

การวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

หมวดที่ 1 องค์กรที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ก. ในต่างประเทศ

1. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาด เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นอกเหนือจากหน้าที่อื่นที่มีอยู่อีกหลายอย่าง คณะกรรมการมักจะถูกจัดรูปแบบประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย หรือที่เรียกว่าไตรภาคี ได้แก่ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ส่วนจำนวนกรรมการแต่ละฝ่ายและที่มาของกรรมการจะแตกต่างกัน ในแต่ละประเทศ ในเรื่องอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการก็แตกต่างกัน ประเทศที่มีองค์กรเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เช่น

สหรัฐอเมริกา องค์กรที่มีหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม คือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (National Labor Relations Board) มีกรรมการทั้งสิ้น 5 นาย แต่งตั้งโดยประธานาธิบดี โดยคำแนะนำและความเห็นชอบของวุฒิสภา อยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งซ้ำใหม่ได้ ประธานกรรมการได้รับเงินเดือนปีละ 40,000 เหรียญ ส่วนกรรมการอื่นได้รับคนละ 38,000 เหรียญ ผู้มีอำนาจควบคุมและดูแลรับผิดชอบทั่วไปในงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ คือเลขาธิการคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ซึ่งประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งโดยคำแนะนำและเห็นชอบของวุฒิสภา

อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งซ้ำใหม่ได้ ได้รับเงินเดือนปีละ 38,000 เหรียญ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ มีหน้าที่สำคัญที่สุด 2 ประการ คือ จัดการให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างและรับรองผลการเลือกตั้งนั้น อีกประการหนึ่งคือป้องกันนายจ้างและองค์การลูกจ้างมิให้มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม¹

ในกรณีที่มีการกล่าวหาว่าได้มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ผู้เสียหายอันสืบเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อสำนักงานสาขาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติภายใน 6 เดือนนับแต่เวลาที่มีการฝ่าฝืน มิฉะนั้นจะขาดอายุความ² เมื่อหัวหน้าสำนักงานสาขาฯ สอบสวนและฟังไควได้มีการฝ่าฝืนจริงก็จะออกคำสั่งฟ้องแจ้งขอกกล่าวหาและกำหนดวันพิจารณาขอกกล่าวหาขึ้นไปให้ผูถูกกล่าวหาทราบ การพิจารณากระทำโดยตุลาการฝ่ายบริหาร (administrative law judge) ซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายบริหาร สังกัดกองตุลาการ ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ เพื่อพิจารณาเสร็จแล้ว ก็จะเสนอคำวินิจฉัยไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ หากผู้ความฝ่าฝืนใดจะคัดค้านก็ต้องทำคำคัดค้านความเห็นและคำวินิจฉัยดังกล่าวเสียภายใน 20 วัน โดยทำคำคัดค้าน

¹ กระทบยুক্তิธรรม, ส่งเสริมงานตุลาการ, สำนักงาน, รายงานการไปคองงานศาลในต่างประเทศ (กรุงเทพมหานคร : 2519) หน้า 40 - 41.

² National Labor Relations Act, Sec. 10 (b).

ยื่นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ เมื่อคณะกรรมการ ฯ ได้รับ
เรื่องแล้ว และพิจารณาเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการหรือคำสั่ง
กระทำการอันไม่เป็นธรรมตามขอกกล่าวหาจริง ก็มีอำนาจออกคำสั่งให้
ผู้นั้น เลิก หรือหยุดการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้นและสั่งให้ปฏิบัติอย่าง
ใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร เพื่อเยียวยาผลเสียหายจากการกระทำ
ดังกล่าว และรวมความไปถึงการสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในสถานะ
เดิมก่อนเลิกจ้างพร้อมกับให้จ่ายค่าจ้างย้อนหลังควยหรือไม่จ่าย แล้วแต่
ความเหมาะสม¹ แต่ถาคณะกรรมการ ฯ เห็นว่าขอกกล่าวหารับฟังไม่ได้
ก็ออกคำสั่งให้ยกขอกกล่าวหาเสีย

ในการบังคับตามคำสั่ง คณะกรรมการ ฯ นั้น ถ้าปรากฏว่า
ผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวคณะกรรมการ ฯ ก็
ต้องยื่นคำร้องต่อศาลอุทธรณ์สหรัฐ เพื่อให้ศาลนั้นออกคำสั่งบังคับให้ผู้ถูก
กล่าวหาปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการ ฯ ต่อไป เมื่อศาลอุทธรณ์สหรัฐได้
พิจารณาแล้ว ก็มีอำนาจที่จะออกคำสั่งบังคับคดีตามคำสั่งคณะกรรมการ ฯ
หรืออาจมีคำสั่งให้คณะกรรมการ ฯ พิจารณาคดีนั้นใหม่ หรืออาจสั่งแก้ไข
เปลี่ยนแปลงคำสั่ง ตลอดจนให้ยกเลิกคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ ก็ได้²

¹ Ibid., Sec. 10 (c)

² Ibid., Sec. 10 (e)

ญี่ปุ่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations Commissions) ในญี่ปุ่นมีลักษณะเป็นองค์กรฝ่ายปกครอง ในด้านแรงงานแต่ละสาขา คือ สาขาเอกชน รัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ จะมีคณะกรรมการอยู่ประจำทุกสาขา Labor Relations Commission ประกอบด้วย the Central Labor Relations Commission, the Mariners' Central Labor Relations Commission, Prefectural Labor Relations Commissions และ Mariners' Local Labor Relations Commissions¹

ในด้านแรงงานสาขาเอกชน ก็มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้างและผู้แทนฝ่ายรัฐบาลมีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน² โดยได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีแรงงาน

ส่วนแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ ก็มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้พิจารณา เช่นกัน มีลักษณะเป็นองค์กรทางปกครอง ประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล 7 คน ผู้แทนนายจ้าง 5 คน และผู้แทนลูกจ้าง 5 คน³

ส่วนทางด้านข้าราชการนั้น ก็มีองค์กรทางการปกครองคือ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ประกอบด้วยกรรมการ 3 คน โดยมี

¹ Trade Union Law, Article 27.

² Ibid., Article 19

³ Public Corporation and National Enterprise Labor

Relations Law (Law No. 257 of December 20, 1948)

คุณสมบัติตามกฎหมายกำหนดคือ "เป็นผู้มีคุณความดี มีความเข้าใจในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย และการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพดี ซึ่งคัดเลือกมาด้วยระบบคุณธรรม เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีการตัดสินใจดี เกี่ยวกับการบริหารบุคคล"

เมื่อปรากฏว่าได้มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ผู้เสียหายจากการกระทำดังกล่าวจะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายใน 1 ปีนับแต่วันฝ่าฝืน มิเช่นนั้นแล้วคณะกรรมการ ฯ จะไม่รับคำร้องไว้พิจารณา เมื่อรับคำร้องไว้แล้วคณะกรรมการ ฯ ก็จะดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามระเบียบการพิจารณาที่ The Central Labor Relations Commission ได้จัดทำและประกาศใช้บังคับหลังจากรับฟังพยานหลักฐานต่าง ๆ จนเสร็จสิ้นกระบวนการแล้วหากเห็นว่าได้มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมจริง ก็จะมีคำสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนกระทำกรณียกเลิกอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อเยียวยา (Remedy) ความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่ผู้ร้องกล่าวหา หากพิจารณาแล้วปรากฏว่าไม่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็จะมีคำสั่งยกคำร้องเสีย คำสั่งดังกล่าวจะทำเป็นหนังสือและส่งสำเนาไปให้นายจ้างผู้ถูกกล่าวหา และลูกจ้างผู้กล่าวหาทราบ คำสั่งนี้จะมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ที่ได้มีคำวินิจฉัยชี้ขาด หากนายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของ the Prefectural Labor Relations Commission ก็อาจยื่นคำร้องขอให้ the Central Labor Relations Commission พิจารณา ทบทวนคำสั่งที่เสียใหม่ภายใน 15 วัน เมื่อได้มีคำสั่งทบทวนแล้วก็ดี หรือกรณีที่นายจ้างไม่ร้องขอให้ทบทวนใหม่ก็ดี นายจ้างยังมีสิทธิที่จะยื่นคำฟ้องต่อศาล เพื่อให้ยกเลิกคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ ดังกล่าวได้ ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่มิคำสั่ง ศาลมีอำนาจที่จะพิจารณาออกคำสั่งยืนยันตามแก้ไขหรือกลับคำสั่ง

ของคณะกรรมการ ฯ

ในกรณีที่นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาไม่ยื่นคำร้องขอให้ the Central Labor Relations Commission ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการ ฯ เดิมใหม่ดังกล่าวแล้วตอนต้น คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นย่อมถึงที่สุด นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาต้องปฏิบัติตาม หากไม่ปฏิบัติตาม คณะกรรมการ ฯ หรือลูกจ้างผู้ถูกกล่าวหาที่จะร้องขอศาล District Court ซึ่งตั้งอยู่ในท้องที่ที่นายจ้างมีภูมิลำเนา เพื่อขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว¹

ในเรื่องการบังคับตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นี้บางประเทศเช่น ฟิลิปปีนส์ ได้กำหนดให้คณะกรรมการ ฯ มีอำนาจบังคับตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการ ฯ ได้เองโดยการออกหมายบังคับคดี (writ of execution) ตามที่ผู้มีผลประโยชน์เกี่ยวของใคร่องขอ²

2. ศาลแรงงาน

ศาลแรงงานเป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ยุติข้อพิพาทในเรื่องต่าง ๆ ทางแรงงาน แต่การยุติข้อพิพาทนี้มีลักษณะแตกต่างจากการยุติปัญหาโดยศาลยุติธรรม เพราะว่าในกระบวนการยุติธรรมนั้น เป็นที่ทราบกัน

¹ Trade Union Law, Article 27.

² Labor Code of the Philippines, ART. 268.

โดยทั่วไปว่า ศาลยุติธรรมถือหลักในการพิจารณาตัดสินคดีไปตามตัวบทกฎหมายและกฎหมายแรงงานก็เช่นกัน โดยเฉพาะในบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ศาลยุติธรรมยอมอาศัยหลักในการตีความตามตัวบทกฎหมายที่ใช้อยู่ แต่ในบทบัญญัติส่วนที่ว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์นั้น ทั้งรูปกระบวนการและหลักการในการพิจารณาตัดสินคดีความ ตลอดจนเจตนารมณ์ของกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ หาได้เป็นเช่นที่กล่าวข้างต้นไม่ เพราะเจตนารมณ์ของการแรงงานสัมพันธ์นั้นคือ การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้บุคคลสองฝ่ายคือนายจ้างและลูกจ้างได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันและต่างเคารพสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการประกอบธุรกิจหรืออุตสาหกรรม และรวมถึงวิธีการที่จะระงับปัญหาและข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความเห็นชอบพร้อมกันทั้งสองฝ่าย อันจะทำให้เกิดความสงบสันติสุขในวงการอุตสาหกรรมกับอีกประการหนึ่งลักษณะกระบวนการยุติธรรมทางศาลยุติธรรมนั้นเมื่อศาลได้มีคำพิพากษาไปแล้ว ก็ย่อมมีผลอย่างเด็ดขาดต่อคู่กรณี ฝ่ายโจทก์และจำเลย ความสัมพันธ์ที่กระหว่างทั้งสองฝ่ายไม่อาจมีต่อกันได้อีก แต่กระบวนการแรงงานสัมพันธ์กลับตรงข้ามคือ เมื่อได้มีการยุติข้อพิพาทแรงงานแล้ว คู่กรณีคือฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างก็อาจจะต้องทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กันอีกต่อไป หาได้เด็ดขาดลงไม่

โดยสรุปแล้ว การดำเนินการโดยศาลแรงงานจำเป็นต้องมีความรวดเร็ว จะพิจารณาใช้เวลามากอย่างศาลยุติธรรมหาได้ไม่

ฉะนั้นขั้นตอนหรือเงื่อนไขหรือรูปแบบต่าง ๆ ในวิธีพิจารณาจะต้องคัดออกให้เหลือน้อยที่สุด และทั้งนี้จะต้องเป็นการพิจารณาโดยยึดหลักความสัมพันธ์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสงบสุขระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นหลัก หากการใดที่ทั้งสองฝ่ายสมยอมกันได้โดยไม่ผิดกฎหมายก็ควรยอมไปตามนั้น แม้ว่า การสมยอมดังกล่าวจะมีการไต่เปรียบหรือเสียเปรียบต่อกันก็ตาม

องค์คณะของศาลแรงงาน แห่งทุกประเทศ จะประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 คน คือผู้พิพากษาอาชีพ 1 คน และผู้พิพากษาสมทบซึ่งเป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอีกฝ่ายละ 1 คน

ประเทศต่าง ๆ ที่มีศาลแรงงาน เช่น เยอรมัน ออสเตรีย ฯลฯ

ส่วนประเทศไทยก็ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณาจัดตั้งศาลแรงงาน และปัจจุบันกำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาคิดว่าไม่นานเกินไป ก็คงจะมีศาลแรงงานอุบัติขึ้นในเมืองไทย ส่วนระเบียบการพิจารณาในศาลนั้นก็ดำเนินตามระบบศาลแรงงานของประเทศอื่นที่เจริญแล้ว คือไม่มีแบบพิธีต่าง ๆ เพื่อความรวดเร็วและสะดวกทั้งในแง่การทำความตกลงกันเอง และองค์คณะผู้พิพากษาก็ประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 1 คน ผู้พิพากษาสมทบซึ่งเป็นตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน

3. ศาลอุตสาหกรรม

ศาลอุตสาหกรรมก็เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น มีลักษณะคล้าย ๆ กับศาลแรงงาน บางประเทศจะมีศาลอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นตุลาการฝ่ายบริหาร (Administrative Tribunals) เช่นประเทศ อังกฤษ เรียกว่าตุลาการอุตสาหกรรม (Industrial Tribunals) ซึ่งแต่ละคณะประกอบด้วยหัวหน้าคณะซึ่งเป็น

นักกฎหมายแต่งตั้งโดยลอร์ดชานเซลเลอร์ และคณะอีก 2 นายแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจากรายชื่อบุคคลที่มีความรู้เชี่ยวชาญในด้านปัญหาแรงงาน และโดยการปรึกษาหารือกับสมาพันธ์อุตสาหกรรมแห่งอังกฤษ และสหพันธ์แรงงาน คณะตุลาการอุตสาหกรรมมีอำนาจหน้าที่พิจารณาในเรื่องการให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม การที่สหภาพแรงงานไม่รับคนงานเข้าเป็นสมาชิกหรือขับออกจากกรเป็นสมาชิก การจ่ายเงินทดแทนและชดเชยและอื่น ๆ ในการพิจารณาคณะตุลาการอุตสาหกรรมมีอำนาจรับฟังพยานหลักฐานต่าง ๆ มีการซักถาม ซักพยานเช่นเดียวกับศาลยุติธรรม คู่กรณีจะขอให้ตุลาการอุตสาหกรรมออกหมายเรียกพยานหลักฐานให้ก็ได้ และจะตั้งทนายความหรือผู้แทนของสมาคมของฝ่ายตนมาคอยช่วยเหลือในการดำเนินคดีก็ได้ แต่การพิจารณากระทำอย่างเป็นกันเอง ไม่มีแบบพิธีหรือต้องถือระเบียบวิธีพิจารณาความของศาลโดยเคร่งครัด เมื่อใดมีคำวินิจฉัยแล้ว หากคู่กรณีไม่เห็นด้วยก็อาจอุทธรณ์ในปัญหาของกฎหมายยื่นต่อศาลสูง (High Court) ได้หรืออาจร้องขอให้ตุลาการอุตสาหกรรมพิจารณาคดีใหม่ได้

ในประเทศสิงคโปร์ ก็เช่นกัน ได้มีการจัดตั้งศาลอุตสาหกรรมขึ้นเรียกว่า Industrial Arbitration Courts เป็นศาลฝ่ายบริหาร เหมือนศาลอุตสาหกรรมของประเทศอังกฤษ

ข. ในประเทศไทย

องค์กรที่มิหน้าที่วินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศไทยได้แก่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Committee) ซึ่งตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 37 ประกอบด้วยควยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอื่นอีก 14 คน เป็นกรรมการซึ่ง

เป็นฝ่ายนายจ้าง 3 คน และฝ่ายลูกจ้าง 3 คน ทั้งประธานกรรมการและกรรมการทุกคนได้รับแต่งตั้งจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย อยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนด 1 ปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่ง 1 ใน 3 โดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบ 2 ปี ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีก 1 ใน 3 โดยวิธีจับสลาก เมื่อมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่อยู่ในตำแหน่งเท่าระยะเวลาที่เหลือตามวาระกรรมการที่ตนเข้าแทน (มาตรา 38) นอกจากนี้ประธานกรรมการและกรรมการก็อาจพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีต่อไปนี้คือ ตาย ลาออก รัฐมนตรีให้ออก พ้นจากตำแหน่งโดยวิธีจับสลาก เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก (มาตรา 39)

1. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามมาตรา 41 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้ดังนี้

(1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 ซึ่งเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกิจการเกี่ยวกับการรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล ฯลฯ

(2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 ซึ่งเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการอื่นๆ นอกจากกิจการตามมาตรา 23 และ

เป็นข้อพิพาทที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก็อาจมีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ โดยต้องชี้ขาดภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

(3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 35 (4) ซึ่งเป็นเรื่องที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เห็นว่าการปิดงานโดยนายจ้างหรือการนัดหยุดงานโดยลูกจ้าง อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรี ฯ ก็อาจมีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ได้

(4) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย เช่นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 ซึ่งเป็นกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก ตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีในประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในห้องที่ใดห้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งรัฐมนตรีได้แต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาด ในฐานะคณะบุคคลผู้ชี้ขาดในฐานะคณะบุคคลผู้ชี้ขาด

(5) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 ซึ่งเป็นกรณีที่มีการฝ่าฝืนบทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121, 122

หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืน
ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ใดภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

(มาตรา 124) เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน 90 วันนับแต่วันที่ได้รับ
คำร้องกล่าวหาหากไม่อาจพิจารณาให้เสร็จได้ภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็
อาจขอให้รัฐมนตรีขยายระยะเวลานี้ออกไปอีกได้ ตามที่เห็นสมควร

(มาตรา 125) ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่า เป็นการ
กระทำอันไม่เป็นธรรมก็ย่อมมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน
หรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้
ตามที่เห็นสมควร

(6) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา
การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานตามที่รัฐมนตรี
มอบหมาย

(7) ทราขอบังคับการประชุมจางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย
และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่ง
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2. ขั้นตอนและการพิจารณาคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำ
อันไม่เป็นธรรม

ก. การยื่นคำร้องกล่าวหา

เมื่อใดมีการฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 121,
122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ผู้
เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืน อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการ

แรงงานสัมพันธ์ใดภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน (มาตรา 124) หากยื่นเกินกำหนดนี้แล้วคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะไม่รับคำร้องหรือ ยกคำร้องเสีย (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 36/2519, 32/2520) ปัญหาที่จะต้องพิจารณาคือ

1. กำหนดระยะเวลา 60 วันนี้เหมาะสมหรือไม่ ในปัญหานี้แต่เดิมมาตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 หมวด 5 ว่าด้วยการกระทำความไม่เป็นธรรมไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการยื่นคำร้องกล่าวหาว่ามีการกระทำความไม่เป็นธรรมไว้เลย คงบัญญัติไว้ในมาตรา 123 เพียงว่าเมื่อมีการกระทำความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นแล้ว ให้ผู้เสียหายยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และให้คณะกรรมการฯ วินิจฉัยคำร้องและแจ้งให้คู่กรณีทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันรับคำร้อง ครั้นต่อมาเมื่อมีประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 26 สิงหาคม 2517 ไซ้บังคับในข้อ 74 ได้บัญญัติว่า เมื่อมีการฝ่าฝืนกระทำความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืน อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ใดภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน และเมื่อพิจารณาตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกาคือ the National Labor Relations Act มาตรา 10 (b) ได้กำหนดระยะเวลาให้ยื่นคำร้องเรื่องการกระทำความไม่เป็นธรรมภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่มีการกระทำความไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ส่วนตาม the Trade Union Law ของญี่ปุ่นได้กำหนดไว้ในมาตรา 27 วรรค 2 ว่าให้ยื่นคำร้องกล่าวหาเสียภายในกำหนด 1 ปีนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนจึงเห็นว่ากำหนดอายุความ 60 วันตามกฎหมายไทยนั้นเหมาะสมแล้ว

2. ใครคือผู้เสียหายที่จะมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ในปัญหานี้ของควาผู้ฝ่าฝืนใดกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อใคร
ผู้ถูกระทำนั้นก็ยอมเป็นผู้เสียหายโดยตรงที่จะมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะ
กรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฉะนั้นเมื่อพิจารณามาตรา 121 (1) กฎหมายไต่ห้ามมิให้นายจ้าง
เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ
สหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไป
ได้.....ด้วยเหตุนี้เมื่อนายจ้างไต่เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผล
ให้บุคคลดังกล่าวไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ บุคคลเหล่านั้นก็ยอมเป็น
ผู้เสียหาย

เมื่อพิจารณามาตรา 121 (2) กฎหมายห้ามมิให้นายจ้าง
เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงาน
อยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็ยอม
ถือว่า ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างกระทำเช่นนั้นเป็นผู้เสียหาย

ส่วนมาตรา 121 (3) ห้ามมิให้นายจ้างชักชวนในการที่ลูกจ้าง
เป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือ
ให้หรือตกลงจะให้ เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน
เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็น
สมาชิกของสหภาพแรงงาน ฉะนั้นผู้เสียหายในกรณีนี้คือลูกจ้างที่ถูกนายจ้าง
ชักชวนในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างที่ถูกนายจ้างให้
ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างที่ถูกนายจ้างให้หรือ
ตกลงจะให้ เงินหรือทรัพย์สิน เพื่อมิให้สมัคร เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และ

รวมถึงลูกจ้างที่ถูกเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานไม่ยอมรับสมัคร เข้า เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือให้ออกจากการ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งสืบเนื่องมาจากการที่นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ดังกล่าว

ส่วนมาตรา 121 (4) เป็นเรื่องห้ามมิให้นายจ้างขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ฉะนั้นผู้เสียหายคือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือลูกจ้างที่ถูกขัดขวางดังกล่าว และทำนองเดียวกันกับการแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 121 (5) ทั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานที่ถูกแทรกแซงย่อม เป็นผู้เสียหาย

ในมาตรา 122 (1) ห้ามมิให้ผู้ใดบังคับหรือขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรณีนี้ก็ต้องถือว่าลูกจ้างที่ถูกบังคับหรือขู่เข็ญดังกล่าวย่อมเป็นผู้เสียหาย ทำนองเดียวกันมาตรา 122 (2) ก็ได้ห้ามมิให้ผู้ใดกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 กรณีนี้ก็ต้องถือว่านายจ้างที่ถูกกระทำเช่นนั้นเป็นผู้เสียหาย

ส่วนมาตรา 123 ได้ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกร้อง ในระหว่างที่ขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยใช้บังคับ..... ฉะนั้นหากนายจ้างได้มีการเลิกจ้างบุคคลดังกล่าว บุคคลเช่นนั้นก็ย่อมเป็นผู้เสียหายที่จะมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าได้มีการฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา 124

ข. การพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

1. หน้าที่นำสืบ

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมไว้พิจารณาแล้ว ก็จะเปิดโอกาสให้ฝ่ายผู้กล่าวหา และฝ่ายผู้ถูกกล่าวหา นำพยานหลักฐานเข้าสืบ แต่ในการกำหนดหน้าที่นำสืบของกรณีแต่ละฝ่าย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดไว้ต่างกัน

1.1 กรณีการยื่นขอเรียกรอง

เมื่อลูกจ้างมายื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ว่าถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ยื่นขอเรียกรองหรือเตรียมการจะยื่นขอเรียกรอง นายจ้างจะต้องมีหน้าที่นำสืบว่าเหตุที่เลิกจ้าง โยกย้ายหรือลงโทษลูกจ้างนั้น เพราะเหตุอื่น ไม่ใช่มีสาเหตุ เช่น ที่ลูกจ้างกล่าวหา หากนายจ้างพิสูจน์เช่นนั้นไม่ได้ และปรากฏว่าลูกจ้างใดรวมในการยื่นขอเรียกรองจริง ก็ต้องถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างทันทีโดยลูกจ้างไม่ต้องพิสูจน์อีกว่าถูกเลิกจ้างหรือถูกกีดกันแกลง เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นผู้มีส่วนร่วมในการยื่นขอเรียกรอง (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 7/2518, 38/2518, 39/2518, 40/2518, 37/2520)

1.2 กรณีเป็นผู้แทนลูกจ้าง

ในกรณีนี้ก็เช่นกัน หากลูกจ้างมาร้องต่อคณะกรรมการ ว่าถูกกีดกันแกลงซึ่งอาจโดยเอิกจ้าง หรือกระทำการอันจนลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ตนเป็นผู้แทนลูกจ้าง ในการทำคำร้องก็ยื่นขอเรียกรองก็ดี เจริญจากก็ดี และฝ่ายนายจ้างกล่าวหาว่าได้เลิกจ้างหรือการต่าง ๆ ดังกล่าวต่อลูกจ้าง เพราะเหตุอื่น ไม่ใช่เพราะลูกจ้างผู้กล่าวหา

เป็นผู้แทนลูกจ้าง เช่นคณะกรรมการ ฯ ได้กำหนดให้ฝ่ายนายจ้างมีหน้าที่นำ
 สืบหาเหตุที่เลิกจ้างหรือกระทำการต่าง ๆ นั้นไม่ใช่เพราะลูกจ้างผู้กล่าวหาเป็น
 ผู้แทนลูกจ้างแต่เพราะเหตุอื่น ๆ เช่น ลูกจ้างกระทำผิดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
 โดยมีการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ฯลฯ หากพิสูจน์ไม่ได้ คณะกรรมการ ฯ
 จะถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เนื่องจากการเป็นผู้แทน
 ลูกจ้างของผู้กล่าวหาทันที โดยจะไม่ให้ฝ่ายลูกจ้างผู้กล่าวหาของนำสืบ
 แสดงอีกว่านายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการต่าง ๆ เพราะผู้กล่าวหาเป็นผู้แทน
 ลูกจ้าง (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 20/2517, 21/2517, 11/2518,
 27/2518, 28/2518, 23/2519)

1.3 กรณีดำเนินการฟ้องร้อง

หน้าที่นำสืบของกรณีเมื่อลูกจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ฯ ว่า
 ถูกกลั่นแกล้งเพราะตนได้ดำเนินการฟ้องร้องหรือยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่
 ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือดำเนินการฟ้องร้องต่อพนักงาน
 เจ้าหน้าที่หรือผู้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราช
 บัญญัติแรงงานสัมพันธ์หรือต่อศาลแรงงานนั้น คณะกรรมการ ฯ ได้กำหนดหน้าที่
 นำสืบให้แก่นายจ้างผู้ถูกกล่าวหาเช่นกัน ในอันที่จะนำสืบแก่ชอกล่าวหาว่าตน
 เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ ต่อลูกจ้างผู้กล่าวหาไม่ใช่เพราะผู้กล่าวหาคำเนิ
 การฟ้องร้องหรือยื่นคำร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือต่อศาลดังกล่าว แต่
 เลิกจ้างหรือกระทำการเช่นนั้นเพราะเหตุอื่น หากนายจ้างพิสูจน์แก่ชอกล่าวหา
 ไม่ได้ ก็ถือว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมทันทีโดยลูกจ้างผู้กล่าวหา
 ไม่ต้องมีหน้าที่นำสืบอะไร เว้นแต่จะนำสืบว่าตนได้ดำเนินการฟ้องร้องหรือยื่นคำร้อง
 ดังกล่าวจริง (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ 23/2519, 24/2519,

50/2519)

1.4 กรณีเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่
หรือต่อศาลหรือผู้ชี้ขาดหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในกรณีนี้คณะกรรมการ ฯ ก็ได้กำหนดหน้าที่นำสืบให้แก่นายจ้าง พิสูจน์แกชกดาวหาเขตตามขอ 1.1, 1.2 และ 1.3 ข้างต้น หากนำสืบ ไม่ได้ก็ยอมถ้อยพินิจที่ว่านายจ้างกระทำการอื่นไม่เป็นธรรมโดยฝ่ายลูกจ้างผู้ กดาวหาไม่ตองนำสืบอะไรเลย เว้นแต่การนำสืบแสดงว่าตนได้รวมนัดชุมนุม หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานจริงเท่านั้น

1.5 กรณีเป็นสมาชิกหรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพ
แรงงาน

หากลูกจ้างยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ ฯ ว่าถูกกดดันแกลงเพราะ เหตุลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงานและนายจ้างชี้แจง แกชกโตแย้งว่าใดเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ เพราะเหตุอื่น ฉะนั้นใน ประเด็นว่านายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็น สมาชิก กรรมการ หรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานนั้น คณะกรรมการ ฯ ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่นำสืบของลูกจ้างผู้กดาวหา หากลูกจ้างนำสืบให้เห็น เช่นนั้นไม่ได้ ก็ตองยกคำร้องกดาวหาของลูกจ้าง แมวว่าในขณะเดียวกัน นายจ้างก็ไม่อาจพิสูจน์ให้เห็นไควว่านายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำใด ๆ เพราะ เหตุอื่นตามที่นายจ้างอ้าง ไม่ใช่เพราะลูกจ้างมีสถานะในสหภาพแรงงาน ก็ตาม (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 47/2518, 49/2518, 80/2519, 101/2519, 132/2519, 97/2520)

1.6 กรณีลูกจ้างไต่คดีชุมนุม

ในกรณีที่ลูกจ้างกล่าวหาว่าถูกนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการกีดกัน แกลงเพราะเหตุที่ลูกจ้างไต่คดีชุมนุมซึ่งอาจจะเป็นนัดชุมนุมเพื่อก่อตั้งสหภาพ แรงงานหรือเพื่อยื่นขอเรียกร้อง หรือนัดหยุดงาน นายจ้างต้องมีหน้าที่สืบว่า ที่เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ ต่อลูกจ้างนั้นไม่ใช่เพราะเหตุที่ลูกจ้างไต่คดี ชุมนุมดังกล่าวแต่เป็นเพราะเหตุอื่นหากพิสูจน์ไม่ได้ก็ต้องถือว่านายจ้างกระทำการ อันไม่เป็นธรรม (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 22/2519)

1.7 กรณีขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน

เมื่อมีการกล่าวหาว่านายจ้างขัดขวางการดำเนินการของสหภาพ แรงงาน แทนนายจ้างปฏิเสธ

คณะกรรมการ ฯ จะกำหนดให้สหภาพแรงงานผู้กล่าวหาต้องมีหน้าที่ นำสืบว่า นายจ้างได้ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหากพิสูจน์ไม่ได้ ก็ต้องยกคำร้องกล่าวหา (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 94/2519, 43/2520)

1.8 กรณีเป็นพยานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือศาลแรงงาน

ในกรณีนี้ก็เช่นเดียวกันเมื่อลูกจ้างอ้างว่าถูกกีดกันแกลงเพราะได้ เป็นพยานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานก็ดี กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ก็ดี หรือต่อศาลแรงงาน และนายจ้างปฏิเสธ นายจ้าง ก็ต้องมีหน้าที่นำสืบว่าเหตุที่เลิกจ้างหรือกระทำการต่าง ๆ ต่อลูกจ้างนั้นไม่ใช่ เพราะลูกจ้างเป็นพยานดังกล่าว แต่เพราะเหตุอื่น หากพิสูจน์ไม่ได้ ก็ต้อง ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ 40/2519)

ในกรณีที่นำสืบที่กล่าวมานี้จะเห็นว่าบางกรณีก็เป็นหน้าที่
 ของนายจ้างผู้ถูกกล่าวหา บางกรณีก็เป็นของผู้จ้าง หรือสหภาพแรงงาน
 ผู้กล่าวหา หากพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายสิงคโปร์¹ ในกรณีที่
 นำสืบซึ่งบัญญัติว่า

"ในกระบวนการพิจารณาความผิดตามมาตรา 81 หรือมาตรา
 82 แห่งกฎหมายนี้ ถ้าต้องมีการพิสูจน์ในข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ทั้งหมด
 รวมทั้งเหตุผลอื่นที่เกี่ยวข้องกับการกระทำของจำเลย หน้าที่นำสืบยอมตกอยู่
 แก่ฝ่ายจำเลยที่จะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่า ตนมิได้กระทำความผิดจริงตามที่ถูก
 กล่าวหา"

ซึ่งก็หมายความว่าตามกฎหมายสิงคโปร์นั้นหากมีการกล่าวหาว่ามีการกระทำ
 อันไม่เป็นธรรมขึ้นมาจากหน้าที่นำสืบยอมตกอยู่แก่ฝ่ายจำเลย (ผู้ถูกกล่าวหา) เสมอ
 ที่จะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าไม่ได้ทำความผิดตามที่ถูกกล่าวหา หากพิสูจน์ไม่ได้ ก็ยอม
 แหกคดีไป

¹ Industrial Relations Act, 83 (1).

หมวดที่ 2 การบังคับและการอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

1. การบังคับตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในอีกปัญหาหนึ่งที่ยื่นในครอกล่าวไว้ในที่นี้คือ เรื่องการบังคับและการอุทธรณ์คำสั่ง แต่ผู้เขียนขอกล่าวถึงเฉพาะการบังคับและการอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น เพราะเหตุว่าในปัจจุบันกฎหมายไทยยังไม่ได้กำหนดให้ศาลแรงงาน หรือศาลอุตสาหกรรม คงมีแต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพียงอย่างเดียว ส่วนเรื่องศาลแรงงานและศาลอุตสาหกรรม ผู้เขียนขอออกไปกล่าวถึงในบทสรุปและข้อเสนอแนะในบทสุดท้าย

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันนี้ มิได้บัญญัติไว้เลยว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการบังคับตามคำวินิจฉัยชี้ขาดที่คณะกรรมการ ฯ ได้กำหนดออกมาในกรณีที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น เช่นในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่า นายจ้างได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม จึงสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายเป็นเงินจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างผู้ร้องกล่าวหา หากนายจ้างไม่ยอมจ่ายคณะกรรมการ ฯ จะบังคับคดีตามคำสั่งอย่างไร จะบังคับคดีเช่น อยางศาลยุติธรรมคือออกคำสั่งบังคับ และออกหมายบังคับคดี อาจโดยการยึดหรือการอายัดทรัพย์สินของนายจ้างออกขายทอดตลาด เอาเงินมาใช้เป็นค่าเสียหายตามที่คณะกรรมการ ฯ สั่งให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้างผู้ร้องทำไม่ได้เพราะตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดวิธีการบังคับคดีไว้ อีกทั้งไม่ได้บัญญัติให้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ว่าด้วยการบังคับคดีมาอนุโลมใช้บังคับด้วย คงมีก็เฉพาะบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

มาตรา 158 และมาตรา 159 เท่านั้นที่มีบัญญัติว่า หากนายจ้างหรือผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121
 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แล้วจะต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน
 หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งทั้งสองมาตรานี้ได้
 บัญญัติลงโทษนายจ้างหรือผู้ใดที่ฝ่าฝืนกฎหมายคือได้กระทำการอันไม่เป็นธรรม
 ตามมาตรา 121, 122 หรือมาตรา 123 แต่การดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนดังกล่าว
 จะกระทำใดต่อเมื่อผู้นั้นไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
 ภายในกำหนดท้ายคำสั่งดังกล่าว (มาตรา 127) แต่ตามข้อเท็จจริงปรากฏว่า
 ในปัจจุบันนั้น เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยว่านายจ้างกระทำ
 การอันไม่เป็นธรรมและสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายค่า
 เสียหายจำนวนหนึ่งหรือสั่งให้ปฏิบัติอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรนั้น ได้มีนายจ้าง
 จำนวนไม่น้อยไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งนี้ และได้นำคดีขึ้นสู่ศาลภายในกำหนดระยะ
 เวลาที่กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติในท้ายคำสั่งดังกล่าว เพื่อขอให้ศาลมีคำพิพากษา
 ยกเลิกหรือเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ ดังกล่าวเสียทั้งที่ในกฎหมาย
 ก็ไม่ได้บัญญัติไว้เลยว่านายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งคณะกรรมการ ฯ ต่อศาลได้
 และมีจำนวนไม่น้อยที่ศาลได้พิพากษาให้เพิกถอนปัญหาจึงมีว่า การที่นายจ้าง
 นำคดีขึ้นสู่ศาลภายในกำหนดระยะเวลาท้ายคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ ดังกล่าว
 นั้น ถือได้หรือไม่ว่านายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 158, 159 ข้างตน

อีกปัญหาหนึ่งที่ตามมาคือ การที่ศาลยอมให้นายจ้างฟ้องร้อง
 ต่อศาลขอให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการ ฯ ข้างตนไต่กัน กวาดก็จะถึงที่สุด
 ก็อาจต้องใช้เวลานานกว่า 3 ปี หากมีการสู้คดีกันถึง 3 ศาล คือศาลชั้นต้น
 ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ก็จะเป็นการสร้างความเดือดร้อนแก่ลูกจ้าง
 ผู้ถูกกระทำการอันไม่เป็นธรรมมาก อีกทั้งที่การฟ้องร้องต่อศาลในลักษณะ
 ดังกล่าว ก็ไม่มีกฎหมายฉบับใดบัญญัติไว้เลยว่าจะมีผลเป็นการทุเลาการบังคับ

ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ควดยเหตุนี้จึงมีบางท่านให้ความเห็นว่าจะมีการพิจารณา
 แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เสียใหม่คือ
 เพิ่มเติมว่า เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำวินิจฉัยและคำสั่งประ
 การใดแล้ว ให้ถึงที่สุด ไม่อาจนำคดีขึ้นสู่ศาลได้อีก และควรบัญญัติเพิ่ม
 อำนาจให้แก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจที่จะบังคับคดีตามคำสั่งของ
 คณะกรรมการ ฯ ใต้เองในปัญหานี้เขียนเห็นด้วยกับหลักการให้คำสั่งคณะ
 กรรมการ ฯ ถึงที่สุด แต่มีความเห็นแตกต่างออกไปว่า ไม่ควรให้ถึงที่สุด
 ในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่ควรให้สิทธิแก่ลูกกรณีนำคดีขึ้นสู่ศาล
 ชั้นต้นได้เพื่อพิจารณาบทวนคำสั่งคณะกรรมการ ฯ อีกครั้งหนึ่ง หากศาล
 ชั้นต้นได้มีคำพิพากษาแล้ว เฉพาะในปัญหาขอเท็จจริงควรให้ถือว่าคำพิพากษา
 ศาลชั้นต้นถึงที่สุด แต่ในปัญหาข้อกฎหมายที่เป็นปัญหาสำคัญควรให้สิทธิยื่นฎีกา
 ต่อศาลฎีกาได้โดยตรง โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของศาลอุทธรณ์เสียก่อน
 ทั้งนี้ก็เพราะจากการที่ผู้เขียนได้ร่วมทำงานอยู่ในที่ประชุมของคณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์มาเป็นเวลานานพอสมควร ก็ได้พบว่าการวินิจฉัยชี้ขาดบาง
 เรื่อง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยคลาดเคลื่อน ทำให้ผลการ
 วินิจฉัยชี้ขาดไม่เป็นที่ยอมรับแก่ลูกจ้างนายจ้างเพราะเห็นว่าให้ความยุติธรรม
 แก่ลูกกรณีไม่เพียงพอ จึงไม่เชื่อว่าการวินิจฉัยชี้ขาดบางเรื่อง คณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์ได้วินิจฉัยไปถูกต้องแล้ว และนับย้อนหลังจนถึงปัจจุบันนี้
 ก็ปรากฏว่ามีคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ หลายเรื่องที่ถูกศาลพิพากษาให้เพิกถอน
 เพราะวินิจฉัยชี้ขาดไปไม่ชอบด้วยกฎหมายและเหตุผล ควดยเหตุนี้จึงมีความ
 เห็นว่าควรให้ผ่านการกลั่นกรองของศาลชั้นต้นอีกครั้งหนึ่งก่อน เมื่อศาลชั้นต้น
 พิพากษาแล้ว ในปัญหาขอเท็จจริงให้ถือว่าคดีถึงที่สุด ส่วนปัญหาข้อกฎหมาย

ที่สำคัญก็ให้ผ่านการกดดันกรองอย่างรอบคอบจากศาลฎีกาอีกชั้นหนึ่งก่อน โดยไม่ต้องผ่านศาลอุทธรณ์ เพื่อให้คดีดำเนินไปไต่รวดเร็ว ไม่เชื่องช้า อย่างการพิจารณาในคดีธรรมดาของศาลยุติธรรม

2. การอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในปัญหาการอุทธรณ์คำวินิจฉัยและคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติให้มีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยถึงกลางของคณะกรรมการ ฯ ได้ ฉะนั้นเมื่อพิจารณาตามตัวบทกฎหมายแล้ว ก็เห็นว่าเมื่อคณะกรรมการ ฯ ได้วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว หากคู่กรณีไม่เห็นด้วยก็ไม่อาจอุทธรณ์คำวินิจฉัยและคำสั่งได้อีกต่อไป

อย่างไรก็ตามจะอุทธรณ์ไม่ได้ ก็ปรากฏคู่กรณีไต่หน้าคดีขึ้นสู่ศาล ขอให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการ ฯ อยู่บ่อย ๆ ทั้งไกลกลางมาแล้ว