

บทที่ 3

กรณีศึกษาการละเมิดสิทธิแรงงานด้านการต่อรอง

หลักกฎหมายภายในประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

กฎหมายรับรองสิทธิการรวมตัวต่อรองของแรงงานในประเทศไทย

วิธีการที่นายจ้างใช้ในการคุกคามหรือละเมิดสิทธิในการรวมตัวและการเจรจา
ต่อรอง

การกีดกันแก๊งลูกจ้างโดยใช้มาตรการทางอาญา

การอ้างหรืออาศัยอำนาจตาม พรบ. คุ้มครองแรงงาน 2541

การอาศัยเงื่อนไขหรือข้อจำกัดหรือช่องว่างของ พรบ. 2518

การใช้อำนาจในทางบริหารหรือการจ้าง

การใช้มาตรการที่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญหรือข้อตกลงระหว่าง

ประเทศ

ข้อจำกัดของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิ
และเสรีภาพในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองร่วม

ข้อจำกัดของกฎหมาย

ข้อจำกัดของกระบวนการยุติธรรม

ปัญหาคุณภาพและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อเสนอแนะ

บทที่ 3

กรณีศึกษาการละเมิดสิทธิแรงงานด้านการต่อรอง

ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมาย 2 ฉบับ ที่ครอบคลุมการจัดการแรงงาน ได้แก่ พรบ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 สำหรับแรงงานในสถานประกอบการเอกชน และ พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2543 สำหรับแรงงานในรัฐวิสาหกิจ

หลักกฎหมายภายในประเทศ

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีหลักการที่เกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ดังนี้

- 1.1 หลักเสรีภาพในการรวมตัว
- 1.2 หลักเสรีภาพในการชุมนุม
- 1.3 หลักเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสาร
- 1.4 หลักระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม
- 1.5 หลักกระบวนการยุติธรรมในการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว

2. กฎหมายรับรองสิทธิการรวมตัวต่อรองของแรงงานในประเทศไทย

2.1 พรบ. แรงงานสัมพันธ์ 2518

2.1.1 สิทธิในการจัดตั้งองค์กรฝ่ายลูกจ้าง ดังนี้

สหภาพแรงงาน โคนมีลูกจ้างเป็นผู้ริเริ่มก่อการจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คนยื่นขอจดทะเบียน

สหพันธ์แรงงาน สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไปมีสิทธิจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานหรือ สหภาพแรงงานตั้งแต่ 15 แห่งขึ้นไปมีสิทธิจัดตั้ง

คณะกรรมการลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คน มีสิทธิจัดตั้ง

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ พรบ. คุ้มครองแรงงาน 2541กำหนดให้ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนที่มีคณะกรรมการลูกจ้างอยู่แล้วให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการด้วย

2.1.2 สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

2.1.3 การคุ้มครองทางกฎหมาย

2.2 พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2543 มีสาระดังนี้
สิทธิในการจัดตั้งองค์กร

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฎหมายให้สิทธิจัดตั้งได้เพียงรัฐวิสาหกิจ
ละ 1 แห่งเท่านั้นและต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมด

สหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ 10 แห่ง
ขึ้นไปมีสิทธิรวมกันจัดตั้ง

สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

การคุ้มครองทางกฎหมาย

2.3 กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม
มีสาระดังนี้

2.3.1 กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กร

1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีสาระสำคัญดังนี้

(1) กรณีนายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน การจัดตั้ง
องค์กร ผู้จดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งรัฐมนตรีภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง
คำอุทธรณ์จะแจ้งผลให้ทราบภายใน 30 วัน กรณีไม่พอใจให้ดำเนินคดีต่อศาลแรงงาน
(มาตรา 91)

(2) กรณีนายจ้างหรือผู้ใดกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อ
สมาชิกสหภาพ ขัดขวางการเป็นสมาชิก ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพ ลูกจ้างหรือ
ผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วัน หากไม่
พอใจคำสั่งต้องนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้(มาตรา 121, 122, 124-127)

(3) การลวงโทษ การลดค่าจ้าง หรือการ กระทำการอันไม่เป็น
ธรรมต่อคณะกรรมการลูกจ้างจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน
ดังนั้นหากนายจ้างต้องการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อ
พิจารณาเสียก่อน

(4) เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง หาก
ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควรคณะกรรมการลูกจ้าง
หรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

2. กระบวนการตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
พ.ศ. 2543 มีสาระสำคัญดังนี้

(1) กรณีนายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน การจัดตั้ง
องค์กร ผู้จดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งรัฐมนตรีภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง
คำอุทธรณ์จะแจ้งผลให้ทราบภายใน 30 วัน คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สิ้นสุด

(2) นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้เมื่อปรากฏว่าดำเนินการไม่ถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ของสหภาพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการตามกฎหมายหรือยินยอมให้ผู้ที่มิใช่กรรมการสหภาพดำเนินกิจการ ของสหภาพแรงงาน

(3) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ เช่นการรับ จดทะเบียนไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ สหภาพไม่ดำเนินกิจการติดต่อกัน เกิน 2 ปี

ทั้งกรณี (2) และ (3) ผู้ถูกโต้แย้งสิทธิมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ รัฐมนตรี

2.3.2 กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองร่วม

1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีสาระสำคัญ ดังนี้

(1) กรณีมีข้อโต้แย้งว่ากระบวนการหรือขั้นตอนในการเจรจา ต่อรองไม่ชอบด้วยกฎหมาย กฎหมายไม่ได้กำหนดกระบวนการยุติธรรมไว้เป็นการเฉพาะ ผู้ถูกโต้แย้งสิทธิจึงมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

(2) กรณีการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและอยู่ในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้เสียหายมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานและ มีสิทธิดำเนินคดีอาญาในศาลที่มีอำนาจ พิจารณาพิพากษาคดีอาญา

(3) กรณีลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เตรียมการในการแจ้ง ข้อเรียกร้องหรือดำเนินการตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อ ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาต่อรอง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างดังกล่าวยังมีผลใช้บังคับกับผู้เสียหายมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ ก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน

(4) หากนายจ้างหรือลูกจ้างหรือองค์กรแรงงานไม่ปฏิบัติตาม คำชี้ขาดหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างผู้เสียหายมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

2. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มี สาระสำคัญดังนี้

(1) ห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการเจรจาต่อรอง หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา ผู้เสียหาย มีสิทธิ์ดำเนินคดีทั้งต่อศาลแรงงานและกระบวนยุติธรรมทางอาญา

(2) ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง กระทำการใดๆ ต่อลูกจ้างที่ ดำเนินการตามสิทธิในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม การดำเนินการเรียกร้องสิทธิหรือ การใช้กระบวนยุติธรรม ห้ามแทรกแซง ชัดขวาง หรือคุกคามการดำเนินงานของ องค์การลูกจ้าง หากมีการฝ่าฝืนลูกจ้างต้องยื่นคำร้อง ต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ภายใน 30 วัน ก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน

วิธีการที่นายจ้างใช้ในการคุกคามหรือละเมิดสิทธิในการรวมตัวและการเจรจา ต่อรอง

1. การกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยใช้มาตรการทางอาญาโดยไม่สุจริต นายจ้างจะ เลือกใช้กับลูกจ้างที่มีบทบาทนำในการเคลื่อนไหว แม้ตามกฎหมายลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ

วิธีการทางอาญา ทำให้ลูกจ้างถูกจับกุมคุมขัง ต้องเตือนร้อนในการหา หลักทรัพย์ประกันตัว ไม่พร้อมต่อผู้คดีในกระบวนยุติธรรมทางอาญา จึงต้องจำยอม ลาออกจากงาน ส่งผลให้ลูกจ้างต้องสละสิทธิทางแรงงานที่คนมีอยู่โดยปริยาย

2. การอ้างหรืออาศัยอำนาจตาม พรบ. คุ้มครองแรงงาน 2541 อันเป็นการใช้สิทธิ โดยไม่สุจริต ดังนี้

2.1 นายจ้างจำนวนมากอาศัยมาตรา 75 เรื่องการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราว โดยอ้างเหตุจำเป็นที่ไม่ใช่เหตุสุดวิสัยและจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง 50% ตามกฎหมาย ลูกจ้าง จำนวนมากไม่สามารถทนทำงานในสภาพที่รายได้ต่ำมากจึงลาออกจากงานทำให้นายจ้าง ไม่ต้องมีภาระจ่ายค่าชดเชย

2.2 นายจ้างมักใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างเข้มงวดต่อกรรมการ สหภาพแรงงานหรือสมาชิกสหภาพที่มีบทบาทสำคัญ โดยออกจดหมายเตือนเพื่ออาศัย ข้อกฎหมายเรื่องการทำความผิดวินัยซ้ำ เพื่อทำการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

2.3 การละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสหภาพแรงงานโดยอาศัยอำนาจตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานในการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ลูกจ้างไม่ มีสิทธิประชุมหรือชุมนุมในสถานประกอบการแม้จะเป็นนอกเวลาทำงานก็ตาม เว้นแต่จะ ได้รับอนุญาตจากบริษัทเสียก่อน สหภาพไม่มีสิทธิทำกิจกรรมหรือแจกจ่ายเอกสารใน สถานประกอบการ ไม่ว่าเอกสารดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับสหภาพหรือไม่ก็ตาม ส่วนในกรณี ที่บริษัทได้จัดสถานทาสำหรับปิดประกาศให้สหภาพแรงงานเป็นการเฉพาะนั้น สหภาพ

แรงงานจะต้องส่งสำเนาเอกสารที่ปิดประกาศทุกฉบับให้บริษัท นอกจากนี้ยังได้ออกคำสั่งห้ามมิให้ลูกจ้างนำอาหารไปกินนอกโรงอาหาร ห้ามจับกลุ่มคุยกัน ห้ามตั้งพรรคกันหน้าหอพักโดยออกระเบียบเอาผิดทางวินัยกับสมาชิกสหภาพ

2.4 นายจ้างสนับสนุนให้ก่อตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในการเจรจาและแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อลดบทบาทและความสำคัญของสหภาพแรงงานลง

2.5 นายจ้างละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยให้พนักงานรักษาความปลอดภัยควบคุมดูแลพฤติกรรมลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพ

2.6 นายจ้างไม่พอใจที่ลูกจ้างให้ข้อมูลแก่บริษัทที่เข้ามาตรวจสอบมาตรฐานแรงงานตามหลักจรรยาบรรณทางการค้าอย่างตรงไปตรงมาจึงสั่งย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างไม่ยอมย้าย นายจ้างจึงลงโทษตัดเงินเดือนเป็นหนังสือและมีคำสั่งให้ย้ายอีกครั้ง ลูกจ้างปฏิเสธเช่นเดิม นายจ้างจึงเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

3. การอาศัยเงื่อนไขหรือข้อจำกัดหรือช่องว่างของ พรบ. 2518 เช่น

3.1 นายจ้างใช้วิธียื่นข้อเรียกร้องสวนทางต่อสหภาพแรงงาน และยืดเวลาการต่อรองไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งกลายเป็นข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อนายจ้างจะได้ใช้สิทธิปิดงานเลิกจ้างเฉพาะสมาชิกสหภาพ

3.2 นายจ้างใช้วิธีร้องขอต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงานให้ตรวจสอบความถูกต้องตามกฎหมายของสหภาพในการแจ้งข้อเรียกร้อง

3.3 นายจ้างไม่ปรับค่าจ้างรายปีโดยหวังให้สหภาพไปร้องเรียนหรือดำเนินคดีชั้นศาลเพื่อเกิดความวุ่นวายงานต่อไปอีกไม่ได้เป็นการทำลายสหภาพนั่นเอง

3.4 พนักงานแรงงานสัมพันธ์มักใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดดำเนินสหภาพว่าจัดประชุมในที่ลับเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย การบริหารจัดการของกรรมการสหภาพไม่ถูกต้อง นายทะเบียนคงไม่จดทะเบียนให้ทุกอย่างจะตกเป็นโมฆะ

4. การใช้อำนาจในทางบริหารหรือการจ้างโดยไม่สุจริตหรือไม่เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิในการรวมตัวและลดทอนอำนาจในการเจรจาต่อรองของลูกจ้างดังนี้

4.1 การเหมาช่วงให้บริษัทอื่นไปทำ ส่งผลกระทบต่อการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเป็นอันมาก ควบคุมมิให้สหภาพเติบโต

4.2 นายจ้างใช้วิธีเลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานโดยอ้างเหตุผลว่านายจ้างประสบปัญหาเศรษฐกิจ แต่กลับจ้างลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานโดยผ่านกระบวนการจ้างเหมาค่าแรง

4.3 นายจ้างมักแก้งการการสหภาพโดยโยกย้ายหน้าที่การทำงานอยู่เสมอ เพื่อต้องเรียนรู้และไม่มีผลงานในที่สุดการการสหภาพไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ ไม่ได้ปรับค่าจ้างประจำปีและโบนัส

4.4 นายจ้างขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพโดยการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

4.5 ทุกความเคลื่อนไหวของแกนนำหรือสมาชิกสหภาพจะมีหัวหน้างานคอยติดตามพฤติกรรม หากฝ่าฝืนจะไม่ให้ทำงานช่วงเวลา

5. การใช้มาตรการที่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ในกรณีนี้ เป็นเรื่องที่นายจ้างต้องการกำจัดลูกจ้างที่เป็นแกนนำหรือมีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งสหภาพหรือการเจรจาต่อรอง และนายจ้างมักมีข้อเสนอให้ชดใช้เงินตามกฎหมายรวมทั้งค่าเสียหายที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. รูปแบบที่นายจ้างใช้คุกคามลูกจ้าง มาตรการที่นายจ้างใช้ละเมิดสิทธิทั้งโดยที่กฎหมายให้อำนาจและทั้งอาศัยช่องว่าง หรือการละเมิด หรืออาศัยความได้เปรียบทางเศรษฐกิจเป็นเงื่อนไขในการละเมิดสิทธิแรงงาน เช่นหากไม่ลาออกจากกรรมการสหภาพ จะไม่ให้ทำงานช่วงเวลา

2. มูลเหตุสำคัญที่นายจ้างละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองร่วม คือ การที่ลูกจ้างปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจนเรียกร้องให้ปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างคิดว่าเรื่องแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้น

3. ข้อจำกัดของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองร่วม

1. ข้อจำกัดของกฎหมาย เช่น ข้อจำกัดในการจดทะเบียน การยื่นข้อเรียกร้อง การระงับข้อพิพาทแรงงาน

2. ข้อจำกัดของกระบวนการยุติธรรม เช่น การซับซ้อนมากเกินไป ขาดการจับใจ

3. ปัญหาคุณภาพและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น หลีกเลี่ยงการใช้ดุลยพินิจ การยุติปัญหาขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน อำนาจทางการเมืองและเศรษฐกิจของนายจ้างเจ้าหน้าที่จำต้องผลักภาระการตัดสินใจให้ศาลเกือบทุกเรื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. จำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งของสหภาพและการรวมตัวของลูกจ้าง
2. ให้อภิปรายเป็นพันธมิตรของกระทรวงแรงงานที่จะนำหลักการด้านสิทธิมนุษยชนมา

กำหนดนโยบาย

3. คณะนิติศาสตร์ จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการสอนวิชากฎหมายแรงงาน
4. ควรจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน

การป้องกันและแก้ปัญหาในระยะสั้น

มาตรการด้านบังคับใช้กฎหมาย

มาตรการด้านการส่งเสริมความรู้และเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรการด้านการศึกษา