



การระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีพิเศษ

วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการธุรกิจทั่วไป ตามที่กล่าวในบทที่ ๓ รัฐจะให้สิทธิเสรีภาพแก่คู่กรณีในการตกลงยุติข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นเอง หากข้อพิพาทที่เกิดขึ้นไม่กระทบกระเทือนความสงบเรียบร้อย และระบบเศรษฐกิจของสังคมส่วนรวม เพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้น เกิดจากการประนีประนอมร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างแท้จริง แต่ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในกิจการที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุขูปโภค ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำคัญยิ่งต่อสังคม หากมีการหยุดการบริการเนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงานแล้วจะก่อความเสียหายต่อประชาชนส่วนใหญ่ และอาจทำให้กิจการธุรกิจอื่น ๆ ต้องชลดตัวหรือหยุดทำงานไปด้วย ซึ่งจะเป็นผลเสียหายต่อสังคมและระบบเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างใหญ่หลวง หรือในภาวะที่ประเทศมีความจำเป็นต้องประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐอาจห้ามมิให้มีการเคลื่อนไหวทางการแรงงานสัมพันธ์เป็นการชั่วคราว ฉะนั้น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุขูปโภค หรือในสถานประกอบการทั่วไป แต่เป็นช่วงที่เกิดภาวะฉุกเฉิน ให้มีขั้นตอนและวิธีการที่แตกต่างจากกระบวนการระงับข้อพิพาทในกิจการธรรมดา เพื่อให้ข้อพิพาทยุติลงโดยเร็วและไม่อาจใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ เช่น การนัดหยุดงาน และการปิดงาน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความเป็นระเบียบของสังคมส่วนรวมในภาวะการดังกล่าวนี้ แต่ละประเทศมีขั้นตอนและวิธีการระงับข้อพิพาทที่แตกต่างกัน จึงขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

๑. การระงับข้อพิพาทแรงงานในภาวะฉุกเฉิน

๑.๑ ประเทศฟิลิปปินส์

เดิมประธานาธิบดีได้มีประกาศห้ามมิให้มีการนัดหยุดงานและประกาศปิดงาน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานในกิจการอุตสาหกรรมสำคัญ (Vital Industrial)

ในปี ค.ศ. ๑๙๗๒^๑ เนื่องจากในเวลาดังกล่าวได้มีการประกาศใช้กฎหมายการศึกษา และต่อมาได้ประกาศยกเลิกในปี ค.ศ. ๑๙๘๑^๒ ปัจจุบันกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ไม่ได้บัญญัติห้ามมิให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานในภาวะที่ประเทศประกาศภาวะการฉุกเฉินไว้เป็นการเฉพาะแต่อย่างใด แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (The Secretary of Labour) มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานที่ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานในภาวะฉุกเฉิน เมื่อ

๑) ข้อพิพาทนั้น ไม่อาจยุติลงได้โดยสำนักงานแรงงานท้องถิ่น (Regional Offices) ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (The Labour Arbiters) กรมแรงงานสัมพันธ์ (The Bureau of Labour Relations Commission) หรือหลังจากมีการชี้ขาดโดยสมัครใจแล้ว ในเวลาอันสมควร และ

๒) ข้อพิพาทดังกล่าวได้รับการวินิจฉัยว่า เป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประเทศโดยคณะกรรมการภายใต้การบริหารงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ และอธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ (The Director of Labour Relations)

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ถือเป็นที่สุดและมีผลบังคับคู่กรณี เว้นแต่ประธานาธิบดีจะสั่งเป็นอย่างอื่น^๓

^๑General Order No 5, 21 September 1972.

^๒Johannes Schregle, Negotiating Development, Labour Relations in Southern Asia, (ILO, 1982), p.42.

^๓Rules and Regulations Implementing Presidential Degree No. 823, section 8, 6 January 1976, of the Philippines.

ซึ่งกรณีดังกล่าวไม่เกี่ยวกับภาวะฉุกเฉินที่เกิดจากความผันผวนทางการเมือง
แต่อย่างใด

๑.๒ ประเทศมาเลเซีย

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ไม่ได้ให้อำนาจรัฐมนตรี
หรืออธิบดีกรมแรงงานสัมพันธ์ที่จะวินิจฉัยและมีความสั่งใด ๆ เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงาน
ซึ่งเกิดขึ้น ในภาวะที่ประเทศประสบสถานการณ์ฉุกเฉินไว้เป็นพิเศษแต่อย่างใด แต่ใน
ทางปฏิบัติกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีสั่งข้อพิพาทแรงงานที่เห็นสมควร
ระงับโดยวิธีการชี้ขาดเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานได้ เว้นแต่จะปรากฏว่า
คู่กรณีในข้อพิพาทแรงงานนั้น ได้มีสัญญาตกลงวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานระหว่างกัน
ไว้แล้ว รัฐมนตรีจะสั่งข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานได้ต่อ
เมื่อวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงให้ดำเนินการไม่อาจยุติข้อพิพาทได้ หรือรัฐมนตรี
มีความเห็นว่า วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงไว้ไม่เหมาะสมที่จะยุติข้อพิพาท
แรงงานนั้น^๑

๑.๓ ประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ให้อำนาจรัฐมนตรีมี
อำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อัน
เกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง ได้รับการพิจารณา
ชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่ง ตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้ ทั้งนี้
ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศ
สถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน

^๑ Industrial Relations Act 1967, of Malaysia, section
26 (2), (3)

หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และคำชี้ขาดของ คณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม^๑

การที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย บัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรี มีคำสั่งเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานในภาวะที่ประเทศประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือ ประกาศกฎอัยการศึก แสดงให้เห็นว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยมีวัตถุประสงค์ที่จะควบคุมและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศอย่างเคร่งครัด ซึ่งโดยทั่วไปหากรัฐประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศกฎอัยการศึก รัฐย่อมออกคำสั่ง ห้ามมิให้มีการเคลื่อนไหวทางการแรงงานสัมพันธ์ หรือความเคลื่อนไหวทางการ เมืองได้อยู่แล้ว และรัฐมนตรีก็มีอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่จะสั่งการให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใด ๆ นอกจากกิจการรัฐ-วิสาหกิจ หรือกิจการที่เกี่ยวข้องกับการบริการด้านสาธารณสุข โภค อันอาจมีผลกระทบ กระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน เข้าสู่การ ชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้อยู่แล้ว^๒ ฉะนั้น การที่มีบทบัญญัติให้อำนาจ รัฐมนตรีสั่งการ เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีฉุกเฉินเป็นพิเศษ แยกออกจากวิธีการ ระงับข้อพิพาทแรงงานทั่วไป จึงแสดงให้เห็นว่าประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะใช้มาตรการ ระงับข้อพิพาทแรงงานแบบบังคับ เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานมากกว่าประเทศฟิลิปปินส์ และประเทศมาเลเซีย ซึ่งไม่ได้บัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีออกคำสั่ง เพื่อระงับข้อพิพาท แรงงานในสถานการณ์ฉุกเฉินในลักษณะของกฎอัยการศึก และสถานการณ์ฉุกเฉินของรัฐ แต่อย่างใด

^๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๒๕

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๕.

๒. การระงับข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการสำคัญ

๒.๑ การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจของประเทศฟิลิปปินส์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์ กำหนดให้สภาพการจ้าง และเงื่อนไขในการจ้างงานลูกจ้างของรัฐ ลูกจ้างของสถานประกอบการที่รัฐเป็นเจ้าของ และสถานประกอบการที่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ (รัฐวิสาหกิจ) ได้แก่ โรงเรียนของรัฐบาลและมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล การรถไฟแห่งชาติ การประปา และการขนขยะ (Sewerage Administration) ธนาคารแห่งชาติ และธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งชาติ กิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ กิจการอุตสาหกรรมเหมืองถ่านหิน กิจการสลากกินแบ่งเพื่อการกุศล^๑ อยู่ภายใต้กฎข้อบังคับของ The Civil Service Law ซึ่งจะกำหนดโครงสร้างของรายได้ต่าง ๆ ให้อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกับที่กำหนดโดยคณะกรรมการที่ปรึกษา The Nation Assembly^๒

จึงอาจกล่าวได้ว่าในกิจการดังกล่าว รัฐไม่อนุญาตให้ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสถานประกอบการโดยสันติวิธี โดยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศฟิลิปปินส์จะไม่บังคับใช้ในกิจการดังกล่าว^๓

๒.๒ การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการธุรกิจสำคัญของประเทศมาเลเซีย

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศมาเลเซีย ไม่ห้ามคู่กรณีในข้อพิพาทแรงงานใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ เช่น การนัดหยุดงานหรือการประกาศ

^๑Froilan M. Bacungan, Labour Relations in the Public Section in the Philippines, (Bangkok, Thailand, 1985), pp.5.

^๒Labour Code of the Philippines, article 277.

^๓Froilan M. Bacungan, Labour Relations in the Public Section in the Philippines, pp.3.

ปิดงาน ในกิจการอุตสาหกรรมสำคัญ (Essential Services) แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดเงื่อนไขพิเศษให้คู่กรณีปฏิบัติเพิ่มขึ้นจากวิธีการปฏิบัติก่อนการนัดหยุดงาน หรือการประกาศปิดงานในกิจการสถานประกอบการธรรมดาทั่วไป กล่าวคือ คู่กรณีฝ่ายที่จะนัดหยุดงานหรือประกาศปิดงานต้องแจ้งกำหนดการนัดหยุดงานหรือปิดงานไปยังคู่กรณีอีกฝ่าย และกฎหมายบังคับให้ฝ่ายนายจ้างที่ได้รับหนังสือแจ้งกำหนดการนัดหยุดงาน หรือที่เป็นฝ่ายแจ้งประกาศปิดงานไปยังลูกจ้างจะต้องรายงานการได้รับแจ้งการนัดหยุดงานหรือรายงานการที่ตนได้แจ้งประกาศปิดงานไปยัง The Director General ด้วย โดยการแจ้งกำหนดการนัดหยุดงานหรือปิดงานไปยังคู่กรณีอีกฝ่าย ต้องปฏิบัติดังนี้ คือ ^๑

- ๑) ต้องแจ้งกำหนดที่จะนัดหยุดงานหรือปิดงานไปยังคู่กรณีอีกฝ่ายระหว่าง ๔๒ วัน ก่อนกำหนดที่จะนัดหยุดงานหรือปิดงาน
- ๒) กฎหมายห้ามมิให้นัดหยุดงานหรือปิดงานภายใน ๒๑ วัน หลังจากการส่งคำบอกกล่าวแจ้งการนัดหยุดงานหรือปิดงาน
- ๓) กฎหมายห้ามมิให้นัดหยุดงานหรือปิดงาน ก่อนกำหนดที่ได้แจ้งไปยังคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง

แม้ในกิจการการบริการของรัฐ (Government Service or the Service of any Statutory Authority) คู่กรณีในข้อพิพาทแรงงานก็อาจใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ได้ แต่การใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์จะทำได้ เมื่อรัฐมนตรีมีความเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวสมควรได้รับการชี้ขาด โดยเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) รัฐมนตรีจะดำเนินการขออนุญาตจาก The Young di-Pertuan Agong ก่อน และเมื่อ The Young di-Pertuan Agong เห็นด้วยให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรม รัฐมนตรีจึงจะส่งข้อพิพาทดังกล่าวเข้าสู่การชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมได้ และกฎหมายห้ามมิให้คู่กรณีนัดหยุดงาน หรือปิดงานต่อไป แต่หาก

^๑ Industrial Relations act of Malaysia 1967, Section 43

The Young di-Pertuan Agong ไม่เห็นด้วยที่จะนำข้อพิพาทดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรม กฎหมายก็ห้ามมิให้คู่กรณีนัดหยุดงานหรือปิดงานเช่นกัน^๑ คู่กรณีจะต้องกลับไปร่วมเจรจาต่อรองกันใหม่

๒.๓ การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจของประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บัญญัติให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจและกิจการบางประเภทที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนด^๒ มีวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานแตกต่างจากข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการทั่วไป กล่าวคือ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าทำการไกล่เกลี่ย และข้อพิพาทไม่อาจยุติลงภายใน ๕ วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานรับแจ้งเข้าไกล่เกลี่ย กฎหมายให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้ง ๒ ฝ่ายทราบผลการพิจารณาภายใน ๓๐ วัน นับแต่รับข้อพิพาทแรงงาน^๓ โดยกฎหมายไม่อนุญาตให้คู่กรณีใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ คือ การนัดหยุดงานหรือปิดงาน

อนึ่ง วิธีการระงับข้อพิพาทดังกล่าวเป็นการบังคับให้คู่กรณีเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ กล่าวคือ คู่กรณีต้องยอมรับให้มีการไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยเจ้าพนักงานของรัฐตามลำดับ โดยไม่เปิดโอกาสให้คู่กรณีตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเลย

^๑ Industrial Relations act of Malaysia, 1967, section 26 (2), 44

^๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๒๓

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๒๓

ปัญหาการร่วม เจริญต่อรอง ในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจปัจจุบัน

ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติ เรื่อง โครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือนของพนักงานและ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๔ ลงมติอนุมัติให้รัฐวิสาหกิจ ใช้โครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างใหม่ตามตารางปรับเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจที่กระทรวงการคลังเสนอ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๒๕ เป็นต้นไป และ เมื่อรัฐวิสาหกิจทำการปรับปรุงค่าจ้างดังกล่าวแล้ว ห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจใดทำการ ปรับปรุงอัตราค่าจ้างเงินเดือนหรือสวัสดิการอื่นใดที่อาจคิด เป็นตัวเงินได้ของพนักงาน ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นอันขาด เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเป็นกรณีพิเศษ^๑

ตามมติคณะรัฐมนตรีที่กล่าวถึง มีลักษณะเป็นการผูกมัดผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีฐานะ เปรียบเสมือนนายจ้างในสถานประกอบการรัฐวิสาหกิจนั้น^๒ มิให้มีอำนาจที่จะ อนุญาตให้มีการปรับปรุงเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้างหรือสวัสดิการอื่นใดที่อาจคิดเป็นตัวเงิน ได้ ให้พนักงานและลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเพิ่มขึ้นอีก แต่มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวเป็นการ ผูกพันห้ามฝ่ายผู้บริหารเพียงฝ่ายเดียว แต่มิได้ห้ามมิให้พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ ยื่นข้อเรียกร้องขอเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่อาจคิดเป็นตัวเงินได้ ฉะนั้น หากพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้องขอปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง หรือสวัสดิการที่อาจคิดเป็นตัวเงินได้ตามสิทธิที่ตนมีตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘^๓ ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ในฐานะนายจ้างในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจย่อมจะไม่อยู่ในฐานะที่จะตัดสินใจขั้นสุดท้ายในระหว่างร่วม เจริญต่อรอง กับฝ่ายลูกจ้างได้ เนื่องจากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจไม่มีอำนาจอนุญาตหรือยอมปรับรายได้

^๑ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๔ ตามสำเนาหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.๐๒๐๓/ว. ๑๔๘ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๒๔

^๒ ดูเปรียบเทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๔๕/๒๕๒๔ และ ๕๔๓/๒๕๒๔

^๓ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๑๓

หรือสวัสดิการที่อาจคิดเป็นส่วนตัวเงินได้ และหากผู้บริหารรัฐวิสาหกิจสามารถจัดให้มีการ
ร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายลูกจ้างตามขั้นตอน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
๒๕๑๘ ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจจะมีทางเลือกปฏิบัติในการร่วมเจรจาต่อรอง ๒ ทาง
กล่าวคือ

๑.) ชี้แจงให้ฝ่ายลูกจ้างเข้าใจมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่
๑๕ กันยายน ๒๕๒๔ และขอให้ฝ่ายลูกจ้างถอนข้อเรียกร้องไป

๒.) ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจรับเป็นคนกลางที่จะนำผลของการเจรจาต่อรอง
หรือข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างพร้อมความเห็นของผู้บริหารรัฐวิสาหกิจนำเสนอยัง
กระทรวงเจ้าสังกัดและท้ายที่สุดขอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาและมีคำสั่งอนุญาตเป็น
กรณีพิเศษ

กรณีนี้ได้เกิดปัญหาขึ้นในทางปฏิบัติแล้ว กล่าวคือ ได้มีคำพิพากษาฎีกาที่
๑๓๓๘/๒๕๒๕ ระหว่างสหภาพแรงงาน การท่าเรือแห่งประเทศไทย โจทก์ การท่าเรือ
แห่งประเทศไทย ๑ นาวาเอกลาภ อิศรางกูร ณ อยุธยา ผู้อำนวยการ จำเลยที่ ๒
ข้อเท็จจริงในคดีมีว่า สหภาพแรงงานพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย ได้ยื่นข้อ
เรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อผู้อำนวยการ การท่าเรือแห่งประเทศไทย
โดยขอเพิ่มเงินเดือนพนักงานคนละสองขั้น คู่กรณีได้ร่วมเจรจากันและตกลงทำบันทึก
ข้อตกลงร่วมกันไว้ว่า ฝ่ายบริหารตกลงให้บำเหน็จพิเศษแก่พนักงานคนละ ๒ ขั้น
ตามที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อมาคณะกรรมการการท่าเรือแห่งประเทศไทย
ก็ได้ให้ความเห็นชอบกับข้อตกลงดังกล่าวและได้มีการนำบันทึกข้อตกลงดังกล่าวไป
จดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงานด้วยแล้ว และได้้นำเรื่องเสนอกระทรวงคมนาคม
เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป ต่อมากระทรวงคมนาคมแจ้งว่าการเพิ่มเงิน
เดือนค่าจ้างของพนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ กำลังอยู่ในระหว่างการพิจารณาของ
คณะกรรมการนโยบายค่าตอบแทนรัฐวิสาหกิจให้รอผลการพิจารณาของรัฐบาลก่อน
สหภาพแรงงานพนักงานการท่าเรือแห่งประเทศไทย จึงฟ้องการท่าเรือแห่งประเทศไทย
ต่อศาลแรงงาน คดีนี้ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ข้อตกลงดังกล่าวเป็นการปรับปรุงอัตราค่าจ้าง

หรือเงินเดือนตามความหมายของมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๒๔ ซึ่งห้ามมิให้รัฐวิสาหกิจใดกระทำการดังกล่าวเว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเป็นกรณีพิเศษ การทำเรือแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมติของคณะรัฐมนตรีดังจะ เห็นได้ตามพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๐๒ มาตรา ๓ ซึ่งบัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม มีอำนาจหน้าที่ยับยั้งการกระทำใด ๆ ของจำเลยซึ่งขัดต่อมติของคณะรัฐมนตรีได้ เป็นต้น ส่วนพนักงานของการทำเรือแห่งประเทศไทยก็เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องอยู่ภายใต้บังคับของมติของคณะรัฐมนตรีเช่นเดียวกัน การที่ผู้กรณียกฟ้องปรับปรุงอัตราค่าจ้างและเงินเดือนโดยไม่ได้กำหนดให้ต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีก่อน เป็นการฝ่าฝืนต่อมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องการเงินของรัฐวิสาหกิจอันเป็นประโยชน์ของแผ่นดิน จึงไม่มีผลบังคับ แม้การที่ความตกลงดังกล่าวได้ดำเนินการตามขั้นตอนมาโดยชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ก็ไม่เป็นเหตุให้กลับกลายเป็นข้อตกลงที่ใช้บังคับกันได้ สหภาพแรงงานจึงจะนำข้อตกลงดังกล่าวมาฟ้องบังคับให้การทำเรือแห่งประเทศไทยปฏิบัติตามมิได้

จึงเห็นได้ว่ามติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว ตัดอำนาจการตัดสินใจขั้นสุดท้ายของฝ่ายผู้บริหารรัฐวิสาหกิจในการร่วมเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ เฉพาะที่เกี่ยวกับการเรียกร้องด้านผลประโยชน์ของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจโดยสิ้นเชิง

๓. องค์การระงับข้อพิพาทแรงงานขั้นสุดท้ายของรัฐ

๓.๑ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย

๓.๑.๑ องค์คณะ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นองค์กรของรัฐซึ่งทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีการบังคับตามกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เป็นคณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย^๑ มีลักษณะเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วยบุคคล ๓ ฝ่าย คือ กรรมการกลาง ซึ่งพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ เช่น อดีตพนักงานอัยการ อดีตผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นต้น กรรมการที่มาจากฝ่ายนายจ้าง และกรรมการที่มาจากฝ่ายลูกจ้างโดยมีประธานกรรมการ ๑ คน กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละอย่างน้อย ๓ คน นอกนั้นเป็นกรรมการซึ่งจะมีจำนวนเท่าใดก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า ๔ คน และไม่เกิน ๑๕ คน เดิมเมื่อมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๑๔ กระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๑๔ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการกลาง รวม ๔ คน กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๓ คน เป็นอัตราส่วน ๔:๓:๓ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๒๓ ได้มีการปรับปรุงสัดส่วนจำนวนกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยลดจำนวนกรรมการกลางลงคงเหลือประธานกรรมการและกรรมการกลาง รวม ๗ คน และเพิ่มจำนวนกรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้างให้มากขึ้น เป็นฝ่ายละ ๔ คน เป็นอัตราส่วน ๗:๔:๔ ทั้งนี้ เพื่อให้กรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้างได้มีบทบาทในการพิจารณาและทำหน้าที่ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นเมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๒๕ ได้มีการปรับปรุงสัดส่วนของกรรมการทั้ง ๓ ฝ่าย ให้มีจำนวนเท่ากัน คือ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการกลางรวม ๕ คน กรรมการฝ่ายนายจ้างและกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน เป็นอัตราส่วน ๕:๕:๕ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้กรรมการทั้งสองฝ่ายเพิ่มความรับผิดชอบ ตลอดจนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับทราบ และยุติปัญหาแรงงานมากขึ้น^๒

^๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔, มาตรา ๓๗

^๒ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย, รายงานประจำปี ๒๕๒๖, หน้า ๑-๒

ประธานกรรมการและกรรมการ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี
ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้^๑

๓.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์^๒

๑) วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่กำหนดตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกิจการที่กฎหมายห้ามมิให้มีการปิดงาน และนัดหยุดงาน ดังได้กล่าวในรายละเอียดแล้วในบทที่ ๔ ซึ่งคู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ ต่อรัฐมนตรี ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการฯ ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนดให้ถือเป็นที่สุด เช่นเดียวกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีที่ให้ถือเป็นที่สุด คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม

๒) วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใด ๆ นอกจากกิจการในข้อ ๑ ซึ่งรัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นอาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน และรัฐมนตรีได้สั่งการให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้ เป็นที่สุด

๓) วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง^๓ และมีอำนาจสั่งการให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับ เข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควร

^๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๓๘

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๑

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๑๒๓, ๑๒๔, ๑๒๕

๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

๖) トラข้อบังคับการประชุม และวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

๓.๑.๓ วิธีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและ เสนอความคิดเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย เป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้ ^๑ และจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้ ^๒ ในการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจดังต่อไปนี้ ^๓

๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง หรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

๒) มีหนังสือสอบถามหรือ เรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

^๑ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๒

^๒ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๔

^๓ เรื่องเดียวกัน, มาตรา ๔๓

กฎหมายบัญญัติให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม
ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์
หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการวินิจฉัยชี้ขาดแบบบังคับ เป็นมาตรการ
ที่ดีพอสมควร และเหมาะสมกับประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ประเทศไทย แต่การวินิจฉัย
ชี้ขาดแบบบังคับจะประสบผลสำเร็จได้ต่อเมื่อฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจน
ประชาชนทั่วไปให้ความเชื่อถือศรัทธา ซึ่งความเชื่อถือศรัทธานั้นจะเกิดขึ้นได้ด้วย
ปัจจัย ๒ ประการ ประการแรก องค์การที่มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาด จะต้อง
มีองค์คณะที่ดีโดยรัฐให้ความสำคัญในการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งเป็นที่
ยอมรับในวงการแรงงานเข้ามาทำหน้าที่ดังกล่าว ประการที่สอง กระบวนการหรือ
วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนและให้ความเป็น
ธรรมได้^๑

โดยทั่วไปการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์เนื่องจากการ
ร่วมเจรจาต่อรองที่ไม่อาจตกลงกันได้ นั้น ไม่มีหลักการวินิจฉัย และวิธีปฏิบัติในการ
ใช้อำนาจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่แน่นอนซึ่งแตกต่างจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน กฎหมายแพ่งหรือสัญญาจ้างแรงงาน
ซึ่งมีหลักเกณฑ์ความถูกต้องของข้อกฎหมายหรือข้อสัญญาเป็นหลักของการวินิจฉัย ทำให้
การวินิจฉัยชี้ขาดสามารถให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีได้อย่างเต็มที่ แต่ในทางตรงกัน
ข้าม ไม่อาจอ้างหลักความถูกต้องตามข้อกฎหมายหรือความยุติธรรมใด ๆ อธิบายผล
ของคำชี้ขาดในด้านการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามข้อเรียกร้อง
ขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้

^๑ พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, หน้า ๑๗๕-๑๗๖

ฉะนั้น จึงมีการฟ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงานบ่อยครั้ง โดยผู้ฟ้องอ้างว่าคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคำสั่งที่ได้กระทำโดยไม่มีเหตุผลเป็นคำสั่งขัดต่อกฎหมาย และความเป็นธรรม และไม่ชอบด้วยกฎหมาย คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นเหตุให้ฝ่ายนายจ้าง (ผู้ร้อง) ได้รับความเสียหาย จะต้องจ่ายเงินเพิ่มตามที่ลูกจ้างเรียกร้องเป็นจำนวนมาก ซึ่งการพิจารณาขึ้นเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่าใดนั้น เป็นสิทธิของผู้ร้องจะทำได้ เพราะสัญญาจ้างแรงงานระหว่างผู้ร้องและลูกจ้างไม่ได้ระบุไว้ว่าผู้ร้องจะต้องขึ้นเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเท่าไรด้วย การขึ้นเงินเดือนให้แก่ลูกจ้างเป็นสิทธิโดยเฉพาะของผู้ร้อง ซึ่งสามารถขึ้นเงินเดือนให้ลูกจ้างเท่าใดก็ได้ตามแต่ความสามารถทางด้านแรงงาน ความสามารถของลูกจ้างและความเหมาะสมอื่น ๆ ตามที่ผู้ร้องเห็นสมควร และในคดีเช่นนี้ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานได้วินิจฉัยว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธิชี้ขาดได้ โดยไม่เป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย^๑ แม้จะมีคำพิพากษากฎีกายืนยันอำนาจการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากคู่กรณีในข้อพิพาทแรงงาน และในทางตรงกันข้าม การที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มาฟ้องต่อศาลแรงงานย่อมแสดงถึงการไม่ยอมรับและขาดความเชื่อถือศรัทธาต่อคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ด้วย

อนึ่ง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ บัญญัติให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นที่สุดท้าย ได้แก่

๑) คำวินิจฉัย ข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๓ อันเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่กฎหมายห้ามมิให้นัดหยุดงานหรือประกาศปิดงาน เมื่อมิได้มีการอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

^๑ คำพิพากษากฎีกาที่ ๒๔๔๐/๒๕๑๔

๒) คำชี้ขาดข้อพิพาทตามมาตรา ๒๔ อันเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานทั่วไป แต่รัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน จึงสั่งการให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานนั้น

๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีมอบหมายตามมาตรา ๒๕

แต่มีคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน ตัดสินวางหลักว่า ความหมายของการ เป็นที่สุด หรือถึงที่สุด มิได้หมายถึงจะนำคดีมาฟ้องศาลไม่ได้อีกต่อไป ซึ่งถ้าความเช่นนี้ จะมีผลทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีฐานะ เป็นตุลาการสูงสุดไป เมื่อมีคำวินิจฉัยออกมาแล้วก็จะถึงที่สุด มีผลผูกพันบุคคลให้ต้องปฏิบัติตาม มีอำนาจมาฟ้องร้องกันได้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นเพียงคณะเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหารในระบบไตรภาคีเท่านั้น ไม่มีฐานะเป็นตุลาการ ความหมายของคำว่า เป็นที่สุดจึงหมายความว่าถึงที่สุดในทางบริหาร ย่อมมีผลว่า ผู้ใดจะอุทธรณ์ต่อฝ่ายบริหารชั้นสูงขึ้นไปอีกไม่ได้ เป็นอันจบขั้นตอน แต่ไม่ใช่เป็นการถึงที่สุดในทางตุลาการ เพราะตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ บัญญัติรับรองว่าเมื่อมีการโต้แย้งสิทธิเกิดขึ้น บุคคลย่อมใช้สิทธิในทางศาลได้ และผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีทั้งปวงก็คือ ศาลยุติธรรม การที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งหรือคำวินิจฉัยให้ผู้ใดต้องเสียประโยชน์ย่อมเป็นการโต้แย้งสิทธิที่บุคคลผู้นั้นมี บุคคลผู้ถูกโต้แย้งสิทธิจึงเสนอคดีต่อศาลยุติธรรมได้^๑

จากปัญหาดังกล่าวผู้เขียนมีความเห็นว่า ควรที่จะได้มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย เสียใหม่ให้ดีขึ้น

วิธีการปฏิบัติงานที่ผู้เขียนเห็นว่าเหมาะสมและเป็นวิธีการที่ดี ซึ่งอาจจะนำมาเปรียบเทียบเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยได้ ก็คือวิธีการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของ

^๑ คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๒๓ / ๒๕๒๓

ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งมีหลักเกณฑ์และรายละเอียดในการปฏิบัติงาน ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

๓.๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น เป็นองค์กรฝ่ายปกครอง ตามกฎหมาย Trade Union Law หมายความว่าถึงคณะกรรมการดังต่อไปนี้^๑

๑) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง (The Central Labour Relations Commission)

๒) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในท้องถิ่น (Prefectural Labour Relations Commission)

๓) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทางทะเล (The Mariners Central Labour Relations Commission)

๔) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทางทะเลในท้องถิ่น (Mariners Local Labour Relations Commission)

ส่วนคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกิจการสาธารณะและวิสาหกิจแห่งชาติ (The Public Corporations and National Enterprise Labour Relations Commission) ตั้งขึ้นภายใต้กฎหมาย The Public Corporation and National Enterprise Labour Relations Law แม้ประเทศญี่ปุ่น จะมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์และมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แยกออกจากกันหลายคณะ แต่วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานมีวิธีการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน จึงขอกล่าวถึงเฉพาะหลัก และวิธีการปฏิบัติในการระงับข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง (The Central Labour Relations Commission) ตามกฎหมาย Labour Relations Adjustment Law เป็นตัวอย่างสำหรับการเปรียบเทียบ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงานพอสังเขป ดังนี้

^๑ Trade Union Law, 1949 of Japan, article 19(2)

๓.๒.๑ องค์คณะ

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง ประกอบด้วยคณะกรรมการไตรภาคี ซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีจาก

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างแต่งตั้งจากบุคคลซึ่งสหภาพแรงงาน ในท้องที่แนะนำ

๑) กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง แต่งตั้งจากบุคคลซึ่งสมาคมนายจ้าง

ในท้องที่แนะนำ

๒) คณะกรรมการผู้แทนสาธารณประโยชน์ แต่งตั้งจากบุคคลซึ่ง ระบุตามข้อตกลงระหว่างกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยทั่วไปจะเป็นนักกฎหมาย หรืออาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่ง เป็นบุคคลที่ได้รับการนับถือ

กรรมการแต่ละฝ่ายจะมีจำนวนฝ่ายละ ๕ คนเท่ากัน กรรมการอยู่ในวาระ คราวละ ๒ ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ กรรมการเหล่านี้จะ เลือกตั้งกรรมการ คนใดคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ^๑

๓.๒.๒ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

๑) พิจารณาข้อพิพาทอันเนื่องมาจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

๒) พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานอันเนื่องมาจากการร่วมเจรจาต่อรองด้วยวิธีการไกล่เกลี่ย (Conciliation) ประนีประนอม (Mediation) และการชี้ขาด (Arbitration) เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงาน

๓) พิจารณาการเลือกตั้งภายในของสหภาพแรงงาน

๔) มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) บัญญัติระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์

^๑ Central Labour Relations Commission, Labour Relations Commissions in Japan, (Shiba Park, Tokyo, 1978), p. 1-3

(๒) ให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์ในท้องถิ่น

๓.๒.๓ วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relations Adjustment Law)
วางหลักไว้ว่า คู่กรณีในการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพยายามอย่างที่สุดที่จะส่งเสริม
ความเป็นธรรม และความสามารถในการแรงงานสัมพันธ์ และถ้ามีข้อพิพาทแรงงาน
เกิดขึ้น คู่กรณีต้องพยายามระงับข้อพิพาทนั้นโดยความจริงใจ และรัฐบาลก็ถือว่าหน้าที่
ที่จะต้องช่วยเหลือคู่กรณีในการแรงงานสัมพันธ์เพื่อระงับข้อเรียกร้องระหว่างคู่กรณี
โดยต้องพยายามอย่างที่สุดในการป้องกันมิให้เกิดการกระทำใด ๆ อันเนื่องมาจาก
ข้อพิพาทแรงงาน (acts of dispute) ^๑ และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ถือว่า
บรรดาวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้นั้นไม่ถือ เป็นการผูกมัดให้คู่กรณี
ในการแรงงานสัมพันธ์ต้องปฏิบัติตามในทุกกรณี คู่กรณีมีอิสระที่จะระงับข้อพิพาทแรงงาน
ของตน โดยวิธีการใด ๆ ก็ได้ โดยรัฐไม่บังคับให้ต้องใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน
ของรัฐ

การร่วมเจรจาต่อรองเพื่อตกลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการ
ขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการของ
การร่วมเจรจาต่อรองไว้ ฉะนั้น วิธีการการร่วมเจรจาต่อรองจะดำเนินไปและจบลง

^๑ การกระทำใด ๆ อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน (acts of dispute)
หมายความว่า การกระทำต่าง ๆ ที่กระทำขึ้นโดยคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในข้อพิพาทแรงงาน
เพื่อที่จะให้ได้รับความสำเร็จในข้อเรียกร้องของตน ซึ่งการกระทำนั้นเป็นการขัดขวาง
การกระทำงานตามปกติของสถานประกอบการ เช่น การนัดหยุดงาน การปิดงาน
เป็นต้น จาก Article 6, 7 Chapter 1, General Provisions Labour
Relations Adjustment Law, Law No. 25, 1946

อย่างไร ในเวลาเท่าไร จึงขึ้นอยู่กับความสมัครใจของคู่กรณี^๑ กฎหมายเพียงแต่
 บดบังทัศนคติที่ให้นายจ้างปฏิเสธที่จะร่วมเจรจาต่อรองกับตัวแทนของลูกจ้างโดยปราศจาก
 ความยุติธรรม และเหตุผลที่สมควร^๒ เท่านั้น และเมื่อมีการร่วมเจรจาต่อรองกัน
 แล้ว แต่คู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ คู่กรณีอาจเลือกวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีการ
 ใดวิธีการหนึ่งเพื่อระงับข้อพิพาทนั้น ๆ ได้ ได้แก่

๓.๒.๓.๑ การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (The Labour Relations Commission
 แต่ละแห่ง จะแต่งตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ย (a Panel of Conciliations)
 จากบุคคลผู้มีความรู้ และความสามารถในขั้นที่จะช่วยเหลือระงับข้อพิพาทแรงงาน
 แต่ไม่จำเป็นจะต้องเป็นบุคคลที่อาศัยอยู่ในเขตที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ตน
 สังกัดอยู่มีเขตอำนาจ^๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ประธานคณะกรรมการ
 แรงงานสัมพันธ์ จะเป็นผู้แต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยจากคณะกรรมการที่เตรียมไว้ นั้น หรืออาจ
 แต่งตั้งบุคคลอื่นที่ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าเหมาะสม ซึ่งมีใช้ผู้ที่อยู่
 ในคณะบุคคลที่เตรียมไว้ก็ได้โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงาน
 สัมพันธ์ก่อน

^๑ สุชาติ หล่อโลทการ, วิทยานิพนธ์เรื่องปัญหากฎหมายเกี่ยวกับสหภาพ
 แรงงานในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 ๒๕๒๗), หน้า ๑๐๑

^๒ Trade Union Law, 1949, of Japan, article 7(2)

^๓ Labour Relations Adjustment Law of Japan, article 10, 11

การไกล่เกลี่ยจะมีขึ้น เนื่องจาก ^๑

๑) เมื่อคู่กรณีทั้ง ๒ ฝ่าย หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอต่อ
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขอให้มีการไกล่เกลี่ย

๒) เมื่อประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นสมควรให้
มีการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทนั้น ๆ

ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะพยายามติดต่อกับคู่พิพาททำความเข้าใจ
ความต้องการของทั้ง ๒ ฝ่าย และช่วยเหลือเพื่อให้เกิดข้อยุติข้อพิพาทแรงงานขึ้น
แต่หลังจากได้ดำเนินการดังกล่าวแล้ว ผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเห็นว่าไม่มีทางใดที่จะช่วย
ให้คู่กรณียุติข้อพิพาทได้ ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องถอนตัวและรายงานข้อเท็จจริงที่สำคัญอันได้
มาจากการไกล่เกลี่ยต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ^๒

๓.๒.๓.๒ การประนอมข้อพิพาท (Mediation)

การช่วยเหลือให้คู่กรณีประนอมข้อพิพาทแรงงานจะดำเนินการ
การโดยคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทแรงงาน (Mediation Committee) ซึ่ง
ประกอบด้วยกรรมการ ซึ่งเป็นผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและกรรมการซึ่ง
เป็นผู้แทนสาธารณะประโยชน์ สำหรับกรรมการฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างจะต้อง
มีจำนวนเท่ากัน ^๓ โดยประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้แต่งตั้ง

^๑ Ibid, article 12

^๒ Ibid, article 13, 14

^๓ Ibid, article 19, 20

กรรมการประนอมข้อพิพาทแรงงานโดยแต่งตั้งจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างและกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนสาธารณะประโยชน์ ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นเอง^๑ หรือจัดตั้งคณะกรรมการระงับข้อพิพาทพิเศษ กล่าวคือ คณะกรรมการระงับข้อพิพาทพิเศษ จัดตั้งขึ้นในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง โดยรัฐมนตรีและในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ส่วนท้องถิ่นโดยผู้บริหารท้องถิ่นจากบุคคลผู้เป็นตัวแทนฝ่ายนายจ้างโดยได้รับความเห็นชอบจากองค์กร สมาคมนายจ้าง ผู้เป็นตัวแทนฝ่ายลูกจ้างโดยได้รับความเห็นชอบจากสหภาพแรงงาน และผู้เป็นตัวแทนสาธารณะประโยชน์ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของคณะกรรมการนั้น เพื่อทำหน้าที่ช่วย เกลี้ยกล่อมด้านการประนอม (Mediation) หรือการชี้ขาด (Arbitration) ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์^๒ และคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทแรงงานจะเลือกตั้งประธานกรรมการ ๑ คน โดยการออกเสียงของคณะกรรมการเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนสาธารณะประโยชน์ การดำเนินงานของคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทแรงงาน ใช้มติเสียงข้างมากของกรรมการเป็นหลัก

การประนอมข้อพิพาทแรงงานจะมีขึ้นเมื่อ^๓

- ๑) เมื่อคู่กรณีทั้ง ๒ ฝ่าย มีคำร้องขอให้มีการประนอมข้อพิพาทแรงงานมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ๒) เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีคำร้องขอให้มีการประนอมข้อพิพาทแรงงานมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

^๑ Ibid, article 21

^๒ Ibid, article 8.2

^๓ Ibid, article 18

๓) เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีหนังสือมายังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขอให้มีการประนอมข้อพิพาทแรงงานในกรณีที่เป็นข้อพิพาทในกิจการอันเกี่ยวกับสวัสดิภาพทั่วไป (Public welfare)

๔) ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทในกิจการสาธารณประโยชน์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เห็นสมควรให้มีการประนอมข้อพิพาทแรงงาน

๕) ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทในกิจการสาธารณประโยชน์ หรือเป็นข้อพิพาทที่มีขอบเขตกว้างขวาง หรือเกี่ยวข้องกับงานซึ่งมีลักษณะพิเศษและมีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของสาธารณชนอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีหรือผู้บริหารในท้องถิ่นอาจมีคำขอไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีการประนอมข้อพิพาทแรงงานได้

วิธีการประนอมข้อพิพาทแรงงาน

คณะกรรมการประนอมข้อพิพาท จะนัดวันพิจารณาและขอร้องให้คู่กรณีมาปรากฏตัวในการพิจารณาเพื่อชี้แจงนโยบายของตน คณะกรรมการประนอมข้อพิพาทมีอำนาจกันบุคคลที่มีคู่กรณีหรือพยานที่เกี่ยวข้อง ออกจากการพิจารณาเพื่อความสะดวกในการพิจารณาได้ และเมื่อมีการพิจารณาแล้วคณะกรรมการฯ จะเสนอข้อยุติข้อพิพาทแรงงานแก่คู่กรณี และแนะนำให้คู่กรณียอมรับตามนั้น ภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยจะให้เวลาไม่เกิน ๑๐ วัน^๑ และจะมีการพิมพ์ข้อเสนอดังกล่าวต่อสาธารณชน ทั้งข้อเสนอให้ยุติข้อพิพาทแรงงานและเหตุผล และถ้าจำเป็นอาจขอให้มีการประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณชนทางหนังสือพิมพ์ หรือวิทยุกระจายเสียงได้ด้วย^๒ ถ้าคู่กรณียอมรับคำเสนอนั้น แต่ต่อมามีข้อสงสัย หรือไม่ตกลงกันในการตีความคำเสนอ (interpretation) หรือวิธีที่จะปฏิบัติตามคำเสนอ (implementation) ก็อาจยื่นคำร้องขอให้คณะกรรมการประนอมข้อพิพาทอธิบายหรือตีความได้ ซึ่งคณะกรรมการฯ จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จ และแจ้งให้คู่กรณีทราบภายในกำหนด ๑๕ วัน ในระหว่างที่รอการแนะนำ วิธีการหรือการตีความอยู่นั้น คู่กรณีจะกระทำการใดขึ้น

^๑ Central Labour Relations Commission, Labour Relations Commission in Japan, p. 12

^๒ Ibid, article 24, 25, 26

(Acts of dispute) เนื่องจากข้อพิพาทนั้นไม่ได้ เว้นแต่คณะกรรมการฯ จะมีได้
ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน^๑ และถ้าคู่กรณีไม่ยอมรับข้อ เสนอให้ยุติ
ข้อพิพาทแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนด คณะกรรมการฯ จะเปลี่ยนวิธีการระงับ
ข้อพิพาทใหม่โดยหันกลับมาใช้วิธีไกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดอย่างไม่เป็นทางการแล้วแต่สถาน
การณ์เพื่อให้เกิดข้อยุติข้อพิพาทแรงงานขึ้น^๒

ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทแรงงานอันเกี่ยวกับกิจการอันเป็นสาธารณประโยชน์
(Public utility disputes) อันได้แก่กิจการบริการ (Services) ที่เป็นสิ่ง
สำคัญต่อชีวิตประจำวันของสาธารณชน เช่น^๓

- ๑ กิจการขนส่ง
- ๒ กิจการไปรษณีย์ โทรเลข และโทรศัพท์
- ๓ กิจการประปา ก๊าซ และไฟฟ้า
- ๔ การรักษาพยาบาล และการสาธารณสุข
- ๕ กิจการนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น ซึ่งนายกรัฐมนตรีประกาศ

ให้เป็นกิจการบริการสาธารณประโยชน์ เนื่องจากหากเกิดเหตุการณ์หยุดงานของ
กิจการนั้น จะมีผลอย่างร้ายแรงต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือการดำรงชีวิตประจำวัน
ของประชาชน ซึ่งประกาศนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภาและมีผลบังคับได้
ไม่เกิน ๑ ปี

^๑ Ibid, article 26

^๒ Central Labour Relations Commission, Labour Relations
Commissions in Japan, p. 12

^๓ Ibid, article 8

กิจการเหล่านี้ถือว่ามีความสำคัญต่อสวัสดิภาพของสังคมส่วนรวม กฎหมายจึงกำหนดว่า การดำเนินการประนอมข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องกระทำให้เร็วเป็นพิเศษ^๑

๓.๒.๓.๓ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Arbitration)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเข้าวินิจฉัยคดีข้อพิพาทแรงงานอย่างอนุญาโตตุลาการได้โดยประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่งตั้ง คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ จำนวน ๓ คน จากกรรมการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั่นเอง หรือจากกรรมการระดับข้อพิพาทพิเศษ ซึ่งเป็นผู้แทนสาธารณประโยชน์ตามข้อตกลงของคู่กรณีที่เกี่ยวข้อง แต่ถ้าไม่อาจเลือกบุคคลตามที่กำหนดในข้อตกลงของคู่กรณีที่เกี่ยวข้องได้ ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะแต่งตั้งคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ จากกรรมการหรือกรรมการระดับข้อพิพาทพิเศษ ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นกรรมการตัวแทนสาธารณประโยชน์ หลังจากถามความเห็นของคู่กรณีแล้ว^๒ ประธานคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการจะเลือกตั้งขึ้นจากกรรมการอนุญาโตตุลาการที่ได้รับแต่งตั้งด้วยกัน^๓ การดำเนินงานของคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการจะต้องประกอบด้วยกรรมการไม่น้อยกว่า ๒ คน จึงจะครบองค์ประชุม และคำวินิจฉัยจะเป็นไปตามเสียงข้างมาก^๔

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จะมีขึ้นเมื่อ^๕

๑) เมื่อคู่กรณีทั้ง ๒ ฝ่าย ได้ร้องขอให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

^๑ Ibid, article 27

^๒ Ibid, article 31, 31-2

^๓ Ibid, article 31-3

^๔ Ibid, article 31-3, 31-4

^๕ Ibid, article 30

๒) เมื่อคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้ง ๒ ฝ่าย ร้องขอให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างคู่กรณีได้กำหนดให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อยุติข้อพิพาท

วิธีการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท

ประธานคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ จะเป็นผู้กำหนดวันพิจารณา ระหว่างการพิจารณา กรรมการ ตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง และกรรมการตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือกรรมการระงับข้อพิพาทพิเศษ ในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้รับเลือกจากคู่กรณีอาจเข้าประชุม และแสดงความคิดเห็นได้เมื่อได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ^๑ ในระหว่างการพิจารณาคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการมีอำนาจห้ามมิให้บุคคลอื่นที่ไม่ใช่คู่กรณี หรือพยานผู้เกี่ยวข้องเข้ามาในการพิจารณาได้^๒ คำตัดสินของคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการจะทำเป็นลายลักษณ์อักษร ลงวันที่ตัดสินและมีผลบังคับต่อคู่กรณี เสมือนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง^๓

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในกิจการการร่วมเจรจาต่อรองเพื่อตกลงหรือแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในสถานประกอบการปกติทั่วไป กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น (Labour Relations Adjustment Law) บังคับให้นายจ้างต้องยอมร่วมเจรจาต่อรองกับลูกจ้างเมื่อลูกจ้างร้องขอ แต่ขั้นตอนในการยื่นข้อเรียกร้อง และวิธีการร่วมเจรจาต่อรองของคู่กรณี กฎหมายไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ฉะนั้น หากคู่กรณีได้ร่วมเจรจาต่อรองกันแล้ว แต่ยังไม่อาจตกลงกันได้

^๑ Ibid, article 31-5

^๒ Ibid, article 32

^๓ Ibid, article 33, 34

คู่กรณีอาจเลือกใช้การระงับข้อพิพาทโดยรัฐวิธีใดวิธีหนึ่ง ได้แก่ การไกล่เกลี่ย (Conciliation) การประนอม (Mediation) การชี้ขาด (Arbitration) ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยกฎหมายไม่บังคับ^๑ แต่อย่างไรก็ตาม คู่กรณีอาจเลือกที่จะใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ (Acts of dispute) กล่าวคือ ลูกจ้างนัดหยุดงาน หรือนายจ้างประกาศปิดงาน ก็ย่อมทำได้^๒ โดยมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑) เมื่อเกิดการใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์ (Acts of dispute) ให้คู่กรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทรายงานไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยไม่ชักช้า^๓

๒) กฎหมายห้ามมิให้คู่กรณีกระทำให้หยุด หรือขัดขวางการทำงาน ของสิ่งที่ใช้เพื่อรักษาความปลอดภัยในโรงงาน เหมือง หรือในสถานที่ทำงาน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้^๔

๓) กรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์สาธารณะ ฝ่ายที่ตกลงจะใช้วิธีการรุนแรงทางแรงงานสัมพันธ์จะต้องแจ้งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และรัฐมนตรีแรงงาน หรือผู้บริหารท้องถิ่นทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๑๐ วัน ก่อนลงมือกระทำการนัดหยุดงาน หรือประกาศปิดงาน^๕

^๑ Ibid, article 16, 28, 35

^๒ Ibid, article 6, 7

^๓ Ibid, article 9

^๔ Ibid, article 36

^๕ Ibid, article 37



แม้กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศญี่ปุ่น จะไม่เป็นการบังคับ และให้เสรีภาพต่อกู้กรณีที่มีสิทธิที่จะเลือกใช้ วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีการใด ๆ ที่คู่กรณีเห็นว่าเหมาะสมก็ได้ โดยวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานทุกวิธีอยู่ภายใต้การดำเนินการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งสิ้น ซึ่งจะเห็นลักษณะเด่นของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ของประเทศญี่ปุ่นได้ในขั้นตอนการประนอมข้อพิพาท (Mediation) กล่าวคือ คณะกรรมการประนอมข้อพิพาท เป็นคณะกรรมการไตรภาคี มีอำนาจห้ามบุคคลที่มีใช้คู่กรณี หรือพยานที่เกี่ยวข้องออกจากการพิจารณา ซึ่งคล้ายคลึงกับอำนาจของศาล ในการดำเนินการระงับข้อพิพาทด้วย และเมื่อมีการพิจารณาแล้ว คณะกรรมการฯ จะเสนอข้อยุติข้อพิพาทแรงงานแก่คู่กรณี และแนะนำให้ยอมรับตามนั้น โดยนำข้อ เสนอให้ยุติข้อพิพาทแรงงานพิมพ์เผยแพร่ ส่นต่อสาธารณชน เพื่อให้เกิดมติและความนึกคิดของมหาชนที่ทราบข้อเท็จจริง และข้อ เสนอให้ยุติข้อพิพาท จะมีส่วนสร้างแรงกดดันต่อกู้กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้ง ๒ ฝ่าย ให้ยอมโอนอ่อนในแนวทางที่สังคมเห็นว่า เป็นทางที่ถูกต้องและเหมาะสมที่สุด ซึ่งจะช่วยให้คู่กรณี ยอมรับข้อ เสนอของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยได้ง่ายขึ้น และเป็นวิธีการที่จะทำให้คู่กรณี และสาธารณชนเชื่อถือ ศรัทธา การทำงานของคณะกรรมการด้วย ซึ่งผู้เขียนมีความ เห็นว่า วิธีการดังกล่าวน่าจะนำมาปรับปรุง และใช้ในขั้นตอนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้