



สรุปและเสนอแนะ

การแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง รวมทั้งความสัมพันธ์ขององค์กรทั้งสองฝ่ายด้วย การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีประสิทธิภาพ โดดเด่น การที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน บริสุทธิ์ใจต่อกัน ปฏิบัติต่อกันอย่าง เป็นธรรม ภายใต้เหตุผลและที่สำคัญคือ จะต้องยอมรับสถานะซึ่งกันและกัน หากทำไต่เช่นนี้จะทำให้เกิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม (Industrial Peace) แต่ในทางความเป็นจริงแล้ว ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างไม่อาจรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันไว้ได้เท่าที่ควร มีผลกระทบต่อความกระตือรือร้นของลูกจ้าง จนสถานประกอบการบางแห่งไม่มีความสงบสุขดังกล่าว และจะส่งผลเสียถึงกิจการไปในที่สุด รัฐจึงมีความจำเป็นต้องมีมาตรการที่จะช่วยเขาแก้ไขและป้องกันมิให้เกิดภาวะดังกล่าว โดยการออกกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ เพื่อให้ลูกจ้างได้ปฏิบัติต่อกันอย่างมีระเบียบ และกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ เข้ามามีบทบาทในการบริหารกฎหมาย เพื่อให้โดยผลบรรลุความวัตถุประสงค์ โดดเด่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นหลักใหญ่

ในส่วนสภาพการณ์แรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย ปัจจุบันมีการจ้างงานมากขึ้นอย่างชัดเจน ความก้าวหน้าของเศรษฐกิจที่กำลังคืบคลานตามลำดับ แต่ในทางตรงกันข้าม ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหาได้ดั่งเช่นตามภาวะดังกล่าวไม่ นายจ้างยังมีทัศนคติไม่รักลูกจ้าง และสภาพแรงงาน ในขณะที่ลูกจ้างและสหภาพแรงงานก็ยังมีมองว่านายจ้างเอาใจเอาเปรียบตลอดเวลา ผู้กระชั้นมองอีกฝ่ายหนึ่งอย่างมีอคติตลอดเวลา จึงมีการปฏิบัติต่อกันนอกระเบียบแบบแผนของรัฐไปทั่ว ไต่เสมอมา ทั้งในแง่ข้อเท็จจริงและในช่องว่างของกฎหมาย

ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐก็พยายามใช้และตีความกฎหมายแรงงานเพื่อให้กรณี
ใฝ่ปฏิบัติต่อกันอย่าง เป็นธรรมที่สุด แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
อยู่ ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างปฏิบัติต่อกันอย่างไม่ถูกต้อง และ
มีปัญหาเกิดขึ้นในทางปฏิบัติหลายประการ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นบทบัญญัติของกฎหมาย
แรงงานที่กำหนดกฎเกณฑ์ที่จะให้ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างใฝ่ปฏิบัติต่อกัน อย่างมี
ระเบียบ เป็นระบบ โดยให้สิทธิลูกจ้างที่จะจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความ
สมดุล แก่กฎเกณฑ์ของบทบัญญัติดังกล่าว อันมีพื้นฐานมาจากแนวความคิดเกี่ยวกับ
การแรงงานสัมพันธ์ โดยลูกจ้างมีสิทธิโดยนิตปฏิบัติต่อกันอย่างไม่ถูกต้อง
และไม่คำนึงถึงความสงบสุขในวง การอุตสาหกรรม จึงเกิดเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ
ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการใช้กฎหมาย ได้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ขาดข้อพิพาท
แรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
 ตลอดจนศาลแรงงาน มีความเห็นหรือตีความบทบัญญัติดังกล่าว ไม่เหมือนกันทั้ง
เหตุและผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยื่นข้อเรียกร้องซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการ
การแรงงานสัมพันธ์ ตามบทบัญญัติดังกล่าว หากจุดเริ่มต้นมีข้อบกพร่อง หรือ
ผิดพลาดก็จะส่งผลไปถึงขั้นตอนต่อไป เช่น การปิดงาน นัดหยุดงาน อาจไม่ชอบ
ด้วยกฎหมาย ฉะนั้น ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นได้ก็สมควรที่จะได้รับการ
แก้ไขและปรับปรุงมิให้เกิดปัญหาขึ้นอีก

จากการศึกษาถึงปัญหากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ตาม
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของ
เช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16
2515 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.
2522 เป็นต้น เปรียบเทียบกับ กฎหมายของประเทศมาเลเซีย ประเทศอินโดนีเซีย

และประเทศอังกฤษ ตลอดจนอนุสัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้เขียนมีความเห็นว่าสมควรที่จะพิจารณารับปรับปรุงแก้ไข กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ดังต่อไปนี้

1. การให้สิทธิยื่นข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สิทธิลูกจ้างดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ 2 ทาง คือ

ก. โดยรวมกลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้อง

ข. โดยยื่นข้อเรียกร้องผ่านสหภาพแรงงานในฐานะที่

สหภาพแรงงาน เป็นองค์กรตัวแทน

ในกรณี ข้อ ก. นี้ ปัญหาที่ว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สิทธิลูกจ้างรวมกลุ่มกันเพียงเกินกว่าร้อยละ สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็สามารถยื่นข้อเรียกร้องต่อ นายจ้างได้แล้ว จึงทำให้เกิดมีการยื่นข้อเรียกร้องโดยกลุ่มลูกจ้างได้หลายกลุ่ม เป็นเหตุให้สถานประกอบการที่ตกอยู่ในสภาวะที่ไม่ปลอดภัยจากข้อพิพาทแรงงาน หรือมีฉะฉาน ก็จะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหลายฉบับ อันเป็นการขัดต่อหลักการของแนวความคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม ปัญหาดังกล่าว มีผู้เสนอให้เพิ่มจำนวนลูกจ้างที่จะรวมกลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้องให้มากขึ้น เช่น ร้อยละ 30 หรือร้อยละ 50 เป็นต้น ในปัญหานี้ผู้เขียนเห็นว่า การกำหนดจำนวนลูกจ้างที่จะรวมกลุ่มกันยื่นข้อเรียกร้องนี้ ปัจจุบันกำหนดไว้เป็นจำนวนต่ำมาก ทำให้อำนาจในการต่อรองของลูกจ้างมีน้อย นายจ้างเองก็ไม่ให้ความสำคัญ และไม่สนใจต่อข้อเรียกร้องของลูกจ้างที่มีจำนวนน้อย และหากมีการนัดหยุดงานโดยกลุ่มลูกจ้างจำนวนน้อยก็จะมีผลกระทบกระเทือนต่อนายจ้าง

จึงสมควรที่จะให้จำนวนลูกจ้างรวมกลุ่มกันมากขึ้น เป็นไม่นอนการยละ 40
ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น ทั้งนี้ เพราะจะได้ผลดีในการ
 คุ้มครองกัมมชาจางโดยมากชน ซึ่งจำนวนดังกล่าว เป็นจำนวนที่เหมาะสมกว่า
 ในปัจจุบัน และอนาคตในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพราะถ้าให้การแก้ไขจำนวน
 ลูกจ้างที่จะรวมกลุ่มกันขึ้นขอเรียกครองมากเกินไป เช่น รอยละ 50 % ไป
 ลูกจ้างก็อาจไม่สามารถรวมตัวกันขึ้นขอเรียกครองได้โดย และเมื่อลูกจ้างไม่อาจ
 จะรวมกลุ่มกันขึ้นขอเรียกครองได้แล้ว ลูกจ้างที่มีความต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไข
 สถานการจาง ก็อาจจะดำเนินการโดยวิธีอื่น เช่น ถ่วงงาน (slow down) ซึ่ง
 ไม่เป็นผลดีต่อสถานประกอบการนั้น และอาจทำอันตรายต่อกรแรงงานสัมพันธ์
 ในประเทศไทยได้

ในส่วนถ้อยคำที่เปลี่ยนใหม่คือ "ไม่นอนการยละ 40 ของลูกจ้าง
 ทั้งหมดในสถานประกอบการ" ก็เพราะหากใช้ถ้อยคำเดิมคือ "ของลูกจ้างทั้งหมด
 ซึ่งเกี่ยวข้องกับขอเรียกครอง" ก็จะทำให้จำนวนลูกจ้างน้อยลงไปอีก กล่าวคือ
 ลูกจ้างจะขึ้นขอเรียกครองที่เกี่ยวข้องของกับลูกจ้างเฉพาะแผนกก็จะทำให้ "ผู้ซึ่ง
 เกี่ยวข้องกับขอเรียกครอง" มีเฉพาะลูกจ้างในแผนกนั้นเท่านั้น ซึ่งถาลูกจ้างใน
 แผนกนั้นมีจำนวนเพียงรอยละ 10 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการก็จะ
 เห็นได้ว่า อันอาจในการครองของลูกจ้างนั้นมีจำนวนน้อยมาก ก็จะเป็นการ
 กลับไปสู่ภาวะเดิม ซึ่งลูกจ้างควรที่จะใช้วิธีการร้องทุกข์มากกว่าที่จะขึ้นขอ
 เรียกครอง ถ้าไม่อาจรวมตัวกันได้ถึงรอยละ 40 ของลูกจ้างทั้งหมดในสถาน
 ประกอบการนั้น

ในกรณีข้อ ๒. คือลูกจ้างขึ้นขอเรียกครองโดยผ่านสหภาพแรงงาน
 ในฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้างนั้น มีข้อเสนอให้กระทำเช่นเดียวกับต่างประเทศ
 คือ ให้สหภาพแรงงานเท่านั้นที่มีสิทธิขึ้นขอเรียกครอง ลูกจ้างไม่อาจรวมกลุ่มกัน
 ขึ้นขอเรียกครองทอนายจางได้ แต่ผู้เขียนเห็นว่า หากให้สหภาพแรงงานเท่านั้น

ที่สิทธิยื่นขอเรียกร้อง จะไม่เหมาะสมกับภาวะการณ์ในปัจจุบันของประเทศไทย เนื่องจากยังมีสถานประกอบการขนาดเล็ก และขนาดกลางที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน อยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งสถานประกอบการขนาดนี้ยังไม่สมควรที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงาน เพราะการปฏิบัติในสถานประกอบการขนาดดังกล่าวมักจะมีการบริหารกิจการที่ลูกจ้างและนายจ้างมีความใกล้ชิดกัน นายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของกิจการ จะทำการควบคุมดูแลลูกจ้างด้วยตัวเอง การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างทำได้โดยง่าย ประกอบกับการเจรจาและออกจากงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดดังกล่าวเสมอ ทำให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นไป ด้วยความลำบาก ยิ่งไปกว่านั้นจำนวนเงินที่สนับสนุนและบริหารสหภาพแรงงาน มีจำนวนน้อย ซึ่งถ้าจะต้องมีการนัดหยุดงาน หรือมีงานก็จะไม่เพียงพอ ก็ต้องหาจากแหล่ง เงินทุนอื่น นอกจากนี้ นายจ้างอาจจ้างบุคคลภายนอกเข้ามา ทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานได้โดยง่าย (Strikebreakers) เพราะจำนวน ลูกจ้างมีน้อย

ส่วนการกำหนดจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน อันจะทำให้สหภาพ แรงงานมีสิทธิยื่นขอเรียกร้องต่อนายจ้างได้ นั้น เห็นว่าคณะกรรมการที่จะให้มีจำนวน เท่ากับกรณีลูกจ้างรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกร้อง คือ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของ ลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น ด้วยเหตุผลเช่นเดียวกัน และผู้เขียนเห็นว่า ลูกจ้างคนหนึ่งจะมีสิทธิเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว และลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วจะใช้สิทธิรวมกลุ่มกับลูกจ้างอื่นยื่นขอ เรียกร้องต่อนายจ้างไม่ได้ หากจะใช้สิทธิก็ต้องลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานก่อน ทั้งนี้ เพราะถ้าลูกจ้างทุกคน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหลาย สหภาพแรงงาน ก็จะทำให้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในแต่ละสหภาพแรงงาน มีจำนวนมากพอที่จะยื่นขอเรียกร้องได้ ซึ่งทำให้สถานประกอบการนั้น มีการยื่น ขอเรียกร้องได้หลายฉบับ อันจะเกิดเป็นปัญหาเช่นเดิมอีก การแก้ไขกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ ก็จะไม่ดีประโยชน์ เนื่องจากไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ผู้เขียนเห็นว่า ในเรื่องการใช้สิทธิยื่นขอเรียกครอง สมควรที่จะ
แก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

- 1) ลูกจ้างที่จะรวมกลุ่มกันยื่นขอเรียกครอง ใดต้องมีลูกจ้างร่วม
สมัครสมทบ ไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น และ
เมื่อได้ใช้สิทธิแล้ว ไม่อาจรวมกับกลุ่มลูกจ้างอื่น เพื่อยื่นขอเรียกครอง ใดอีก
- 2) สถานภาพแรงงานจะยื่นขอเรียกครองทนายจ้าง ใดต่อเมื่อมีสมาชิก
เป็นลูกจ้าง ของนายจ้างนั้น จำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบของลูกจ้างทั้งหมดใน
สถานประกอบการนั้น
- 3) ลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เกินกว่าหนึ่ง
สหภาพแรงงานไม่ได้ และเมื่อเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว ไม่อาจใช้สิทธิรวม
กลุ่มกับลูกจ้างอื่นยื่นขอเรียกครอง ใด

2. กำหนดเวลายื่นขอเรียกครอง

การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นี้ได้กำหนด
ระยะเวลาที่ให้ผู้กรณียื่นขอเรียกครองตลอดฝ่ายหนึ่งไว้ ทำให้ผู้กรณียื่นขอเรียกครอง
ไม่มีหลักเกณฑ์ กล่าวคือ ผู้กรณียื่นขอเรียกครองในระหว่างที่ชดทกลง เกี่ยวกับ
สภาพการจ้างหรือคำวินิจฉัยชี้ขาดมีผลใช้บังคับ และยังใช้สิทธิยื่นขอเรียกครองซ้ำ
กันด้วย ทำให้สถานประกอบการนั้นไม่อยู่ในภาวะที่ปลอดจากข้อพิพาทแรงงานและ
การนัดหยุดงาน อันเป็นการขัดต่อหลักการในแนวความคิดความสงบสุขในวงการ
อุตสาหกรรม ผู้เขียนจึงเห็นสมควรที่จะคงกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ไว้ ใน
กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยให้ผู้กรณียื่นขอเรียกครองยื่นขอเรียกครอง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติม
ชดทกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ที่เกิดจากการยื่นขอเรียกครอง) หรือคำวินิจฉัย
ชี้ขาดของบุคคล หรือคณะบุคคล ใดภายในระยะเวลาหนึ่งกึ่งปีที่ชดทกลง เกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง หรือคำวินิจฉัยชี้ขาดจะสิ้นสุดการใช้บังคับ และโดยที่ชดทกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างมีระยะเวลาและผลการใช้บังคับต่าง กับคำวินิจฉัยชี้ขาด

ของบุคคลหรือคณะบุคคลนั้น เพื่อให้สอดคล้องต้องกันในเรื่องระยะเวลาที่จะยื่น
ขอเรียกครองได้ จึงสมควรที่จะกำหนดให้ คำวินิจฉัยชี้ขาดของบุคคลหรือคณะ
บุคคล ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันมีลักษณะเช่นเดียวกันกับกฎหมาย
แรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น

ส่วนในกรณีขอเรียกครองนั้น ผู้กรณีสืบสามารถตกลงกันได้บางส่วน
และจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ และขอเรียกครองส่วนที่เหลือโดยผ่าน
ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยแล้ว เขาผู้การวินิจฉัยชี้ขาดโดยบุคคล หรือคณะบุคคล ซึ่ง
บุคคลหรือคณะบุคคล ได้มีคำวินิจฉัยชี้ขาด อันมีระยะเวลาแตกต่างกันและเหลื่อมล้ำ
กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ผู้กรณีสืบทำไว้ตั้งแต่แรก ทำให้ผู้กรณีสืบขอ
เรียกครอง เพื่อแก้ไขสภาพการจ้างของทั้งสองตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และ
คำวินิจฉัยชี้ขาด ในคราวเดียวกันปฏิบัติไม่ถูกต้อง และขอเรียกครองอาจเป็นขอ
เรียกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เนื่องจากยื่นมาในระหว่างที่ยังมีข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง หรือคำวินิจฉัยชี้ขาดไต่ถามกันอยู่ ก็จะทำให้ขั้นตอน ๆ ไม่ เช่น
กรณีพิพาทงาน หรือพิพาทไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหาย
แก่ผู้กรณีสืบในที่สุด เช่น ถ้ามีการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างก็จะ
พิจารณาการจ้างละทิ้งหน้าที่และอาจเลิกจ้างได้ ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่า เมื่อข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างและคำวินิจฉัยชี้ขาด มีผลผูกพันผู้กรณีสืบ เช่นเดียวกัน จึง
สมควรที่จะให้ขอเรียกครองทั้งหมด (ไม่ผู้กรณีสืบจะตกลงกันมากน้อยเพียงใด แต่
ไม่อาจตกลงกันได้ทั้งหมด และไม่มีการลดขอเรียกครอง) เขาผู้การวินิจฉัย
ชี้ขาด รวมทั้งในส่วนที่ตกลงกันได้แล้วด้วย โดยจัดทำเป็นบันทึกไว้ และนำเสนอให้
บุคคลหรือคณะบุคคลไต่ถามชี้ขาดตามข้อตกลงกัน (consent award) รวม
ไปไม่คำวินิจฉัยชี้ขาดด้วย เพื่อให้ระยะเวลาการไต่ถามกันเท่านั้น ซึ่งในส่วน
ที่ตกลงกันได้แล้ว ก็ให้ผู้กรณีสืบปฏิบัติกันไปพลางก่อน และเพื่อให้ผู้กรณีสืบ
ขอเรียกครองได้ถูกต้องภายในกำหนดเวลาช่วงหนึ่งก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง หรือคำวินิจฉัยชี้ขาดสิ้นสุดการไต่ถามกัน

ส่วนการยื่นขอเรียกครองของฝ่ายที่รับขอเรียกครองเดิมที่ก่อให้เกิด
ปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ เช่น การเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาต่อรอง
รวม ตามขอเรียกครองฉบับหลัง จะกองเลือกตั้งกันเป็นคู่แทน 2 คณะ และการ
เจรจาต่อรองรวมตามขอเรียกครองทั้ง 2 ฉบับ ก็อาจจะกองแยกเจรจาต่อรอง
รวมตามขอเรียกครองแต่ละฉบับ ซึ่งถ้าขอเรียกครองฉบับใดฉบับหนึ่งสามารถตกลง
กันได้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไซ้บังคับในขณะที่ขอเรียกครองอีกฉบับหนึ่งไม่
สามารถเจรจาต่อรองรวมตกลงกันได้แต่จะโดยผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยของพนักงาน
ประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว ทั้งนี้ ลูกจ้างจะใช้สิทธิมีคุณสมบัติผู้จ้าง
จะใช้สิทธิมีพนักงานใดหรือไม่ เพราะในขณะที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
ไซ้บังคับอยู่ จึงไม่อาจที่จะมีคุณสมบัติผู้จ้างและพนักงานใด ซึ่งในขณะที่เกี่ยวกับมีขอ
พิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ไม่ได้ แต่ทำให้มีพนักงานและคุณสมบัติผู้จ้าง ทั้งนี้ ปัญหา
ซึ่งเป็นข้อบกพร่องของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงสมควรได้รั
การแก้ไขเพิ่มเติมแก้ไขแก้ไขเกี่ยวกับการยื่นขอเรียกครองของฝ่ายที่รับขอเรียกครอง
เดิมให้เหมาะสม โดยให้สิทธิฝ่ายรับขอเรียกครอง ยื่นขอเรียกครองใดก่อนที่จะมี
การเจรจาต่อรองรวมตามขอเรียกครองฉบับแรก และให้รวมการเจรจาต่อรอง
รวมตามขอเรียกครองทั้ง 2 ฉบับในคราวเดียวกัน โดยใช้ระยะเวลาเริ่มเจรจาต่อรอง
รวมครั้งแรกออกไปอีก 5 วัน เพื่อให้โอกาสฝ่ายที่ยื่นขอเรียกครองเดิมได้มีโอกาส
เตรียมข้อมูลเพื่อเจรจาต่อรองรวม การเจรจาต่อรองรวมนั้นจะไต่ถามแยกแยะ
เป็นขอเรียกครองของฝ่ายใด ซึ่งหากขอเรียกครองขอใด ไม่ว่าจะเป็นขอเรียกครอง
ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้ง 2 ฝ่าย ไม่สามารถตกลงกันได้ และไม่มีการถนอมขอ
เรียกครอง ก็จะต้องถือว่า ขอเรียกครองทั้ง 2 ฉบับ เป็นข้อพิพาทแรงงานเข้าสู
ขั้นตอนต่อไป อันจะต้องส่งขอเรียกครองของทั้ง 2 ฝ่าย รวมทั้งที่ตกลงกันได้แล้ว
ทุกข ให้เข้าสู่การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดตามลำดับต่อไป ในส่วนที่ตกลงกันได้
ก็ให้ถูกรวมปฏิบัติต่อกันไปพลางก่อน และถ้าสามารถตกลงกันได้ในชั้นพนักงานประนี
ประนอมข้อพิพาทแรงงาน หรือถูกชี้ขาดโดยบุคคล หรือคณะบุคคลตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ก็จะทำให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นฉบับเดียวกัน หรือเป็นคำวินิจฉัย
 ชั่วคราวที่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพียงฉบับเดียวไว้บังคับปฏิบัติ

ส่วนปัญหาการยื่นข้อเรียกร้องในลักษณะอื่นเพิ่มเติม อันจะทำให้อยู่ใน
 ในภาวะที่มีการยื่นข้อเรียกร้อง และเจรจาต่อรองรวมไม่เป็นที่สิ้นสุด ฝ่ายที่รับข้อ
 เรียกร้องและเจรจาต่อรองรวมก็จะออกดี ไม่เป็นผลดีต่อบรรยากาศในการ
 เจรจาทอรองรวม เพราะการเจรจาต่อรองรวมนั้น จะต้องมีการเตรียมข้อมูล
 มาเพื่อต่อรองกัน หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เรียกร้องอยู่ตลอดเวลา ก็จะใช้เวลา
 เพื่อไปเตรียมข้อมูลมาเจรจาต่อรองรวม ตลอดเวลาทำให้สถานประกอบการนั้น
 ไม่ปลอดจากภาวะการวิตกขุลงานหรือเลิกงาน ผู้เขียนจึงเห็นว่า สมควรที่จะกำหนด
 ให้ยื่นข้อเรียกร้องเพิ่มเติมได้เฉพาะเท่าที่ไม่เป็นการ เปลี่ยนหรือแก้ไขในสาระ
 สำคัญ และจะต้องกระทำก่อนการต่อรองรวมครั้งแรก

โดยสรุปในเรื่องการกำหนดระยะเวลาที่จะยื่นข้อเรียกร้อง ได้ยื่น
 ผู้เขียนมีความเห็นดังนี้

1) ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำวินิจฉัย
 ชั่วคราวที่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ ผู้กรณไม่อาจยื่น
 ข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมได้ เว้นแต่

ก. ได้กระทำภายใน 45 วัน ก่อนที่อายุการบังคับใช้ข้อตกลง
 เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำวินิจฉัยชั่วคราว จะสิ้นสุดลง ในกรณีที่ไม่มีกรณยื่นขอ
 เรียกร้องภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ
 คำวินิจฉัยชั่วคราวแล้วแต่กรณ มีผลบังคับใช้ต่อไปอีกคราวละ 1 ปี และผู้กรณจะยื่น
 ข้อเรียกร้องได้ภายใน 45 วัน ก่อนที่อายุการบังคับใช้ในแต่ละคราว จะสิ้นสุดลง

- ข. เกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และมีผลกระทบกระเทือนต่อกองทัพ 2 ฝ่าย หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
- ค. ฝ่ายนายจ้างต้องการแก้ไขเพื่อให้เป็นคุณประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่า

ตามข้อยกเว้นในข้อ ก. จะกระทำใ้ก่อนสิ้นสุดอายุการไ้บังคับกับ 45 วัน ก็เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายทราบล่วงหน้า ช่วงระยะเวลาดังกล่าวอาจจะมีการยื่นขอเรียกร้องจะใ้มี โอกาสเตรียมหาข้อมูลใ้ที่ จะเจรจาทรรวมใ้ได้ และ เป็นการแก้ปัญหาการยื่นขอเรียกร้องใ้แก้ไขใ้เพิ่มเติมข้ตกลง เกี่ยวกับการจ้างที่ปราศจากหลักเกณฑ์ใ้เรื่องระยะเวลาที่จะยื่น ส่วนข้อยกเว้นข้อ ข. นั้น ก็เพื่อใ้มีสภาพการจ้างที่ใ้ใกล้เคียงกับภาวะเศรษฐกิจ และ ในข้อยกเว้นใ้ข้อ ค. นั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์ใ้เดิม ก็ือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 20

2) การยื่นขอเรียกร้องของฝ่ายผู้รับขอเรียกร้องใ้ใหม่ใ้กระทำใ้ก่อนการเจรจาทรรวมครั้งแรก

3) การยื่นขอเรียกร้องใ้เพิ่มเติม ที่ไม่เป็นการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขใ้อันทำให้สาระสำคัญของขอเรียกร้องเปลี่ยนแปลงไปใ้ก่อนการเจรจาทรรวมครั้งแรก

3. วิธีการยื่นขอเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มีใ้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการที่จะยื่นขอเรียกร้องใ้ไว้ เ้เพียงแต่กำหนดใ้ว่าต้องทำเป็นหนังสือ และแจ้งใ้ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเท่านั้น ทำให้เกิดปัญหา มีการหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับขอเรียกร้อง หรือกล่าวอ้างว่ายังไม่มีการยื่นขอเรียกร้อง หรือยังไม่ใ้ได้รับขอเรียกร้อง อันทำให้กำหนดระยะเวลา 3 วัน เพื่อที่จะเจรจาทรรวม ไม่อาจเริ่มใ้ได้ เมื่อยังไม่อาจเริ่มใ้ได้ ขั้นตอนต่าง ๆ ก็ไม่อาจดำเนินต่อไปใ้ได้ เช่น ขั้นตอนการใ้ไกล่ใ้เกลี่ย

เป็นต้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า สมควรที่จะกำหนดให้กรณีดังกล่าวได้รับขอเรียกกรอง
แล้ว ถ้าปรากฏว่าผู้ที่จะกรองรับขอเรียกกรองมีเจตนาที่จะไม่ยอมรับขอเรียกกรอง
หรือในกรณีอื่น ๆ โดยให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะออกกฎกระทรวงกำหนด ระเบียบการยื่นและ
รับขอเรียกกรอง รวมทั้งกรณีดังกล่าวได้มีการรับขอเรียกกรองแล้ว ทั้งนี้ เนื่องจาก
อาจมีการดำเนินการโดยหลายรูปแบบ การออกเป็นกฎกระทรวง จะกระทำได้ง่าย
และทันต่อเวลา แทนที่จะตราเป็นพระราชบัญญัติ ซึ่งต้องผ่านหลายขั้นตอนและใช้
เวลานาน อาจไม่ทันต่อเหตุการณ์ เช่น การยื่นขอเรียกกรอง โดยส่งทางไปรษณีย์
ลงทะเบียนขอรับ ซึ่งในปัจจุบันไปรษณีย์ลงทะเบียนขอรับเป็นวิธีการที่ทันสมัย
บุคคลทั่วไปยอมรับ รวมทั้งศาลก็ยังดำเนินการส่งคำพิพากษา หรือเอกสารทาง
ไปรษณีย์ลงทะเบียนขอรับด้วย และในขณะเดียวกันวิธีการยื่นและรับขอเรียกกรอง
ได้อีกหลายวิธี ดังนั้น จึงควรให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะออกกฎกระทรวงได้ตาม
ความเหมาะสมกับเหตุการณ์

4. การเจรจาต่อรองร่วม

กรณีที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้
กรณีเจรจาต่อรองร่วมกับครั้งแรก ภายใน 3 วัน นับแต่ได้รับขอเรียกกรองนั้น
ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากปัจจุบันขอเรียกกรองที่ลูกกรงยื่นต่อกันนั้น มีจำนวนหลาย
ขอหลายรายการ และในแต่ละรายการจะทวงไรช้อมูลที่เป็นสถิติ และต้องเตรียม
ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแสดงให้ลูกกรงเห็นในการเจรจาต่อรองร่วม โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งขอเรียกกรองที่นายจ้างยื่นต่อสหภาพแรงงาน ก็ต้องเปิดโอกาสให้สหภาพ
แรงงานได้ จัดประชุมใหญ่เพื่อให้สมาชิกได้ทราบ และลงมติในหลักการบางอย่าง
เพื่อเป็นหลักฐานในการเจรจาต่อรองร่วม ดังนั้น จำนวนเวลา 3 วัน จึงเป็น
เป็นเวลาที่น้อยเกินไป ผู้เขียนเห็นสมควรขยายออกไป เป็น 10 วัน นับแต่ได้รับ
ขอเรียกกรอง เพราะจะเปิดโอกาสให้ลูกกรงได้มีโอกาสเตรียมการในการเจรจา
ต่อรองร่วม โดยเฉพาะขอเรียกกรองบางรายการที่มีผลกระทบต่อกอง
สถานประกอบการอย่างมาก

ในปัญหาที่การยื่นขอเรียกครองโดยฝ่ายที่รับขอเรียกครองเดิม ซึ่งผู้เขียนได้เคยให้ความเห็นว่า ผู้รับขอเรียกครองสามารถกระทำได้ แต่คงกระทำก่อนที่การเจรจาต่อรองร่วมกัน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างฝ่ายที่รับขอเรียกครองฉบับหลัง ได้เตรียมข้อมูลเพื่อเจรจาทันทีตามขอเรียกครองดังกล่าว จึงสมควรที่จะขยายระยะเวลาการเจรจาต่อรองร่วมกันอีก มีระยะเวลา 5 วัน ทั้งนี้ เพื่อให้มีการรวมการเจรจาต่อรองร่วมกันตามขอเรียกครองของทั้ง 2 ฉบับในคราวเดียวกัน

ส่วนปัญหาที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้สิทธิลูกจ้างยื่นขอเรียกครองโดยหลายกลุ่มหลายสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้เขียนได้ให้ความเห็นว่าสมควรเพิ่มเติมจำนวนลูกจ้างที่จะรวมกันสนับสนุน หรือจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในฐานะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอันจะมีสิทธิในกลุ่มลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นขอเรียกครองให้จำนวน เป็น ไม่น้อยกว่าร้อยละสี่สิบของลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้น อย่างไรก็ตาม ก็จะทำให้ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานยังคงมีจำนวน 2 กลุ่ม หรือ 2 สหภาพแรงงาน ซึ่งก็จะทำให้การยื่นขอเรียกครองได้อย่างน้อย 2 ครั้ง ก็ยังเป็นการขัดต่อแนวความคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรมอยู่ ทั้งนี้ เนื่องจากนายจ้างจะต้องเจรจาทันทีร่วมกับลูกจ้าง 2 กลุ่ม หรือสหภาพแรงงาน 2 สหภาพแรงงาน ซึ่งถ้าได้มีการเจรจาทันทีร่วมกับลูกจ้างกลุ่มแรก หรือสหภาพแรงงานแรก จนมีข้อตกลงเกี่ยวข้องกับสหภาพการจ้างที่บังคับแล้ว ก็จะต้องเจรจาทันทีร่วมกับลูกจ้างอีกกลุ่มหนึ่ง หรืออีกสหภาพแรงงานหนึ่ง ซึ่งถ้าไม่สามารถเจรจาทันทีตกลงกันได้ สถานประกอบการนั้นก็ยังคงอยู่ในภาวะที่ไม่ปลอดจากการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน และยังมีปัญหาในการตีความกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ถ้ายาวจะตีการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน ไตหรือไม่ ดังนั้นผู้เขียน จึงเห็นว่าการตีความกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ญี่ปุ่น และอังกฤษ บัญญัติให้ฝ่ายนายจ้างมีสิทธิเลือกเจรจา

ต่อรองร่วมกับสหภาพแรงงานหนึ่งสหภาพแรงงานใดเพียงสหภาพแรงงานเดียว (recognition) เพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือสัญญาเจรจาต่อรองรวม (Collective Bargaining Agreements) เพียงฉบับใดฉบับหนึ่ง เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น จึงสมควรที่จะทวงแก่ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้สอดคล้องตามแนวความคิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม โดยกำหนดให้สิทธิฝ่ายนายจ้างที่จะเลือกเจรจาทอรองร่วมกับสหภาพแรงงาน หรือกลุ่มลูกจ้าง อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีจำนวนลูกจ้าง เกือบของสัมพันธ์มากที่สุด ไม่ว่าขอเรียกร้องนั้นจะยื่นโดยกลุ่มลูกจ้าง หรือยื่นโดยสหภาพแรงงานก็ตาม

โดยสรุปเขียนเห็นว่า สมควรแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการเจรจาทอรองรวม ดังนี้

1) ในกรณีที่มีการยื่นขอเรียกร้องโดยกลุ่มลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานให้ฝ่ายนายจ้างยอมรับที่จะเจรจาทอรองรวมกับกลุ่มลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานนั้น ภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับ หรือถ้าได้รับขอเรียกร้อง และให้ตุกรณีเริ่มเจรจาทอรองรวมกันภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ได้รับหรือถ้าได้รับขอเรียกร้อง

ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับที่จะเจรจาทอรองรวมด้วย ให้ยื่นขอเรียกร้องรองขอศาลภายในกำหนด 10 วัน นับแต่นั้นนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมรับ หรือมีแก่พระยะเวลา 10 วัน ตามวรรคหนึ่ง ให้คำสั่งให้ฝ่ายนายจ้างยอมรับเจรจาทอรองรวมด้วย

2) ในกรณีที่มีการยื่นขอเรียกร้องโดยฝ่ายที่รับขอเรียกร้องเดิม ให้กระทำการครบกำหนด 10 วัน ตามข้อ 1) วรรคแรก และการเจรจาทอรองรวมจะตกลงกระทำไปพร้อมกับขอเรียกร้องเดิม แต่ให้ขยายระยะเวลาการเจรจาทอรองรวมเป็น ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้รับขอเรียกร้องเดิม

5. ผลการใช้บังคับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างและค่าวันิจดัย

ช
ชชาติ

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ค่าวันิจดัยชชาติมีผลใช้บังคับเพียง 1 ปี และเมื่อพ้นระยะเวลา 1 ปีแล้ว ค่าวันิจดัยชชาติย่อมสิ้นผลไป ในขณะที่กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจมีผลใช้บังคับได้ถึง 3 ปี และเมื่อพ้นกำหนดแล้ว ถ้าไม่ฝ่ายใดยื่นขอเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็จะมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี ระยะเวลาที่ไม่ตรงกับนี้มีผลกระทั่งถึงกำหนดเวลาที่ขยับยื่นขอเรียกร้อง นอกจากยังมีปัญหาว่า ข้อเรียกร้องฉบับหนึ่งมักจะมีหลายข้อหลายรายการ และกรณีอาจเจรจาต่อรองรวมตกลงกันได้เพียงบางส่วนแล้วจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับทันที ในขณะที่ข้อเรียกร้องบางข้อบางชนคณต่าง ๆ จนถึงการชชาติของบุคคลหรือคณะบุคคลตามที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งบุคคลหรือคณะบุคคลจะมีค่าวันิจดัย และชชาติขอพิพาทแรงงาน ทำให้ระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการใช้บังคับระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กับค่าวันิจดัยชชาติแตกต่างกันทำให้กรณีไม่อาจยื่นขอเรียกร้องได้อย่างถูกต้อง และยังทำให้มีสภาพการจ้างที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับหนึ่ง กับค่าวันิจดัยชชาติของบุคคลหรือคณะบุคคลถึงคราวอีกฉบับหนึ่งใช้บังคับในสถานประกอบการเดียว ก็เป็นการขัดต่อแนวความคิดต่อความสงบสุขในวงการค้าอุตสาหกรรม เพราะอาจทำให้ผู้กรณมีการยื่นขอเรียกร้อง 2 ครั้ง ครั้งแรกเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ครั้งหลังยื่นเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมค่าวันิจดัยชชาติขอพิพาทแรงงาน ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า สมควรกำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและค่าวันิจดัยชชาติอยู่ในฉบับเดียวกัน และมีผลใช้บังคับเริ่มต้นและสิ้นสุดพร้อมกัน โดยแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ดังนี้คือ

ในกรณีที่มีการตกลงกันตามข้อเรียกร้องโดยบางส่วน โดยส่วนที่เหลือ ไม่อาจตกลงกันได้และไม่มีการลดข้อเรียกร้อง ให้ถือว่าข้อเรียกร้องทั้งหมดเป็นข้อ พิพาทแรงงาน และหากข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมาธิการ หรือศาลแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแล้วแต่กรณี ก็ให้กรณีที่มีตกในส่วนที่ตกลงกันได้ เสนอเพื่อให้อุตสาหกรรมหรือคณะตุลาการแรงงานพิจารณาคำพิพาทในส่วนที่ตกลงกันได้

ถ้าวินิจฉัยชี้ขาดให้เปลี่ยนแปลงบังคับตามที่ยุติการหรือคณะตุลาการแรงงานแรกเห็นสมควร แต่จะเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ เมื่อสิ้นผลการบังคับไว้แล้ว ถ้ากรณี มีข้อเรียกร้องเพิ่มเติมแก้ไขเพิ่มเติมวินิจฉัยชี้ขาด ให้เปลี่ยนแปลงกรณีต่อไป อีกคราวละ 1 ปี

6. การลดข้อเรียกร้อง

ปัจจุบันการจ่ายค่าจ้างหรือข้อเรียกร้อง มักจะใช้วิธีการลดข้อเรียกร้องเพื่อแลกเปลี่ยน (trade of) กับผลประโยชน์บางอย่างที่นอกฝ่ายหนึ่ง ไหนนอกเหนือจากข้อเรียกร้อง แต่การลดข้อเรียกร้องนี้ยังไม่เป็นที่พอใจ เนื่องจาก ถ้ามีการลดข้อเรียกร้องไปทั้งหมด โดยผู้กรณใจมาจากตรงรวมกันเองและไม่ได้ทำบันทึกไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร อาจทำให้ฝ่ายผู้ลดข้อเรียกร้องอาจเสียสิทธิ ไม่สุจริต โดยการเจรจาซึ่งไม่มีการลดข้อเรียกร้องซึ่งจะเป็นปัญหาต่อฝ่ายที่รับข้อเรียกร้อง นอกจากนั้นเมื่อได้มีการลดข้อเรียกร้องไปแล้วผู้กรณจ่ายค่าจ้างหรือข้อเรียกร้องกลับยื่นข้อเรียกร้องขึ้นมาอีก ทำให้มีการยื่นข้อเรียกร้องไม่สิ้นสุด และปัญหาการที่ไม่มีการเจรจาตรงรวมกันต่อไป ซึ่งมีลักษณะเป็นการทิ้งรางวัลข้อเรียกร้อง โดยถ้ามีการเจรจาตรงรวมกันและตกลงกันได้บางส่วน แต่ขณะนี้ไม่มีการเจรจาตรงรวมกันอีกเลยย่อมทำให้ผู้กรณได้รับความเสียหายเพราะถ้าเวลาว่างเลยไปเป็นเดือน ๆ หรือเป็นปี ๆ ผู้กรณจ่ายค่าจ้างหรือข้อเรียกร้องก็ยังมีสิทธิฟ้องหรือยื่นอุทธรณ์ข้อเรียกร้อง ๆ ที่ไม่มาจะอาจว่ายังเป็นข้อพิพาทแรงงาน

ที่ตกลงกันได้ ไม่ได้นอกจากการถอนขอเรียกกรองทำให้สิทธิคัดขุดงานหรือตีพิมพ์นั้นยุติไปเลย แต่ก็ยังมีปัญหาว่าถ้าดีว่าขอเรียกกรองสิ้นสุดโดยการถอนแล้ว ลูกจ้างจะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าสมควรที่จะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการถอนขอเรียกกรองไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

- 1) การถอนขอเรียกกรองให้กระทำได้โดยแจ้งเป็นหนังสือให้แก่ ลูกจ้างฝ่ายรับขอเรียกกรอง และสำเนาส่งถึงงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานหรือ ผู้รื้อขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแล้ว แต่กรณี
- 2) การที่ลูกจ้างไม่แสดงความประสงค์ที่จะเจรจาต่อรองร่วมกับ ภายใต้วงเวลา 3 เดือน นับแต่การเจรจาต่อรองร่วมครั้งสุดท้าย หรือนับแต่ ไม่มีการเจรจาต่อรองร่วมเลย ทั้งนี้ โดยไม่ใ้เหตุอันมาขัดขวางการเจรจา ต่อรองร่วม (เช่น มีการเลิกจ้างกรรมการบริหารสหภาพแรงงานดังกล่าว เป็นต้น) ให้ถือว่าเป็นการถอนขอเรียกกรองทั้งหมด
- 3) การถอนขอเรียกกรองทั้งหมด เป็นผลให้ขอเรียกกรองสิ้นสุดสภาพ ไป แต่การถอนเพียงบางส่วน จะสิ้นสุดเฉพาะข้อนั้น ๆ และไม่อาจยื่นขอเรียกกรอง ได้อีก
- 4) การถอนขอเรียกกรองตามข้อ 1), 2) และ 3) ไม่มีผลกระทบ กระทั่งถึงการได้รับความคุ้มครองตามบทบัญญัติในหมวด การกระทำอันไม่ เป็นธรรม

ความในข้อ 4) นี้ กำหนดไว้เพื่อป้องกันและให้การเยียวยาแก่ ลูกจ้างผู้ใช้สิทธิยื่นขอเรียกกรองแล้ว และได้ถอนขอเรียกกรองไป แต่ภายหลังอาจ ยังมีความไม่พอใจลูกจ้างผู้ใช้สิทธิดังกล่าว และกลับแก้ลูกจ้างได้

7. การคุ้มครองลูกจ้างผู้ใช้สิทธิยื่นขอเรียกร้อง

เนื่องจากผู้เห็นว่า ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานไม่ได้รับความคุ้มครองในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานไม่ได้รับความคุ้มครองเพราะเหตุที่ไต่สวนขอเรียกร้อง ทำให้ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานเสียสิทธิ เพราะการเลิกจ้างลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานนั้น นายจ้างอาจมีเจตนาเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างยื่นขอสิทธิยื่นขอเรียกร้องแควงว่าเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ผู้เขียนเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ก็กำหนดไว้ว่า "ลูกจ้างหมายความว่าผู้ซึ่งทดลองทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง" ไม่ได้แยกประเภทไว้ เหมือนกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งมีหลายประเภท เช่น ลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน และลูกจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน เป็นต้น ลูกจ้างทุกประเภทต้องได้รับความคุ้มครอง ทั้งนี้ เนื่องจากบทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและเยียวยา ลูกจ้างที่ถูกนายจ้างกลั่นแกล้ง อันมีสาเหตุที่ลูกจ้างได้ใช้หรือกำลังจะใช้สิทธิทาง การกฎหมายแรงงาน รวมทั้งการยื่นขอเรียกร้องด้วย แต่เพื่อป้องกันมิให้ความเห็นในทางที่จะเป็นการคัดสิทธิดังกล่าว จึงสมควรที่จะแก้ไข คำนิยามศัพท์ว่า "ลูกจ้าง" หมายความว่า "ลูกจ้างทุกประเภทที่ทดลองทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง"

8. การกำหนดหน้าที่นายจ้าง

ในสภาพปัจจุบันนายจ้างย่อมมีหลายสิ่งหลายอย่างที่เหนือกว่าลูกจ้าง เช่น การเงิน ความรู้ เป็นต้น การได้เปรียบนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อสังคมในเชิงคัดค้าน เพราะเหตุผลทางเอกสารของนายจ้าง เช่น โบนัสที่เข้าทำงาน (ซึ่งก็มีตัวอย่างเสมอ ๆ โดยฝ่ายลูกจ้างอ้างว่า นายจ้างให้ลงลายมือชื่อ

ในใบสมัครงานอย่างใด ๆ โดยมีใ้กรอกข้อความหรือวันที่) หรือแม้แต่การนำ
 พยานบุคคล ซึ่งยังเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมาสืบเพื่อประโยชน์ของ
 ฝ่ายลูกจ้างผู้ฟ้องคดี หรือร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้าง
 ผู้จะเป็นพยานอาจถูกข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งโดยฝ่ายนายจ้างได้ และตามพระราช
 บัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 31
 ระบุว่า "ให้ห้ามพยานผู้หนึ่งประเวศกฎหมายวิธีพิจารณาคดีความแห่งมาไร้มิ่งกับแ
 การดำเนินกระบวนการในศาลแรงงาน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติ
 นี้โดยอนุโลม" ซึ่งก็รวมถึงการกำหนดหน้าหน้าสืบด้วย เมื่อฝ่ายลูกจ้างกล่าว
 อ้างจึงต้องมีหน้าหน้าสืบก่อน ด้วยเหตุนี้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งมีความเสียหายถึงกล่าว
 จึงควรได้รับความคุ้มครองและให้ความยุติธรรมต่อฝ่ายลูกจ้างบ้าง ผู้เขียนเห็นว่า
 ควรกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างมีหน้าที่นำสืบก่อนว่าสาเหตุที่เลิกจ้างลูกจ้าง หรือแ
 ขอดกล่าวหาของฝ่ายลูกจ้างที่อ้างว่านายจ้างกลั่นแกล้ง หากฝ่ายนายจ้างไม่สามารถ
 พิสูจน์ได้ ก็ถือว่าลูกจ้างได้รับประโยชน์ โดยกำหนดในกฎหมายวิธีพิจารณาคดี
 แรงงาน และวิธีพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามกฎหมายแรงงาน
 สัมพันธ์ว่า "ในกรณีที่ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน หรือร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์ว่า ลูกจ้างนายจ้างกลั่นแกล้ง เลิกจ้างหรือกลั่นแกล้ง โดยวิธี
 การใด ๆ ให้นายจ้างมีหน้าที่นำสืบก่อนว่า การเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ
 ตามที่ลูกจ้างฟ้องคดีหรือร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น เนื่องจาก
 จากสาเหตุใด"

ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับข้อเรียกร้องดังกล่าว ชัดเจนมีผลกระทบต่
 ลูกจ้างและนายจ้างโดยตรง ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นผู้ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย
 แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็มุ่งที่จะ
 ป้องกันและระงับมิให้ข้อพิพาทแรงงาน หรือเกิดความไม่สงบในวงการอุตสาหกรรม
 จึงกำหนดวิธีการให้ลูกจ้างใช้วิธีการยื่นข้อเรียกร้องก่อนที่จะใช้วิธีการรุนแรง
 คือ การนัดหยุดงานหรือฉีกงาน ดังนั้น ข้อเรียกร้องจึงมีความสำคัญต่อการ

แรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อเรียกร้องจะต้องมีการเตรียมการที่ดี โดยการศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ ทั้งของฝ่ายที่ขึ้นข้อเรียกร้อง และของตุกรที่อีกฝ่ายหนึ่ง จึงจะทำให้ข้อเรียกร้องนั้นเป็นข้อเรียกร้องที่สมเหตุสมผลไว้ เพื่อเจรจาทอรองร่วมกับอีกฝ่ายหนึ่งได้อย่างมีเหตุผล สร้างบรรยากาศที่ดีในการเจรจาทอรองรวมและก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีอกกับ ซึ่งก็จะทำให้สถานประกอบการนั้นมีความสงบสุขในทางแรงงานสัมพันธ์ อันจะส่งผลดีต่อสถานประกอบการนั้น และต่อประเทศชาติในที่สุด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย