

## บทที่ 8 กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทย

### 1. ความนำ

เมื่อได้ศึกษาถึงกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมที่เป็นอยู่โดยทั่วไป ตลอดจนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองร่วมแล้ว สิ่งสำคัญที่ควรต้องทำความเข้าใจก็เรื่องหนึ่งก็คือเรื่องของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมที่ดำเนินการกันอยู่ในประเทศไทย ว่ามีวิธีการอย่างไรทั้งนี้เพื่อจะได้สามารถเปรียบเทียบกับหลักการที่ได้ศึกษาไปแล้วว่ากระบวนการเจรจาต่อรองร่วมที่เป็นอยู่ในประเทศไทยนั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด

การดำเนินการเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทยนั้น ส่วนใหญ่เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย คือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนั้น ถ้าหากได้นำตัวบทของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวมาศึกษาประกอบไปด้วยก็อาจจะทำให้สามารถเข้าใจถึงกระบวนการต่อรองร่วมในประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้น

### 2. สาระสำคัญ

2.1 หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทย ปัจจุบันนี้มีดังนี้  
ตามแนวทางของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2.2 บทบาทแรงงานตามกฎหมายของไทยมีเพียง 2 ลักษณะ คือบทบาทที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน และบทบาทที่สมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน

2.3 การเจรจาต่อรองร่วมจะเป็นการเจรจาเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานขึ้น

2.4 หากการเจรจาต่อรองร่วม ไม่อาจตกลงกันได้ ถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ต้องแจ้งให้พนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงานทราบ และเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ย

2.5 ถ้าพนักงานประนอมข้อพิพาท “ใกล้เกลี่ยไม่สำเร็จ” ให้ถือว่าข้อพิพาทนี้เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งนายจ้างอาจปิดงานด้วยหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้ ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย

2.6 กิจการที่หากมีการปิดงานหรือหยุดงาน อาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อย จะถูกจำคุกสิบทูปห้ามการปิดงานและนัดหยุดงาน

2.7 เมื่อมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานขึ้น การยุติข้อพิพาทอาจทำโดยคู่กรณีร่วมกัน ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทด้วยสมัครใจ หรือบางกรณี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจตั้งคณะกรรมการขึ้นชี้ขาดข้อพิพาท นอกจากนั้นในปัจจุบันข้อพิพาทอาจส่งให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาก็ได้

### 3. จุดประสงค์

หลังจากศึกษาบทนี้แล้ว นักศึกษาจะสามารถ

3.1 สรุปความเป็นมาของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทยได้

3.2 อธิบายลักษณะและอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้

3.3 สรุปเกี่ยวกับลักษณะและการจัดตั้งสมาคมนายจ้างในประเทศไทยได้

3.4 อธิบายขั้นตอนในการเรียกร้องให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

3.5 อธิบายขั้นตอนตามกฎหมายที่นายจ้างอาจปิดงาน หรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้

3.6 อธิบายวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ทั้งแบบที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมัคร และแบบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตั้งคณะกรรมการขึ้นต่ออดจนการส่งเรื่องให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาก็ได้

### 4. ความเป็นมาของการเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทย

การดำเนินการในแนวทางของการเจรจาต่อรองร่วมเริ่มมีเป็นครั้งแรกในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2475 จากการนัดหยุดงานของกรรมกรรถราง และกรรมกรรถลาก<sup>1</sup> ต่อมาก็มีการ

<sup>1</sup> เพชรบุรี พิพัฒนกุล, กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, พ.ศ.2523), หน้า 8.

นัดหยุดงานอีกหลายครั้ง เช่น การนัดหยุดงานที่ไม่ประสบผลของการกรรมเรเมืองแร่ในภาคใต้ ในปี พ.ศ. 2477 และการนัดหยุดงานของลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2479 ในช่วงเวลาดังกล่าว ประเทศไทยยังไม่ได้มีกฎหมายที่จะเข้ากำหนดหรือควบคุมในด้านี้เลย กฎหมายแรงงานที่มีบับบัญญัติครอบคลุมถึงเรื่องการเจรจาต่อรองร่วมนั้น ฉบับแรกก็คือ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยก่อนหน้าที่จะมีกฎหมายฉบับนี้ การระงับข้อพิพาท แรงงานเป็นอำนาจหน้าที่ของตำรวจ ซึ่งจะเข้าดำเนินการเมื่อมีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น หน้าที่ของตำรวจนั้นก็คือ การหาสูทางให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานใหม่ และตักเตือนผู้ กระทำการมิให้ก่อการไม่สงบขึ้น

ตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้ ได้มีบับบัญญัติถึงวิธีการในการระงับข้อ พิพาทแรงงาน ให้คู่กรณีสามารถเจรจาต่อรอง เพื่อรับข้อพิพาทแรงงาน และในกรณีที่ ไม่อาจตกลงกันได้ ก็ให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยและ เมื่อตกลงกันไม่ได้อีก ก็ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณา คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์นี้ประกอบด้วยกรรมการ 7 คน โดยเป็นผู้แทนลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละ 2 คน ส่วนอีก 3 คน เป็นผู้แทนของรัฐบาล การนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้างจะกระทำได้ ต่อเมื่อสิ่งพัฒนา 20 วัน นับแต่วันที่ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาแล้ว และ ต่อเมื่อคู่กรณีฝ่ายหนึ่งได้บอกสิ่งพัฒนาแล้วเป็นเวลา 7 วัน

ในปี พ.ศ. 2500 หลังจากได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานนี้ ก็ได้เกิด การนัดหยุดงานบ่อยครั้ง โดยในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2499-2500 มีการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้น จาก 12 ครั้ง มาเป็น 21 ครั้ง และจำนวนลูกจ้างที่นัดหยุดงานซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 3,318 คน เป็น 12,885 คน<sup>2</sup> จากประสบการณ์กิจกรรมสหภาพแรงงานในปี พ.ศ. 2500-2501 ได้แสดง ให้เห็นถึงการขาดความเข้าใจในหน้าที่ที่แท้จริงของสหภาพแรงงานบางประการคือ แทนที่ สหภาพแรงงานจะมีความพยายามในการเจรจาต่อรองเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดีขึ้น และ ดำเนินการเจรจาบัญจัคด้วยความอดทน ก็กลับทำให้เกิดความยุ่งยากต่าง ๆ โดยอาจเหตุผล ทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้มีการแทรกแซงทางการเมืองและการบ่อนทำลาย จน รัฐบาลเห็นว่าเป็นการทำให้เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศไทยได้รับความกระทบ- กระทบเทือน ดังนั้น รัฐบาลซึ่งได้อำนาจจากการปฏิริวัติในเดือนตุลาคม 2501 จึงได้ออกประกาศ คณะปฏิริวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 เสียในวันที่ 31 ตุลาคม

<sup>2</sup>Ibid., p. 12.

2501 ด้วยเหตุว่า “พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 นี้ มีบทบัญญัติไม่เหมาะสม เปิดช่องให้ใช้เป็นเครื่องมือยุยงส่งเสริมให้เกิดความแตกแยก ร้าวงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทำลายความเห็นใจและการประนีประนอมระหว่างกัน กับทั้งเป็นโอกาสให้ตัวแทนคอมมูนิสต์ อาศัยบทบัญญัตินี้เป็นเครื่องมือยุยงลูกจ้างในทางมิชอบ อันเป็นกลวิธีเพื่อจุดประสงค์ตามแผนการ ทั้งนี้ ทำให้เกิดระสำrage ในการประกอบอุตสาหกรรม พานิชยกรรม เป็นภัยร้ายแรงแก่การดำเนินงานเศรษฐกิจ เพื่อความเจริญรุ่งเรืองของประเทศไทย ดังปรากฏตามข้อเท็จจริงที่ได้เกิดขึ้นแล้ว คณะปฏิรัติเห็นสมควรให้ยกเลิกพระราชบัญญัตินั้นเสีย และในขณะเดียวกันควรกำหนดความคุ้มครองและอำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้างตามสมควร”<sup>3</sup>

เมื่อคณะปฏิรัติได้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 “ไปแล้ว ในด้านการคุ้มครองแรงงาน ก็ได้มีการดำเนินการตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกมาหลายฉบับ แต่ก็ไม่มีฉบับใดที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองร่วม จนกระทั่งในช่วงปี พ.ศ. 2507-2508 การนัดหยุดงานที่มีมากขึ้น ทำให้รัฐบาลแนะนำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีเพิ่มขึ้น และหัววิธีการระงับข้อพิพาท จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติกำหนดดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขึ้น โดยกำหนดดวิธีการด้านแรงงาน สัมพันธ์ให้สิทธิลูกจ้างทำการต่อรองนายจ้างได้ แต่การนัดหยุดงานจะทำได้ต่อเมื่อได้พ้นขั้นตอนต่าง ๆ จนไม่อาจตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่อาจชี้ขาดได้แล้ว

ได้มีความพยายามที่จะออกกฎหมายเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ให้สมบูรณ์ขึ้นอีกโดยกระทรวงมหาดไทยได้ยกร่างเป็นพระราชบัญญัติเตรียมจะเข้าสู่รัฐสภาในปลายปี พ.ศ. 2514 แต่พอดีเกิดการปฏิรัติขึ้นเสียก่อน อย่างไรก็ตาม ทางคณะปฏิรัติก็เห็นชอบในร่างกฎหมายดังกล่าว และนำไปใช้เป็นกฎหมายในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2515 ในระยะต่อมาเมื่อมีการเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานที่สมบูรณ์ขึ้นอีก กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง นักวิชาการ และเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน พิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ขึ้น โดยปรัชญาบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ร่างพระราชบัญญัตินี้ผ่านสภานิติบัญญัติแห่งชาติในเดือนมกราคม 2518 และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 29 มีนาคม ปีเดียวกัน หลักเกณฑ์

<sup>3</sup>คำปรางค์ของประกาศคณะปฏิรัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2501.

ค่าง ๆ เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมในปัจจุบัน จึงยึดถือตามแนวทางของพระราชนูญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้

## 5. ลักษณะของสหภาพแรงงานในประเทศไทย

“สหภาพแรงงาน” ตามความหมายในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น หมายถึง องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งมีอยู่ 2 ประการ คือ

(ก) สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน โดยไม่จำเป็นว่าจะต้องทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน

(ข) สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน

สำหรับวิธีการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน ได้จำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วย ร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงาน 3 ฉบับ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับ แล้วเห็นว่า ผู้ยื่นคำขอ มีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 88 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 90 และ วัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 86 และ เมื่อจัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายทะเบียนก็จะรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น ซึ่งจะมีสภาพเป็นนิติบุคคล

อย่างไรก็ตาม นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ได้ผู้หนึ่งหรือคณบดีกรรมการ สหภาพแรงงานอุ่นใจจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(ก) กระทำการอันมีขอบเขตจำกัดโดยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ของพนักงานประจำномชื่อพิพากษางาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพากษางานหรือคณบดีกรรมการแรงงาน สัมพันธ์

(ข) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน อันเป็นการขัดต่อ กฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความ มั่นคงของประเทศไทย หรือ

(ค) ให้หรือยินยอมให้ผู้ได้ผู้หนึ่ง ซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพ แรงงาน

บทบัญญัติควบคุมการดำเนินการของสหภาพแรงงานดังที่กล่าวมาแล้วนี้ ไม่สอดคล้อง

กับอนุสัญญาขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ ซึ่งบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ทุกคนที่จะร่วมกันและจัดตั้งเป็นสมาคมตามใจ สมัครโดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าและรับรองให้การดำเนินงานของสมาคมเป็นอิสระและไม่ถูกแทรกแซงใด ๆ ซึ่งรัฐจะเข้าไปแทรกแซงหรือจำกัดสิทธิในการรวมตัวก่อตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างไม่ได้<sup>4</sup> อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจดังกล่าวของรัฐบาลแม้จะเป็นการขัดต่ออนุสัญญาขององค์การกรรมกรระหว่างประเทศ แต่ในบางกรณีเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อความสงบเรียบร้อยของประเทศไทยในขณะที่ผู้นำของสหภาพแรงงานยังไม่เข้าใจในการแรงงานสัมพันธ์พอ และขาดความรับผิดชอบเท่าที่ควร ในส่วนของอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานนั้น ตามมาตรา 98 ของพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ดังนี้คือ

- (1) เรียกร้อง ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้
- (2) จัดการและดำเนินเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้ข้อบังคับดังของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
- (3) จัดให้มีบริการสนับสนุน เพื่อให้สมาชิกมีติดต่อเกี่ยวกับการจัดงาน
- (4) จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหารือขอจัดข้อด้วยกันกับการบริหารงาน และการทำงาน
- (5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรงานหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (6) เรียกหรือเก็บค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตรากำหนดในข้อบังคับดังของสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้แล้ว สหภาพแรงงานก็ยังได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายโดยได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก คือ

- (1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้างสหภาพแรงงาน อื่น สหพันธ์แรงงานหรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ
- (2) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน
- (3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

<sup>4</sup>นิติ ชินเครือ, กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2524) หน้า 120.

#### (4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยส่งบินการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้กิจกรรมเหล่านี้จะต้องไม่เกี่ยวกับการเมือง และไม่เป็นความผิดอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์ และความผิดทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

### 6. ลักษณะของสมาคมนายจ้างในประเทศไทย

“สมาคมนายจ้าง” ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายถึงองค์กรของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติตั้งกล่าว ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย การเริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างคือนายจ้าง 3 คนขึ้นไป ซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกันยื่นขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างโดยทำคำขอเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยข้อบังคับอย่างน้อย 3 ฉบับ<sup>5</sup> สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ เกี่ยวกับสหภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกัน เมื่อจดทะเบียนแล้วสมาคมนายจ้างก็จะมีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย

สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง อาจจัดตั้ง สภาองค์กรนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ได้ สภาองค์กรนายจ้างต้องมีข้อบังคับและจดทะเบียนต่อนายทะเบียนด้วย

### 7. แนวทางในการเจรจาต่อรองร่วม

ตามมาตรา 10 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 “ได้กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จัดให้มี “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน”<sup>6</sup>

<sup>5</sup> ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 56 และ 57

<sup>6</sup> สภาพการจ้างหมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเดิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ต้องเป็นข้อตกลงระหว่างฝ่ายนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้าง มิใช่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่ง ซึ่งเป็นเพียงสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น

ข้อ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ต้องเป็นหนังสือ เพื่อเป็นหลักฐานแน่นอน เวลาเกิดปัญหาว่ามีการตกลงสภาพการจ้างในเรื่องนี้หรือไม่

เนื่องจากในการเจรจาต่อรองร่วมนั้น จุดมุ่งหมายคือการเรียกร้องให้มีการแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเอง ดังนั้นจึงนำที่จะได้ทำการพิจารณาถึงข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้โดยละเอียดเสียก่อนดังนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามนิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยที่อย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- ก) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- ข) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- ค) ค่าจ้าง
- ง) สวัสดิการ
- จ) การเลิกจ้าง
- ฉ) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- ช) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน ซึ่งหมายถึงว่าภายในระยะเวลาที่ตกลงกันนั้น ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ อย่างไรก็ได้เพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์และสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป จึงกำหนดว่า นายจ้าง และลูกจ้างจะกำหนดระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเกินกว่า 3 ปี ไม่ได้ ส่วนในกรณีที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี ถ้าระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง หากมิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี

ฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างอาจเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ โดยจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ออกฝ่ายหนึ่งทราบ ผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องให้มีกำหนดเกี่ยวกับ

## สภากการจ้างงาน หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภากการจ้างคือ

(ก) ฝ่ายนายจ้าง นายจ้างคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ มีอำนาจที่จะแจ้งข้อเรียกร้องได้ นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยระบุชื่อตนเองเป็นผู้ร่วมในการเจรจา หรือจะแต่งตั้งตัวแทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ก็ได้ ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการผู้สืบทอดหุ้น หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน

(ข) สมาคมนายจ้าง อาจแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างได้

(ค) ฝ่ายลูกจ้าง ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องได้ ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็มีจำนวนไม่เกิน 7 คน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังไม่ได้เลือก ก็ให้รับดำเนินการเลือกโดยเร็ว

(ง) สภากการแรงงาน สภากการแรงงานที่จะมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องได้จะต้องมีจำนวนสมาชิก ซึ่งเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นลูกจ้าง ซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะมีนายจ้างกี่คน มีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด สภากการแรงงานไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสั่งไปด้วย

ในการยื่นข้อเรียกร้องนี้ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาคนหนึ่งหรือ 2 คน เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนก็ได้ โดยต้องแจ้งชื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ที่ปรึกษาที่ได้รับการแต่งตั้ง และแจ้งให้อีกฝ่ายทราบแล้ว มีอำนาจเข้าร่วมประชุมเจรจาทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดได้

อนึ่งในกรณีที่ประเทศไทยประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคากลางและบริการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่จะประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้างสภากการแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้างได้ ยกเว้น การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้องจะต้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทน เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยเร็ว และให้ทั้ง 2 ฝ่าย เจรจาคันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้านายจ้างหรือสมาคมนาายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงกันได้ ต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนและผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน นายจ้างต้องประกาศข้อตกลงนั้นโดยเปิดเผย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประการคานี้ใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน และต้องนำมายื่นต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างที่ได้ตกลงกันใหม่นี้ จะมีผลผูกพันและใช้บังคับได้กับ นายจ้างและลูกจ้างที่ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง ตลอดจนมีผล ผูกพันกับลูกจ้างซึ่งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายตนเข้าร่วมในการเจรจาคับอีกฝ่ายหนึ่งด้วย ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมเรียกร้องตั้งแต่ต้น หรือไม่ได้ลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทน โดยทั่วไป แล้วจะไม่ได้รับสิทธิตามข้อตกลงใหม่แต่อย่างใด อย่างไรก็ตามถ้าลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง มีเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมดหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งเข้าเป็นตัวแทนร่วมเจรจาแทน ลูกจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างฉบับใหม่นี้มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทั้งหมด ส่วนกรณีที่มีลูกจ้างเข้ามาทำงานใหม่ภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างฉบับใหม่มีผลใช้บังคับก็ให้ถือว่ามีผลผูกพันต่อลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่ภายหลังนั้นด้วย

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้าง แรงงานกับลูกจ้างโดยขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างในระหว่างที่ยังอยู่ในระยะเวลาที่มีผลใช้บังคับอยู่ เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะให้คุณแก่ลูกจ้างมากยิ่งกว่าเดิม ก้อนุโรม ให้นายจ้างทำได้

ถ้าหากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง หรือมีการเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ก็อีกด้วย “ข้อพิพาทแรงงาน” ซึ่งหมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสหภาพการจ้างเกิดขึ้นแล้ว และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนั้นแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นเป็นต้นไป

เมื่อพนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งข้อพิพาทแล้ว ก็จะเข้ามาดำเนินการ

“айл์เกลี่ยให้ตกลงกันได้ภายใน 5 วัน ซึ่งถ้าตกลงกันได้ก็ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงนั้น โดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใต้เงื่อนไขใน 3 วัน นับแต่ตกลงกัน และต้องนำไปจดทะเบียนต่อธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน

แต่ถ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน “ไม่สามารถайл์เกลี่ยให้ตกลงกันได้ภายใน 5 วัน ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็น “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ซึ่งจะเป็นการชี้ขาดข้อพิพาทโดยสมัครใจ<sup>7</sup> หรือนายจ้างจะปิดงานงดจ้าง หรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้ ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงาน

## 8. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปิดงานงดจ้างและการนัดหยุดงาน

“การปิดงาน” หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานและไม่จ่ายค่าจ้างให้ เป็นการกระทำเพื่อให้ลูกจ้างเจรจาขอตามข้อเสนอของนายจ้างหรือถอนข้อเรียกร้องบางข้อหรือทั้งหมดของลูกจ้าง ส่วน “การนัดหยุดงาน” นั้น หมายถึงการที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เพื่อผลักดันให้นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของลูกจ้าง การปิดงานหรือนัดหยุดงานที่ถูกต้องตามกฎหมายจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว อย่างไรก็ตาม การปิดงานหรือนัดหยุดงานในกิจการบางประเภทถูกจำกัดโดยกฎหมายไม่ให้กระทำขึ้น และในกิจการที่สามารถปิดงานหรือนัดหยุดงานได้นั้น ก็ต้องเป็นการกระทำภายใต้ขอบเขตของกฎหมายด้วย

### 8.1 กิจการที่ถูกจำกัดห้ามการปิดงานและนัดหยุดงาน

เนื่องจากการปิดงานหรือนัดหยุดงานในบางกิจการ อาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนอย่างมาก ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงจำกัดสิทธิห้ามการปิดงานและนัดหยุดงานในกิจการต่อไปนี้คือ

- (1) การรถไฟ
- (2) การท่าเรือ
- (3) การโทรศัพท์ หรือการโทรคมนาคม
- (4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

<sup>7</sup> ตามมาตรา 26 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.

(5) การประปา

(6) การผลิต หรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

(7) กิจการโรงพยาบาล หรือกิจการสถานพยาบาล

(8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สำหรับกิจการอื่นในข้อ (8) นั้น ในกฎกระทรวงฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ได้กำหนด  
เอาไว้ว่า ได้แก่

(1) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

(2) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราชภัฏ

(3) กิจการสหกรณ์

(4) กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการ  
ขนส่ง หรือเกี่ยวกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศ และกิจการ  
ท่องเที่ยว

(5) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

กิจการดังกล่าวทั้งหมดให้พนักงานประธานมอช้อพิพากษางานส่งข้อพิพากษันให้  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณา วินิจฉัย และแจ้งให้ทั้ง 2 ฝ่าย ทราบภายใน  
30 วัน นับแต่วันที่รับข้อพิพากษางาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะทำการวินิจฉัย  
ซึ่งข้อพิพากษ์โดยปกติเป็นกลุ่มไตรภาคี ประกอบด้วยผู้แทนของฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง  
และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยแล้ว คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์ข้อ  
วินิจฉัยนั้นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย  
ซึ่งรัฐมนตรีจะวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ทั้ง 2 ฝ่ายทราบภายใน 10 วัน นับแต่วันที่รับคำ  
อุทธรณ์ ในกรณีที่ไม่มีการอุทธรณ์ คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์ แต่ถ้ามีการอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีให้ถือคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีเป็นที่สุด

นอกจากนี้ หากมีการพิพากษางานเกิดขึ้นในกิจการอื่นที่ไม่ได้กำหนดไว้ข้างต้น แต่  
รัฐมนตรีเห็นว่า ข้อพิพากษาที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการนั้น อาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจ  
หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีก็มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ซึ่งข้อพิพากษันนี้ได้ โดยใช้ชีขาดภายใน 30 วัน หรือรัฐมนตรีอาจขยายเวลาให้อีกสามคราว  
คำชี้ขาดนี้ คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม<sup>8</sup> และในระหว่างที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำลัง

<sup>8</sup> ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.

## พิจารณาชี้ขาดนี้ การปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ไม่อาจจะกระทำได้

อีกรัฐนึงที่รัฐมนตรีมีอำนาจเข้าห้ามการปิดงานหรือนัดหยุดงานก็คือ เมื่อมีการประภาศใช้กฎหมายการศึก หรือประภาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อันเกิดขึ้นในห้องที่เจ้าห้องที่หนึ่ง หรือกิจกรรมประจำได้ประจำหนึ่ง ต้องรับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะกรรมการบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้ง คำชี้ขาดของคณะกรรมการบุคคลดังกล่าว คู่กรณีพิพาทจะต้องปฏิบัติตาม นอกจากนี้ ตามหลักการเดียวกัน รัฐมนตรีมีอำนาจประภาศห้ามการปิดงานหรือนัดหยุดงานในเขตห้องที่ที่ได้ประภาศใช้กฎหมายการศึก หรือประภาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ห้องหมอดหรือบางส่วนได้อีกด้วย และถ้าหากมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานอยู่ก่อนประภาศ รัฐมนตรีมีอำนาจจ้างสั่งให้หยุดการกระทำการเช่นนั้นภายในเวลาที่กำหนด

### 8.2 การปิดงานและนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป

นอกจากกิจการที่จำเป็นแก่สาธารณะและต้องห้ามไม่ให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานดังกล่าวข้างต้นนั้น กิจการทั่วไปก็อาจมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ ให้ผู้มีอำนาจในการปิดงานก็คือ นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง ส่วนผู้มีอำนาจในการนัดหยุดงานก็คือ หัวหน้าแรงงาน หรือกลุ่มลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การปิดงานหรือนัดหยุดงานนี้จะทำได้หลังจากที่ข้อพิพาทแรงงานนั้นมีลักษณะเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามกฎหมายแล้ว

อนึ่ง มีข้อน่าสังเกตในเรื่องผู้มีอำนาจนัดหยุดงานนี้อยู่ว่า ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ ได้ให้อำนาจแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาทำข้อตกลงกับนายจ้างได้ โดยไม่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากสหภาพแรงงานแต่อย่างใด กลุ่มแรงงานที่ไม่ใช่สหภาพแรงงานนี้ ก็มีอำนาจที่จะนัดหยุดงานได้ด้วย ในต่างประเทศ ส่วนใหญ่นั้นปรากฏว่า ผู้มีอำนาจนัดหยุดงานได้ต้องเป็นสหภาพแรงงานเท่านั้น การนัดหยุดงานที่ไม่ได้รับความเห็นชอบจากสหภาพแรงงานก็อ้วว่าเป็น Wildcats strike ซึ่งเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย<sup>9</sup> การที่กฎหมายของไทยยอมให้กลุ่มลูกจ้างมีอำนาจนัดหยุดงานได้นี้ เป็นจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทยยังไม่มั่นคงและแพร่หลายทั่วไปนัก ซึ่งถ้าหากสหภาพแรงงานในประเทศมีความมั่นคงและแพร่หลายแล้ว ต่อไปกฎหมายก็คงต้องกำหนดให้เฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้นที่จะนัดหยุดงานได้ เพราะมีฉะนั้นจะเกิดปัญหาน

<sup>9</sup> ไพบูลย์ พัฒนาลุล, กฎหมายแรงงาน, หน้า 75.

เรื่องความรับผิดและการถือปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างที่ไม่มีข้อบังคับของตนเองยอมยกที่จะรับภาระและความรับผิดชอบดังกล่าวได้

การปิดงานหรือการนัดหยุดงานในการณ์ของกิจการทั่วไปนี้ ต้องอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายด้วย ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 ได้ห้ามมิให้ นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในการณ์ดังต่อไปนี้คือ

(1) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้วแต่ข้อพิพาทแรงงานนั้น ยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไว้ได้

(2) ในกรณีที่มีการเจรจาตกลงกันได้แล้ว และฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตามแล้ว

(3) ในกรณีที่มีการไก่เกลี้ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทด้วยตนเองกันได้ และฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตามแล้ว

(4) ในกรณีที่มีการชี้ขาดข้อพิพาทด้วยสมัครใจ และฝ่ายที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดได้ปฏิบัติตามแล้ว

(5) ในกรณีที่เป็นกิจการสาธารณหรือสาธารณะที่มีประกาศห้ามการปิดงานหรือนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(6) ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎหมายการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินและอยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีแต่งตั้งขึ้น หรืออยู่ในเขตห้องที่หรือประเภทของกิจการที่รัฐมนตรีประกาศห้ามการปิดงานและนัดหยุดงาน

อนึ่ง ห้ามไม่ให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่ได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมงด้วย นอกจากนี้ การปิดงานหรือนัดหยุดงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างซึ่งก็คือ “เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน<sup>10</sup> เท่านั้น การปิดงานหรือนัดหยุดงาน นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ดังกล่าว เช่น โดยมีวัตถุประสงค์ทางการเมือง จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการปิดงานหรือนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นนั้น จะต้องไม่มุ่งทำลายอีกฝ่ายหนึ่งหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่ออีกฝ่ายหนึ่งอย่างร้ายแรงเกินเหตุ ซึ่งเป็นการขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคมและทำให้การปิดงาน

<sup>10</sup> ตามความหมายของ “สภาพการจ้าง” ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.

## หรือนัดหยุดงานนั้นเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเข่นกัน

ในการณ์ของการปิดงานงดจ้างหรือนัดหยุดงานในกิจการทั่วไปนี้ ถ้าหากกิจการนั้นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย พิจารณาเห็นว่าอาจมีผลกระทบทางเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีก็มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทนั้นได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รัฐมนตรีสั่งและในขณะเดียวกันกิจการนั้นจะต้องดำเนินการต่อไปจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่สามารถพิจารณาชี้ขาดได้เสร็จภายใน 30 วัน รัฐมนตรีมีอำนาจขยายเวลาพิจารณาและชี้ขาดอีกไปได้อีกตามที่เห็นสมควร คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ถือเป็นที่สุด คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ต้องปฏิบัติตาม

นอกจากนั้นในการณ์ที่มีการประการใช้กฎหมายว่าด้วยกฎหมายว่าด้วยกฎหมายศึก หรือประการสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศไทยประสบภัยทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ก็ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดใช้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น เข้ารับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะกรรมการบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ คำชี้ขาดของคณะกรรมการบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม

ส่วนกรณีข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้ทั่ว ๆ ไปนั้น นายจ้างและลูกจ้างอาจตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนขึ้นทำการชี้ขาดข้อพิพาทนั้นได้ ซึ่งโดยปกติแล้วผู้ชี้ขาดจะต้องเป็นบุคคลที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเคารพและเห็นพ้องต้องกันทั้ง 2 ฝ่าย ว่าสมควรเป็นผู้ตัดสินชี้ขาด ข้อพิพาทของตนได้ด้วยความเป็นธรรมอย่างยิ่ง ซึ่งคำชี้ขาดนี้ถือว่าเป็นที่สุด ทั้ง 2 ฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ได้ในปัจจุบันได้มีศาลแรงงานตั้งขึ้นแล้ว ฝ่ายที่ไม่พอใจคำตัดสินไม่ว่าจะโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง หรือผู้ชี้ขาดที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตั้ง ก็อาจยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิากษาชี้ขาดต่อไปได้ด้วย

คำวินิจฉัยชี้ขาดต่าง ๆ ให้มีผลใช้บังคับได้ 1 ปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยชี้ขาดนั้น ซึ่งหมายถึงฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในระหว่างระยะเวลาดังกล่าวไม่ได้

### 8.3 การกุ้นการองลูกจ้างในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ห้ามข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไก่เลกี้ย หรือการขัดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำการใดๆ ทำลายอาชญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ ทั้งนี้ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งนั้น ต้องมีได้ออกเพื่อบังคับใช้ มิเห็นบุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันติดตอกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร<sup>11</sup>

ความคุ้มครองต่อลูกจ้างนี้ได้ขยายไป เมื่อมีการตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้วด้วย กล่าวคือ นายจ้างจะเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุมทำการประชุม ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาหรือดำเนินการอื่นเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โดยถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ได้<sup>12</sup>

อย่างไรก็ตามในส่วนของลูกจ้างนั้น กฎหมายก็ได้ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุนัดหยุดงานในระหว่างที่ยังอยู่ในขั้นตอนการเจรจาหรือระหว่างการไก่เลกี้ย ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานหรือระหว่างที่ผู้ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกำลังพิจารณาอยู่

<sup>11</sup> ถ้าลูกจ้างหยุดงานชั่วโมงอยู่หน้าโรงงาน, ถือว่ามีเหตุผลสมควรเพราไม่ได้แสดงเจตนาว่าจะไม่ทำงานแต่พร้อมที่จะเข้าทำงานเมื่อตกลงกับนายจ้างได้

<sup>12</sup> ตามมาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

## 9. การพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

ในปี พ.ศ. 2522 ได้มีการออกพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เป็นเหตุให้การขึ้นขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นนอกจากจะดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว ยังอาจดำเนินการโดยให้ศาลแรงงานพิจารณาขึ้นได้อีกด้วย การพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี ประกอบด้วยผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆ กัน โดยการยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาได้ ณ นั้น ได้รับยกเว้น ไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

การยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานนั้น เมื่อศาลรับคดีไว้พิจารณาแล้ว จะนัดโจทก์และจำเลยมาพร้อมกัน แล้วไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันเสียก่อน เพื่อที่ทั้ง 2 ฝ่าย จะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปโดยในการพิจารณาคดีนั้นศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้ และในการพิจารณาคดีนั้น ศาลแรงงานจะต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน ค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นๆ ของลูกจ้างที่ทำงานในกิจกรรมประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไปประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้ง 2 ฝ่ายด้วย

คำพิพากษา หรือคำสั่งใด ๆ ของศาลแรงงาน ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่งเท่านั้น แต่ศาลแรงงานอาจกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นที่มีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้ ถ้าฝ่ายใดไม่พอใจคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน อาจอุทธรณ์ไปยังศาลฎีก้าได้ภายใน 15 วัน

## 10 สรุป

การเจรจาต่อรองร่วมในประเทศไทยนั้น เป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งได้กำหนดแนวทางที่ตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างกับตัวแทนของฝ่ายนายจ้างจะเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลง หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานได้ ถ้าการเจรจาไม่ประสบผล จะต้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

เข้าใกล้เกลี่ยเสียก่อน ถ้าใกล้เกลี่ยไม่สำเร็จ จึงจะถือว่าข้อพิพาทนั้นเป็น “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” ซึ่งนายจ้างอาจปิดงานงดจ้างหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้

เมื่อมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานขึ้นแล้วข้อพิพาทแรงงานนี้ยังอาจยุติได้โดยการที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันกำหนดผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทโดยสมัครใจ หรือโดยที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตั้งคณะบุคคลขึ้นซึ่งขาด หรือโดยการส่งเรื่องให้ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษา

## 11. คำตามและกิจกรรมท้ายบท

1. จงอธิบายความหมายของสหภาพแรงงานไทย ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และอธิบายด้วยว่ามีวิธีดำเนินการจัดตั้งได้อย่างไร
2. จงอธิบายความหมายของ “สมาคมนายจ้าง” ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พร้อมทั้งอธิบายว่ามีวิธีการจัดตั้งและวัตถุประสงค์อย่างไร โดยละเอียด
3. ในการดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกนั้น สหภาพแรงงานจะได้รับการยกเว้นจากการถูกกล่าวหาฟ้องร้องทางแพ่งและทางอาญาในกรณีใดบ้าง
4. ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน ได้แก่ผู้ใดบ้าง จงอธิบาย
5. ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นได้อย่างไร และมีวิธีการแก้ไขได้อย่างไร
6. วิธีการประนอมข้อพิพาทแรงงานตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อาจทำได้อย่างไรบ้าง
7. ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น ห้ามการนัดหยุดงานและปิดงานงดจ้างในกิจการใดบ้าง เพราะเหตุใด
8. ศาลแรงงานมีบทบาทในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างไร จงอธิบาย