจ้างจะเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา
เวลาถึงคราว เช่น นายจ้างทำสัญญาจ้าง นาย ก. ไว้เป็นลูกจ้าง และมี
เงื่อนไขเวลาสิ้นสุดให้ นาย ก. ทำงานเป็นเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม
2530 เป็นต้น หากในระหว่างปี พ.ศ. 2530 นาย ก. ใ้รวมกลุ่มกับลูกจ้างที่มี
สัญญาการจ้างกำหนดเวลาการจ้างไว้แน่นอน ยื่นขอเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลง
สภาพการจ้าง จะกระทำหรือไม่ และจะได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติ
มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และศาลแรงงานกลางมีความ
เห็นตรงกันว่า สัญญาจ้างแรงงานที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนนั้น นายจ้าง
ทำใจและถูกต้องตามกฎหมาย แต่มีเจตนาหลีกเลี่ยงกฎหมายไม่จ่ายค่าชดเชย
ขอลเป็นสัญญาที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย(30) ส่วนปัญหาว่าลูกจ้างจะได้รับความ
คุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะนำหลักดังกล่าวมา
พิจารณาไม่ได้ เพราะการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นจะต้องดูเจตนาของนายจ้าง
เป็นหลักกว่า นายจ้างมีเจตนาถ่วงเวลาจ้างหรือไม่ ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานจะ
สมบูรณ์หรือไม่ ไม่ใช่หลักในการวินิจฉัยกรณีดังกล่าว

30 คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 1/2528 ลงวันที่ 4
มกราคม พ.ศ. 2528 และคำพิพากษาศาลแรงงานกลางคดีหมายเลข
ที่ 2020/2528

4.1.2 สมาชิก กรรมการสหภาพแรงงาน

กรณีที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกชั่งบุคคลที่จะได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือ ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ณ วันที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกชั่ง เพราะบุคคลดังกล่าวจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับขอเรียกชั่งอื่น (31) เนื่องจากการยื่นขอเรียกชั่งของสหภาพแรงงาน ย่อมกระทบกระเทือนส่วนใดเสียบุคคลดังกล่าว และการตรวจสอบจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานของกรมแรงงานนั้น จะตรวจสอบ ณ วันที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกชั่ง ส่วนลูกจ้างที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หลังจากสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกชั่งแล้ว ย่อมไม่เกี่ยวข้องกับขอเรียกชั่ง แม้จะได้รับความคุ้มครองจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากขอเรียกชั่งนี้ด้วยก็ตาม

4.2 มาตรการคุ้มครอง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีมาตรการคุ้มครองลูกจ้างที่ใช้สิทธิยื่นขอเรียกชั่ง หรือใช้สิทธิยื่นขอเรียกชั่งผ่านสหภาพแรงงานซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 121 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

31 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1062/2525 วินิจฉัยว่า ลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในขณะที่ยื่นขอเรียกชั่ง จึงถือได้ว่าลูกจ้างผู้นั้นเกี่ยวข้องกับขอเรียกชั่งที่สหภาพแรงงานยื่น

ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทน
ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถท
ทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ . . . ยื่นขอ
เรียกร้อง . . . หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำ
การดังกล่าว

(2) . . .

ในมาตรา 121 นี้ เป็นบทบัญญัติอยู่ในหมวด 9 เรื่องการกระทำ
อันไม่เป็นธรรม และในมาตรา 31 อันเป็นบทบัญญัติที่มุ่งเนื้อหาสารคุ้มครองคนกว่า
มาตรา 121 บัญญัติไว้ดังนี้

เมื่อได้มีการแจ้งขอเรียกร้อง ตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าขอเรียกร้อง
นั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ตามมาตรา 13 ถึง มาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน
ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ ออกรวมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ
กรรมการ หรือออกรวมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการขอเรียกร้อง
เว้นแต่ . . .

บทบัญญัติทั้ง 2 มาตรานี้เห็นว่า มาตรา 121 ซึ่งเป็นกรณีที่อยู่ใน
อำนาจพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีเนื้อหาสาระการ
คุ้มครองกว้างกว่ามาตรา 31 ที่กำหนดให้ความคุ้มครองลูกจ้าง เฉพาะในกรณีที่
มีการเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน และยังได้กำหนดข้อยกเว้นไว้ด้วย
แต่ในมาตรา 121 นั้น ครอบคลุมพฤติการณ์ของนายจ้างทุกรูปแบบที่เจตนา
กีดกันแก่งลูกจ้าง และบุคคลดังกล่าว โดยมีบัญญัติคำว่า "กระทำการใด ๆ อันเป็น
ผลให้ลูกจ้าง . . . ไม่สามารถททำงานอยู่ต่อไปได้ เช่น การสั่งลงโทษที่งาน
ร้ายแรงเกินกว่าเหตุ เป็นต้น

นอกจากที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์อันเป็นกฎหมาย
 สारบญญัติแล้ว ก็มีปรากฏในกฎหมายวิธีสบญญัติคือ พระราชบัญญัติจกตั้งศาล
 แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 49 ระบุว่า "การ
 พิจารณาคดีในกรณีจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้าง
ลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้าง
 นั้นกลับเข้าทำงานต่อไป . . ." ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าว ดูครองลูกจ้างเฉพาะ
 ที่มีการเลิกจ้างเท่านั้น แต่ลักษณะการคุ้มครองมากกว่าโดยให้อยู่ในดุลยพินิจของ
 ศาลแรงงาน

4.2.1 การคุ้มครอง

บทบัญญัติในมาตรา 121 เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม
 นี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาโดยเมื่อลูกจ้างหรือลูกจ้างผู้เป็นสมาชิก
 หรือกรรมการสหภาพแรงงาน โดยยื่นคำร้องกล่าวหาเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์ ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน (32) และวิธีพิจารณา
 โดยตรา "ระเบียบการพิจารณาคดีวินัย และข้อขาดข้อพิพาทแรงงาน และการ
 พิจารณาคดีวินัยสหภาพการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะ
 กรรมการแรงงานสัมพันธ์" เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ.2526 โดยอาศัย
 อำนาจตามความในมาตรา 41(6) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ส่วนบทบัญญัติในมาตรา 31 นั้น คณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ไม่มีอำนาจพิจารณาคดีวินัย ลูกจ้างจึงต้องฟ้องศาลแรงงาน ซึ่งวิธี
 พิจารณาตามพระราชบัญญัติจกตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

ก. พยาน้ำส้ม

เนื่องจากพบผู้พิทักษ์ 2 มาตรา เจาะกรับยื่นขอเรียกครอง
นั้น ลูกจ้างอาจใช้สิทธิได้ทั้ง 2 ทาง คือ ศาลแรงงาน และคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นกรณีเลิกจ้าง และการกระทำใด ๆ
ของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไป เพราะเหตุยื่นขอ
เรียกครอง และกำลังจะยื่นขอเรียกครองตนนายจ้าง

ส่วนการใช้สิทธิที่ศาลแรงงานนั้น เป็นกรณีเลิกจ้างและ
โยกย้ายหน้าที่ นอกจากนี้ ศาลแรงงานจะรับฟ้องจากนายจ้าง หรือลูกจ้างที่
ไม่พอใจคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และฟ้องเพิกถอนด้วย ทั้งนี้
นอกเหนือไปจากการฟ้องเรื่อง เลิกจ้าง ไม่เป็นขรรคม ตามมาตรา 49 แห่ง
พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

การใช้สิทธิร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เปิดโอกาสให้ลูกจ้างคือฝ่ายลูกจ้าง และนายจ้างนำ
พยานหลักฐานเข้าสืบแสดง แต่การระงับการพิสูจน์หรือพยานน้ำส้มนั้น ตกอยู่กับฝ่าย
นายจ้างถึงสาเหตุที่เลิกจ้าง โยกย้ายหรือลงโทษลูกจ้าง หรือการกระทำอื่น ๆ
นั้น เพราะเหตุยื่นไม่ใช่สาเหตุตามที่ลูกจ้างร้องกล่าวหา ถ้านายจ้างพิสูจน์ไม่ได้
และปรากฏว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ยื่นขอเรียกครองจริง ก็คงถือว่า
นายจ้างกระทำผิดอื่นไม่เป็นขรรคมต่อลูกจ้างทันที⁽³³⁾ ทั้งนี้ เพราะถ้าให้
ลูกจ้างนำสืบเจตนาของนายจ้างว่าถูกนายจ้างกลั่นแกล้งนั้นเป็นเรื่องยาก และ
เอกสารต่าง ๆ อยู่ในความครอบครองของนายจ้างและพยานของลูกจ้างอาจเป็น

33 ¹
คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 7/2518, 38/2518,
39/2518, 40/2518 และ 37/2520

ลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่กับนายจ้าง ไม่กล่าวหาใดโดยคำแก้คดีกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ ซึ่งวิธีพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่าง ก็มีวิธีพิจารณาของ
ศาลแรงงาน กล่าวคือ ศาลแรงงานจะนำมาตรา 84 แห่งประมวลกฎหมายวิธี
พิจารณาความแพ่งมาใช้โดยอนุโลม (34) ซึ่งมาตรา 84 มีบัญญัติว่า

ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกล่าวอ้างข้อเท็จจริงอย่างใด ๆ
เพื่อสนับสนุนคำฟ้องหรือคำให้การของตน ให้ถือว่าฝ่ายที่กล่าวอ้างข้อเท็จจริงนั้นตกอยู่แก่
คู่ความฝ่ายที่กล่าวอ้าง

คำว่า (1)

(2) ถ้ามีข้อสันนิษฐานไว้ในกฎหมายเป็นอันใดก็ตาม
ฝ่ายใด คู่ความฝ่ายนั้นต้องพิสูจน์แต่เพียงว่าตนได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งการที่ตน
จะได้รับประโยชน์จากข้อสันนิษฐานนั้นครบถ้วนแล้ว

กรณีนี้กล่าว ถ้าลูกจ้างฟ้องศาลแรงงานว่าถูกเลิกจ้าง
เพราะเหตุยื่นขอเรียกร้อง ก็ต้องนำข้อเท็จจริงว่านายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง
เลิกจ้าง เพราะเหตุที่ตนยื่นขอเรียกร้องค่านายจ้างและนายจ้างไม่พอใจ ดังนั้น
ภาระการพิสูจน์ของลูกจ้างจะแตกต่างกัน

ถ้าพิจารณาถึงความได้เปรียบเสียเปรียบแล้ว ตามสถานการณ์
ปัจจุบัน ลูกจ้างจะมีความรู้มากกว่านายจ้าง นายจ้างก็เป็นผู้เก็บรวบรวมเอกสาร
อันเป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ทั้งสิ้น เช่น ใบสมัครเข้าทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้พยายามบุคคลข้อยกเว้นใดแก่ ลูกจ้างในสถานประกอบการนี้บุคคลที่รู้เห็น
 ด้มจะเป็นพยายามใด แต่ไม่กล้าไปโหลยยกคำ หรือโหลยยกคำที่จะเป็นโหมแทนายจ้าง
 ไม่ได้ เพราะเกรงว่านายจ้างอาจด้นแกลงจนถึงชั้นเลิกจ้างได้ ดังนั้น การระ
 การที่ผู้จันในคดีแรงงานจึงต่างจากคดีแห่งทั่ว ๆ ไป โดยการระการที่ผู้จันควร
 อยู่กับฝ่ายนายจ้าง ตามแนวการพิจารณาหลักค้ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
 มากกว่าจะให้ไปเป็นไปตามคดีแห่งทั่ว ๆ ไป

ข. การเยียวยา

(1) โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่า
 นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำกรใด ๆ ด้มเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่
 ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยื่นหรือกำลังจะยื่นขอเรียกรอง
 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีมาตรการเยียวยาให้แก่ลูกจ้าง
 โดยกำหนดไว้ เป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสั่งให้นายจ้าง
 รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย หรือใหญ่ฝ่าฝืนปฏิบัติ
 หรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งใด ตามที่เห็นสมควร⁽³⁵⁾ เช่น สั่งให้จ่ายกลับ
 ไปทำงานในหน้าที่ และตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม⁽³⁶⁾ หรือสั่งให้รับลกลับเข้า
 ทำงานในตำแหน่งหน้าที่และอัตราค่าจ้างไม่ต่ำกว่าเดิม และให้ไ้รับค่าจ้างใน
 ระหว่างที่ถูกเลิกจ้างจนถึงวันรับลกลับเข้าทำงาน⁽³⁷⁾

³⁵ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 41(4)

³⁶ คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 29/2531 ลงวันที่ 10
 มิถุนายน 2531

³⁷ คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 99-100/2531 ลงวันที่
 27 กันยายน 2531

(2) โดยศาลแรงงาน

ในกรณีที่ศาลการแรงงานพิจารณาคดีในคดีนี้ ถ้าศาล
แรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างดังกล่าวไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่ง
ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง
ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ในศาล
แรงงานกำหนดค่าชดเชยค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน (38) ถ้าเป็นกรณีการ
โยกย้ายหน้าที่ ศาลแรงงานก็จะพิจารณาไปตามคำสั่งบังคับห้ามฟ้อง หรือถ้าศาล
แรงงานเห็นสมควรเพื่อความไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างจะพิจารณา หรือสั่งให้เงินค่าช
ดเชยค่าจ้าง (39) เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1768/2523 พิพากษาว่า

... แม้โจทก์ (ลูกจ้าง) มิได้ขอค่าจ้างในกรณี
เลิกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้าในคำฟ้อง ศาลแรงงานกลาง มีอำนาจที่
จะพิจารณาเงินค่าชดโดยโจทก์โดย (นายจ้าง) ค่าระงับค่าจ้างแก่โจทก์ ขณะ
15 บาทต่อวัน ได้ตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธี
พิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เมื่อพิจารณาเห็นสมควรเพื่อความไม่เป็นธรรม . . .

ซึ่งศาลแรงงานกลางต้องอ้างในคำพิพากษาคือว่า เพื่อ
ความเป็นธรรมตามที่เห็นสมควร จึงพิพากษาเงินไปค่า หรือนอกจากที่ปรากฏ
ในคำฟ้อง มิฉะนั้น จะไม่ชอบด้วยมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 1207 - 1209/2524 และคำพิพากษาศาลฎีกา
ที่ 1425-1436/2524

38 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 49

39 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 52

4.2.2 การกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญา

นอกจากการเยียวยาให้แก่อุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบ เนื่องจากกระทำของนายจ้างที่กลั่นแกล้ง เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่ หรือ กระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้อุตสาหกรรมไม่สามารถดำเนินงานอยู่ต่อไปได้แล้ว พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังกำหนดให้นายจ้างผู้ฝ่าฝืน มีความผิดทางอาญา ดังนี้

(1) มาตรา 136 มีบัญญัติว่า "นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน ห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

(2) มาตรา 158 มีบัญญัติว่า "นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน ห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

มาตรการคุ้มครองลูกจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างมีความผิดทางอาญา เป็นการป้องปรามให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยที่บทแห่ง

4.3 การคุ้มครองผู้ยื่นข้อเรียกร้องตามกฎหมายต่างประเทศ

4.3.1 ประเทศมาเลเซีย

กฎหมายแรงงานประเทศมาเลเซียไม่ได้กำหนดให้สิทธิ ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง แต่สิทธิการยื่นข้อเรียกร้อง เป็นของสหภาพแรงงานใน Industrial Relations Act, 1967 ของประเทศมาเลเซีย ผู้คุ้มครอง ลูกจ้างที่เป็นหรือจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หากกว่าที่จะเน้นถึงการยื่นข้อ เรียกร้อง โดยสหภาพแรงงาน ดังนั้น ในกฎหมายแรงงานของประเทศมาเลเซีย

จึงไม่มีบทบัญญัติโดยชัดแจ้งให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แต่พอจะอนุมานได้ว่าไม่มีบทบัญญัติในทำนองดังกล่าวไว้ ก่อใน Industrial Relations Act, 1967 Section 5(1) ดังนี้

หมายถึงให้นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (trade union of employers) และบุคคลผู้ใดซึ่งกระทำการแทนนายจ้างหรือสหภาพแรงงานของ นายจ้าง

(ก) กำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างที่เป็นการจำกัดสิทธิของคู่สัญญา ในการเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน หรือให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อไป

(ข) ปฏิเสธการว่าจ้างบุคคลผู้ใดโดยเหตุที่บุคคลผู้นั้นเป็นหรือไม่ เป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน

(ค) เลือกบุคคลในการว่าจ้าง (discriminate against any person in regard to employment) โอนตำแหน่ง (promotion) หรือกำหนด เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานโดยเหตุที่บุคคลนั้นเข้าเป็นหรือไม่ เป็นสมาชิกหรือ กรรมการสหภาพแรงงาน

(ง) เลิกจ้างหรือข่มขู่จะเลิกจ้างลูกจ้าง ทำอันตราย (injure) หรือข่มขู่จะทำอันตรายท่อน้ำที่การงาน หรือโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือข่มขู่จะโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ให้ต่ำกว่าเดิมโดยเหตุที่ลูกจ้าง

(1) เป็นหรือกำลังจะเป็นหรือชักชวนผู้อื่นเข้าเป็นสมาชิกหรือ กรรมการสหภาพแรงงาน

(2) เข้าร่วมในการสนับสนุน ก่อตั้ง หรือดำเนินกิจกรรมของ สหภาพแรงงาน . . .

ส่วนกรณีการดำเนิน ตาม Section 5 นั้น ใน Section 8 ระบุโทษร้องเรียน (complaint) เป็นหนังสือต่ออธิบดี (Director General) และอธิบดีจะดำเนินการหาข้อเท็จจริง ถ้าไม่สามารถที่จะยุติเรื่องได้ อธิบดีจะกองแจ้งให้รัฐมนตรีทราบ และถ้ารัฐมนตรีเห็นสมควรก็จะส่งเรื่องราวนั้นมาให้ศาลอุตสาหกรรม (แรงงาน) พิจารณา ซึ่งศาลจะพิจารณาคำที่เห็นสมควร

4.3.2 ประเทศไทย

ลักษณะพิเศษของการจ้างแรงงานในประเทศไทยก็คือ มีการจ้างแรงงานตลอดชีพ ทั้งนี้ การปลดหรือสั่งพักงาน เป็นเรื่องที่ไม่พบบ่อยมากในประเทศไทย (40) ประกอบกับนายจ้างขมขื่นสิทธิของสหภาพแรงงานที่จะยื่นข้อเรียกร้องได้ นายจ้างจึงไม่สนใจที่จะกลั่นแกล้งลูกจ้างเพราะเหตุที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง กฎหมายแรงงานฉบับปัจจุบันจะคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ทำนองเดียวกับกฎหมายของมาเลเซีย โดยกำหนดไว้ใน Trade Union Law, 1949. Article 7 ซึ่งใช้บังคับสำหรับสถานประกอบการทั่ว ๆ ไป ดังนี้

นายจ้างต้องห้ามมิให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ปลดออก หรือเลิกปฏิบัติที่ลูกจ้าง ภาย เหตุผลที่ลูกจ้างนั้น เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือได้พยายามเข้าร่วมหรือก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือได้กระทำการอยู่ในขอบข่ายของสหภาพแรงงาน หรือกำหนดเงื่อนไขในการจ้างว่าลูกจ้างต้อง

40 ไทสินธุ์ พิทักษ์กุล, "การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย" ผลการวิจัยทางวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น, (กรุงเทพฯ, ทางมูลนิธิส่วนจำกัด สันทองกิจพิศาล, 2520), หน้า 100

ไม่รวมหรือต้องถอนตัวออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน

(2) ปฏิเสธที่จะเจรจาต่อรองร่วมกับผู้แทนลูกจ้างโดยปราศจากความ
ยุติธรรมและมีเหตุผลอันสมควร

(3) ความตึงหรือแทรกแซงการก่อตั้ง (formation) หรือการจัดการ
สหภาพแรงงาน โดยลูกจ้าง หรือให้เงินสนับสนุนช่วยเหลือในเรื่องค่าใช้จ่าย
ต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน

(4) ปลดออกหรือเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ยื่นคำร้อง
คัดค้านกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่านายจ้างได้กระทำผิดกฎหมายนี้ หรือ
เพราะเหตุที่ลูกจ้างขอคัดค้านกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขอให้หมิ่นทอนคำสั่งที่ได้
ออกตามมาตรา 27 วรรค 4 หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างเสนอพยานหลักฐาน หรือ
เป็นพยานในการสอบสวน หรือในการรับฟังพยานหลักฐานคัดค้านกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ในเรื่องนี้ เกี่ยวกับคำร้องดังกล่าวข้างต้น หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างขอให้
มีการประเมินประณาม ตาม The Labour Relations Adjustment Law, 1946

ในส่วนที่เป็นกิจการพิเศษ หรือวิสาหกิจมหาชน และกิจการของชาติ

ตาม Public Corporation and National Enterprise Labour
Relations Law, 1948 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1975 รวมทั้งในกิจการสาธารณะ
ส่วนท้องถิ่น ตาม Local Public Enterprise Labour Relations Law,
1952 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1971 กำหนดใน Article 8(2) และใน Article
7 ตามลำดับ ซึ่งเป็นเรื่องของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง
กับสหภาพแรงงานว่าจะต้องกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับกรเลิกจ้างไว้ในข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

4.3.3 ประเทศอังกฤษ

กฎหมายประเทศอังกฤษ ก็มีบัญญัติกำหนดเกี่ยวกับประเทศ
ญี่ปุ่น และประเทศมาเลเซีย เนื่องจากประเทศอังกฤษกำหนดให้เฉพาะสภาพ
แรงงานยื่นขอรับคุ้มครองได้ เช่นเดียวกับ ในส่วนการเลิกจ้างที่เป็นธรรม และ
ไม่เป็นธรรมตามกฎหมายอังกฤษ คือ Trade Union and Labour Relations
Act, 1974. Schedule 1 (The Unfair Dismissal Rules) แก้ไข
เพิ่มเติมโดย The Employment Protection Act, 1975 บัญญัติไว้ใน
Section 6(1)

ในการพิจารณาว่าการเลิกจ้าง เป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม
นายจ้างต้องแสดง เหตุผลการเลิกจ้างและเหตุผลจะคงอยู่ในข้อ (2) ข้างล่างนี้
หรือเหตุผลที่สำคัญประการอื่น ๆ ก็ได้

Section 6(2) เหตุผลที่กล่าวใน (1) ได้แก่

(ก) เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ หรือคุณสมบัติของ
ลูกจ้างในการทำงานประเภทที่นายจ้างในกระทำ หรือ

(ข) เหตุผลเกี่ยวกับความประพฤติของลูกจ้าง

(ค) ลูกจ้างมีมากเกินไป

(ง) ลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้โดยไม่ผ่าน

หน้าที่ หรือข้อจำกัดที่กฎหมายกำหนด . . .

Section 6(9) ในบทบัญญัตินี้ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

ลูกจ้าง

(ก) คำว่า "ความสามารถ" หมายถึงความสามารถ
ที่ประเมินจากความชำนาญ สภาพหรือคุณภาพของร่างกายและจิตใจ

(ข) คำว่า "คุณสมบัติ" หมายถึงปริญญาประกาศนียบัตร
 ของคุณทางการศึกษา เทคนิคและการประกอบอาชีพอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่
 ของลูกจ้าง

จากบทบัญญัติของกฎหมายประเทศไทยเห็นว่า การ
 เลิกจ้างนายจ้างต้องมีหลักเกณฑ์แสดง เหตุผลให้ลูกจ้าง เห็นความหนังสือเลิกจ้าง
 ซึ่งต่างกับการเลิกจ้างตามกฎหมายไทย คือประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
 ซึ่งนายจ้างอาจบอกเลิกจ้างทนายได้จากได้ เพราะการทำสัญญาจ้างแรงงานไม่มี
 แบบของสัญญา ดังนั้น เมื่อคำเสนอกับคำสนองตกลงกันก็เกิดสัญญาจ้างแรงงาน
 ที่มีที่ แต่อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่การจ้างสิ้นสุดลงไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ลูกจ้าง
 ขอมที่จะไต่ถามไต่สวนสำคัญแสดงว่าลูกจ้างได้ทำงานมานานเท่าไร และงานที่ทำงาน
 เป็นงานอย่างไร ซึ่งในปัจจุบันมีการจ้างแรงงานตามโรงงานอุตสาหกรรมมาก
 ขึ้น นายจ้างก็พยายามหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายแรงงาน
 สัมพันธ์ และเพื่อเป็นมาตรการในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
 กับข้อเรียกร้อง คืออีกวิธีหนึ่ง ควรกำหนดให้นายจ้างแจ้งการเลิกจ้าง เป็นหนังสือ
 ให้ลูกจ้างทราบเหตุผลในการเลิกจ้างว่า ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างไร เพื่อ
 เป็นการแสดงเจตนาบริสุทธิ์ และเหตุผลในการเลิกจ้างจะรับฟังได้หรือไม่นั้น
 ก็สามารถเป็นพยานหลักฐานอ้างอิงในการดำเนินการของคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ และศาลแรงงาน รวมทั้งเจ้าหน้าที่กรมแรงงานได้ตรวจสอบได้ด้วย
 แต่การเลิกจ้างปราศจากเหตุผลหรือลูกจ้างไม่มีความผิดก็ควรกำหนดใน
 บทบัญญัติของกฎหมายโดยให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุที่อื่น
 หรือกำลังจะขึ้นข้อเรียกร้อง