

ปณิธานกฎหมายแรงงาน

Purpose of Labour Relations

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ ปณิธานกฎหมายแรงงานตอนนี้จะเป็นตอนต่อเนื่องจากตอนที่แล้ว ซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดซึ่งนำไปสู่การเกิดขึ้นของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเรียกกันว่าเป็นแนววิธีหรือ Approaches ที่มีการศึกษากัน 4 แนววิธีหลัก ได้แก่ แนววิธีอัตตานิยม (Egoist Approach) แนววิธีเอกนิยม (Unitary Approach) แนววิธีพหุนิยม (Pluralistic Approach) และแนววิธีมาร์ก (Marxist Approach) วันนี้ผู้เขียนขอ Preview หลักการโดยทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อครับ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นการกำหนดกฎกติกาการยวาทในการอยู่ร่วมกันและปกป้องสิทธิระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อันเป็นระบบกฎหมายสากลหรือ International Law โดยอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การสหประชาชาติ และสหภาพยุโรป ภายใต้แนวคิดที่ว่านายจ้างและลูกจ้างทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองภายใต้กรอบการคุ้มครองของกฎหมาย มิฉะนั้นจะถือเป็นการกระทำลักษณะเดียวกันกับ Tort หรือละเมิดต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพราะเหตุที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีที่มาจากกฎหมายละเมิดซึ่งมีขึ้นเพื่อป้องกันการกระทำอันเป็นนิติเหตุที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น ดังนั้นหากลูกจ้างใช้สิทธิโดยไม่ชอบในกรณีต่าง ๆ จึงไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย การกระทำนั้นก็จะเป็นการทำละเมิด นอกจากนั้นยังมีที่มาจากกฎหมาย Contract หรือสัญญาอันเป็นพื้นฐานของการเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งของสัญญา ซึ่งทำระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับนายจ้างหรือฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของทรัพย์สินตามกฎหมาย Property หรือทรัพย์ และมีกระบวนการของกฎหมายในการนำไปสู่สิทธิอันเป็นเรื่องของ Procedural Law ประกอบอยู่ด้วย

สำหรับวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จะเป็นอย่างไรนั้น ต้องพิจารณาถึงเป้าประสงค์หลักของการบริหารประเทศโดยทั่วไปก่อน ซึ่งโดยทั่วไปรัฐจะมีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยมั่นคง ซึ่งจะต้องประกอบด้วยความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้นหากมีความไม่สงบทางอุตสาหกรรมเกิดขึ้นย่อมกระทบถึงความสงบเรียบร้อยมั่นคงของรัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในช่วงที่ประเทศมีความขัดแย้งทางแนวคิดอุดมการณ์ องค์การทางแรงงานต่าง ๆ โดยเฉพาะสหภาพแรงงานจะถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองในการเรียกร้องให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ แม้กระทั่งการมีพรรคการเมืองเป็นของตนเอง ตามการอธิบายที่แนววิธีมาร์ก (Marxist Approach) ได้อ้างอิงถึงตามที่ผู้เขียนได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งมีตัวอย่างที่เกิดขึ้นจริงในช่วงศตวรรษที่ 19 และ 20 จากการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ เช่น สหภาพโซเวียตรัสเซีย จีน โปแลนด์

¹ ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ แผนกคดีแรงงาน

และอีกหลายประเทศ การจะป้องกันการเรียกร้องทางแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดการนัดหยุดงานอันเป็นความไม่สงบทางอุตสาหกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ขัดขวางการเคลื่อนไหวในระบบการค้าเสรี (Free Flow of Commerce) โดยรวมของประเทศ รัฐจึงต้องมีกระบวนการในการตัดวงจรการเรียกร้องก่อน เพราะทุกการเรียกร้องที่จะมีคนเข้าร่วมจำนวนมากจะต้องมีความชอบธรรมในการเรียกร้องประกอบด้วยเสมอ ความชอบธรรมในการเรียกร้องทางแรงงานคือปัญหาความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจและการขาดอำนาจต่อรองเรียกร้องทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รัฐจึงต้องให้อำนาจโดยชอบธรรม (Legitimate Rights) โดยให้สิทธิแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่จะสร้างองค์กรเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแต่ละฝ่าย (Rights to Self-Organize) ภายใต้หลักความเป็นอิสระของการเข้าร่วมในการสมาคม (Freedom of Association) เพื่อสนับสนุนให้มีตัวแทนที่ผ่านการเลือกตั้งของทั้งสองฝ่าย (Representatives of Their Own Choosing) โดยเฉพาะการมีตัวแทนจากฝ่ายลูกจ้างในการเจรจาร่วมต่อรอง (Rights to Bargain Collectively) โดยตัวแทนนั้นต้องได้รับการเลือกมาโดยลูกจ้างผู้เลือกที่มีความเป็นอิสระในการเลือกหรืออิสระที่จะไม่เลือกก็ได้ (Freely Choosing)

เมื่อมีตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างจากองค์กรลูกจ้างแล้ว ตัวแทนนั้นจะต้องทำหน้าที่หลัก 3 ประการ คือ การเจรจาทอรองกับฝ่ายนายจ้างในบริบทของสัญญาจ้างแรงงานและสภาพการจ้าง (Negotiating the Terms and Conditions) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual Aids) และการปกป้องรักษาประโยชน์ของตนและสมาชิก (Protection) การที่ผู้แทนลูกจ้างจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์จะต้องไม่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายนายจ้างและบุคคลภายนอกจากการกระทำที่เรียกว่าการเลือกปฏิบัติเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน (Anti-Union Discrimination) และการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labour Practices) ดังนั้นเพื่อให้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานยุติไปโดยเร็วจึงต้องมีพนักงานเจ้าหน้าที่ในระบบไตรภาคีที่มีอำนาจหน้าที่วินิจฉัยปัญหาด้านแรงงานโดยตรง ที่มีความรู้ด้านปัญหาแรงงานและกฎหมายแรงงาน (National Labour Relations Board) ซึ่งจะทำหน้าที่หลัก 2 ประการ คือ การวินิจฉัยปัญหาของการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการจัดการเลือกตั้งตัวแทนในการเจรจาทอรองของลูกจ้าง (Conduct Elections) ดังนั้นสิทธิของลูกจ้างภายใต้ระบบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงได้แก่ สิทธิที่จะจัดตั้งองค์กรของตนและเข้าร่วมหรือช่วยเหลือกิจการขององค์กรลูกจ้าง สิทธิในการเจรจาร่วมต่อรองผ่านตัวแทนที่ตนเองเลือกมา สิทธิในการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ (Concert Activities) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการเจรจาร่วมต่อรองหรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือการปกป้องรักษาประโยชน์ของตนและสมาชิก เช่น การนัดหยุดงาน และสิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติหรือกระทำการอันไม่เป็นธรรม

เมื่อทราบวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในระบบสากลแล้ว ผู้เขียนขอกล่าวถึงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทย คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีวัตถุประสงค์เพื่อ “กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมัคมนายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์

เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันและหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น” ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สากลตามที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงมาข้างต้น ซึ่งให้ความสำคัญอย่างมากกับการเจรจาต่อรองและการมีองค์กรลูกจ้างเพื่อปกป้องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง ซึ่งหากมีการดำเนินการใดที่ขัดกับหลักการดังกล่าว เช่น สหภาพแรงงานกระทำการที่ไม่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ย่อมขัดกับวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ดังตัวอย่าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 19140-19173/2557 “จำเลยกับลูกจ้างของจำเลยทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมว่ากรณีที่รัฐบาลประกาศปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จำเลยตกลงปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนตามผลต่างของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเดิมกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำใหม่ ต่อมาจำเลยกับสหภาพแรงงานของลูกจ้างโดยประธานและกรรมการสหภาพแรงงานประชุมและตกลงเป็นหนังสือว่าให้จำเลยแบ่งทยอยปรับขึ้นค่าจ้างเป็น 3 ช่วง แทนที่จะปรับขึ้นค่าจ้างให้คราวเดียวตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิม ย่อมไม่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก และกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม เมื่อสหภาพแรงงานกระทำไปโดยไม่ได้แจ้งให้สมาชิกทราบและไม่ได้เรียกประชุมสมาชิกก่อน ซึ่งโจทก์ทั้งสามสืบสืบไม่เห็นด้วย ไม่ปรากฏว่าสหภาพแรงงานกระทำไปโดยมติที่ประชุมใหญ่และเป็นการกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม จึงเป็นการกระทำไปโดยไม่มีอำนาจ ฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 98 (1) และมาตรา 103 (2) ทั้งมิใช่กรณีที่จำเลยแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างและดำเนินการตามขั้นตอนจนมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 19 จึงเป็นการแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิมที่เกิดจากข้อเรียกร้องโดยไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างตามมาตรา 20 ข้อตกลงดังกล่าวจึงไม่มีผลบังคับใช้ จำเลยต้องถือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิม”

กรณีดังกล่าวจะแตกต่างจากแนวคิดของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภาครัฐวิสาหกิจ เพราะรัฐวิสาหกิจแม้จะมีนิยามแตกต่างกันไปบ้างตามกฎหมายฉบับต่าง ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ การพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พุนรัฐวิสาหกิจ พนักงานรัฐวิสาหกิจ คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ สภาพพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยตรงคือ พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แต่รัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่รัฐเป็นผู้ควบคุมและเป็นเจ้าของ แม้จะมีหน้าที่ในการดำเนินธุรกิจแทนรัฐเพื่อเสริมรายได้การคลังและเป็นตัวอย่างให้เอกชนดำเนินการ แต่ยังมีหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ คือการบริการสาธารณะ ควบคุมสินค้าอันตราย ส่งเสริมสังคมและวัฒนธรรม แล้วจึงมีหน้าที่รักษาความมั่นคงของประเทศอีกด้วย ดังนั้นจึงมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ภาคเอกชน ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มีวัตถุประสงค์เพื่อ “ให้ฝ่ายบริหารกับ

พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนความมั่นคงของประเทศ และสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ” ส่งผลให้การใช้การตีความกฎหมายแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องคำนึงถึงความมั่นคงของประเทศเป็นสำคัญ แม้ว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจอย่างไร ก็ไม่สามารถใช้บังคับต่อกันให้ขัดต่อนโยบายรัฐได้ เช่น

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2629/2565 “พระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 มิได้เป็นบทบัญญัติที่ห้ามมิให้มีการแก้ไขสภาพการจ้าง เพราะการแก้ไขสภาพการจ้างของลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งมีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำกับดูแลในขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสังคมตลอดจนความมั่นคงของประเทศ สภาพการจ้างตามระเบียบจําเลย ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการสงเคราะห์พนักงาน พ.ศ. 2546 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2548 นอกจากเป็นสภาพการจ้างเกี่ยวกับการเงินที่อยู่ในขอบเขตที่กำหนดตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 13 (2) ที่จําเลยมีอำนาจที่จะแก้ไขปรับปรุงได้เอง ไม่ใช่สภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้องเจรจาตกลงเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีข้อห้ามตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 29 วรรคสอง ที่ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่าแล้ว หลักของการแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดสภาพการจ้างใหม่ แม้ข้อตกลงหรือข้อยุติไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง เป็นการลดประโยชน์ที่ลูกจ้างมีสิทธิที่ได้รับอยู่เดิมลงบ้าง แต่อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ตามเหตุผลในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ย่อมใช้บังคับได้ จําเลยออกระเบียบแก้ไขหลักเกณฑ์การคำนวณบำเหน็จ เพราะจําเลยปรับขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเป็นกรณีพิเศษ ส่งผลกระทบต่อฐานะการเงินของจําเลยที่ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการสงเคราะห์พนักงานมากขึ้น ฝ่ายพนักงานลูกจ้างหรือโจทก์ได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษแล้ว หากจะต้องลดประโยชน์จากการเปลี่ยนหลักเกณฑ์การคำนวณบำเหน็จไปบ้าง เพื่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจโดยรวมขององค์กร ย่อมถือได้ว่าอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม ระเบียบจําเลยที่ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการสงเคราะห์พนักงาน พ.ศ. 2546 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2548 จึงชอบด้วยกฎหมายและมีผลใช้บังคับแก่พนักงานของจําเลยทุกคนรวมทั้งโจทก์ด้วย”

เห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการใช้การตีความ แม้จะเป็นกฎหมาย
 แรงงานสัมพันธ์เช่นกันแต่เมื่อมีความมุ่งหมายต่างกัน การตีความปรับใช้กฎหมายให้เป็นไป
 ตามวัตถุประสงค์จึงมีความแตกต่างกันไปด้วย วันนี้ผู้เขียนขอจบปณิธานกฎหมายแรงงานตอนนี้เพียง
 เท่านั้นก่อนครับ ในโอกาสต่อไปผู้เขียนจะขอแนะนำหลักการสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับกฎหมายแรงงาน
 สัมพันธ์มาเสนอเพิ่มเติมอีก อย่าลืมติดตามนะครับ สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

กรกฎาคม 2567

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา



แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา