

ปกิณกะกฎหมายแรงงาน

Anti-union Discrimination / Unlawful Labor organization practices

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

นายอิสรา วรรณสวาท¹

สวัสดีครับ เดิมผู้เขียนจะกล่าวถึงหลักการทั่วไปของแนวคิดของสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม หรือ Right to collective bargaining ต่อเนื่องจากตอนที่แล้ว แต่สืบเนื่องจากปกิณกะกฎหมายแรงงาน ตอนที่ 29 ซึ่งผู้เขียนได้กล่าวถึงอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว มาตรา 10 ซึ่งให้ความหมายของ Organization ว่า บรรดาองค์กรของลูกจ้างหรือของนายจ้างที่มีเพื่อขยายการปกป้องประโยชน์ของลูกจ้างและนายจ้าง หมายความว่า เป็นการขยายสิทธิเพิ่มมากกว่าสิทธิส่วนบุคคลของแต่ละคนที่มี (Private Rights) นายจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะไม่ใช้อำนาจแทรกแซง (Interfere) การใช้สิทธิของลูกจ้างหรือดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเลิกจ้างหรือลงโทษ หรือกระทำการอื่นใดที่เป็นการขัดขวาง (Deter) หรือเป็นโทษ (Penalize) ต่อสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ว่ากรณีใด ๆ มิฉะนั้นอาจจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor Practices) หรือการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน (Anti-Union Discriminations) ได้ จึงมีผู้สนใจสอบถามมาว่า แล้วการกระทำอันไม่เป็นธรรมมีความแตกต่างจากการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานอย่างไร และหากสหภาพแรงงานเลือกปฏิบัติต่อสมาชิกจะมีผลอย่างไร ผู้เขียนจึงขออนุญาตลัดคิวมาตอบปัญหานี้ก่อนแล้วค่อยนำเสนอแนวคิดของสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมต่อไปในตอนหน้า สำหรับการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น มีเนื้อหาค่อนข้างมากและส่วนใหญ่้นักกฎหมายแรงงานจะเข้าใจดีอยู่แล้ว เพราะเป็นเรื่องที่อยู่ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอกว่าเฉพาะกรณีการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน และกรณีสหภาพแรงงานเลือกปฏิบัติต่อสมาชิกไปก่อน สำหรับการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะกล่าวถึงต่อไปเมื่อถึงเวลาอันควรครับ

1. การเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน (Anti-Union Discriminations)

การเลือกปฏิบัติหรือห้ามเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานนี้ มีแนวคิดมาจากการสร้างความเท่าเทียมของอำนาจต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงต้องคุ้มครองความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นตัวแทนลูกจ้าง และการจะทำให้สหภาพแรงงานเข้มแข็งได้จะต้องมีจำนวนสมาชิกที่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ จึงต้องห้ามการกระทำของนายจ้างที่แสดงความมีอคติต่อลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นดำเนินหรือเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน (Trade union activities) หรือห้ามปราม (Dissuade) ลูกจ้างไม่ให้จัดตั้งหรือเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน หรือจะเข้าร่วมในกิจกรรมที่สหภาพแรงงานจะดำเนินการในอนาคต ซึ่งอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งองค์กร

¹ เลขาธิการสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม

และการเจรจาต่อรองร่วม หรือ The Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 มาตรา 1 บัญญัติสิทธิดังกล่าวไว้ว่า “ลูกจ้างมีสิทธิได้รับการคุ้มครองในส่วนของการทำงานอย่างเพียงพอต่อการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน (Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti – union discrimination in respect of their employment)” ซึ่งการเลือกปฏิบัติลักษณะนี้มี 3 รูปแบบ คือ

ก. ก่อนเข้าทำงาน กำหนดเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้างว่าจะต้องไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือปฏิเสธการจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเคยเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานอื่นมาแล้ว ซึ่งก็คือการทำ Blacklisting ต่อลูกจ้างคนนั้นนั่นเอง

ข. ระหว่างทำงาน ใช้อำนาจครอบงำ (Subjecting) ลูกจ้างในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีอคติ (Prejudice) หรือทำให้เสียเปรียบ (Disadvantage) เพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เช่น การย้ายตำแหน่ง การลดตำแหน่ง เป็นต้น

ค. เลิกจ้างหรือไม่ต่ออายุสัญญาจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

นอกจากนี้ยังมี อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 135 ว่าด้วยตัวแทนลูกจ้าง หรือ The Workers’ Representatives Convention, 1971 มาตรา 1 ที่ให้การคุ้มครองตัวแทนลูกจ้างจากการกระทำใดที่มีความอคติ รวมทั้งการเลิกจ้าง อันเนื่องมาจากสถานภาพหรือการดำเนินกิจกรรมในฐานะที่เป็นตัวแทนลูกจ้าง การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน โดยมีข้อเสนอแนะหรือ Workers’ Representatives Recommendation, 1971 (No.43) ข้อ 5 และ ข้อ 6 ได้แสดงมาตรการที่แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีการคุ้มครองตัวแทนลูกจ้างจากการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างเพียงพอ เช่น การแสดงเหตุผลรายละเอียดของการเลิกจ้าง การปรึกษาหรือขอความเห็นจากหน่วยงานอื่นหรือมีการปรึกษาจากคณะกรรมการร่วมระหว่างนายจ้างลูกจ้างก่อนเลิกจ้าง การแสดงขั้นตอนสำคัญโดยเปิดเผยหากมีข้อโต้แย้งว่าการเลิกจ้างหรือเปลี่ยนตำแหน่งงานเป็นไปโดยการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้น โดยอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 158 ว่าด้วยการสิ้นสุดการทำงาน หรือ The Termination of Employment Convention, 1982 มาตรา 5 ยังได้ยืนยันหลักการเลิกจ้างที่เป็นไปโดยมีเหตุผลสมควรหรือ Valid Reasons ว่าต้องไม่ใช่การเลิกจ้างเพราะเหตุที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือหากเป็นในเวลาทำงานแต่ได้รับความยินยอมจากนายจ้างแล้ว ทั้งนี้ คำว่ากิจกรรมของสหภาพแรงงาน (Union activities) หมายรวมถึงการจัดตั้ง (forming a union) การรับสมาชิก การแจกจ่ายข่าวสารหรือเอกสาร การดำเนินงาน การรวบรวมเงินค่าสมาชิก การแสดงธงสหภาพแรงงานในการประชุม การลงชื่อเรียกร้อง

หรือเข้าร่วมการนัดชุมนุมการเข้าร่วมการนัดหยุดงานโดยสงบ การเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองร่วม การเป็นตัวแทนลูกจ้างที่เข้าร่วมในการดำเนินการทางวินัยด้วย

2. สหภาพแรงงานเลือกปฏิบัติต่อสมาชิก (Unlawful Labor organization practices)

เนื่องจากหลักการในเรื่องนี้ค่อนข้างหายาก ผู้เขียนจึงขอยกตัวอย่างกฎหมาย The Civil Rights Act of 1964 ซึ่งเป็นบทบัญญัติกฎหมายของสหรัฐอเมริกาที่กล่าวถึงการห้ามเลือกปฏิบัติในกรณีต่าง ๆ สำหรับการห้ามเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานหรือการทำงานจะอยู่ใน Title VII of the Civil Rights Act of 1964 และในส่วนของการทำงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายที่เกิดจากการที่สหภาพแรงงานเลือกปฏิบัติต่อสมาชิกจะอยู่ใน SEC. 2000e-2 [Section 703] (C) กล่าวคือ

(1) ยกเว้นหรือขับออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกระทำการอื่นใดที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ (Race) สีผิว (Color) ศาสนา (Religion) เพศ (Sex) หรือ ถิ่นกำเนิด (National Origin)

(2) จำกัด (Limit) แบ่งแยกกลุ่ม (Segregate) หรือแยกประเภท (Classify) ความเป็นสมาชิกหรือบุคคลใดที่สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือแยกประเภท หรือไม่ได้กระทำหรือปฏิเสธที่จะอ้างถึงการทำงานของบุคคลไม่ว่าทางใด ซึ่งเป็นการกีดกันหรือนำไปสู่การกีดกันโอกาสในการทำงานหรือจำกัดโอกาสในการทำงานของบุคคลหรือกระทำการอื่นใดที่เป็นผลเสียต่อสถานภาพการเป็นลูกจ้างหรือการเป็นผู้สมัครเข้าทำงาน เนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ หรือ ถิ่นกำเนิด

(3) ก่อให้เกิดหรือพยายามก่อให้เกิดนายจ้างกระทำการซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดอันเป็นการละเมิดต่อบทบัญญัติในลักษณะนี้

นอกจากนี้ยังกำหนดให้สหภาพแรงงานจะต้องไม่เลือกปฏิบัติในการให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิกอีกด้วย ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเลือกปฏิบัติที่จะเป็นการละเมิดต่อบุคคลจะต้องมี Characteristics เป็นพื้นฐานก่อน แล้วจึงห้ามการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของ Characteristics ที่กำหนดไว้ ซึ่งตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกาดังกล่าวกำหนดไว้ 5 Basis คือ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา เพศ หรือ ถิ่นกำเนิด แต่ Basis ดังกล่าวในแต่ละประเทศอาจกำหนดไว้แตกต่างกันได้ เช่น กฎหมาย The Equality Act 2010 ของประเทศอังกฤษ กำหนดให้มี basis ของ อายุ (Age) ความพิการ (Disability) เพิ่มขึ้นมาสำหรับประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 วรรคหนึ่ง บัญญัติให้ “บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน” วรรคสอง “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” และวรรคสาม “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม

หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้” ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากฎหมายไทยกำหนดคุ้มครอง Characteristics อย่างกว้างขวางขึ้นไปอีกหลาย basis

สำหรับวันนี้ น่าจะพอได้ความกระจ่างในระดับหนึ่งแก่ผู้ที่สนใจแล้วนะครับ แล้วตอนต่อไป ผู้เขียนจะนำเรื่องของประเด็นโดยทั่วไปของ Right to collective bargaining มาเสนอเพิ่มเติมอีกครับ สำหรับวันนี้ครบหน้ากระดาษอีกแล้ว สวัสดีครับ

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

ธันวาคม 2568

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา



แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา

แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกา