

# ปณิธานกฎหมายแรงงาน : Right to Collective Bargaining / หลักการทั่วไป

นายอิสรา วรรณสวาท<sup>1</sup>

สวัสดีครับ ปณิธานกฎหมายแรงงานตอนนี้จะเป็นตอนต่อเนื่องจากตอนที่แล้วซึ่งผู้เขียนได้นำเสนอแนวคิดของสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมหรือ Right to collective bargaining และกล่าวถึงหลักของข้อยกเว้นที่ตัวแทนลูกจ้างสามารถดำเนินการเจรจาต่อรองแทนลูกจ้างทั้งหมดได้หรือ Exclusive Bargaining Agents เมื่อตัวแทนลูกจ้างสามารถดำเนินการแทนลูกจ้างทั้งหมดได้จึงมีความสำคัญอย่างมาก วันนี้จะขอกล่าวถึงหลักการโดยทั่วไปของการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเป็นหลักสากลที่หากในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยไม่ได้มีกล่าวไว้ และเกิดปัญหาเฉพาะเรื่องขึ้น ผู้ศึกษาจะได้ทราบว่าควรจะตีความปัญหานั้นตามหลักการทั่วไปในแนวทางใดต่อไป ได้แก่

## 1. วัตถุประสงค์ของการเจรจาต่อรองร่วม

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมหรือ Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) มาตรา 4 มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากเครื่องมือที่เรียกว่า การเจรจาต่อรอง หรือ Negotiation ซึ่งเป็นไปในการทำงานเดียวกันกับที่บัญญัติไว้ในอนุสัญญาฉบับที่ 154 มาตรา 2 และตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยข้อตกลงร่วม ฉบับที่ 91 หรือ Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91) แสดงให้เห็นวัตถุประสงค์และหลักการของการเจรจาต่อรองร่วมไว้ ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าเป็นกิจกรรม (Activity) หรือกระบวนการ (Process) ที่นำไปสู่การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยให้ความหมายของ Negotiation ว่าเป็นรูปแบบของการเจรจา หรือ Discussion ไม่ว่าจะผ่านทางหรือไม่ผ่านทางเพื่อนำไปสู่การทำข้อตกลง แต่ให้ความสำคัญแก่ Negotiation ยิ่งกว่า เพราะเป็นการเจรจาบนพื้นฐานของการนำไปสู่ข้อตกลงในขณะที่ Discussion มีลักษณะของการเจรจาเพื่อเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง โดยข้อเสนอ 2 ดังกล่าวข้อ 2 ได้กล่าวต่อไปว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นต้องทำเป็นหนังสือ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการทำงานที่ผูกพันผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่แต่งตั้งตัวแทนในการทำข้อตกลงนั้น ดังนั้น เพื่อคุ้มครองความศักดิ์สิทธิ์แห่งการแสดงเจตนาร่วมกันทุกคน การทำสัญญาจ้างแรงงานระหว่างบุคคลใด (Individual Agreement) ที่ขัดหรือไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective Agreement) จึงมีผลให้เป็นโมฆะ (Null and Void) โดยอัตโนมัติ และต้องนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องนั้น ๆ กลับมาใช้แทนต่อไป ทั้งนี้ คณะกรรมาธิการผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้การยอมรับการเจรจาทำข้อตกลงเฉพาะบุคคลได้เฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงนั้น ๆ เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างยิ่งกว่าที่มีอยู่ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น

<sup>1</sup> เลขานุการศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

## 2. ตัวแทนในการเจรจาต่อรองร่วม

ตามที่ได้เขียนได้เคยกล่าวมาแล้วว่าแนวคิดในการทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้างนั้น ไม่ได้จำกัดเพียงแต่ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ Collective agreement แต่ยังมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานหรือ Work (force) agreement อีกด้วย ซึ่งข้อตกลงประการหลังนี้เอง อาจถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ไม่เป็นที่คุ้นเคยกับนักกฎหมายแรงงานไทย เพราะตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 10 กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือ โดยมีข้อความอย่างน้อย 7 ข้อ ตามมาตรา 11 จึงจะมีขึ้นได้ตามมาตรา 10 จากการที่นายจ้าง ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไปเป็นผู้จัดให้มีขึ้น ซึ่งหากนายจ้างไม่ได้จัดให้มีขึ้น กฎหมายให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงานในกิจการนั้นเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นอกจากนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอาจเกิดขึ้นได้จากการเรียกร้องให้มีขึ้นหรือจากการแก้ไขข้อตกลงเดิมตามมาตรา 13 จนนำไปสู่การตั้งตัวแทนเพื่อเจรจากันตามมาตรา 16 เมื่อเจรจากันได้จะต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อ ประกาศ และจดทะเบียนต่อไปตามมาตรา 18 ซึ่งเป็นวิธีการปกติของการทำ Collective agreement สำหรับ Work agreement ซึ่งเป็นอีกลักษณะหนึ่งของข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง ซึ่งบางบริบทจะเรียกตัวแทนลูกจ้างโดยใช้คำว่า Agent แต่ในอนุสัญญาต่าง ๆ จะเรียกอย่างเป็นทางการว่า Workers' Representatives โดยอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กล่าวถึงโดยตรงคือ ฉบับที่ 135 หรือ ILO Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135) มาตรา 3 ซึ่งนิยามคำว่า ตัวแทนลูกจ้าง ว่าเป็น “กลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นตัวแทนลูกจ้างตามทางปฏิบัติหรือตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ โดยบุคคลเหล่านั้นอาจเป็น (ก) ตัวแทนสหภาพแรงงาน หมายถึงตัวแทนซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งโดยสหภาพแรงงานหรือโดยสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว หรือ (ข) ตัวแทนลูกจ้าง หมายถึงตัวแทนที่ได้รับการเลือกโดยอิสระจากลูกจ้างในกิจการนั้นตามบทบัญญัติของกฎหมายหรือกฎระเบียบหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยตัวแทนลูกจ้างนี้จะทำหน้าที่ที่ไม่รวมถึงกิจกรรมที่เป็นที่ยอมรับว่าเป็นเอกลักษณ์ของสหภาพแรงงานเท่านั้นที่จะทำกิจกรรมดังกล่าวนั้นได้”

เห็นได้ว่า อนุสัญญาฉบับนี้ยอมรับการเป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งในระบบการทำงานที่มีสหภาพแรงงาน และระบบที่ไม่มีสหภาพแรงงานซึ่งอาจมีตัวแทนลูกจ้างได้เช่นกัน นอกจากนั้นตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยข้อตกลงร่วม ฉบับที่ 91 หรือ Collective Agreements Recommendation, 1951 (No. 91) มาตรา 2 ก็ให้การยอมรับในลักษณะเดียวกัน อย่างไรก็ตาม การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้างอื่นที่ไม่ใช่สหภาพแรงงานนั้น ควรจะใช้ในกรณีที่สถานประกอบกิจการนั้น ๆ ไม่มีสหภาพแรงงานอยู่ จึงจำเป็นต้องอาศัยตัวแทนลูกจ้างมาเจรจาต่อรองกับนายจ้างแทนลูกจ้างในกิจการนั้น ๆ แต่ในกรณีที่สหภาพแรงงานอยู่ ก็ควรให้เป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่จะเป็นตัวแทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรองแทน เพราะหากปล่อยให้ นายจ้างสามารถเจรจากับกลุ่มลูกจ้างแทนสหภาพแรงงานได้ จะเป็นเหตุให้ ความสำคัญของสหภาพแรงงานลดน้อยลง ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินการของสหภาพแรงงานในฐานะองค์กรที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างในกิจการนั้นต้องประสบปัญหาในระยะยาวได้

### 3. เนื้อหาในการเจรจาต่อรองร่วม

ตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ ที่ผู้เขียนกล่าวถึงข้างต้น จะให้ความสำคัญสำหรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่สภาพการจ้างหรือการทำงานหรือ “Terms and conditions of work and employment” อย่างไรก็ตาม ก็ไม่ได้ห้ามที่จะตกลงกันในเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างกันหรือ “Relations between employers and workers and between organizations of employers and workers” ด้วย โดยคำว่าสภาพการจ้าง หรือ Working conditions ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงถ้อยคำที่เป็นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึง “Certain matters which are normally included in conditions of employment” อีกด้วย ซึ่งคำว่า Certain matters ที่มีการใช้กัน ได้แก่ ข้อตกลงเกี่ยวกับการเลื่อนระดับการทำงาน การย้าย การเลิกจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้ แนวโน้มในยุคปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการร่วมบริหารระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Co-determination) จึงยอมรับให้มีการเจรจาต่อรองร่วมในสิ่งที่เป็นการบริหาร (Managerial collective bargaining) ได้ เช่น การลดจำนวนพนักงาน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือเวลาการทำงาน หรือการกำหนดข้อห้าม เช่น ห้ามการเลือกปฏิบัติในกรณีต่าง ๆ เป็นต้น

นอกจากประเด็นโดยทั่วไปของ Right to collective bargaining ที่ผู้เขียนได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีประเด็นอื่นในเรื่องนี้อีกมาก โอกาสต่อไปผู้เขียนจะขอนำหลักการดังกล่าวมาเสนอเพิ่มเติมอีกสำหรับวันนี้ครบหน้ากระดาษแล้ว สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

สิงหาคม 2568

ศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา