

การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน

นายอนันต์ ชุมวิสูตร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
แผนกวิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2521

006322

UNFAIR LABOUR PRACTICES IN LABOUR LAW

Mr. Anan Chumvisoot



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for The Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School

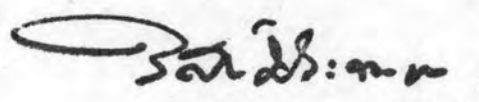
Chulalongkorn University

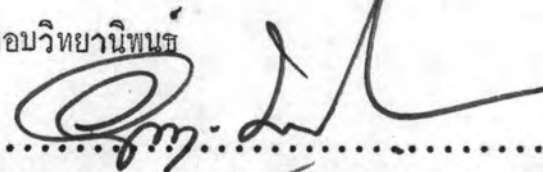
1978

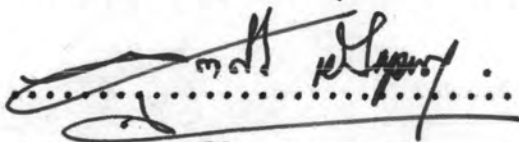
หัวข้อวิทยานิพนธ์ การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน
โดย นายอนันต์ ชุมวิสูตร
แผนกวิชา นิติศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไชยยศ เหมะรัชตะ




บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ประจวบเหมาะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อุกฤษ มงคลนาวิน)


..... กรรมการ
(อาจารย์ สุภาศิริ เสงี่ยมพูน)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไชยยศ เหมะรัชตะ)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายแรงงาน
ชื่อ นายอนันต์ ชุมวิสูตร
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไชยยศ เหมะรัชตะ
แผนกวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2520

บทคัดย่อ

ลักษณะของการแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องความสัมพันธ์ของบุคคลหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลแรงงานสัมพันธ์จะได้รับการเสริมสร้างและรักษาให้มีความสัมพันธ์อันดีสงบราบรื่นตลอดไป ถ้าหากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายลูกจ้างต่างยอมรับและปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่แต่ละฝ่ายมีอยู่ ความไม่สงบในทางแรงงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทยในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาจากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นเป็นสำคัญ ฉะนั้นการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ทางด้านแรงงานจึงควรเริ่มจากจุดนี้ สิทธิและหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างยอมมีสิทธิเต็มทีในการจัดการเกี่ยวกับกิจการทั้งหมดที่ตนดำเนินการอยู่ซึ่งรวมถึงสิทธิในการบริหารงานบุคคล การผลิต การจำหน่ายและการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด นอกจากนี้นายจ้างยังมีสิทธิที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมหรือช่วยเหลือองค์การนายจ้างรวมทั้งสิทธิในการเจรจาต่อรองรวมเพื่อบรรลุถึงการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างควย ขณะเดียวกันนายจ้างก็ต้องมีหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่จะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้างและองค์การลูกจ้าง

ในทำนองเดียวกันลูกจ้างก็มีสิทธิที่จะก่อตั้งองค์การของตนเองหรือ
รวมกันช่วยเหลือองค์การลูกจ้างหรือเจรจาต่อรองรวมผ่านผู้แทนของฝ่ายตนที่ได้
เลือกขึ้นมาและรวมถึงการกระทำร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง นอกจากนี้สิทธิดังกล่าวแล้วลูกจ้างยังมีสิทธิในเรื่องค่าจ้าง
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ฯลฯ และสวัสดิการต่าง ๆ ขณะเดียวกัน
ลูกจ้างรวมทั้งองค์การลูกจ้างจำเป็นต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

การคุ้มครองสิทธิของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในเรื่องการกระทำ

อันไม่เป็นธรรม

สิทธิของฝ่ายนายจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในการก่อตั้งหรือเข้า
ร่วมกับองค์การนายจ้าง สิทธิในการเจรจาต่อรองรวม สิทธิในการผลิต
การจำหน่าย การบริหารงานและสิทธิในการทำธุรกิจอื่น ๆ ถือว่าเป็นสิทธิที่ฝ่าย
ลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้างจะเข้าไปล่วงละเมิดไม่ได้ไม่ว่าจะโดยวิธีใด ๆ ใน
ทำนองเดียวกันสิทธิของฝ่ายลูกจ้างหรือองค์การลูกจ้างในการก่อตั้งเข้าร่วมหรือ
ช่วยเหลือองค์การลูกจ้าง การเจรจาต่อรองรวมผ่านผู้แทนลูกจ้าง การกระทำ
ร่วมกันเพื่อบรรลุการทำข้อตกลงรวมการดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานต่อ
พนักงานเจ้าหน้าที่หรือศาลแรงงาน ก็ถือว่าเป็นสิทธิที่ฝ่ายนายจ้างล่วงละเมิด
มิได้เช่นกัน

สิทธิดังกล่าวของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจึงได้รับการรับรอง
และคุ้มครองจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงาน
ของประเทศต่าง ๆ โดยบัญญัติเป็นข้อห้ามไว้มิให้ล่วงละเมิดสิทธินั้น ๆ หากมี
การฝ่าฝืนล่วงละเมิดสิทธิที่ได้รับความคุ้มครองเช่นนี้ ก็จะถือเป็นการกระทำผิด
กฎหมายในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผู้เสียหายมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องกล่าวหา
ต่อองค์กรในการวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจเป็นคณะ
กรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน หรือศาลอุตสาหกรรมได้ เมื่อพิจารณาเห็นว่า

ได้มีการฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรมจริงผู้ฝ่าฝืนอาจถูกบังคับให้ปฏิบัติตามเพื่อ
เยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น หากไม่ปฏิบัติตามก็อาจจะต้องรับโทษทางอาญาได้
บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเท่าที่ประเทศต่าง ๆ ใช้
บังคับอยู่ในปัจจุบันส่วนมากมักจะบัญญัติห้ามมิให้กระทำการอันไม่เป็นธรรมทั้งฝ่าย
นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเกือบเท่าเทียมกัน แต่บทบัญญัติเรื่องดังกล่าวที่ประเทศ
ไทยใช้บังคับอยู่ขณะนี้ มีลักษณะห้ามมิให้นายจ้างกระทำเป็นส่วนใหญ่ ส่วนข้อห้าม
มิให้ฝ่ายลูกจ้างกระทำนั้นก็มีกรณีเกิดขึ้นได้น้อยมาก อีกทั้งยังมีข้อบกพร่องอยู่อีกมาก
ที่จำเป็นจะต้องพิจารณาคำเนิการแก้ไข

Thesis Title Unfair Labour Practices in Labour Law
Name Mr. Anan Chumvisoot
Thesis Advisor Assistant Professor Chaiyos Hemarajata
Department of Law Graduate School
Academic Year 1977

ABSTRACT

Characteristics of Labour Relations: Labour relations is a matter of relationship among many groups of people ; especially employers, employees, and the government. If these group of people respect each other and strictly perform their existing rights and duties, a sound labour relations will be indirectly created and promoted and it will last for a long period of time. Unfortunately, those activities had not been undertaken in the past and many labour unrest were happened in Thailand. Therefore, in order to find out solutions of labour problems, we should give the first priority to the measures which firmly support those ideas.

The Rights and Duties of Employers and Employees :
The employers should fully possess the rights to manage all matter in connection with their existing undertaking including personnel administration, production and sale administration, and the management of other related matters. In addition, the employers should be able to organise, join,



and work for the employers' organization of their own choosing. They also should have the right to bargain collectively in order to achieve collective agreement. By the way, the employers have duties and responsibilities, as prescribed by legislations, employment regulations, and collective agreements, to respect activities of the employers' and employees' organization.

In the same manner, the employees have been provided the rights to establish, enjoin and work for the employees' organization of their own choosing. They could bargain collectively and their representatives could undertake any lawful activities during the negotiation in order to achieve collective agreement. Beside these rights, they also have the rights to receive wage, overtime pay, holiday pay, and other welfare. However, they and their organization must perform their duties and responsibilities as prescribed by laws, employment regulations, and collective agreement.

Unfair Labour Practices and the Protection of Employers' and Employees' Rights :

The employers' rights especially the right to organise and join the employers' organization, the right to

bargain collectively, the right on production, sale, and general administration, and the right to perform other businesses should be considered as management prerogatives which should not be intervened in any forms by employees on employees' organization. At the same time, the rights of employees to establish, enjoin, and work for employees' organization, to negotiate through their representatives, to act any lawful activities for the achievement of collective agreement, to file complaint to or be witness in the Labour Court should not be intervened by the employers.

The above employers' and employees' right have been guaranteed and protected by the ILO Conventions and the Nations legislations which provide that activites in violation of those protective rights are illegal and should be considered as unfair labour practices. The employers or employees or the organization concerned could submit a complaint to the tribunal who is in charge of unfair labour practice such as a Labour Relations Committee, or a Labour Court, or an Industrial Court. If the third party considers that there exists a violation on unfair labour practices, he could order the alleged party to make remedy. If the party fails to do so, he may be imprisoned.

At present, the provisions concerning unfair labour practice in many countries have equally provided for both the employers' and the employees' unfair labour practices. In Thailand, however, the provisions concerned are mostly the employers' unfair labour practices. Only a few provisions with some loopholes are considered as employees' unfair labour practices. These should be improved.

กิติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ ก็ด้วยความกรุณาจากผู้มี
พระคุณหลายท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไชยยศ เหมะรัชตะ ใ้รับเป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาคอยควบคุมในการทำวิจัย อาจารย์เจริญ ศิริพันธ์ และ
ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุลไ้กรุณาใ้คำแนะนำในการวางโครงสร้างวิทยานิพนธ์และ
ใ้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิทยานิพนธ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนงค์ สมประสงค์ และคุณประเสริฐ วีเจริญไ้กรุณา
ใ้คำแนะนำและช่วยเหลือในคานาคำรา และเอกสารต่าง ๆ ที่จะใช้ในการ
ค้นคว้า คุณปิ่น วรรณพินิจ ไ้กรุณาสละเวลาใ้ความช่วยเหลือและแนะนำ
ในคานาภาษาคางประเทศและปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายคางประเทศ และท่าน
สุดท้ายที่ใ้ใ้ความช่วยเหลืออย่างสูงคือ อาจารย์เกษมสันต์ วัลลาภรณ์ ไ้ยอม
สละเวลาช่วยเหลือแนะนำและตรวจทานในการเขียนวิทยานิพนธ์จนสำเร็จจึง
ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ใ้ใ้คานาออกมาครั้งนี้่อีกครั้งหนึ่ง

ประกาศสุดท้ายขอขอบพระคุณเพื่อน ๆ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่
มิใ้คานาออกมาในทันทีใ้ความช่วยเหลือจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลง
ตามความมุ่งหมาย

นาย อนันต์ ชุมวิสุตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๒
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๑
กิตติกรรมประกาศ	๓
บท	
1 บทนำ	1
บททั่วไป	3
ลักษณะของการแรงงานสัมพันธ์	3
1. ความหมายและขอบเขตของ การแรงงานสัมพันธ์	3
2. ปรัชญาการแรงงานสัมพันธ์	10
3. สภาพของการแรงงานสัมพันธ์ใน ประเทศไทย	16
ก. สมัยโบราณจนถึงก่อนสงคราม โลกครั้งที่ 2	16
ข. สมัยตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ ที่สอง(พ.ศ. 2488) ถึง พ.ศ. 2501	19
ค. สมัยปัจจุบันตั้งแต่ปี 2515 จนถึง ปัจจุบัน	21

	หน้า
2	สิทธิหน้าที่และเสรีภาพของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง . . . 32
	หมวดที่ 1 สิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง . . . 32
	ก. สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง 33
	ข. สิทธิและหน้าที่ของลูกจ้าง 52
	หมวดที่ 2 สิทธิและเสรีภาพขององค์การฝ่ายลูกจ้าง
	ในการเจรจาต่อรอง 58
	ก. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ
	ฉบับที่ 87, 98 58
	1. สิทธิและเสรีภาพในการก่อตั้งองค์การ . . . 58
	2. สิทธิของลูกจ้างในการเข้าร่วมองค์การ
	ลูกจ้างและการเจรจาต่อรองรวม . . . 59
	ก. สิทธิที่ได้รับความคุ้มครองในการ
	เข้าร่วมกับองค์การลูกจ้าง . . . 60
	ข. การคุ้มครององค์การของลูกจ้าง . . . 63
	ค. สิทธิในการเจรจาโดยความ
	สมัครใจระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง . . . 66
	ข. สหภาพแรงงาน 67
	1. ความหมาย 67
	2. วิวัฒนาการของสหภาพแรงงาน . . . 67
	3. มูลเหตุของการก่อตั้งสหภาพแรงงาน . . 76
	4. วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน . . . 77
	5. ประเภทของสหภาพแรงงาน 82
	ค. การเจรจาต่อรองรวม 83

	1. ความหมาย	83
	2. ความสำคัญของการเจรจาต่อรองรวม	86
	3. ลักษณะของการเจรจาต่อรอง	87
3	การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามหลักสากล	89
	หมวดที่ 1 ความหมายและแนวคิดเรื่องการกระทำอันไม่ เป็นธรรม	89
	1. ความหมายของการกระทำอันไม่เป็นธรรม	89
	2. แนวคิดเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม	90
	หมวดที่ 2 บทบัญญัติเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตาม กฎหมายต่างประเทศ	96
	1. ประเทศสหรัฐอเมริกา	96
	2. ประเทศสาธารณรัฐจีน	99
	3. ประเทศฟิลิปปินส์	100
	4. ประเทศสิงคโปร์	103
	5. ประเทศญี่ปุ่น	109
	หมวดที่ 3 เปรียบเทียบบทบัญญัติการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ	111
	ส่วนที่ 1 การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยนายจ้าง หรือตัวแทนนายจ้าง	111
	ส่วนที่ 2 การกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยองค์การ ลูกจ้างหรือตัวแทน	160
4	การวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม	195
	หมวดที่ 1 องค์กรที่ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำ อันไม่เป็นธรรม	195

	หน้า
ก. ในต่างประเทศ	195
1. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	195
- สหรัฐอเมริกา	195
- ญี่ปุ่น	198
2. ศาลแรงงาน	200
3. ศาลอุตสาหกรรม	202
ข. ในประเทศไทย	203
1. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	204
2. ขั้นตอนและการพิจารณาคำร้องกล่าวหาเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม	206
ก. การยื่นคำร้องกล่าวหา	206
ข. การพิจารณาของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์	210
1. หน้าที่นำสืบ	210
1.1 กรณีการยื่นขอเรียกครอง	210
1.2 กรณีเป็นผู้แทนลูกจ้าง	210
1.3 กรณีดำเนินการฟ้องร้อง	211
1.4 กรณีเป็นพยานหรือให้ หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่หรือต่อศาลหรือผู้ชี้ขาดหรือ กรรมการแรงงานสัมพันธ์	212
1.5 กรณีเป็นสมาชิกหรือกรรมการหรือ อนุกรรมการสหภาพแรงงาน	212



	1.6	กรณีลูกจ้างได้นัดชุมนุม	213
	1.7	กรณีขัดขวางการดำเนินงาน	213
	1.8	กรณีเป็นพยานต่อพนักงาน เจ้าหน้าที่หรือศาลแรงงาน	213
หมวดที่ 2		การบังคับและการอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์	215
	1.	การบังคับตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์	215
	2.	การอุทธรณ์คำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์	218
5		การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายไทย	219
หมวดที่ 1		ที่มาของกฎหมายแรงงานไทย	219
	1.	ข้อตกลงระหว่างประเทศ	219
	ก.	อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ	219
	ข.	ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ	221
	ค.	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิของมนุษย์ชน	221
	ง.	สนธิสัญญาอื่น ๆ	222
	2.	กฎหมายภายในประเทศ	222
	ก.	รัฐธรรมนูญ	222
	ข.	พระราชบัญญัติ	223
	ค.	ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 และ ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกโดย	

	อาศัยอำนาจตามประกาศนี้	224
	ง. ขอตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	225
หมวดที่ 2	บทบัญญัติว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม	227 ✓
1.	ขอบเขตการใช้บังคับ	227
ก.	ประเภทกิจการที่อยู่ในข่ายบังคับ	227
ข.	ขนาดของกิจการที่อยู่ภายใต้บังคับ	229
ค.	ประเภทลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับ	230
2.	การกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	236
ก.	กรณีตามมาตรา 121	236
1.	นัดชุมนุม	237
2.	ทำคำร้อง	244
3.	ยื่นขอเรียกรอง	253
4.	เจรจาขอเรียกรอง	262
5.	ดำเนินการฟ้องร้องเป็นพยานหรือ ให้หลักฐาน	262
6.	การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	264
7.	ขีดขวางการดำเนินการของสหภาพ แรงงาน	266
ข.	กรณีตามมาตรา 122	266
ค.	กรณีตามมาตรา 123	268

หมวดที่ 3	โทษและการดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนกระทำ การอันไม่เป็นธรรม	289
1.	โทษ	289
2.	การดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนกระทำการ อันไม่เป็นธรรม	289
6	ข้อสรุปและข้อเสนอแนะ	291
	บรรณานุกรม	311
	ประวัติการศึกษา	318