

หมวด 2

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

บทที่ 1 กฎหมายว่าด้วยสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง

1. บททั่วไป

ก. ลักษณะของสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้างและสหพันธ์แรงงานใน
ต่างประเทศ (1)

สิทธิของลูกจ้างในการรวมกันเป็นสมาคมหรือสหภาพแรงงาน เพื่อต่อรองกับนายจ้าง และรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างเป็นสิทธิพื้นฐานและเป็นหัวใจของกฎหมายแรงงาน เพราะเป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่จะทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเสมอภาคกับนายจ้าง ในอันที่จะรักษาและส่งเสริมให้สภาพการทำงานและเศรษฐกิจของลูกจ้างดีขึ้นและเป็นที่มาซึ่งความเป็นธรรมในสังคม สิทธิดังกล่าวนี้เป็นที่ยอมรับทั้งโดยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติที่ตราขึ้นเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2481 และโดยอนุสัญญาที่ 87 ปี 2491 และอนุสัญญาที่ 98 ปี 2492 ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาที่ 87 ซึ่งมีประเทศให้สัตยาบัน 80 ประเทศ มีบัญญัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างและนายจ้างทุกคนที่จะรวมกันและจัดตั้งเป็นสมาคมตามใจสมัคร โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้าและรับรองให้การดำเนินงานของสมาคมเป็นอิสระและไม่ถูกแทรกแซงใดๆ อนุสัญญาที่ 98 ซึ่งมีประเทศให้สัตยาบัน 94 ประเทศ มีบัญญัติสำหรับป้องกันการแบ่งพวกจากผู้ที่ เป็นปฏิปักษ์ต่อการก่อตั้งสมาคมและสำหรับป้องกันสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างจากการกระทำอันเป็นการกีดกันกันและวางมาตรการทาง ใดๆ เพื่อส่งเสริมให้มีการต่อรองด้วยความเป็นธรรม

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมเป็นสมาคมและเจรจาต่อรองนี้ ประเทศไทย ไม่ได้ให้สัตยาบันและไม่มีการปฏิบัติเป็นเวลาเกือบ 14 ปี (31 ตุลาคม 2501 - 16 เมษายน 2515) เมื่อจอมพลสฤษดิ์ ยกเลิกกฎหมายแรงงานและสิ่งเลิกสหภาพแรงงานในขณะที่ต่างประเทศ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่สุดสำหรับการแรงงาน

ในต่างประเทศส่วนมาก การก่อตั้งสมาคมไม่ต้องมีการขอรับอนุญาตหรือจดทะเบียนแต่อย่างใด สมาคมที่จัดตั้งขึ้นจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่ ไม่ใช่เรื่องสำคัญ เพราะถึงจะไม่มีนิติบุคคลก็มีสิทธิเป็นคู่สัญญาหรือฟ้องร้องในนามของตนเองได้ แต่สมาคมนั้นต้องเป็นสมาคม

(1) ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล - กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ, ในวารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม 2517

ผู้รวมอาชีพของลูกจ้าง หรือของนายจ้างแค่ง่ายเดียว และเป็นกรรวมกันโดยสมัครใจไม่เฉพาะในกิจการอันเดียว แต่คงเป็นสมาคมที่มีข้อบังคับแน่นอนและมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาผลประโยชน์รวมกันของลูกจ้างหรือนายจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการต่อรองเพื่อให้มีสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining Agreement) หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและเมื่อจำเป็นก็อาจรวมกันนักหยุดงานหรือมีคงานได้

สหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น ยอมรับสมาคมลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันว่ามีฐานะเป็นสมาคมผู้รวมอาชีพตามกฎหมายแรงงาน แต่ประเทศอื่นในยุโรปถือว่า สมาคมลูกจ้างในกิจการของนายจ้างคนเดียวไม่เป็นสมาคมผู้รวมอาชีพที่จะเจรจาต่อรองกับนายจ้างเพื่อให้มีสัญญาการรวมเจรจาต่อรองได้เพราะสมาคมดังกล่าวไม่มีฐานะเท่าเทียมกับนายจ้างที่จะต่อรองให้ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้าง

อย่างไรก็ตามสมาคมนายจ้างจะมีลูกจ้างเป็นสมาชิกและสหภาพแรงงานจะมีนายจ้างเป็นสมาชิกไม่ได้ เพราะทางฝ่ายก็มีผลประโยชน์ชั้กัน หากยอมให้มีสมาคมลักษณะผสมเช่นนั้นก็ทำให้สมาคมไม่มีกำลังที่จะต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกทั้งหมดอย่างแท้จริง ในทางประเทศโดยทั่วไปสหภาพแรงงานจะประกอบด้วยลูกจ้างที่มีอาชีพประเภทเดียวกันเท่านั้น แต่ก็ยังมีบางสมาคมที่มีอาชีพหลายประเภทเข้าด้วยกันเพื่อให้มีกำลังมากขึ้น ซึ่งฝ่ายนายจ้างก็อาจรวมกันเป็นสมาคมเพื่อให้เกิดสมดุลซึ่งกันและกันได้ สำหรับประเทศอังกฤษสหภาพแรงงานใหญ่ ๆ ประกอบด้วยลูกจ้างที่มีอาชีพแตกต่างกันทำให้การเจรจาต่อรองระหว่างสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานไม่อาจดำเนินไปควยดี และสถานประกอบการกิจการเดียวกันก็อาจมีลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหลายสหภาพแรงงานจนต้องมีการแก้กฎหมาย Trade Union Act เมื่อปี 1971 โดยให้มีการรับรองสภาพของสหภาพแรงงาน (Recognition) เสียก่อน ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ ลูกจ้างก็อาจขอให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ราคาว่าสหภาพแรงงานใดมีสิทธิในการเจรจากับนายจ้าง จะมีการเจรจาต่อรองซ้นกันขึ้นมาไม่ได้

นอกจากสหภาพแรงงานแล้วในเกือบทุกประเทศจะมีการก่อตั้งสหพันธ์แรงงานสำหรับแขนงอาชีพต่าง ๆ สหพันธ์แรงงานเป็นศูนย์กลางการติดต่อระหว่างสหภาพแรงงานต่าง ๆ แม้การเจรจาต่อรองจะเป็นเรื่องที่สหภาพแรงงานจะตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเอง แต่สหพันธ์แรงงานจะเป็นผู้ให้ข้อมูลและตั้งข้อเรียกร้องให้เป็นไปใแนวเดียวกัน บางครั้งข้อตกลงระหว่างสหพันธ์แรงงานกับสหพันธ์นายจ้างได้กลายเป็นข้อตกลงที่มีผลทั่วประเทศ ซึ่งเหลือไว้เฉพาะเรื่องค่าจ้างและข้อปลีกย่อยเท่านั้นที่สหภาพแรงงานจะตกลงกับนายจ้างเป็นราย ๆ ไป

ในประเทศสังคมนิยม เรื่องที่สหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง (รัฐบาล) จะตกลงกันไว้คงเป็นไปตามแผนเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ข้อตกลงต่าง ๆ จึงจำกัดเฉพาะ

เกี่ยวกับกิจการหนึ่ง ๆ โดยเฉพาะ ซึ่งกระทำโดยสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ กับฝ่ายบริหารและข้อตกลงนั้นต้องจดทะเบียนไว้กับเจ้าพนักงานของรัฐ สยุคอกของสหภาพแรงงานในประเทศสังคมนิยมคือคณะกรรมการที่ปรึกษากลางของสหพันธ์แรงงานซึ่งเป็นที่ปรึกษาของรัฐบาล และมีอำนาจในการกำหนดอัตราค่าจ้าง วางแผนการผลิต กำหนดข้อควรการผลิตและควบคุมค่าจ้าง แต่ในส่วนเกี่ยวกับการบังคับค่าโรนั้น มักจะใ้คกำหนดในข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานฝ่ายบริหาร

ข. ประเภทของสหภาพแรงงาน (2)

โดยเหตุที่สหภาพแรงงานคือสมาคมหรือองค์การของลูกจ้างที่ตั้งขึ้นตามระบอบประชาธิปไตยเพื่อคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของสมาชิก ดังนั้น รูปแบบ การจัดตั้ง วิธีการบริหารและการปกครอง ภายในของสหภาพแรงงาน จึงอาจแตกต่างกันไปแฉวแต่ความต้องการหรือความประสงค์ของสมาชิก และวิวัฒนาการทางเศรษฐกิจ สังคมและอุตสาหกรรมของประเทศ สหภาพแรงงานจึงแบ่งออกเป็น 4 ประเภทใหญ่ คือ

1. สหภาพแรงงานช่างหรือวิชาชีพ (Craft or Occupational Union)

สหภาพแรงงานแบบนี้ก่อตั้งขึ้นโดยลูกจ้างประเภทที่มีฝีมือ หรือมีวิชาชีพสาขาใดสาขาหนึ่งโดยเฉพาะ และการรวมเป็นสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานคั้งกล่าว ก็ไม่จำกัดว่าจะจะเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ ข้อสำคัญคือเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามระคับข้างที่สหภาพแรงงานกำหนดไว้

สหภาพแรงงานประเภทช่างหรือวิชาชีพนี้เกิดขึ้นมากในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมของประเทศอังกฤษ เพราะในระบอบนั้นคนงานส่วนใหญ่ทำงานด้วยมือ เมื่อฝึกหัดและทดลองทำงานแล้วจึงจะถือว่าเป็นช่างมีเงินค่าจ้าง สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงเป็นการรวมกลุ่มเพื่อคุ้มครองช่างประเภทเดียวกัน ต่อมาในระยะหลังสหภาพแรงงานเดี่ยวอาจประกอบด้วยช่างหลายประเภทที่อยู่ในเครือหรือสายงานอาชีพเดียวกันก็ได้ ซึ่งเรียกว่า multiple craft Union เช่นสหภาพแรงงานวิศวกรของอังกฤษ (Amalgamated Engineering Union) ประกอบด้วยช่างทั้งกึ่งฝีมือและมีฝีมือหลายอย่างเช่น ช่างฟัด ช่างกลึง ช่างไฟฟ้า ช่างเขียนแบบ ช่างเชื่อม เป็นต้น ดังนั้นจึงมักเกิดการแก่งแย่งชิงดีกันเสมอในระหว่างสหภาพแรงงานช่างในอังกฤษ เพราะต่างก็แย่งหาสมาชิกกัน และนายจ้างเองก็ปวดหัวเพราะต้องเจรจาทอรองกับสหภาพแรงงานหลายสหภาพ ทั้ง ๆ ที่เป็นลูกจ้างของนายหรือทำงานในกิจการเดียวกัน ยิ่งไปกว่านั้นสหภาพแรงงานช่างประเภทนี้มักนิยมใช้ระบบ closed shop คือการควบคุมอาชีพให้สมาชิก เช่น

(2) เคนพงษ์ พลละคร - สหภาพแรงงาน 25 15 หน้า 102-117

คนที่ทำงานในวิชาชีพประเภทที่สหภาพแรงงานกับนายจ้างได้ตกลงกันไว้จะต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นเท่านั้น ซึ่งก็เป็นผลดีกับสมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ก็เป็นการกีดกันลูกจ้างที่ไม่ใช่สมาชิกของสหภาพแรงงาน

2. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Union)

คือสหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือค่านายจ้างกัน การมีการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานประเภทนี้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือคนงานในกิจการประเภทเดียวกันมีปัญหาความต้องการและผลประโยชน์เหมือนกัน สหภาพแรงงานสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันนี้เกิดขึ้นมากในระยะหลัง ๆ และมีการจัดตั้งกันมากขึ้นทั่วโลกตามลำดับ

การก่อตั้งสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมนั้นขึ้นอยู่กับว่าลูกจ้างจะเห็นควรจัดตั้งตามประเภทของอุตสาหกรรมอย่างกว้าง ๆ หรือเป็นอุตสาหกรรมย่อย ๆ ลงไป เช่นอุตสาหกรรมขนส่งอาจประกอบด้วยการขนส่งทางอากาศ ทางรถไฟ ทางถนน หรือทางน้ำ หรืออุตสาหกรรมเหมืองแร่ก็อาจเป็นการประกอบเหมืองแร่ประเภทต่าง ๆ ทั้งนี้แล้วแต่ว่าการก่อตั้งสหภาพแรงงานแบบไหนจะเป็นประโยชน์แก่สมาชิกมากที่สุด การก่อตั้งสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมนี้มีประโยชน์ทั้งฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายรัฐบาล เพราะนายจ้างไม่ต้องการกับสหภาพแรงงานหลายแห่งและการแก่งแย่งชิงดีกันระหว่างสหภาพแรงงานก็ค่อนข้างน้อยลง ทั้งนี้จึงเป็นที่นิยมกันมากทั้งในยุโรปและเอเชีย เว้นแต่ประเทศญี่ปุ่นที่ยังมีสหภาพแรงงานในแต่ละสถานประกอบการเป็นส่วนมาก ส่วนการร่วมมือและประสานงานกันนั้นทำในรูปแบบของสหพันธ์แรงงาน

3. สหภาพแรงงานตามลักษณะของนายจ้างหรือกิจการ (House Union

หรือ Company Union) คือสหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในกิจการของนายจ้างหรือในสถานประกอบการหรือบริษัทใดบริษัทหนึ่งโดยเฉพาะ โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะทำงานประเภทเดียวกันหรือไม่ สหภาพแรงงานประเภทนี้มีลักษณะใกล้เคียงกับสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม แต่จำกัดอยู่เฉพาะในบริษัทหรือสถานประกอบการเดียวกัน

สหภาพแรงงานแบบที่ตั้งขึ้นตามกิจการหรือในเฉพาะสถานประกอบการของนายจ้างนี้มีผลดีต่อนายจ้างในการเจรจาต่อรอง เพราะมีสมาชิกจำนวนจำกัดและเป็นลูกจ้างของบริษัทนั้นๆ ทั้งการเจรจาต่อรองจึงมีผลดีในแง่ผลประโยชน์ไปให้สมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทนี้ว่าอยู่ในฐานะเท่าเทียมกับนายจ้างที่จะทำสัญญาการรวมเจรจาต่อรองหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพราะสหภาพแรงงานประเภทนี้ยังอยู่ใต้อิทธิพลของนายจ้าง และมีความเกรงกลัวนายจ้างจนไม่อาจต่อสู้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกเป็นส่วนรวม แต่ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งมีสหภาพแรงงานประเภทนี้เป็นส่วนมากนั้น ปรากฏว่าการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปด้วยดี เพราะลูกจ้างไม่คิดที่จะทำการนัดหยุดงานให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

นอกจากนี้นายจ้างจะทำความตกลงกับสหภาพแรงงาน จัดเป็นระบบ Closed Shop กล่าวคือ ลูกจ้างที่จะทำงานในบริษัทหรือสถานประกอบการนั้นต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานสามารถเก็บค่าบำรุงจากสมาชิกได้ครบถ้วน ซึ่งอาจมีเงินเคื่อนให้เจ้าหน้าที่ทำงานให้สหภาพแรงงานโดยเต็มที่ สำหรับนายจ้างเองก็มีความสบายใจได้ เพราะสหภาพแรงงานเองจะเป็นผู้ควบคุมให้ลูกจ้างอยู่ในวินัยและปฏิบัติตามที่นายจ้างมีประสิทธิภาพของงานตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกันไว้โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าลูกจ้างคนใดไม่อยู่ในวินัยหรือปฏิบัติตามไม่ได้ผลตามข้อตกลง สหภาพแรงงานจะคัดชื่อออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทำให้ลูกจ้างคนนั้นไม่ได้รับการคุ้มครอง อาจถูกนายจ้างเลิกจ้างได้ เพราะมีฉะนั้นแล้วสหภาพแรงงานก็จะหมดความเชื่อถือและอาจถูกนายจ้างเรียกค่าเสียหายได้ สหภาพแรงงานประเภทนี้ยังมีประโยชน์ในการจัดสวัสดิการและรวมในการบริหารกิจการต่าง ๆ เช่น การกีฬา การศึกษา การบันเทิง และการฝึกอบรมต่าง ๆ

4. สหภาพแรงงานรวมหรือสหภาพแรงงานทั่วไป (General Union)

เป็นสหภาพแรงงานที่จัดขึ้นเพื่อให้ลูกจ้างที่ไม่อาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในประเภทใดหรือเป็นสหภาพแรงงานที่ไม่จำกัดคุณสมบัติของสมาชิก ในประเทศอังกฤษนั้นปรากฏว่าสหภาพแรงงานประเภทนี้ใหญ่ที่สุด เช่นสหภาพแรงงานคนงานขนส่งและคนงานทั่วไป สหภาพแรงงานคนงานเทศบาลและคนงานทั่วไปเป็นต้น สหภาพแรงงานแบบนี้มีทั้งผลดีและผลเสีย ข้อดีก็คือเป็นสหภาพแรงงานใหญ่ มีอิทธิพลมากสามารถเรียกร้องจากนายจ้างหรือรัฐบาลได้มาก แต่ข้อเสียก็คือ การที่มีคนมาจากอุตสาหกรรมต่างประเภทกันและหลายนายจ้างรวมกันอยู่ ย่อมเป็นการยากแก่การปกครอง นอกจากนี้ก็จะเกิดการชิงดีชิงเด่นและขัดผลประโยชน์กันเอง ถ้าไม่ได้หัวหน้าที่ดีและทำงานอย่างมีวินัยแล้ว อาจก่อให้เกิดความวุ่นวายแก่เศรษฐกิจของชาติหรือของนายจ้างได้ง่าย ซึ่งในระยะหลัง ๆ ปรากฏว่าสหภาพแรงงานรวมโคคอย ๆ สลายตัวไปเป็นสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนมาก

ก. ความสำคัญและประโยชน์ของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานหรือสมาคมลูกจ้าง เป็นองค์การสำคัญที่จะช่วยรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างและสร้างความเป็นธรรมในสังคม สหภาพแรงงานที่เข้มแข็งจะสามารถคุ้มครองลูกจ้างและเรียกร้องประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างได้มาก เพราะเมื่อนายจ้างไม่ยอมตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงานซึ่งการนัดหยุดงานนั้นย่อมจะเกิดความเสียหายแก่นายจ้าง หากสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างของนายจ้างเป็นสมาชิกรวมกันจำนวนมาก

นายจ้างก็จำเป็นต้องสนองตอบประโยชน์ของคนใต้ถูกจ้างเท่าที่นายจ้างจะให้ได้ เพราะ นายจ้างย่อมจะไม่อาจหาถูกจ้างที่มีฝีมือและมีความชำนาญได้เท่าถูกจ้างที่นายจ้างมีอยู่เดิม คุ้มเหตุผลที่ถูกจ้างก็จะได้รับค่าจ้างสูงขึ้น มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและมีหลักประกัน ที่มั่นคง แต่สภาพสภาพแรงงานเรียกร้องมากไปจนนายจ้างจะดำเนินการต่อไปไม่ได้ นายจ้างก็อาจปิดงานหรือเลิกกิจการซึ่งก็ย่อมจะเกิดความเสียหายแก่ถูกจ้างเช่นเดียวกัน เพราะถูกจ้างจะไม่ได้รับค่าจ้างและครอบครัวก็ประสบความเดือดร้อน การมีโอกาสครอง ซึ่งกันและกันจึงลงรอยพิพาท ๆ หนึ่งในที่เป็นของ... อยู่ในฐานะที่จะให้ได้และถูกจ้าง ก็... ใจที่ได้รับประโยชน์... ใจได้... ความเป็นธรรมแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายถูกจ้าง และความเป็นธรรมนี้ในระบอบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม... ถูกจ้างจะได้มากโดยการรวมเป็นสหภาพ แรงงานที่เข้มแข็งและมีพลัง

ประโยชน์ของการรวมตัวของถูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานในแง่ทางเศรษฐกิจ และสังคมมีมากมาย เช่น

1. ช่วยให้เกิดการกระจายรายได้เสมอภาคยิ่งขึ้น กล่าวคือเมื่อนายจ้าง มีข้อกำหนดที่ของแบ่งผลกำไรให้แก่ถูกจ้างมากตามส่วน อันจะทำให้ถูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมีเงินที่จะซื้อวัตถุเครื่องใช้ต่าง ๆ มากขึ้น ทำให้ตลาดอุตสาหกรรมขยายตัว
2. เป็นพลังในการต่อต้านอำนาจทางเศรษฐกิจของนายทุนไม่ให้นายทุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายทุนต่างชาติครอบงำโดยผลประโยชน์มากเกินไป
3. เป็นตัวการผลักดันให้มีการจ้างและการใช้แรงงานมากขึ้น แทนการใช้เครื่องจักรเครื่องมือในการผลิต
4. มีอิทธิพลต่อราคาสินค้า เพราะเมื่อถูกจ้างไม่เรียกร้องค่าแรงสูงเกินไป จนถึงขนาดที่นายจ้างเพิ่มราคาสินค้าแล้ว ราคาสินค้าก็ไม่สูงขึ้นไปมาก อันจะไม่ทำให้ค่าจ้างที่ถูกจ้างได้รับเพิ่มขึ้นหมดความหมาย
5. แปรเปลี่ยนภาระของรัฐบาลในการให้บริการสังคม โดยสหภาพแรงงาน จัดสรรเงินสงเคราะห์ในระหว่างว่างงาน หรือต่อรองให้มีการจัดการรักษาพยาบาล การศึกษาหรือที่อยู่อาศัย
6. ร่วมมือกับรัฐบาลและนายจ้างในการเพิ่มสมรรถภาพในการผลิต เช่น เปิดอบรมวิชาชีพหรือร่วมมือกับรัฐบาลและองค์การธุรกิจปรับปรุงการผลิตให้ดีขึ้น
7. เป็นพลังในการรักษาผลประโยชน์ของสาธารณชน เช่น การต่อต้านอากาศ และน้ำเป็นพิษและการเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม หรือป้องกันการกักตุนสินค้าหรือการค้ากำไรเกินควร
8. ร่วมมือกับรัฐบาลในการบริหารประเทศ เช่นการไม่นัดหยุดงานหรือเรียกร้องค่าแรงเพิ่มเมื่อมีวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ

9. เป็นพลังในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคแก่ประชาชนและผู้ใ้แรงงานซึ่งเป็นชนส่วนใหญ่ของประเทศ (2)

10. ช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างดีขึ้นด้วยการร่วมมือในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ มีการปรึกษาหารือและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ตลอดจนควบคุมดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

หัวข้อบางโรสภาพแรงงานจึงจะเข้มแข็งและอยู่ในฐานะที่จะต่อรองกับนายจ้างให้เกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างได้ สิ่งเหล่านี้ต้องเกิดจากลูกจ้างเอง ถ้าจะกล่าวว่สามัคคีคือพลังแล้ว คำนี้มีความจำเป็นสำหรับลูกจ้างมาก เพราะปราศจากสามัคคีแล้วสภาพแรงงานจะเข้มแข็งขึ้นไม่ได้ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้สภาพแรงงานเข้มแข็งอย่างอื่น ได้แก่ ปัจจัยทั้ง 4 คือ

1. สภาพแรงงานนั้นต้องมีสมาชิกเป็นจำนวนมากพอสมควร เช่นในกิจการที่มีลูกจ้าง 1,000 คน ถ้ามีลูกจ้างเป็นสมาชิกสภาพแรงงานเพียง 100 คน ความเข้มแข็งก็มัน้อยเพราะนายจ้างอาจไม่ฟังเสียงได้ แต่ถ้ามีสมาชิก 300 - 400 คนขึ้นไปแล้วนายจ้างก็จำต้องรับฟังเพราะเสียงของลูกจ้างที่รวมเป็นสภาพแรงงานมีมากพอที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของสภาพแรงงานได้ ซึ่งหากปราศจากความร่วมมือของสภาพแรงงานหรือถ้าลูกจ้างจำนวนมากัดหยุดงานแล้วนายจ้างก็จะไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ การหาสมาชิกให้ได้มากจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สภาพแรงงานเข้มแข็ง

2. สภาพแรงงานต้องมีผู้มีความรู้ที่จะเข้าใจฐานะของนายจ้าง รัฐบาล รัฐบาล หรือเจรจา ในการนี้ก็จำเป็นต้องมีหัวหน้าที่กระทำการโดยมีความรับผิดชอบสูง ให้สมาชิกเห็นประโยชน์ของสภาพแรงงาน มีความสามัคคีและเป็นเอกฉันท์ มีการรักษาผลประโยชน์ร่วมกันโดยไม่มีการแตกแยก มีการเลือกตั้งอย่างยุติธรรม และไม่มีการพวงอานาจไว้ที่ตัวผู้เป็นหัวหน้า

3. สภาพแรงงานแตกต่างกับการบริหารธุรกิจ ที่อำนาจไม่ได้มาจากเบื้องบน แต่อำนาจของสภาพแรงงานมาจากสมาชิก การฟังเสียงของสมาชิกเป็นการประจำและจำเป็นตามนโยบายด้วยเสียงข้างมากเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการนี้จำเป็นจะต้องมีการติดต่อสื่อสารให้สมาชิกได้รู้จักกิจการของสภาพแรงงานตลอดเวลา ด้วยการให้ข่าวสารข้อมูลและให้การศึกษาแก่สมาชิก

4. การสื่อสารการให้ข่าวสารข้อมูลและการให้การศึกษาแก่สมาชิก จะทำได้ก็เมื่อสภาพแรงงานต้องมีเงิน เงินที่จะได้ก็คือ ค่าน้ำจูงจากสมาชิก เมื่อสมาชิกชำระค่า

(2) สุภชัย มนัสไพญ้อย - บทบาทของสภาพแรงงานต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
ในมหิตลสารปีที่ 2 ฉบับที่ 3 ธันวาคม 2516

บำรุงเต็มเม็ดเต็มหน่วย สหภาพแรงงานก็สามารถดำเนินกิจการได้อย่างเข้มแข็งและดำเนิน
การกันเงินส่วนหนึ่งเป็นเงินสำรองเพื่อใช้ในการนัดหยุดงานได้ เงินก้อนนี้จะเป็นปัจจัยให้
สหภาพแรงงานสามารถใช้ในการต่อรองกับนายจ้างได้ ยิ่งเงินมากเท่าไร สหภาพ
แรงงานก็สามารถนัดหยุดงานได้เป็นระยะเวลาานาน ซึ่งย่อมจะทำให้นายจ้างต้องชดเชย
ประโยชน์ของคนให้แก่อุปจ้างมากยิ่งขึ้นเท่านั้น เพื่อนายจ้างจะปล่อยให้หยุดกิจการเป็น
ระยะเวลาานานไม่ได้ และเมื่อนายจ้างรู้ว่าสหภาพแรงงานมีพลัง นายจ้างก็จะพาทาง
ตกลงกับลูกจ้างโดยไม่ต้องการนัดหยุดงานหรือการบิ่ทงาน ซึ่งจะเกิดผลคือทั้งสองฝ่าย
และต่อเศรษฐกิจของชาติส่วนรวม

จ. ลักษณะพิเศษของสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างตามกฎหมายไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 ใ้บัญญัติในมาตรา
44 ว่า "บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น
การจำกัดเสรีภาพเช่นว่านี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
เฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนหรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือ
ศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือเพื่อป้องกันมิให้การผูกขาดเกิดขึ้นในทางเศรษฐกิจ"

การจำกัดเสรีภาพในการรวมเป็นสหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง
สหพันธ์แรงงานและสหพันธ์นายจ้างปรากฏในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
โดยบัญญัติว่า สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่ง
พระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 54 วรรคหนึ่งและมาตรา 86 วรรคหนึ่ง) สหภาพแรงงานและ
สมาคมนายจ้างต้องมีชื่อบังคับและต้องจดทะเบียนก่อนนายทะเบียน (มาตรา 55 และมาตรา 87)
ทั้งต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและ
ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้าง หรือลูกจ้างด้วยกัน
(มาตรา 54 วรรคสองและมาตรา 86 วรรคสอง) นอกจากนั้นนายทะเบียนยังมีอำนาจที่จะ
ไม่รับจดทะเบียนเมื่อเห็นว่าวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างขัดต่อความ
สงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา 59 วรรคสามและมาตรา 91 วรรคสาม) ตลอดจนมี
อำนาจสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างได้ (มาตรา 83 และมาตรา 111)

อย่างไรก็ตามลูกจ้างซึ่งใช้สิทธิในการรวมกันเป็นสหภาพแรงงาน
ตลอดจนการดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานจะได้รับการคุ้มครองตามหมวด 9
(มาตรา 121-127) เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งได้กำหนดโทษและการดำเนินการคดี
ฐานการกระทำอันไม่เป็นธรรมแก่นายจ้างหรือบุคคลภายนอก เมื่อมีการกระทำที่ไม่เป็นธรรม
แก่อุปจ้างหรือชักชวนการดำเนินการของสหภาพแรงงาน เช่น การหานายจ้างเลิกจ้างหรือ

อยู่ในฐานะที่จะปกป้องรักษาผลประโยชน์ของคน และเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการสร้างความ เป็นธรรมทางสังคมให้เกิดขึ้น

2. บทบัญญัติตามกฎหมายปัจจุบัน

1. การจัดตั้งสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน

ก. วิธีการในการขอจัดตั้ง

(1) ผู้มีสิทธิยื่นคำขอ

การขออนุญาตจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะกระทำใ้ใดต่อไปนี้

1. เมื่อเป็นสมาคมนายจ้าง ผู้ขอจัดตั้งต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรณัติภาวะและมีสัญชาติไทย (มาตรา 56) และมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน (มาตรา 57 วรรคหนึ่ง)

2. เมื่อเป็นสหภาพแรงงาน ผู้ขอจัดตั้งต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่ว่ากันว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรณัติภาวะและมีสัญชาติไทย (มาตรา 88) และมีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน (มาตรา 89 วรรคหนึ่ง)

บทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานมากกว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ของวันที่ 16 เมษายน 2515 โดยนายจ้างหรือลูกจ้างนั้นไม่ต้งเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างติดต่อกันถึงวันขอจัดตั้งสมาคมไม่น้อยกว่า 120 วันและไม่มีข้อห้ามว่าต้งไม่เป็นผูซึ่งมีเหตุอันควรสงสัยว่าอาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจความมั่นคงของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่เป็นผู้แสดงฝักใฝ่ในระบอบการปกครองอื่นที่อาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แต่ไม่มีข้อยกเว้นให้ผูที่ไม่ได้มีสัญชาติไทยขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้ ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ทำใ้ใดแต่ต้งได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงานเสียก่อน

ข. การตรวจสอบข้อบังคับ

ในการขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ผู้ขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้งนำร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานไปยื่นต่อนายทะเบียนพร้อมกันกับยื่นคำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 57 และมาตรา 87) ข้อบังคับนั้นอย่งน้อยต้งมีข้อความดังนี้

1. ชื่อซึ่งต้องมีคำว่า "สมาคมนายจ้าง" หรือ "สหภาพแรงงาน" กำกับไว้กับชื่อ
2. วัตถุประสงค์
3. ที่ตั้งสำนักงาน
4. วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
5. อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน
6. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี
7. ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการมีตงงานหรือในการมีตงงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
8. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
9. ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการและการประชุมของกรรมการ (มาตรา 58 และมาตรา 90)

ถ้านายทะเบียนเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติไม่ถูกต้องตามมาตรา 56 หรือมาตรา 88 ขอมีบังคับไม่ถูกต้องตามมาตรา 58 หรือมาตรา 90 นายทะเบียนต้องมีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องก่อนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียน (มาตรา 59 วรรคสองและมาตรา 91 วรรคสอง)

ก. การจดทะเบียน

เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 56 หรือมาตรา 88 ขอมีบังคับไม่ถูกต้องตามมาตรา 58 หรือมาตรา 90 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 54 วรรคสองหรือมาตรา 86 วรรคสอง กล่าวคือ มีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างหรือลูกจ้างด้วยกัน ทั้งไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายทะเบียนต้องรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้น (มาตรา 59 วรรคหนึ่ง และมาตรา 91 วรรคหนึ่ง)

ถ้านายทะเบียนเห็นว่าไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายทะเบียนต้องมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้จดทะเบียนโดยไม่ชักช้า (มาตรา 59 วรรคสามและมาตรา 91 วรรคสาม)

ผู้จดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง (มาตรา 59 วรรคสี่ และมาตรา 91 วรรคสี่) รัฐมนตรีต้องวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ (มาตรา 59 วรรคห้า และมาตรา 91 วรรคห้า) ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้ (มาตรา 59 วรรคหก และมาตรา 91 วรรคหก)

เมื่อมีการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน นายทะเบียนต้องประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา (มาตรา 60 และมาตรา 92) สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 60 และมาตรา 92) สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 55 และมาตรา 87)

ภายใน 120 วัน นับแต่วันที่จดทะเบียน ผู้ขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญ เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการหังปวง ให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ไต่ขึ้นแก่นายทะเบียน (มาตรา 61 วรรคหนึ่ง และมาตรา 93 วรรคหนึ่ง) เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายใน 14 วันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ (มาตรา 61 วรรคสองและมาตรา 93 วรรคสอง)

การจดทะเบียนสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานต้องดำเนินการ เช่น เกี่ยวกับการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 118)

ง. การสงวนการใช้คำว่า "สมาคมนายจ้าง" "สหภาพแรงงาน" "สหพันธ์นายจ้าง" หรือ "สหพันธ์แรงงาน"

มาตรา 154 บัญญัติห้ามผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "สมาคมนายจ้าง" หรือ "สหภาพแรงงาน" หรือ "สหพันธ์นายจ้าง" หรือ "สหพันธ์แรงงาน" หรืออักษรต่างประเทศ ซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ คดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน ที่ได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้ฝ่าฝืนต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท และปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละ 50 บาท จนกว่าจะเลิกใช้

2. การดำเนินการของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน

ก. ข้อบังคับ

สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับ (มาตรา 55 และ มาตรา 87) ร่างข้อบังคับนี้ต้องยื่นพร้อมกับคำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน (มาตรา 57 และมาตรา 89) เมื่อนายทะเบียนได้จดทะเบียนสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานแล้ว และที่ประชุมใหญ่ได้อนุมัติร่างข้อบังคับแล้วจะต้องนำสำเนาข้อบังคับไปจดทะเบียนภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ (มาตรา 61 วรรคสองและ มาตรา 93 วรรคสอง)

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน จะกระทำโดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายใน 14 วัน นับตั้งแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ (มาตรา 62 วรรคหนึ่งและมาตรา 94 วรรคหนึ่ง) ถ้านายทะเบียนเห็นว่าข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมนั้นไม่ถูกต้องนายทะเบียนต้องมีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมจะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว (มาตรา 62 วรรคสองและมาตรา 94 วรรคสอง) ในกรณีมีปัญหาคัดแย้งรัฐมนตรีมีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ และถ้าอุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคำเนกราบต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้ (มาตรา 62 วรรคสามประกอบด้วยมาตรา 59 และมาตรา 94 วรรคสาม ประกอบกับมาตรา 91)

ข. สมาชิกภาพ

(1) คุณสมบัติของสมาชิก

สมาชิกของสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคลถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง (มาตรา 63) สมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานและมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป (มาตรา 95 วรรคหนึ่ง) ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชากำลังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ (มาตรา 95 วรรคสอง)

ปัญหาว่า ผู้เยาว์ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ มาตรา 19 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทนโดยชอบธรรมก่อนเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ เมื่อพิจารณามบทบัญญัติมาตรา 24 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งบัญญัติว่า "ผู้เยาว์อาจทำการใด ๆ ได้ทั้งสิ้น" ซึ่งเป็นการสมแก่ฐานะานุรูปแห่งคนแล้ว"

การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็เป็นการรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของลูกจ้าง ฉะนั้น น่าจะถือได้ว่าเป็นการกระทำที่ผู้เขาย่อมทำการได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้แทน โดยชอบธรรมก่อน

สมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานอาจเป็นสมาชิกของสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอื่นได้อีก ถ้าสมาชิคนั้นมีคุณสมบัติที่จะเป็นสมาชิกได้โดยไม่ขัดกฏมาตรา 63 หรือมาตรา 95 เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้เช่นเดียวกัน ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515

ข้อบังคับของสมาคมอาจกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับคุณสมบัติของสมาชิกเป็นพิเศษได้อีก

(2) สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน มีบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แต่เพียงมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินงานของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการ (มาตรา 64 และมาตรา 96) ฉะนั้น สิทธิและหน้าที่อย่างอื่นจึงเป็นไปตามบัญญัติเรื่องสมาคมตามประมวลกฎหมายแพ่งฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมาตรา 1288-1290

1. ถ้ามีระเบียบจะพึงส่งเงินค่าบำรุงเป็นระยะเวลาอย่างไร เงินค่าบำรุงนั้นถึงกำหนดจะต้องชำระเต็มจำนวนเมื่อเริ่มตนระยะเวลาบำรุงนั้นทุกครั้ง (มาตรา 1288)

2. สมาชิกทุกคนจะออกจากสมาคมเมื่อใดก็ชอบที่จะออกได้ แต่ต้องใส่เงินค่าบำรุงและหนี้สินอย่างอื่นที่ค้างชำระอยู่ในขณะนั้นให้เสร็จสิ้น (มาตรา 1289)

3. นอกจากจะไม่มีข้อบังคับบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ความรับผิดชอบของสมาชิกในสมาคมแต่ละคนจำกัดเพียงจำนวนเงินค่าบำรุงที่สมาชิคนั้นค้างชำระอยู่ (มาตรา 1290)

(3) ทะเบียนสมาชิก

สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานจะต้องจัดทำทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานของสมาคมหรือสหภาพพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ ซึ่งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ ณ สำนักงาน (มาตรา 71 และมาตรา 104)

นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(1) เขาไปในสำนักงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณา กรณีมีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 72 และมาตรา 105)

ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ชักขวาง ไม่ยอมหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องของแก่นายทะเบียน หรือผู้ที่นายทะเบียนมอบหมาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 142)

ก. องค์การบริหารของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน

(1) คณะกรรมการ

1. องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่

สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานต้องมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้ (มาตรา 68 วรรคหนึ่ง และมาตรา 100 วรรคหนึ่ง) คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้ (มาตรา 68 วรรคสอง และมาตรา 100 วรรคสอง)

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติว่าคณะกรรมการมีจำนวนเท่าใดและมีวาระอยู่ในตำแหน่งอย่างไร ทั้งนี้เพราะสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานต้องมีชื่อบันทึกอยู่แล้ว จำนวนกรรมการและวาระของกรรมการจึงต้องเป็นไปตามชื่อบันทึกนั้น (มาตรา 58(10) และมาตรา 90(10)) ส่วนในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานกับคณะกรรมการและบุคคลภายนอก เมื่อในพระราชบัญญัติดังกล่าวไม่ได้บัญญัติไว้จึงต้องเป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 1281 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งให้นำบทบัญญัติในเรื่องตัวแทนมาใช้บังคับ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการคือ

(1) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง ลูกจ้างหรือนายจ้างในกิจการของสมาชิก

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจหรือการจัดหางาน

(4) จัดให้มีการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดข้องเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 66 และมาตรา 98)

ในการปฏิบัติการเพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง การรณรงค์ การรณรงค์และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งในกรณีต่อไปนี้

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง นายจ้าง สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้างสหพันธ์แรงงานหรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) สั่งให้ปฏิบัติงาน นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติงาน หรือนัดหยุดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ

(4) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือของสหภาพแรงงานหรือจัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

(มาตรา 67 และมาตรา 99) สำหรับลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิพิเศษอีกคือ มีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้โดยแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชี้แจงพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องและให้ถือว่าวันเวลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน (มาตรา 102)

2. การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน ต้องกระทำโดยที่ประชุมใหญ่ (มาตรา 70(3) และมาตรา 103(3)) บทบัญญัติในพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ ไม่ไ้บัญญัติว่าต้องมีการเลือกตั้งคณะกรรมการทุกปีและไม่ต้องแจ้งให้นาย
ทะเบียนทราบล่วงหน้าเช่นเดียวกับกฎหมายเดิม ทั้งนี้ เพราะข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง
หรือสหภาพแรงงานอาจกำหนดวาระของกรรมการแตกต่างกันได้

ผู้มีสิทธิได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการหรือได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการของ
สมาคมนายจ้างต้องเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของ
สมาคมนายจ้างและมีสัญชาติไทยโดยการเกิด (มาตรา 69)

ผู้มีสิทธิได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการหรือได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการของ
สหภาพแรงงานต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น มีสัญชาติไทยโดยการเกิดและมีอายุ
ไม่ต่ำกว่า 20 ปี (มาตรา 101)

ผู้ที่ถูกนายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการของสมาคมนายจ้าง
หรือสหภาพแรงงานแล้วก็มีสิทธิที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการอีกได้โดยไม่จำเป็นต้องพ้นกำหนด
3 ปี นับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งเช่นเดียวกับที่มีบัญญัติไว้ในข้อ 64 ของประกาศ
กระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์

3. การให้ออกจากตำแหน่ง

นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดคนหนึ่งหรือคณะกรรมการของสมาคม
นายจ้างหรือสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งใดเมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมีขบถกฏหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงาน
ตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์

(2) ทำเนิกรกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างหรือ
สหภาพแรงงานอันเป็นการขัดกฏหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรืออาจเป็นภัย
ต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) โหน้หรือยินยอมให้ผู้อื่นหนึ่ง ซึ่งมีไรกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ
ของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 73 และมาตรา 106)

การอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียนต้องกระทำต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง รัฐมนตรีต้องวินิจฉัย
อุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์
ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณา
วินิจฉัยได้ (มาตรา 74 และมาตรา 107)

(2) ที่ประชุมใหญ่

บทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้บัญญัติว่าคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง หรือเมื่อสมาชิกลงลายมือชื่อทำหนังสือร้องขอให้เรียกประชุมใหญ่ ทั้งไม่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบล่วงหน้าเช่นเดียวกับข้อ 47 ข้อ 48 และข้อ 49 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 แต่ได้บัญญัติถึงการกระทำต่าง ๆ ที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะกระทำไต่แก้ข้อพิพาทของที่ประชุมใหญ่ คือ

1. แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
2. ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
3. เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุลรายงานประจำปี และงบประมาณ
4. จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
5. เลิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน
6. ความสมาคมนายจ้างเข้ากันหรือความสหภาพแรงงานเข้ากัน
7. ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน หรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน (มาตรา 70 และมาตรา 103)

โดยเหตุที่ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานต้องมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ (มาตรา 58(9) และมาตรา 90(9)) ประกอบทั้งมาตรา 75 และมาตรา 108 บัญญัติว่าสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีที่ประชุมใหญ่ เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้วต้องส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่กนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง จึงแสดงให้เห็นว่าสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานจะต้องมีการประชุมใหญ่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง แต่อาจมีการประชุมเป็นอย่างอื่นก็ได้ ทั้งนี้แล้วแต่ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะได้อำนาจให้เลิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเพราะไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน 2 ปีได้ (มาตรา 83 (3) และมาตรา 111)

(3) การเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น

ข้อ 54 ของประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ที่ถูกยกเลิกไปนั้น บัญญัติห้ามมิให้สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือตัวแทนของสมาคมหรือองค์กรอื่นใด เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากนายทะเบียนกลาง (อธิบดีกรมแรงงาน) ความข้อนี้อาจมีความหมายห้ามถึงการเป็นสมาชิกหรือเป็นตัวแทนของสมาคมหรือองค์กรของนายจ้างหรือลูกจ้างของต่างประเทศหรือของระหว่างประเทศด้วย แต่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไม่มีข้อห้าม ฉะนั้น สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจึงสามารถเป็นสมาชิกหรือตัวแทนของสมาคมหรือองค์กรอื่นใดได้

(4) การควมสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน

สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันอาจควมกันเป็นสมาคมนายจ้างเดี่ยวได้ (มาตรา 76 วรรคหนึ่ง) สมาคมนายจ้างหลายสมาคม ในกิจการประเภทเดียวกันอาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ (มาตรา 112 วรรคหนึ่ง)

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ อาจควมเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดี่ยวได้ และสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าสมาชิกจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจควมเข้ากันเป็นสหภาพเดี่ยวได้ (มาตรา 109) สหภาพแรงงานหลายสหภาพในกิจการประเภทเดียวกันหรือมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ (มาตรา 113)

การควมสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมหรือสหภาพที่จะควมเข้ากันนั้น และได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน (มาตรา 76 และมาตรา 109) เมื่อมีการควมเข้ากันเป็นสมาคมหรือสหภาพเดี่ยว สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ควมเข้ากันนั้นต้องได้รับการจดทะเบียนเป็นสมาคมหรือสหภาพใหม่ (มาตรา 80 และมาตรา 110) สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานใหม่นี้ ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน พันธสิน สิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเดิมที่ได้ควมเข้ากันนั้นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเดิมยอมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานใหม่ (มาตรา 81 และมาตรา 110)

(5) การป้องกันกรกระทำอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสมาคมนายจ้างหรือสหภาพ

แรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับบัญญัติ เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำอันเป็นปฏิปักษ์ต่อสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานและเป็นการป้องกันบุคคลภายนอกเข้ามาบริหารหรือใช้อิทธิพลต่อการดำเนินงานของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมวด 9 "การกระทำอันไม่เป็นธรรม" บทบัญญัติดังกล่าวคือ

ก. ในระหว่างที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง (มาตรา 31) การฝ่าฝืนนี้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 136) ทั้งนี้ เว้นแต่การเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานเพราะ (1) หุจริตก่อนหน้าที่หรือกระทำความบิดาอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน แต่ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชี้ชัดวางมีโทษบุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข. ห้ามนายจ้างกระทำการตามมาตรา 121 คือ

1. เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถพนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้คุ้มครอง ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียนพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หรือทศศาลแรงงานหรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

2. เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถพนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

3. ชักขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

4. ชักชวนการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือชักชวนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

5. เขาแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

ก. ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการ ตามมาตรา 122 คือ

1. บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

2. การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืน มาตรา 121

ง. กรณีตามมาตรา 123 กล่าวคือ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดที่มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

1. หุจริตท่อน้ำที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

โดยนายจ้างได้กล่าวและคัดค้านเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและคัดค้าน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีใ้ค้ออกเพื่อชักชวนมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

4. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

5. กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุนหรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

การฝ่าฝืนบทบัญญัติดังกล่าว (มาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123) ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน (มาตรา 124) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน 90 วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา เว้นแต่รัฐมนตรีจะขยายระยะเวลาให้ตามสมควร (มาตรา 125) การดำเนินคดีอาญาการฝ่าฝืน ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกิน 10,000 บาทหรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 158 และมาตรา 159) จะกระทำต่อเมื่อมีการร้องกล่าวหาและถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 127) แต่ถาผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดแล้ว การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป (มาตรา 126)

(6) การเลือกสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน

สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานจะเลือกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งตามมาตรา

82 และมาตรา 111 คือ

1. ตามข้อบังคับให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น
2. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
3. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก
4. เมื่อล้มละลาย

นายทะเบียนเมื่ออำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ในกรณีตาม

มาตรา 83 และมาตรา 111 คือ

1. เมื่อปรากฏว่าการดำเนินงานของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ชักคอกกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
2. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งหมดและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าวหรือ
3. เมื่อสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน 2 ปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานใด นายทะเบียนต้องแจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นทราบโดยมิชักช้า (มาตรา 83 วรรคสอง และมาตรา 111)

การอุทธรณ์คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานของนายทะเบียน จะกระทำได้ยังรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย เมื่อกรรมการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเข้าชื่ออุทธรณ์คำสั่งนั้น โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง (มาตรา 83 วรรคสาม) รัฐมนตรีต้องวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ ภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้ (มาตรา 83 วรรคสี่และวรรคห้า) คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย (มาตรา 83 วรรคหก)

การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เลิกนั้น มาตรา 84 และ มาตรา 111 บัญญัติให้นำบัญชีแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ อันว่าด้วยการชำระ บัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนจำกัด (มาตรา 1247 - 1273) มาใช้บังคับโดยอนุโลม ทรัพย์สินที่เหลือเมื่อได้ชำระบัญชีแล้ว มาตรา 85 บัญญัติว่า ผู้ชำระบัญชีจะแบ่งให้สมาชิกของ สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่ได้ ทรัพย์สินที่เหลือจะคงโอนไปให้แก่บุคคลอื่นตาม ที่ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือคามติของ ที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมแรงงานเพื่อสวัสดิการลูกจ้าง

บทที่ 2 กฎหมายว่าด้วยสัญญาการรวมเจรจาต่อรองหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1. บททั่วไป (2)

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 กล่าวในลักษณะ 3 ภายใต้หัวข้อเรื่อง "ความสัมพันธ์แรงงาน" ในหมวด 2 ตั้งมาตรา 112 ว่า "การรวมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining)" และในมาตรา 114 ว่า "สัญญาการรวมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining Agreement)" แต่ในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้ใช้ถ้อยคำที่ต่างประเทศไทยกันเท่านั้น ในหมวด 1 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย (ตั้งข้อ 3) ซึ่งเป็นกรรวมเจรจาต่อรอง ใช้หัวข้อว่า "การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Demands Concerning Terms of Employment)" และแทนที่จะกล่าวถึงสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining Agreement)" ใช้คำว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" (ข้อ 3 และข้อ 11) และในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ใช้คำในหมวด 1 ว่า "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" เท่านั้น

จากการเปลี่ยนการใช้ถ้อยคำดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้แตกต่างจากสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining Agreement) ดังที่เป็นอยู่ในกฎหมายของต่างประเทศ

ตามมาตรา 112 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หรือตามกฎหมายของต่างประเทศโดยทั่วไป ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกระทำได้ก็แต่โดยสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเท่านั้น แต่ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์นั้นไม่เพียงแต่สหภาพแรงงานหรือสมาคมลูกจ้างเท่านั้น ที่จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แม้แต่ลูกจ้างกลุ่มหนึ่งก็ทำได้เช่นกันโดยไม่คำนึงว่ากลุ่มลูกจ้างนี้จะมีจำนวนเท่าใด หรือก่อตั้งเป็นการถาวรหรือไม่

การที่กฎหมายสนับสนุนให้มีการตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น อาจเกิดจากเหตุ 2 ประการ คือ

1. เพราะการก่อตั้งสมาคมที่มีวัตถุประสงค์ในการรวมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

(2) ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล - ข้อเสนอแนะบางประการเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานของไทย ในวารสารธุรกิจศึกษานานาชาติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2517

ถูกห้ามโดยประกาศของคณะปฏิวัติเมื่อเดือนตุลาคม 2501 พระราชบัญญัติวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 จึงได้บัญญัติให้ลูกจ้างเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างใดโดยไม่วางตัวเป็นสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ผลของบทบัญญัตินี้จึงตกทอดสืบมา

2. เพราะปรากฏว่า ข้อขัดแย้งในการจ้างแรงงานได้มีขึ้นบ่อยมาก เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างไม่ได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแรงงาน จึงทำให้ทั้งสองฝ่ายไม่รู้หน้าที่ทางกฎหมายและความรับผิดชอบต่อกัน การให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ว่าจะกระทำโดยสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้างยังดีกว่าที่ไม่มีข้อตกลงกันเลย

โดยทั่วไปแล้ว การรักษาสภาพการจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะทำได้ก็ต่อเมื่อลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสมาคมหรือเป็นกลุ่มมีหัวหน้าผู้บริหารงานและมีฐานะเท่าเทียมกันในการดำเนินงานที่แน่นอน เพราะยอมจะมีความรับผิดชอบเมื่อมีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกิดขึ้น การยอมให้กลุ่มคนงานกลุ่มหนึ่งเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้ อาจไม่เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างส่วนมาก ลูกจ้างที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการเลือกตั้งผู้แทนเจรจากับนายจ้างอาจไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นก็ได้ และก็เกิดปัญหาเมื่อกลุ่มลูกจ้างที่ทำข้อตกลงกับนายจ้างแล้วนั้นสลายตัว หรือมีกลุ่มลูกจ้างอื่นยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างอีก แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะบัญญัติว่าในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งขอเรียกร้อง ขอเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น (มาตรา 13 วรรคสาม) แต่การที่ลูกจ้างแต่ละกลุ่มยื่นขอเรียกร้องอาจทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ลูกจ้างแต่ละกลุ่มทำกับนายจ้างนั้นขัดแย้งกัน และถ้ามีการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องของคน การนัดหยุดงานนั้นก็อาจกระทบกระเทือนถึงการทำงานของลูกจ้างกลุ่มอื่นด้วย แทนที่จะได้มีการเรียกร้องเจรจาสงบข้อขัดแย้งกันที่เกี่ยวเนื่องกัน

ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ออกวันที่ 16 เมษายน 2515 บัญญัติแต่เพียงว่า "นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามสภาพการจ้างที่ตกลงกันไว้" (ข้อ 3) บทบัญญัตินี้คลุมเครือไม่แน่นอนว่าสภาพการจ้างที่บัญญัติไว้มีหมายถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาจ้างแรงงานและก็ไม่ได้บัญญัติถึงลักษณะแบบและผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงได้บัญญัติให้ชัดเจนว่า

(1) สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องจัดทำหนังสือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ (มาตรา 10 วรรคหนึ่งและวรรคสอง) ในกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดทำให้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10 วรรคสาม)

(2) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังนี้

1. เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
2. กำหนดวันและเวลาทำงาน
3. ค่าจ้าง
4. สวัสดิการ
5. การเลิกจ้าง
6. การขึ้นเรื่องรางวัลหรือของลูกจ้าง
7. การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการทออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(มาตรา 11)

(3) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างใดตกลงกัน แต่จะตกลงกันใหม่เมื่อใช้บังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างใดตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (มาตรา 12)

(4) นายจ้างต้องประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกันขอเรียกหรือทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ใดตกลงกันและต้องนำมาจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ใดตกลงกัน (มาตรา 18)

(5) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในขอเรียกหรืองานนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมดให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน (มาตรา 19)

(6) เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้วห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชั้คหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20)

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้นายจ้างหรือลูกจ้างของบั้นล เรียกร้องและแต่งตั้งผู้แทนทำการเจรจาอีกฝ่ายหนึ่ง เมื่อตกลงไม่ได้อาจฟ้องให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทไกล่เกลี่ย เมื่อมีการไกล่เกลี่ยแล้วตกลงกันไม่ได้จึงจะมีสิทธิมีงานหรือนัดหยุดงานหรือจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยกำหนดระยะเวลาให้กระทำเป็นชั้น ๆ นั้นเป็นลักษณะพิเศษของกฎหมายแรงงานไทย ซึ่งในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็คงบัญญัติในทำนองเดียวกันในต่างประเทศ การดำเนินการเจรจาเพื่อตกลงเกี่ยวกับการเรียกร้องเป็นเรื่องของวิวัฒนาการด้านการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งมีมานานแล้วจึงมักจะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดขั้นตอนนี้ดังกล่าว

ในเรื่องการคุ้มครองผู้แทนลูกจ้างนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติคุ้มครองในระหว่างที่มีการเจรจาเรียกร้องเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ซึ่งตามมาตรา 31 นายจ้างจะเลิกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องเฉพาะในกรณีที่มีบัญญัติไว้คือ

- (1) หุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างและ

นายจ้างว่ากล่าวตักเตือนแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อชักชวนมิให้ลูกจ้างดำเนินการเกี่ยวกับขอเรียกร้อง

- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ในขณะที่เกี่ยวกันมาตรา ๓๑ วรรค ๒ ก็บัญญัติห้ามมิให้ลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องสนับสนุนหรือก่อเหตุการนัดหยุดงาน

การคุ้มครองการเลิกจ้างเป็นระยะยาว หรือการคุ้มครองที่มีผลภายหลังจากที่มีการเจรจาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างแล้วนั้น มาตรา 123 บัญญัติว่าในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทมีผลใช้บังคับห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องเว้นแต่บุคคลดังกล่าวจะทำการเช่นเดียวกับมาตรา 31(1) ถึง (4) และกระทำการใด ๆ เป็นกัรบยุบง สนับสนุนหรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาด แต่การลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างจะกระทำได้อก็เมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนโดยยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา 127) การคุ้มครองตามมาตรา 123 อาจมีข้อสงสัยว่าไม่มีการเลิกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างประเภท

เงินเดือนจนเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงและไ้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาดังที่สุกให้จำคุก แต่ทั้งนี้ยอมอยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่จะพิจารณาการเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ เพราะแม้จะไม่มีบัญญัติไว้กรณีก็ปรับเข้ากับมาตรา 121 ใ้โดยแล้ว การที่มีบทบัญญัติเช่นนี้ก็เพื่อที่จะให้นายจ้างได้พิจารณา ก่อนว่าจะตกลงรับขอเรียกร้องของลูกจ้างหรือไม่ ถ้าเห็นว่ามีไม่ไ้ก็ไ้ไม่ควรทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่ไ้ช่วยยอมรับขอเรียกร้องแล้วมาเลิกจ้างลูกจ้างในภายหลัง ส่วนในกรณีที่มีเหตุสุกวิสัยที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไปจนถึงกับปิดกิจการหรือล้มละลายนั้น นายจ้างก็อาจอ้างเหตุสุกวิสัยเลิกสัญญาจ้างแรงงานไ้ตามมาตรา 219 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

2. บทบัญญัติตามกฎหมายปัจจุบัน

ก. ผู้มีอำนาจทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(1) จากฝ่ายนายจ้าง

ตามมาตรา 13 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผู้มีอำนาจทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากฝ่ายนายจ้างนั้น จะเป็นนายจ้างคนเดียวหรือนายจ้างหลายคนก็ได้ และสมาคมนายจ้างอาจแจ้งขอเรียกร้องแทนนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้โดยไม่จำกัดว่าสมาคมนายจ้างนั้นจะต้องมีนายจ้างเป็นสมาชิกเป็นจำนวนเท่าใด (มาตรา 15) นายจ้างจะดำเนินการเจรจาทำความตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเองหรือตั้งผู้แทนเข้าดำเนินการเจรจาก็ได้ แต่ผู้แทนนั้นต้องมีไม่เกิน 7 คนซึ่งต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง (มาตรา 13 วรรคสอง)

(2) จากฝ่ายลูกจ้าง

กลุ่มลูกจ้างซึ่งประกอบด้วยลูกจ้างในกิจการของนายจ้างคนเดียวด้วยกัน มีรายชื่อและลายมือชื่อไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องหรือสหภาพแรงงานซึ่งประกอบด้วยสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือประกอบด้วยสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะมีนายจ้างกี่คนมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดมีอำนาจดำเนินการเจรจาทำความตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างได้ (มาตรา 13 วรรคสองและมาตรา 15) กลุ่มลูกจ้างต้องเลือกตั้งผู้แทนเพื่อดำเนินการเจรจา (มาตรา 13 วรรคสองและมาตรา 16) ซึ่งจะต้องเลือกตั้งเองหรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน

หรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก มีจำนวนไม่เกิน 7 คน ผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างใดแก่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคน (มาตรา 14)

นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะหนึ่งหรือสองคน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้แทนของตนก็ได้ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องหรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง (มาตรา 17) และต้องแจ้งชื่อที่ปรึกษาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ข. วิธีการในการดำเนินการเจรจาตกลง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติในมาตรา 13 ว่าการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในกรณีที่ได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เจรจาแล้วต้องระบุชื่อผู้แทนของตนให้อีกฝ่ายหนึ่งเพื่อดำเนินการเจรจา

เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้วให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16)

ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องใดแล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้าง หรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงนั้นโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง) นายจ้างต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคสอง)

ถ้าไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องหรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนด 3 วัน หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี (มาตรา 21)

ค. มาตรการในการบังคับให้ดำเนินการเจรจาตกลง

ตามมาตรา 16 คู่กรณีจะต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ถ้าเจรจากันไม่ได้ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย หากพ้นกำหนด 5 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งแล้ว ถ้าตกลงกันไม่ได้หรือไม่มีการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทแรงงานนั้นถือว่า

เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ คู่กรณีอาจนัดหยุดงานหรือปิดงานได้เว้นแต่เป็นกิจการที่ห้ามนัดหยุดงาน หรือปิดงานตามมาตรา 23 หรือเป็นกรณีตามมาตรา 24 หรือมาตรา 25 ในการนัดหยุดงานหรือปิดงานนี้จะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมงแล้วหรือคู่กรณีจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 ก็ได้ (มาตรา 22 วรรคสาม)

ถ้าได้มีการตกลงกันโดยการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน และนายจ้างต้องประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงาน คุยเป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกันและนายจ้างต้องนำข้อตกลงนั้นมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมหมดยภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน (มาตรา 22 วรรคสอง)

ถ้าฝ่ายหนึ่งได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ยอมเจรจาต่อรองหรือหลีกเลี่ยงไม่ให้มีการเจรจาโดยไม่มีเหตุสุดควร ให้ถือว่าได้มีการข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นเมื่อฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยและไม่เป็นที่ตกลงกัน ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องมีสิทธินัดหยุดงานหรือปิดงานได้ กฎหมายอาจมีข้อยกเว้นที่ให้มีการลงโทษแก่ฝ่ายที่ไม่ยอมเจรจาหรือหลีกเลี่ยงไม่ให้มีการเจรจาโดยตรง

ง. **แบบและเนื้อหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง**

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือ (มาตรา 10 วรรคสอง) และมีข้อความตามที่กำหนดไว้ (มาตรา 11)

เนื้อหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปรากฏในพินัยกรรมคำว่า "สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ความขอนี้ ราวถึงข้อตกลงเกือบทุกกรณี ซึ่งในต่างประเทศ เช่น เยอรมัน จะแยกเป็นสัญญาการรวมเจรจาต่อรองค่างหนึ่งและข้อตกลงเกี่ยวกับกิจการภายในของโรงงานหรือธุรกิจอีกอย่างหนึ่ง สัญญาการรวมเจรจาต่อรองคือ ข้อตกลงระหว่างสมาคมลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ซึ่งคลุมถึงสภาพการจ้างงานที่มีความสำคัญโดยเฉพาะเกี่ยวกับค่าจ้างและผลประโยชน์ลูกจ้างที่ประกอบกิจการนี้ทุกคน ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ทำสัญญาการรวมแรงงานหรือไม่ ส่วนข้อตกลงเกี่ยวกับ

กิจการภายในของโรงงานหรือสถานธุรกิจนั้นเป็นข้อตกลงเฉพาะกิจการในเรื่องที่ไม่มีสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองกำหนดไว้แล้ว ซึ่งกระทำระหว่างผู้แทนลูกจ้างกับนายจ้างในกิจการนั้น และใช้บังคับเฉพาะกิจการสำหรับลูกจ้างของนายจ้างในกิจการนั้นเท่านั้น วัตถุประสงค์การต่อรองก็ได้กระเบียบปฏิบัติภายใน การจัดสวัสดิการและการบริการ ข้อบังคับหรือข้อจำกัด ฯลฯ แต่จะต่อรองเกี่ยวกับค่าจ้าง เช่นเดียวกับสหภาพแรงงานไม่ได้

ปัญหาที่ว่า การโยกย้าย การเลือกตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะเป็นเนื้อหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่นั้น ถ้าเป็นประโยชน์ของนายจ้างหรือลูกจ้างเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานแล้วก็น่าจะถือว่าเป็นเนื้อหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ แต่ถ้าเป็นเรื่องที่อยู่ในอำนาจของฝ่ายจัดการฝ่ายเดียว โดยเฉพาะและไม่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างโดยตรงก็ไม่ถือว่าเป็นเนื้อหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จ. ผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามมาตรา 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้นตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน ถ้าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมานนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

ปัญหาที่ว่า ความผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะมีต่อลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่หรือไม่นั้น ในกฎหมายไม่ได้อธิบายถึงไว้โดยชัดแจ้ง แต่เมื่อคำนึงถึงมาตรา 18 ที่มีบัญญัติให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วันแล้ว ก็อาจอนุมานได้ว่า ทั้งนายจ้างและลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่ยอมรับข้อตกลงนั้นให้มีผลผูกพันซึ่งกันและกัน อีกประการหนึ่งเป็นหลักของกฎหมายแรงงานที่ว่านายจ้างต้องปฏิบัติตามมติของลูกจ้างด้วยความเป็นธรรมและโดยเสมอภาค เมื่อนายจ้างมีความผูกพันกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว นายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามมติของลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่ เช่นเดียวกับลูกจ้างที่ใดแจ้งข้อเรียกร้องและได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วนั้น ทั้งมาตรา 20 ก็ได้บัญญัติว่าเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาแรงงานกับลูกจ้างชั้หรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

ฉ. ห้ามการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงโดยพลการ

ปัญหาที่ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือไม่ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติไว้โดยชัดแจ้ง แต่มีมาตรา 131 บัญญัติกำหนดโทษนายจ้างหรือลูกจ้าง ซึ่งฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำสั่งขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยการมีบทลงโทษเช่นนี้ ก็เป็นหลักประกันไม่ให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยพลการได้

ปัญหาว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนี้ จะแก้ไขเป็นคุณแก่ลูกจ้างหรือไม่ ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ไม่ได้บัญญัติไว้ แต่มีมาตรา 20 บัญญัติว่าเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับและห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชนิดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าแสดงว่านายจ้างอาจแก้ไขให้เป็นคุณแก่ลูกจ้างได้โดยการทำสัญญาจ้างแรงงานเฉพาะราย แต่โดยข้อเท็จจริงนายจ้างก็คงจะไม่เปิดช่องให้ลูกจ้างแต่ละคนได้รับสิทธิพิเศษดีกว่าที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กำหนดไว้ และในสภาพของประเทศในปัจจุบัน ซึ่งมีผู้หางานมากกว่าที่มีตำแหน่งว่างในงาน การให้ค่าจ้างหรือประโยชน์แก่ลูกจ้างเหนือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคงจะหาได้ยาก

เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือการชี้ขาดของ
ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน นอกจากนั้น รัฐมนตรีมีอำนาจที่จะเข้าดำเนินการในกรณีที่มีการนัด
หยุดงานหรือปิดงาน เมื่อเห็นว่าการนัดหยุดงานหรือการปิดงานนั้นอาจทำให้เกิดความ
เสียหายอย่างร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของประเทศ อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนอย่าง
ร้ายแรงแก่ประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ (มาตรา 35) และในกรณีที่
มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศห้าม
นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานหรือสั่งให้ลูกจ้าง
กลับเข้าทำงานได้ (มาตรา 36)

2. หลักเกณฑ์ของการปิดงานและการนัดหยุดงานที่ยอมรับกันในต่างประเทศ
จากวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานและหลักเกณฑ์ทางวิชาการในต่าง
ประเทศ การปิดงานและการนัดหยุดงานจะกระทำได้อันประกอบด้วยเงื่อนไขดังต่อไปนี้

ก. ผู้มีอำนาจทำการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

โดยเหตุที่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานเป็นมาตรการของการรวม
กันของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างเพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องของตน กรณีที่จะทำการปิดงาน
หรือนัดหยุดงานจึงต้องเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้ทำสัญญาการรวมเจรจาต่อรอง (Collective
Bargaining Agreement) หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (1) และโดยหลักการที่
เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ผู้ที่มีอำนาจทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ก็คือ นายจ้างหรือสมาคม
นายจ้างกับสหภาพแรงงานเท่านั้น (2) การนัดหยุดงานของกลุ่มลูกจ้างโดยมิได้อยู่ภายใต้การ
นำของสหภาพแรงงาน เป็นการนัดหยุดงานที่เรียกว่า "wild cats strike" และถือว่า
เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย อาจารย์กฎหมายบางคนมีความเห็นว่า แม้การ
นัดหยุดงานจะไม่ใช่อุปสรรคของสหภาพแรงงาน แต่ถากลุ่มลูกจ้างนั้นมีคณะผู้ดำเนินการ
ที่รับผิดชอบและอยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้เป็นการถาวร เมื่อ
การนัดหยุดงานนั้นจะทำให้มีข้อตกลงเช่นนั้นเกิดขึ้น ก็น่าจะถือว่ากลุ่มลูกจ้างนั้นมีสิทธิที่จะนัด
หยุดงานได้เหมือนกัน ถ้าการนัดหยุดงานนั้นไม่ขัดต่อเงื่อนไขอย่างอื่น (3)

(1) Hueck - Nipperdey - Grundriss des Arbeitsrechts หน้า 290

(2) Hueck - Nipperdey - Lehrbuch des Arbeitsrechts II Bd./2 หน้า 1005

(3) Reuss - Die Staatsfreie Sphaere im Deutschen kollektiven
Arbeitsrecht หน้า 419

๒. การรักษาหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือหน้าที่รักษาสันติ

(Friedenspflicht)

การปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานจะต้องไม่เป็นการฝ่าฝืนหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือหน้าที่รักษาสันติ กล่าวคือ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับอยู่ จะมีการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานในปัญหาที่ได้มีการตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ หน้าที่รักษาสันตินั้นเป็นความผูกพันที่มีความคู่กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งอาจเป็นหน้าที่รักษาสันติสัมพัทธ์ (relative) หรือหน้าที่รักษาสันติเด็ดขาด (absolute) ก็ได้ แลวแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะใดก็กำหนดไว้ ถ้ากำหนดไว้ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ จะเรียกร้องอย่างไรก็ไม่ได้ หน้าที่รักษาสันตินั้นก็เป็นหน้าที่รักษาสันติเด็ดขาด แต่ถ้าไม่ตกลงห้ามไว้แจ้งชัด ก็เป็นหน้าที่รักษาสันติสัมพัทธ์ที่กรณีจะเรียกร้องหรือเปลี่ยนแปลงเรื่องใดก็ได้ที่กำหนดไว้แล้วนั้น โดยการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานไม่ได้ หน้าที่รักษาสันติอาจกำหนดเป็นพิเศษสำหรับกรณีการประนีประนอมหรือชี้ขาดข้อพิพาทด้วยก็ได้

๓. วิธีการปลงงานหรือยึดหยุดงานที่ยอมรับโดยกฎหมาย

(1) การปฏิบัติงาน หมายความว่า การที่นายจ้างไม่ให้อุปจ้างจำนวนมากเข้าทำงานเป็นการชั่วคราว เพื่อให้สภาพแรงงานยอมรับตามข้อเรียกร้องหรือข้อเสนอของนายจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ว่า เมื่อได้มีการเจรจาตกลงกันทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว จะให้อุปจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิมตามข้อตกลงใหม่

(2) การนัดหยุดงาน หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันหยุดทำงานชั่วคราว เพื่อให้ นายจ้างยอมรับข้อเรียกร้องของสภาพแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์ว่า เมื่อได้มีการตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องนั้นแล้ว ลูกจ้างจะกลับเข้าทำงานดังเดิมตามข้อตกลงใหม่

(3) การมอยคอต (boycott) หรือพิคเกตติ้ง (Picketing) หมายความว่า การปิดทางเข้าหรือการขัดขวางไม่ให้ผู้ต้องการทำงานเข้าทำงานเพื่อเป็นการสนับสนุนการนัดหยุดงานหรือการปฏิบัติงาน การมอยคอตคือการปิดล้อมที่ขอมด้วยกฎหมายนั้น ต้องเป็นการกระทำโดยสันติ (peaceful picketing) จะใช้กำลังขัดขวางหรือข่มขู่ไม่ได้

๔. วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงาน

วัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานที่ขอมด้วยกฎหมายนั้น มีความเห็นแยกเป็น 3 ฝ่าย

(1) ความเห็นอย่างแคบ เห็นว่าการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานที่ขบถด้วยกฎหมาย ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีการตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น (4)

(2) ความเห็นอย่างกลาง เห็นว่า สิ่งใดที่อาจตกลงกันกำหนดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ การปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานเพื่อให้มีการตกลงในสิ่งนั้นเป็นวัตถุประสงค์ของกรปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานที่ขบถกฎหมาย (5) ซึ่งหมายความรวมถึงการกำหนดในเรื่องหนึ่งเรื่องใด เช่นการเรียกร้องให้นายจ้างบรรจุลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างเขาทำงานด้วย

(3) ความเห็นอย่างกว้าง เห็นว่า ไม่ว่าเรื่องใดที่เกี่ยวกับนายจ้างและลูกจ้าง แม้จะไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ก็อาจทำการปฏิบัติงานหรือนัดหยุดงานได้เมื่อเรื่องนั้นเป็นผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่มลูกจ้างและเกี่ยวกับการทำงานในสถานประกอบการ กิจการ หรือเป็นสิ่งที่ลูกจ้างเห็นเป็นเรื่องสำคัญ (6) เช่นการไม่บรรจุลูกจ้างที่นายจ้างไล่ออกหรือเรื่องที่กระทบกระเทือนสันติสุขในการทำงาน

5. ความเป็นธรรมทางสังคม

การปฏิบัติงานและการนัดหยุดงานที่จะขบถด้วยกฎหมายนั้นต้องไม่ขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคม กล่าวคือ การปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานนั้นต้องอยู่ภายในขอบเขตของความสงบเรียบร้อยและระเบียบของสังคม ซึ่งได้แก่

(1) การปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานนั้นต้องเป็นการกระทำเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) การปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานนั้นต้องเป็นการกระทำต่อกรณี คือ ต่อนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างหรือต่อสหภาพแรงงาน และกรณีต้องอยู่ในฐานะที่จะขบถสนองข้อเรียกร้องได้ (7) ฉะนั้นการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานโดยมีวัตถุประสงค์ทางการเมือง จึงเป็นการขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคม เพราะกรณีไม่อยู่ในฐานะที่จะขบถสนองข้อเรียกร้อง แต่การนัดหยุดงานที่เป็นการสนับสนุนการนัดหยุดงานของผู้อื่น (Sympathy Strike) ยังถือว่าไม่ขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคม ถ้าการนัดหยุดงานนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มพลังกดดันให้กรณีของฝ่ายที่ได้นัดหยุดงานแล้วนั้นยอมรับเงื่อนไขของข้อเรียกร้องเดิม ทั้งนี้โดยไม่ขัดต่อระเบียบการประพฤติกฎปฏิบัติอย่างอื่น (8)

(4) คำพิพากษาศาลฎีกาแรงงานของเยอรมัน F IG I. 291

(5) Hueck - Nipperdey - Lehrbuch des Arbeitsrechts II. Bd/2 หน้า 1016

(6) Nikisch - Arbeitsrecht II Bd. หน้า 121

(7) Hueck - Nipperdey - Lehrbuch des Arbeitsrechts II, Bd/2 หน้า 1009

(8) เช่นกัน หน้า 1009, Nikisch - Arbeitsrecht II Bd. หน้า 130

การนัดหยุดงานโดยการเดินขบวน (demonstration) ด้วยการเตือน (Warn) หรือประท้วง (Protest) ซึ่งไม่ใช่การนัดหยุดงานเพื่อให้ลูกกรมีขอมรับข้อเรียกร้องอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นเพียงการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น นักกฎหมายส่วนมากเห็นว่า เป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (9) แต่ก็มีนักกฎหมายบางท่านเห็นว่า การนัดหยุดงานเช่นนั้นอาจกระทำได้ เมื่อปัญหาที่ของการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ตนประสงค์จะทำข้อตกลงกับอีกฝ่ายหนึ่งในเวลาต่อไป (10)

(3) การปิดงานหรือการนัดหยุดงานจะต้องเป็นมาตรการขั้นสุดท้าย ที่จะนำมาใช้ (Ultima - Ratio - Prinzip) เมื่อไม่มีทางที่จะตกลงกันได้แล้ว ซึ่งนักกฎหมายหลายท่านที่ถือเหตุผลนี้เห็นว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานจะทำได้เมื่อใดก็ไรความพยายามทุกวิถีทางในการประนีประนอมและชี้ขาดข้อพิพาทแล้ว ถ้ายังมีทางที่จะทำความตกลงกันได้อยู่ หรือวัตถุประสงค์ของการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจใช้สิทธิทางศาลได้ การปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นถือได้ว่าเป็นการปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (11)

(4) การปิดงานหรือการนัดหยุดงานต้องเป็นการกระทำที่ให้ความยุติธรรมแก่อีกฝ่ายหนึ่งตามสมควร ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ของการปิดงานหรือการนัดหยุดงานก็คือการกลับมาทำงานในสถานที่ทำงานเดิมภายหลังที่ได้มีการตกลงทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว ฉะนั้นในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานจึงไม่ควรทำให้อีกฝ่ายหนึ่งต้องได้รับความเสียหายเกินสมควรแก่เหตุ การปิดงานหรือการนัดหยุดงานจะต้องไม่มีวัตถุประสงค์ที่จะทำความพิงาศอมจมนให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง และความพิงาศอมจมนนั้นโดยหลักแล้วจะต้องไม่เป็นผลจากการนัดหยุดงานหรือการปิดงานเป็นเค็ดชขาด ส่วนการเลือกระยะเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะที่ยังอีกฝ่ายหนึ่งไม่คาดฝันถือได้ว่าเป็นการปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่ไร้ได้ เพราะวัตถุประสงค์ของการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นก็เพื่อที่จะให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมตามข้อเรียกร้อง (12) ทั้งนี้แล้วแต่จะเป็นการชักคชชนำ้ในการรักษาสันคคหรือเงื่อนไร้อย่างอื่น

3. บทบัญญัติตามกฎหมายปัจจุบัน

ก. การห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงานในกิจการที่มีความจำเป็นต่อสาธารณชน

ตามมาตรา 34 (5) ประกอบกับมาตรา 23 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ บัญญัติห้ามนายจ้างปิดงานงคจ้างและงคจ้างนคหยุดงาน ในกิจการคังคต่อไปนี้ คือ

(9) Bulla - Sympathie - Massnahmen im Arbeitskampf หน้า 302
Siebrecht - Das Recht des Arbeitskampfes หน้า 38

(10) Nikisch - Arbeitsrecht II. Bd. หน้า 131

(11) Hueck - Nipperdey - Lehrbuch des Arbeitsrechts II Bd./2 หน้า 1023

(12) Reuss - Die Staatsfreie Sphaere im Deutschen Kollektiveir
Arbeitsrecht หน้า 428

๑. การรถไฟ
๒. การท่าเรือ
๓. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
๔. การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
๕. การประปา
๖. การผลิตหรือการถลุงน้ำมันเชื้อเพลิง
๗. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
๘. กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำนาจ ซึ่งตามกฎหมาย

กระทรวงฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๑๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๕ กำหนดไว้อีก ๕ ประการด้วยกันคือ (๑) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ (๒) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ (๓) กิจการสหกรณ์ (๔) กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศรวมถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ๗ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยว (๕) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง

การเรียกร้องเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการดังกล่าวเมื่อตกลงกันไม่ได้และพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของยื่นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายใน 7 วันนับแต่วันที่ไต่รับคำวินิจฉัย รัฐมนตรีต้องวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 10 วันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีได้ผูกพันภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 23)

กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจที่จะกำหนดกิจการอย่างอื่นที่นอกเหนือจากกิจการที่มีความจำเป็นต่อสาธารณชนไม่ให้มีการนัดหยุดงานและปิดงานได้ (มาตรา 23(8)) ในกรณีนี้ต้องดำเนินการระงับข้อพิพาทใน شأنองเดียวกัน

ข. การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการอื่นโดยทั่วไป

(1) ผู้มีอำนาจปิดงานหรือนัดหยุดงาน

นอกจากกิจการที่จำเป็นแก่สาธารณชนและต้องห้ามไม่ให้ขายจ้างปิดงานหรืออุกจ้างนัดหยุดงาน ตามมาตรา 34(5) ประกอบกับมาตรา 23 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ที่บัญญัติให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อเรียกร้องให้คณะกรรมการ

แรงงานสัมพันธ์พิจารณาว่าวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานนั้นแล้ว ในกิจการอื่นผู้มีอำนาจปิกงานคือ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ผู้มีอำนาจนัดหยุดงาน คือ สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เมื่อใดที่ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายและไม่อาจตกลงกันจนถึงข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่อาจตกลงกันได้แล้ว กฎหมายไทยไม่ได้บัญญัติว่ากลุ่มลูกจ้างที่ไม่ได้รวมเป็นสหภาพแรงงานจะทำการนัดหยุดงานไม่ได้ เพราะตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ให้อำนาจแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาข้อตกลงกับนายจ้างโดยไม่จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากสหภาพแรงงานแต่อย่างใด และในหมวด 3 เรื่องการปิกงานและการนัดหยุดงานก็ไม่ได้กำหนดว่า ผู้มีอำนาจนัดหยุดงานได้ต้องเป็นสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งในต่างประเทศการนัดหยุดงานโดยกลุ่มลูกจ้าง โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากสหภาพแรงงานถือว่าเป็น wildcats strike ซึ่งเป็นกรนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การที่กฎหมายยอมให้กลุ่มลูกจ้างมีอำนาจนัดหยุดงานได้ คงจะเป็นการชั่วคราวในขณะที่การจัดตั้งสหภาพแรงงานยังไม่มั่นคงและมีหัวไป ต่อไปกฎหมายคงจะคงกำหนดให้เฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้นที่จะนัดหยุดงานได้ เพราะมิฉะนั้นจะเกิดปัญหาในเรื่องความรับผิดชอบและการถือปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เนื่องจากกลุ่มลูกจ้างที่ไม่มีข้อบังคับของตนเองยอมยากที่จะรักษาระยะและความรับผิดชอบดังกล่าวได้

(2) ขอบเขตของการปิกงานหรือการนัดหยุดงานที่ชอบและไม่ชอบด้วยกฎหมาย

1. การปิกงานหรือโดยนัยของงานที่ไม่ชอบด้วยบทบัญญัติของกฎหมาย

มาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บัญญัติว่า นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ใดจะกระเบียดในระหว่างที่ข้อตกลงหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับมีความผิดและมาตรา 34 บัญญัติห้ามมิให้นายจ้างปิกงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้ คือ

(1) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องข้อใดฝ่ายหนึ่ง หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้วแต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ ตามมาตรา 22 วรรคสาม (ตกลงกันไม่ได้หรือไม่มีการไกล่เกลี่ย เกิน 5 วันนับแต่แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบแล้ว)

(2) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งขึ้นตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(5) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

(6) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือถูกจ้างนักหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลายาวน้อย 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่แจ้ง

การปิดงานหรือการนัดหยุดงานโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายและหน้าที่รักษาสื่อกลางนี้จึงเป็นการปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2. การปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่รักษาคอนทราที่จะคงรักษาสื่อกลาง

ตามกฎหมายของต่างประเทศ เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตาม จะมีการเรียกร้องใหม่ ปิดงานหรือนัดหยุดงานในระหว่างที่ข้อตกลงยังมีผลใช้บังคับอยู่ไม่ได้ ซึ่งกฎหมายไทยใช้มาตรการโดยการกำหนดโทษตามมาตรา 131 จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

3. การปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่รักษาคอนทราต์ Ultima Ratio-Prinzip

(หลักการสุดท้ายที่ไม่มีทางเลือกอย่างอื่น)

ตามกฎหมายแรงงานไทย การปิดงานงดจ้างหรือการนัดหยุดงานที่ไม่ได้ดำเนินการตามกฎหมายจนหมดทางเจรจาหรือมีการชี้ขาดข้อพิพาทแล้วจะกระทำมิได้ มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์บัญญัติว่า "ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือถูกจ้างนักหยุดงานเมื่อยังไม่มีแจ้งขอเรียกร้องข้ออีกฝ่ายหนึ่งหรือได้แจ้งขอเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้" หมายความว่า เมื่อการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือการชี้ขาดข้อพิพาทยังไม่สำเร็จบรรลุผล การปิดงานหรือการนัดหยุดงานโดยไม่พยายามที่จะให้มีการตกลงกันหรือหลีกเลี่ยงการเจรจาจึงเป็นการปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

4. วัตถุประสงค์ในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่คงไม่ขัดต่อกฎหมาย

ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ใหม่พินัยของคำว่า "ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และ "สภาพการจ้าง" หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการหางาน กำหนดวัน และเวลาหางาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นเกี่ยวกับการจ้างหรือการหางาน" ซึ่งในการปิดงานก็การนัดหยุดงานก็ จะกระทำได้ก็เมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติหรือคงไว้ปฏิบัติเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนี้เท่านั้น

การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ดังกล่าวจึงเป็น การปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นอกจากนี้ประมวลกฎหมายอาญายังมี มาตรา 117 บัญญัติถึงการนัดหยุดงาน ซึ่งมีวัตถุประสงค์ทางการเมือง เป็นความผิด

ปัญหาที่ว่า การนัดหยุดงานเพียงบางส่วน การนัดหยุดงานในขณะที่ยกย้ายหนึ่ง ไม่นับรวม (Quickie Strike) หรือการนัดหยุดงานแบบลดการทำงาน (Slowdown) จะเป็นวิธีการในการนัดหยุดงานหรือไม่นั้น เมื่อคำนึงถึงบทบัญญัติของกฎหมายแล้วจะเห็นได้ว่า ถ้าเป็นมาตรการที่ใช้เพื่อสนับสนุนขอเรียกร้องของคนเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็จะกระทำได้ แต่ในกรณีที่เป็นการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนการนัดหยุดงานของผู้อื่น (Sympathy Strike) การนัดหยุดงานประท้วง (Protest Strike) หรือเตือน (Warn Strike) โดยไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อทำหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของคน ตามกฎหมายไทยจะ จะทำไม่ได้

การปิดงานงจจ้างหรือการนัดหยุดงานที่อาจทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่เศรษฐกิจของประเทศ อาจก่อให้เกิดความเสียหายเดือดร้อนอย่างร้ายแรงแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ รัฐมนตรีมีอำนาจที่จะเข้าดำเนินการตามมาตรา 35 ซึ่งได้แก่

- (1) สั่งให้นายจ้างซึ่งมีกิจการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตาม อัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น
 - (2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
 - (3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงาน หรือ การนัดหยุดงานให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
 - (4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น
- ตามมาตรา 36 ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้าง นัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือ บางส่วนได้ ในกรณีมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานก่อนที่มีประกาศ รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้ นายจ้างซึ่งมีกิจการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตาม ปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนดให้

5. การปิดงานหรือการนัดหยุดงานต้องไม่ชักจูงความเป็นธรรมทางสังคม

มาตรา 5 นิยามคำว่า "การปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธ ไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานและคำว่า "การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างรวมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ฉะนั้น

การปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานจึงเป็นเพียงวิธีการที่นายจ้างหรือลูกจ้างใช้ในการชั่วคราว เพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องของคน โดยมีเจตนาว่าเมื่อได้มีการตกลงกันได้แล้วก็จะกลับทำงานร่วมกันต่อไป การมุ่งทำลายอีกฝ่ายหนึ่งหรือการก่อให้เกิดความเสียหายต่ออีกฝ่ายหนึ่งอย่างร้ายแรงนั้นย่อมจะขัดต่อความเป็นธรรมทางสังคม ฉะนั้นการทำลายหรือการก่อให้เกิดความเสียหายเกินเหตุจึงเป็นการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

(3) ข้อยกเว้นตามกฎหมายแห่งและอาทากรณีการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

การปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย มาตรา 139 บัญญัติว่านายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 34 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือนหรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ นอกจากนั้นในประมวลกฎหมายอาญามีบัญญัติว่า ในกรณีที่มีการยุบหรือจัดให้เกิดการรวมกันหยุดงานหรือรวมกันปฏิบัติงานงคจ้างหรือการรวมไม่ยอมค้าขายหรือติดต่อทางธุรกิจกับบุคคลใด ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกฎหมายแผ่นดินเพื่อบังคับรัฐบาลหรือเพื่อข่มขู่ประชาชนผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 7 ปี หรือปรับไม่เกิน 14,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดทราบความมุ่งหมายดังกล่าวและเข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยในการรวมกันหยุดงาน การรวมกันปฏิบัติงานงคจ้างหรือการรวมกันไม่ยอมค้าขายหรือติดต่อทางธุรกิจกับบุคคลใด ๆ นั้น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 6,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ผู้ใดทราบความมุ่งหมายดังกล่าวและใช้กำลังประทุษร้าย ชูเชิญว่าจะใช้กำลังประทุษร้ายหรือทำให้พวกกลัวด้วยประการใด ๆ เพื่อให้บุคคลเข้ามีส่วนหรือเข้าช่วยในการรวมกันหยุดงาน การรวมกันปฏิบัติงานงคจ้างหรือการรวมกันไม่ยอมค้าขายหรือติดต่อทางธุรกิจกับบุคคลใด ๆ นั้นต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปีหรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 117 ประมวลกฎหมายอาญา)

ในกรณีที่มีความเสียหายเกิดขึ้นเพราะการปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้กระทำความผิดต้องรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง ตามมาตรา 231 วรรคสี่ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และมีความรับผิดชอบฐานละเมิดตามมาตรา 420 หรือมาตรา 422 ด้วย

บทที่ 4 กฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง
ในสถานประกอบการ

1. บททั่วไป (1)

การที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการนั้นเป็นวิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานเพราะนอกจากทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและร่วมมือทำงานเพื่อให้เกิดความเจริญแล้ว ก็เป็นการระงับข้อขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้

การที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการนี้มีอยู่ด้วยกันหลายระบบ คือ

1. สภาพภาพแรงงานตั้งผู้แทนเพื่อปรึกษาหารือกับนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นโดยตรง

2. การมีคณะกรรมการผสม (Joint Consultation Committee) หรือ Joint Advisory Committee) ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งสภาพภาพแรงงานแต่งตั้งหรือผู้แทนลูกจ้างที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเลือกตั้ง

3. การมีคณะกรรมการของลูกจ้าง (Work Committee) ซึ่งลูกจ้างในสถานประกอบการเลือกตั้ง หรือสภาพภาพแรงงานแต่งตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบการโดยการรับรองอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือโดยข้อตกลงระหว่างสภาพภาพแรงงานกับนายจ้าง

การที่สภาพภาพแรงงานจะมีบทบาทมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของสภาพภาพแรงงานและการยอมรับของนายจ้าง แต่โดยทั่วไปแล้วนายจ้างก็มักจะปฏิเสธกรรมการของสภาพภาพแรงงานที่ไม่ใช่ลูกจ้างของคนเรามากกว่าภายในสถานประกอบการ เพราะกรรมการของสภาพภาพแรงงานที่เป็นบุคคลภายนอกอาจมองว่ามีความอับเกี่ยวกับขบวนการในการผลิตที่นายจ้างต้องการปกปิดได้และไม่มีความรับผิดชอบหรือความสัมพันธ์กับนายจ้าง เช่นเดียวกับลูกจ้างของคนส่วนการจัดตั้งกรรมการผสมนั้น บางทีกลายเป็นการทำอาชีพอ้างของสภาพภาพแรงงานเองเพราะเมื่อนายจ้างให้อำนาจแก่คณะกรรมการผสมในกิจการต่าง ๆ เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างได้แล้ว ความคิดของลูกจ้างในการรวมเป็นสภาพภาพแรงงานที่เข้มแข็งก็อาจลดน้อยลง

2. ระบบต่าง ๆ ของคณะกรรมการลูกจ้าง (2)

ในประเทศต่าง ๆ ส่วนมาก การรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างในสถานประกอบการดำมีระบบการรักษาผลประโยชน์เช่นนั้นจะอยู่ในมือของสภาพภาพแรงงานประเภท

(1) ไพสินธุ์ พิทักษ์กุล - คณะกรรมการลูกจ้าง ในวารสาร ส.ส.ท. ของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) ปีที่ 2 อนุมัติ 11 เมษายน 2518)

(2) ILO Report 8 Geneva 1969 - Schutz und Erleichterungen fuer Arbeitnehmervertreter im Betrieb หน้า 9 - 18

สมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว (House Union) หรือสาขาประจำท้องถิ่นของสหภาพแรงงานประเภทสมาชิกทำงานในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันหรือทั่วทั้งประเทศซึ่งผู้แทนเข้ามาในสถานประกอบการ ระบบนี้มีในประเทศอเมริกาเหนือ อาคิโนอเมริกา โอเรแกน ในสหราชอาณาจักรอังกฤษ และประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษหรือได้รับอิทธิพลจากอังกฤษในแอฟริกาและเอเชีย ตลอดจนประเทศในยุโรปบางประเทศ (เดนมาร์ก ฟินแลนด์ นอร์เวย์) และในประเทศเอเชียกลางและเอเชียไมเนอร์ ประเทศบางประเทศจากกลุ่มประเทศดังกล่าว (เช่น เดนมาร์ก ฟินแลนด์ คานาดา อินเดีย นอร์เวย์ ปากีสถาน และสหราชอาณาจักรอังกฤษ) ได้สร้างองค์กรของตนเอง เช่น คณะกรรมการโรงงาน (Work Committee) หรือคณะกรรมการผสม (Joint Consultation Committee) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายบริหารและผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อปรึกษาหารือและร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่องค์กรในลักษณะเช่นนี้บางครั้งก็ไม่ได้รับการยอมรับของลูกจ้างแทนสหภาพแรงงานอยู่ ระบบคณะกรรมการลูกจ้างประเภทนี้ไม่ช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานใดเท่าที่ควรและบางกรณีกลายเป็นองค์กรที่นายจ้างสร้างขึ้นเพื่อทำลายอำนาจของสหภาพแรงงานเว้นแต่สหภาพแรงงานนั้นจะเข้มแข็งพอที่นายจ้างจะยอมให้บุคคลที่สหภาพแรงงานแต่งตั้ง เป็นกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน

ตรงกันข้ามกับระบบคณะกรรมการลูกจ้างที่มีโดยกฎหมายหรือโดยข้อตกลงระหว่างสหพันธ์แรงงานกับสหพันธ์นายจ้างซึ่งมีการเลือกตั้งองค์กรเพื่อรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างเป็นการทั่วไปหรือในกิจการบางอย่างภายในสถานประกอบการ กล่าวคือ คณะกรรมการลูกจ้างประเภทนี้ไม่มีลักษณะเป็นสหภาพแรงงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่เฉพาะในการปรึกษาหารือและการทำงานร่วมกันกับนายจ้าง เว้นแต่โดยกฎหมายหรือโดยข้อตกลงจำกัดอำนาจไว้ เพราะคณะกรรมการลูกจ้างไม่ได้รับแต่งตั้งเฉพาะจากสมาชิกของสหภาพแรงงานสถานประกอบการนั้น แต่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นทั้งหมดโดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ คณะกรรมการลูกจ้างประเภทนี้มีในยุโรปบางประเทศ (เช่น เบลเยียม เยอรมัน ฝรั่งเศส อิตาลี ฮอลแลนด์ และออสเตรีย) และประเทศอื่น ๆ ที่ได้รับอิทธิพลจากยุโรป โดยเฉพาะประเทศที่ใช้ภาษาฝรั่งเศสในแอฟริกาและเซเชลล์

ในประเทศดังกล่าวแล้วบางประเทศ นอกจากมีองค์กรที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้างแล้วก็อาจมีผู้แทนของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการควบคู่กันอยู่ด้วย ทั้งนี้เพราะบางประเทศสหภาพแรงงานต้องการที่จะให้คนได้รับรองเป็นทางการในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจการภายในสถานประกอบการนั้น ๆ

โดยทั่วไปองค์กรที่ได้รับเลือกตั้งนี้มีอำนาจหน้าที่ไม่เพียงแต่ให้การปรึกษาหารือและการทำงานร่วมกันกับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับข้อบังคับในการทำงาน ทำข้อตกลงเกี่ยวกับ

ระเบียบในการปฏิบัติงานและพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงาน และฐานะของลูกจ้างในสถานประกอบการโดยทั่วไป

ในเมื่อเขียนในสถานประกอบการมีทั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานและคณะกรรมการลูกจ้าง ผู้แทนของสหภาพแรงงานเกิดขึ้นโดยข้อตกลงระหว่างสหพันธ์นายจ้างกับสหพันธ์แรงงานในปี 1947 ในขณะที่คณะกรรมการลูกจ้างเกิดขึ้นโดยกฎหมายเมื่อปี 8 การมีผู้แทนของสหภาพแรงงานเกิดขึ้นเพราะนายจ้างบางคนปฏิเสธที่จะเจรจากับสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนของลูกจ้างในสถานประกอบการจนไม่มีข้อตกลงระหว่างสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานยอมรับอำนาจหน้าที่ของผู้แทนสหภาพแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้แทนสหภาพแรงงานกับคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแตกต่างกัน ผู้แทนของสหภาพแรงงานนั้นไม่ว่าจะโดยที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งหรือได้รับเลือกตั้งจากสมาชิกของสหภาพแรงงานมีหน้าที่ดูแลให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและกฎหมายแรงงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ส่วนคณะกรรมการลูกจ้างที่ลูกจ้างเลือกตั้งมีหน้าที่ในการปรึกษาหารือและร่วมกันทำงานกับฝ่ายบริหารในปัญหาเกี่ยวกับการผลิต เงื่อนไขการทำงานและการปฏิบัติงาน วางข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับลูกจ้างใหม่ และการเลิกจ้าง กำหนดระเบียบในสถานประกอบการ บริหารงานด้านสวัสดิการและสังคมและบริหารฐานะทางเศรษฐกิจและการเงินจากฝ่ายบริหาร กฎหมายบัญญัติให้สิทธิสหภาพแรงงานที่จะเสนอชื่อกรรมการลูกจ้าง ฉะนั้น คณะกรรมการลูกจ้างส่วนมากจึงได้แก่บุคคลที่สหภาพแรงงานเสนอ เป็นส่วนใหญ่

คณะกรรมการลูกจ้างในลัตเวียเกิดขึ้น โดยกฎหมายในปี 1958 มีลักษณะเช่นเดียวกับคณะกรรมการลูกจ้างของเม็กซิโก แม้ว่าตามกฎหมายจะไม่ได้ให้อำนาจสหภาพแรงงานในการเลือกกรรมการลูกจ้างก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติสหภาพแรงงานก็เป็นผู้เสนอชื่อกรรมการลูกจ้างให้ลูกจ้างในสถานประกอบการเลือก

ในฝรั่งเศสในสถานประกอบการมีผู้แทนลูกจ้างเป็นสองแบบซึ่งต่างก็ไม่ใช่ผู้แทนของสหภาพแรงงานโดยตรง กล่าวคือ มีผู้แทนลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างโดยเฉพาะในการ เป็นตัวแทนการร้องทุกข์ของลูกจ้างต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการโรงงาน เพื่อให้คำปรึกษาหารือและทำงานร่วมกับนายจ้าง ตามกฎหมายปี 1966 บัญญัติให้สหภาพแรงงานส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมในคณะกรรมการโรงงานได้ แต่สหภาพแรงงานก็ยังไม่มีปากเสียงในสถานประกอบการเท่าใดนัก ต่อมาในปี 1968 หลังจากมีข้อพิพาทแรงงานครั้งใหญ่จึงได้มีกฎหมายให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ กล่าวคือ ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ถ้ามีลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรมทั่วประเทศ ให้สหภาพ

แรงงานจัดตั้งแทนในสถานประกอบการนั้นได้ ประกอบด้วยสมาชิกของสหภาพแรงงาน
ในสถานประกอบการนั้น และสหภาพแรงงานที่มีแทนในสถานประกอบการสามารถ
แต่งตั้งผู้แทนของตนมีจำนวนตามที่กำหนดเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานใน
สถานประกอบการ แต่กฎหมายไม่คุ้มครองถึงอำนาจหน้าที่ของผู้แทนของสหภาพแรงงาน
ไว้แน่ชัด และก็ไม่คุ้มครองถึงสิทธิของผู้แทนของสหภาพแรงงานให้ผู้แทนลูกจ้างหรือคณะ
กรรมการโรงงานแพ้อย่างใด

ประเทศที่ได้รับอิทธิพลจากฝรั่งเศส เช่น เวียดนาม พม่า เขมร ก็มีผู้แทน
ลูกจ้างและคณะกรรมการโรงงานเช่นเดียวกับฝรั่งเศส แต่อำนาจของสหภาพแรงงานในการ
มีส่วนร่วมบริหารกิจการของนายจ้างระดับสถานประกอบการมีมากกว่า กล่าวคือ สหภาพ
แรงงานสามารถเสนอรายชื่อบุคคลให้ลูกจ้างเลือกตั้งเป็นผู้แทนลูกจ้างได้ ในคองโกมีกฎหมาย
ปี 1964 บัญญัติว่าในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 25 คนขึ้นไป ให้มีการเลือกตั้ง
ผู้แทนลูกจ้างในการเลือกตั้งครั้งแรก ลูกจ้างจะเลือกได้แก่บุคคลที่สหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง
เสนอ ถ้าเสียงที่เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างที่เลือกได้แก่บุคคลที่สหภาพแรงงานเสนอมีไม่ถึงครึ่งหนึ่ง
ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น ให้มีการเลือกตั้งใหม่ ในการเลือกตั้งครั้งที่
ที่สองนี้ลูกจ้างจะเลือกลูกจ้างอื่นที่ไม่ใช่ผู้ที่ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็ได้

ในอิตาลีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นไปโดยข้อตกลงระหว่างสหพันธ์
นายจ้างกับสหพันธ์แรงงานในปี 1953 ซึ่งมีการแก้ไขในปี 1966 คณะกรรมการลูกจ้างนี้
ประกอบด้วยลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการนั้นซึ่งได้รับเลือกตั้งโดย ไม่จำกัดว่า
ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างแยกตาม
อำนาจหน้าที่เป็นคณะกรรมการพิจารณาคำร้องทุกข์ คณะกรรมการเพื่อการพำนักร่วมกัน
แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้คำปรึกษาแก่ นายจ้างในกิจการต่าง ๆ ตามที่กำหนดในข้อตกลง
แม้คณะกรรมการลูกจ้างจะได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างโดยตรง แต่สหภาพแรงงานก็อยู่ในฐานะ
ที่จะควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างนี้ได้ เพราะตามข้อตกลงให้สิทธิสหภาพ
แรงงานที่จะเสนอชื่อกรรมการลูกจ้างให้ลูกจ้างเลือก ซึ่งก็มีกรณีที่มีการชิงดีชิงเด่นกันระหว่าง
สหภาพแรงงานด้วยกัน แต่ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการลูกจ้างไม่มีปัญหาขัดแย้งกับสห
ภาพแรงงาน เพราะตามข้อตกลงได้กำหนดไว้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการเจรจาตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นอำนาจของสหภาพแรงงานกับ
สมาคมนายจ้างเท่านั้น คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่เฉพาะกิจการภายในของสถาน
ประกอบการในส่วนเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องทุกข์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ
ปรึกษาหารือกับนายจ้าง

ในออสเตรเลีย กรรมการลูกจ้างตามกฎหมาย 1970 ไม่ใช่ผู้แทนของสหภาพแรงงานโดยตรง แต่เป็นผู้ที่ได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ อธิปไตยของสหภาพแรงงานมีจำกัดเฉพาะการเสนอรายชื่อบุคคลให้ลูกจ้างเลือก คณะกรรมการลูกจ้างซึ่งมีนายจ้างหรือผู้แทนเป็นประธานเป็นองค์การในการปรึกษาหารือและทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ และพิจารณาเกี่ยวกับการร้องทุกข์ของลูกจ้าง บทกฎหมายไม่ได้บัญญัติถึงสิทธิพิเศษของผู้แทนสหภาพแรงงาน แต่ในกิจการขนาดใหญ่ เช่นอุตสาหกรรมหนักได้มีข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างให้ยอมรับผู้แทนของสหภาพแรงงานในคณะกรรมการลูกจ้าง แต่ในกิจการอื่นสหภาพก็สามารถใช้อิทธิพลของตนใหญ่แทนของสหภาพแรงงานได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้าง เข้ามามีส่วนในการบริหารงานระดับสถานประกอบการ

ในสวีเดนเองอันที่มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในทุกสถานประกอบการ โดยไม่คำนึงว่าในสถานประกอบการนั้นจะมีลูกจ้างกี่คน คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยบุคคลที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเลือกตั้ง โดยไม่คำนึงว่าต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ แม้ว่าในอุตสาหกรรมบางอย่างจะมีสมาชิกของสหภาพแรงงานเท่านั้นที่ได้รับเลือกตั้ง แต่คณะกรรมการลูกจ้างนี้ก็ไม่ใช่ผู้แทนของสหภาพแรงงานโดยตรง

ประเทศที่ผู้แทนลูกจ้างประกอบเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติไม่ใช่ผู้แทนของสหภาพแรงงาน คือ เยอรมันและออสเตรเลีย คณะกรรมการลูกจ้างนี้เกิดขึ้นโดยกฎหมายหลังสงครามโลกครั้งที่ 1 และได้จัดตั้งขึ้นใหม่โดยกฎหมายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง (กฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการลูกจ้างของออสเตรเลีย ปี 1947 และกฎหมายว่าด้วยธรรมนูญการบริหารธุรกิจของเยอรมัน ปี 1952) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในออสเตรเลีย และเยอรมันคือการควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและสัญญาการพิจารณาเกี่ยวกับคำร้องทุกข์และอำนาจในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบรรจุหรือการเลิกจ้างลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยบุคคลที่ลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้นเลือกตั้ง โดยไม่คำนึงว่าจะจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ และการเลือกตั้งก็กระทำโดยการเสนอชื่อบุคคลโดยลูกจ้างเอง สหภาพแรงงานไม่มีสิทธิในการเสนอชื่อบุคคลให้ลูกจ้างเลือก และไม่ใช้อิทธิพลในการเลือกตั้งโดยตรง แต่สหภาพแรงงานก็พยายามที่จะติดต่อกับสมาชิกที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเพื่อที่จะให้สมาชิกเสนอชื่อสมาชิกที่สหภาพแรงงานไว้วางใจ และสามารถเป็นคนที่จะเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานได้ (เป็นที่น่าสังเกตว่ากรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งในเยอรมันในปี 1968 มีเพียง 13.4 เปอร์เซ็นต์เท่านั้นที่ไม่ใช่สมาชิกของสหภาพ ทั้ง ๆ ที่ทั่วทั้งประเทศลูกจ้างเป็นสมาชิก

ของสหภาพแรงงาน 25 เปอร์เซ็นต์) ในสถานประกอบการหลายแห่งกรรมการลูกจ้าง เป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานในขณะเดียวกัน ในข้อสัทธิขหมายบัญญัติว่า หนึ่งในสี่ของกรรมการลูกจ้างอาจเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้โดยที่ไม่ ต้อง เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น แต่ต้องได้มีเลือกตั้งจากลูกจ้างทั้งหมดในสถาน ประกอบกิจการ บทบัญญัตินี้ในทางปฏิบัติไม่ดูจะมีผลอะไรนัก อย่างไรก็ตามว่าตามบทบัญญัติ ของกฎหมาย คณะกรรมการลูกจ้างจะปฏิบัติหน้าที่เป็นอิสระจากสหภาพแรงงานก็ตาม แต่ใน ความเป็นจริงคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานทั้งในข้อสัทธิขและเยอรมันมีความสัมพันธ์ กันอย่างแน่นแฟ้น และสหภาพแรงงานก็ได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมคณะกรรมการลูกจ้าง ด้ยการให้การศึกษาคำแนะนำ และก็มีกรณีขอยกครั้งที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการ ลูกจ้างที่มีความสามารถเป็นเจ้าหน้าที่บริหารของสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้างจึง อาจกล่าวได้ว่าเป็นแขนงของสหภาพแรงงาน ความรักแ่ขงระหว่างสหภาพแรงงานกับคณะ กรรมการลูกจ้างมีไค่น้อย เพราะกฎหมายบัญญัติว่าคณะกรรมการลูกจ้างจะตกลงกับฝ่ายนายจ้าง เกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการทำงานไค่นเฉพาะเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทั่ขระหว่าง สหภาพแรงงานกับนายจ้างจะอนุญาตไว้โดยแจ้งรักเท่านั้น

3. ผลของควรรวมบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง

ในสภาพการคานอุตสาหกรรมของประเทศไทย การที่ลูกจ้างจะมีส่วนร่วม การกิจการของนายจ้างอาจจะเป็นของใหม่ นายจ้างส่วนมากไม่เข้าใจในระบบการบริหารและ การสร้างควมสัมพันธ์กับฝ่ายลูกจ้าง ความคิดที่ว่าคนเป็นเจ้าของกิจการ เป็นเจ้าของทุน จะทำอะไรก็ได้เป็นความคิดที่ฝังรากมาจากระบบการค้า หากไค้คิดว่าลูกจ้างนั้นคือปัจจัยสำคัญ ในการดำเนินธุรกิจ ปราศจากเสียซึ่งความร่วมมือกับลูกจ้างแล้วธุรกิจของนายจ้างจะดำเนิน ไปด้ยควมเรียบรอยไม่ได้ การรวมตัวของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานจึงเป็นสิทธิขมูลฐาน ที่จะก่อให้เกิดควมเป็นธรรมในสังคม เพราะจะทำให้ลูกจ้างมีพลังและอยู่ในฐานะที่จะต่อรอง กับนายจ้าง ปรับปรุงค่าจ้าง สภาพการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ ได้ ทั้งสามารถปกป้อง และรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างไม่ให้นายจ้างเขาเปรียบหรือไค่นรงงานโดยไม่เป็นธรรมนั้น ในทัศนะของนายจ้างอาจเห็นว่าเป็นตัวการที่ห้สาขอำนาจของนายจ้างที่จะกระทำ พ้การ อะไรไค่นใจ นายจ้างจึงพยายามที่จะปฏิเสธไม่ยอมรับรัฐสหภาพแรงงานตลอดเวลา ปัญหา สิทธิพหุที่เกิดขึ้นมากในปัจจุบัน นอกเหนือจากการเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้นแล้ว ก็มักจะเป็น ปัญหาสิทธิพหุเกี่ยวกับการบริหารงานของนายจ้าง เช่น การใช้อำนาจของนายจ้างโดยไม่ เป็นธรรม การปลดหัวหน้าคนงาน หรือการเรียกร้องให้เปลี่ยนตัวผู้จัดการ ปัญหาเหล่านี้ สามารถแก้ไขไค้ได้โดยการมีองค์การฝ่ายลูกจ้างที่นายจ้างต้องหาวิธีปรึภษาเป็นการประจำ ซึ่ง

จะทำให้นายจ้างได้เข้าใจสภาพและความต้องการของลูกจ้าง อันจะเป็นผลให้เกิดความ
สัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันและป้องกันการปะทะระหว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานโดยไม่จำเป็น เพราะหากจะเกิดการปะทะกันขึ้นแล้ว เรื่องเด็กที่ควรจะต้องกันได้
ในสถานประกอบการก็อาจกลายเป็นเรื่องใหญ่ที่ถึงขั้นนัดหยุดงาน หรือเป็นอริที่ถกกันจนยาก
ที่จะหันหน้าเข้าหากัน หรือทำงานร่วมกันได้

ถ้าอย่างใด เราจะมีองค์กรประเภทนี้ ถ้ามีสหภาพแรงงานประเภทที่สมาชิก
เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน และนายจ้างเข้าใจระบบบริหารธุรกิจดีพอ ก็อาจจะมี
การปรึกษากันคณะกรรมการของสหภาพแรงงานได้ แต่ก็อาจมีนายจ้างบางคนที่ต้องการ
ทำลายสหภาพแรงงาน โดยการตั้งองค์กรอีกประเภทหนึ่ง เพื่อตั้งลูกจ้างที่ไม่ใช่สมาชิกของ
สหภาพแรงงานเข้าเป็นพวก ซึ่งจะก่อให้เกิดการขัดแย้งกันระหว่างสหภาพแรงงานกับองค์กร
ที่นายจ้างสร้างขึ้น ส่วนสหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างหลายคน
นายจ้างคงจะปฏิเสธที่จะให้กรรมการของสหภาพแรงงานที่ไม่ใช่ลูกจ้างของนายจ้างเข้ามา
ยุ่งเกี่ยวกับกิจการภายในสถานประกอบการ และไม่มีกฎหมายรับรองฐานะของผู้แทน
สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ผู้ที่เป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานอาจมีความเกรงกลัว
นายจ้างจนไม่กล้ากระทำการใดแทนสหภาพแรงงานเพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง

การมีบทบัญญัติคณะกรรมการลูกจ้างใหม่อำนาจหน้าที่โดยกฎหมาย จึงเป็นสิ่ง
ที่มีความจำเป็น แต่การจะให้สหภาพแรงงานเข้ามามีบทบาทมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมจะขึ้น
อยู่กับสภาพของสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตลอดจนฐานะทางเศรษฐกิจ
ของประเทศ

4. บทบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

บทบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างที่ได้รับการยกเว้นจากสมาคมลูกจ้าง
และกลุ่มลูกจ้างอย่างรุนแรงหังก่อนการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และภายหลังที่สภา
นิติบัญญัติแห่งชาติได้รับอนุมัติร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แล้ว สำหรับหมวดเรื่องกรรม-
การลูกจ้างกรรมมาธิการวิสามัญของสภานิติบัญญัติแห่งชาติลงมติ 5 ต่อ 4 ให้คัดชอก แต่ใน
การพิจารณาวาระที่ 2 ในสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่ประชุมเสียงข้างมากได้ลงมติด้วยคะแนน
เสียง 84 ต่อ 16 ให้คงบทบัญญัติ เรื่องคณะกรรมการลูกจ้างไว้

เหตุผลที่ฝ่ายลูกจ้างคัดค้านบทบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างถึงขนาดมี
การเผาหุ่นหรือวางเพลิงสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

- (1) คณะกรรมการลูกจ้างจะเป็นการทำลายพลังของสหภาพแรงงาน
- (2) เป็นการร่อนงานของสหภาพแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันสหภาพแรงงาน
ก็มีบุคคลที่จะทำงาน เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของลูกจ้างอยู่แล้ว

ในฐานะที่ผู้เขียนมีส่วนอย่างมากในการเสนอร่างหมวดคณะกรรมการลูกจ้างนี้ ผู้เขียนมีความเห็นในทางตรงกันข้ามว่า นอกจากคณะกรรมการลูกจ้างจะเสริมสร้างบรรยากาศของความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแล้ว ยังจะช่วยเสริมสร้างพลังให้แก่สหภาพแรงงานยุคอุตสาหกรรมอีกด้วย

(1) แม้จะไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องนี้ นายจ้างและลูกจ้างก็อาจตกลงกันจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้อยู่แล้ว ซึ่งอาจจะเป็นคณะกรรมการผสมที่ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือจะเป็นคณะกรรมการจากลูกจ้างล้วน การที่มีคณะกรรมการแบบผสม (J.C.) บางทีก็เป็นการทำอายุพลังสหภาพแรงงาน เพราะเมื่อนายจ้างให้อำนาจคณะกรรมการ เรียกร้องค่าจ้างหรือสวัสดิการเพื่อขึ้นแก่ลูกจ้างโดยผ่านคณะกรรมการ ความจำเป็นของลูกจ้างที่จะรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานที่ต้องเสียค่าบำรุงก็อาจลดน้อยลง การกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้างที่มีผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้ามาโดยการแต่งตั้งกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด กรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือกรรมการลูกจ้างทั้งหมดในกรณีลูกจ้างในสถานประกอบการเกินกึ่งหนึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (มาตรา 45) นายจ้างจะเลือกลูกจ้างที่ตนพอใจ หรือใช้อิทธิพลให้ลูกจ้างเลือกผู้ที่ตนสนับสนุนจะไม่อาจทำได้

(2) ในมาตรา 45 ใช้คำว่า "ลูกจ้างอาจจัดตั้ง" หมายความว่าลูกจ้างจะไม่จัดตั้งก็ได้ แต่ถ้าลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องประชุมปรึกษาหารือและฟังความคิดเห็นของกรรมการลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกิจการตาม มาตรา 50 วรรคหนึ่ง ซึ่งเดิมเป็นอำนาจของนายจ้างฝ่ายเดียว ทั้งคณะกรรมการลูกจ้างก็มีอำนาจคัดค้านการกระทำของนายจ้างที่จะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร โดยให้ศาลแรงงานเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยตามมาตรา 50 วรรคสอง ได้ด้วย

(3) สิทธิของกรรมการลูกจ้างได้รับความคุ้มครองโดยกฎหมาย นายจ้างจะใช้อำนาจเลิกจ้าง อดค่าจ้าง งดโทษ งดค่าชดเชยการปฏิบัติหน้าที่หรือระงับการใดให้กรรมการลูกจ้างออกจากงานไม่ได้ เว้นแต่ศาลแรงงานจะอนุญาต (มาตรา 52) และในขณะที่เดียวกันก็จะให้เงินทรัพย์สินหรือประโยชน์เพื่อมุ่งใจให้กรรมการลูกจ้างต้องยอมอยู่ใต้ อิทธิพลของนายจ้างไม่ได้ เว้นแต่ศาลจ้าง ศาลวงเวธา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง (มาตรา 53) ทั้งนี้ก็เพื่อให้กรรมการลูกจ้าง ไม่ว่าจะโดยใครรับแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานหรือใครรับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบการสามารถกระทำหน้าที่ในฐานะผู้แทนลูกจ้างได้อย่างแท้จริง สิทธิดังกล่าวนี้จะมีไม่ได้ ถ้าไม่มีกฎหมายบัญญัติไว้

(4) ถ้าในสถานประกอบการนั้นมีสหภาพแรงงานประเภทที่ประกอบด้วยสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน คณะกรรมการลูกจ้างกับคณะกรรมการของสหภาพแรงงานก็จะไต่ถามบุคคลคนเดียวกัน หรือประกอบด้วยกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นส่วนในการชั่งน้ำหนักหรือการเป็นคู่แข่งระหว่างกันจะไม่มี ในกรณีที่ในสถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทที่ประกอบด้วยสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีนายจ้างหลายคน คณะกรรมการลูกจ้างก็จะไต่ถามกรรมการของสหภาพแรงงานหรือผู้ที่สหภาพแรงงานแต่งตั้ง ซึ่งทำงานในสถานประกอบการนั้นเป็นส่วนใหญ่ ความขัดแย้งระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างกับสหภาพแรงงานก็จะมีไต่ถาม กรรมการลูกจ้างจะช่วยส่งเสริมกิจการของสหภาพในสถานประกอบการนั้นได้ดียิ่งขึ้น เพราะตามปกติกรรมการของสหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างในสถานประกอบการจะมีอำนาจตามมาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แค่เพียง (1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหภาพสัมพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ (2) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกหยุดงาน (3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน (4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงานเท่านั้น หากผู้มีอำนาจเข้าไปก้าวก่ายในกิจการบริหารของสถานประกอบการที่ตนมิใช่เป็นลูกจ้างอยู่ไม่

(5) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างมีเฉพาะตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 50 คือ ร่วมประชุมหารือกับนายจ้างเพื่อ (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (2) ปกป้องหาวิธีเพื่อกำหนดค่าธรรมเนียมในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และ (4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญของสหภาพแรงงาน คือการเรียกร้องหรือเจรจาเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ตลอดจนสิทธิในการนัดหยุดงานและการคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างเป็นส่วนรวม ยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงานอยู่โดยสมบูรณ์

(6) องค์ประกอบของคณะกรรมการลูกจ้างมีบัญญัติไว้แน่นอนตามมาตรา 46

คือ

1. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปถึง 100 คน
กรรมการลูกจ้าง 5 คน
2. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนแต่ไม่เกิน 200 คน
กรรมการลูกจ้าง 7 คน

3. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนแต่ไม่เกิน 400 คน
กรรมการลูกจ้าง 9 คน
4. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 400 คนแต่ไม่เกิน 800 คน
กรรมการลูกจ้าง 11 คน
5. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 800 คนแต่ไม่เกิน 1500 คน
กรรมการลูกจ้าง 13 คน
6. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1500 คนแต่ไม่เกิน 2500 คน
กรรมการลูกจ้าง 15 คน
7. สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 2500 คนขึ้นไป กรรมการลูกจ้าง
17 ถึง 21 คน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งเป็นไปตามที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนด ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานได้ออกประกาศกรมแรงงานเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้ง กรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518

(7) กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปีแต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งใหม่ได้ (มาตรา 47) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (1) ตาย (2) ลาออก (3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ (4) ได้รับความจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก (5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง (6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง (7) มีการเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ (มาตรา 48) การเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะมีเมื่อ (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลง เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกิน กึ่งหนึ่ง (3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้าง ั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง (มาตรา 49)

กล่าวโดยสรุป คณะกรรมการลูกจ้างทำให้ฝ่ายพลังของสหภาพแรงงานไม่ ตรงกันข้ามกลับเป็นการเสริมสร้างให้สหภาพแรงงานมีกำลังมากขึ้นในการเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหารกิจการในสถานประกอบการ การที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการ ของนายจ้างนั้นเป็นไปตามหลักประชาธิปไตย และทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันดีขึ้น อันจะเป็นทางให้ระงับข้อพิพาทต่าง ๆ ที่อาจจะมี ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อ เศรษฐกิจของประเทศ