

คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายไทยและต่างประเทศ

ความเป็นมาของบทบัญญัติเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายไทย

เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังมีวิธีการที่ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ทาง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กระทรวงมหาดไทยจึงตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุง กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ทำหน้าที่ยกร่างกฎหมายเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี ใ้มีมติให้ส่งร่างให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาและในที่สุดก็เสนอต่อสภานิติบัญญัติ แห่งชาติ เพื่อพิจารณาและตราออกเป็นกฎหมายใช้บังคับต่อไป

ในการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา คณะกรรมการกฤษฎีกาได้เพิ่มบท บัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นอีกหมวดหนึ่ง โดยเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานมีขึ้นมาก ในขณะนั้นเกิดจากความไม่เข้าใจกันระหว่างฝ่ายบริหารหรือฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง ซึ่งถ้า หากให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างและกำหนดให้นายจ้างต้อง ประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ เป็นประจำ ก็จะทำให้บรรยากาศ การทำงานร่วมกันมีผลดียิ่งขึ้น

สำหรับในชั้นสภานิติบัญญัติแห่งชาติปรากฏว่า คณะกรรมาธิการวิสามัญลงมติด้วย คะแนนเสียง ๕ ต่อ ๔ ให้ตัดหมวดเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างในร่างกฎหมายดังกล่าวนี้ออก แต่เมื่อถึงวาระที่ ๒ สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ลงมติด้วยคะแนนเสียง ๘๔ ต่อ ๑๖ ให้คง บทบัญญัติไว้ และในที่สุดสภานิติบัญญัติแห่งชาติก็ได้ผ่านร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวในวาระที่ ๓ ด้วยคะแนนเสียง ๘๙ ต่อ ๓ ให้ใช้เป็นกฎหมายได้ เรียกว่า "พระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘" ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๘๙ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๑๘ เป็นต้นมา

๑ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล, กฎหมายแรงงาน (กรุงเทพฯ : บพิชการพิมพ์, ๒๕๒๓),

ความหมายของคำว่า "คณะกรรมการลูกจ้าง" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ไม่ได้นิยามไว้ เพียงให้คำนิยามคำว่า "ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง<sup>๑</sup> และจากพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ สามารถแยกความหมายของคณะกรรมการลูกจ้างได้ ดังนี้

"คณะ" หมายความว่าถึง หมู่ พวก กลุ่มคน ผู้รวมกันเพื่อการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น คณะกรรมการ<sup>๒</sup>

"กรรมการ" หมายความว่าถึง บุคคลที่ได้รับเลือกและแต่งตั้งเข้าเป็นคณะรวมกันทำงานบางอย่างหรือกระทำการซึ่งได้รับมอบหมาย ถ้าวรวมกันเป็นองค์ประชุมเรียก คณะกรรมการ<sup>๓</sup>

ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างจึงหมายความว่า กลุ่มของลูกจ้างหรือผู้ซึ่งตกลงทำงานซึ่งได้รับเลือกหรือแต่งตั้งเพื่อรวมกันทำงานเป็นองค์ประชุมตามที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่

#### ก. วัตถุประสงค์ของคณะกรรมการลูกจ้าง

๑. ประเทศไทย การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นมาก็เพื่อที่จะให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างมีผลดียิ่งขึ้น<sup>๔</sup> คณะกรรมการลูกจ้างจะช่วยระงับและป้องกันข้อพิพาทแรงงานที่จะเกิดขึ้นโดยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง เพราะกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่มีมีลักษณะเพียงระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นใหญ่โตลงควยก็เท่านั้น แต่ควรจะมีบทบัญญัติในการส่งเสริมให้การ เกิดความสัมพันธ์อันดีเพื่อป้องกันข้อพิพาทแรงงานมิให้เกิดขึ้นควย จึงต้องมีบทบัญญัติที่กล่าวถึงการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นควย ซึ่งจะช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประชุมหารือในเรื่องเกี่ยวกับประโยชน์ส่วนรวม ทั้ง

<sup>๑</sup>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔, มาตรา ๕

<sup>๒</sup>พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๖๒

<sup>๓</sup>เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒

<sup>๔</sup>กฎหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔

ยังทำให้นายจ้างสามารถเข้าใจ ทราบความต้องการและความสนใจของลูกจ้าง เพื่อ  
 นายจ้างจะได้นำไปแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารงานและจัดการให้ดียิ่งขึ้น ฝ่ายลูกจ้าง  
 เองก็มีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นและเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ เมื่อนายจ้างยอมรับขอ  
 เสนอนั้นนอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อนายจ้างและกิจการแล้ว ยังช่วยเสริมขวัญ  
 กำลังใจ และความรู้สึกรับผิดชอบของลูกจ้างในการทำงานมากยิ่งขึ้น

๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐ  
 เยอรมันมีจุดมุ่งหมายโดยทั่วไป<sup>๑</sup> ดังนี้

ก) เพื่อควบคุมความถี่และความถี่ของการจัดการของสถานประกอบการ  
 ให้เกิดความสงบ

ข) เพื่อรวมจัดระเบียบขอมั่งคั่งทางสังคมเกี่ยวกับกิจการ

ค) เพื่อคุ้มครองลูกจ้างจากผลการกระทำที่ต่อต้านของฝ่ายจัดการ

ง) เพื่อประโยชน์ในการควบคุม ดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ  
 ข้อตกลงรวมและกิจการทั่วไป สำหรับความเป็นอยู่ของลูกจ้างที่ดีขึ้น

๓. ประเทศญี่ปุ่น สำหรับประเทศญี่ปุ่นไม่มีกฎหมายกำหนดวัตถุประสงค์ไว้แน่  
 ชัด แต่จะมีความแตกต่างกันในแต่ละสถานประกอบการ โดยส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อ  
 ทำให้การบริหารงานคานแรงงานสัมพันธ์ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น แต่บางกรณีต้อง  
 การให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นเครื่องกระตุ้นการปฏิบัติงานทางธุรกิจของสถานประกอบการ<sup>๒</sup>

๔. ประเทศอินเดีย กฎหมายเรื่องคณะกรรมการลูกจ้างของประเทศอินเดีย  
 ก็มีวัตถุประสงค์ทางคานแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับประเทศไทย สหพันธ์สาธารณรัฐ  
 เยอรมัน และญี่ปุ่น โดยส่งเสริมมาตรการเพื่อให้เกิดความมั่นคง รักษามิตรภาพและ

<sup>๑</sup> International Institute for Labour Studies, Workers' Participation in the Federal Republic of Germany, Reprinted form IILS Bulletin No. 6, June 1969, p.8

<sup>๒</sup> Workers' Participation in Management in Japan (No. 7), Reprinted form Bulletin No. 7 June 1970. (Geneva : International Institute for Labour Studies, 1970), p.231

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง<sup>๑</sup>

ข. การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามข้อเสนอแนะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๔ ดังกล่าวมาแล้วในบทที่ ๔ คณะกรรมการลูกจ้างอาจจัดตั้งได้ตามบทบัญญัติของกฎหมาย ด้วยข้อตกลงตามความสมัครใจ หรือด้วยวิธีการทั้งสองข้างต้นผสมกัน

๑. ประเทศไทย คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศไทยจัดตั้งตามบทบัญญัติของกฎหมาย<sup>๒</sup> โดยให้สิทธิแก่ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นในสถานประกอบการของตนได้ แต่สถานประกอบการนั้นจะต้องมีลูกจ้างอย่างน้อยตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป<sup>๓</sup> โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นที่กิจการประเภทใด

ตามปกติ คณะกรรมการลูกจ้างจะเลือกตั้งโดยลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการนั้นโดยไม่คำนึงถึงคุณสมบัติของผู้เลือกและผู้สมัครแต่อย่างใด ด้วยวิธีการลงคะแนนเสียงลับ เว้นแต่ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นจะมีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ด้วย ซึ่งกรณีนี้กฎหมายให้สิทธิพิเศษแก่สหภาพแรงงานที่จะแต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้ ถ้ามีสมาชิกเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด ซึ่งแยกออกได้เป็น ๒ กรณี ดังนี้

ก) ถ้าสหภาพแรงงานมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินกว่า ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งหมด สหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้เกินครึ่ง

<sup>๑</sup>The Industrial Disputes Act 1947 มาตรา ๓ ก. International Labour Organisation. Legislative Series 1965 - India 1 (Geneva : International Labour office, 1965)

<sup>๒</sup>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๘๙ และ ประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๑๔

<sup>๓</sup>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔, มาตรา ๔๕

<sup>๔</sup>เรื่องเดียวกัน และ ประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ขอ ๙ และ ๑๓

หนึ่งของกรรมการลูกจ้างที่จะมีได้ทั้งหมด ๑ คน โดยจำนวนกรรมการลูกจ้างส่วนที่เหลือ จะได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้าง

ข) ถ้าสหภาพแรงงานมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินกว่า ๑ ใน ๒ หรือครึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบการทั้งหมด สหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งหมด โดยลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้อีก

ส่วนกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกิน ๑ ใน ๕ หรือ ๑ ใน ๒ ของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ หรือกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหลายสหภาพ สหภาพแรงงานใดมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเท่าใด กฎหมายได้กำหนดการแก้ปัญหาเอาไว้ทั้งสองกรณี ดังนี้ คือ<sup>๑</sup>

ในกรณีแรกที่มีปัญหาว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกิน ๑ ใน ๕ หรือ ๑ ใน ๒ ของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ นายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกิน ๑ ใน ๕ หรือ ๑ ใน ๒ ของลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่ ถ้ามีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองให้ผู้นายจ้างเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีหลังที่มีปัญหาว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหลายแห่ง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของอีกฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่น และสหภาพแรงงานอื่นนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินกว่า ๑ ใน ๕ หรือ ๑ ใน ๒ ด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสหภาพแรงงานที่จะดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างต่อไป

อย่างไรก็ตาม การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในแต่ละสถานประกอบการกฎหมายกำหนดให้สามารถจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงหนึ่งคณะเท่านั้น เว้นแต่สถานประกอบการใดจะมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในหน่วยงานหรือสาขาของสถาน

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน

ประกอบการในจังหวัดนั้นก็อาจเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้จังหวัดละคณะ<sup>๑</sup> ตัวอย่างเช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย มีผู้ว่าการเป็นผู้บริหารงานและบังคับบัญชาพนักงานทุกคน มีการส่งงานส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค แบ่งสายงานออกเป็นฝ่าย กอง แผนก หรือแขวง มีโคแบงเป็นหน่วยงานที่จะดำเนินกิจการเป็นหน่วย การรถไฟแห่งประเทศไทย จึงเป็นสถานประกอบการเพียงหน่วยเดียว มีคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงคนเดียว เขตการเดินรถแต่ละเขตแม้อยู่ในจังหวัดอื่นก็ไม่เป็นหน่วยงานหรือสาขาของการรถไฟแห่งประเทศไทยตามประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>๒</sup>

๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน คณะกรรมการลูกจ้างในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เรียกว่า "Works Council" หรือ "Betriebsrat" จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของกฎหมาย<sup>๓</sup> เช่นเดียวกับระบบของประเทศไทย ซึ่งจะจัดตั้งขึ้นในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ดังนี้<sup>๔</sup>

ก) ลูกจ้างที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง คือ ผู้มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีขึ้นไป ตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป และ

ข) ลูกจ้างที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งตามข้อ ก) นี้ จะต้องเป็นผู้มีสิทธิได้รับเลือกตั้ง คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีขึ้นไป ซึ่งรับจ้างหรือทำงานมาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน เว้นแต่เป็นผู้ที่ศาลได้สั่งว่า ไม่มีคุณสมบัติหรือถูกจำกัดสิทธิจากทางราชการว่าไม่มีสิทธิเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง ไม่น้อยกว่า ๓ คนควย

ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันจะจัดตั้งขึ้นได้จะต้องพิจารณาคุณสมบัติของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นควย ซึ่งประเทศไทยไม่มีข้อกำหนดเช่นนี้

ประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ข้อ ๑.

๒. ฎีกา ที่ ๒๔๑๘/๒๕๒๖

<sup>๑</sup> Works Constitution Act หรือ Bundesgesetzblatt ค.ศ. ๑๙๕๒ แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. ๑๙๗๒ Legislative Series 1972 - Federal Republic of Germany 1. (Geneva : International Labour office, 1972)

<sup>๔</sup> Works Constitution Act มาตรา ๑, ๗ และ ๘

การจัดตั้งจะกระทำโดยวิธีการเลือกตั้งจากผู้มีสิทธิได้รับเลือกตั้งกล่าวข้างต้น โดยตรง ด้วยการลงคะแนนลับเท่านั้น ซึ่งสหภาพแรงงานไม่มีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะมีลูกจ้างในสถานประกอบการเป็นสมาชิกมากน้อยเพียงใด ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายของประเทศไทยที่ให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นตามที่กล่าวมาแล้ว อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติกรรมการลูกจ้างของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันส่วนใหญ่จะได้รับเลือกจากผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเลือกจากสหภาพแรงงาน<sup>๑</sup>

๓. ประเทศญี่ปุ่น คณะกรรมการลูกจ้างประเทศญี่ปุ่นไม่มีบทบัญญัติในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างอย่างเช่นกฎหมายไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แต่มีระบบการจัดตั้งโดยข้อตกลงตามความสมัครใจด้วยข้อตกลงแห่งท้องถิ่น (Local Agreements) ซึ่งสถานประกอบการแต่ละแห่งจะทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานจัดตั้งขึ้น คณะกรรมการลูกจ้างของญี่ปุ่นส่วนใหญ่เป็นรูปของคณะกรรมการร่วม (Joint Council) หรือคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ (Joint Consultative Committee) ดังนั้น คณะกรรมการลูกจ้างจึงประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ซึ่งมีเฉพาะตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น

ในทางปฏิบัติปรากฏว่า คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศญี่ปุ่นมีการจัดตั้งโดยการตกลงตามแบบพิธี (a formal agreement) ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน และตามรากฐานทางปฏิบัติ (the basic of established practice) ที่ปราศจากการตกลงกัน ซึ่งปรากฏจากการสำรวจของศูนย์กลางการผลิญี่ปุ่น (Japan Productivity Centre) แสดงว่า คณะกรรมการลูกจ้างเกือบ ๘๐% จัดตั้งขึ้นโดยการ

---

<sup>๑</sup> International Labour Organisation. Labour Management Relations series No. 33, "Participation of workers in decision within undertakings", Documents of a Technical Meeting Geneva 20 - 29 November 1967 (Geneva : International Labour office, 1969), p.59

ตกลงตามแบบพิธี ๑๖% จัดตั้งขึ้นตามรากฐานทางการปฏิบัติ และอีก ๘% จัดตั้งขึ้นอย่างไม่มีแบบธรรมเนียมใด ๆ

ประเทศญี่ปุ่นไม่มีแบบแผนกำหนดว่าจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการใดบ้าง และต้องมีลูกจ้างเป็นจำนวนเท่าใดจึงจะจัดตั้งได้ ซึ่งแตกต่างกับของประเทศไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันที่มีกฎหมายกำหนดจำนวนลูกจ้างไว้อย่างแน่นอน แต่ปรากฏจากการสำรวจของกระทรวงแรงงานญี่ปุ่นด้านแรงงานสัมพันธ์ในระยะ ๕ ปี ใน ค.ศ. ๑๙๗๒ ปรากฏว่า ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นอย่างแพร่หลายในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ ดังนี้ คือ ร้อยละ ๗๐ ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป ร้อยละ ๖๕ ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐๐ คน ถึง ๙๙๙ คน ร้อยละ ๕๖ ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ ถึง ๔๙๙ คน ร้อยละ ๓๙ ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๓๐ ถึง ๙๙ คน ร้อยละ ๒๖ ของสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๓๐ คน<sup>๒</sup>

การจัดตั้งใช้วิธีการเลือกตั้งโดยลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น เช่นเดียวกับของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แต่มีข้อกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างที่มีสิทธิเลือกตั้งอย่างเช่นกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน สำหรับผู้ที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างได้รับการเสนอชื่อโดยนายจ้างและสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานไม่มีสิทธิเข้าไปมีส่วนในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเหมือนกับกฎหมายประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แต่แตกต่างกับกฎหมายไทยที่สหภาพแรงงานมีสิทธิในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม ทางปฏิบัติก็ปรากฏว่า ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อใดแก่เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

<sup>๑</sup> Workers' Participation in Management in Japan (No. 7)

Reprinted from Bulletin No.7 1970 (Geneve : International Institute for Labour Studies, 1970), p.231

<sup>๒</sup> Hidea i Okamoto, "Industrial Democracy in Japan", in Industrial democracy in Asia (Bangkok : Uion offest limited Partnership, 1980), p.134

<sup>๓</sup> Workers' Participation in Management in Japan (No.7), p.233



๔. ประเทศอินเดีย คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศอินเดียใช้ชื่อว่า "Works Committee" แม้จะมีบทบัญญัติของกฎหมาย<sup>๑</sup> เช่นเดียวกับกฎหมายของประเทศ ไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แตกกฎหมายของอินเดียมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากของ ไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เพราะกฎหมายให้อำนาจแก่รัฐที่จะกำหนดระเบียบ ทั่วไปหรือเป็นการ เฉพาะตามสมควรให้นายจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>๒</sup> ดังนั้นทำให้ การจัดตั้งของประเทศอินเดียเป็นในรูปแบบตามข้อตกลง เช่นระบบของประเทศญี่ปุ่น

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างกฎหมายกำหนดให้จัดตั้งในสถานประกอบการที่ มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐๐ คนขึ้นไป คณะกรรมการลูกจ้างจะประกอบไปด้วยตัวแทนของฝ่าย นายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในสถานประกอบการนั้น<sup>๓</sup> เช่นเดียวกับลักษณะของประเทศ ญี่ปุ่น

ส่วนวิธีการเลือกตั้ง กฎหมายบัญญัติเฉพาะตัวแทนฝ่ายลูกจ้างว่า จะเลือกตั้ง ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเป็นกรรมการลูกจ้างจากผู้ที่ยังทำงานในสถานประกอบการนั้น ๆ ด้วยการ ปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานตามกฎหมาย<sup>๔</sup> ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายของไทยที่กำหนด ให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ควย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบวิธีการที่ใช้จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแล้วปรากฏว่า ทั้งประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น และอินเดีย ใช้วิธีเดียวกัน คือ ให้สิทธิแก่ ลูกจ้างเลือกตั้งเท่านั้น แต่ของประเทศไทยจะให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานแต่งตั้งได้ควย ซึ่ง ถ้าหากพิจารณาลักษณะของคณะกรรมการลูกจ้างว่า เป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการ แล้ววิธีการที่ให้ลูกจ้างเลือกตั้งจะถือได้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้าง ทั้งหมดอย่างแท้จริง เพราะลูกจ้างทุกคนได้ใช้สิทธิเลือกตั้งขึ้นมาเป็นตัวแทนของตน ส่วน

<sup>๑</sup>The Industrial Disputes Act ค.ศ. ๑๙๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ.

๑๙๖๕ International Labour Organisation. Legislative Series 1965 - India 1 (Geneva : International Labour office, 1965)

<sup>๒</sup>เรื่องเดียวกัน มาตรา ๓

<sup>๓</sup>เรื่องเดียวกัน

<sup>๔</sup>เรื่องเดียวกัน

กรณีให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เช่นกฎหมายไทย จะเห็นได้ว่า ลูกจ้างในส่วนที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะไม่มีสิทธิได้เลือกตัวแทนของเขาไปทำหน้าที่เป็นกรรมการลูกจ้างได้ เพราะสหภาพแรงงานจะแต่งตั้งเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของตนเท่านั้นเข้าไปเป็นกรรมการลูกจ้าง และอย่างไรก็ตามแม้กฎหมายหรือข้อตกลงของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ญี่ปุ่น อินเดีย จะไม่ให้สิทธิเข้าไปเกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ในทางปฏิบัติก็ปรากฏว่า สหภาพแรงงานได้เข้าไปมีอิทธิพลต่อการเลือกตั้งของลูกจ้าง เพราะกรรมการลูกจ้างส่วนใหญ่ที่ได้รับเลือกก็คือ เจ้าหน้าที่หรือสมาชิกของสหภาพแรงงานนั่นเอง

### ค. จำนวนกรรมการลูกจ้าง

๑. ประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จำนวนกรรมการลูกจ้างเป็นจำนวนเท่าใด กฎหมายกำหนดให้ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการแต่ละแห่ง ดังนี้

สถานประกอบการที่มี ลูกจ้างตั้งแต่	จำนวนกรรมการ ลูกจ้างที่กฎหมาย กำหนด	จำนวนกรรมการลูกจ้าง กรณีมีลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน	
		ลูกจ้างเป็นสมาชิกเกิน ๑ ใน ๒ ของลูกจ้าง ทั้งหมด สหภาพแรงงาน แต่งตั้งได้	ลูกจ้างเป็นสมาชิกเกิน ๑ ใน ๕ ของลูกจ้าง ทั้งหมด สหภาพแรงงาน แต่งตั้งได้
๕๐ - ๑๐๐ คน	๕	๕	๓
๑๐๑ - ๒๐๐ คน	๗	๗	๔
๒๐๑ - ๔๐๐ คน	๙	๙	๕
๔๐๑ - ๘๐๐ คน	๑๑	๑๑	๖
๘๐๑ - ๑,๕๐๐ คน	๑๓	๑๓	๗
๑,๕๐๑ - ๒,๕๐๐ คน	๑๕	๑๕	๘
๒,๕๐๐ คนขึ้นไป	๑๗ - ๒๑	๑๗ - ๒๑	๙ - ๑๑

ถ้าสถานประกอบการใดจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเกินกว่าจำนวนที่กฎหมายกำหนดข้างตน บ่อมไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างมีสิทธิไม่รับรองและไม่จัดให้การประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างนั้นได้ ดังตัวอย่างจากคำพิพากษากฎีกาว่า โรงงานกระดาษบางปะอินเป็นสถานประกอบการเดี๋ยวมียูกจ้าง ๕๙๔ คน มีสหภาพแรงงาน ๒ สหภาพ ซึ่งต่างก็แจ้งการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง สหภาพละ ๑๑ คน รวม ๒๒ คน เกินกว่าจำนวนที่กำหนดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๖(๔) กรมโรงงานอุตสาหกรรมกับพวก ซึ่งเป็นนายจ้างชอบที่จะปฏิเสธไม่รับรองและไม่จัดให้การประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเสียได้

ในกรณีสถานประกอบการใดมีจำนวนลูกจ้างไม่แน่นอน กฎหมายให้ถืออัตราเฉลี่ยจำนวนลูกจ้างในระยะเวลา ๓ เดือน ก่อนมีการเลือกตั้งเป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดจำนวนกรรมการลูกจ้าง<sup>๒</sup>

๒. ประเทศสหพันธสาธารณรัฐเยอรมัน จำนวนกรรมการลูกจ้างกฎหมายกำหนดให้ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้าง ซึ่งมีสิทธิออกเสียงในสถานประกอบการแต่ละแห่งเช่นเดียวกับกฎหมายของไทย แต่มีจำนวนที่แตกต่างกัน ดังนี้<sup>๓</sup>

ลูกจ้างตั้งแต่	๕	ถึง	๒๐	คน	มีกรรมการลูกจ้างได้	๑
"	๒๑	-	๕๐	"	"	๓
"	๕๑	-	๑๕๐	"	"	๕
"	๑๕๑	-	๓๐๐	"	"	๗
"	๓๐๑	-	๖๐๐	"	"	๙
"	๖๐๑	-	๑,๐๐๐	"	"	๑๑
"	๑,๐๐๑	-	๒,๐๐๐	"	"	๑๕
"	๒,๐๐๑	-	๓,๐๐๐	"	"	๑๙
"	๓,๐๐๑	-	๔,๐๐๐	"	"	๒๓
"	๔,๐๐๑	-	๕,๐๐๐	"	"	๒๗

<sup>๑</sup>ฎีกาที่ ๓๓๒๒/๒๕๒๔

<sup>๒</sup>ประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง

<sup>๓</sup>Works Constitution Act มาตรา ๘



ลูกจ้างตั้งแต่ ๕,๐๐๑ ถึง ๗,๐๐๐ คน มีกรรมการลูกจ้างได้ ๒๕ คน  
" ๗,๐๐๑ - ๘,๐๐๐ " " ๓๑ "  
ถ้าลูกจ้างมากกว่า ๘,๐๐๐ คน จำนวนกรรมการลูกจ้างจะเพิ่มขึ้น ๒ คน เมื่อ  
ลูกจ้างมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๓,๐๐๐ คน

ในกรณีสถานประกอบการสามารถมีกรรมการลูกจ้างได้มากกว่า ๑ คน ลูกจ้าง  
ที่ได้รับค่าจ้าง (wage earners) และลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือน (salaried employees)  
มีสิทธิเลือกตัวแทนของตนได้ตามสัดส่วนโดยการลงคะแนนเสียงแยกกันได้ตามที่จะตกลงกัน<sup>๑</sup>

๓. ประเทศญี่ปุ่น จำนวนกรรมการลูกจ้างไม่มีจำนวนที่แน่นอนอย่างเช่นของ  
ประเทศไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ขึ้นอยู่กับการตกลงของแต่ละสถานประกอบการ  
แต่อย่างไรก็ตาม ข้อตกลงรวมนี้อาจกำหนดรายละเอียดให้กรรมการลูกจ้างประกอบด้วย  
ตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างทั้งสองฝ่ายในจำนวนที่เท่า ๆ กัน<sup>๒</sup> ซึ่ง  
แตกต่างกับของประเทศไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันที่คณะกรรมการลูกจ้างจะ  
ประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น

๔. ประเทศอินเดีย จำนวนกรรมการลูกจ้างของประเทศอินเดียก็เช่นเดียวกับ  
กันกับของประเทศไทย เพราะกฎหมายมิได้บัญญัติจำนวนกรรมการที่แน่นอนและชัดเจนไว้  
แต่ก็จะประกอบด้วยตัวแทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเช่นเดียวกับของญี่ปุ่น ซึ่งกฎหมาย  
กำหนดให้จำนวนตัวแทนฝ่ายลูกจ้างจะต้องมีไม่น้อยกว่าจำนวนตัวแทนฝ่ายนายจ้างในคณะ  
กรรมการลูกจ้าง<sup>๓</sup> ดังนั้น ตัวแทนฝ่ายลูกจ้างจึงอาจมีจำนวนเท่ากันหรือมากกว่าตัวแทน  
ฝ่ายนายจ้างก็ได้

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติปรากฏว่า จำนวนกรรมการลูกจ้างจะมีจำนวนอยู่  
ระหว่าง ๔ คน และ ๑๐ คน<sup>๔</sup>

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๑๔

<sup>๒</sup> Workers' participation in Management in Japan (No. 7),

<sup>๓</sup> The Industrial Disputes Act มาตรา ๓

<sup>๔</sup> Zivan Tanić, Workers' participation in management ideal  
and reality in India (New delhi : the new india press, 1969), p.109

## ง. วาระของคณะกรรมการลูกจ้าง

๑. ประเทศไทย การดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้างตามปกติพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ กำหนดให้มีวาระคราวละ ๓ ปี และอาจได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างหรือแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานตามหลักเกณฑ์ได้อีกไม่ว่าจะกี่ครั้งก็ตาม โดยทั่วไปกรรมการลูกจ้างจะพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีดังต่อไปนี้<sup>๑</sup>

ก) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ๓ ปี

ข) ตาย

ค) ลาออกจากตำแหน่ง

ง) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

จ) ได้รับความจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ฉ) ลูกจ้างเกินครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น

มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ช) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง อาจเป็นกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างบกพร่องต่อหน้าที่หรือกระทำการอันไม่เหมาะสม กฎหมายจึงให้สิทธิแก่นายจ้างร้องขอต่อศาลแรงงานให้คำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือทั้งหมดพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๕๑ ซึ่งจะกล่าวต่อไป

ซ) กรณีเมื่อมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งหมดซึ่งจะเป็นไปได้ ๔ กรณี ดังนี้

๑) จำนวนลูกจ้างปัจจุบันในสถานประกอบการแห่งนั้นแตกต่างจากจำนวนลูกจ้างในขณะที่เลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างชุดที่ดำรงตำแหน่งนี้ โดยมีจำนวนมากกว่าหรือน้อยกว่าเกินครึ่งจำนวน หมายความว่า จำนวนลูกจ้างมีเพิ่มมากขึ้นหรือลดน้อยลงเกินครึ่งหนึ่งเมื่อเทียบกับขณะมีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เช่น ขณะจัดตั้งไม่ว่าด้วยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีลูกจ้างอยู่ในสถานประกอบการนั้นจำนวน ๑๑๐ คน ต่อมาอีก ๑ ปี ลูกจ้างได้เพิ่มมากขึ้นเป็น ๑๓๐ คน หรือลดน้อยลงเหลือเพียง ๕๐ คนเช่นนี้ จะต้องมีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งหมด เป็นต้น

<sup>๑</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๔๙ และ ๕๔

๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งพร้อม ๆ กันเกินกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งอาจจะพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งตามที่กล่าวมาแล้วในข้อ ข) ถึง ช) ข้างตน

๓) ลูกจ้างเกินกว่าครึ่งหนึ่งในสถานประกอบการนั้น มีมติให้คณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่งพร้อมกัน ซึ่งเป็นกรณีที่กล่าวมาแล้วในข้อ ฉ) เป็นการที่กฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างโดยถือว่าคณะกรรมการลูกจ้างก็คือ ตัวแทนของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างพิจารณาเห็นควรให้คณะกรรมการลูกจ้างชุดนั้นพ้นจากตำแหน่งก็ย่อมมีสิทธิลงมติให้คณะกรรมการลูกจ้างชุดนั้นพ้นจากตำแหน่งได้ แต่ต้องเป็นมติที่ลูกจ้างเกินกว่าครึ่งของสถานประกอบการนั้นเห็นพ้องควย

๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้คณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งเป็นกรณีที่กล่าวมาแล้วข้างตนใน ข้อ ช)

เมื่อกรรมการลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระใหม่ การเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างแล้วแต่กรณี กรรมการลูกจ้างที่ดำรงตำแหน่งแทนนี้จะอยู่ในตำแหน่งตามวาระที่เหลือของกรรมการซึ่งตนแทน<sup>๑</sup>

๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ตามปกติวาระของคณะกรรมการลูกจ้างจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี เช่นเดียวกับกฎหมายไทย แต่มีลักษณะแตกต่างกันกฎหมายยังกำหนดต่อไปอีกวาระระยะเวลา ๓ ปีนี้เริ่มจากการประกาศผลเลือกตั้งและสิ้นสุดไม่ช้ากว่าวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ของปีที่มีการเลือกตั้ง<sup>๒</sup>

การสิ้นสุดการ เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้สิ้นสุดในกรณีดังนี้<sup>๓</sup>

- ก) ตามวาระ ๓ ปีดังกล่าวข้างตน
- ข) ลาออก
- ค) สิ้นสุดตามสัญญาการจ้าง
- ง) สูญเสียสิทธิความมีสิทธิได้รับเลือก

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๔๔

<sup>๒</sup> Works Constitution Act มาตรา ๒๑

<sup>๓</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๒๔

- จ) พนักงานตำแหน่งหรือการเลิกเป็นคณะกรรมการลูกจ้างตามคำสั่งศาล  
 ฉ) ศาลมีคำสั่งเกี่ยวกับความไม่มีสิทธิจะได้รับเลือก

เมื่อกรรมการลูกจ้างสิ้นสุดก่อนวาระก็จะมีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่เข้าไปทำหน้าที่แทน เช่นเดียวกับกฎหมายไทย

๓. ประเทศญี่ปุ่น การพ้นตำแหน่งหรือวาระของคณะกรรมการลูกจ้างในประเทศญี่ปุ่นขึ้นอยู่กับข้อตกลงในแต่ละสถานประกอบการ แตกต่างกับของไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันซึ่งมีกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน

๔. ประเทศอินเดีย กฎหมายประเทศอินเดียมิได้บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้างไว้อย่างเช่นกฎหมายไทย และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

#### จ. การประชุมของคณะกรรมการลูกจ้าง

๑. ประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ การประชุมของคณะกรรมการลูกจ้างบัญญัติให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้การประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างในกรณีดังนี้<sup>๑</sup>

ก) อย่างน้อยทุกระยะเวลา ๓ เดือนต่อครั้ง

ข) เมื่อกรรมการลูกจ้างเกินครึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดร้องขอ

โดยมีเหตุสมควร หรือ

ค) เมื่อสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุสมควร

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง ดังนั้น ถ้านายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างในกรณีดังกล่าวข้างต้นนายจ้างจะมีความผิดทางอาญา ตามมาตรา ๑๔๓ แห่งพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ อาจต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๒๕

<sup>๒</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๕๐

๒. ประเทศสหพันธสาธารณรัฐเยอรมัน การประชุมของคณะกรรมการลูกจ้าง ตามกฎหมายสหพันธสาธารณรัฐเยอรมัน นายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างจะประชุมร่วมกัน เพื่อโต้เถียงปัญหาด้วยความปรารถนาที่จะบรรลุถึงการตกลงอย่างแท้จริง และทำคำแนะนำ เพื่อยุติความคิดเห็นที่แตกต่างของทั้งสองฝ่าย<sup>๑</sup> ซึ่งการประชุมโต้เถียงในการร่วมตัดสินใจ สามารถทำเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตาม<sup>๒</sup> ด้วยลักษณะวิธีการนี้จึงทำให้คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศสหพันธสาธารณรัฐเยอรมันมีบทบาทที่เข้าไปมีส่วนร่วมและประชุมร่วมกับนายจ้างอย่างแท้จริง แตกต่างกับกฎหมายไทยที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติเกี่ยวกับบทบาทในการประชุมของคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้างนี้ไว้ จึงทำให้คณะกรรมการลูกจ้างของไทยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น

คณะกรรมการลูกจ้างจะประชุมในกรณีดังต่อไปนี้ คือ<sup>๓</sup>

- ก) เป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ซึ่งแตกต่างกับกฎหมายไทยที่กำหนดไว้อย่างน้อย ๓ เดือนต่อครั้ง
- ข) เมื่อกรรมการลูกจ้าง ๑ ใน ๔ ร้องขอ ของประเทศไทยกรรมการลูกจ้างก็ร้องขอได้เช่นเดียวกัน
- ค) เมื่อนายจ้างร้องขอ กฎหมายไทยมิได้บัญญัติกรณีนี้ไว้
- ง) เมื่อตัวแทนของกลุ่มลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๒ คน ร้องขอวิธีการนี้ในกฎหมายไทยไม่มีเพราะมิได้กำหนดถึงกลุ่มลูกจ้างไว้

ตามปกติคณะกรรมการลูกจ้างจะประชุมในระหว่างชั่วโมงการทำงาน ซึ่งคณะกรรมการลูกจ้างจะแจ้งวันประชุมให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และการประชุมนี้ถือเป็นความลับ<sup>๔</sup> ถ้ากรรมการลูกจ้าง ๑ ใน ๔ หรือกรรมการลูกจ้าง ซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มส่วนใหญ่

<sup>๑</sup> Works Constitution Act มาตรา ๗๔

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๗๗

<sup>๓</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๒๔ และ ๗๔

<sup>๔</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๓๐



ร้องขอ ผู้แทนของสหภาพแรงงานอาจได้รับเชิญให้เข้าร่วมเพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำได้ ซึ่งกฎหมายไทยมิได้กำหนดรายละเอียดในเรื่องนี้ไว้ เช่นกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

๓. ประเทศญี่ปุ่น คณะกรรมการลูกจ้างประเทศญี่ปุ่นจะประชุมกันเป็นประจำ แต่มิได้กำหนดเวลาไว้แน่ชัดอย่างเช่นของประเทศไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อย่างไรก็ตาม ก็อาจประชุมควมการร้องขอของนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

สำหรับกรณีการตัดสินใจของคณะกรรมการลูกจ้างในการประชุมจากการสำรวจของศูนย์กลางการผลิตของญี่ปุ่น ค.ศ. ๑๙๖๔ จากจำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง ๔๕๐ แห่ง ปรากฏว่า ร้อยละ ๘๐ ขึ้นอยู่กับข้อตกลงของนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ร้อยละ ๙ จะต้องเห็นพ้องกันเป็นเอกฉันท์ ร้อยละ ๒ ควมการเห็นพ้องของเสียงส่วนใหญ่ และอื่น ๆ อีกร้อยละ ๑<sup>๒</sup>

๔. ประเทศอินเดีย การประชุมของคณะกรรมการลูกจ้างในประเทศอินเดีย มิได้มีกฎหมายบัญญัติไว้โดยตรง อย่างเช่นกฎหมายไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แต่ตามปกติจะประชุมกันอย่างน้อย ๑๕ วันต่อครั้ง และฝ่ายจัดการเป็นผู้รับผิดชอบตอกำหนดรายงานการประชุม<sup>๓</sup>

#### ฉ. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามข้อแนะที่ ๘๔ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่องการปรึกษาหารือและร่วมปฏิบัติการระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในระดับกิจการที่กล่าวมาในบทที่แล้ว คณะกรรมการลูกจ้างจะมีหน้าที่ในการปรึกษาหารือและร่วมปฏิบัติการระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปแบ่งได้เป็นสิทธิได้รับข่าวสารความรู้ สิทธิปรึกษาหารือ สิทธิร่วมตัดสินใจ และสิทธิปกครองตนเองโดยตรง ขึ้นอยู่กับบทบัญญัติของแต่ละประเทศ

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๓๑

<sup>๒</sup> Workers' participation in Management in Japan, p.234-235

<sup>๓</sup> Tanić, Workers' participation in Management idea and reality in India, p.106

๑. ประเทศไทย อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้บัญญัติเรื่องให้นายจ้างต้องประชุมหารือกับคณะกรรมการ  
ลูกจ้างไว้ ๔ ประการ คือ

ก) การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง สวัสดิการเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับ  
ลูกจ้างเพราะเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และชีวิตการทำงานของลูกจ้างโดยตรง จึงต้อง  
ให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนในการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างด้วย ซึ่งประเทศส่วนใหญ่  
ยินยอมให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าร่วมตัดสินใจการจัดสวัสดิการ และบางประเทศถึง  
กับให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้จัดการสวัสดิการแก่ลูกจ้างเอง

สวัสดิการ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานได้  
กำหนดไว้ให้นายจ้างจัด น้ำดื่ม หอน้ำ สวม การรักษาพยาบาล เครื่องป้องกันอันตราย  
การระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน<sup>๑</sup> เท่านั้น  
แต่การประชุมหารือการจัดสวัสดิการนี้ควรรวมถึงเรื่องอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้ใน  
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานดังกล่าวด้วย เช่น จัดหอพักคน  
งาน การจัดรถรับส่ง การกีฬา และบันเทิง ชุดทำงาน และอาหาร เป็นต้น

ข) เพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและ  
ลูกจ้าง ข้อบังคับในการทำงานเป็นกฎระเบียบวินัยหรือวิธีการทางปฏิบัติสำหรับลูกจ้าง  
ในการทำงานให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การกำหนดข้อบังคับในการทำงาน  
จึงต้องให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมประชุมหารือในการกำหนดด้วย  
เพื่อสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้างในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเสริมสร้างประโยชน์ให้  
แก่ทั้งสองฝ่าย กฎหมายจึงบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถประชุมหารือกับนายจ้าง  
กำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้างและลูกจ้าง เพราะลูกจ้าง  
เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ข้อเสนอที่ดีของลูกจ้างนอกจากจะเป็นการอำนวยความสะดวก  
ในการทำงานแก่ลูกจ้างเองแล้วยังเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างอย่างยิ่งด้วย

ข้อบังคับในการทำงานนี้ ควรจะหมายถึง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตาม  
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานที่ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับวันทำงาน

<sup>๑</sup>ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖

เวลาทำงานปกติและเวลาพัก วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด วันลาและหลักเกณฑ์การลา วินัยและโทษทางวินัย การขึ้นคำร้องทุกข์ การเลิกจ้าง เป็นต้น<sup>๑</sup> โดยเรื่องเหล่านี้นายจ้างมีอำนาจกำหนดขึ้นได้ฝ่ายเดียว ซึ่งอาจสร้างความไม่พอใจแก่ลูกจ้างได้ กฎหมายจึงกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างนำเรื่องเหล่านี้ประชุมหารือกับนายจ้างได้

ค) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง เป็นการกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อช่วยในการจัดข้อขัดแย้งมิให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการตามวัตถุประสงค์ประการหนึ่งของคณะกรรมการลูกจ้าง โดยแทนที่ข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างตามปกติจะได้รับ การพิจารณาจากนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว แต่กลับสามารถให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการลูกจ้างอาจชี้แจงข้อเท็จจริงและเสนอแนะวิธีการให้แก่ฝ่ายนายจ้างได้ และในทางตรงข้ามนายจ้างก็จะได้ชี้แจงเหตุผลให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าใจได้เช่นกัน ข้อร้องทุกข์นั้นอาจได้รับการแก้ไขจนเป็นที่พอใจด้วยดีของทั้งสองฝ่าย

คำร้องทุกข์ของลูกจ้างนี้กฎหมายมิได้กำหนดว่าเป็นเรื่องใด ดังนั้นไม่ว่าคำร้องทุกข์ของลูกจ้างในเรื่องใด ๆ ก็ต้องนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการลูกจ้างในเรื่อง

ง) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ หน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างประการนี้ถือได้ว่าเป็นวัตถุประสงค์ประการหนึ่งของการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในการช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แม้ข้อขัดแย้งในทางแรงงานไม่สามารถที่จะป้องกันมิให้เกิดขึ้นเลยได้ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๒ แต่ก็สามารถมีวิธีการที่จะช่วยลดข้อขัดแย้งให้น้อยลงหรือระงับข้อขัดแย้งมิให้เกิดขึ้นข้อพิพาทแรงงานหรือเกิดความเสียหายต่อไป กฎหมายจึงกำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในการหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งที่จะมีขึ้นในสถานประกอบการให้เรียบร้อยลง

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน ข้อ ๖๔

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างทั้ง ๔ ประการนี้ เป็นเรื่องของการประชุมหารือเท่านั้น จึงแตกต่างจากการเรียกร้องตามบทบัญญัติในหมวด ๑ ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ โดยเรื่องที่น่ามาหารือกันนั้นฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะยอมรับปฏิบัติอย่างไรหรือไม่ก็ได้ เพราะวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีตัวแทนไว้หารือกันเพื่อส่งเสริมและขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงานให้ลดน้อยลง มิใช่เป็นเครื่องมือที่จะบังคับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้ปฏิบัติตามความประสงค์ของตน<sup>๑</sup>

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่า นายจ้างจะกระทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควรแล้ว กฎหมายได้กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้<sup>๒</sup>

ปัญหาว่าเรื่องที่ทำนายจ้างจะกระทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการประชุมหารือตามมาตรา ๕๐ นี้เท่านั้น หรือเกี่ยวกับการกระทำอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับการประชุมหารือตามมาตรา ๕๐ นี้ด้วย ซึ่งปัญหานี้ได้มีคำพิพากษาฎีกาพิพากษาเป็นบรรทัดฐานไว้ว่า กรณีที่สหภาพแรงงานจะมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยว่า การกระทำของนายจ้างจะกระทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือเดือดร้อนเกินสมควรหรือไม่ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๕๐ วรรคสองนั้น จะต้องเป็นกรณีเกี่ยวกับการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๕๐ วรรคแรก เมื่อข้อเท็จจริงตามคำร้องเป็นกรณีดังกล่าวหาว่านายจ้างแกล้งกล่าวหาลูกจ้างโดยไม่เกี่ยวกับการประชุมแต่อย่างใด จึงไม่ใช่กรณีที่ร้องต่อศาลแรงงานตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง และจะอาศัยมาตรา ๕๐ วรรคสอง ในฐานะบทบัญญัติใกล้เคียงอย่างยิ่งที่จะนำมาปรับแก้คดีก็ไม่ได้ เพราะไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ทำเช่นนั้นได้<sup>๓</sup>

<sup>๑</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔) เรียบมาตรา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสมัย, ๒๕๒๑), หน้า ๘๑

<sup>๒</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔, มาตรา ๕๐ วรรค ๒

<sup>๓</sup> ฎีกาที่ ๒๒๔๑/๒๕๒๕

สำหรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติมาตรา ๕๐ นี้ จะมีความผิดและได้รับโทษทางอาญา ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ว่า "นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๒ หรือมาตรา ๕๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"<sup>๑</sup>

๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้กำหนดหน้าที่ทั่วไปของคณะกรรมการลูกจ้างไว้ ซึ่งกฎหมายของประเทศไทยไม่มีบัญญัตินี้ ดังต่อไปนี้<sup>๒</sup>

ก) ดูแลให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามที่ใ้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ คำสั่งระเบียบความปลอดภัย การรวมเจรจาตกลง และข้อตกลงในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับสิทธิและผลประโยชน์อย่างถูกต้องตามกฎหมายนั้น ๆ

ข) เสนอแนะแก่นายจ้างเพื่อก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่สถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

ค) รับขอเสนอแนะจากลูกจ้างหรือตัวแทนเด็ก (youth delegation)<sup>๓</sup> ถ้าคณะกรรมการลูกจ้างเห็นสมควรก็จะเจรจาตกลงกับนายจ้าง เพื่อให้ขอเสนอแนะนี้เป็นผลสำเร็จและคณะกรรมการลูกจ้างจะแจ้งขั้นตอน ผลการเจรจาแก่ลูกจ้างทราบ

<sup>๑</sup> พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๑๓๓

<sup>๒</sup> Works Constitution Act มาตรา ๔๐(๑)

<sup>๓</sup> ตัวแทนเด็กจะทำการเลือกตั้งในสถานประกอบการที่มีการจ้างบุคคล ซึ่งอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป โดยลูกจ้างที่เป็นเด็กทั้งหมด มีหน้าที่ป้องกันผลประโยชน์ของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการควยการทำงานผ่านคณะกรรมการลูกจ้าง ตัวแทนเด็กนี้สามารถเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อปรึกษาหารือ มีสิทธิออกเสียงในปัญหาที่พิจารณาและตัดสินใจเกี่ยวกับลูกจ้างเด็กตั้งแต่ต้น และมีสิทธิยับยั้งการตัดสินใจของคณะกรรมการลูกจ้าง ถูกรู้สึกว่าการตัดสินใจนั้นจะละเมิดผลประโยชน์ของลูกจ้างเด็กในสถานประกอบการ ดู. Rudolf Maerker, Mitbestimmung : Industrial democracy in West Germany, (Federal Republic of Germany : the Friedrich Ebert Foundation, 1978), p.26

ง) ส่งเสริมให้บุคคลซึ่งขาดคุณสมบัติ (disabled persons) ตามพระราชบัญญัติบุคคลซึ่งขาดคุณสมบัติ (The Disabled Person Act)<sup>๑</sup> ให้กลับเป็นคนมีคุณสมบัติและบุคคลอื่นที่ประสงค์จะให้ช่วยเหลือ

จ) ตระเตรียมและจัดองค์การการเลือกตั้งตัวแทนเด็กและทำงานร่วมกับคณะตัวแทนเด็กอย่างใกล้ชิดในการส่งเสริมผลประโยชน์ของลูกจ้างเด็ก โดยอาจเชิญตัวแทนเด็กให้ขอแนะนำและออกความเห็นในกรณีต่าง ๆ

ฉ) ส่งเสริมการจ้างลูกจ้างสูงอายุ (elderly workers) ในสถานประกอบกิจการ

ช) ส่งเสริมการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวของลูกจ้างต่างประเทศ (foreign workers) ในสถานประกอบกิจการ และสร้างความเข้าใจระหว่างลูกจ้างต่างประเทศกับผู้นร่วมงานชาวเยอรมันให้มากขึ้น

กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดหาข่าวสารความรู้แก่คณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างภายใต้พระราชบัญญัตินี้ ในเวลาอันสมควร และเมื่อคณะกรรมการลูกจ้างร้องขอ นายจ้างต้องอนุญาตให้คณะกรรมการลูกจ้างตรวจดูเอกสารใด ๆ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ทุกเวลาที่ต้องการ<sup>๒</sup> ซึ่งสิทธินี้มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นอย่างยิ่ง เพราะการที่คณะกรรมการลูกจ้างจะมีความสามารถในการปรึกษาหารือกับนายจ้างได้ก็ต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับกิจการที่นายจ้างจะเฝ้าประกอภกับความรู้ที่คณะกรรมการลูกจ้างมีอยู่ แต่บทบัญญัติของกฎหมายไทยมิได้บัญญัติสิทธิใ้รับข่าวสารความรู้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างไว้แต่อย่างใด

นอกจากนี้กฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างแยกเป็นเรื่องต่าง ๆ ไว้อีกอย่างมาก ซึ่งแยกกล่าวได้ดังนี้

ก) การร้องทุกข์ของลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อรู้สึกว่าได้รับความไม่เท่าเทียม การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมหรือกรณี

<sup>๑</sup> International Labour Organisation, Legislative Series 1961 Ger.F.R.6 (Geneva : International Labour office, 1961)

<sup>๒</sup> Works Constitution Act มาตรา ๘๐(๒)

อื่น ๆ ที่ทำให้ได้รับความเสียหายจากการกระทำของนายจ้างหรือลูกจ้างของสถานประกอบการนั้น เพื่อให้คณะกรรมการลูกจ้างช่วยเหลือหรือทำการไกล่เกลี่ย<sup>๑</sup> เมื่อเห็นสมควรคณะกรรมการลูกจ้างจะรับฟ้องข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างและเสนอต่อนายจ้างเพื่อเยียวยาแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ความคิดเห็นของคณะกรรมการลูกจ้างและนายจ้างแตกต่างกัน คณะกรรมการลูกจ้างอาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ย (Conciliation committee)<sup>๒</sup> ซึ่งในเรื่องการร้องทุกข์นี้ กฎหมายไทยก็ได้กำหนดไว้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง เช่นเดียวกับของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แต่กำหนดเพียงให้คณะกรรมการลูกจ้างประชุมหารือกับนายจ้างเพื่อพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างเท่านั้น มิได้เป็นองค์กรรับข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างโดยตรงอย่างเช่นกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ข) กานสังคม เกี่ยวกับค่านี้นักกฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิร่วมตัดสินใจ เพียงเท่าที่ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายหรือข้อกำหนดการรวมเจรจาตกลงกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ในกรณีดังต่อไปนี้<sup>๓</sup>

- ๑) กรณีเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติและความประพฤติของลูกจ้าง
- ๒) ชั่วโมงเริ่มและสิ้นสุดการทำงานประจำวัน รวมทั้งการหยุดพักและการแบ่งสรรชั่วโมงการทำงานระหว่างสัปดาห์
- ๓) การลดหรือขยายชั่วโมงการทำงานตามปกติในสถานประกอบการเป็นการชั่วคราว
- ๔) เวลา สถานที่ และรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๔๔(๑)

<sup>๒</sup> คณะกรรมการไกล่เกลี่ย ตามมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติธรรมนูญการทำงานนี้ หมายถึง คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อยุติความคิดเห็นระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจัดตั้งขึ้นด้วยข้อตกลงการทำงานประกอบด้วยประธานกรรมการที่เป็นอิสระ ได้รับการยอมรับของทั้งสองฝ่ายแต่งตั้งโดยศาลแรงงานและผู้ช่วยที่แต่งตั้งโดยนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างจำนวนเท่ากัน ในกรณีไม่มีข้อตกลงระบุจำนวนของผู้ช่วยศาลแรงงานจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือก เมื่อคณะกรรมการนี้ชี้ขาดปัญหาใดตามเสียงข้างมาก นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างอาจอุทธรณ์โดยอ้างเหตุว่าคณะกรรมการใช้ดุลพินิจเกินขอบอำนาจไปยังศาลแรงงานภายใน ๑๔ วันนับแต่ได้รับคำตัดสิน

<sup>๓</sup> Works Constitution Act มาตรา ๔๗

๕) หลักปฏิบัติทั่วไปเพื่อกำหนดมาตรการช่วยเหลือและจัดเตรียมการกำหนดตารางเวลาทำงานและเวลาเลิกงาน ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง

๖) การนำและการใช้กลไกทางเทคนิคเพื่อว่ากล่าวตักเตือนความประพฤติหรือการปฏิบัติของลูกจ้าง

๗) มาตรการช่วยเหลือและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานและโรค เนื่องจากการทำงาน (occupational diseases) และคุ้มครองสุขภาพตามพื้นฐานของกฎหมายหรือระเบียบเรื่องความปลอดภัย

๘) รูปแบบ โครงสร้างและการบริหาร การบริการทางสังคม (social services) ซึ่งมีขอบข่ายที่จำกัดแก่สถานประกอบการหรือบริษัท

๙) การแบ่งสรรและการจัดที่พักผ่อนซึ่งให้ลูกจ้างเข้า เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ทางการจ้างของลูกจ้าง รวมทั้งการกำหนดเงื่อนไขทั่วไปในการใช้สถานที่พักผ่อน

๑๐) ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการการจ้างงาน ค่าจ้าง รวมทั้งหลักในการจ่ายค่าจ้าง การนำมาและแสดงเจตจำนงถึงวิธีการจ่ายค่าจ้างแบบใหม่หรือเปลี่ยนแปลงแก้ไขวิธีการที่ใช้อยู่

๑๑) การกำหนดผลงานและอัตราโบนัส การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับค่าจ้าง รวมทั้งเงินตามผลงาน (cash coefficients)

๑๒) หลักการสำหรับแผนการแนะนำ (suggestion schemes)

กรณีตามข้อใดข้อหนึ่งข้างต้น คณะกรรมการไกล่เกลี่ยอาจทำการตัดสินใจได้ และคำชี้ขาดของคณะกรรมการถือเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

สำหรับอำนาจหน้าที่ทางด้านนี้ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อาจเทียบได้กับอำนาจหน้าที่ประชุมหารือเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างและกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายไทย แต่กฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันให้สิทธิในการร่วมตัดสินใจและกำหนดเรื่องต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนกว่ากฎหมายไทย เพราะกฎหมายไทยให้สิทธิเพียงการประชุมหารือ และมีใ้กำหนดรายละเอียดว่าข้อบังคับในการทำงานนี้ได้แก่เรื่องใดบ้าง

๓) ด้านโครงสร้าง องค์กร และความมุ่งหมายของงาน การปฏิบัติการและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับข่าวสารความรู้ในเวลาอันควร





ในเรื่องการวางแผนเกี่ยวกับ

(๑) การสร้าง เปลี่ยนแปลงหรือขยายการทำงาน สำนักงานและบริเวณที่ตั้งอื่น ๆ ที่เป็นของสถานประกอบการ

(๒) เครื่องมือเครื่องจักรทางเทคนิค

(๓) ระยะเวลาการทำงานหรือปฏิบัติการ หรือ

(๔) การงาน (job)

คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิปรึกษาหารือเกี่ยวกับผลกระทบจากสภาพการทำงานที่ลูกจ้างของสถานประกอบการและโรงงานนั้นต้องเผชิญอยู่ รวมทั้งความต้องการของลูกจ้างด้วย โดยคำนึงถึงสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความพึงพอใจในการทำงาน<sup>๑</sup> และมีสิทธิร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติการหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปรากฏขัดตามสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความพึงพอใจในการทำงาน คณะกรรมการลูกจ้างอาจร้องขอให้จำกัด ผ่อนคลาย หรือทดแทนความกดดันที่เพิ่มขึ้น ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ คณะกรรมการไกล่เกลี่ยจะเป็นผู้ชี้ขาด และคำชี้ขาดของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยจะถือเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>๒</sup>

สิทธิค่านี้กฎหมายไทยมิได้บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง

๑) ข้อตกลงการทำงาน กฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันกำหนดว่า ข้อตกลงการทำงานจะเจรจาโดยคณะกรรมการลูกจ้างกับนายจ้างและบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรลงนามทั้งสองฝ่าย เว้นแต่ข้อตกลงที่เป็นคำชี้ขาดของคณะกรรมการไกล่เกลี่ย

ข้อตกลงการทำงานจะไม่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ซึ่งตามปกติกำหนดโดยการรวมเจรจาตกลง เว้นแต่เป็นการรวมเจรจาทกลงที่ให้อำนาจพิเศษในการทำข้อตกลงการทำงานเพิ่มขึ้น

สิทธิต่าง ๆ ที่ให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงการทำงานไม่อาจสละได้ เว้นแต่เป็นไปตามข้อตกลงของคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>๓</sup>

<sup>๑</sup> Works Constitution Act มาตรา ๕๐

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๕๑

<sup>๓</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๕๗

สำหรับประเทศไทยไม่มีอำนาจหน้าที่ทางค่านนี้

จ) ด้านพนักงาน นายจ้างจะให้ข่าวสารความรู้และจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องให้แก่คณะกรรมการลูกจ้างอย่างเต็มที่ในเวลาอันสมควร เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน (manpower planning) ความต้องการกำลังคนทั้งปัจจุบันและอนาคต ผลการเคลื่อนย้ายเจ้าหน้าที่ มาตรการการฝึกอบรมอาชีพคณะกรรมการลูกจ้างอาจให้ขอแนะนำเกี่ยวกับการนำมาและทำให้การวางแผนกำลังคนเป็นผลสำเร็จ

แนวทางการคัดเลือกลูกจ้างสำหรับการเพิ่มจำนวนลูกจ้าง การโอนย้าย การเลื่อนย้าย และการเลิกจ้าง ต้องได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการลูกจ้าง ถ้าไม่มีข้อตกลงของทั้งสองฝ่ายนายจ้างจะเสนอให้คณะกรรมการไกล่เกลี่ยชี้ขาด ซึ่งจะถือเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>๒</sup>

คณะกรรมการลูกจ้างมีสิทธิร่วมตัดสินใจ โดยจะได้รับการปรึกษาหารือก่อนการเลิกจ้างลูกจ้างทุกครั้ง นายจ้างต้องแสดงเหตุผลการเลิกจ้างแก่คณะกรรมการลูกจ้าง การบอกกล่าวเลิกจ้างใด ๆ อันปราศจากการปรึกษาคณะกรรมการลูกจ้างจะเป็นโมฆะและเสียเปล่า<sup>๓</sup>

การเลิกจ้างของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันตามพระราชบัญญัติธรรมนูญการทำงานนี้ แบ่งออกได้เป็น ๒ ประเภท คือ การเลิกจ้างลูกจ้างธรรมดาทั่วไปเรียกว่า การเลิกจ้างตามระเบียบปกติ (routine dismissal) และการเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและคณะกรรมการอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ เรียกว่า การเลิกจ้างกรณีพิเศษ (exceptional dismissal)

กรณีคณะกรรมการลูกจ้างคัดค้านการเลิกจ้างตามระเบียบประจำต้องแจ้งเหตุผลแก่นายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๑ สัปดาห์ ถ้าไม่มีรายงานการคัดค้านภายในเวลาดังกล่าวถือว่า คณะกรรมการลูกจ้างให้ความยินยอมต่อการเลิกจ้างนั้น สำหรับการคัดค้านการเลิกจ้างกรณีพิเศษต้องแจ้งเหตุแก่นายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในทันทีทันใดหรืออย่างช้า

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๘๒

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๘๕

<sup>๓</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๑๐๒(๑)

ไม่เกิน ๓ วัน<sup>๑</sup>

นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างอาจทำข้อตกลงว่าผลของการบอกกล่าวเลิกจ้างต้องได้รับความยินยอมของคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันก็ให้คณะกรรมการไกล่เกลี่ยเป็นผู้ชี้ขาด<sup>๒</sup>

ในทางค่านี้กฎหมายไทยก็มีบัญญัติให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้างเหมือนกับกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

จ) ค่านการ เงิน ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างซึ่งมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมากกว่า ๒๐ คน นายจ้างจะแจ้งและปรึกษาหารือเกี่ยวกับจุดประสงค์การเปลี่ยนแปลง (alterations) กรณีดังนี้<sup>๓</sup>

(๑) ลดการปฏิบัติการหรือปิดกิจการทั้งหมดหรือแผนกสำคัญ

(๒) ย้ายกิจการทั้งหมดหรือแผนกสำคัญ

(๓) ความกิจการกับสถานประกอบการอื่น

(๔) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่ององค์กร ความมุ่งหมาย หรือเครื่อง

จักรกล

(๕) การนำวิธีการทำงานและกระบวนการผลิตใหม่มาใช้ทั้งหมด

ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างประจำมากกว่า ๑๐๐ คน จะจัดตั้งคณะกรรมการการเงิน (finance committee)<sup>๔</sup> ขึ้นต่างหากจากคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิที่จะได้รับข่าวสารความรู้จากนายจ้างในทางการเงินและจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องของเท่าที่ไม่เสี่ยงต่อความลับทางการค้าและธุรกิจ และการวางแผนกำลังคน สำหรับสิทธิ

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๑๐๒(๒)

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๑๐๒(๖)

<sup>๓</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๑๑๑

<sup>๔</sup> มาตรา ๑๐๗ และ ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติธรรมนูญการทำงานคณะกรรมการการเงินจะประกอบด้วยลูกจ้างตั้งแต่ ๓ - ๗ คน โดยมีกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย ๑ คน คณะกรรมการนี้ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการลูกจ้างจะทำการประชุมเดือนละ ๑ ครั้ง

ในการปรึกษาหารือ คณะกรรมการการเงินจะปรึกษาหารือกับนายจ้างเกี่ยวกับเรื่องทางการเงิน และรายงานต่อคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>๑</sup>

ด้านการเงินก็เช่นเดียวกันประเทศไทยมิได้บัญญัติให้อำนาจแก่คณะกรรมการลูกจ้าง

เป็นที่น่าสังเกตว่า กฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันกำหนดสิทธิให้คณะกรรมการลูกจ้างในการเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยการได้รับข่าวสารความรู้ ปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจ สำหรับสิทธิได้รับข่าวสารความรู้และสิทธิปรึกษาหารือ มิได้กำหนดวิธีการปฏิบัติ อย่างเช่นสิทธิตัดสินใจ ที่กำหนดให้นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างสามารถทำข้อตกลง ซึ่งจะได้รับการปฏิบัติจากนายจ้าง เว้นแต่จะมีข้อตกลงเป็นกรณีพิเศษ และคณะกรรมการลูกจ้างจะสอดแทรกเข้าไปในการจัดการเพียงฝ่ายเดียวมิได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสิทธิได้รับข่าวสารความรู้และปรึกษาหารือมีวิธีการที่สามารถปฏิบัติได้โดยไม่ต้องกำหนดวิธีการเฉพาะไว้ เพราะวาทสิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิที่มีความเข้าใจกันโดยทั่วไปและในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันแล้ว

ดังนั้น จะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างมีบทบัญญัติที่กว้างขวางมากกว่ากฎหมายไทย โดยมีทั้งสิทธิได้รับข่าวสารความรู้ สิทธิปรึกษาหารือและร่วมตัดสินใจ ส่วนของไทยมีสิทธิเพียงประชุมหารือ และกฎหมายประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้มีบทบัญญัติที่คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ มากมาย แต่สำหรับกฎหมายไทยคณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องจัดสวัสดิการกำหนดชอ้งบังคับในการทำงาน พิจารณาคุ้มครองทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางปรองคองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ เท่านั้น

๓. ประเทศญี่ปุ่น อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างญี่ปุ่นตามข้อตกลงจากการสำรวจของศูนย์กลางการผลิตญี่ปุ่น ซึ่งสถานประกอบการแต่ละแห่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ คือ

<sup>๑</sup> Works Constitution Act มาตรา ๑๐๖

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๗๗(๑)

ค่านการจั้ดการ ใ้ดแก่ นโยบายการจั้ดการ การรายงานธุรกิจเงินทุน และ  
ระเบียบเก้ยวกับหน้าท้

ค่านการผลิต ใ้ดแก่ แผนการผลิต การนำ้มาซึ่งวิ้ธีการหรือเครื่องกล้ใหม่  
มาตรการการผลิต แผนการแนะนำ และ การปร้บปรุ้งการทำงาน

ค่านบุคคล ใ้ดแก่ นโยบายค่านบุคคล มาตรฐานสําหรับการโอน การเพิ่มจำนวน  
ลูกจ้างและการสูลผลสําเร้จ การใ้ดการศึกษาและฝ้กอบรม

ค่านสังคัม ใ้ดแก่ ความปลอดภัยและสูลภาพ และสวัสติกการ

ค่านเง้อนไขการทำงาน ใ้ดแก่ ระบบค่างาง ชัวโมงการทำงานและวันหยุด

ค่านอื่ ๆ ใ้ดแก่ การแปลความหมายขอตกกลงรวม กฎระเบียบการทำงาน และ  
การรองทักข้

ปรากฏว่า คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศญี่ปุ่นมีอำนาจหน้าที่เข้าไปมีส่วนร่วม  
ทางค่านการจั้ดการมากที่สุดรอยละ ๕๔ - ๕๕ ค่านสังคัมรอยละ ๔๗ - ๔๘ ค่านการผลิต  
รอยละ ๓๔ - ๔๔ และค่านเง้อนไขการทำงานรอยละ ๔๓<sup>๑</sup> (คู้ตารางที่ ๑ หน้า ๑๓๔)

จะเห็นใ้ดว่า อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างญี่ปุ่นมีกว้างขวางคล้ายกับ  
ของประเทศสหพันธสาธารณรัฐเยอรมัน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทางค่านต่าง ๆ ไ้ดมากกว่าของ  
ประเทศไทย

สําหรับขอมขายที่คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วม จากการสํารวจ  
ของศูนย์กลางการผลิตญี่ปุ่น ปรากฏว่า สิทธิของคณะกรรมการลูกจ้างญี่ปุ่นสามารถแบ่งใ้ด  
เป็น ๓ ประเภท คือ<sup>๒</sup>

สิทธิใ้ดรับขาวสารความรู้ คือ ขาวสารความรู้ที่ฝ่ายหนึ่งใ้ดแก่อีกฝ่ายหนึ่ง

สิทธิปร้กษาหารือ หมายความว่า สิทธิที่ฝ่ายใ้ดฝ่ายหนึ่งสามารถตัดสินใจใ้ดเมื่อ  
ไม่สามารถบรรลุถึงขอตกกลงแล้ว ตามปกติฝ่ายที่ตัดสินใจใ้ดแก่ฝ่ายจั้ดการ

<sup>๑</sup> Workers' participation in Management in Japan (No. 7)

ตารางที่ ๑ หัวข้อเรื่องในการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างญี่ปุ่น

หัวข้อเรื่อง	จำนวนคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเป็นร้อยละ
<u>ด้านการจัดการ</u> - นโยบายการจ้าง การรายงานธุรกิจ เงินทุน ระเบียบเกี่ยวกับหน้าที่	๕๔ - ๕๕
<u>ด้านการผลิต</u> - แผนการผลิต การนำมาซึ่งวิธีการหรือเครื่องกลใหม่ มาตรการการผลิต แผนการแนะนำ การปรับปรุงการทำงาน	๓๔ - ๔๘
<u>ด้านบุคคล</u> - นโยบายด้านบุคคล มาตรฐานสำหรับการโอน การเพิ่มจำนวน และการสู่ผลสำเร็จ การให้การศึกษาและ ฝึกอบรม	๕๒ - ๕๖
<u>ด้านสังคม</u> - ความปลอดภัยและสุขภาพ สวัสดิการ	๔๓ - ๕๔
<u>ด้านเงื่อนไขการทำงาน</u> - ระบบค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน วันหยุด	๔๓
<u>ด้านอื่น ๆ</u> - การแปลความหมายข้อตกลงรวม กฎระเบียบการทำงาน การร้องทุกข์	๔๐ - ๔๒

ที่มา : Japan Productivity Centre : Survey of Joint Labour Management Councils, 1968.

สิทธิร่วมตัดสินใจ หมายความว่าถึง สิทธิที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะกระทำการใด ๆ ไม้  
ได้ หากไม่สามารถบรรลุข้อตกลง

ส่วนสิทธิใดใช้กับหัวข้อเรื่องใดบ้าง ปรากฏจากการสำรวจว่า สิทธิไคว้รับชาว  
สารคามรส่วนใหญ่ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับทางการจัดการและการผลิต สิทธิปรึกษาหารือ  
ส่วนใหญ่ได้แก่ เรื่องทางคานสังคม และสิทธิร่วมตัดสินใจส่วนใหญ่ได้แก่ เรื่องเงื่อนไขการ  
ทำงาน (ดูตารางที่ ๒)

ตารางที่ ๒ ขอบข่ายการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้างญี่ปุ่น

หัวข้อเรื่อง ขอบข่าย	ทางการจัดการ	การผลิต	คานบุคคล	คานสังคม	เงื่อนไข การทำงาน
สิทธิไคว้รับชาวสารคามร	๓๑ - ๔๔	๒๖ - ๖๖	๓๐ - ๕๕	๑๔ - ๒๐	๒ - ๓
สิทธิปรึกษาหารือ	๑ - ๕	๖ - ๙	๘ - ๑๐	๓๑	๓ - ๔
สิทธิร่วมตัดสินใจ	๐ - ๔	๑ - ๑๐	๒ - ๓	๒๔ - ๓๔	๖๓ - ๖๓
อื่น ๆ	๒ - ๓	๒ - ๔	๒	๑ - ๓	๑

ที่มา : Japan Productivity Centre : Survey of Joint Labour  
Management Councils, 1968.

เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับสิทธิที่คณะกรรมการลูกจ้างไคว้รับ ปรากฏว่า ประเทศ  
ญี่ปุ่นมีสิทธิเหมือนกับของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ที่มีสิทธิไคว้รับชาวสารคามร  
ปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจ ส่วนประเทศไทยมีเพียงสิทธิประชุมหารือเท่านั้น

นอกจากนี้ยังไคว้มีการสำรวจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้าง  
กับการร่วมเจรจาต่อรองของประเทศญี่ปุ่น<sup>๑</sup> จากจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างในสถาน  
ประกอบการ ๔๓๓ แห่ง ปรากฏว่า ๑๖๘ แห่ง หรือเกือบร้อยละ ๔๐ คณะกรรมการลูกจ้าง

<sup>๑</sup> Ibid, pp. 238 - 239.

ทำหน้าที่โดยไม่เกี่ยวข้องกับการร่วมเจรจาต่อรอง ในกรณีนี้หัวข้อเรื่องการเข้าไปมีส่วนร่วมแบ่งเป็นเรื่องทางการจัดการและการผลิต โดยให้สิทธิทางการปรึกษาหารือและการได้รับข่าวสารความรู้ ส่วนเรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขการทำงานจะเจรจาตกลงกันโดยผ่านกระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง

อีก ๑๒๓ แห่ง หรือร้อยละ ๒๔.๕๐ คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นกลไกเพื่อการเจรจาตกลงเบื้องต้น ในกรณีนี้ ขอมข่วยการร่วมเจรจาต่อรองเป็นไปตามหลักการปรึกษาหารือและข้อตกลงนั้นอาจบรรลุผลหรือไม่ก็ได้ ถ้าข้อตกลงนั้นบรรลุผลก็จะบันทึกเป็นข้อตกลงไว้ ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ก็จะโอนสู่กระบวนการร่วมเจรจาต่อรองต่อไป คณะกรรมการลูกจ้างอาจเกี่ยวข้องกับเรื่องทางการจัดการและการผลิตได้ในกรณีที่นายจ้างทำการตัดสินใจจากการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการลูกจ้าง ๑๑๘ แห่ง หรือร้อยละ ๒๓.๖๐ ทำหน้าที่ช่วยเนื้อหา เช่นเดียวกับการร่วมเจรจาต่อรอง ถ้าการประชุมของทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ อาจมอบให้ฝ่ายที่ ๓ เพื่อไกล่เกลี่ยหรืออาศัยกระทำโดยตรงตามที่อาจเป็นไปได้ และอีกจำนวนไม่น้อยไม่จำกัดการปฏิบัติตาม ๓ วิธีข้างต้น (ดูตารางที่ ๓))

ตารางที่ ๓ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการลูกจ้างที่ขึ้นกับการร่วมเจรจาต่อรอง

หน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเกี่ยวข้องกับ การร่วมเจรจาต่อรอง	จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง	ร้อยละ
ไม่เกี่ยวข้องกับการร่วมเจรจาต่อรอง	๑๖๔	๓๔
ทำหน้าที่ขั้นต้นของการร่วมเจรจาต่อรอง	๑๒๓	๒๔.๕
เนื้อหาเช่นเดียวกันกับการร่วมเจรจาต่อรอง	๑๑๘	๒๓.๖
อื่น ๆ	๒๓	๕.๓
รวม	๔๒๘	๑๐๐

ที่มา : Janpan Productivity Centre : Survey of Joint Labour Management Councils, 1968.



อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในประเทศญี่ปุ่นแม้จะไม่มีกฎหมายบัญญัติให้คณะกรรมการลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ เช่นกฎหมายไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน แต่ในทางปฏิบัติก็ปรากฏว่า คณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ คล้ายกับกฎหมายประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กล่าวคือ ได้รับความสิทธิในการได้รับข่าวสารความรู้ สิทธิปรึกษาหารือ และสิทธิร่วมตัดสินใจ สิทธิดังกล่าวในแต่ละสถานประกอบการเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ เช่น แผนการผลิต การนำวิธีการหรือเครื่องจักรกลใหม่ มาตรการการผลิต แผนการแนะนำ การปรับปรุงการทำงาน นโยบายด้านบุคคล การโอน การเพิ่มจำนวน การฝึกอบรมความปลอดภัยและสุขภาพ สวัสดิการ ระบบค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด การแปลความหมายข้อตกลงรวม กฎระเบียบการทำงาน การร้องทุกข์ แยกต่างกันในแต่ละสถานประกอบการทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อตกลงหรือการเจรจาระหว่างสถานประกอบการนั้น ๆ กับสหภาพแรงงาน

๔. ประเทศอินเดีย อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายอินเดียได้กำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ คือ ส่งเสริมมาตรการเพื่อทำให้มั่นคงและรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์สามัญที่เกี่ยวข้องกันทั้งสองฝ่าย และพยายามปรองดองความแตกต่างที่สำคัญต่าง ๆ ของความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรณีนั้น ๆ<sup>๑</sup>

การที่กฎหมายไม่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างไว้อย่างชัดเจน ทำให้มีผลทางความรู้สึกของสหภาพแรงงานอย่างแพร่หลายว่า คณะกรรมการลูกจ้างเป็นคู่แข่งกับสหภาพแรงงานในขอบเขตของการรวมเจรจาต่อรอง ในปี ๑๙๕๕ คณะอนุกรรมการไทรภาคีของที่ประชุมแรงงาน (the India Labour Conference) ได้แบ่งหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างและสหภาพแรงงาน ด้วยการพยายามสร้างคณะกรรมการลูกจ้างเป็นระบบของการปรึกษาหารือที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ในขอบเขตการบริหารแรงงานสัมพันธ์<sup>๒</sup>

<sup>๑</sup>The Industrial Disputes Act มาตรา ๓(๒)

<sup>๒</sup>Tanić, Workers' participation in management ideal and reality in India, p.102

จากแผน ๕ ปี ฉบับที่ ๒ (ค.ศ. ๑๙๕๖) ของอินเดีย<sup>๑</sup> ได้กำหนดหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นรูปร่างขึ้น คือ

๑. ทำการส่งเสริมเพื่อเพิ่มผลผลิตสำหรับประโยชน์ทั่วไปของสถานประกอบการลูกจ้าง และชุมชน

๒. ทำให้ลูกจ้างมีความเข้าใจบทบาทของตนในการทำงานอุตสาหกรรมและกระบวนการผลิตให้ดียิ่งขึ้น และ

๓. ทำให้พอใจเพื่อกระตุ้นการทำงานด้วยการปฏิบัติด้วยตนเองอันนำมาซึ่งความสงบทางอุตสาหกรรม ความสัมพันธ์อันดีและเพิ่มการร่วมปฏิบัติการ

และแผน ๕ ปี ฉบับที่ ๓ (ค.ศ. ๑๙๖๑) ต้องการให้คณะกรรมการลูกจ้างเป็น "ตัวแทนที่กระทำเพื่อการบริหารอย่างเป็นประชาธิปไตยในสถานแรงงาน"<sup>๒</sup>

คณะกรรมการไตรภาคีของอินเดียได้ทำรายการซึ่งเป็นเสมือนคำอธิบายอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างในปี ค.ศ. ๑๙๕๘ เป็น ๒ รายการ<sup>๓</sup> คือ

๑) ตั้งขึ้นเพื่อให้คณะกรรมการลูกจ้างปฏิบัติให้สำเร็จ รวมทั้งการออกกระเปียบค่านสหภาพบาล เงื่อนไขการทำงานเกี่ยวกับบรรยากาศการทำงาน การให้การศึกษแก่ลูกจ้าง น้ำดื่ม ห้องสมุด ความปลอดภัยของงาน วันหยุดพักผ่อนและลาหยุดพัก

๒) กำหนดหน้าที่ปกติของคณะกรรมการลูกจ้างไม่จำกัดปฏิบัติให้สำเร็จ รวมทั้งค่าจ้างและเงินที่จ่ายให้โบนัส และผลประโยชน์ การดำเนินไปตามหลักแห่งเหตุผล การวางแผนและกำหนดการตัดสินใจกำลังแรงงาน แผนการขั้นต้น บ้านพักและบริการขนส่ง เป็นต้น

<sup>๑</sup>Government of India, Planning Commission, Second Five Year Plan. (Delhi: Manager of Publications, 1956), ch 27, para.18.

<sup>๒</sup>Government of India, Planning Commission, Third Five Year Plan (Delhi : Manager of Publication, 1961), xi, p.254

<sup>๓</sup>Government of India, Ministry of Labour and Employment, Tripartite Conclusions 1942 - 1962 (Delhi : Manager of Publications, 1962), p. 228

นอกจากนี้คณะกรรมการลูกจ้างควรทำหน้าที่เพื่อให้ลูกจ้างสนใจในความรับผิดชอบที่สูงขึ้นภายใต้เงื่อนไขการทำงานของลูกจ้าง ดังนี้

๑. ป้องกันการกระทบกระทั่งและเข้าใจผิด  
๒. บังคับให้กระทำตามระเบียบและข้อตกลงร่วมเพื่อการทำงานที่ถูกต้อง และช่วยในการรักษาวินัย

๓. การแบ่งสรรชั่วโมงการทำงาน การกำหนดคณะกรรมการทำงาน

๔. วิธีการจ่ายค่าจ้าง

๕. การจัดซื้อวัสดุที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและเงื่อนไขการจ้างงานของลูกจ้าง

๖. ปัญหาสวัสดิการเกี่ยวกับร่างกาย

๗. ปัญหาวินัยและการปฏิบัติระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง เช่น การสร้างปัญหาการรบกวน การรักษาเวลา การโฆษณาเกี่ยวกับกฎระเบียบ การควบคุมดูแลกระดานติดประกาศ

๘. แนะนำเพื่อปรับปรุงวิธีการและองค์การการทำงาน

๙. การสืบสวนพฤติการณ์ที่มีแนวโน้มบั่นทอนประสิทธิภาพ หรือในวิถีทางใด ๆ ที่แทรกเข้าเกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญ

๑๐. วิถีทางและความมุ่งหมายที่เพิ่มประสิทธิภาพ

๑๑. ขั้นตอนอื่น ๆ ซึ่งอาจนำไปสู่ความสัมพันธ์อย่างฉันท์มิตรระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ

ดังนั้นแม้ว่ากฎหมายของอินเดียจะกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างไว้อย่างกว้าง ๆ โดยไม่กล่าวถึง เรื่องที่คณะกรรมการลูกจ้างจะเข้าไปมีส่วนร่วมและสิทธิที่ใคร่บ้อย่างเช่น กฎหมายประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และประเทศไทย แต่เมื่อพิจารณาจากหลักการทางปฏิบัติตามแผนที่กล่าวมาแล้ว และข้อกำหนดของคณะกรรมการไตรภาคีของอินเดีย คณะกรรมการลูกจ้างของอินเดียก็มีอำนาจหน้าที่ทางด้านต่าง ๆ

มากกว่าของประเทศไทย เช่น เงื่อนไขการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง การปรับปรุงวิธีการ และองค์การการทำงาน การวางแผนและกำหนดการตัดสินใจกำลังแรงงาน ซึ่งกฎหมายไทย มิได้บัญญัติไว้ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการลูกจ้างของประเทศอินเดียไม่มีอำนาจในการบริหารกิจการ เป็นเพียงหน่วยงานให้คำแนะนำและเสนอแนะคล้ายกับของประเทศไทยที่ได้รับสิทธิประชุมหารือ ต่อมาเมื่อมีคณะกรรมการร่วมจัดการ (Joint Manager Councils)<sup>๑</sup> ขึ้นทำให้คณะกรรมการลูกจ้างได้ผลจากจุดที่ควรถกเถียงปัญหาที่เกี่ยวข้องระดับกิจการแก่คณะกรรมการร่วมจัดการ และในบางกรณีคณะกรรมการลูกจ้างก็กลายเป็น คณะอนุกรรมการของคณะกรรมการร่วมจัดการ ดังนั้น วิวัฒนาการของคณะกรรมการลูกจ้างของอินเดียมีบทบาทลดน้อยลงโดยเริ่มจากอำนาจหน้าที่ปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหาส่วนใหญ่ของกิจการและสิ้นสุดด้วยกรณีเฉพาะที่เป็นส่วนของผลประโยชน์ (marginal interest) ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายจัดการ<sup>๒</sup>

#### ข. ข้อห้ามคณะกรรมการลูกจ้าง

๑. ประเทศไทย ข้อห้ามคณะกรรมการลูกจ้างกฎหมายห้ามคณะกรรมการลูกจ้างในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต กระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความ

---

<sup>๑</sup>คณะกรรมการร่วมจัดการจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจตามข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการและสหภาพแรงงาน มีหน้าที่ได้รับข่าวสารความรู้ ถกเถียงและให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจทั่วไปของกิจการ ฐานะทางตลาด การผลิตและกำหนดการขาย วิธีการประดิษฐ์และการทำงาน สิทธิปรึกษาหารือโดยการจัดการในกรณีการบริหารทั่วไป และการแก้ไขกฎระเบียบประจำ การนำวิธีการผลิตใหม่และเครื่องมือมาใช้เกี่ยวกับการจัดกำลังคนและเครื่องจักรกล การปิดหรือการลดการปฏิบัติการ สิทธิที่ทำหน้าที่ทางการบริหารดังนี้ บริหารมาตรการด้านสวัสดิการ การควบคุมดูแลมาตรการด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมอาชีพ และแผนการฝึกหัดงาน ตรีเตรียมการกำหนดตารางการทำงาน เป็นต้น ดู. Tanić, Workers' participation in management ideal and reality in India, pp.88 - 89

<sup>๒</sup> Ibid, p.106

สงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โดยไม่มีเหตุผลสมควร<sup>๑</sup> โดยมีความมุ่งหมายเพื่อมิให้คณะกรรมการลูกจ้างประพฤติกและปฏิบัติตนอันไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียหายแก่นายจ้างและสถานประกอบการได้ ทั้งนี้ เพราะการดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้างนั้น มีอำนาจหน้าที่พิเศษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ จำเป็นต้องควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง โดยให้สิทธิแก่นายจ้างสามารถร้องขอต่อศาลแรงงาน เพื่อมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีดังนี้

ก) ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ในที่นี้ หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้าง กฎหมายกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ เพราะคณะกรรมการลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่และสิทธิแตกต่างจากลูกจ้างธรรมดาจึงต้องมีความสุจริตเป็นหลัก ส่วนกรณีใดเป็นการไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริตเป็นหน้าที่ของศาลแรงงานที่จะพิจารณาวินิจฉัย

ข) การกระทำอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทั้งนี้ เพื่อควบคุมการกระทำของคณะกรรมการลูกจ้างอันมีผลต่อสังคม จึงไม่จำกัดว่าการกระทำนั้นเป็นการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างหรือไม่

ค) เปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร เพราะคณะกรรมการลูกจ้างย่อมทราบความลับเกี่ยวกับการประกอบกิจการของนายจ้าง กฎหมายจึงบัญญัติคุ้มครองนายจ้างเพื่อมิให้การดำเนินกิจการของนายจ้างต้องเสียหาย อย่างไรก็ตาม การเปิดเผยความลับเกี่ยวกับการประกอบกิจการนี้มิใช่จะต้องห้ามเสียทุกกรณี แต่ห้ามเฉพาะกรณีเปิดเผยโดยไม่มีเหตุผลสมควรด้วย

สำหรับข้อยกเว้นของคณะกรรมการลูกจ้างนี้ แม้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จะบัญญัติผลของการฝ่าฝืนเพียงการให้สิทธิแก่นายจ้างร้องขอต่อศาลแรงงาน เพื่อมีคำสั่งให้คณะกรรมการลูกจ้างนั้นพ้นจากตำแหน่งเท่านั้น แต่หากการกระทำดังกล่าวข้างต้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างก็อาจฟ้องเรียกค่าเสียหายทางแพ่งฐานละเมิดจากคณะกรรมการลูกจ้างได้ และอาจมีความผิดทางอาญาได้อีกด้วย ถ้าหาก

<sup>๑</sup>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๑

การกระทำนั้นเป็นความผิดตามลักษณะที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุสมควร มีบทบัญญัติมาตรา ๓๒๔ แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งกำหนดไว้ว่า "ผู้ใดโดยเหตุที่ตนมีตำแหน่งหน้าที่ วิชาชีพ หรืออาชีพอันเป็นที่ไว้วางใจ ล่วงรู้หรือได้มาซึ่งความลับของผู้อื่นเกี่ยวกับอุตสาหกรรม การค้นพบ หรือการนิมิตในวิทยาศาสตร์ เปิดเผยหรือใช้ความลับนั้น เพื่อประโยชน์ตนเองหรือผู้อื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ" ฉะนั้น หากคณะกรรมการลูกจ้างเปิดเผยความลับของนายจ้างก็อาจได้รับโทษทางอาญาตามมาตรา ๓๒๔ นี้ และความผิดตามมาตรา ๓๒๔ นี้จะมีผลถึงลูกจ้างแม้จะมีได้ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้างแล้วก็ตาม ดังนั้น ลูกจ้างซึ่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้างจึงจำเป็นต้องปฏิบัติและประพฤติตัวให้เหมาะสมไม่ฝ่าฝืนข้อห้ามดังกล่าวนี้ เพราะหากฝ่าฝืนแล้วนอกจากจะถูกศาลมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว ก็อาจถูกฟ้องคดีทั้งทางแพ่งและทางอาญาได้อีกด้วย

๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน คณะกรรมการลูกจ้างจะต้องละเว้นไม่เปิดเผยหรือถือเอาประโยชน์ในเรื่องความลับทางการค้าหรือธุรกิจที่ได้ทราบจากผลของการเป็นคณะกรรมการลูกจ้างหรือที่นายจ้างเปิดเผยเป็นพิเศษ ข้อผูกมัดนี้จะใช้ปฏิบัติต่อไปแม้จะพ้นจากตำแหน่งคณะกรรมการลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่จะไม่ใช่บังคับระหว่างกรรมการลูกจ้างด้วยกันเอง<sup>๑</sup> และจะต้องละเว้นไม่เปิดเผยข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมทางด้านบุคคลและเรื่องส่วนตัวของลูกจ้างที่คณะกรรมการลูกจ้างได้ทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางการจ้าง การเลื่อนชั้น การโอน และการเลิกจ้าง<sup>๒</sup>

สำหรับข้อห้ามคณะกรรมการลูกจ้างประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันบัญญัติห้ามเฉพาะการเปิดเผยความลับหรือถือเอาประโยชน์จากความลับทางการค้าหรือธุรกิจของสถานประกอบการ เช่นเดียวกับของไทย แต่กฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันได้ผูกมัดไปถึงว่าแม้คณะกรรมการลูกจ้างนั้นจะได้พ้นตำแหน่งไปแล้วก็จะเปิดเผยความลับไม่ได้ นอกจากนี้ยังครอบคลุมไปถึงการเปิดเผยข่าวสารเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านบุคคลและเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายไทยไม่มี

<sup>๑</sup> Works Constitution Act มาตรา ๓๔

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๔๔(๑) และ ๑๐๒(๒)

สำหรับบทกำหนดโทษ ถ้าหากคณะกรรมการลูกจ้างฝ่าฝืนเปิดเผยความลับทางการค้าหรือธุรกิจแก่บุคคลที่สามโดยปราศจากอำนาจ ซึ่งเป็นความลับที่นายจ้างได้แถลงเป็นความลับพิเศษและได้รับทราบขณะเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง มีความผิดของระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับ<sup>๑</sup> หากการเปิดเผยความลับนี้ได้กระทำเพื่อรางวัลหรือได้รับประโยชน์สำหรับตนเองหรือบุคคลอื่นใด หรือเพื่อทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลใดต่อระวางโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับ<sup>๒</sup> (แต่ไม่กำหนดจำนวนค่าปรับไว้)

ผลการฝ่าฝืนในการเปิดเผยความลับทั้งกฎหมายไทยและสหพันธสาธารณรัฐเยอรมันมีโทษทางอาญาเช่นเดียวกัน ซึ่งย่อมเป็นหลักประกันที่ดีสำหรับนายจ้างในการที่ทำให้คณะกรรมการลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต และองค์กรคณะกรรมการลูกจ้างได้รับการยอมรับจากนายจ้างมากยิ่งขึ้นด้วย

๓. ประเทศญี่ปุ่น ข้อตกลงของญี่ปุ่นไม่กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับข้อห้ามคณะกรรมการลูกจ้างไว้

๔. ประเทศอินเดีย ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องข้อห้ามคณะกรรมการลูกจ้าง

๕. ข้อหานายจ้างมิให้กระทำต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๔ เรื่องมาตรการให้การคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างมีอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองและอำนวยความสะดวกให้แก่แทนลูกจ้างในสถานประกอบการ กำหนดให้กรรมการลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมและการเลิกจ้างอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งประเทศต่าง ๆ ใต้นำมาเป็นหลักในการกำหนดข้อหานายจ้างมิให้กระทำต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

๖. ประเทศไทย สำหรับข้อหานายจ้างที่กฎหมายห้ามมิให้กระทำต่อคณะกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ แยกได้เป็น ๒ กรณี คือ

<sup>๑</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๑๒๐(๑)

<sup>๒</sup> เรื่องเดียวกัน มาตรา ๑๒๐(๓)

ก) ขอร้องห้ามนายจ้างกระทำต่อคณะกรรมการลูกจ้าง แต่จะกระทำได้อ  
ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน<sup>๑</sup>

บทบัญญัติขอร้องห้ามนายจ้างนี้เป็นบทคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างมิให้ถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้างย่อมอาจทำให้นายจ้างเกิดความไม่พอใจใฝ่ยากกว่าปกติไม่ว่าจะอยู่ในระหว่างการประชุมหารือหรือนอกที่ประชุมก็ตาม กฎหมายจึงบัญญัติห้ามมิให้นายจ้างกระทำต่อลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนในกรณีดังต่อไปนี้

๑) เลิกจ้าง ตามปกติการเลิกจ้างถือได้ว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของนายจ้างโดยตรงที่จะกระทำต่อลูกจ้างเมื่อใดและด้วยเหตุผลอย่างไรก็ได้ เว้นแต่จะมีกฎหมาย ข้อสัญญาหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกำหนดไว้ เช่น กรณีนี้มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างขอขออนุญาตเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างจากศาลแรงงานก่อน ดังนั้นการอนุญาตหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาล ซึ่งแล้วแต่ละกรณี ๆ ไป เช่น

กรรมการลูกจ้างทำรายงานเท็จเพื่อแสวงหาประโยชน์จากเงินค่าแรงที่มีควรได้โดยขอมด้วยกฎหมายถือว่าเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายซึ่งเป็นการผิดวินัยที่นายจ้างกำหนดไว้<sup>๒</sup> หรือการที่ลูกจ้างกับพวกไม่เพียงแต่หยุดงาน แต่กลับปิดกั้นประตูทางเข้าออก เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำของลูกจ้างมิใช่ผลจากการหยุดงานตามธรรมดา ถือว่าเป็นการจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย<sup>๓</sup> เช่นนี้ศาลฎีกาอนุญาตให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้

ส่วนกรณีที่ นายจ้างขอเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยอ้างว่า แจกจ่ายใบปลิว ปลุกปั่น ยั่วยุกลูกจ้างอื่นให้เกิดเข้าใจผิด แต่ปรากฏว่า ใบปลิวเป็นของสหภาพแรงงาน และข้อความก็มีได้ผิดระเบียบข้อบังคับตามที่นายจ้างอ้างแต่ประการใด<sup>๔</sup> หรือในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างยังมีผลใช้บังคับอยู่ บริษัทขาดทุนจนลดการ

<sup>๑</sup>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๕๒

<sup>๒</sup>ฎีกาที่ ๔๙๐/๒๕๒๔

<sup>๓</sup>ฎีกาที่ ๑๐๑๘/๒๕๒๕

<sup>๔</sup>ฎีกาที่ ๕๙๘/๒๕๒๔



ผลิตลง แต่ไม่ถึงกับยุบหน่วยงานเสียทั้งหน่วยหรือเลิกกิจการไป โดยเลิกจ้างลูกจ้างบางคนในหน่วยงานเพียงถือหลักว่า ผู้เข้ามาที่หลังต้องออกก่อนมาใช้กับกรมการลูกจ้างไม่เป็นเหตุผลเพียงพอและสมควร<sup>๑</sup> เช่นนี้ศาลฎีกาไม่อนุญาตให้เลิกจ้างกรมการลูกจ้าง

อย่างไรก็ตาม การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งขอขออนุญาตศาลแรงงานก่อนนี้เป็นคนละกรณีกับการเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ - ๑๒๔ ซึ่งให้คำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยว่า แม้กรมการลูกจ้างจะได้กระทำผิดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๓ ก็ตาม แต่การที่นายจ้างจะเลิกจ้างกรมการลูกจ้างได้จะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน<sup>๒</sup>

จึงมีปัญหาต่อไปว่า เมื่อศาลได้อนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรมการลูกจ้างแล้ว ต่อมากรมการลูกจ้างผู้นั้นเห็นว่าเป็นเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมจึงร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า นายจ้างเลิกจ้างตนโดยเป็นเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๒๑ - ๑๒๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เรื่องนี้ได้มีคำพิพากษาศาลฎีกาวินิจฉัยเป็นบรรทัดฐานว่า คดีนี้ข้อเท็จจริงปรากฏว่า ศาลแรงงานได้มีคำสั่งอนุญาตให้บริษัทโจทก์เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรมการลูกจ้าง โดยอ้างเหตุว่า โจทก์ได้เปลี่ยนระบบการผลิตจากการใช้เครื่องจักรมาใช้มอเตอร์ไฟฟ้าแทน จำเป็นต้องลดคนงาน ต่อมาลูกจ้างตั้งกล่าวไต่ร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า การเลิกจ้างของโจทก์เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าลูกจ้างได้รับความคุ้มครองตามมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จึงมีคำสั่งให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่และอัตราค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่าเดิมหรือจ่ายค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างคนละ ๑๕,๐๐๐ บาท โจทก์นำคดีมาฟ้องต่อศาลแรงงานให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าลูกจ้างได้รับความคุ้มครองในฐานะกรรมการสหภาพ จึงไม่มีเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โจทก์อุทธรณ์ ศาลฎีกาแผนกแรงงานพิพากษาว่า มาตรา ๕๒ เป็น

<sup>๑</sup>ฎีกาที่ ๓๘๖๑/๒๕๒๔

<sup>๒</sup>ฎีกาที่ ๓๒๘๕/๒๕๒๕

บทบัญญัติคุ้มครองสิทธิของกรรมการลูกจ้าง เพื่อมิให้นายจ้างกระทำการใด ๆ ตามมาตรา ๕๒ อันเป็นผลเสียหายแก่กรรมการลูกจ้าง แต่มิใช่จะห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ เสียทีเดียว หากจะกระทำแก่ลูกจ้างใดต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน การที่นายจ้างจะขอให้ศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ นายจ้างจะอ้างเหตุใด ๆ ซึ่งอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับหรือไม่ก็ตาม ศาลแรงงานก็มีอำนาจที่จะอนุญาตให้นายจ้างกระทำการตามมาตรา ๕๒ ได้ โดยคำนึงถึงเหตุอันสมควรที่จะกระทำหรือไม่ และถ้าศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างใดไม่ว่ากรณีใด ๆ เมื่อนายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ แก่กรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๕๒ แล้ว ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม มิใช่การฝ่าฝืน มาตรา ๑๒๑ - ๑๒๓ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตในมาตรา ๕๒ ไม่อาจยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๔ ได้ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่มีอำนาจชี้ขาดการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานตามมาตรา ๕๒ แล้ว

๒) ลดค่าจ้าง มิใช่เป็นการลดค่าจ้างเพื่อเป็นการลงโทษทางวินัยของลูกจ้าง เพราะถ้าหากเป็นการลงโทษก็จะเป็นกรณีลงโทษตาม ข้อ ๓) ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป การลดค่าจ้างในกรณีนี้อาจเป็นการลดค่าจ้างเพื่อกลับแก่ลูกจ้าง หรือเพื่อลดต้นทุนการผลิตให้น้อยลง

๓) ลงโทษ หมายความว่ารวมถึง การลงโทษลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นการลงโทษตักเตือน ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างหรือลดค่าจ้าง โยกย้ายหน้าที่ พักงาน เป็นต้น ขึ้นอยู่กับระเบียบข้อบังคับของแต่ละสถานประกอบการว่าจะกำหนดเรื่องใดเป็นการลงโทษ

๔) ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งกรณีนี้จะต้องพิจารณาเป็นเรื่อง ๆ ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาล

๕) การกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เป็นการบัญญัติคุ้มครองกรรมการลูกจ้างมากกว่า ซึ่งในทางปฏิบัติอาจไม่เกิดปัญหา เพราะหากมีการขออนุญาตศาลแรงงาน ศาลแรงงานย่อมไม่อนุญาต

ให้นายจ้างกระทำการนั้นอยู่แล้ว

ข) ข้อห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่คณะกรรมการลูกจ้างเป็นพิเศษ เรื่องนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ บังคับมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง อันจะเป็นช่องทางให้นายจ้างควบคุมกรรมการลูกจ้างได้ เว้นแต่จะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้างอยู่แล้ว ทั้งนี้เพื่อการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตของกรรมการลูกจ้างโดยไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัลใด ๆ

ข้อห้ามนายจ้างที่กระทำต่อคณะกรรมการลูกจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน และข้อห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่คณะกรรมการลูกจ้างเป็นพิเศษนี้ หากนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดทางอาญา รั้งโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>๑</sup>

๒. ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน คณะกรรมการลูกจ้างจะไม่ถูกนายจ้างเข้าไปสอดแทรกเกี่ยวข้องกับหรือถูกชักขวางในการปฏิบัติหน้าที่ และจะไม่ก่อให้เกิดอคติหรือได้รับความดีความชอบเป็นพิเศษ เพราะการที่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง<sup>๒</sup> ตามกฎหมายไทยไม่มีบทบัญญัติลักษณะนี้ แต่มีบทบัญญัติที่คล้ายคลึงกัน คือ การที่ห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่คณะกรรมการลูกจ้างเป็นพิเศษ และในเรื่องการชักขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งของไทย นายจ้างต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อน แต่ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันห้ามโดยเด็ดขาด

การเลิกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างต้องได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการลูกจ้าง ถ้าคณะกรรมการลูกจ้างไม่ให้ความยินยอมและนายจ้างเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นเป็นการถูกต้องอาจให้ศาลแรงงานพิพากษาแทนความยินยอมก็ได้<sup>๓</sup> สำหรับกรณีนี้

<sup>๑</sup>พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ มาตรา ๑๔๓

<sup>๒</sup>Works Constitution Act มาตรา ๗๔

<sup>๓</sup>เรื่องเดียวกัน มาตรา ๑๐๓(๒)

กฎหมายไทยก็ให้ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการลูกจ้าง แต่วิธีการแตกต่างกัน เพราะกฎหมายไทยกำหนดให้นายจ้างขอขออนุญาตศาลแรงงานก่อนที่จะเลิกจ้างได้ นอกจากนี้กฎหมายไทยยังคุ้มครองไปถึงเรื่อง ลักค่างาง ลงโทษ และการกระทำใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ ซึ่งกฎหมายสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันไม่มีกำหนดไว้

๓. ประเทศญี่ปุ่น ข้อตกลงจะไม่กล่าวถึงเรื่องขอรื้อนายจ้างเกี่ยวกับกรรมการลูกจ้างต่างกับของไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันซึ่งมีกฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน

๔. ประเทศอินเดีย ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับขอรื้อนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้างอย่างเช่นของไทยและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

เมื่อเปรียบเทียบทั้งสามประเทศแล้วจะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างคล้ายคลึงกับกฎหมายของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และมีบทบัญญัติคุ้มครองคณะกรรมการลูกจ้างตามหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการลูกจ้างของไทยยังมีอำนาจหน้าที่ที่แคบมาก จึงต้องพิจารณาเพื่อเพิ่มบทบาทให้คณะกรรมการลูกจ้างมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย