ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

Right to Freedom of Association

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท[1]

สวัสดีครับ ปกิณกะกฎหมายแรงงานตอนนี้จะเป็นตอนต่อเนื่องจากตอนที่แล้ว ซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดและวัตถุประสงค์หลักของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คือการป้องกันความไม่สงบทางอุตสาหกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ขัดขวางการเลื่อนไหลในระบบการค้าเสรี (Free Flow of Commerce) โดยรวมของประเทศ วันนี้จะขอกล่าวถึงสิทธิพื้นฐานของลูกจ้างอันเป็นที่มาของหลักการต่าง ๆ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คือ หลักความเป็นอิสระของการเข้าร่วมในการสมาคม (Freedom of Association) ของลูกจ้าง ซึ่งมีที่มาจากความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งเป็นสัตว์สังคม จึงมีความต้องการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มสังคมเพื่อความปลอดภัยและแลกเปลี่ยนความต้องการต่อกันอย่างเสรีตามแนวคิดของระบอบเสรีประชาธิปไตย (liberal democracy) จึงถือเป็นสิทธิของพลเมืองและทางการเมือง (Civil and Political Rights) และเป็นสิทธิที่ลูกจ้างจะต้องมีเพื่อรักษาสถานภาพทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในสังคม (Social and Economic Rights) ที่รัฐจะต้องปกป้องและไม่สามารถทำให้ลดน้อยถอยลงไปได้โดยถือเป็นลักษณะหนึ่งของสิทธิมนุษยชน ดังนั้น สิทธิดังกล่าวจึงบรรจุในอนุสัญญาระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญที่สุดคือ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Universal Declaration of Human Rights (UDHR)) มาตรา 23 (4) และยังบรรจุในกติกาสากลที่สำคัญที่สุดอีก 2 ฉบับ คือ กติกาสากลว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) มาตรา 22 และกติกาสากลว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (International Covenant on Economic Social and Cultural Rights) มาตรา 8

นอกจากนั้น จากปฏิญญาฟิลาเดลเฟียที่กล่าวว่า “เสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน” องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ได้ประกาศอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว หรือ Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No.87) เป็นหนึ่งในแปดของอนุสัญญาแกนกลางของสิทธิแรงงานพื้นฐาน ซึ่งเป็นแนวทางให้การรวมกลุ่มประเทศต่าง ๆ ในระดับทวีปหรือภูมิภาคได้นำไปบัญญัติเป็นกฎหมายต่อไป เช่น สหภาพยุโรป EU Charter of Fundamental Rights มาตรา 12 หรือ ข้อตกลงความร่วมมือด้านแรงงานแห่งอเมริกาเหนือ (The North American Agreement on Labor Cooperation (NAALC) มาตรา 11 เป็นต้น ซึ่งตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว บัญญัติรับรองสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างในกรณีต่าง ๆ เช่น สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมในสมาคมตามความประสงค์

---

[1] ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ แผนกคดีแรงงาน

โดยไม่จำต้องขออนุญาตก่อน มีสิทธิร่างธรรมนูญและกฎของสมาคม มีอิสระในการเลือกตั้งตัวแทนของตน มีการบริหารและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยปราศจากการแทรกแซงโดยรัฐ สมาคมลูกจ้างและนายจ้างสามารถตั้งและเข้าร่วมเป็นสหพันธ์หรือสภาองค์การและเป็นพันธมิตรกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ เป็นต้น โดยเฉพาะในมาตรา 10 ให้ความหมายของ Organization ว่า บรรดาองค์กรของลูกจ้างหรือของนายจ้างที่มีเพื่อขยายการปกป้องประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้าง หมายความว่าเป็นการขยายสิทธิเพิ่มมากกว่าสิทธิส่วนบุคคลของแต่ละคนที่มี (Private Rights) ดังนั้นตามนัยนี้ นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะไม่ใช้อำนาจแทรกแซง (Interfere) การใช้สิทธิของลูกจ้างหรือดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเลิกจ้างหรือลงโทษ หรือกระทำการอื่นใดที่เป็นการขัดขวาง (deter) หรือเป็นโทษ (penalize) ต่อสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ว่ากรณีใด ๆ มิฉะนั้นอาจจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labour Practices) หรือการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน (Anti-Union Discriminations) ได้

เพื่อให้การใช้สิทธิใน Freedom of Association ของลูกจ้างเป็นผลตามความประสงค์ของอนุสัญญา ลูกจ้างจึงจำเป็นต้องมีสิทธิที่มาสนับสนุนกันคือสิทธิในการจัดตั้งองค์กร (Right to Organize) ซึ่งประกอบด้วยสิทธิลำดับรองที่มีความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. สิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมในสหภาพแรงงาน (Right to establish and joint trade unions) ซึ่งรวมไปถึงเสรีภาพแห่งการเลือกเข้าร่วมในสหภาพที่เหมาะสมกับตนเอง (Freedom to choose between good organization) และเสรีภาพที่จะไม่ร่วมสมาคม (right not to associate) หรือแยกสมาคม (right to dissociate)

2. สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (Right to collective bargaining) และ

3. สิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to strike)

การจะใช้สิทธิดังกล่าวทั้ง 3 ประการนี้ หากพิจารณาในส่วนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นองค์กรของลูกจ้างที่ร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยมีความต้องการร่วมกันที่จะให้เป็นสถาบันที่นอกจากจะช่วยเหลือด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แล้วยังเป็นที่คุ้มกันการใช้อำนาจโดยไม่ชอบจากรัฐ นายจ้าง และกลุ่มผลประโยชน์อื่นอีกด้วย และโดยที่ UDHR มาตรา 20 (1) บัญญัติว่า “ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุม ร่วมประชุม และตั้งสมาคมโดยสันติ” และเพราะคำว่า โดยสันติ (peace) จึงทำให้การใช้ Freedom of Association มีข้อจำกัดหลายประการที่อาจทำให้การใช้สิทธินั้นไม่ใช่เป็นไปโดยสันติ เช่น ข้อจำกัดตามกฎหมายภายในประเทศ โดยเฉพาะต้องไม่ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางอาญา (criminal activity) ข้อจำกัดเนื่องจากความจำเป็น (Necessity) ในสังคมประชาธิปไตยอาทิ เพื่อรักษาความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยสาธารณะ (National security or Public safety) เพื่อป้องกันความไม่สงบหรืออาชญากรรม (Disorder or Crime) เพื่อคุ้มครองสาธารณสุข (Health or Morals) หรือเพื่อคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น (Rights and Freedoms of others) ข้อจำกัด

จากหลักความได้สัดส่วน (Proportionate Means) และข้อจำกัดสำหรับการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัว ดังนั้นลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจึงต้องไม่ใช้สิทธิให้เข้ากรณีเป็นข้อจำกัดดังกล่าวด้วย

สำหรับวันนี้น่าจะพอได้แนวคิดเกี่ยวกับ Right to Freedom of Association บ้างแล้วนะครับ ในโอกาสต่อไป ผู้เขียนจะขอนำหลักการสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับสิทธิดังกล่าวในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเสนอเพิ่มเติมอีก สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

สิงหาคม 2567

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
ศาลฎีกา
แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา
แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา