

ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

ตัวอย่างเช่น โรงงานแห่งหนึ่งมีลูกจ้าง 300 คน ลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยังนายจ้างได้ต้องมีรายชื่อลูกจ้างต่อท้ายข้อเรียกร้องของตน พร้อมทั้งลายเซ็นเป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 45 คน ซึ่งจะยื่นข้อเรียกร้องนั้นได้ ซึ่งแตกต่างกับกรณีของฝ่ายนายจ้างที่ไม่ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อประการใด และไม่มีการกำหนดเปอร์เซ็นต์ของการมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเสมือนเช่นฝ่ายนายจ้างแต่อย่างใดเช่นกัน

ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเพื่อเข้าร่วมเจรจากับฝ่ายนายจ้างไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนที่จะเข้าร่วมเจรจาจำนวนไม่เกิน 7 คนลงในข้อเรียกร้องนั้นด้วย และยื่นไปพร้อมกับข้อเรียกร้องนั้นพร้อมกันแลทีเดียว ถ้าลูกจ้างยังมีได้เลือกผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมเจรจา ลูกจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องนั้นไปยังฝ่ายนายจ้างได้ก่อน แล้วทำการเลือกตั้งคัดผู้แทนไม่เกิน 7 คน และส่งรายชื่อผู้แทนของตนที่ได้มานั้นตามไปที่หลังโดยเร็วที่สุดย่อมทำได้เช่นกัน (ตามวรรคสามของมาตรา 13)

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับหมายคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง (วรรคสี่)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607-2608/2527 เมื่อโจทก์กับพวกยื่นข้อเรียกร้องต่อจำเลยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 13 มีลายมือชื่อผู้แจ้งเรียกร้องไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ย่อมเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย แม้ต่อมาจะมีลายมือชื่อผู้แจ้งข้อเรียกร้องเพิ่มขึ้นก็ทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับถูกต้องตามกฎหมายไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 862/2529 นายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือข้อแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 13 วรรคแรก ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ไม่มีข้อยกเว้นว่าการยื่นข้อเรียกร้องสามารถทำเป็นข้อเสนอในการเจรจาได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2498/2529 การที่จำเลยแก้ไขเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลาเกษียณอายุของพนักงานจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิมที่ถือเอาวันที่ 31 ธันวาคมของปีที่พนักงานผู้นั้นครบ 60 ปีบริบูรณ์ มาเป็นวันแรกของเดือนถัดจากเดือนที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่ จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จำเลยไม่ได้แจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ฝ่ายลูกจ้างทราบ จำเลยเพียงแต่พิมพ์คู่มือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับใหม่แจกจ่ายให้กับพนักงานได้ศึกษาก่อนเท่านั้น ไม่ถือว่า

เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือตามความหมายแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคแรก

การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา 14 การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้ง กำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน หรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ผู้แทนลูกจ้าง

อธิบาย ลูกจ้างจะจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประenom ข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งให้แทนตนก็ได้ จำนวนผู้แทนจะต้องเป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่รวมแล้วต้องไม่เกินกว่า 7 คน สิ่งสำคัญก็คือผู้ที่จะได้รับเลือกเป็นผู้แทนของ ฝ่ายลูกจ้างที่จะไปเจรจากับฝ่ายนายจ้างนั้นจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น คือเป็นลูกจ้างของบริษัทหรือโรงงานนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการ ของสหพันธ์แรงงานซึ่งลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นเป็นสมาชิกอยู่ แม้ไม่ใช่ลูกจ้างใน บริษัทหรือโรงงานนั้นโดยตรงก็ตาม ส่วนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งนั้นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง (คือผู้ที่ทำงานทั้งหมดอยู่ในบริษัทหรือโรงงานที่มีการยื่นข้อเรียกร้องนั้น) มีสิทธิ ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนของตน

กรณีที่สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง

มาตรา 15 สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวน ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและ ลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็น สมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ที่เกี่ยวข้องอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐาน

ทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประνομ
ข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น
บางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการ
ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

อธิบาย สมาคมนายจ้างของฝ่ายนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานของฝ่ายลูกจ้างอาจยื่นข้อเรียกร้อง
ตามมาตรา 13 ต่อกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ ในกรณีที่สหภาพแรงงาน
เป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นโดยตรงจะต้อง
มีอยู่ในสหภาพแรงงานนั้นไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 หรือร้อยละ 20 ของจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้องในโรงงานหรือบริษัทที่ทำข้อเรียกร้องนั้น (วรรคหนึ่ง มาตรา 15)

กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างตามวรรค 1 นั้น ข้อเรียกร้องนั้น
ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องระบุต่อท้ายข้อเรียกร้อง
ต่างกับกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องเอง (วรรคสอง มาตรา 15)

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็น
สมาชิกรับจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน
ที่เกี่ยวข้องอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง
เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวง
ว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงาน
ประνομข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ อันเป็นการแสดงว่าสหภาพแรงงานนั้น
ไม่มีสิทธิเป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเข้าเจรจากับฝ่ายนายจ้างเพราะมีสมาชิกไม่ครบตามที่ระบุไว้
ในวรรค 1 นั้นเอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประνομ
ข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่าลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วน
ไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นอีกด้วย

มาตรา 15 วรรคสามให้อำนาจพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานมีสิทธิจัดให้มีการ
ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างจำนวนไม่เกิน 7 คนตามมาตรา 13 (วรรคสี่ มาตรา 15)

การรับข้อเรียกร้องและการเจรจา

มาตรา 16 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทน เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน สามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

อธิบาย เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งได้รับข้อเรียกร้องของฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้อง นั้นแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทน เป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยไม่ชักช้า และมาตรา 16 กำหนดให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้รับข้อเรียกร้องนั้น เป็นต้นไป

คำพิพากษฎีกาที่ 3546/2525 การแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนของฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 นั้น กฎหมายมิได้กำหนดว่าจะต้อง กระทำในรูปแบบใด เพียงแต่บังคับให้ต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้นหนังสือมอบอำนาจที่จำเลยที่ 2 ซึ่งเป็นกรรมการผู้จัดการของจำเลยที่ 1 มอบอำนาจให้ลูกจ้างจำเลยสองคนมาเป็นผู้แทนในการเจรจาดตกลงกับฝ่ายเรียกร้องจึงใช้บังคับได้ แม้หนังสือมอบอำนาจดังกล่าวจะมีได้ปิดอากรแสตมป์ ตามประมวลกฎหมายรัษฎากรก็ตาม

การแต่งตั้งที่ปรึกษา

มาตรา 17 นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทน ของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่งต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด และต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้ว จึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตน ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทน เมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลังและให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

อธิบาย นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิตั้งที่ปรึกษาของฝ่ายตนเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้แทนของตนในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ตามมาตรา 13) หรือ ในระหว่างเจรจาดตกลงกัน (ตามมาตรา 16) ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละ 2 คน (มาตรา 17 วรรคหนึ่ง)

ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่งจะต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด ซึ่งตามประกาศ กรมแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษา และวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียน ลงวันที่

7 มีนาคม 2534 ได้กำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษานายจ้างและที่ปรึกษาลูกจ้างไว้ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) อายุตั้งแต่ยี่สิบห้าปีขึ้นไป
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนวิกลจริต คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษ หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง
- (5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และความผิดนั้นไม่เป็นที่เสื่อมเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่ปรึกษา
- (6) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอกการลงโทษแล้ว
- (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) เป็นบุคคลที่เลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (9) เป็นกรรมการสภาองค์การนายจ้างหรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างหรือเป็นผู้ซึ่งมีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรองและทำความเข้าใจตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และผ่านการอบรมหรือสัมมนาตามหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ซึ่งกรมแรงงานเป็นผู้จัด ยกเว้นผู้ผ่านการอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์หรือหลักสูตรนักแรงงานสัมพันธ์ซึ่งกรมแรงงานเป็นผู้จัดก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ
- (10) ต้องให้คำปรึกษาแนะนำที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์หรือไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (11) ต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานแรงงานสัมพันธ์ตามมติของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2532

นอกจากจะมีคุณสมบัติข้างต้นแล้ว ผู้นั้นจะต้องยื่นคำขอจดทะเบียนตามแบบที่อธิบดีกำหนดต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ในกรุงเทพมหานคร ให้ยื่น ณ กองแรงงานสัมพันธ์ สำหรับในส่วนภูมิภาคให้ยื่นต่อผู้ว่าราชการจังหวัด ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และได้รับจดทะเบียนจากอธิบดีแล้ว จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้ (มาตรา 17 วรรคสอง)

อนึ่ง ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนที่ปรึกษาจะต้องยื่นเอกสารประกอบ ดังนี้

(1) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือบัตรประจำตัวพนักงานองค์การของรัฐจำนวนหนึ่งฉบับ

(2) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวนหนึ่งฉบับ

(3) สำเนาใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนกรรมการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างจำนวนหนึ่งฉบับ

(4) สำเนาหลักฐานการผ่านการอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์หรือหลักสูตรนักแรงงานสัมพันธ์ที่กรมแรงงานเป็นผู้จัด จำนวนหนึ่งฉบับ

(5) รูปถ่ายครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาดสองนิ้ว ซึ่งถ่ายมาแล้วไม่เกินหกเดือน จำนวนสองรูป

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้แต่งตั้งที่ปรึกษาของฝ่ายตน ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาของฝ่ายตนจำนวนไม่เกิน 2 คน ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบโดยแจ้งไว้ต่อท้ายข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือแจ้งในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาซึ่งส่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งในภายหลังก็ได้ และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้ (มาตรา 17 วรรคสาม)

ระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษา

มาตรา 17 ทวิ⁽¹⁾ ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 ให้มีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

ที่ปรึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาตามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้าง หรือเป็นที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกเมื่อพ้นสองปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา

อธิบาย ผู้ที่ได้รับการจดทะเบียนให้เป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาของลูกจ้างตามมาตรา 17 จะมีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนด 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน แต่ที่ปรึกษานั้นอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนด 2 ปีก็ได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนดในเวลาใดก็ตาม (มาตรา 17 ทวิ วรรคสอง)

บุคคลที่ถูกอธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดนั้น จะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกครั้งเมื่อพ้น 2 ปีนับแต่วันที่อธิบดีให้พ้นจาก

(1)แก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

การเป็นที่ปรึกษา ถ้าผู้นั้นกลับเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กำหนด

บทกำหนดโทษ มาตรา 129 ทวิ ผู้ใดกระทำความเป็นที่ปรึกษานายจ้าง หรือที่ปรึกษาลูกจ้าง โดยไม่ได้รับการจดทะเบียนตามมาตรา 17 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการจดทะเบียนข้อตกลงฯ

มาตรา 18 ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง มาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

อธิบาย ข้อ 18 นี้เป็นกรณีที่มีการตกลงกันได้ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างภายหลังจากมีการเจรจาแล้ว ให้นายจ้างหรือลูกจ้างทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ตกลงร่วมกันนั้นทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี ว่าใครเป็นผู้แทนเข้าเจรจาตกลง เมื่อทำเสร็จแล้วให้นายจ้างติดประกาศข้อตกลงนั้นไว้ในที่เปิดเผย เช่น หน้าบริษัท หน้าประตูทางเข้าโรงงาน หรือที่บอร์ดประกาศของบริษัท ซึ่งเป็นสถานที่ที่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องข้อเรียกร้องนั้นทำงานอยู่ การประกาศนั้นต้องปิดไว้อย่างน้อย 30 วัน โดยให้เริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง)

นายจ้างจะต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้จัดทำแล้วตามวรรคหนึ่งไปจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกันเป็นต้นไป (วรรคสอง มาตรา 18)

บทลงโทษ มาตรา 130 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือมาตรา 22 วรรคสองประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผลผูกพันของข้อตกลงฯ

มาตรา 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

อธิบาย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ตกลงกันใหม่นี้ จะมีผลผูกพันและใช้บังคับได้กับนายจ้างและลูกจ้างที่ได้ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนถึงมีผลผูกพันกับลูกจ้างซึ่งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายตนเข้าร่วมในการเจรจากับอีกฝ่ายหนึ่งด้วย ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมเรียกร้องตั้งแต่ต้น หรือไม่ได้ลงคะแนนเลือกตั้งผู้แทนโดยทั่วไปแล้วจะไม่ได้รับสิทธิตามข้อตกลงใหม่แต่อย่างใด (มาตรา 19 วรรคหนึ่ง)

หากลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด หรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งเข้าเป็นตัวแทนร่วมเจรจาแทนลูกจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่นี้มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างและนายจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทั้งหมด

ถ้าเป็นผู้แทนลูกจ้างเป็นผู้เจรจากับฝ่ายนายจ้างเองและมีลูกจ้างเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องนั้นเกินกว่า 2 ใน 3 ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่นี้มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทุกคนในกิจการนั้น (ซึ่งรวมถึงลูกจ้าง 1 ใน 3 ที่ไม่ได้เข้าร่วมเรียกร้องด้วย)

กรณีถ้าสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนลูกจ้างเข้าร่วมเจรจากับนายจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน และสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นมีเกินกว่า 2 ใน 3 ของสมาชิกทั้งหมด ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่นี้มีผลผูกพันต่อนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอยู่ในกิจการนั้นหมดทุกคนด้วย

ในกรณีที่มีลูกจ้างเข้ามาทำงานใหม่ภายหลังข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่มีผลใช้บังคับให้ถือว่ามีผลผูกพันต่อลูกจ้างที่เข้ามาทำงานใหม่ในภายหลังนั้นด้วย

คำพิพากษาฎีกาที่ 2914-2915/2523 ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานฯ ได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้กับนายจ้างว่าถ้าลูกจ้างผู้ใดมีผลงานไม่เป็นที่พอใจอย่างยิ่ง

หรือมีผลงานไม่ดีติดต่อกันเป็นเวลานานอาจถูกปลดจากงานได้ ดังนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวย่อมมีผลผูกพันระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 19

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3424/2524 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างโจทก์จำเลย มีความว่า นายจ้างตกลงขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำที่ทำงานครบ 180 วันทุกคน วันละ 4 บาท โดยเริ่มตั้งแต่วันที่ 21 กันยายน 2518 ฝ่ายลูกจ้างจะไม่เรียกร้องขึ้นค่าจ้างอีกจนถึงกำหนดการพิจารณาขึ้นค่าจ้างประจำปี ดังนี้ หมายความว่าลูกจ้างที่ทำงานครบ 180 วัน ในวันทำข้อตกลงคือวันที่ 20 กันยายน 2518 จะได้ขึ้นค่าจ้างวันละ 4 บาท โดยเริ่มขึ้นค่าจ้างให้ในวันที่ 21 กันยายน 2518 ไม่มีข้อความตอนใดมีความหมายว่านายจ้างจะต้องขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างอีกต่อไปทุกปี เมื่อปรากฏว่าจำเลยได้ปฏิบัติตามข้อตกลงโดยขึ้นค่าจ้างให้ลูกจ้างใน พ.ศ. 2518 แล้ว กรณีจึงไม่มีเหตุที่โจทก์จะเรียกร้องให้จำเลยขึ้นค่าจ้างอีก

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2821/2525 บทบัญญัติมาตรา 19 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มิได้บังคับเด็ดขาดว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ผลผูกพันแต่เฉพาะลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง หรือมีส่วนในการเลือกผู้แทนเข้าร่วมเจรจาเท่านั้น ดังนั้น เมื่อนายจ้างมีเจตนาให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับพิพาทมีผลผูกพันลูกจ้างเป็นการทั่วไป ลูกจ้างผู้ที่เข้ามาทำงานในภายหลังจากมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับดังกล่าวก็มีสิทธิได้รับประโยชน์จากข้อตกลงนั้นด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5928/2530 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วรรคท้าย กำหนดว่า “และให้มีผลเฉพาะบรรดาพนักงานที่ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้านในวันทำข้อตกลงนี้” ข้อความดังกล่าวมีความชัดเจนว่า ข้อตกลงนี้ไม่มีผลถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ที่หน่วยงานอื่นในวันทำข้อตกลงด้วย เมื่อปรากฏว่าในวันทำข้อตกลง โจทก์ที่ 4 มิได้ทำงานอยู่ ณ หน่วยงานท้ายบ้าน โจทก์ที่ 4 จึงไม่ได้รับประโยชน์จากข้อตกลงดังกล่าว

ห้ามทำสัญญาจ้างขัดกับข้อตกลงฯ

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

อธิบาย ภายหลังจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ตลอดเวลาที่ข้อตกลงนั้นยังมีผลใช้บังคับอยู่ (ตามมาตรา 12) ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือห้ามขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้างในระหว่างที่ยังอยู่ในระยะเวลาที่มีผลใช้บังคับอยู่ เว้นแต่การทำสัญญาจ้าง
แรงงานนั้นจะให้คุณแก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมเช่นนี้ มาตรา 20 อนุโลมให้นายจ้างทำได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 236/2522 จำเลยออกระเบียบการรับเงินบำนาญในระหว่างที่โจทก์
ทำงานอยู่ ต่อมาจำเลยออกระเบียบการรับบำนาญใหม่ หลังจากนั้นโจทก์ก็ออกจากงาน โจทก์
ก็มีสิทธิรับบำนาญตามระเบียบฉบับแรก จำเลยแก้ไขไม่ได้นอกจากเป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า
ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2019/2022/2523 นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลง
เดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลหรือกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลนั้น
ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างจะอ้างว่าประกาศและลูกจ้าง
ไม่ได้แย้ง ถือว่าลูกจ้างได้ยินยอมแล้วยังไม่ได้ ประกาศดังกล่าวเป็นการกระทำหรือเจตนา
ของนายจ้างฝ่ายเดียว ไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3158/2524 ระเบียบและวิธีปฏิบัติซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างอันออกมาภายหลังซึ่งลูกจ้างไม่ยอมรับและจำเลยไม่นำสืบถึง จะนำมาใช้แก่กรณีของ
ลูกจ้างที่เกิดขึ้นก่อนหาได้ไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1587/2527 เมื่อจำเลยออกระเบียบของจำเลยเกี่ยวกับการกำหนดอัตรา
เงินเดือนประจำตำแหน่งของพนักงานมาใช้บังคับ โจทก์ก็รับเงินเดือนตามระเบียบดังกล่าว
ตลอดมาโดยมิได้โต้แย้ง แสดงว่าอัตราเงินเดือนใหม่ตามระเบียบดังกล่าวนั้น เป็นคุณแก่โจทก์ยิ่งกว่า
บัญชีอัตราเงินเดือนตามระเบียบเดิม ดังนี้เมื่อโจทก์ครบเกษียณอายุแล้ว จะมาอ้างว่าระเบียบข้อบังคับ
ดังกล่าว บัดนี้กลับไม่เป็นคุณแก่โจทก์ไม่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3389/2528 สัญญาจ้างแรงงานซึ่งจะถือว่าเป็นการขัดต่อระเบียบ
ข้อบังคับของนายจ้างหรือขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันจะทำให้สัญญาจ้าง
ไม่มีผลใช้บังคับ ได้แก่การทำสัญญาจ้างซึ่งมีข้อตกลงหรือเงื่อนไขผิดไปจากระเบียบข้อบังคับ
ของนายจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งกำหนดไว้เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง ข้อ
บังคับเกี่ยวกับการทำงานของโจทก์ไม่มีข้อใดกำหนดหรือระบุเป็นข้อห้ามว่ามีให้โจทก์ทำสัญญา
จ้างลูกจ้าง โดยกำหนดระยะเวลาจ้างไว้ การที่โจทก์จะจ้างพนักงานซึ่งผ่านพ้นการทดลองปฏิบัติงาน
มาแล้วเป็นพนักงานทั่วไปหรือไม่ เป็นเรื่องที่ตกลงว่าจ้างกันอีกชั้นหนึ่ง โจทก์ย่อมมีอำนาจ
ทำสัญญาจ้างลูกจ้างโดยตกลงกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนได้ ไม่เป็นการฝ่าฝืน
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 20

บทกำหนดโทษ มาตรา 130 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือมาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

สรุปขั้นตอนดำเนินการเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1. การดำเนินการจัดทำข้อตกลง

1.1 การแจ้งข้อเรียกร้อง ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ เพื่อให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแก่อีกฝ่ายหนึ่งได้ (มาตรา 13 วรรคหนึ่ง)

ในกรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 13 วรรคสาม)

ในกรณีสหภาพแรงงานเป็นฝ่ายแจ้ง สหภาพแรงงานต้องมีสมาชิกจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 15 วรรคหนึ่ง)

1.2 การเจรจา ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอาจตั้งตัวแทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาได้ไม่เกินฝ่ายละ 7 คน (มาตรา 13 วรรคสาม) และตั้งที่ปรึกษาได้ฝ่ายละไม่เกิน 2 คน (มาตรา 17)

เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16)

1.3 ข้อตกลง เมื่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ ก็ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อทั้งสองฝ่าย (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง)

นายจ้างต้องประกาศข้อตกลงฯ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน (มาตรา 18 วรรคหนึ่ง) และนำข้อตกลงฯ ไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีฯ มอบหมายภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

2. ผลของข้อตกลง ข้อตกลงฯ มีผล 3 ประการดังนี้

2.1 ระยะเวลา ข้อตกลงนั้นอาจมีผลใช้บังคับตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย หรือมีผลตามที่กฎหมายกำหนด

(ก) ผลตามเจตนา ข้อตกลงฯ มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ (มาตรา 12 วรรคหนึ่ง)

(ข) ผลตามกฎหมาย ถ้ามิได้ตกลงกำหนดระยะเวลาไว้ ข้อตกลงฯ มีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี (มาตรา 12 วรรคหนึ่ง)

อย่างไรก็ตาม ถ้าระยะเวลาของข้อตกลงสิ้นสุดลง และมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ข้อตกลงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (มาตรา 12 วรรคสอง)

2.2 ผูกพันใคร ข้อตกลงมีผลผูกพันฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือมีผลต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทุกคน

(ก) ผลต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ข้อตกลงมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้อง ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจาทุกคน (มาตรา 19 วรรคหนึ่ง)

(ข) ผลต่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทุกคน ข้อตกลงที่ทำขึ้นในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน (มาตรา 19 วรรคสอง)

2.3 ผลต่อสัญญาจ้างแรงงาน ห้ามมิให้ทำสัญญาจ้างแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฯ เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20)

ข้อพิพาทแรงงานและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อเกิดการขัดแย้งขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และได้มีการเจรจากันภายในระยะเวลาตามที่ มาตรา 16 ได้กำหนดไว้แล้ว หรือมิได้มีการเจรจากันแต่อย่างใดภายในระยะเวลาที่ มาตรา 12 ได้กำหนดไว้ก็ตาม ถือได้ว่ามีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้นแล้ว และไม่อาจตกลงกันได้ระหว่างเอกชนต่อเอกชนด้วยกันแล้วจึงจำเป็นที่รัฐในฐานะผู้ปกครองดูแลความสงบสุขของประชาชนจะต้องยื่นมือเข้ามาเกี่ยวข้องโดยใช้อำนาจของรัฐที่มีอยู่เหนือตนเข้าดำเนินการไกล่เกลี่ยและตัดสินข้อพิพาทแรงงานนั้น เพื่อให้ยุติเสร็จสิ้นลงด้วยความพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยมีมาตรการหลายด้าน อาทิเช่น

- ก. จัดให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าทำการไกล่เกลี่ย
- ข. ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา
- ค. ตั้งผู้ชี้ขาดตัดสินข้อพิพาท
- ง. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยตัดสินชี้ขาด
- จ. พ้องศาลแรงงานให้พิจารณาคำชี้ขาดดังกล่าวอีกด้วย

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่ากฎหมายแรงงานจึงเป็นกฎหมายพิเศษ ที่เรียกว่า “กฎหมายเอกชนกึ่งมหาชน” เพราะมีทั้งการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างเอกชนต่อเอกชนในฐานะเท่าเทียมกัน และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างรัฐที่มีอำนาจเหนือเอกชนกับเอกชนนั้น ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดเรื่องลูกกลมใหญ่โตจนแก้ไขไม่ได้ในภายหลัง จึงเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับความมั่นคงของรัฐเป็นอย่างมาก เพราะประชากรส่วนใหญ่ของประเทศเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทั้งสิ้น หากรัฐไม่อาจแก้ไขปัญหานี้ได้แล้วจะนำมาซึ่งความเดือดร้อนให้กับประเทศและสันคลอนเสถียรภาพของประเทศเป็นอย่างมากได้ในภายหลัง

รัฐจึงได้กำหนดมาตรการทางกฎหมายเพื่อหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานนี้โดยเร็ว และให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความมากที่สุด โดยกำหนดเป็นรูปพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เมื่อปี พ.ศ. 2518 โดยกล่าวถึงขั้นตอนในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีการระงับ

ข้อพิพาทแรงงานในกิจการต่าง ๆ ในลักษณะและรูปแบบต่าง ๆ กัน ซึ่งนักศึกษาจะได้ทราบ ในบทนี้และในความเป็นจริงนั้นขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดในกฎหมายฉบับนี้จะสัมฤทธิ์ผลและ ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานอย่างแท้จริงหรือไม่นั้น จึงเป็นเรื่องที่จะต้องศึกษาค้นคว้า กันต่อไป

การเกิดข้อพิพาทแรงงานและการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ

มาตรา 21 ในกรณีที่ไม่มี การเจรจา กันภายในกำหนดตาม มาตรา 16 หรือมีการเจรจา กันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่า ได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้ง ข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่ เวลาที่พ้นกำหนดตาม มาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

อธิบาย ภายหลังจากที่มีการเจรจาระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างภายใน 3 วัน ตาม มาตรา 16 แล้วตกลงกันไม่ได้ หรือมิได้มีการเจรจากันภายในกำหนดดังกล่าวก็ตาม ถือได้ว่า มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว และไม่อาจตกลงกันได้อีกต่อไปแล้ว มาตรา 21 กำหนดให้ ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตั้งแต่ต้นนั้นต้องรีบทำหนังสือแจ้งไปยังกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานเพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่ เวลาที่ไม่อาจตกลงกันได้ นั้น หรือนับแต่เวลาที่กำหนดใน มาตรา 16 ได้ผ่านพ้นไปครบ 3 วันแล้วยังมิได้มีการเจรจาตกลงกันแต่ประการใด ให้แล้วแต่กรณี

หมายเหตุ เป็นที่น่าสังเกตว่า หากมีการฝ่าฝืน มาตรา 16 คือโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายใดไม่ยอม เจรจากับอีกฝ่ายหนึ่ง ภายใน 3 วันนั้นไม่มีบทกำหนดโทษสำหรับฝ่ายที่ฝ่าฝืนไม่ยอมเข้าร่วม เจรจาแต่อย่างใด จึงทำให้เกิดการฝ่าฝืนไม่ยอมเจรจากันบ่อย ๆ ทำให้มาตรการกำหนดขั้นตอน ของการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามตัวบทกฎหมายไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร จึงน่าที่จะ ปรับปรุงกฎหมายโดยกำหนดบทลงโทษสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ยอมเจรจาตาม มาตรา 16

คำพิพากษาฎีกาที่ 1793/2530 การยื่นข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างให้มีการ กำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และ นายจ้างกับลูกจ้างตกลงกันไม่ได้ จนพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13, 21 และ 22 นั้น ไม่มีบทบัญญัติใดบังคับไว้ว่า ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องจะถอนข้อเรียกร้องนั้นทั้งหมดหรือข้อหนึ่งข้อใดไม่ได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 4186/2530 จำเลยยื่นข้อเรียกร้องต่อโจทก์ขอยกเลิกข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม เนื่องจากจำเลยประสบภาวะการขาดทุน โจทก์ได้รับข้อเรียกร้อง

แล้วมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 คือ แจ้งชื่อโจทก์หรือผู้แทนเป็นหนังสือให้จำเลยซึ่งเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องโดยมิชักช้าและโจทก์จำเลยจะต้องเริ่มเจรจากันภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องนั้น แต่โจทก์มิได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดของบทบัญญัติดังกล่าว จนกระทั่งจำเลยแจ้งข้อพิพาทแรงงานนี้ต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเพื่อดำเนินการ โจทก์ก็ไม่ยอมเข้าเจรจาด้วย จำเลยได้ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายโดยชอบ

การดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 22 เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้วให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่วางตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36

อธิบาย เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 ถึงข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างแล้ว มาตรา 22 วรรคหนึ่ง กำหนดให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานรีบดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันให้ได้ภายใน 5 วันนับแต่วันที่ตนได้รับหนังสือแจ้งเป็นต้นไป

หากพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยได้สำเร็จภายใน 5 วันคือทั้ง 2 ฝ่ายตกลงกันได้แล้ว มาตรา 22 วรรคสอง กำหนดให้นำวิธีการตามมาตรา 18 มาใช้คือ ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดทำหนังสือตกลงนั้นโดยกำหนดข้อตกลงกันใหม่ให้ครบแล้วลงลายมือชื่อของผู้แทนทั้ง 2 ฝ่ายไว้เป็นหลักฐาน และให้นายจ้างนำไปพิมพ์ และปิดประกาศในที่เปิดเผย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ และการปิดประกาศนั้นต้องปิดเอาไว้อย่างน้อย 30 วัน พร้อมกับนายจ้างนำข้อตกลงดังกล่าวไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกันอีกด้วย

บทกำหนดโทษ มาตรา 131 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยสุดความสามารถแล้ว แต่ทั้ง 2 ฝ่ายก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้จนครบกำหนด 5 วันตามมาตรา 22 วรรคหนึ่งไปแล้ว มาตรา 22 วรรคสาม ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็น ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ กรณีเช่นนี้ตามกฎหมายมีทางเลือกปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้

1. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยในกิจการที่เป็นสาธารณูปโภค ตามมาตรา 23 หรือ

2. ในกิจการที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจความสงบเรียบร้อย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ ตามมาตรา 24 หรือ

3. ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจร้ายแรง รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลที่รัฐมนตรีนั้นกำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ ตามมาตรา 25 หรือ

4. นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หรือ

5. นายจ้างอาจปิดงาน หรือ ลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ถ้าหากเป็นกิจการทั่วไปที่ไม่อยู่ในบังคับของมาตรา 23, 24, 25 ทั้งนี้ตามมาตรา 34 (ดูในเรื่องการปิดงานและการนัดหยุดงาน) หรือ

6. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อาจมอบหมายให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสนอความเห็นเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ก็ได้ ตามมาตรา 41(5) (ดูในเรื่องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์)