

### บทที่ 3

## ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย เมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนดำเนินงานในประเทศไทย

#### 1. สถานการณ์การเลิกจ้าง ระหว่างปี พ.ศ. 2535-2537

จากข้อมูลของกองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปรากฏว่า ในแต่ละปีมีตัวเลขลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

ปี 2535 มีตัวเลขลูกจ้างทั่วราชอาณาจักรถูกเลิกจ้าง 6,126 คน จาก 262 สถานประกอบการ เป็นลูกจ้างฝ่ายผลิต 5,691 คน ลูกจ้างฝ่ายบริการ 403 คน ลูกจ้างฝ่ายบริหาร 32 คน เมื่อจำแนกตามภาค ปรากฏว่า สถานประกอบการในกรุงเทพฯ 77 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 1,815 คน สถานประกอบการใน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ 17 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 2,409 คน สถานประกอบการในภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ) 3 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 394 คน สถานประกอบการในภาคเหนือ 4 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 119 คน สถานประกอบการในภาคใต้ 78 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 550 คน และสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 83 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 839 คน

ปี 2536 ลูกจ้างถูกเลิกจ้างทั่วราชอาณาจักร 7,725 คน จาก 197 สถานประกอบการ เป็นลูกจ้างฝ่ายผลิต 6,334 คน ลูกจ้างฝ่ายบริการ 522 คน ลูกจ้างฝ่ายบริหาร 59 คน เมื่อจำแนกตามภาค ปรากฏว่า สถานประกอบการในกรุงเทพฯ 33 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 1,983 คน สถานประกอบการใน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ 10 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 1,838 คน สถานประกอบการในภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ) 59 แห่ง เลิกจ้าง

ลูกจ้าง 1,983 คน สถานประกอบการในภาคเหนือ 24 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 285 คน สถานประกอบการในภาคใต้ 55 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 1,262 คน และสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 16 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 243 คน

ปี 2537 ลูกจ้างถูกเลิกจ้างทั่วราชอาณาจักร 5,970 คน จาก 177 สถานประกอบการ เป็นลูกจ้างฝ่ายผลิต 5,448 คน ลูกจ้างฝ่ายบริการ 374 คน ลูกจ้างฝ่ายบริหาร 148 คน เมื่อจำแนกตามภาค ปรากฏว่า สถานประกอบการในกรุงเทพฯ 51 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 643 คน สถานประกอบการใน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ 20 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 2,468 คน สถานประกอบการในภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ) 21 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 1,562 คน สถานประกอบการในภาคเหนือ 7 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 251 คน สถานประกอบการในภาคใต้ 76 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 799 คน และสถานประกอบการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้าง 247 คน

ระหว่างปี 2535-2537 ปรากฏว่าปี 2536 มียอดจำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างสูงกว่าปี 2535 และ 2537 ช่วงที่มีตัวเลขเลิกจ้างสูงสุด คือ ช่วงเดือนตุลาคม - ธันวาคม 2536 มีลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง 3,550 คน จาก 173 สถานประกอบการ ส่วนช่วงที่มีตัวเลขเลิกจ้างลำดับรองลงมา คือ ช่วงเดือนเมษายน - มิถุนายน 2537 มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 3,245 คน จาก 52 สถานประกอบการ

อย่างไรก็ตาม เมื่อตรวจสอบสถิติปี 2534 ปรากฏว่า ลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 10,104 คน จาก 181 สถานประกอบการ เป็นสถานประกอบการในกรุงเทพฯ 125 แห่ง เลิกจ้างลูกจ้างถึง 5,739 คน ส่วนสถิติปี 2533 ใกล้เคียงกับปี 2537 คือ มีลูกจ้างถูกเลิกจ้าง 5,908 คน จาก 145 สถานประกอบการ

ในภาพรวม ช่วงปี 2533-2537 ปี 2534 เป็นปีเดียวที่ลูกจ้างในท้องที่กรุงเทพฯ ถูกเลิกจ้างสูงสุด ปี 2533 สถานประกอบการในภาคใต้เลิกจ้างลูกจ้างสูงสุด 1,663 คน ลำดับรอง เป็น 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ เลิกจ้าง 1,641 คน ปี 2535 กับปี 2537 กลุ่มสถานประกอบการใน 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ เลิกจ้างลูกจ้างสูงสุด ส่วนปี 2536 สถาน

ประกอบการในกรุงเทพฯ กลุ่ม 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ และภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ และ 5 จังหวัดรอบกรุงเทพฯ) เลิกจ้างลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกัน

ผลจากการมีหนังสือสอบถาม โดยกองวิชาการและแผนงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการผลิตที่มีผลกระทบต่อการทำงาน (ระหว่างกลางปี 2533-กลางปี 2536) ซึ่งสอบถามไปยังสถานประกอบการที่ผลิตสิ่งทอ สิ่งถัก ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ที่ตั้งอยู่ในท้องที่กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรสาคร สระบุรี ชลบุรี และพระนครศรีอยุธยา รวม 9 จังหวัด จำนวน 401 แห่ง ปรากฏว่า มีสถานประกอบการร้อยละ 57.1 ได้นำเครื่องจักรทันสมัยเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน สถานประกอบการร้อยละ 48.3 ได้นำเครื่องจักรใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตให้สูงขึ้น สถานประกอบการร้อยละ 19.6 ได้นำเครื่องจักรใหม่มาใช้เพื่อลดขั้นตอนการผลิต และมีสถานประกอบการ 19 แห่ง มีแผนงานจะลดจำนวนลูกจ้างลงจำนวนรวม 2,034 คน

จากบันทึกสรุป การสัมมนาการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีกับผลกระทบต่อการทำงาน โดยนุกูล โกกิจ (กองอาชีพสงเคราะห์ กรมประชาสงเคราะห์, 2537) พบว่า ในช่วงปี 2535-2537 สถานประกอบการร้อยละ 57.1 มีการนำเครื่องจักรทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งสาเหตุของการนำเครื่องจักรทันสมัยมาใช้ จำแนกได้ว่า เพื่อเพิ่มกำลังการผลิตร้อยละ 46.3 เพื่อลดขั้นตอนการผลิตร้อยละ 19.6 เพื่อทดแทนเครื่องจักรเดิมซึ่งเสื่อมสภาพร้อยละ 14.3 เพื่อความทันสมัยตามภาวะการตลาดร้อยละ 12.6 เพื่อลดต้นทุนค่าจ้างแรงงานร้อยละ 3.0 และสาเหตุอื่น ๆ ร้อยละ 2.2 และจากสถิติดังกล่าวนี้ ย่อมเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่า โรงงานจะมุ่งเน้นที่การเพิ่มผลผลิตของตนให้สูงขึ้น แม้ว่าการลดต้นทุนการผลิตในด้านค่าจ้างจะมีเพียงร้อยละ 3.0 เท่านั้น แต่ก็ส่งผลกระทบต่อแรงงานโดยทั่วไป เนื่องจากแรงงานในส่วนดังกล่าว ส่วนใหญ่มักจะถูกเลิกจ้างในที่สุด

## 2. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมาย เมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนดำเนินงาน

จากเหตุการณ์การเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากจนเกิดการนัดชุมนุมเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้างเมื่อกลางปี 2536 และต่อมาปลายปี 2536 บางสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ได้เลิกกิจการไปโดยเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด ผู้เขียนได้ศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานประกอบการ 3 แห่ง ได้แก่ บริษัทไทยเกรียงป็นทอพอกย้อม จำกัด ซึ่งเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก บริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด ซึ่งเลิกกิจการโดยเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด และ บริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ซึ่งเลิกกิจการโดยให้ลูกจ้างทั้งหมดยื่นใบลาออก (รายละเอียดดูในภาคผนวก) พบว่า ได้เกิดปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างขึ้นหลายประการ ดังต่อไปนี้

### 2.1 ปัญหาลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายเท่ากับลูกจ้างที่มีอายุงานครบสามปี

เนื่องจากก่อนที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะออกประกาศกระทรวงฯ เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2537 แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 46 ทวิ และ ข้อ 46 ตริ ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 อัตราค่าชดเชยสูงสุดที่ลูกจ้างจะได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความคิดเท่ากับหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ของอัตราค่าจ้างสุดท้าย ในกรณีที่ลูกจ้างมีอายุงานครบสามปีขึ้นไป โดยไม่คำนึงว่าลูกจ้างจะมีอายุงานมากกว่าสามปีขึ้นไปมากเพียงใด เช่น แม้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะมีอายุงานถึง 25 ปี ก็ยังคงมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างตามกฎหมายเพียงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เท่ากับค่าชดเชยที่ลูกจ้างที่มีอายุงานครบสามปีได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง

จากมาตรการเรื่องค่าชดเชยดังกล่าว เมื่อเกิดการเลิกจ้างลูกจ้างในประเทศไทย เกรียงป็นทอพอกย้อม จำกัด บริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด และการเลิกกิจการของบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ให้ลูกจ้างยื่นใบลาออก โดยได้รับเงินช่วยเหลือ คำนวณตามอัตราค่าชดเชยตามกฎหมาย เกิดปัญหาว่า บริษัททั้ง 3 แห่ง ดำเนินกิจการมานาน 33 ปี 40 ปี

และ 29 ปี ตามลำดับ ทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ของทั้ง 3 บริษัท ที่ถูกเลิกจ้าง เป็นลูกจ้างที่มีอายุงานมาก เช่น เกินกว่า 10 ปี จนถึงเกินกว่า 25 ปีขึ้นไป ได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายเพียงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ซึ่งลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ เหล่านี้ เห็นว่า ค่าชดเชยตามกฎหมายที่ได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างไม่คุ้ม หรือไม่เพียงพอกับความเสียหาย หรือความเดือดร้อนที่ลูกจ้างได้รับ เมื่อถูกเลิกจ้างขณะที่ทำงานกับนายจ้างด้วยดีมานาน จนอายุมาก ได้รับการขึ้นค่าจ้างจนมีรายได้มากพอเลี้ยงชีพตัวเองและครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานดีพอสมควรกับประสบการณ์ที่ผ่านงานมานานปี จนถือได้ว่าเป็นความมั่นคงในหน้าที่การงาน เช่น ได้รับแต่งตั้งเป็นหัวหน้างาน หัวหน้ากะ มีความภาคภูมิใจในงาน เป็นการประสบความสำเร็จในชีวิตของลูกจ้างตามความรู้ ความสามารถ อันควรแก่ฐานะานุรูปของลูกจ้าง นอกจากนั้น ลูกจ้างที่มีอายุงานนาน บางส่วนยังได้รับการยอมรับ และเลือกให้เป็นผู้แทนลูกจ้าง เช่น กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างถือว่าเป็นเกียรติประวัติอันน่าภาคภูมิใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องสูญเสียไปพร้อม ๆ กับการถูกเลิกจ้างด้วยการจะหางานใหม่ทำในขณะที่อายุมากและมีแต่ความรู้ความชำนาญงานที่เคยทำอยู่กับการรวมวิธีการผลิตหรือกับเครื่องจักรเครื่องมือที่ล้าสมัยยอมเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการหางานทำใหม่ เพราะโดยทั่วไปนายจ้างมักต้องการจ้างลูกจ้างที่มีอายุไม่มากและมีประสบการณ์ที่สามารถทำงานหรือฝึกหัดให้ทำงานกับเครื่องจักรหรือกรรมวิธีการผลิตที่ทันสมัยได้ และประการสำคัญก็คือการเข้าเป็นลูกจ้างใหม่ย่อมต้องเริ่มต้นรับค่าจ้างในอัตราค่าจ้างใหม่ที่ต่ำกว่าค่าจ้างเดิม-ซึ่งยอมไม่เพียงพอและทำให้ลูกจ้างซึ่งเคยได้รับค่าจ้างสูงมาก่อนได้รับความเดือดร้อนและทุกข์ทรมานทางจิตใจ กับทั้งไม่มีสิ่งใดเป็นหลักประกันว่า ลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ เหล่านี้ เมื่อถูกเลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแล้วหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะสามารถหางานใหม่หรือหาช่องทางประกอบอาชีพอื่นได้ใหม่ก่อนที่ค่าชดเชยตามกฎหมายจำนวนหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะถูกใช้จ่ายหมดไป ปัญหาของลูกจ้างที่มีอายุงานนานมาก ๆ เหล่านี้ ในท้ายที่สุด ก็คือ เมื่อเงินค่าชดเชยตามกฎหมายที่ได้รับเมื่อถูกเลิกจ้างได้ใช้จ่ายหมดไปแล้ว ตัวลูกจ้างและครอบครัวจะดำรงชีพต่อไปได้อย่างไร จะได้รับความเดือดร้อนแสนสาหัสต่อไปในอนาคตอย่างไร

จากสิ่งที่ลูกจ้างอายุงานนานมาก ๆ สูญเสีย เมื่อถูกเลิกจ้าง และการคาดการณ์ถึงความทุกข์ ความเดือดร้อน ที่ลูกจ้างจะได้รับในอนาคตดังกล่าว ลูกจ้างจึงเรียกร้องให้

นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้นอีกจำนวนหนึ่ง-นอกเหนือจากค่าชดเชยตามกฎหมาย ในอัตราที่ลูกจ้างเห็นว่าน่าจะเหมาะสมกับความเสียหายและความเดือดร้อนที่ลูกจ้างคาดคิดว่า จะได้รับ ทั้งนี้โดยไม่สามารถอ้างกฎหมายใดมาสนับสนุนรองรับข้อเรียกร้องดังกล่าว

จากข้อเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือนอกเหนือจากค่าชดเชยตามกฎหมายเมื่อถูกเลิกจ้างแก่ลูกจ้างที่มีอายุงานเกินกว่าสามปี ดังกล่าว ยังเกิดปัญหาตามมาว่า ในกรณีที่นายจ้างที่เลิกจ้างมีฐานะทางเศรษฐกิจดี และยังคงดำเนินกิจการอยู่ เช่น บริษัทไทย เกรียงปิ่นทอฟอกย้อม จำกัด ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างยังสามารถเรียกร้อง บีบบังคับโดยการผลงาน ปิดล้อมโรงงาน และเจรจาต่อรองให้นายจ้างยินยอมจ่ายเงินช่วยเหลือได้ ซึ่งต่างจาก นายจ้างบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด ที่ประสบภาวะขาดทุน จนต้องเลิกกิจการในที่สุด ทำให้ ลูกจ้างไม่สามารถเจรจาต่อรองหรือใช้วิธีการใดบีบบังคับให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือ นอกเหนือจากค่าชดเชยตามกฎหมายได้ คงถูกเลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายไม่ว่า ลูกจ้างจะมีอายุงานมากกว่าสามปีขึ้นไปเท่าใดก็ตาม และต่างจากลูกจ้างบริษัทไทยคอตตอน มิลล์ (1964) จำกัด ที่นายจ้างให้เขียนใบลาออก เพื่อแลกเปลี่ยนกับการรับเงินช่วยเหลือเท่า ๆ กับค่าชดเชยตามกฎหมายที่นายจ้างเสนอให้ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไม่ว่าจะมีอายุงานนานมาก ๆ เท่าใด จึงคงได้รับค่าชดเชยในรูปของเงินช่วยเหลือเพียงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน โดยไม่มีสิทธิ เจรจาต่อรอง

## 2.2 ปัญหาเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐไม่สามารถแสวงหามาตรการตามกฎหมายแรงงาน เพื่อช่วยแก้ปัญหาของลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ ที่ถูกเลิกจ้างได้

จากปัญหาที่ลูกจ้างที่มีอายุงานมาก ๆ ถูกเลิกจ้าง ในกรณีมีการเลิกจ้างลูกจ้าง จำนวนมาก หรือในกรณีถูกเลิกจ้างเพราะนายจ้างเลิกกิจการแต่ลูกจ้างเหล่านั้นได้รับค่าชดเชย ตามกฎหมายไม่แตกต่างจากลูกจ้างซึ่งมีอายุงานครบสามปี ดังกล่าวแล้ว เมื่อลูกจ้างร้องทุกข์ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน เช่น กรมแรงงาน รัฐมนตรีช่วยและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย คณะกรรมาธิการการ แรงงานและสวัสดิการสังคม นายกรัฐมนตรี เป็นต้น แต่หน่วยงานดังกล่าว แม้จะเข้าใจปัญหา ที่ลูกจ้างประสบก็ไม่อาจหามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยมาใช้บังคับให้

นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเกินกว่ากฎหมายเรื่องค่าชดเชยที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นได้ เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานต้องพยายามแนะนำให้ลูกจ้างหาช่องทางใช้มาตรการอื่นเยียวยาแก้ไขแทน เช่น การเจรจาประนีประนอม หรือคณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคมเห็นว่าค่าชดเชยตามกฎหมายในขณะนั้นค่าเกินไป ไม่เหมาะสมที่จะคุ้มครองลูกจ้างที่มีอายุงานนานมาก ๆ ที่ถูกเลิกจ้าง ให้กรมแรงงานเสนอแนะแนวทางแก้ไขกฎหมายให้เหมาะสมต่อไป

### 2.3 ปัญหา นายจ้างเพิกเฉยไม่ยอมเข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่มีอำนาจบังคับให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้าร่วมเจรจา

เมื่อนายจ้าง จำเป็น หรือต้องการลดลูกจ้างจำนวนมากลง หรือเลิกกิจการ เนื่องจากไม่มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติเป็นกรณีพิเศษ แตกต่างไปจากการเลิกจ้างลูกจ้างตามปกติ นายจ้างจึงเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากตามอำเภอใจ โดยถือว่าเป็นอำนาจของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างเช่นสหภาพแรงงาน ต้องการเจรจาต่อรองให้เปลี่ยนแปลงวิธีการเลิกจ้างและให้นายจ้างจ่ายเงินช่วยเหลือเพิ่มขึ้นให้คุ้มกับความเสียหาย ดังเช่นกรณีบริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด หรือการยื่นข้อเรียกร้องให้ระงับการปิดกิจการโดยย้ายลูกจ้างไปทำงานในบริษัทอื่น ดังเช่นบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด นายจ้างจึงไม่เต็มใจหรือเพิกเฉยไม่สนใจจะเจรจาต่อรองใด ๆ กับลูกจ้าง เพราะนายจ้างเห็นว่า เป็นอำนาจที่กระทำได้โดยไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย และการเจรจาต่อรองนายจ้างมีแต่เสียประโยชน์หรือในกรณีของบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด ก็เช่นกัน ในเมื่อบริษัทฯ ยิ่งผลิตต่อไปก็ยิ่งจะประสบภาวะขาดทุนมากยิ่งขึ้น บริษัทฯ จึงพอใจจะปิดงานต่อไปเรื่อย ๆ ยิ่งกว่าการเจรจาต่อรองเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานแล้วดำเนินกิจการต่อไป

จากเหตุการณ์ การผลัดงานและปิดล้อมโรงงานของลูกจ้าง บริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด การเพิกเฉยของนายจ้างโดยไม่ยอมเจรจาข้อเรียกร้องกับลูกจ้างของนายจ้างบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด และระหว่างการใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างและการใช้สิทธิปิดงานของนายจ้างบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด เป็นระยะเวลาานหลายเดือน ได้เกิดปัญหาแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ที่ไม่สามารถใช้อำนาจตาม

กฎหมายเข้าดำเนินการประนอมข้อพิพาทแรงงาน หรือบังคับให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้าสู่ การเจรจาข้อพิพาทแรงงานได้

เหตุที่พนักงานประนอมฯ ประสบปัญหาดังกล่าว เนื่องจากพนักงาน ประนอมฯ เห็นว่า กรณีของบริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด การชุมนุมและ การผลงานมิได้เกิดจากข้อเรียกร้องหรือเกิดจากข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ส่วนกรณีบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด นายจ้างเพิกเฉย ไม่ให้ความร่วมมือ และกรณีบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด ทั้งนายจ้างและลูกจ้างขอยุติ การเจรจาและต้องการใช้การนัดหยุดงานและปิดงานเพื่อต่อรองกัน รายละเอียดต่าง ๆ จะกล่าวต่อไป

#### 2.4 ปัญหาการใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ลูกจ้าง กลับเข้าทำงานให้นายจ้างเปิดงาน

กรณีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะใช้อำนาจสั่งให้นายจ้างเปิดงาน ให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์นั้น มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนด เงื่อนไขไว้ว่าต้องเป็นกรณีที่รัฐมนตรีฯ เห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้ เกิดการเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรือ อาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ฉะนั้น ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ต้องด้วยเงื่อนไขดังกล่าว แม้จะมีการเคลื่อนไหว กดดันโดยกลุ่มลูกจ้างและองค์กรลูกจ้าง รัฐมนตรีฯ ก็ไม่อาจใช้อำนาจได้ และเนื่องจาก ประกาศรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2536 ที่ประกาศ ขอความร่วมมือให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานและนายจ้างเปิดงาน ไม่ได้ออกโดยอาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ออกเป็นประกาศ ขอความร่วมมือทั่ว ๆ ไป การที่นายจ้างบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด ไม่ปฏิบัติตามจึงไม่มีโทษ แต่ถึงแม้จะไม่มีโทษการฝ่าฝืนดังกล่าวทำให้เป็นเหตุที่ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ เห็นว่าอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ จึงเสนอความเห็นว่ารัฐมนตรีฯ



ควรใช้อำนาจตามมาตรา 35 สั่งให้นายจ้างเปิดงาน และสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

สำหรับกรณีการผลงงานของลูกจ้างบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกย้อม จำกัด กรมแรงงานเห็นว่าเป็นการหยุดงานที่ฝ่าฝืนกฎหมาย การหยุดงานของลูกจ้างจึงมีผลเป็นการขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่เป็นโทษแก่ลูกจ้างเอง ส่วนกรณีบริษัทไทยคอตตอนมิลล์(1964) จำกัด นายจ้างออกคำสั่งเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด จนลูกจ้างนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน และร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว รัฐมนตรีฯ จึงไม่มีอำนาจสั่งให้สั่งให้นายจ้างเปิดงานหรือลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้

## 2.5 ปัญหากลุ่มลูกจ้างรวมตัวกันชุมนุมประท้วงและกระทำการฝ่าฝืนกฎหมาย

เมื่อเกิดการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมากหรือเลิกกิจการเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด แต่ลูกจ้างไม่พอใจในสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายและสิทธิประโยชน์ที่นายจ้างจ่ายเพิ่มเติมให้ และต้องการให้นายจ้างจ่ายสิทธิประโยชน์เพิ่มพิเศษเป็นการช่วยเหลือมากขึ้นอีก ด้วยการร้องขอโดยตัวแทนลูกจ้างด้วยวิธีการตามปกติไม่เป็นผล กลุ่มลูกจ้างจึงใช้วิธีรวมตัวกันชุมนุมกันในที่ต่าง ๆ เช่น กรณีลูกจ้างบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอกย้อม จำกัด ร่วมกับลูกจ้างบริษัทอื่น ๆ นัดชุมนุมกัน ยื่นหนังสือร้องเรียนต่อรัฐมนตรีช่วย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ต่อนายกรัฐมนตรี ต่อประธานกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม ตลอดจนการรวมตัวของกลุ่มลูกจ้างนัดชุมนุมบริเวณหน้าทำเนียบรัฐบาล ยิ่งกว่านั้น ยังปิดล้อมโรงงาน นัดชุมนุมกันเดินขบวนตามถนนสาธารณะเป็นการกีดขวางการจราจรและปิดกั้นการจราจรเพื่อวางหรือค้ำหน้าบริษัท ซึ่งเป็นการละเมิดกฎหมายและก่อความเดือดร้อนแก่ประชาชน

## 2.6 ปัญหาลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน

เนื่องจากเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีตัวอย่าง ยังไม่มีกฎหมายกำหนดว่า ลูกจ้างที่อายุงานนานกว่าสามปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเมื่อถูกเลิกจ้างเพิ่มมากขึ้น ตามจำนวนปีที่ทำงาน สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับเกินกว่ากฎหมายกำหนดเมื่อถูกเลิกจ้าง จึงขึ้นอยู่กับ การเจรจาประนีประนอมกัน การใช้วิธีการผลงาน ปิดล้อมโรงงาน เพื่อบีบบังคับนายจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐช่วยเหลือกดดันให้ตกลงกัน ดังเช่นกรณีบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอก ย่อม จำกัด ทำให้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างได้รับประโยชน์ตอบแทนเกินกว่ากฎหมายกำหนดค่อนข้างมาก แต่ในกรณีบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด และ บริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ลูกจ้างได้รับเพียงสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย ไม่ได้รับเงินช่วยเหลือเกินกว่ากฎหมาย เหมือนลูกจ้างบริษัทไทยเกรียงปิ่นทอฟอก ย่อม จำกัด เพราะลูกจ้างบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด ใช้วิธีนัดหยุดงานและการเจรจาต่อรองไม่ได้ผล ส่วนลูกจ้างบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด นายจ้างให้ลูกจ้างเขียนใบลาออกเพื่อระงับสิทธิเรียกร้องที่จะเกิดจากการเลิกจ้างทั้งหมด

## 3. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดแก่ลูกจ้างในกรณีตัวอย่างเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนดำเนินงาน

บริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด เลิกกิจการแล้วเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมด โดยจ่ายสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับตามมาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น คือ ค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เงินสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี เกิดปัญหาแก่ลูกจ้างที่มีอายุงานเกินกว่า 3 ปี ซึ่งไม่ว่าจะเกินไปมากเท่าใด คงได้รับค่าชดเชย และสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับลูกจ้างที่อายุงานครบ 3 ปี ลูกจ้างยังไม่อาจอ้างเหตุตามมาตรา 31 และมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้บริษัทฯ จัดให้ทำงานต่อไป เนื่องจากเป็นการพ้นวิสัยเพราะไม่มีนายจ้างแล้ว หากลูกจ้างจะอ้างมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว ร้องขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สั่งให้บริษัทฯ จ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม แนววินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็วินิจฉัยตลอดมาว่า กรณีนายจ้างเลิกกิจการ การเลิกจ้างเกิดเพราะเหตุเลิกกิจการมิใช่เลิก

เพราะเหตุตามมาตรา 121 และไม่เป็นการฝ่าฝืนมาตรา 123 ไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม หากลูกจ้างจะอ้างมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้ศาลสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย เนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม แนวคำพิพากษาศาลฎีกาก็อธิบายว่าเป็นบรรทัดฐานตลอดมาว่า กรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยมีเหตุอันสมควร เช่น เลิกกิจการ ยุบกิจการบางแผนก ขาดทุนจนต้องลดการผลิตและลดจำนวนลูกจ้าง นายจ้างเลิกจ้างได้ไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม (ฎีกาที่ 3203/2524, 3303/2525, 1503/2526)

นอกจากนี้ ลูกจ้างยังประสบปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายนอกเหนือจากมาตรการคุ้มครองการเลิกจ้างอีกบางเรื่องระหว่างก่อนการเลิกจ้าง เช่น ปัญหาการใช้มาตรการนัดหยุดงานเพื่อเป็นข้อต่อรองกับบริษัทฯ ไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการที่บริษัทฯ ไม่ต้องดำเนินกิจการกลับกลายเป็นคุณแก่บริษัทฯ ที่ไม่ต้องขาดทุนเพิ่มขึ้น และบริษัทฯ ยังพร้อมที่จะปิดกิจการ ประการต่อมา คือ ลูกจ้างประสบปัญหาว่าแม้รัฐมนตรีจะใช้อำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สั่งให้บริษัทฯ เปิดงาน มาตรการนี้ก็กลับใช้ไม่ได้ผลในกรณีบริษัทฯ มีความจำเป็นจะต้องเลิกกิจการจริง และโดยรวมลูกจ้างประสบปัญหาว่า ขั้นตอน มาตรการต่าง ๆ เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง ยากที่จะเกิดประโยชน์แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างพร้อมจะเลิกกิจการ กระบวนการ ดังกล่าวกลับจะกลายเป็นผลร้ายกับลูกจ้าง

บริษัทไทยเกรียงปันทอพोकยอม จำกัด ประกาศปิดกิจการบางส่วนจะบอกกล่าวเลิกจ้างล่วงหน้า จะจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย และจะจ่ายเงินเพิ่มอีกจำนวนหนึ่งซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนดให้จ่ายมากนักตามอายุงานของลูกจ้าง รวมทั้งให้โอกาสลูกจ้างในส่วนที่ไม่ถูกปิดกิจการสมัครใจลาออก เพื่อขอรับเงินดังกล่าวได้ด้วย เกิดปัญหาว่า ลูกจ้างต้องการผลประโยชน์จากการถูกเลิกจ้างครั้งนี้มากกว่าจำนวนที่บริษัทฯ เสนอ โดยไม่อาจอ้างสิทธิตามมาตรการทางกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นได้ ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการใช้มาตรการตามมาตรา 31 มาตรา 52 มาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กับการจะใช้มาตรการตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ลูกจ้างที่ประสบปัญหาเช่นเดียวกับที่ลูกจ้างบริษัทไทย  
ภัตราภรณ์ จำกัด ประสบ

เกี่ยวกับมาตรการตามกฎหมายนอกจากส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองการเลิกจ้าง  
ลูกจ้างประสบปัญหา เช่น มาตรา 121 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้  
ให้ความคุ้มครองกรรมการสหภาพแรงงานเป็นพิเศษแตกต่างไปจากสมาชิกสหภาพแรงงาน  
ปัญหานายจ้างเปิดงานให้ลูกจ้างเข้าทำงานแต่ไม่มอบหมายงานให้ทำ ซึ่งแนวคำพิพากษาศาล  
ฎีกาพิพากษาเป็นบรรทัดฐานว่าเป็นอำนาจของนายจ้างที่กระทำได้ (ฎีกาที่.2370/2525,  
2850/2525) และประสบปัญหาว่า ไม่มีมาตรการทางกฎหมายกำหนดสิทธิของลูกจ้างที่อายุ  
งานยาวนานกว่าเมื่อถูกเลิกจ้างให้แตกต่างหรือมากกว่าลูกจ้างที่อายุงานน้อยกว่า

บริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ประกาศเลิกกิจการ ยื่นข้อเสนอว่า  
ถ้าลูกจ้างเขียนใบลาออกจะจ่ายเงินช่วยเหลือเท่ากับค่าชดเชยตามกฎหมายรวมทั้งจ่ายเงิน  
โบนัส ค่าจ้างแทนวันหยุดพักผ่อนประจำปีและค่าจ้างประมาณยี่สิบวันนับแต่วันยื่นใบลาออก  
โดยไม่ต้องทำงาน ลูกจ้างผู้ใดต้องการทำงานต่อไปจะโอนไปเป็นลูกจ้างของบริษัทในเครือ  
โดยได้รับสิทธิประโยชน์เท่าสภาพการจ้างเดิมและนับอายุงานต่อ ส่วนลูกจ้างผู้ใดไม่ลาออก  
และไม่ประสงค์จะโอนไปทำงานกับบริษัทในเครือ บริษัทฯ จะเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยตาม  
กฎหมาย ด้วยเงื่อนไขนี้เองทำให้ลูกจ้างทั้งหมดยอมเขียนใบลาออกและรับเงินช่วยเหลือตาม  
เงื่อนไข เมื่อลูกจ้างลาออกสิทธิที่จะเรียกร้องตามมาตรการตามกฎหมายคุ้มครองการเลิกจ้าง  
จึงระงับไปทั้งหมด ลูกจ้างประสบปัญหาเพียงว่าผู้ที่ทำงานนานกว่า 3 ปี ไม่ว่าจะนานกว่า  
เท่าใด คงได้รับเงินช่วยเหลือในส่วนที่คิดคำนวณจากฐานค่าชดเชยเท่ากับผู้ที่มิอายุงาน 3 ปี

ปัญหาที่ลูกจ้างประสบเกี่ยวกับมาตรการตามกฎหมายนอกจากส่วนที่เกี่ยวกับการ  
การคุ้มครองการเลิกจ้างในช่วงเหตุการณ์ก่อนลูกจ้างลาออกโดยนายจ้างเลิกกิจการมีหลาย  
ประการ เช่น ปัญหานายจ้างไม่ยอมรับและให้ความร่วมมือใด ๆ ทั้งสิ้นต่อการกระทำตาม  
กฎหมายของลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เว้นแต่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาล  
ปัญหานายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างเฉพาะในทางที่นายจ้างได้เปรียบมากกว่าโดยอาศัยชั้นเชิง  
ความรู้ทางกฎหมายที่นายจ้างได้เปรียบกว่า เช่น รีบขอเจรจาประนีประนอมกับฝ่ายลูกจ้าง

ยอมเปิดงานให้ลูกจ้างเข้าทำงาน (แต่ไม่มีงานให้ทำ) แลกกับการขอให้ลูกจ้างยอมถอนฟ้องคดีแรงงานที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างต่อศาลและให้ลูกจ้างยอมสละสิทธิในค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างจ่าย เมื่อบริษัทฯ เห็นว่าฝ่ายตนพ่ายแพ้ในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และเป็นฝ่ายเสียเปรียบในเชิงคดี เนื่องจากศาลสั่งบังคับใช้วิธีการคุ้มครองชั่วคราวก่อนมีคำพิพากษา และเมื่อนายจ้างตัดสินใจเลิกกิจการครั้งสุดท้ายก็ใช้วิธีการต่อรองด้วยเงื่อนไขที่ให้ลูกจ้างเลือกเอาระหว่างการได้ผลประโยชน์มากกว่าแต่ยอมเสียสิทธิฟ้องร้องต่อไป กับจะยังคงสิทธิฟ้องไว้แต่ได้ประโยชน์น้อยกว่า หรืออีกวิธีหนึ่งคือเสี่ยงทำงานต่อไปกับนายจ้างที่ถูกเลือกให้

#### 4. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดแก่นายจ้างในกรณีตัวอย่างเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนด้นงาน

นายจ้างบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด เห็นว่า ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปอีกได้ บริษัทฯ ประสบปัญหาว่าหากปิดกิจการเลิกจ้างลูกจ้างโดยผลการอาจเป็นการเสี่ยงต่อค่าเสียหายทุก ๆ จำนวน ตามที่มาตรการทางกฎหมายเพื่อคุ้มครองการเลิกจ้างกำหนดไว้ ซึ่งอาจสูงเกินกว่าภาระที่บริษัทฯ ควรจะต้องแบกรับต่อไป และในภาวะขณะนั้น บริษัทฯ มีความสามารถจ่ายได้เพียงบางส่วนที่กฎหมายระบุสิทธิของลูกจ้างไว้ชัดเจนแล้ว เช่น ค่าชดเชยสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งลูกจ้างไม่ต้องใช้สิทธิเรียกร้องทางศาลหรือทางใดอีก แนวทางแก้ไขปัญหของบริษัทฯ ก็คือ อาศัยเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ประสานประโยชน์โดยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐช่วยเป็นผู้ชี้แจงสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างจะพึงได้รับเมื่อบริษัทฯ เลิกกิจการแก่ลูกจ้างอีกทางหนึ่งด้วยเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในระดับหนึ่ง ต่อจากนั้นบริษัทฯ ก็ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ใช้กระบวนการเจรจาต่อรองเพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความระหว่างบริษัทฯ กับลูกจ้าง จนลูกจ้างยอมยุติปัญหาลงได้ ไม่ต้องใช้สิทธิทางศาลหรือทางอื่นต่อไป

บริษัทไทยเกรียงปันทอพอกย้อม จำกัด ประสบปัญหาว่าเมื่อต้องการเลิกกิจการบางส่วนจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องโดยปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับมาตรการ

คຸ້ມคຣองการเลิกจ้างที่กำหนคใ้นายจ้างปฏิบัติไว้ชัดเจน ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ  
 การจ้างระหว่างบริษัท กับสหภาพฯ เมื่อปี 2533 ในข้อที่กำหนคว่ากรณีบริษัท ต้องการจะ  
 เลิกจ้างลูกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยและเงินช่วยเหลือใ้บริษัท ประกาศหาผู้สมัครใจถูกเลิกจ้าง  
 ก่อน..กับปฏิบัติตามวิธีการที่เคยปฏิบัติมาก่อนแล้วสองครั้งเมื่อมีการเลิกจ้างลูกจ้างโดย  
 ประกาศหาผู้อาสาสมัครถูกเลิกจ้างโดยได้รับค่าชดเชยและเงินช่วยเหลือทั้งยังจ่ายเงิน  
 ช่วยเหลือซึ่งไม่มีกฎหมายกำหนคใ้ต้องจ่ายใ้อีกจำนวนหนึ่งเป็นการคอบแทนโดยไม่มี  
 จำกัคหรือตัดสิทธิลูกจ้างที่จะใช้สิทธิทางอื่นอีก เช่น ไม่ตัดสิทธิที่จะไปฟ้องศาลแรงงานเรื่อง  
 เลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือไปฟ้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เรื่องการกระทำอันไม่เป็น  
 ธรรมเป็นข้อเสนอใ้แก่ลูกจ้างที่จะต้องถูกเลิกจ้างแล้ว แต่ลูกจ้างยังเรียกร้องต้องการใ้เงิน  
 ช่วยเหลือเพิ่มขึ้นคำนวณตามอายุงานซึ่งมากกว่าที่บริษัทฯ เสนอ โดยไม่มีเหตุคตามกฎหมายที่  
 จะอ้างใ้แต่อ้างเหตุความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ปัญหาประการต่อมา เป็นกรณีทีใ้ในกลุ่มลูกจ้าง  
 ที่จะถูกเลิกจ้างมีกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างรวมอยู่ด้วย แต่แทนที  
 กรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างจะใช้วิถีทางคตามมาตรการทาง  
 กฎหมายมาต่อสู้ เช่น ร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ใ้สั่งบริษัทฯจ่ายค่าเสียหาย  
 เนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมคตามมาตรา 121 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติ  
 แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือกรรมการลูกจ้างอาจฟ้องศาลแรงงานเรื่องเลิกจ้างกรรมการ  
 ลูกจ้างโดยฝ่าฝืนมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือไม่ขออนุญาต  
 เลิกจ้างต่อศาลแรงงานก่อนกลับต่อสู้ในแนวทางทีไม่ชอบด้วยกฎหมายโดยรวมตัวกัน  
 ปิดล้อมโรงงานจนลูกจ้างอื่นรวมทั้งนายจ้างไม่สามารถเข้าทำงานและขนย้ายวัตถุดิบและ  
 สินค้าเข้าออกโรงงานใ้ รวมทั้งชักชวนองค์กรแรงงานอื่นมารวมพลังต่อสู้ด้วย จนขยายไป  
 เป็นการต่อสู้ระหว่างองค์กรของฝ่ายลูกจ้างกับองค์กรฝ่ายนายจ้างเนื่องจากการบริษัทฯใ้ขอ  
 ความช่วยเหลือไปยังองค์กรฝ่ายนายจ้างใ้ออกมาเคลื่อนไหวสนับสนุนบริษัทฯและแสดง  
 บทบาทต่อด้านการกระทำของสหภาพฯ ด้วย ปัญหาประการสำคัญทีบริษัทฯ ประสบคือ  
 ลูกจ้างพยายามใช้ทุกวิถีทางเพื่อตั้งอำนาจรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องทั้งโดยการร้องขอโดยการสร้าง  
 เหตุการณ์ใ้รัฐจำต้องยื่นมือเข้ามาแก้ไข เมื่อบริษัทฯ ปฏิบัติถูกต้องคตามกฎหมาย รัฐไม่  
 สามารถใช้กฎหมายบังคับบริษัทฯ โดยตรงใ้ได้ รัฐก็ใช้วิธีขอความร่วมมือ เมื่อบริษัทฯ ยัง  
 ต้องอยู่ภายใต้อำนาจรัฐ บริษัทฯ ก็จำใจต้องยอมใ้ความร่วมมือคตามที่รัฐเห็นสมควร อีก  
 ปัญหาหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์แต่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรการคຸ້มคຣองการเลิกจ้าง

แต่เกิดปัญหากับบริษัทฯ คือ เมื่อกลุ่มลูกจ้างทั้งหมดจำนวนมากละเมิดสิทธิเสรีภาพก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ กระบวนการยุติธรรมของรัฐไม่เข้มแข็งและใหญ่โตพอที่จะเข้าไปจัดการได้ การร้องทุกข์ในคดีอาญาเพื่อจะให้ลูกจ้างทั้งหมดได้รับโทษในทางปฏิบัติยังไม่เคยปรากฏทั้งที่ความผิดปรากฏชัดแจ้ง ทางปฏิบัติจึงร้องทุกข์ขอให้ลงโทษผู้นำซึ่งเป็นตัวการเพียงบางคน และในที่สุดก็มีการเจรจาขอให้บริษัทฯ ไม่คิดใจจะเอาโทษแก่บุคคลเหล่านั้น

ปัญหาที่บริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ประสบเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่คุ้มครองการเลิกจ้าง ก็คือ เมื่อมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้าง บริษัทฯ จะทำอย่างไรให้บริษัทฯ เสียเงินให้ลูกจ้างน้อยที่สุด บริษัทฯ จะทำอย่างไรเพื่อให้การเลิกจ้างรัดกุมรอบคอบ เกิดปัญหาตามมาน้อยที่สุด เมื่อเกิดความผิดพลาดต้องยอมกลับคืนสู่ฐานะเดิมแล้ววางแผนเลิกจ้างใหม่ บริษัทฯ ไม่ปรารถนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเลิกจ้างของบริษัทฯ สาเหตุเนื่องจากบริษัทฯ มีบริษัทฯ ในเครือมาก รวมลูกจ้างทุกบริษัทฯ ในเครือแล้วมีจำนวนหลายหมื่นคน ฉะนั้น หากบริษัทฯ ดำเนินการผิดพลาดกับกลุ่มลูกจ้างกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดจะเกิดผลกระทบเป็นการสร้างบรรทัดฐานที่ลูกจ้างบริษัทในเครือจะยึดถือเป็นแบบอย่างเกิดความเสียหายต่อบริษัทในเครือทั้งหมดด้วย...แนวทางที่บริษัทฯ เห็นว่าเหมาะสมที่สุดหลังจากที่เคยได้เลิกจ้างลูกจ้างแล้วลูกจ้างไปฟ้องเป็นคดีแรงงานต่อศาลแรงงานกลางและร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและสั่งให้บริษัทฯ จ่ายค่าเสียหาย ในที่สุดบริษัทฯ ต้องยอมประนีประนอมกับลูกจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานมาแล้วครั้งหนึ่ง ก็คือให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายแสดงเจตนาเลิกสัญญาจ้างโดยเสนอผลประโยชน์ซึ่งใช้มาตรการตามกฎหมายเป็นฐานคำนวณให้ต่างตอบแทนเป็นเครื่องจูงใจเพื่อเป็นการระงับสิทธิเรียกร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่ใช้คุ้มครองการเลิกจ้างทุกเรื่อง

## 5. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดแก่รัฐเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนล้นงาน ในกรณีตัวอย่าง

### 5.1 ปัญหาด้านนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหา

นโยบายทางด้านแรงงานของประเทศไทย ได้เริ่มกำหนดนโยบายที่ปรากฏชัดเจนครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) และเริ่มชัดเจนมากขึ้นตามลำดับในแผนพัฒนาฯ ฉบับต่อ ๆ มา ในช่วงเหตุการณ์ในกรณีตัวอย่างอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ซึ่งรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมแรงงานในขณะนั้น ได้ใช้เป็นแผนแม่บทเพื่อกำหนดนโยบายให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ภาพรวมของนโยบายด้านแรงงานในขณะนั้นเน้นการพัฒนาด้านแรงงานเป็นหลัก เช่น ส่งเสริมการจ้างงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ พัฒนาฝีมือและให้ความรู้แก่แรงงานให้เป็นที่ไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม ส่งเสริมและเร่งรัดการแก้ปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยอาศัยความร่วมมือกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในระบบทวิภาคีและไตรภาคี เป็นต้น ทั้งนี้โดยไม่ได้กล่าวถึงแนวนโยบายที่เกี่ยวกับเรื่องคนล้นงานไว้ เมื่อเกิดเหตุการณ์ในกรณีตัวอย่างจึงปรากฏว่ารัฐยังไม่เคยคำนึงถึงปัญหาคนล้นงานจนถึงขนาดที่จะกำหนดไว้ในนโยบายไม่ว่าในระดับใด

เนื่องจากการขาดนโยบายเกี่ยวกับเรื่องคนล้นงานเมื่อเกิดการเลิกจ้างและเกิดปัญหาติดตามมา องค์กรหรือเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติของรัฐจึงขาดทิศทางในการปฏิบัติ เพราะรัฐไม่ได้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ไว้ การแก้ปัญหาจึงไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการแก้ปัญหาที่ขาดการวางแผน



## 5.2 ปัญหาด้านองค์กรที่มีหน้าที่แก้ไขปัญหา

ระหว่างเกิดเหตุการณ์ในกรณีตัวอย่าง โดยเฉพาะกรณีบริษัทไทยเกรียงปิ่นทองฟอกย้อม จำกัด และกรณีบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด องค์กรในภาครัฐ ทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการ ถูกทั้งฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง รวมถึงองค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง ยื่นคำขอ ร้องทุกข์ ยื่นคำฟ้องต่อหลายองค์กร เช่น กรมแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานแรงงานจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด พนักงานสอบสวน รัฐมนตรีว่าการและรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย นายกรัฐมนตรี คณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม และศาลแรงงานกลาง เพื่อขอให้องค์กรของรัฐดังกล่าว ดำเนินการช่วยเหลือ แต่ปรากฏว่าเมื่อทุกองค์กรดังกล่าวได้พยายามใช้อำนาจหน้าที่ ตามกรอบอำนาจที่กฎหมายให้อำนาจไว้เข้าดำเนินการแล้วกลับไม่สามารถยุติเหตุการณ์ให้สงบลงโดยเร็วได้ และหลังจากเหตุการณ์ยืดเยื้อได้ยุติลง กล่าวได้ว่าผลลัพธ์ไม่เป็นที่น่าพอใจ ของทุกฝ่าย โดยเฉพาะความเดือดร้อนของลูกจ้างที่มีอายุงานนานกว่าสามปีแต่คงได้รับค่าชดเชยเท่ากับลูกจ้างที่มีอายุงานสามปีไม่ได้ถูกขจัดให้สิ้นไป และผลลัพธ์สุดท้ายเมื่อลูกจ้างในกรณีตัวอย่างถูกเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละกลุ่มได้รับสิทธิประโยชน์แตกต่างกันมาก โดยองค์กรของรัฐไม่สามารถอาศัยมาตรการทางกฎหมายใดที่เหมาะสมเข้าไปช่วยเหลือกลุ่มลูกจ้างที่เห็นว่าได้รับความยุติธรรมทางกฎหมายน้อยกว่าได้อีก กล่าวคือ

กรมแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัด รัฐมนตรีช่วยว่าการและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยตรง ประสบปัญหากรณีบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด ว่าเป็นกรณีอยู่ระหว่างขั้นตอนการใช้มาตรการนัดหยุดงานและปิดงานของทั้งฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้าง เพื่อเป็นอำนาจต่อรองซึ่งกันและกันตามขั้นตอนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และยังไม่เข้าเงื่อนไขตามมาตรา 35 ที่กำหนดว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะใช้อำนาจสั่งให้นายจ้างเปิดงาน หรือให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาท

แรงงานได้ จึงได้ปล่อยให้การนัดหยุดงานและการปิดงานดำเนินตามขั้นตอนต่อไป แม้ลูกจ้างและนายจ้างจะยุติการเจรจาแล้วก็ตาม เพราะกฎหมายไม่ได้ให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการอย่างอื่นอีกในขั้นตอนดังกล่าว ประกอบกับในทางปฏิบัติการใช้อำนาจของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 ข้าราชการระดับล่าง เช่น พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจะต้องเป็นผู้ริเริ่มเสนอความเห็น หรือถูกสั่งให้ทำความเห็นในเบื้องต้น เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงาน ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ รองอธิบดีกรมแรงงาน รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ทั้งนี้ตามระเบียบของการบริหารราชการ การที่ความเห็นเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับยังอาจถูกเปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือระงับเรื่องไว้ก่อน หรืออาจต้องมีการชี้แจง ทำให้การใช้อำนาจตามมาตรา 35 เป็นเรื่องยากและใช้เวลานาน

กรณีบริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกซ์อ้อม จำกัด สำนักงานแรงงานจังหวัด กรมแรงงาน รัฐมนตรีช่วยว่าการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ประสบปัญหาว่าลูกจ้างเรียกร้องเงินช่วยเหลือเกินกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แต่มิได้ปฏิบัติตามขั้นตอนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาทำข้อตกลงตามขั้นตอน แต่ปิดล้อมโรงงานเป็นความผิดตามกฎหมายอาญา และก่อให้เกิดความเสียหายในทางแพ่ง จึงไม่สามารถใช้อำนาจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เข้าดำเนินการได้ ความผิดในทางอาญาต้องให้นายจ้างซึ่งเป็นผู้เสียหายแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนเอง ความเสียหายทางแพ่งต้องให้นายจ้างฟ้องเรียกร้องทางแพ่งต่อศาลเองเช่นกัน รัฐมนตรีจะสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้นายจ้างเปิดงาน โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็สั่งไม่ได้ เพราะกรณีไม่ต้องด้วยกฎหมายดังกล่าวจึงไม่สามารถแสวงหาอำนาจหรือมาตรการตามกฎหมายแรงงานมาใช้เพื่อยุติการชุมนุมของลูกจ้างได้ ต้องอาศัยอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดของจังหวัดแสวงหามาตรการตามกฎหมายอื่นเพื่อพยายามยุติปัญหา

กรณีบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด กรมแรงงาน รัฐมนตรีช่วยว่าการ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ประสบปัญหาว่า เมื่อนายจ้างส่งย้ายลูกจ้างไปทำงานในบริษัทในเครือ คำสั่งดังกล่าวชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ เพราะนายจ้างไม่เคยหารือหรือขอความยินยอมจากลูกจ้าง และคำสั่งย้ายไม่ได้ระบุนรายละเอียดเกี่ยวกับสาระสำคัญเรื่องการโอนการจ้าง เช่น นับอายุงานต่อ คำจ้าง สวัสดิการ และสภาพการจ้างอื่น ๆ คงเดิมหรือไม่ แต่รายละเอียดเหล่านี้ นายจ้างไม่ยอมรับเมื่อเจ้าหน้าที่ที่เข้าไปแก้ไขปัญหาคำสั่งการให้ นายจ้างชี้แจง หากเจ้าหน้าที่จะใช้อำนาจตามกฎหมายเรียกให้นายจ้างมาพบเพื่อชี้แจงหรือนำหลักฐานมาแสดง เจ้าหน้าที่ไม่สามารถใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ เพราะไม่ได้ให้อำนาจไว้ แต่เจ้าหน้าที่จะต้องอาศัยอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 5 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งกำหนดว่า ให้กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงรวมทั้งให้ส่งหลักฐาน หรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงานหรือฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน แล้วแต่กรณี ซึ่งความผิดดังกล่าวประมวลกฎหมายอาญามาตรา 368 วรรคแรก ที่กำหนดว่า ผู้ใดทราบคำสั่งของเจ้าพนักงานซึ่งสั่งการตามอำนาจที่มีกฎหมายให้ไว้ ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนั้นโดยไม่มีเหตุหรือข้อแก้ตัวอันสมควร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบวัน หรือปรับไม่เกินห้าร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ มาเป็นฐานในการอ้างเพื่อเรียกนายจ้างให้มาพบ ซึ่งคำสั่งให้มาพบ ยังต้องให้เวลานายจ้างพอสมควร ไม่ใช่สั่งให้มาพบได้ในทันที หากนายจ้างมีเหตุอ้างก็ยังเลื่อนการมาพบออกไปได้อีก หากนายจ้างขัดคำสั่งไม่ยอมมาพบ การเอาความผิดแก่นายจ้างยังต้องร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ทั้งโทษยังต่ำมากนายจ้างไม่เกรงกลัว ทำให้คำสั่งเจ้าพนักงานขาดความศักดิ์สิทธิ์ กว่าจะเรียกนายจ้างที่ไม่ยอมให้ความร่วมมือมาพบเพื่อให้ข้อเท็จจริงได้ ลูกจ้างก็ร่วมขมขื่นหรือได้รับความเดือดร้อนจนแก้ไขได้ยากแล้ว กรณีลูกจ้างบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด นี้ กรมแรงงานยังประสบปัญหาต่อมาอีก เมื่อลูกจ้างทำหนังสือเป็นข้อเสนอถึงนายจ้าง เกิดปัญหาว่าหนังสือดังกล่าวเป็นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่ เมื่อวินิจฉัยว่า ควรจะเป็นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ฝ่ายนายจ้างก็ปฏิเสธการเจรจากับลูกจ้างอีก กรมแรงงานก็ประสบ

ปัญหาว่า ไม่มีกฎหมายให้อำนาจบังคับนายจ้างให้ต้องเข้าร่วมเจรจากับลูกจ้าง ขณะลูกจ้างยังชุมนุมอยู่ในบริเวณโรงงาน เกิดปัญหาว่า สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยุติลงแล้ว ลูกจ้างต้องใช้สิทธิเรียกร้องค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมโดยฟ้องต่อศาลแรงงาน และร้องเรียนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อไป รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยไม่อาจใช้อำนาจตามมาตรา 35 สั่งให้ลูกจ้างเลิกชุมนุม หรือให้นายจ้างเปิดงานให้ลูกจ้างทำได้อีก หรือหากเจ้าหน้าที่จะดำเนินคดีนายจ้างฐานฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน คือ เลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามข้อ 46 เจ้าหน้าที่ก็ต้องดำเนินคดีโดยร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน เพื่อขอให้นายจ้างตามข้อ 8 แห่งประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งกำหนดว่า นายจ้างและลูกจ้างผู้ใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 2 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งปัญหาก็คือ อัตราโทษต่ำและคดีอยู่ในเขตอำนาจของศาลแขวง ทำให้นายจ้างไม่เกรงกลัว และยังมีโอกาสยกข้อต่อสู้ได้ เช่น อาศัยข้อ 47 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ขึ้นต่อสู้ว่าลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ หรือลูกจ้างฝ่าฝืนคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือหากกรณีนายจ้างไม่ต่อสู้ รับสารภาพว่าฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวจริง เจ้าหน้าที่ก็ต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการเปรียบเทียบตามข้อ 12 แห่งประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งกำหนดว่า ไม่มีการกระทำความผิดตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย อธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้ แต่ทั้งการดำเนินคดีนายจ้าง และการเปรียบเทียบปรับโดยคณะกรรมการเปรียบเทียบต้องให้ระยะเวลาดำเนินการนานพอสมควร ไม่อาจแก้ปัญหาลเฉพาะหน้าที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างและกำลังชุมนุมอยู่และร้องขอความช่วยเหลืออย่างเร่งได้ และเมื่อศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่า นายจ้างฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทยต้องรับโทษแล้ว หรือคณะกรรมการเปรียบเทียบปรับพิจารณาเปรียบเทียบปรับนายจ้างแล้ว คดีก็จะจบไปในส่วนคดีอาญาเท่านั้น ส่วนค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าเสียหายเนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หากนายจ้างไม่ยินยอมจ่าย กรมแรงงานก็ไม่มีอำนาจบังคับให้นายจ้างจ่าย ลูกจ้างต้องย้อนกลับไปฟ้อง

ต่อศาลแรงงานเรียกเงินเหล่านี้อีก ซึ่งหากลูกจ้างมีแต่รอผลในคดีอาญาที่เจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานดำเนินการอยู่คดีของลูกจ้างก็ยิ่งล่าช้าออกไปอีก

ส่วนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น การจะพิจารณาชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และออกคำสั่งได้ จะต้องปฏิบัติตามระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งระเบียบนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ออกระเบียบ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 41 (6) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ระเบียบฉบับที่แก้ไขครั้งสุดท้าย ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2537 ได้กำหนดวิธีดำเนินการตั้งแต่รับคำร้องการพิจารณาวินิจฉัยและการออกคำสั่งไว้เป็นขั้นตอนโดยชัดเจน ทั้งกำหนดระยะเวลาไว้ในข้อ 10 ของระเบียบว่า ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดคำร้องดังกล่าว และออกคำสั่งภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา ซึ่งระเบียบได้กำหนดไว้ให้เป็นไปตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดว่า เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา ความในวรรคสอง กำหนดว่า รัฐมนตรีมีอำนาจขยายเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร และประกอบกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติให้คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นที่สุด ลูกจ้าง นายจ้าง จึงมีอำนาจฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานได้อีก ซึ่งเป็นการยืดเวลาต่อสู้อย่างยาวนานออกไปอีก การใช้มาตรการทางคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เข้าแก้ปัญหาค่าจ้างกรณีเร่งด่วนจึงแก้ได้ไม่ทันทั่วถึง

ในส่วนของผู้ว่าราชการจังหวัดที่ต้องเข้ามาดำเนินการกรณีบริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด ด้วยนั้น เนื่องจากการกระทำของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง เช่น การปิดล้อมโรงงาน การชุมนุมโดยปิดกั้นการจราจร เป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมาย สร้างความเดือดร้อนแก่ประชาชน และก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้นในจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะหัวหน้าฝ่ายบริหารสูงสุดในจังหวัดจึงต้องเข้ามากำกับดูแลรับผิดชอบ และเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นว่ามาตรการทางกฎหมายแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้อง

กับนายจ้างลูกจ้างโดยตรงไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็ได้ จึงต้องพยายามหามาตรการตามกฎหมายอื่น เช่น การอำนวยการในฐานะนายทะเบียนจังหวัดขึ้นมาใช้ เพื่อปรามาสภาพแรงงาน กับอาศัยตำแหน่งหน้าที่ขอความร่วมมือให้คู่กรณี โดยเฉพาะนายจ้าง ให้สนองความต้องการของฝ่ายลูกจ้างให้มากขึ้น เพื่อจะได้เกิดแนวทางประนีประนอมเพื่อยุติปัญหา โดยไม่ต้องอ้างกฎหมาย ซึ่งกว่าจะยุติปัญหาได้ก็ต้องใช้เวลาพอสมควร แต่ข้อน่าสังเกต คือ การที่ผู้ว่าราชการจังหวัดลงมาแก้ปัญหากรณีนี้ แม้ไม่ได้อาศัยกฎหมายเรื่องใดมาใช้บังคับโดยตรง แต่ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์เกือบเท่าที่ลูกจ้างต้องการ และสูงกว่าสิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างในอีกสองกรณีตัวอย่างได้รับ ซึ่งความแตกต่างในสิทธิประโยชน์นี้กฎหมายแรงงานไม่มีบทบัญญัติให้องค์กรใดมีสิทธิเข้าไปเรียกร้องหรือฟ้องคดีแทนลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่ต้องร้องขอได้ แม้จะเห็นว่าลูกจ้างน่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมก็ตาม

ในส่วนเกี่ยวกับการที่ลูกจ้างไปร้องเรียนขอความช่วยเหลือต่อนายกรัฐมนตรี และประธานกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม นั้น แม้ทั้งนายกรัฐมนตรีและประธานกรรมการฯ จะไม่ใช่องค์กรที่มีหน้าที่แก้ปัญหาโดยตรง แต่การกระทำเช่นนี้ของลูกจ้างทำให้นายกรัฐมนตรีผู้มีอำนาจสูงสุดของรัฐบาลซึ่งเป็นฝ่ายใช้อำนาจบริหารและทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และคณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นองค์กรของฝ่ายนิติบัญญัติได้รับรู้ปัญหาอุปสรรคที่ลูกจ้างอายุงานนานต้องประสบเนื่องจากกฎหมายแรงงานยังคุ้มครองไม่เพียงพอ แต่ทั้งนายกรัฐมนตรีและประธานกรรมการฯ ก็ยังไม่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้ลูกจ้างในขณะนั้นได้ นายกรัฐมนตรีต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา เมื่อคณะกรรมการได้แนวทางแก้ไขก็ต้องมอบให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยและกรมแรงงานซึ่งมีหน้าที่โดยตรงเป็นผู้ดำเนินการในที่สุด ทำนองเดียวกันกับคณะกรรมการฯ ที่ไม่มีกฎหมายให้อำนาจให้ลงมาช่วยเหลือลูกจ้างได้โดยตรง จึงได้แต่เพียงเรียกให้ฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปชี้แจงข้อเท็จจริงสั่งให้เจ้าหน้าที่ทำความเข้าใจเสนอคณะกรรมการฯ และคณะกรรมการฯ ทำความเห็นเสนอต่อสภา นายกรัฐมนตรี หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางออกกฎหมายใหม่ หรือแก้ไขกฎหมายที่มีอยู่ ไว้ใช้แก้ไขปัญหาคต่อไป ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาในระยะยาว มิใช่การลงมาแก้ปัญหาในขณะนั้น

### 5.3 ปัญหาด้านเครื่องมือหรือกฎหมายที่จะนำมาบังคับใช้เพื่อแก้ปัญหา

ระหว่างเกิดเหตุการณ์ในกรณีตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสบปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายที่จะนำมาบังคับใช้เพื่อแก้ไขปัญหา ดังนี้

คณะกรรมการการแรงงานและสวัสดิการสังคม มีความเห็นว่า อัตราค่าชดเชยตามข้อ 46 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น ไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างที่ทำงานมานานแล้วถูกเลิกจ้าง เช่น กรณีลูกจ้างบริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุงาน 20-30 ปี และอายุมาก มีโอกาสหางานใหม่ทำได้ยาก

คณะทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ในขณะนั้น ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีความเห็นว่า กรณีบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ซึ่งลูกจ้างได้ใช้สิทธิทางศาลและทางคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว กับกรณีบริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด ซึ่งเหตุชุมนุมมิใช่เกิดจากเหตุข้อพิพาทแรงงาน การชุมนุมจึงมิใช่การนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จึงไม่มีอำนาจใช้มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว สั่งให้บริษัทฯ เปิดงาน และให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ มีผลให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกประกาศลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2536 เป็นประกาศขอความร่วมมือโดยไม่อ้างอำนาจตามกฎหมาย

เหตุที่การชุมนุมของลูกจ้างบริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด มิใช่การนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพราะ การชุมนุมมิได้เกิดจากเหตุข้อพิพาทแรงงาน นั้น เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า ข้อพิพาทแรงงาน ไว้ว่า หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และให้คำจำกัดความของคำว่า การนัดหยุดงาน ไว้ว่า หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน ประกอบกับมาตรา 21 กำหนดว่า ในกรณีที่ไม่มีเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจากันแล้ว แต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่า ได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และ

ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบ ... และก่อนจะเกิดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 21 ได้ จะต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และการเจรจาตามมาตรา 16 ซึ่งมาตรา 13 กำหนดว่า การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้าง หรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ... และมาตรา 16 กำหนดว่า เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ยิ่งกว่านั้น ก่อนจะนัดหยุดงานได้หลังจากเกิดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ยังต้องเข้าสู่ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 22 ซึ่งกำหนดว่า เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้ว ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในห้าวัน ... หากยังตกลงกันไม่ได้ ลูกจ้างจะนัดหยุดงานได้ต่อเมื่อไม่ต้องห้ามตามมาตรา 34 (1) ถึง (6) และต้องปฏิบัติตามวรรคท้าย ที่กำหนดว่า ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยไม่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า กว่าจะเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายได้จะต้องผ่านขั้นตอนต่าง ๆ ดังกล่าวมาก่อนตามลำดับ โดยกฎหมายไม่ได้บัญญัติบทยกเว้น กรณีไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนบางขั้นตอนหรือไม่ปฏิบัติตามทุกขั้นตอน แต่หยุดงานทันทีไว้ว่ามีผลอย่างไร หรือให้ฝ่ายใดต้องปฏิบัติตามกฎหมายต่อไปอย่างไร ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ รวมถึงเกิดผลทางกฎหมายแตกต่างกันอีกด้วย เช่น กรณีหยุดงานโดยไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องและไม่ผ่านขั้นตอนตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น จะไม่ถือว่าเป็นการนัดหยุดงาน แต่จะเรียกชื่ออย่างอื่น เช่น การผลະงาน และผลทางกฎหมายของการผลະงาน คือเป็นการที่ลูกจ้างละทิ้งหน้าที่ ซึ่งจะต้องด้วยข้อ 47 (5) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน มาตรา 31 (4) และมาตรา 123 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น และในการผลະงานจะไม่ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงาน แต่จะเรียกชื่ออย่างอื่นแทน เช่น ข้อขัดแย้งด้านแรงงาน ดังนั้นเป็นต้น เมื่อพิจารณาการชุมนุมของลูกจ้างบริษัท ไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด จะเห็นว่าเป็นการชุมนุมโดยไม่มี การยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 มาก่อน ไม่มีการเจรจากันตามมาตรา 16 จึงไม่เกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา



21 ไม่มีการแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ย ตามมาตรา 22 และ ไม่มีการแจ้งว่า จะนัดหยุดงาน ตามมาตรา 34 การชุมนุมจึงไม่เป็นการนัดหยุดงานตามกฎหมายดังกล่าว ปัญหาเหล่านี้ อาจบรรเทาลงได้ หากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติบทยกเว้น หรือข้อกำหนดให้เป็นทางปฏิบัติไว้ สำหรับกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติ หรือปฏิบัติผิดขั้นตอนต่าง ๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าจะเกิดผลอย่างไร และจะต้องปฏิบัติในขั้นตอนต่อ ๆ ไปอย่างไร เพื่อให้เกิดผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย

อธิบดีกรมแรงงานในขณะนั้น มีความเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 2 เรื่องวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน และ หมวด 3 เรื่องการปิดงาน และการนัดหยุดงาน ได้กำหนดขั้นตอนเป็นแนวปฏิบัติไว้สำหรับการกระทำทั้งหลายที่ดำเนินการโดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดข้อยกเว้นไว้สำหรับการกระทำ หรือขั้นตอนที่ไม่ชอบหรือปฏิบัติไม่ครบถ้วนผิดขั้นตอนตามบทกฎหมายกำหนดว่าจะให้ทุกฝ่ายมีทางออกอย่างไร

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน กรมแรงงาน ประสบปัญหาการไม่มีอำนาจบังคับให้นายจ้าง ลูกจ้าง เข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ยได้ และกรณีเห็นว่าเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบ หรือเป็นข้อเรียกร้องที่ชอบแต่ถูกรณียกข้อยุติการเจรจาแล้ว พนักงานประนอมไม่มีอำนาจดำเนินการ การดำเนินการแก้ไขปัญหในช่วงระยะเวลาดังกล่าว พนักงานประนอมฯ จึงต้องใช้วิธีเลี่ยงไปใช้คำว่า เชิญร่วมปรึกษาหารือโดยไม่อ้างอำนาจตามกฎหมาย ทั้งนี้ เนื่องจาก เมื่อพิจารณาถึงบทบัญญัติตามมาตรา 5 มาตรา 21 มาตรา 22 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 184/2535 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2535 เรื่องแต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้ว ไม่ปรากฏบทบัญญัติที่ให้อำนาจพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเรียกหรือบังคับให้ลูกจ้าง นายจ้าง เข้าร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย มาตรา 22 ยังระบุว่า ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเมื่อได้รับแจ้งข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 21 แล้ว รายละเอียดในแต่ละมาตรา เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน มีดังนี้

มาตรา 5 กำหนดว่า พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 21 กำหนดว่า ในกรณีที่ไม่มีการเจรจาภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจาทันทีแล้ว แต่ตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใดให้ถือว่า ได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา 22 วรรคหนึ่ง กำหนดว่า เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา 34 กำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในกรณีดังต่อไปนี้ ... (3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง ... ไม่ว่าจะกรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยมีได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับแจ้ง

สำหรับคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 184/2535 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2535 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไว้แต่อย่างใด ดังนั้นจึงเห็นได้ว่ากฎหมายให้อำนาจพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไว้เพียงรับแจ้งว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น จากนั้นให้ดำเนินการไกล่เกลี่ยภายในห้าวัน กับมีหน้าที่รับแจ้งว่า นายจ้างจะใช้สิทธิปิดงาน หรือลูกจ้างจะใช้สิทธินัดหยุดงาน รวมสามประการเท่านั้น หากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกระทำการใดเกินขอบเขตนี้จะเป็นการกระทำที่เกินขอบอำนาจตามกฎหมาย การดำเนินการไกล่เกลี่ยตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 22 วรรคหนึ่ง จึงเท่ากับ

กำหนดให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ย โดยไม่ให้ใช้อำนาจใด ๆ เพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องจะต้องมาพบปะเจรจากดลงกัน ซึ่งกรณีนี้ อาจเกิดการไกล่เกลี่ย หรือเกิดการเจรจา โดยพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเข้าไปร่วมเจรจาด้วย เป็นไตรภาคีได้ หากฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้ร่วมเจรจากับฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง เป็นการเจรจาแบบทวิภาคีมาก่อนแล้วแต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ และฝ่ายรับข้อเรียกร้องยังยินดีจะเจรจากดลงกันต่อไปในแบบไตรภาคีโดยสมัครใจ แต่ในกรณีที่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องปฏิเสธการเจรจาในแบบไตรภาคี หรือปฏิเสธการเจรจาทั้งแบบทวิภาคีและแบบไตรภาคี การที่กฎหมายไม่ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจบังคับให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องเข้าร่วมเจรจาดำเนินการ ฝ่ายรับข้อเรียกร้องย่อมมีสิทธิปฏิเสธการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ การเจรจาดำเนินการหรือการไกล่เกลี่ยในแบบไตรภาคีก็จะไม่เกิดขึ้น ปัญหาฝ่ายรับข้อเรียกร้องปฏิเสธการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน อาจบรรเทาได้ หากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้อำนาจพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานสามารถใช้ดุลพินิจออกคำสั่งให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องและรวมถึงฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องด้วยข้ามสู่ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ในบางกรณี เช่น ในกรณีที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเห็นว่าฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องปฏิเสธการเจรจาดำเนินการในขั้นตอนไกล่เกลี่ยของพนักงานประโนมข้อพิพาทแรงงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ทั้งนี้โดยอาจบัญญัติเป็นข้อยกเว้นไว้ในวรรคท้ายของมาตรา 22

กรมแรงงานประสบปัญหาว่า การประกาศขอความร่วมมือและการใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ตามมาตรา 35 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้นายจ้างเปิดงาน และให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เป็นมาตรการที่ไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เช่น กรณีบริษัทไทยเกรียงป็นทอฟอกย้อม จำกัด แม้เปิดงาน แต่ไม่มอบหมายงานให้ลูกจ้างส่วนที่มีปัญหาทำ กรณีบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด คำสั่งให้เปิดงาน และให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทนที่จะมีผลเป็นการยับยั้งการเลิกจ้างลูกจ้าง กลับกลายเป็นปัจจัยส่งเสริมให้บริษัทฯ เลิกกิจการ เลิกจ้างลูกจ้างเร็วยิ่งขึ้น

## 6. ปัญหาเกี่ยวกับมาตรการทางกฎหมายที่เกิดแก่ศาลเมื่อเกิดการเลิกจ้างในกรณีคนงานในกรณีตัวอย่าง

เมื่อเกิดเหตุการณ์ในกรณีบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด ศาลแรงงานกลางประสบปัญหาเกี่ยวกับการรับคำฟ้องและการพิจารณาคดีที่มีลูกจ้างทั้งโรงงานเป็นโจทก์จำนวนหลายร้อยคน เฉพาะฝ่ายลูกจ้างเองใช้เวลารวบรวมคำฟ้องและรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับลูกจ้างประมาณ 3 วัน ทั้งกลางวันและกลางคืน ตั้งแต่ก่อนยื่นคำฟ้องและตลอดเวลาที่พิจารณาคดี โจทก์ทั้งหมดรวมชุมนุมเรียกร้องอยู่บริเวณโรงงานและยื่นคำร้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องทุกที่ เป็นปัญหาที่ผิดปกติไปจากคดีแรงงานอื่นทั่วไปที่ลูกจ้างที่เป็นโจทก์มีจำนวนน้อย ผู้ได้รับความเดือดร้อนมีน้อยคน ไม่กระทบถึงสังคมส่วนรวม แต่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้กำหนดวิธีพิจารณาคดี กรณีโจทก์จำนวนมากไว้เป็นกรณีพิเศษ แม้ลูกจ้างจะมอบอำนาจให้ตัวแทนดำเนินคดีแทนได้ก็ไม่ช่วยบรรเทาภาระแก่ศาลเท่าใดนัก เนื่องจากยังติดขัดปัญหาในทางปฏิบัติอีกหลายประการ เช่น ประการแรก แม้โจทก์ทุกคนจะแต่งตั้งผู้แทนโจทก์เพื่อดำเนินคดีแทนแล้ว ศาลยังคงต้องตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของคำฟ้องของลูกจ้างผู้เป็นโจทก์ทุกคนอยู่เช่นเดิม ประการที่สอง ในข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2523 ข้อ 3 กำหนดว่า ในกรณีที่มีการยื่นคำฟ้องหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาและมีบันทึกแสดงการแต่งตั้งมอบหมายให้โจทก์คนหนึ่งหรือหลายคนดำเนินคดีแทน โดยมีรายชื่อและลายมือชื่อโจทก์ทั้งหมดแนบหรือแสดงต่อศาล หากศาลเชื่อว่าเป็นบันทึกแสดงการแต่งตั้งมอบหมายที่แท้จริงก็ให้ถือว่าผู้ที่ได้รับแต่งตั้งตามบันทึกดังกล่าวเป็นผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ... ฉะนั้น ในกรณีที่มีจำนวนโจทก์เกือบห้าร้อยคน การรวบรวมรายชื่อและลายมือชื่อซึ่งกระทำโดยผู้แทนโจทก์กว่าจะรวบรวมได้ครบถ้วนทั้งหมดจำต้องใช้เวลาพอสมควร ซึ่งถ้าผู้แทนโจทก์มีความรู้ มีการวางแผนเตรียมการที่ดี ผู้แทนโจทก์อาจดำเนินการไปพร้อมกับการทำคำฟ้อง แต่หากผู้แทนโจทก์มีความรู้น้อย ขาดการวางแผนงานก็อาจทำให้เสียเวลาเพิ่มมากขึ้น ศาลก็ต้องเสียเวลารอคอยเพิ่มขึ้นตาม รายชื่อและลายมือชื่อโจทก์ทั้งหมดยังเป็นภาระให้ศาลต้องพิจารณาอีกว่า เป็นรายชื่อและลายมือชื่อที่ถูกต้องแท้จริงหรือไม่ ซึ่งหากมีความผิดพลาดหรือมีการลงลายมือชื่อ

ปลอม กรณีโจทก์จำนวนมากเช่นนี้ จะเกิดความยุ่งยากสับสน ในการตรวจสอบพิสูจน์มากยิ่งขึ้น ประการที่สาม เพราะเหตุโจทก์มีจำนวนมากนี้เอง จะเป็นเหตุให้ผู้แทนโจทก์ไม่กล้าตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องสิทธิประโยชน์หรือส่วนได้เสียในคดีของโจทก์ในทันทีทันใดได้ ผู้แทนโจทก์จึงมักกลับไปหารือกับกลุ่มลูกจ้างผู้เป็นโจทก์ เพื่อขอมติจากเสียงส่วนใหญ่ก่อน หรือบางครั้งความเห็นของผู้แทนโจทก์ยังแตกแยกไม่เป็นไปในแนวเดียวกัน หรือบางครั้งมติของกลุ่มลูกจ้างผู้เป็นโจทก์ยังมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ในเวลาต่อ ๆ มา ทำให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลต้องเลื่อนการพิจารณาออกไปอีก เพื่อให้ผู้แทนโจทก์กลับไปขอมติจากกลุ่มลูกจ้างผู้เป็นโจทก์เสียก่อน การพิจารณาโดยให้เกิดความรวดเร็วจึงกระทำได้ยาก เช่นนี้ เป็นต้น

ปัญหาประการต่อมา คือ ในมูลคดีเรื่องเดียวกัน แต่ความเสียหายเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ลูกจ้างต้องดำเนินการในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงจะนำคดีมาสู่ศาลได้ ฉะนั้น ในมูลคดีเดียวกัน ศาลแรงงานอาจจะต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาถึงสองครั้ง ซึ่งทั้งสองคดีอาจไม่ถึงที่สุดในชั้นศาลแรงงาน อาจมีการอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาต่อไป ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาอันไม่สามารถบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างจำนวนมากในระยะเวลาเร่งด่วนได้

ปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ ปัญหาเกี่ยวกับการบังคับให้นายจ้างชำระหนี้ตามคำพิพากษาหรือการบังคับคดีต่อองค์กรทรัพย์สินของนายจ้างที่เลิกจ้างลูกจ้างโดยเลิกกิจการ หากเกิดขึ้นหลังจากคดีถึงที่สุด ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นย่อมแตกต่างและยุ่งยากมากกว่าการบังคับชำระหนี้หรือบังคับคดีเอนกจากนายจ้างที่ยังประกอบการอยู่ หรือเลิกกิจการเพียงบางส่วนหรือบางแผนก เนื่องจากการบังคับคดีในคดีแรงงานยังอนุโลมประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ ซึ่งลูกจ้างคงไม่สามารถดำเนินการเองได้ และทรัพย์สินของนายจ้างที่เลิกกิจการอาจเหลือน้อย หรือไม่เหลือเพียงพอชำระแก่ลูกหนี้ กล่าวคือ นายจ้างเกือบทั้งหมดหรือโดยเฉพาะนายจ้างในสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่จ้างแรงงานจำนวนมากจะดำเนินการในฐานะจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ นายจ้างซึ่งเป็นนิติบุคคลเหล่านี้มิได้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเพียงกฎหมายเดียว แต่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ อีก เมื่อนายจ้างยังไม่เลิกกิจการ ตัวนิติบุคคลก็ยังมีอยู่ การที่ลูกจ้างจะฟ้องคดี

จึงยังมีตัวจำเลย มีตัวลูกหนี้ตามคำพิพากษา รวมทั้งทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษาปรากฏอยู่ ทำให้สามารถฟ้องหรือบังคับยึดอายัดทรัพย์สินเอาชำระหนี้ได้สะดวกกว่ากรณีนายจ้างเลิกกิจการไปทั้งหมด เพราะกรณีนายจ้างเลิกกิจการไปทั้งหมด สภาพนิติบุคคลย่อมสิ้นไปด้วย ซึ่งเมื่อเลิกนิติบุคคล ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ได้กำหนดสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบของนิติบุคคลเมื่อเลิกกันแล้วไว้โดยเฉพาะ และในมาตรา 1272 ยังได้กำหนดไว้ว่า ในกรณีฟ้องเรียกหนี้สินซึ่งห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทหรือผู้เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นหรือผู้ชำระบัญชีเป็นลูกหนี้อยู่ในฐานะเช่นนั้น ท่านห้ามมิให้ฟ้องเมื่อพ้นกำหนดสองปีนับแต่วันถึงที่สุดแห่งการชำระบัญชี ซึ่งจะเห็นได้ว่า การจะฟ้องคดีนายจ้างที่เลิกกิจการนั้นได้ถูกจำกัดระยะเวลาไว้ โดยอายุความ นอกจากนี้เมื่อนิติบุคคลเลิกกัน อาจจะมีเจ้าหนี้ของนิติบุคคลตามกฎหมายอื่น เข้ามาขอรับชำระหนี้ นอกเหนือจากลูกจ้าง เจ้าหนี้บางรายอาจมีสิทธิคิดว่าลูกจ้างหรือเป็นเจ้าหนี้ที่มีสิทธิได้รับชำระหนี้ก่อนลูกจ้าง หรือเมื่อเลิกนิติบุคคลแล้ว อาจเหลือทรัพย์สินไม่พอชำระหนี้ทั้งหมด กรณีนี้ลูกจ้างก็อาจไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย ยิ่งกว่านี้ถ้าหากเกิดความจำเป็นต้องบังคับคดี ตามคำพิพากษาของศาลแรงงานพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก็ไม่ได้บัญญัติวิธีการบังคับคดีแรงงานไว้โดยเฉพาะ แต่มีมาตรา 31 กำหนดว่า ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 โดยอนุโลม กรณีเช่นนี้ ลูกจ้างยังประสบปัญหาอุปสรรคมากยิ่งขึ้นอีก เพราะลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายถึงระดับที่จะปฏิบัติตามกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งเกี่ยวกับการบังคับคดีได้ด้วยตัวลูกจ้างเอง ถ้าจำเป็นต้องบังคับคดีลูกจ้างคงจำเป็นต้องจ้างทนายความดำเนินการให้ ซึ่งลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างแล้วย่อมไม่มีฐานะการเงินดีพอที่จะจ้างทนายความได้ ทั้งการบังคับคดีตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมีขั้นตอนต่างๆ มาก ในแต่ละขั้นตอนได้กำหนดระยะเวลาไว้ อายุความการบังคับคดียังกระทำได้ภายในระยะเวลาสิบปี ตามมาตรา 271 ที่กำหนดว่า ถ้าคู่ความหรือบุคคลซึ่งเป็นฝ่ายแพ้คดี (ลูกหนี้ตามคำพิพากษา) มิได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลทั้งหมดหรือบางส่วน คู่ความหรือบุคคลซึ่งเป็นฝ่ายชนะ (เจ้าหนี้ตามคำพิพากษา) ชอบที่จะร้องขอให้บังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นได้ภายในสิบปีนับแต่วันมีคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น ซึ่งระยะเวลาเหล่านี้ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างย่อมไม่สามารถรอคอยได้ เนื่องจากลูกจ้างมักได้รับความเดือดร้อนเรื่องต้องรีบ

หารายได้เพื่อการยังชีพให้เร็วที่สุด ลูกจ้างส่วนใหญ่มักไม่มีภูมิลำเนาหรือที่อยู่อาศัยเป็นหลักแหล่งถาวร เมื่อถูกเลิกจ้างจากสถานประกอบการแห่งหนึ่งก็จำเป็นต้องย้ายที่อยู่อาศัยไปพักอาศัยในที่อยู่อาศัยชั่วคราวแห่งใหม่ใกล้ ๆ กับสถานประกอบการแห่งใหม่ ที่ลูกจ้างไปได้งานทำใหม่ หรือย้ายไปอยู่ในที่ที่ไปประกอบอาชีพใหม่ หรือมีฉะนั้น หากประกอบอาชีพใหม่ไม่ได้อาจต้องย้ายกลับไปอยู่ภูมิลำเนาเดิมซึ่งส่วนมากอยู่ในต่างจังหวัด สิ่งเหล่านี้ทำให้โอกาสที่ลูกจ้างจะดำเนินการบังคับคดีแรงงานเป็นไปได้น้อยมาก แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้บัญญัติเรื่องการบังคับคดีแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ ศาลแรงงานจึงไม่อาจช่วยเหลือลูกจ้างในชั้นบังคับคดีให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วเหมือนในชั้นพิจารณาได้

ในกรณีบริษัทไทยเกรียงป่นทอฟอกย้อม จำกัด ปัญหาที่อาจเกิดแก่ศาล ก็คือ การที่บริษัทฯ ฟ้องกรรมการสหภาพแรงงาน เรียกร้องค่าเสียหายฐานละเมิดจำนวน 124 ล้านบาท และร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนขอให้ดำเนินคดีอาญากับประธานและกรรมการสหภาพแรงงานในข้อหากักขังหน่วงเหนี่ยวพนักงานและปิดทางเข้าออกการขนส่งสินค้า ทำให้บริษัทฯ เสียหายนั้น แม้บริษัทฯ กับฝ่ายลูกจ้างจะทำข้อตกลงไม่บังคับคดีและไม่เอาโทษแก่กรรมการสหภาพแรงงานแล้ว บริษัทฯ ก็ยังไม่ถอนฟ้องหรือถอนคำร้องทุกข์ อ้างจะดำเนินคดีต่อไปเพื่อให้เป็นบรรทัดฐาน กรณีเช่นนี้ เป็นปัญหาให้กระบวนการยุติธรรมต้องรับภาระโดยไม่เกิดประโยชน์สูงสุด นายจ้างแทนที่จะใช้สิทธิโดยสุจริต กลับใช้กระบวนการยุติธรรมเป็นเครื่องมือเพื่อประโยชน์อื่น

ในกรณีบริษัทไทยภัตราภรณ์ จำกัด เลิกจ้างลูกจ้างโดยเลิกกิจการตกลงประนีประนอมกับลูกจ้างได้โดยลูกจ้างรับเงินไปจำนวนหนึ่งและบริษัทไทยคอตตอนมิลล์ (1964) จำกัด เลิกกิจการโดยลูกจ้างเขียนใบลาออก บริษัทฯ จ่ายเงินช่วยเหลือให้จำนวนหนึ่ง ซึ่งทั้งสองกรณีเมื่อเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์กับส่วนที่ลูกจ้างบริษัทไทยเกรียงป่นทอฟอกย้อม จำกัด ได้รับแล้ว แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง สังคมทั่วไปสามารถใช้สามัญสำนึกตัดสินได้ว่า เกิดความไม่เป็นธรรมแต่จะเพราะเหตุใดก็ตามเมื่อไม่มีผู้ใดนำข้อมูลกรณีมาสู่ศาล ศาลก็ไม่สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้ได้ ทำให้เกิดข้อสงสัยว่ากระบวนการยุติธรรมยังเกิดช่องว่างที่ทำให้ลูกจ้างยังเป็นฝ่ายเสียเปรียบ โดยยังไม่มีมาตรการตามกฎหมายคุ้มครองถึง

หรือไม่ หากพิจารณาเกี่ยวกับข้อตกลงที่ลูกจ้างจะไม่คิดใจเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายต่อไป  
อีก หรือเกี่ยวกับใบลาออกของลูกจ้างที่มีได้เกิดจากเจตนาเลิกสัญญาโดยแท้ของลูกจ้าง  
เกิดปัญหาว่า ในสัญญาที่ฝ่ายลูกจ้างได้กระทำโดยเสียเปรียบ ยังไม่มีมาตรการทางกฎหมาย  
เปิดช่องให้องค์กรใดร้องขอต่อศาลให้วินิจฉัย ดังเช่นในคดีอาญาบางเรื่องที่พนักงานอัยการมี  
อำนาจร้องทุกข์กล่าวโทษแทนผู้เสียหาย