



การยื่นขอเรียกกรอง

1. การเตรียมข้อมูลยื่นขอเรียกกรอง

การยื่นขอเรียกกรองส่วนใหญ่กระทำโดยฝ่ายลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานมากกว่าฝ่ายนายจ้าง และความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่ จะขอให้ นายจ้างปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ในลักษณะค่าได้ ทั้งนี้ นอกเหนือ จากบทบัญญัติกฎหมายกำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ อันเป็นการเรียกกรองในเรื่อง ที่สูงกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด การเรียกกรอง เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ปลายทางประสบความสำเร็จ นายจ้างยอมตกลงตามที่เรียกร้อง ก็จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง ไซม์บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องของกับขอเรียกกรองนั้น แต่ ในทางปฏิบัติค่านายจ้างมักปฏิบัติตามข้อตกลงลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้นตามข้อ ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การไซม์บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว จะมีระยะเวลาตามที่ถูกรับตกลงกัน แต่ไม่เกินสามปี เพื่อขอเรียกกรองย่อมมีผล กระทั่งกระเพื่อนลูกจ้างส่วนใหญ่เช่นกัน ผู้ที่จัดทำขอเรียกกรองจึงควรต้องมีการ เตรียมการที่ดี เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ดี แต่ตรงกับข้าม ในทางปฏิบัติหาเป็นเช่นนั้นไม่ เนื่องจากปรากฏว่าขอเรียกกรองหลายขอหลาย รายการ ได้ถูกถอนโดยฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากไม่มีข้อมูลในเรื่องดังกล่าว เพียงพอที่ "ต่อรอง" กับนายจ้าง เช่น ขอเรียกกรองของสหภาพแรงงานสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (สร.วท.) ยื่นต่อสถาบันวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วท.) เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2529 จำนวน 11 ข้อ⁽¹⁾ ซึ่งไม่สามารถตกลงกันได้ในการเจรจาต่อรอง

¹ ภาคผนวก 1

ร่วมกับ และพนักงานประสมขอพิพาทแรงงาน ทั่วโลก เกือบก็ไม่สามารถตกลง
กันได้โดย ในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สหภาพแรงงาน
ไคลอนขอเรียกร้อง จำนวน 6 ข้อ ข้อ 3, 4, 5, 6, 7 และ 11 เนื่องจาก
ไม่มีการเตรียมการที่ดี และขาดข้อมูลในการ "ต่อรอง" หรือขอเรียกร้องของกลุ่ม
พนักงาน (ลูกจ้าง) ของการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ยื่นต่อการปิโตรเลียม
แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2529 จำนวน 13 ข้อ (2) ซึ่งปรากฏ
ว่ากรณีเจรจาต่อรองรวมตกลงกันไม่ได้ และพนักงานประสมขอพิพาทแรงงาน
ทั่วโลก เกือบ แต่ก็ไม่สามารถตกลงกันได้ ในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ พนักงาน (ฝ่ายลูกจ้าง) ไคลอนขอเรียกร้องจำนวน 9 ข้อ
คือ ข้อที่ 4 - 11 และ 13 เนื่องจากไม่มีการเตรียมการที่ดี และไม่ขอ
เพียงขอ

ขอเรียกร้องดังกล่าว ไม่มีข้อมูลสนับสนุนและขาดการเตรียมการที่ดี
จึงเป็นเหตุให้การเจรจาต่อรองรวมไม่อาจดำเนินไปโดยปกติ การยื่นขอเรียกร้อง
จึงต้อง มีการเตรียมการที่ดี เพราะนอกจากจะไม่ทำให้เสียบรรยากาศในการ
เจรจาต่อรองรวมแล้ว ยังเป็นการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันอีกด้วย (3)

1.1 ลูกจ้าง เป็นฝ่ายยื่นขอเรียกร้อง

1.1.1 กลุ่มลูกจ้างยื่นขอเรียกร้อง

ทางปฏิบัติลูกจ้างที่รวมกลุ่มกันและจะยื่นขอเรียกร้อง
ก่อนายจ้าง มักจะรีบดำเนินการ เนื่องจากกลัวว่าถ้านายจ้างทราบอาจจะเลิกจ้าง

2 ภาคผนวก 2

3 แนวปฏิบัติเพื่อการเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับสหภาพ
แรงงาน (กรุงเทพฯ, บริษัท สารมวลชนจำกัด, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์), หน้า 3

1.1.2 สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง

โดยที่สหภาพแรงงานมีฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิก (5) และการจัดทำและยื่นขอเรียกร้องในนามของสหภาพแรงงานย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อลูกจ้างทุกคนที่เป็นสมาชิก จึงมีลักษณะเป็นการ "ทำ เป็นการอื่นจากผลกระทบกระเทือนส่วนตัวเสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม" ตามมาตรา 103(2) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงให้สหภาพแรงงานจึงต้องจัดประชุมใหญ่สมาชิกเพื่อพิจารณาและมติในเรื่องก่อน (6) นอกจากนี้สหภาพแรงงานควรยื่นขอเพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสตัดสินใจด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานคือ เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และลูกจ้างด้วยกัน (7) ข้อ มูล ดัง กล่าว ได้ แก่

(1) การสำรวจความต้องการของสมาชิกในการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างว่าสมาชิกต้องการอะไรในเรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เรียงลำดับตามความสำคัญ

5 ประพนธ์ พันธุ์วิชากิจกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับพิเคราะห์ เล่มที่ 1, (กรุงเทพฯ, รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977), หน้า 42, 43, 70

6 เกษมสันต์ วิลากรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, (กรุงเทพฯ โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, พิมพ์ครั้งที่ 2, 2525), หน้า 58

7 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 86 วรรค 2

(2) สภาพของตลาดและปริมาณการขายสินค้าของนายจ้าง เพื่อแสดงให้เห็นว่านายจ้างอยู่ในภาวะอย่างไร กำไรหรือขาดทุนรวมทั้งแนวโน้มในอนาคตด้วย

(3) ปริมาณสินค้าที่นายจ้างผลิตไว้เพื่อรอการขาย เพื่อแสดงให้เห็นว่า ถ้าการเจรจาต่อรองรวมไม่ประสบผลสำเร็จและสภาพแรงงานนัดหยุดงานแล้วจะมีผลกระทบต่อเม็ดเงินนายจ้างเพียงใดหรือไม่

(4) จำนวนสมาชิกที่ระดมใจกันนัดหยุดงานรวมทั้งเงินทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายในการนัดหยุดงานด้วย

(5) เปรียบเทียบสิทธิของลูกจ้างที่ได้รับจากนายจ้างในสถานประกอบการอื่นที่มีกิจการหรือลักษณะงานประเภทเดียวกัน เช่น ธุรกิจโรงแรม ก็เปรียบเทียบกับโรงแรมอื่นในระแวกเดียวกัน

(6) ความเป็นไปได้ของข้อเรียกร้อง โดยประเมินภาวะการของนายจ้างว่าจะพิจารณาทกลงให้ตามที่เรียกร้องได้เพียงใด

นอกจากนี้ สภาพภาพแรงงานและลูกจ้างที่จะยื่นข้อเรียกร้อง ควรพิจารณาถึงเนื้อหาของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมายว่ามีเรื่องอะไรบ้าง⁽⁸⁾ การทำข้อเรียกร้องจึงควรจะต้องดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ด้วย

1.2 นายจ้างยื่นข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดให้ฝ่ายลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้เพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น แต่กำหนดให้สิทธิฝ่ายนายจ้างและองค์กรของนายจ้างคือ สมาคมนายจ้าง ยื่นข้อเรียกร้องต่อ

⁸ โปรดดูพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 11

ฝ่ายถูกจ้างได้เช่นเดียวกัน ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่นายจ้างมักจะไม่ใช่ เป็นว่ายื่น
ขอเรียกครองค่างจ้างหรือสหภาพแรงงาน ดังนั้น จึงไม่มีปัญหามากนัก แต่ที่
มีปัญหาในทางปฏิบัติคือ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นขอเรียกครองค่างจ้างหนึ่งแล้ว
ฝ่ายที่ได้รับขอเรียกครองก็ได้ทำขอเรียกครองแล้วยื่นต่อฝ่ายที่ยื่นขอเรียกครอง
(counter demand) ซึ่งผู้เขียนจะได้อธิเคราะห์ต่อไป

2. กำหนดเวลาขึ้นขอเรียกครอง

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติไว้
โดยตรงว่าจะยื่นขอเรียกครอง เพื่อกำหนดข้อตกลง เกี่ยวกับสหภาพการจ้างใดเมื่อใด
และจะยื่นขอเรียกครอง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสหภาพการจ้างใดเมื่อใด
จึงมีผู้เห็นว่า จะยื่นขอเรียกครอง เมื่อใดก็ได้ เพราะกฎหมายมิได้บัญญัติห้ามไว้ ถ้า
ขอเรียกครองที่ขึ้นใหม่ เป็นการยื่นขอเรียกครอง เพิ่มเติมไม่ซ้ำกับขอเรียกครอง
หรือข้อตกลง เกี่ยวกับสหภาพการจ้างเดิม⁹ และจากการที่ความดังกล่าวก่อให้เกิด
ปัญหาในทางปฏิบัติความอีกหลายประการ เช่น ในสถานประกอบการหนึ่งแห่ง
จะมีข้อตกลง เกี่ยวกับสหภาพการจ้างหลายฉบับ ขอเรียกครองหรือข้อตกลง เกี่ยวกับ
สหภาพการจ้างหลายฉบับ เหล่านี้ขัดแย้งกันเอง ซึ่งผู้เขียนจะได้อธิเคราะห์และวิเคราะห์
ต่อไป

⁹ ไทคิมรู่ พิพัฒน์กุล, "ปัญหาการยื่นขอเรียกครองข้าม",
วารสารการสถาปนาสมาคมการบริหารงานบุคคล สมุทรปราการ, (กรุงเทพฯ,
บริษัท สารมวลชน จำกัด, 2523), หน้า 74

2.1 การยื่นขอเรียกครอง ก็อย่าง ไม่มีการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับ สภาพการจ้าง

ในสถานประกอบการที่เพิ่งจัดตั้ง หรือจัดตั้งมานานแล้ว
แต่ยังไม่มีการจ้างหรือนายจ้างยื่นขอเรียกครอง เพื่อกำหนดข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทั้งนี้ จึงมีเพียงสภาพ
การจ้างที่เกิดจากสัญญาจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไบบังคับเป็นราย
บุคคลไป แต่ในกรณีเกิดมีปัญหว่าสถานประกอบการนี้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพ
การจ้างไบบังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือไม่ พระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 วรรค 3 บัญญัติว่า " . . . ในกรณีเป็นที่
สงสัยว่าในสถานประกอบการนี้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้
ถือว่าข้อมังคัม เกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการ
คุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามพระราชบัญญัตินี้"
ดังนั้น เมื่อเกิดมีปัญหว่าในสถานประกอบการนี้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ไบบังคับหรือไม่ จึงต้องถือเอาข้อมังคัม เกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายว่าด้วย
การคุ้มครองแรงงาน⁽¹⁰⁾ เป็นข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อลูกจ้างหรือนายจ้างเห็นว่า สถานประกอบการนี้ยัง
ไม่มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างไบบังคับระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการ
ทั่วไป หรือต้องการที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อมังคัม เกี่ยวกับการทำงานที่ถือว่า เป็น
ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างลูกจ้างหรือนายจ้างมีสิทธิยื่นขอเรียกครอง ได้ตาม
กฎหมาย แต่ระยะเวลาที่จะยื่นขอเรียกครองนั้น ไม่เกินหนึ่งปีนับจากตราไว้ในพระราช-
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดเอาไว้ว่าจะต้องยื่นในระหว่าง เวลาใด

¹⁰ ไปรกฎสารสำคัญของข้อมังคัม เกี่ยวกับการทำงานในภาคผนวก 3

เพียงแต่ระบุในมาตรา 13 ว่า " . . . นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งขอเรียกรอง เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ . . . " เท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าฝ่ายลูกจ้างหรือนายจ้าง จะยื่นขอเรียกรองครั้งแรก ในขณะที่ยังไม่ยื่นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ที่เกิดจากขอเรียกรอง) ไข่มิ่งก็มีในสถานประกอบการนั้น ส่วนใหญ่ให้ความเห็นของตงก็ว่าจะยื่นขอเรียกรองเมื่อใดก็ได้ แต่ปัญหาที่เกิดจากยื่นขอเรียกรองครั้งแรกนั้น มีดังนี้คือ

กรณีที่ 1 ลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกรอง ในขณะที่มีลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่งยื่นขอเรียกรอง

กรณีที่ 2 ลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกรอง ในขณะที่มีสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกรอง

กรณีที่ 3 สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกรอง ในขณะที่มีสหภาพแรงงานอีกสหภาพแรงงานหนึ่ง ยื่นขอเรียกรอง

กรณีที่ 1 เกิดจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สิทธิลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกรองได้ โดยต้องมีลูกจ้างสนับสนุนร่วมลงชื่อและลายมือชื่อไม่น้อยกว่าร้อยละ สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกรอง จึงทำให้ลูกจ้างหลายกลุ่มมีสิทธิยื่นขอเรียกรองได้ เช่น ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งมีลูกจ้าง 100 คน ลูกจ้างที่รวบรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกรองได้ จะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อสนับสนุนขอเรียกรองนั้นจำนวนอย่างน้อย 16 คน และขณะใดก็ตามที่ลูกจ้างอื่นในสถานประกอบการนั้นก็จะมีสิทธิรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกรองได้อีกหลายกลุ่ม (อย่างน้อยกลุ่มละ 16 คน) ปัญหาจึงเกิดกันว่า ลูกจ้างแต่ละกลุ่มอ้างว่ามีสิทธิยื่นขอเรียกรองได้ เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 กำหนดให้สิทธิไว้ ซึ่งเป็นปัญหาแก่นายจ้างที่จะต้องเจรจาต่อรองร่วมกับลูกจ้างทุกกลุ่ม โดยไม่มีบทบัญญัติของกฎหมาย ยกเว้น

ไว้ให้เจรจาต่อรองร่วมกับลูกจ้างกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือให้ดำเนินการรวมเจรจา
ต่อรองร่วมกับทุกกลุ่มในคราวเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าขอเรียกร้องของ
แต่ละกลุ่มขัดแย้งกันเอง จะส่งผลทำให้นายจ้างตัดสินใจลำบากมากยิ่งขึ้น เพราะ
ถ้าให้ตามขอเรียกร้องของลูกจ้างกลุ่มหนึ่งอีกกลุ่มหนึ่งก็จะไม่พอใจและดำเนินการ
นัดหยุดงาน ซึ่งทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายในที่สุด

กรณีที่ 2 ลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกร้องในขณะที่มีสหภาพ
แรงงานยื่นขอเรียกร้อง

กรณีที่ 2 แยกพิจารณา ดังนี้

- ก. ลูกจ้างทั้งหมดที่รวมกลุ่มกันยื่น ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
ปัญหาคือพิจารณา เช่นเดียวกับปัญหาที่ 1
- ข. ลูกจ้างบางส่วนที่รวมกลุ่มกันนี้ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สิทธิทั้ง
ลูกจ้างและสหภาพแรงงาน ในฐานะตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
สามารถยื่นขอเรียกร้องได้ ดังนั้น การใช้สิทธิของลูกจ้างบางส่วนที่เป็นสมาชิก
สหภาพแรงงานดังกล่าว ตามปัญหาค้าง เป็นการซ้ำซ้อนกับการใช้สิทธิยื่นขอ
เรียกร้องของสหภาพแรงงาน ซึ่งลูกจ้างนั้นอ้างว่าเป็นสิทธิที่กระทำไม่ได้เนื่องจาก
ไม่รับบัญญัติของกฎหมายห้ามไว้ ปัญหาค้างก็เพราะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 แล้วย่อมเห็นได้ว่า เป็นบัญญัติที่ความมุ่งหมายเพื่อป้องกันข้อพิพาท
แรงงานที่อาจเกิดขึ้น และระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความสงบสุข
ในวงการอุตสาหกรรมมากที่สุด หากให้มีข้อพิพาทแรงงาน เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ย่อม
กระทบกระเทือนต่อกิจการนั้น ๆ รวมถึงเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศด้วย
ดังนั้น ถ้าลูกจ้างจะใช้สิทธิใดหลายทางหรือใช้สิทธิซ้ำซ้อน ในการยื่นขอเรียกร้อง

ยอมทำให้เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่จบสิ้น ด้วยเหตุนี้ลูกจ้างจึงควรใช้สิทธิยื่น
ข้อเรียกร้องใดเพียงครั้งเดียว

กรณี 3 สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องในขณะที่อีกสหภาพแรงงาน
ยื่นข้อเรียกร้อง

สหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
มาตรา 95 นั้น จัดตั้งได้ 2 ประเภท คือ

- (1) สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคน เดียวกัน
- (2) สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการ
ประเภทเดียวกัน และยังกำหนดให้สิทธิลูกจ้าง 2 ระดับ ทั้งสหภาพแรงงานใดด้วย
คือ

- (1) ลูกจ้างระดับธรรมดา
- (2) ลูกจ้างระดับบังคับบัญชา ที่อำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง
การเลิกจ้าง การใหม่ำเหน็จ หรือการลงโทษ

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ได้บัญญัติไว้ว่า
ในสถานประกอบการหนึ่ง จะมีสหภาพแรงงานใดที่สหภาพแรงงาน ดังนั้น ในสถาน
ประกอบการแห่งหนึ่ง ลูกจ้างจะก่อตั้งสหภาพแรงงานใดโดยไม่จำกัดจำนวน ถ้าได้
ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายในเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เช่น องค์การขนส่ง
มวลชนกรุงเทพ มีสหภาพแรงงานถึง 19 สหภาพแรงงาน⁽¹¹⁾ แต่อย่างไรก็ตาม

¹¹ แรงงาน, กรม, ทะเบียนรายชื่อสหภาพแรงงาน (๗ วันที่ 31
ธันวาคม 2531)

สหภาพแรงงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งจะมีสิทธิยื่นขอเรียกครองได้จำนวนไม่เกิน 4 สหภาพแรงงาน กล่าวคือ สหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นขอเรียกครองได้จะต้องมีสมาชิกทั้ง เป็นลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด เช่น ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งมีลูกจ้าง 1,000 คน มีสหภาพแรงงาน 4 สหภาพแรงงาน และแต่ละสหภาพแรงงานต้องมีสมาชิกอย่างน้อย 201 คน จึงจะยื่นขอเรียกครองได้

เมื่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สิทธิและเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกครองได้หลายสหภาพแรงงาน โดยมีได้มีบทบัญญัติมาตราโดยกลไกไว้ เพื่อให้นายจ้าง เจรจากต่อรองร่วมกับสหภาพแรงงานใดสหภาพแรงงานหนึ่ง นายจ้างจึงต้อง เจรจากต่อรองร่วมกับทุกสหภาพแรงงาน ซึ่งจะเป็นปัญหาพ่วงของ เกี่ยว กับกรณีที่ 1 และกรณีที่ 2

ปัญหาทั้ง 3 กรณี เป็นปัญหาพื้นฐาน เนื่องจากเป็นการยื่นขอเรียกครองครั้งแรกในระหว่างที่ยังไม่มีข้อตกลง เกี่ยวกับสหภาพการจ้าง ไร้มิ่งคัม ในสถานประกอบการนั้น แต่ยังมีปัญหาที่ซับซ้อนกว่า คือ ในระหว่างที่ยังไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง เพื่อใ้ไม่มีคัมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างกลุ่มใหม่ หรืออีกสหภาพแรงงานหนึ่ง ไ้หรือไ้

กรณีที่ 4 ในสถานประกอบการแห่งหนึ่งมีลูกจ้างจำนวน 500 คน ปรากฏว่า สหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้างจำนวน 200 คน ยื่นขอเรียกครองขอเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น คนละ 3 บาทต่อวัน ซึ่งนายจ้างตกลงให้ตามขอเรียกครอง มีข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง ไร้มิ่งคัมระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน 1 มี ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2531 ต่อมาวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2531 ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน 300 คน ยื่นขอเรียกครองขอเพิ่มค่าจ้างอีกคนละ 5 บาท

ปัญหาที่ นายจ้างโต้แย้งว่า ลูกจ้างกลุ่มนี้ไม่อาจยื่นขอเรียกครองได้ เพราะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไชนิงค์มีอยู่ ฝ่ายลูกจ้างอ้างเหตุผลว่า ลูกจ้างที่รวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกครองนี้มีจำนวนมากกว่า และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลไชนิงค์มีระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน (รวมทั้งลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นด้วย) เท่านั้น ไม่ได้ผลไชนิงค์มีแก่ลูกจ้างทั้งหมดของสถานประกอบการ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 19 ที่มีบัญญัติว่า

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในขอเรียกครองนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน เป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกครอง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นทุกคน"

ซึ่งฝ่ายลูกจ้างจำนวน 300 คน ยังมีได้โทรศัพท์ยื่นขอเรียกครองถึงนี้ นายจ้างจะฟ้องเจรจาต่อรองร่วมกับผู้แทนลูกจ้างตามขอเรียกครองของฝ่ายตน

ปัญหาดังกล่าว เมื่อนำพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาไชนิงค์มีแก่กรณีแล้ว ย่อมถูกต้องตามที่ฝ่ายลูกจ้างอ้าง เพราะสมมติของกฎหมายดังกล่าวมิใช่บัญญัติยกเว้นไว้ ในทางปฏิบัตินายจ้างควรดำเนินการให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลไชนิงค์มีแก่ลูกจ้างทุกคน โดยจัดประชุม

ชี้แจงให้ลูกจ้างทราบ (12) ซึ่งถ้าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างบุคคล ก็จะไม่ให้ลูกจ้างคนใดปฏิเสธไม่ยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว

2.2 การยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยของบุคคลขอพิพาทแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

หมายถึง การยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นขอเรียกร้องและเจรจาต่อรองร่วมกัน ซึ่งในที่สุดก็สามารถตกลงกันได้และหมายความรวมถึง การยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้างที่เกิดจากการชดเชยพิพาทแรงงานของบุคคลขอพิพาทแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ โดยลูกจ้างกลุ่มเดิม หรือสหภาพแรงงานเดิม

2.2.1 การยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดว่า จะยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้เมื่อใด เพียงแต่กำหนดไว้ในมาตรา 13 ว่า "การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งขอเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ . . ." ดังนั้น จึงเป็นปัญหาว่าการยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะกำหนดได้ในเวลาใด

12 เทพหัสดินท์ วิจารณ์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, เรื่องเดียวกัน,

คดี
กรณีที่ 1

สหภาพแรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ได้ยื่นขอเรียกวงท่อ
การรถไฟแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2521 เพื่อแก้ไขเพิ่มเติม
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่าง การรถไฟแห่งประเทศไทยกับสหภาพ
แรงงานการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งยังมีผลใช้บังคับระหว่างคู่กรณีอยู่ (ใช้
บังคับระหว่างวันที่ 6 กรกฎาคม 2521 ถึง 5 กรกฎาคม 2522)

คดี
กรณีที่ 2

สหภาพแรงงานน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียม ยื่นขอเรียกวง
ท่อบริษัท ขันนิตทิมคัสเทรียล จำกัด (ปานามา) เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2522 ซึ่ง
สหภาพแรงงานและบริษัท ขันนิตทิมคัสเทรียล จำกัด (ปานามา) ได้ยื่นข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 6 ตุลาคม 2521 เป็นต้นไป
โดยมิได้ระบุระยะเวลาใช้บังคับไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว

ปัญหาว่า การยื่นขอเรียกวงท่อของสหภาพแรงงานทั้งสอง เป็นการ
ยื่นขอเรียกวงท่อถูกต้องหรือไม่ ในเรื่องนี้ได้ความเห็นทางกฎหมายดังนี้

(1) ความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่า (13)

ข้อ 1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งยังมีอยู่ในระยะ
เวลาที่ผลใช้บังคับ และทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติ มีอยู่ 2 ประเภท กล่าวคือ

13

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์, กระทรวงมหาดไทย
หนังสือ ที่ นท 1206/สกร.1 เดือนกันยายน 2519

1.1 ขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งนายจ้าง และลูกจ้างได้โดยยื่นข้อเรียกร้องและโต้เถียงจากตกลงกันตามความในมาตรา 12 มาตรา 18 และ มาตรา 19 (ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518) นั้น อาจมีผลใช้บังคับได้ 3 ปี หรือ 1 ปี แล้วแต่กรณี

1.2 ขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีผลเนื่องมาจากคำชี้ขาด หรือคำวินิจฉัย ตามมาตรา 30 ซึ่งมีผลใช้บังคับ 1 ปี

ข้อ 2 ในระหว่างระยะเวลาที่ขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามข้อ 1.1 ถึง 1.2 นั้น ยังมีผลใช้บังคับอยู่ นายจ้างหรือลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องใหม่ได้หรือไม่ จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงและเหตุผลประกอบ ดังนี้

2.1 ถ้าขอเรียกร้องใหม่ขึ้น ชำหรือเป็นครั้ง เกี่ยวกับขอตกลงเดิม หรือคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัยเดิม โดยชัดเจน แม้จะไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ในทางปฏิบัติไม่อาจยื่นข้อเรียกร้องใหม่ได้ ถ้ามีการเจรจาทันทีหรือไม่ก็ดี หรือมีการเจรจากัน แต่ตกลงกันไม่ได้หรือไม่ก็ดี ก็จะเป็นการเปลี่ยนแปลง หรือขัดแย้งต่อส่วนใดส่วนเสียของฝ่ายนายจ้างหรือของฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งได้มีสิทธิและภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติตามขอตกลง (เกี่ยวกับสภาพการจ้าง) นั้น ๆ ซึ่งยังมีผลใช้บังคับอยู่ นอกจากนั้น การยื่นขอเรียกร้องใหม่ด้วย ๆ ชำ ๆ ซาก ๆ ก็จะต้องเจรจา, โกล่เกลี่ย หรืออาจเป็นเหตุพิพาทแรงงานหรือขัดแย้งกันสูงขึ้นไป ย่อมเกิดการเสียหายของอีกฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่าย ทั้งจะเป็นการก่อให้เกิดอุปสรรคในการประกอบการของนายจ้างหรือการทำงานของลูกจ้าง และเป็นการบั่นทอนทำลายการสร้างสรรความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2.2 ถ้าขอเรียกเรื่องที่ยื่นใหม่เป็นการยื่น
ขอเรียกร้องเพิ่มเติมโดยไม่ซ้ำกับขอเรียกร้องขอทดลองเดิม และการเจรจาทดลอง
กันใหม่ ก็ไม่เป็นการขัดแย้ง หรือไม่ขัดต่อกระทบทระเพื่อขึ้นถึงขอทดลองเดิม ก็เป็น
การสมควรที่จะใช้สิทธิยื่นขอเรียกร้องเพิ่มเติมได้ เพราะ

- (1) ไม่มีกฎหมายห้าม หรือจำกัดสิทธิ
ไว้โดยชัดแจ้ง
- (2) ตามความหมายของคำว่า "สภาพ
การจ้าง" มีหลายลักษณะ หลาย
ประการ จำเป็นต้องพิจารณาว่า
ข้อใดประเภทใดใดเคยตกลงกันไว้
หรือไม่ จึงจะชี้ไต่หาขอเรียกร้องนั้น
ซ้ำหรือไม่ซ้ำ ดังนี้

ตามคำจำกัดความ คำว่า "สภาพ
การจ้าง" ตามมาตรา 5 ตรีบัญญัติ
ไว้ชัดแจ้งว่าคำว่า "สภาพการจ้าง"
หมายความถึง

- เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- กำหนดวันและเวลาทำงาน
- ค่าจ้าง
- สวัสดิการ
- การเลิกจ้าง หรือ
- ผลประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือ
ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง

- (3) ในทางปฏิบัติอาจเป็นไปได้อาจขอ
 เรียกร้องโทษทัณฑ์เพิกถอนอำนาจ
 เป็นข้อที่ไม่เคยมีข้อตกลงมาก่อนและ
 การที่นายจ้างและลูกจ้างจะรวม
 พิจารณาเจรจาตกลงกันใหม่ โดย
 ไม่เป็นการขัดแย้งหรือเป็นการ
 เปลี่ยนแปลงแก้ไขข้อตกลงเดิมหรือ
 กระทบกระเทือนต่อสิทธิและหน้าที่
 อันพึงปฏิบัติตามข้อตกลงเดิมเกิด
 หรือไม่กระทบถึงผลประโยชน์ส่วนได้
 ส่วนเสียอันถึงมีพึงได้ตามคำชี้ขาดหรือ
 ตามคำวินิจฉัยแล้วแต่กรณีก็ควร
 อนุญาตให้ยื่นขอเรียกร้องได้ และมี
 สิทธิตามมาตรา 21 และ 22 วรรค
 หนึ่ง, วรรคสอง, แกะใช้สิทธิใน
 วรรคสาม ในการที่จะมีผลงานจ้าง
 หรือนัดหยุดงานไม่อาจกระทำได้
 เพราะเป็นการขัดต่อมาตรา 34
 และเป็นความผิดตาม มาตรา 139
- (4) ตามเจตนารมณ์แห่งกฎหมายว่าด้วย
 แรงงานสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์ที่จะ
 สร้างสรรแรงงานสัมพันธ์ให้เกิด
 ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง
 กับลูกจ้าง จึงควรเป็นหน้าที่ของ
 นายจ้าง และลูกจ้างจะรวมกัน

พิจารณาปรับปรุงข้อตกลง เกี่ยวกับ
 สภาพการจ้างใหม่เป็นธรรมแก่ผู้ฝ่าย
 และหากจะมีข้อพิพาทเกิดขึ้นก็ควร
 ใช้หลักการไกล่เกลี่ยประนีประนอม
 กันโดยสันติวิธีและด้วยความ เป็นธรรม
 ก็ควรให้โอกาสแก่ลูกจ้างและนายจ้าง
 จะยื่นข้อเรียกร้องเพิ่มเติมก็ได้ตาม
 ความสมควร โดยไม่ขัดแย้งกับข้อ
 ตกลงเดิม และอาจให้ใช้สิทธิการ
 เจริญครองการประนอมข้อพิพาท
 การชดเชย และการวินิจฉัย โดยไม่
 ขัดแย้งกับสภาพการจ้าง เฉพาะใน
 กรณีในข้อที่ตกลงกันได้ไว้เดิมได้

- (5) อยากรู้คดี ในทางปฏิบัติอาจเกิด
 ปัญหาในการพิจารณาว่า ข้อเรียกร้อง
 ข้อใดใหม่หรือไม่ใหม่ ซึ่งอาจ เป็นข้อ
 พิพาทโต้แย้งกันต่อไปได้ จึงสมควร
 แก้ไขข้อกฎหมายบัญญัติเสียให้ชัดเจน
 ว่า การยื่นข้อเรียกร้อง เกี่ยวกับ
 สภาพการจ้าง ให้กระทำไปี่ละ
 1 ครั้ง หรือห้ามมิให้ยื่นข้อเรียกร้อง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อใดข้อหนึ่ง
 หรือทั้งหมดยกเว้นใหม่ในกรณีที่ข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เดิมยังมีผลใช้
 บังคับอยู่ตามกำหนดเวลา

(6) ในขณะที่ไม่เกิดกฎหมายบัญญัติห้ามไว้
ผู้ใดแล้วจึง เป็นการสมควรโดย
ไทยนั้นขอเรียกร้องเพิ่มเติมที่ไม่ซ้ำ
หรือไม่ขัดแย้งต่อข้อตกลงเดิมนั้นได้
มีผลนั้นน่าจะเป็นการขัดต่อการใช้
สิทธิของบุคคลตามรัฐธรรมนูญ

(7) ตามนัย มาตรา 20 นั้น เป็นเรื่อง
ห้ามนายจ้างมิให้ทำสัญญาขัดแย้งกับ
ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มี
ผลใช้บังคับแล้ว แต่ก็ไม่ห้ามที่จะ
เปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างแรงงานที่จะ
เป็นจุดแกดดูจางยิ่งกว่าในกรณีเช่นนี้
ดูจางก็ไม่ควรใช้สิทธิเรียกร้องเพื่อ
มีบังคับนายจ้าง ให้จำต้องยอม
แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเดิม เพื่อ
ประโยชน์ของตนยิ่งกว่า

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
จึงขอเสนอขอคิดเห็นว่า

1. ควรให้มีการยื่นขอเรียกร้องเพิ่มเติมได้ในกรณีที่ไม่ว่า
หรือไม่ขัดแย้งต่อข้อตกลงเดิม รวมทั้งให้มีการเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยประนี
ประนอมข้อพิพาท การชี้ขาด การวินิจฉัยได้ตามขั้นตอน เว้นแต่จะผิดงานจ้าง
หรือนัดหยุดงานอัน เป็นการขัดต่อ มาตรา 34 และเป็นความผิดตามมาตรา 139

2. ไม่ควรให้มีการยื่นขอเรียกร้อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ใหม่ซ้ำหรือขัดแย้ง หรืออาจ เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือกระทบถึง การปฏิบัติตาม
ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เดิมที่ยังอยู่ในระหว่าง เวลาค่าข้อตกลงหรือคำชี้ขาด

ชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เดิมที่ยังอยู่ในระหว่าง เวลาชอตกลงหรือคำชี้ขาด หรือคำวินิจฉัยยังมีผลใช้บังคับอยู่

ตามความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แบบสรุปได้แก่ การยื่นขอเรียกร้อง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในระหว่างชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ สามารถกระทำโดยไม่ขัดแย้งหรือซ้ำกับชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ทั้งนี้ เป็นการพิจารณาเนื้อหาของสาระของขอเรียกร้อง เป็นหลัก

(2) ความเห็นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่า (14) เหตุที่กฎหมายกำหนดระยะเวลาของผลการใช้บังคับชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ก็เพื่อให้ตุลาการมีไต่ถามว่าชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันฝ่ายตนและอีกฝ่ายหนึ่งอยู่ในระยะเวลาเท่าใด และหมายถึงภายในระยะเวลาดังกล่าวฝ่ายตนหรืออีกฝ่ายหนึ่งจะต้องปฏิบัติตามชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นด้วย ความสำคัญในเรื่องนี้จะเห็นได้จากมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดความนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไต่ถามระเบียบไว้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่ง เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ โดยนัยดังกล่าวจึงเป็นที่ยอมรับกันว่าในระหว่างที่การใช้บังคับชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจะต้องเคารพและปฏิบัติตามชอตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น และเป็นหลักประกันว่าจะไม่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในระหว่างนั้น

14 คำวินิจฉัยของประธานอัยการพิพาทแรงงาน ที่ 5/2522 ลงวันที่ 8 พฤษภาคม 22

หากถูกจ้างหรือนายจ้างเห็นว่าชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้างนั้น ไม่เหมาะสมของ การจ้ะปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความ เป็นธรรมขึ้น ก็จ้ะรอไว้จนกว่า ไกลจ้ะครบระยะเวลาที่ชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้างสิ้นสุด ซึ่งในทางปฏิบัติ ที่ ไม่ถูกจ้างหรือนายจ้างจะยื่นขอเรียกกรอง เพื่อขอปรับปรุง ชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพ การจ้าง ได้ก็ต่อระยะเวลาที่ชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้างได้สิ้นสุด 1 เดือน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีเวลาเจรจาหาทางตกลงกัน ซึ่ง เมื่อเจรจาดกลงกันได้ แล้วก็จะได้โชชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้างใหม่ ณ วันที่ค่อเนื่องจากชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้างเดิม พร้อมกับนี้ บริษัทฯ นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องนำชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้าง ไปจดทะเบียนกับกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งมีอำนาจหมาย ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่โชชอกตกลงกันตามความ ในมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และหากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้ ของพระราชโหมตามมาตรา 130 ก็จ้ะปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท จึงเห็นได้ว่ากฎหมาย ได้กำหนดขั้นตอนในการยื่นขอเรียกกรอง เจรจาท่าความตกลงกันได้ เพื่อให้ถูกปรับ ได้ใช้สิทธิโดยชอบอยู่แล้ว

เมื่อระยะเวลาที่ชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง และไม่มี ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นขอเรียกกรองขอให้การเจรจา (ต่อรองร่วม) ตกลงกันใหม่ ตามวิธีการดังกล่าวข้างค้ะ ดังนั้น การที่ถูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกกรอง หลังจากชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับสิ้นสุด จึง เป็นการผิดขั้นตอน ขอเรียกกรองจึง ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 12 และมาตรา 18 แสดงให้เห็นอย่างชัดแจ้งถึงหลักเกณฑ์ การกำหนดระยะเวลายื่นขอเรียกกรองว่า ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะยื่นขอเรียกกรองต่อ อีกฝ่ายหนึ่งใดเมื่อใด ในทางกลับกัน หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะยื่นขอเรียกกรองใน ระยะเวลาใดก็ไ้ระหว่างที่ชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้างเดิมมีผลใช้บังคับอยู่ ก็เท่า กับว่าชอกตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้าง ไม่มีระยะเวลาใช้บังคับ ซึ่ง เมื่อเป็นเช่นนั้น

ผู้กรณีจะขาดความมั่นใจในผลของข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งถือว่าเป็น
 หลักการสำคัญของ การแรงงานสัมพันธ์ โดยฝ่ายนายจ้างก็จะหากระแวงว่า
 ลูกจ้างจะเรียกร้องไม่เป็นที่สิ้นสุด จะตองเจรจาคัดกรองกับลูกจ้างมีหลาย ๆ ครั้ง
 จนไม่อาจวางแผนงานตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ และขอพิพาทแรงงาน
 ในสถานประกอบการ เดียวก็อาจเกิดขึ้นมีหลายครั้ง ซึ่งไม่เป็นผลดีในด้านการผลิต
 และประโยชน์รวมกันของนายจ้างกับลูกจ้าง หลักการนี้บริษัท กับสหภาพแรงงาน
 ก็เข้าใจดี โดยได้ทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้อย่างชัดเจนว่า จะปฏิบัติตาม
 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเคร่งครัด และไม่ดำเนินการเรียกร้องอีกหรือ
 กระทำการใด ๆ ที่เป็นการขัดกับข้อตกลง อย่างไรก็ดี ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้าง
 จำเป็นจะต้องแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างในระหว่างที่ข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ นายจ้างกับลูกจ้างก็อาจกระทำได้ในรูปสัญญา
 จ้างที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ตามมาตรา 20
 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งหมายถึงการหารือกันและการ
 ตกลงโดยความยินยอมพร้อมใจกัน มีใ้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิยื่นขอเรียกร้องต่อ
 อีกฝ่ายหนึ่ง โดยอาศัยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในปัญหาทั้งสองดังกล่าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่า
 ขอเรียกร้องของสหภาพแรงงานทั้งสองไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เพราะในปัญหา
 ที่ 1 การยื่นขอเรียกร้องกระทำก่อนสิ้นระยะเวลาการใช้บังคับข้อตกลง เกี่ยวกับ
 สภาพการจ้าง เป็นเวลาหลายเดือนในส่วนปัญหาที่ 2 นั้น ยื่นหลังจากที่ข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับต่อไปอีกเป็นเวลา 1 ปี

ในปัญหาที่ว่า การยื่นข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับอยู่นั้น มีนักนิติศาสตร์บางคน (15) ให้ความเห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ยังคงมี

ก. ผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในทางหนึ่ง

1. หน้าที่รักษาสันติ (peace obligation)

(1) หน้าที่รักษาสันติ คือหน้าที่ที่ถูกระบุในข้อตกลงทางหนึ่ง ในชั้นที่จะต้องรักษาสันติในการทำงานร่วมกัน แยกออกเป็น

(ก) หน้าที่รักษาสันตีสัมพัทธ์ (Relative Friedenspflicht)

การเรียกร้องหรือการนัดหยุดงานหรือการปิกนิกในเรื่องที่ไม่ได้กำหนดในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และไม่ใช้เป็นการเปลี่ยนแปลงสถานะของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สามารถทำได้ ตราบเท่าที่ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสุจริตและปกติประเพณี

เช่น เจ้าของโรงงานทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ ก่อมาโคส่งเครื่องจักรใหม่เพื่อผลิตเครื่องสีหนึ่ง เครื่องจักรใหม่นี้ปลดอยควันเสียออกมากเกินไป สภาพแรงงานจึงเรียกร้องให้เพิ่มข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้นายจ้างจัดหน้ากากป้องกันควันใหญ่ลูกจ้าง ถ้านายจ้างไม่ตกลงและสภาพแรงงานนั้นสั่งให้ลูกจ้างนัดหยุดงาน

15 ไพสิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "ปัญหาการยื่นข้อเรียกร้องข้อ", วารสารการสถาปนาสมาคมการบริหารงานบุคคล สมุทรวารสาร, เรื่องเดียวกัน, หน้า 80 - 82

การนัดหยุดงานนี้ไม่เป็นการฝ่าฝืนหน้าที่รักษาสันติ เพราะการนัดหยุดงานไม่ได้
กระทบกระเทือนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ แต่เป็นการกระทำเพื่อ
ให้มีการเพิ่มเติมข้อตกลงที่มีอยู่เดิม เนื่องจากเจ้าของโรงงานได้กระทำการ
อย่างใดมิได้ไปจากสภาพการทำงานที่มีอยู่เดิม แต่ถ้ามองว่าเป็นกรณีที่สหภาพแรงงานแจ้ง
ว่าจะให้ลูกจ้าง เขาทำงานต่อเป็นรายจ้าง ให้เงินช่วยค่าครองชีพอีก 10% กรณี
หลัง เป็นการผิดสัญญา เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดในข้อตกลง เกี่ยวกับ
สภาพการจ้างที่มีอยู่แล้ว

หน้าที่รักษาสันติสัมพันธ์นี้ เกิดขึ้นจากความ
ผูกพันตามสัญญาโดยสุจริตและปกติประเพณี การกระทำที่เป็นการใช้สิทธิโดยไม่
สุจริต บ่อนทำลายไว้เป็นการฝ่าฝืนหน้าที่รักษาสันติสัมพันธ์และขัดต่อข้อตกลง เกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง

(๓) หน้าที่รักษาสันติโลกवाद (Absolute
Friedenspflicht)

การเรียกร้องหรือการนัดหยุดงานหรือ
ปิดงานไม่ว่าในเรื่องใด หรือโดยวัตถุประสงค์อย่างไรจะกระทำไม่ได้เลย

หน้าที่รักษาสันติโลกवादจะมีโลกคือเมื่อ
ใดมีข้อตกลงไว้เป็นพิเศษ

(๒) การฝ่าฝืนหน้าที่รักษาสันติสัมพันธ์ เช่น เกี่ยวกับการ
ฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งผู้ฝ่าฝืนต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายแก่คู่กรณี
อีกฝ่ายหนึ่ง ในกรณีที่เป็นการกระทำของสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือสมาคม
นายจ้าง เมื่อคู่กรณีในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ได้รับความเสียหายแล้ว
ก็มีสิทธิไล่เบี้ยเอาค่าเสียหายจากผู้ก่อให้เกิดความรับผิดชอบได้

2. หน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลง

คือหน้าที่ในทางหน้าที่ผู้กรณแห่งข้อตกลง เกี่ยว กับสภาการจ้าง
ต้องดำเนินการให้สมาชิกของสหปฏิบัติตามข้อตกลง เกี่ยว กับสภาการจ้าง และ
ไม่กระทำการใดเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลง เกี่ยว กับสภาการจ้าง

หน้าที่ปฏิบัติตามข้อตกลง ไม่จำเป็นต้องระบุไว้ในข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาการจ้าง โดยชัดแจ้ง บอของกรไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง เกี่ยว กับ
สภาการจ้าง นอกจากเป็นความผิดตามมาตรา 151 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ.2518 แล้วยัง เป็นเหตุให้ผู้กรณที่ออกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิ เรียกร้องให้ปฏิบัติ
ตามข้อตกลง เกี่ยว กับสภาการจ้างและเรียกค่าเสียหายได้

ข. การแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อตกลง เกี่ยว กับสภาการจ้างที่ไม่ขัด กับหน้าที่รักษาสันติ

การแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อตกลง เกี่ยว กับสภาการจ้างในระหว่าง
ที่ข้อตกลง เกี่ยว กับสภาการจ้างยังมีผลใช้บังคับมีอาจรกระทำได้ ถ้าผู้กรณทั้งสองฝ่าย
เห็นสมควรแก้ไข เปลี่ยนแปลง ถ้าไม่ได้รับความยินยอมร่วมกัน จะมีการแก้ไข
เปลี่ยนแปลงได้เฉพาะในกรณีที่ เป็นคุณแก่ผู้จ้าง ในรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน
ระหว่างนายจ้างกับผู้จ้างรายบุคคล ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือในรูปแบบของ การตกลงระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการ
ผู้จ้าง เพื่อประโยชน์ของผู้จ้างในสถานประกอบการตามมาตรา 50 แห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ความเห็นดังกล่าวสรุปได้ว่า การเรียกร้องในส่วนที่ไม่ใช่ใน
ข้อตกลง เกี่ยว กับสภาการจ้างทำได้ ถ้า

- (1) ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงสถานะของข้อตกลง เกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง
- (2) คู่กรณีตกลงกัน แก้ไขข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ตามที่เห็นสมควร
- (3) การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
นั้น เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

จากความเห็นของผู้พิพากษาหลายท่านในคดี ความเห็น
ของนักนิติศาสตร์ดังกล่าวก็น่าจะเป็นลักษณะในการตีความแนวความคิดของบท
เท่านั้น กรมแรงงานจึงหาแนวทาง เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยได้จัดประชุม
สัมมนาไตรภาคี เมื่อวันที่ 2-3 กันยายน 2524 ณ โรงแรมวินเซอร์ กรุงเทพฯ
มหานคร ซึ่งผลการสัมมนาได้จัดตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนของ
3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล (กรมแรงงาน) คณะทำงานชุดนี้ได้
จัดทำ "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524"
ระบุในภาคผนวก ข้อ 2.3 ว่า คู่กรณี "ควรกำหนดระยะเวลาการแจ้งขอ
เรียกร้องไว้ในข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สำหรับในกรณีที่มิได้ระบุไว้ใน
ข้อตกลง (เกี่ยวกับสภาพการจ้าง) การแจ้งขอเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลง
(เกี่ยวกับสภาพการจ้าง) เดิม สิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน" และกรมแรงงาน
พยายามให้ลูกจ้างและนายจ้างตีความหลักเกณฑ์ดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม
"แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524" นั้น
ไม่มีสภาพบังคับเหมือนกฎหมาย ไม่อาจบังคับคู่กรณีที่ว่าต้นแนวปฏิบัติได้ จึง
สมควรที่จะบัญญัติเป็นกฎหมาย เพื่อให้คู่กรณีตีความปฏิบัติ

2.2.2 การยื่นขอเรียกร้องในระหว่างคำวินิจฉัย

หรือคำสั่งขาดผลใช้บังคับ

2.2.2 การยื่นขอเรียกกรองในระหว่างคำวินิจฉัย

หรือคำชี้ขาดที่มีผลใช้บังคับ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 30 กำหนดว่า คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี ตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 24 มาตรา 35(4) หรือมาตรา 41(3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ออกวินิจฉัยหรือวันที่ชี้ขาด

ดังนั้น เมื่อพ้นระยะเวลาหนึ่งปีดังกล่าวแล้ว คู่กรณีย่อมมีสิทธิยื่นขอเรียกกรอง เพื่อกำหนดหรือแก้ไข เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างใดก็ตามปกติ แต่ปัญหาที่ว่า การยื่นขอเรียกกรองในระหว่างที่คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ จะกระทำได้เพียงใดหรือไม่ เช่น ในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สหภาพแรงงานได้ยื่นขอเรียกกรองค่านายจ้าง จำนวน 20 ข้อ ปรากฏว่าผลการเจรจาต่อรองสามารถตกลงกันได้ 7 ข้อ อีก 13 ข้อ ไม่สามารถเจรจาต่อรองร่วมกันได้ แม้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานจะไกล่เกลี่ยแล้วก็ตาม ซึ่งข้อที่ตกลงกันได้จำนวน 7 ข้อ นั้น ได้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ให้มีผลใช้บังคับกันเป็นเวลา 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2531 ส่วนข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ จำนวน 13 ข้อ นั้น ให้อำนาจการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำชี้ขาด เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2531 ทำให้คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ (ผูกพัน) คู่กรณีกำหนด 1 ปี นับแต่วันที่ชี้ขาดตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนั้น ผลการไต่สวนข้อตกลงได้ร่วมกับสภาพการจ้างซึ่งจะใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2531 กับคำชี้ขาดจะมีช่วงเวลาที่ไม่ตรงกัน ฉะนั้น สหภาพแรงงานจะยื่นขอเรียกกรองเพื่อแก้ไขสภาพการจ้างได้ในช่วงระยะเวลาใด

เรื่องนี้มีความเห็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกเห็นว่า ท้องพิจารณาคำขอ
 สาระของขอเรียกครอง ถ้าขอเรียกครองนั้นไม่ชัดหรือไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงข้อ
 ทกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ก็
 สามารถทำได้เสมอ โดยไม่กำหนดเวลา¹⁶ ฝ่ายที่สองเห็นว่า การยื่นขอ
 เรียกครองเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมคำชี้ขาดหรือคำวินิจฉัย ไม่อาจกระทำได้นี้เนื่องจาก
 คำชี้ขาดและคำวินิจฉัยมีผลใช้บังคับต่างจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดย
 ไม่มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี การไข้มติจึงมีลักษณะเด็ดขาด ห้ามยื่น
 ขอเรียกครอง

ปัญหาที่มีคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3197/2525 สนับสนุนความเห็นที่สองว่า
 การยื่นขอเรียกครองเพื่อเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัย หรือคำชี้ขาดของคำเป็นการ
 ความขึ้นทอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กล่าวคือ ต้องยื่นเมื่อ
 ระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดแล้วแต่กรณี

2.3 การยื่นขอเรียกครองเพิ่มเติม

หมายถึงการที่มีการยื่นขอเรียกครองแล้วถูกรื้อฟื้นฝ่ายที่ยื่นขอเรียกครอง
 ได้ยื่นขอเรียกครองเพิ่มเติมอีก ก่อนที่จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น
 สภาพแรงงานยื่นขอเรียกครองคณาจารย์ 5 ข้อ ระหว่างเจรจาต่อรองรวม
 สภาพแรงงานนั้น ได้ยื่นขอเรียกครองอีก 3 ข้อ เป็นต้น

การยื่นขอเรียกครองเพิ่มเติมก็ยังคงมีปัญหาทำนองเดียวกันกับปัญหาใน
 ข้ออื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว คือมีความเห็น 2 ฝ่าย ฝ่ายแรกเห็นว่า ไม่อาจยื่นได้

¹⁶ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย,
 หนังสือที่ นท 1206/สกร./ เดือนกันยายน 2519

เนื่องจากถ้ามีการยื่นขอเรียกร้องบ่อย ๆ จะทำให้สถานประกอบการนั้น ๆ ไม่
 ปลอดภัยจากการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน มีข้อพิพาทแรงงานไม่จบสิ้น ฝ่ายที่สอง
 เห็นว่าขอเรียกร้องที่สมเหตุสมผลไม่ซ้ำกันของ เดิมก็ยอมทำไถ่เนื่องจากไม่มีกฎหมาย
 บัญญัติห้ามไว้ โดยเฉพาะการยื่นขอเรียกร้องเพิ่มเติม เปรียบเสมือนการแก้ไขค่า
 ฟ้องในส่วนที่ผิดเล็กน้อย หรือหลงลืมก็สามารถทำได้ ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติตาม
 ขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วย เช่น ต้องมีรายชื่อ
 และลายมือชื่อของลูกจ้าง เก็บถาวรขอละเมิดของลูกจ้างซึ่ง เกี่ยวข้องกับขอเรียก
 ร้อง

การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติในเรื่อง
 กำหนดระยะเวลาที่จะให้ลูกจ้างใช้สิทธิยื่นขอเรียกร้องไว้อย่างชัดเจนว่าจะกระทำ
 ได้เมื่อใดในช่วงเวลาใดนั้นทำให้การแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยไม่สอดคล้อง
 กับแนวความคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมเท่าที่ควร เพราะลูกจ้างจะยื่น
 ขอเรียกร้องเมื่อใดก็ได้ และลูกจ้างถือฝ่ายหนึ่ง กองเจรจาต่อรองร่วมกับลูกจ้าง
 ฝ่ายยื่นขอเรียกร้องทุกครั้ง ไม่ว่าจะยื่นขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่บังคับ
 แลหรือไม่ ทำให้สถานประกอบการนั้น ๆ อาจตกอยู่ในภาวะที่จะต้องมีการนัดหยุด
 งานหรือปิดงานตลอดเวลาที่มีข้อพิพาทแรงงาน โดยที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลา
 ที่ให้สิทธิลูกจ้างที่จะยื่นขอเรียกร้อง จึงทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้พระราชบัญญัติ
 แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่น พนักงานประสมขอพิพาทแรงงาน หรือคณะ
 กรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น มีความเห็นในทางกฎหมายที่ไม่เป็นไปโดยแนว
 เดียวกัน ลูกจ้างจึงปฏิบัติต่อกันอย่างสับสน และถ้าเกิดความผิดพลาดก็จะทำให้ขอ
 เรียกร้องนั้นอาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย⁽¹⁷⁾ และส่งผลไปถึงขั้นตอนเช่น ๆ คือการ

17 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2607-2608/2527

ปีงาน หรือมีเหตุยกงานก็จะไม่ชดเชยตามกฎหมายด้วย ผู้กรรณก็จะได้รับความเสียหาย โดยเฉพาะถูกจ้างก็อาจถูกเลิกจ้างได้ สมควรที่จะระงับหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าวไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อย่างชัดเจน

2.4 กฎหมายต่างประเทศ

2.4.1 ประเทศมาเลเซีย

ใน Industrial Relations Act, 1967 นี้ได้กำหนดว่าผู้กรรณจะยื่นขอเรียกร้องครั้งแรกได้เมื่อใด แต่ในสถานประกอบการที่เพิ่งจัดตั้งภายใต้มารับ 5 ปี จะไม่มีการยื่นขอเรียกร้อง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective agreement) (18)

ผู้จ้างจะยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างไม่ได้ สิทธิการยื่นขอเรียกร้อง เป็นของสหภาพแรงงาน (19) ทั้งนี้ปัญหาที่ผู้จ้างจะยื่นขอเรียกร้อง ในขณะที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง หรือปัญหาที่ว่าสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง ในขณะที่ผู้จ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกร้องจึงไม่เกิดขึ้น

ส่วนปัญหาที่ว่าสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้องในขณะที่อีกสหภาพแรงงานหนึ่งยื่นขอเรียกร้องนั้น ใน Section 13(1) ระบุว่า "เพื่อสหภาพแรงงานได้รับการยอมรับ (recognition) จากนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (trade union of employers) แล้ว

¹⁸ Industrial Relations Act, 1967, section 15

¹⁹ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "การแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์และมาเลเซีย", อนุสรณ์คณะกรรมาธิการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, เรื่องเดียวกัน, หน้า 170

(ก) สภาพแรงงานอาจร้องขอให้นายจ้างหรือสมาคม
 นายจ้างเริ่มตนเจรจาต่อรองรวม . . . " หมายความว่า สภาพแรงงานยื่นขอ
 เรียกร้องต่อนายจ้างโดยหลายสภาพแรงงาน แต่สภาพแรงงานที่จะเจรจาต่อรอง
 รวมกับนายจ้างใดต่อเมื่อสภาพแรงงานนั้นได้รับการยอมรับ (recognition)
 จากนายจ้างแล้ว เท่านั้น ซึ่งก็จะเป็สภาพแรงงานที่มีสมาชิกมากที่สุด หากผลการ
 เจรจาต่อรองรวมตกลงกันได้จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (collective
 agreements) โดยมีทั้งกับลูกจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะมีผลใช้
 บังคับไม่น้อยกว่า 3 ปี นับแต่วันที่เริ่มทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งในขอ
 ทกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะรวมถึงการแก้ไขเพิ่มเติม (modification) และ
 ระยะเวลาสิ้นสุด (termination) ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไว้
 ทั่ว (20)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำ เป็นหนังสือแล้ว ลูกจ้าง
 กงนำไปจดทะเบียนภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่ได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับ
 สภาพการจ้าง ก่อนจดทะเบียน ซึ่งนายทะเบียนจะนำไปให้ศาลตรวจสอบ
 (cognizance) (21) และเมื่อศาลได้ตรวจสอบแล้วจะมีผลผูกพันลูกจ้าง คือ
 สภาพแรงงานของนายจ้าง สมาชิกทั้งหมดที่เกี่ยวข้องของกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
 การจ้าง รวมทั้งผู้สับค่าแทนงูโยน และผู้รับโยน และลูกจ้างทั้งหมดซึ่งได้รับการ
 ว่างแล้ว หรือได้รับการว่างภายหลัง ซึ่งจะถูกรับรองว่าเกี่ยวข้องกับข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้าง (22)

20 Industrial Relations Act, 1967, Section 14(2)
 (b)-(c)

21 Industrial Relations Act, 1967, Section 16(1)

22 Industrial Relations Act, 1967 Section 17

2.4.2 ประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ประเทศญี่ปุ่น ไม่ได้กำหนดว่า จะยื่นขอเรียกร้องครั้งแรกได้เมื่อใด แต่เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มีลูกจ้างทำงานในโรงงานเดียวกัน หรือ สถานที่อื่นที่จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว มีจำนวน 3 ใน 4 หรือ มากกว่า ใน Trade Union Law, 1949 Article 17 กำหนดว่า ให้มีผลผูกพันลูกจ้างคนอื่นที่ทำงานในโรงงานหรือสถานที่นั้นเหมือนกัน หรือถ้าลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น และ ลูกจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด หรือทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นร้องขอ หรือเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เริ่มมีมติรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน อาจพิจารณาสิ่งใดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันกับลูกจ้างคนอื่น ๆ และนายจ้างในสถานที่ทำงานนั้นด้วย และใน Article 15-2 กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาให้บังคับใช้บังคับเกินกว่า 3 ปี นั้น ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้บังคับได้เพียง 3 ปี ส่วนในกรณีที่ไม่ได้ตกลงกันไว้ว่าจะให้มีผลใช้บังคับกันที่ใด ลูกจ้างก็อาจแจ้งการสิ้นสุดของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อ หรือประทับตราแทนชื่อยื่นต่อลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งต้องยื่นล่วงหน้าอย่างน้อย 90 วัน ก่อนวันที่จะให้เป็นวันสิ้นสุดของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ จึงเป็นปริยายว่า ถ้ามีการกำหนดระยะเวลาการบังคับใช้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ ลูกจ้างจะยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ ตามปกติสภาพแรงงานมักจะยื่นขอเรียกร้องพร้อม ๆ กัน ในราว

เดือนมีนาคม หรือเดือนเมษายน ซึ่งเรียกว่า "Spring Labour Offensive"⁽²³⁾
อันทำให้นายจ้างได้เตรียมการที่จะเจรจาต่อรองรวมตามขอเรียกร้องได้

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง ที่เป็นคำ
ชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น Labour Relations Adjustment Law, 1946 ซึ่ง
เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน
บัญญัติใน Article 34 ให้มีผลใช้บังคับเช่นเดียวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
จ้าง (collective agreement)

ส่วนคำชี้ขาดโดยบังคับ ซึ่งเป็นกรณีข้อพิพาทแรงงาน
ในกิจการสำคัญ ๆ เช่น การรถไฟแห่งชาติ, การสื่อสาร และโทรคมนาคมแห่ง
ชาติ เป็นต้น⁽²⁴⁾ ตาม Public Corporation and National Enterprise
Labour Relations Law, 1948 ใน Article 33 รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งการ
ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง วินิจฉัยชี้ขาดใน Article 34-3
กำหนดให้ใน Article 34 ของ Labour Relations Adjustment Law,
1946 มาใช้บังคับโดยอนุโลม กรณีจึงหมายความว่าคำชี้ขาดโดยบังคับก็คือ
เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นเดียวกับ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²³ ดร. ไทสินธุ์ พิพัฒน์กุล, "การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย"
ผลการวิจัยภาควิชาเศรษฐศาสตร์และสังคมวิทยา, (กรุงเทพฯ, ทางทุนส่วนจำกัดสีทองกิจ
พิศาล, 2520), หน้า 100

²⁴ Public Corporation and National Enterprise
Labour Relations Law, 1948, Article 2

2.4.3 ประเทศอังกฤษ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศอังกฤษ ไม่ได้ระบุว่า จะยื่นขอเรียกร้องครั้งแรกได้เมื่อใด แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ระหว่างนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง (employer or employers' organization) กับสหภาพแรงงานที่ได้รับการยอมรับแล้ว (recognition) ต่อเมื่อใดทำ เป็นหนังสือและมีข้อความระบุไว้อย่างชัดเจนว่า คู่กรณีเจตนาในข้อตกลงนั้น เป็นสัญญาที่มีผลใช้บังคับตามกฎหมาย⁽²⁵⁾ ส่วนระยะเวลาการใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างไม่ได้กำหนดขั้นต่ำ หรือขั้นสูงเอาไว้ แต่ก็เป็นปรียายว่า คู่กรณีไม่อาจยื่นขอเรียกร้อง เพื่อเปลี่ยนแปลงสหภาพการจ้างได้ในระหว่างที่มีผลใช้บังคับ

ในประเทศอังกฤษ แม้จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างใช้บังคับระหว่างคู่กรณีก็ตาม แต่นายจ้างอาจทำสัญญาจ้างแรงงาน เป็นรายบุคคล หรือทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นรายบุคคล (individual workers) แยกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างได้ ถ้าลูกจ้างที่จะทำสัญญาหรือข้อตกลงดังกล่าว เป็นลูกจ้างที่มีความชำนาญ หรือมีฝีมือ มากกว่าลูกจ้างคนอื่น ๆ แต่นายจ้างจะทำสัญญาหรือข้อตกลง ดังกล่าวต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างไม่ได้⁽²⁶⁾ ซึ่งหลักการคล้ายมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่บัญญัติว่า "เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้าง ซึ่งหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็น คู่สมมูลลูกจ้างยิ่งกว่า"

²⁵ Trade Union and Labour Relations Act, 1974, Section 18

²⁶ Encyclopedia of Labour Relations Law Volume I (London, Great Britain, Sweet and Maxwell Ltd, 1972) P.1036

ในกรณีการเจรจาต่อรองร่วมไม่อาจตกลงกันได้ The General Arbitration Committee จะพิจารณาคำขาด (award) ให้มีผลใช้บังคับเป็น ส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน ในเรื่องเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน (terms and conditions of employment) และมีผลบังคับใช้เช่นเดียว กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (27)

กฎหมายของประเทศต่าง ๆ กำหนดให้เฉพาะสหภาพแรงงานที่จะยื่นขอเรียกร้องได้ และนายจ้างจะเจรจาต่อรองร่วมกับสหภาพแรงงานที่ฝ่ายคนยอมรับ (recognition) เท่านั้น เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับแล้ว คู่กรณีจะยื่นขอเรียกร้อง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในระหว่างที่มีผลใช้บังคับไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศมาเลเซีย มีการกำหนดวิธีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งรวมทั้งกำหนดการยื่นขอเรียกร้องไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย ในส่วนนี้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็กำหนดทำนองดังกล่าวไว้เช่นกัน โดยบัญญัติใน มาตรา 11 ดังนี้ "ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(1) . . .

(7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง" ซึ่งก็ไม่ชัดเจน และอาจมีการตีความได้หลายประการด้วย

การที่กฎหมายต่างประเทศให้สิทธิแก่ฝ่ายนายจ้างที่จะยอมรับ (recognition) สหภาพแรงงานเพื่อเจรจาต่อรองร่วมนั้น เห็นได้ว่าเป็นการให้สิทธิแก่ฝ่ายนายจ้างมากกว่าการให้สิทธิแก่นายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ พ.ศ. 2518 เพราะนายจ้างตามกฎหมายแรงงานไทย จะต้องเจรจาต่อรอง
รวมทุกกรณีฝ่ายลูกจ้างได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนั้น จึง
สมควรที่จะให้สิทธิแก่ฝ่ายนายจ้างมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าการยื่นข้อเรียกร้อง
จะทำเมื่อใดก็ได้ ย่อมทำให้การดำเนินงานของนายจ้างในสถานประกอบการเป็นไป
โดยขาดประสิทธิภาพ น่าจะมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกัน
อย่างมีระบบ สอดคล้องตามแนวความคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม
(Industrial Peace)

3. ผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง

3.1 ฝ่ายลูกจ้าง

3.1.1 สหภาพแรงงาน

องค์การของลูกจ้างในระดับแรกคือ สหภาพแรงงาน ตาม
แนวความคิดในเรื่องการรวมตัว สหภาพแรงงานจึงมีพื้นฐานจากการรวมกลุ่มของ
ลูกจ้าง เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้าง สหภาพแรงงานจึงมีหน้าที่ทำการแทนลูกจ้าง
ในการใช้สิทธิตามกฎหมายที่มีบัญญัติไว้ แต่โดยที่สหภาพแรงงานในฐานะตัวแทนของ
ลูกจ้างมีหน้าที่ต้องทำนิตินกรรมแทนลูกจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
จึงให้สหภาพแรงงานที่จดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล⁽²⁸⁾ และมีสิทธิยื่นขอ
เรียกร้องต่อนายจ้างได้⁽²⁹⁾ สหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

28 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 87

29 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15

พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ 2 ประเภท คือ สหภาพแรงงานที่นายจ้างคนเดียว (30) ประเภทหนึ่ง และสหภาพแรงงานที่ถูกจ้างประกอบกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คนอีกประเภทหนึ่ง (31) ในขณะที่มีสหภาพแรงงานทั้งสิ้นจำนวน 563 สหภาพแรงงาน (32)

3.1.1.1 สหภาพแรงงานที่นายจ้างคนเดียว (enterprise union)

หมายถึง สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้งและสมาชิกจะทอง เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว สหภาพแรงงานประเภทนี้ถ้ากระทำในสถานประกอบการเล็ก ๆ มีจำนวนสมาชิกน้อย ไม่มีกำลังเงินพอที่จะดำเนินการโดยตนเองได้อย่างเต็มที่ จึงต้องหาความช่วยเหลือด้านการเงินจากแหล่งอื่นเสมอ แต่สหภาพแรงงานประเภทนี้จะทราบถึงความต้องการและเข้าใจปัญหาของลูกจ้าง และนายจ้างอย่างถูกต้องแท้จริง และมีเหตุผลมากกว่า

30 นายจ้างคนเดียว หมายถึงนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล ตามมาตรา 5 ทขย

31 ตามตรา 88 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

32 แรงงาน, กรม, ทะเบียนรายชื่อสหภาพแรงงาน (ณ วันที่

สหภาพแรงงานประเภทนั้นจะเป็นขอเรียกร้องได้
 ต่อเมื่อมีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนนั้น จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของ
 จำนวน "ลูกจ้างทั้งหมด" ในสถานประกอบการนั้น (33) คำว่า "ลูกจ้างทั้งหมด"
 หมายถึง ลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นทั้งหมดที่มีระดั้มเดียวกัน (34) รวมทั้ง
 ลูกจ้างที่ทำงานอยู่ต่างจังหวัดด้วย

เนื่องจากขอเรียกร้องจะต้องมีผลกระทบ
 กระเทือนต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกในเรื่องสิทธิและหน้าที่ ดังนั้น การยื่นขอเรียกร้อง
 ควรจะได้รับการคัดสรรใจจากสมาชิกทั้งหมดก่อน แม้จะไม่กำหนดในข้อบังคับของ
 สหภาพแรงงาน โดยจัดประชุมใหญ่สมาชิก เพื่อพิจารณาอนุมัติในเรื่องที่ต้องการ
 เรียกร้องก่อน (35) เป็นการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในที่ประชุมใหญ่ว่าสมควร
 จะเป็นขอเรียกร้องหรือไม่ และเป็นการป้องกันการผูกขาดอำนาจของกรรมการสหภาพ

33 มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

34 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสอง
 บัญญัติว่า "ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่อำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การ
 เลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้าง
 ขึ้นได้จัดตั้ง หรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน
 ที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาทรงกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้" ทางปฏิบัติ-
 กรรมแรงงานจะสอดคล้องไปกับนายจ้างว่าลูกจ้างผู้ใดเป็นลูกจ้างในระดั้มผู้บังคับบัญชา
 เพื่อตรวจจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน

35 เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, เรื่อง
 ใ้ยวกัน, หน้า 58

แรงงานในการยื่นข้อเรียกร้องโดยพลการ (36)

3.1.1.2 สหภาพแรงงานที่ลูกจ้างประกอบกิจการประเภท

เดียวกัน

หมายถึง สหภาพแรงงานที่ผู้จัดตั้ง และสมาชิก จะต้อง เป็นลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในกิจการประเภทเดียวกัน ซึ่งเป็นสหภาพแรงงาน ประเภทอุตสาหกรรม (Industrial Union) เช่น อุตสาหกรรมทอผ้า อุตสาหกรรมเหล็ก หรืออาจจะเป็นธุรกิจเดียวกัน เช่น ธุรกิจโรงแรม ธุรกิจขนส่ง เป็นต้น สหภาพแรงงานในรูปแบบนี้มีกำลังคนมาก และขอมบังคับของสหภาพแรงงาน จะเปิดรับเสมอเมื่อมีกำลังคนมาก ค่าบำรุงสมาชิก อัน เป็นกำลังเงินย่อมมีมากเป็นเงาตามตัว ควบ สามารถรับสมาชิกได้ทั่วประเทศ และการนัดหยุดงานก่อให้เกิด ความเสียหายมากกว่าสหภาพแรงงานเฉพาะสถานประกอบการตามข้อ 3.1.1.1 ในการยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานประเภทกิจการ เดียวกันจะคงประมวล ความต้องการของลูกจ้างที่เป็นสมาชิก และอาจไม่ทราบปัญหาหรือสถานการณ์ของ ลูกจ้าง นายจ้างในสถานประกอบการที่จะยื่นข้อเรียกร้องอย่างแท้จริง

สหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน จะยื่น ข้อเรียกร้องใดก็ตามที่มีสมาชิกที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างที่จะรับข้อเรียกร้อง จำนวน ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น และเป็นลูกจ้างที่ อยู่ในระดัเดียวกัน รวมทั้งที่ทำงานอยู่ในต่างจังหวัดด้วย

36 สุชาติ หล่อโลหการ, ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ในประเทศไทย, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหา-
วิทยาลัย พ.ศ. 2527, หน้า 126

มีปัญหาว่าสหพันธ์แรงงานจะมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ เรื่องสหพันธ์แรงงานนี้มีกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 113 ซึ่งบัญญัติว่า

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพแรงงานขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงาน

- (1) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ
- (2) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

มาตรา 115 ระบุว่า "ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ใดจดทะเบียนแล้ว เป็นนิติบุคคล"

ปัญหาว่าสหพันธ์แรงงานจะมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ เรื่องนี้มีความเห็นอยู่ 2 ฝ่าย คือ

ฝ่ายแรกเห็นว่าสหพันธ์แรงงานมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องค่อนนายจ้างได้ เพราะมาตรา 118 ระบุว่า "ให้นับบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้าง ในหมวด 6 และสหภาพแรงงาน ในหมวด 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม" ซึ่งมาตรา 98 ในหมวด 7 ระบุว่า "เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้"

(1) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำสั่งขาด หรือทำ
ขอตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้ . . ."

สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่หลักคือ ทำข้อ
เรียกร้อง เจริญต่อรองรวม และทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่บัญญัติไว้
ในหมวด 1 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (37) เมื่อสหภาพ
แรงงานมีอำนาจดังกล่าว สหพันธ์แรงงานก็มีอำนาจดังกล่าวโดยอนุโลม และ
สหภาพแรงงาน กับสหพันธ์แรงงานมีวัตถุประสงค์หลักอย่างเดียวกันคือคุ้มครอง
ผลประโยชน์ของลูกจ้าง (38)

ฝ่ายที่ 2 เห็นว่า สหพันธ์แรงงานไม่มีสิทธิยื่น
ข้อเรียกร้อง เนื่องจากในมาตรา 13 และมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อันเป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้สิทธิผู้ที่จะยื่นข้อเรียกร้องได้ก็
ปรากฏว่าให้สิทธิสหพันธ์แรงงานที่จะยื่นข้อเรียกร้องได้ เพียงแต่กำหนดให้สิทธิ
กรรมการสหพันธ์แรงงาน เป็นผู้แทนในการเข้าเจรจาทันทีร่วมกับนายจ้างได้
เท่านั้น

37 โคมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, เรื่องเดียวกัน,
หน้า 197

38 มาตรา 86 และมาตรา 113 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518

อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่เริ่มใช้พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่เคยปรากฏว่าสหพันธ์แรงงานซึ่งปัจจุบันมีจำนวน
15 สหพันธ์แรงงาน ได้ยื่นขอเรียกร้องค่านายจ้างหรือสมาชิกนายจ้างโดย (39)

3.1.2 กลุ่มลูกจ้าง

จำนวนลูกจ้างที่มีสิทธิยื่นขอเรียกร้องค่านายจ้างใดต้องมี
ผู้รวมลงลายมือชื่อ และรายชื่อสนับสนุนขอเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของ
ลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องนั้น ตามมาตรา 13 วรรค 3 แห่ง
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คำว่า " . . . ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่ง
เกี่ยวข้องกับขอเรียกร้อง" หมายถึง ลูกจ้างที่อาจได้รับหรือเสียผลประโยชน์
เนื่องจากเนื้อหาของขอเรียกร้องมีผลกระทบบน (40) ต่อพิจารณา
ว่าขอเรียกร้องนั้นจะเกี่ยวข้องกับลูกจ้างประเภทใด กลุ่มใด แขนงใด เป็นจำนวน
เท่าใด เช่น ถ้ายื่นขอเรียกร้องขอให้ขึ้นค่าจ้างคนละ 5 บาท โดยไม่ใคร่รู้ว่า
เฉพาะแขนงใด คงถือว่าทุกคนเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องทั้งหมด

การยื่นขอเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้างนี้ จะต้องมีรายชื่อและ
ลายมือชื่อของลูกจ้าง มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้า ส่งให้นายจ้างพร้อมขอ
เรียกร้อง มิฉะนั้นจะทำให้ขอเรียกร้องไม่สมบูรณ์ตามกฎหมาย (41) ตามนัยคำพิพาก
ษาศาลฎีกา ที่ 3998/2528 มีข้อเท็จจริงโดยสรุปได้ความว่า ลูกจ้างยื่นขอเรียกร้อง

39 แรงงาน, อรพ., ทะเบียนรายชื่อสหพันธ์แรงงาน (ณ วันที่ 31
มิถุนายน 2531)

40 เกษมสันต์ วิจิตรธรรม, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์, เรื่องเดียวกัน,
หน้า 46

41 ประคนธ พิณวิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518, เรื่องเดียวกัน, หน้า 89

ในวันแรกมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ไม่ครบร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด
ที่เกี่ยวข้องกับขอเรียกร้อง ในวันต่อมา ผู้แทนลูกจ้างยื่นรายชื่อและลายมือชื่อ
ลูกจ้างเพิ่มเติมจนเกินร้อยละสิบห้า ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคสาม
กำหนดให้ขอเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับขอ
เรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องนั้น
เมื่อปรากฏว่า ขอเรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างไม่ถึงร้อยละ 15 ของ
ลูกจ้างทั้งหมด ขอเรียกร้องนี้จึงถือไม่ได้ว่าเป็นขอเรียกร้องถูกต้องตามกฎหมาย
แม้ภายหลังจะมีการเพิ่มเติมรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างจนครบ ร้อยละ 15 ก็หา
ทำให้ขอเรียกร้องเดิมซึ่งเสียไปแล้วกลับสมบูรณ์ขึ้นมาได้ไม่ จำเลย (ลูกจ้าง)
ย่อมไม่ได้รับความคุ้มครอง ตามมาตรา 121 ซึ่งมุ่งหมายคุ้มครองลูกจ้างที่ยื่นขอ
เรียกร้องโดยชอบด้วยกฎหมาย . . .

จากคำพิพากษาศาลฎีกานี้เห็นได้ว่า ขอเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้าง
ตามกฎหมาย จะต้องเป็นขอเรียกร้องที่มีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ
กับขอเรียกร้องยื่นก่อนนายจ้างพร้อมขอเรียกร้อง และขอเรียกร้องตามกฎหมาย
เท่านั้นที่ได้รับความคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 121

เมื่อขอเรียกร้องสมบูรณ์ถูกต้องตามกฎหมายแล้ว นายจ้างจะต้อง
เจรจาต่อรองร่วมกับลูกจ้าง ถ้าอยู่ในระหว่างการเจรจาต่อรองร่วม ลูกจ้างจำนวนมาก
มากมาดอมน้ำออกจากรวมขอเรียกร้องที่สมบูรณ์ถูกต้องตามกฎหมาย จะเป็นขอเรียกร้อง
ที่ถูกต้องเจรจาต่อรองร่วมต่อไปหรือไม่ เรื่องนี้ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3415/2525
วินิจฉัยว่า

การยื่นขอเรียกร้องของลูกจ้างต่อนายจ้างต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 กำหนดไว้ โดยลูกจ้างต้องมีผู้ครบจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้องหาใที่มีผู้ครบจำนวน เพียงเฉพาะในวันยื่นขอเรียกร้องไม่ การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนถอนชื่อออกจากการสนับสนุนขอเรียกร้องด้วยความสมัครใจเหลือจำนวนไม่ครบร้อยละ 15 ขอพิพาทแรงงานนั้นจึงสิ้นสุดสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนขอเรียกร้อง ไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับดังกล่าว เมื่อมีการถอนชื่อออกจากการสนับสนุนขอเรียกร้องทำให้ขอเรียกร้องมีลูกจ้างน้อยกว่าร้อยละสิบห้า ไม่ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจึงไม่เจรจาต่อรองร่วม ซึ่งศาลฎีกาอาจพิจารณาว่าลูกจ้างที่สนับสนุนขอเรียกร้อง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีจำนวนน้อยอยู่แล้ว ถ้าลูกจ้างมาถอนชื่อในการสนับสนุนขอเรียกร้องออกไปจนไม่ครบดังกล่าว ก็ทำให้ทยอยลงไปอีก อำนาจในการต่อรอง (bargaining power) จะเหลือน้อยมาก ถ้ามีการนัดหยุดงานก็จะไม่เป็นการบีบบังคับนายจ้างให้จำต้องยอมตามขอเรียกร้อง ดังนั้น ขอเรียกร้องดังกล่าวจึงสิ้นสุดไป แต่ในส่วนการได้รับความคุ้มครองจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 นั้น เป็นอีกกรณีหนึ่งซึ่งผู้เขียนจะไว้ไว้เคราะห์ในบทต่อไป

3.2 ฝ่ายนายจ้าง

การยื่นขอเรียกร้องไม่ใช่จะกำหนดให้สิทธิเฉพาะแก่ฝ่ายลูกจ้าง เท่านั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็กำหนดให้นายจ้างมีสิทธิยื่นขอเรียกร้องได้เช่นเดียวกัน

3.2.1 นายจ้าง

นายจ้าง คือผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้าง ใช้งานโดยจ่ายค่าจ้าง ให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนในกรณีที่ นายจ้าง เป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และ หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ ทำการแทน (42) นายจ้างมีสิทธิยื่นขอเรียกกรองต่อลูกจ้างและองค์การของลูกจ้าง ได้ ตามมาตรา 13 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แต่ การยื่นขอเรียกกรองของนายจ้างในปัจจุบันนี้ปรากฏน้อย และเฉพาะกิจการที่จะ ประสบปัญหาการขาดทุนก็จะไม่ยื่นขอเรียกกรอง แต่ใช้วิธีการอย่างอื่น เช่น ลดคนงาน ลง

ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนมากแต่มีการบริหาร งานที่เป็นระบบจะจัดให้มีฝ่ายบุคคลทำหน้าที่ประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง และจะเป็นหน่วยงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง เสนอแนวทางแก บัญหาให้แก่ นายจ้าง ทชย และจะมีหน้าที่ยื่นและรับขอเรียกกรองรวมทั้ง เจริญจากตอรอง รวม ตามขอเรียกกรองควยอันอยู่ในความหมายของ "นายจ้าง" เพราะเป็นผู้ซึ่ง ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน

3.2.2 สมาคมนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง คือองค์การของนายจ้าง จัดตั้งโดยนายจ้าง ที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรจุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย (43) มีวัตถุประสงค์

42 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5

43 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 56

ประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสหภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน (44) วัตถุประสงค์อื่นใดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

สมาคมนายจ้างมีสิทธิยื่นขอเรียกร้องต่อลูกจ้างของนายจ้างที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างนั้น หรือต่อสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างดังกล่าว เป็นสมาชิกก็ได้ (45) ปัจจุบันสมาคมนายจ้างยังไม่เคยยื่นขอเรียกร้องต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานใด ๆ เลย ในปัจจุบันนี้มีสมาคมนายจ้าง จำนวน 17 สมาคม (46)

3.3 กฎหมายต่างประเทศ

3.3.1 ประเทศมาเลเซีย

3.3.1.1 ฝ่ายลูกจ้าง

ใน Industrial Relations Law, 1967 มิได้กำหนดให้ลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง (trade union of employers) ได้ แต่กำหนดให้สหภาพแรงงานของลูกจ้าง

44 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 54 วรรค 2

45 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 15 วรรค 1

46 แรงงาน, กรม, และไม่มีขารายชื่อสมาคมนายจ้าง (ณ วันที่ 31

(trade union of workmen) ที่ได้รับการยอมรับ (recognition) จาก นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง แล้วจึงจะมีสิทธิเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ การยื่นขอเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างจึงกระทำ ได้เฉพาะสหภาพแรงงานของลูกจ้างเท่านั้น

ในประเทศมาเลเซีย ลูกจ้างที่จัดตั้งสหภาพ แรงงานของลูกจ้างใดก็ตาม เป็นลูกจ้างที่ประกอบกิจการหรืออาชีพประเภทเดียวกัน หรือในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน (47) แต่มีใ้กำหนดให้มีการจัดสหพันธ์ แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้าง

3.3.1.2 ฝ่ายนายจ้าง

ในสถานประกอบการของประเทศมาเลเซีย อาจมีสหภาพแรงงานใดหลายสหภาพแรงงาน แต่จะมีสหภาพแรงงานเดียวเท่านั้น ที่จะได้รับการยอมรับ (recognition) จากนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง (trade union of employers) เพื่อทำกิจกรรมด้านแรงงาน ดังนั้น ในการยอมรับสหภาพแรงงานใดสหภาพแรงงานหนึ่งจึงทำให้สหภาพแรงงานอื่น ในสถานประกอบการนั้น ไม่ไ้รวมในกิจกรรมด้านแรงงานกับนายจ้างและอาจเสีย ผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานนั้นบางประการ เมื่อเป็นเช่นนั้น สหภาพแรงงาน ดังกล่าวอาจเรียกร้องให้นายจ้าง "ยอมรับ" สหภาพแรงงานของตนได้หรือไม่

47 ดร.ไพศิรินทร์ พิพัฒน์กุล, "การแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์และ มาเลเซีย" อนุสรณ์คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, เรื่อง ไ้ยวกัน, หน้า 170

ระยะเวลา 3 ปี นับแต่มีการ "ยอมรับ" สหภาพแรงงานใดสหภาพแรงงานหนึ่ง หรือในกรณีที่สหภาพแรงงานที่ได้รับการ "ยอมรับ" ไคลมเลิกลงไปแล้ว (48)

เมื่อ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (trade union of employers) ใด "ยอมรับ" สหภาพแรงงานใดสหภาพแรงงานหนึ่งแล้ว นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างจะมีสิทธิยื่นขอเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานนั้น เพื่อทำการเจรจาต่อรองรวมควย

3.3.2 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมิได้กำหนดให้ลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกร้อง หากกระทำใดเฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้น (49) สหพันธ์แรงงานจะไม่มีสิทธิยื่นขอเรียกร้อง เป็นเพียงองค์การของลูกจ้างที่วิเคราะห์ข้อมูลทาง ๆ ของอุตสาหกรรมแต่ละประเภท และทำข้อเสนอให้สหภาพแรงงานที่มีโอกาสต่อรองกับนายจ้างได้มากที่สุด เป็นผู้ยื่นขอเรียกร้องก่อน เพื่อที่สหภาพแรงงานอื่นจะได้ยื่นขอเรียกร้องตาม และมักจะกระทำพร้อมกันในช่วงเดือนมีนาคม ถึง เมษายนของทุกปี ซึ่งเรียกว่า "Spring Labour Offensive"

⁴⁸ Industrial Relations Law, 1967, Section 11

⁴⁹ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, "การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น", ผลการวิจัยภาควิชาวัฒนธรรมและสังคมญี่ปุ่น, เรื่องเดียวกัน, หน้า 100 - 102

สหภาพแรงงานของญี่ปุ่นส่วนใหญ่จะเป็นสหภาพแรงงานที่มีนายจ้างคนเดียวกัน (Enterprise Union) ไม่ใช่สหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรม⁽⁵⁰⁾ (Industrial Union) และลูกจ้างที่เข้าทำงานจะถือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในสหภาพแรงงานหนึ่งในสถานประกอบการนั้น (close shop) ซึ่งเปิดโอกาสให้หลายสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเดียวกัน แต่เมื่อมีการยื่นขอเรียกร้อง นายจ้างจะมีสิทธิเลือกเจรจาต่อรองร่วมกับสหภาพแรงงานใดก็ได้ หรือจะเจรจาต่อรองร่วมกับทุกสหภาพแรงงานก็ได้ ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเฉพาะสหภาพแรงงานที่เจรจาต่อรองร่วมด้วยเท่านั้น⁽⁵¹⁾

3.3.3 ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษ กำหนดให้สหภาพแรงงานที่ได้รับการยอมรับ (recognition) จากนายจ้างแล้ว⁽⁵²⁾ จึงจะเจรจาต่อรองร่วมและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้างได้⁽⁵³⁾

50 เรื่องเดียวกัน, หน้า 99, ~ 100

51 สุชาติ หล่อโลหการ, "ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในประเทศไทย", วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2527, หน้า 96

52 Employment Protection Act, 1975. Section 11

53 Trade Union and Labour Relations Act, 1974.

ดังนี้ จึงเป็นปริยายว่าการยื่นขอเรียกร้องจะทำได้เฉพาะสหภาพแรงงาน นายจ้าง และองค์การของนายจ้างคือ สมาคมนายจ้างเท่านั้น

ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวมาแล้วคือ การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สิทธิทั้งลูกจ้างและสหภาพแรงงานสามารถยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างได้ โดยกำหนดให้จำนวนลูกจ้างหรือจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่สนับสนุนในข้อเรียกร้องมีจำนวนอย่างน้อยเพียงร้อยละ 15 ในกรณีลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกร้อง หรือหนึ่งในห้า ในกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง จากจำนวนลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นซึ่ง เป็นจำนวนที่ต่ำมาก อันส่งผลให้เกิดปัญหาดังได้กล่าวมาแล้วคือ

1. ผู้มีสิทธิยื่นขอเรียกร้องมีสองประเภทคือ ลูกจ้างรวมกลุ่มกับประเภทหนึ่ง และสหภาพแรงงานอีกประเภทหนึ่ง
 2. ผู้มีสิทธิแต่ละประเภทยังมีสิทธิยื่นใ้หลายกลุ่มหลายสหภาพแรงงาน
 3. ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีสิทธิยื่นขอเรียกร้องได้
- 2 ทางคือ รวมกลุ่มลูกจ้าง และใช้สิทธิผ่านสหภาพแรงงานในฐานะสมาชิก

สิทธิของลูกจ้างดังกล่าวส่งผลให้มีการเจรจาคัดร้องรวมในสถานประกอบการหนึ่งหลายครั้งหลายหน และมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหลายฉบับซึ่งอาจขัดแย้งกันอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยื่นขอเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้างหลายกลุ่ม หรือสหภาพแรงงานหลายสหภาพแรงงาน ได้กระทำต่างเวลากัน ทำให้สถานประกอบการนั้นไม่มีช่วงเวลาที่ปลอดจากภาวะการนัดหยุดงานอัน เป็นการขัดคอหลักแนวความคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม ทั้งนี้ การให้สิทธิลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานดังกล่าวก็ไม่มีบทบัญญัติในมาตราใดของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยกเว้น หรือให้สิทธิให้นายจ้างไม่ต้องเจรจาคัดร้องรวมไว้

เหนือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ เช่น ประเทศมาเลเซีย ญี่ปุ่น และอังกฤษ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างยอมรับ (recognition) สหภาพแรงงานใด สหภาพแรงงานหนึ่ง เพื่อที่จะเจรจาต่อรองร่วมกับสหภาพแรงงานเดียว และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะมีเพียงฉบับเดียวที่ใช้บังคับ ลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น ๆ เช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ประเทศ มาเลเซีย กำหนดว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไต่คณะเบี่ยนแล้ว นาย ทะเบี่ยนจะต้องนำไปให้ศาลอุตสาหกรรมตรวจสอบ (cognizance) ซึ่งเมื่อ ศาลตรวจสอบแล้ว จะมีผลผูกพันลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้นและยังมีผลผูกพันผู้รับโอนกิจการจากนายจ้างด้วย (54)

4. ผู้รับข้อเรียกร้อง

4.1 ฝ่ายลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สิทธิทั้งนายจ้าง และลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องได้ ฉะนั้น เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งยื่นข้อเรียกร้องจะต้องเป็น ฝ่ายรับ

4.1.1 กรณีไม่มีสหภาพแรงงาน

ตามปรัชญาแรงงานสัมพันธ์นั้น ถือกันว่าความสงบสุขจะมีได้ ต้องมีทั้งให้และรับ (give and take) "ทำดีฝ่ายเดียวย่อมไม่เป็นธรรม" (55)

54 Industrial Relations Act, 1967. Section 17

55 เกษมสันต์ วิลาวัณ, "สหภาพแรงงานรับข้อเรียกร้องไม่ได้" วารสารศาลแรงงาน (กันยายน 2530), หน้า 5

ดังนั้น ผู้มีสิทธิยื่นขอเรียกกรองจะต้องเป็นผู้ที่ขอรับขอเรียกกรอง เมื่อลูกจ้างมีสิทธิรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกกรองต่อนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง โดยขอมติของมีหน้าที่รับขอเรียกกรองด้วย หากขอเรียกกรองที่นายจ้างจะยืนยันมีผลกระทบบนกระให้ยอมต่อลูกจ้างคนใด แนนกใด กลุ่มใด นายจ้างจะตกลงยื่นขอเรียกกรองต่อลูกจ้างดังกล่าว และลูกจ้างดังกล่าว เมื่อได้รับขอเรียกกรองของดังกล่าว แทน เขาใจระจาทองรวมกันนายจ้าง

4.1.2 สภาพแรงงาน

ในกรณีที่มีสภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นสมาชิกอยู่ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างขอมติมีสิทธิยื่นขอเรียกกรองต่อสภาพแรงงานใด แต่ปัญหาว่าสภาพแรงงานไม่ยอมรับขอเรียกกรอง โดยอ้างว่าไม่มีหน้าที่รับขอเรียกกรอง หรืออ้างว่าต้องให้ยื่นต่อลูกจ้างทุกคนที่เกี่ยวข้อง กับขอเรียกกรองนั้น ปัญหาที่ ศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาที่ 4166/2530 วินิจฉัยว่า

... พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 บัญญัติให้นายจ้างหรือลูกจ้างทางมีสิทธิยื่นขอเรียกกรองต่ออีกฝ่ายหนึ่ง และขอเรียกกรองนี้อาจ เป็นการขอให้มีการกำหนดข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งหมายความว่า ขอให้กำหนดข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เดิมไม่มีอยู่ หรือให้ยกเลิกข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีและบังคับอยู่บนเสีย โดยขอให้ยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ หรืออาจ เรียกกรองแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งหมายความว่า มีสิทธิขอให้เพิ่มหรือลดข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นโดยทวย กรณีจึงมีข้อความหมายว่าจำเลย (นายจ้าง) ไม่มีสิทธิยื่นขอเรียกกรองเพื่อยกเลิกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งหมด ... ดังนั้น เมื่อโจทก์ (สภาพแรงงาน) ได้รับขอเรียกกรองของจำเลยแล้ว โจทก์ต้องมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16 คือ แจ้งข้อโจทก์

หรือผู้แทน เป็นหนังสือให้จำเลยซึ่ง เป็นฝ่ายแจ้งขอเรียกกรองโดยมิชักช้า และโจทก์ จำเลยต้องเริ่มเจรจา (ทุกรองรวม) กันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับขอเรียก กรองนั้น แต่โจทก์ก็มีไต่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของบทบัญญัติดังกล่าว จนกระทั่งจำเลย แจ้งขอพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมขอพิพาทแรงงาน สำนักงานแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการเพื่อดำเนินการ โจทก์ก็ยังคงไม่ยอมเจรจาด้วย จำเลย ไต่ปฏิบัติตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (พ.ศ.2518) โดยชอบแล้ว และมีสิทธิฟ้องได้ . . .

ตามคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว สหภาพแรงงานต้องรับขอเรียกกรอง ที่นายจ้างยื่นมา เพราะเป็นหน้าที่โดยตรงของสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพ แรงงาน เป็นตัวแทนของลูกจ้างที่ลูกจ้างจัดตั้งขึ้นมาเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของ ลูกจ้าง และประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

4.2 ฝ่ายนายจ้าง

นายจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนในกรณีที่ นายจ้าง เป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และ หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำ การแทน (56)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การยื่นขอเรียกครองของกระทำกับ "นายจ้าง" ตามความหมายดังกล่าว โดยตรง จะกระทำบุคคลอื่นไม่ได้ มิฉะนั้น การยื่นขอเรียกครองจะไม่สมบูรณ์ และอาจไม่มีการเจรจาต่อรองร่วม ตามปกติผู้จัดการฝ่ายบุคคลจะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้

ส่วนกรณีสมาคมนายจ้างนั้น สมาคมนายจ้างมีฐานะเป็นนิติบุคคลก็ต้องไปยื่นต่อผู้มีอำนาจกระทำการแทนสมาคมนายจ้างตามกฎหมาย

5. วิธีการยื่นขอเรียกครอง

5.1 นายจ้าง เป็นผู้ยื่น

ขอเรียกครองของทำเป็นหนังสือระบุชื่อผู้เขาเจรจาต่อรองร่วม จำนวนไม่เกิน 7 คน ซึ่งอาจเป็นนายจ้าง และหรือผู้แทนของนายจ้าง คือกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างก็ได้

การยื่นขอเรียกครองมีวิธีการอย่างไรนั้น มิได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมีใ้ได้ออกกฎกระทรวงในเรื่องดังกล่าวไว้ด้วย จึงเกิดปัญหาว่าการยื่นขอเรียกครองของนายจ้างต่อลูกจ้างทั้งหมดจะมีวิธีการอย่างไร หรือหากยื่นต่อสหภาพแรงงานแล้ว สหภาพแรงงานไม่ยอมรับจะมีวิธีการอย่างไรที่ถือได้ว่ากรณีได้รับขอเรียกครองไว้แล้ว เคยมีกรณีที่นายจ้างยื่นขอเรียกครองต่อลูกจ้างโดยวิธีส่งให้หัวหน้างานของทุกแผนก และใช้วิธีบีบประกาศแจ้งไว้ให้ลูกจ้างทุกคน

เห็นศาลฎีกาวินิจฉัยว่า การยื่นขอเรียกครองดังกล่าวของนายจ้างชอบแล้ว (57)

5.2 ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกครอง

ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน เมื่อได้ทำขอเรียกครองที่ถูกตกลงตาม
กฎหมายแล้ว ทงยื่นต่อ "นายจ้าง" หรือ "สมาคมนายจ้าง" แล้วแต่กรณี จึงจะ
เป็นการยื่นขอเรียกครองที่ถูกตกลงตามกฎหมาย หากได้ยื่นต่อผู้อื่นใด "นายจ้าง" หรือ
"สมาคมนายจ้าง" ฝ่ายนายจ้างยอมอ้างไฉน การยื่นขอเรียกครองไม่ถูกต้อง
ไม่จำต้องเจรจาต่อรองรวมคย

ในทางปฏิบัติตัวแทนของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะนำขอเรียกครอง
ไปส่งให้นายจ้าง หรือผู้รับหน้าที่รับขอเรียกครองคือฝ่ายบุคคลโดยตรง แต่โดยที่
นายจ้างยังไม่ยอมรับสิทธิหรือออกคิ่ต่อลูกจ้างก็จะมีสิทธิไม่รับขอเรียกครอง ปัญหา
มีว่า กรณีดังกล่าวจะถือได้หรือไม่ว่าลูกจ้างได้ยื่นขอเรียกครองและนายจ้างได้รับ
ไว้แล้ว เพราะถ้าถือไม่ได้ว่าเป็นการยื่นและรับขอเรียกครอง การเจรจาต่อรอง
รวมกันไม่ตองเกิดขึ้น และไม่มีข้อพิพาทแรงงานอันจะใช้สิทธินี้ตพุงานได้ ในปัญหา
นี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติไว้ ฝ่ายลูกจ้างจึงเปลี่ยน
วิธีการยื่นขอเรียกครอง โดยการจัดส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนคยรับ ซึ่งนายจ้าง
ก็ยังคงอ้างว่าการยื่นขอเรียกครองคยวิธีการดังกล่าวไม่ถูกต้อง เพราะตามระบบ
งานนั้น ผู้รับหนังสือต่าง ๆ รวมทั้งขอเรียกครองจะเป็นเสมียน หรือพนักงานธุรการ
ของบริษัทยา มิใช่ผู้ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ในปัญหาเรื่องนี้พนักงานประยอม

