

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

ภาพกลุ่มลูกจ้างโรงงานหรือสถานประกอบกิจการต่าง ๆ ที่ชุมนุมคัดกลอง ร้องเพลง อยู่บริเวณหน้าโรงงาน หรือบริเวณหน้ากระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเมื่อมีปัญหาข้อพิพาท แรงงานหรือความขัดแย้งทางด้านแรงงานซึ่งเกิดขึ้นบ่อยครั้งในปัจจุบัน เป็นภาพที่คุ้นตาของ ประชาชนทั่วไปที่ผ่านไปมา และจากสื่อสารมวลชนประเภทต่าง ๆ อาทิ ภาพข่าวจากโทรทัศน์ วิทยุ กระจายเสียง หนังสือพิมพ์หรือสื่ออื่น ๆ คงมีคำถามในใจว่า ภาครัฐไม่มีวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยความ นุ่มนวล สงบสันติ และไม่เกิดผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจบ้างหรือ

ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เรื่องสภาพการจ้าง ความคิดเห็น ทักษะคิด ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้เสมอ และหากไม่ได้รับการแก้ไขหรือเสนอแนะ ทางออกที่ดี และรวดเร็วทันต่อความต้องการก็อาจจะลุกลาม ขยายวงกว้างขึ้นและใช้เป็นเครื่องมือ สนับสนุนหรือบีบบังคับให้คู่กรณียินยอมตกลงตามที่เรียกร้อง ภาครัฐโดยหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ มิได้ประสงค์จะให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น และได้พยายามที่จะดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อ หาทางยุติข้อพิพาทนั้นโดยเร็ว เนื่องจากการชุมนุมประท้วงจะก่อให้เกิดผลเสียหายทั้งต่อคู่กรณี ต่อสังคม เศรษฐกิจส่วนรวม ตลอดจนบรรยากาศการลงทุนของนักลงทุนจากต่างประเทศที่มีต่อ ประเทศไทย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นกลไกอันสำคัญยิ่งที่จะเป็น ตัวกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อหาวิธี ประสานรอยร้าว ระวังข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น และบทบาทของรัฐ ซึ่งอันที่จริงแล้ว มิได้มีส่วนได้เสียโดยตรงกับนายจ้าง ลูกจ้าง หากแต่เข้ามาเกี่ยวข้องกับฐานะที่มีหน้าที่และความ รับผิดชอบในด้านการกำกับดูแลและเป็นผู้ให้บริการของรัฐ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสอง ฝ่าย โดยออกกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ตลอดจนข้อกำหนดอื่น ๆ อันเป็นการกำหนดสิทธิหรือ หน้าที่ ของนายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติต่อกันอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

กระบวนการแรงงานสัมพันธ์มีขึ้นก่อนก่อนที่จะเกิดเหตุการณ์ชุมนุมประท้วง อยู่หลายขั้นตอนที่เป็นไปด้วยความสงบ สันติ อาทิ การเจรจาต่อรองร่วมกันของทั้งสองฝ่าย การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทั้งโดยบังคับ หรือโดยสมัครใจ แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับ ทักษะดีของทั้งสองฝ่ายที่ยังนิยมอาศัยปัจจัยอื่น ๆ เช่นพลังทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ การกดดันด้วย การประท้วง หยุดงาน เพื่อผลักดัน บีบบังคับให้คู่กรณีอีกฝ่ายยินยอมตามความต้องการของ ตนเองอย่างรวดเร็วโดยมิได้คำนึงถึงผลเสียดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเป็นทางเลือกหนึ่งของกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ก่อนการหยุดงาน หรือปิดงาน ซึ่งยังไม่ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ และเลือกใช้เนื่องจากยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการ ขั้นตอนการดำเนินงาน ซึ่งกฎหมายได้ระบุว่าเป็นความสมัครใจร่วมกันของทั้งสองฝ่ายในการเลือกที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยวิธีนี้ ดังนั้นจึงเป็นสิทธิของทั้งสองฝ่ายซึ่งหากได้ศึกษาและทำความเข้าใจแล้ว จะพบว่าเป็นทางเลือกที่ดีทางหนึ่งที่จะใช้ในการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยไม่เสียเวลา เสียค่าใช้จ่าย และยังคงรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างคู่กรณี

คำนิยามศัพท์และวิเคราะห์ศัพท์

คู่มือ¹ หมายความว่า สมุดหรือหนังสือที่แต่งขึ้นเพื่อให้ประกอบตำราหรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

นายจ้าง² หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นและหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

ลูกจ้าง³ หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

วิเคราะห์ศัพท์⁶ หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ตกลง(ทั้งโดยตรงและโดยปริยาย)ทำงานให้แก่บุคคลอื่นซึ่งเรียกว่านายจ้างเพื่อประสงค์ค่าตอบแทนที่เรียกว่าค่าจ้าง

สภาพการจ้าง⁴ หมายความว่า เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง⁵ หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

¹ พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ อักษรเจริญทัศน์)

^{2,3,4,5} มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁶ บทวิเคราะห์ศัพท์ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์พร้อมคำพิพากษาศาลฎีกา หลักการและวิธีปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร : แสงสุทธิการพิมพ์, 2537), หน้า 6 - 19.

ข้อพิพาทแรงงาน¹ หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

วิเคราะห์ศัพท์⁴ ข้อพิพาทแรงงาน (LABOUR DISPUTE) หมายถึง ความขัดแย้งซึ่งสามารถกำหนดหัวข้อหรือเป็นเรื่องเป็นราวได้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และมีลักษณะเป็นจริงเป็นจังอันจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่อไป มิใช่เป็นเพียงความเห็นที่แตกต่างตามปกติทั่วไปเท่านั้น และจากการพิจารณาถึงความในบทบัญญัติของมาตรา 21 ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นได้ 2 ประการคือ

1. มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้วไม่มีการเจรจาภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด
2. มีการเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้

การปิดงาน² หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

วิเคราะห์ศัพท์⁵ การปิดงาน (Lockout) หมายถึง วิธีการที่นายจ้างได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายลูกจ้างในทางเศรษฐกิจโดยปิดสถานที่ทำงานไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ทั้งนี้เพื่อลูกจ้างยอมถอนข้อเรียกร้องของตนหรือยอมตามข้อเสนอของนายจ้างในการเจรจา เพื่อทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง และหมายรวมถึงการกระทำเพื่อเป็นการประท้วงและบังคับให้ฝ่ายลูกจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดด้วย

การนัดหยุดงาน³ หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

วิเคราะห์ศัพท์⁶ การนัดหยุดงาน (Strike) เป็นการกระทำของฝ่ายลูกจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างในทางเศรษฐกิจโดยวิธีร่วมกันไม่ทำงานให้ ทั้งนี้เพื่อให้ นายจ้างยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาเพื่อทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง และหมายความรวมถึงการกระทำเพื่อเป็นการประท้วง และบังคับให้ฝ่ายนายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดด้วย

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน⁴ หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติ การตามพระราชบัญญัตินี้

^{1,2,3} มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

^{4,5,6} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขานิติศาสตร์ เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน ตอน ที่ 9.1 ข้อพิพาทแรงงาน, 2528, หน้า 595.

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน¹ หมายความว่า วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในระบบแรงงานสัมพันธ์ที่จะช่วยให้คู่พิพาทกลับคืนดี และทำงานร่วมกันต่อไปได้ด้วยความยินยอมพร้อมใจ โดยวิธีการให้บุคคลหนึ่งหรือคณะบุคคลคณะหนึ่งเป็นผู้พิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นพร้อมทั้งวินิจฉัยชี้ขาดว่าคู่กรณีจะต้องปฏิบัติอย่างไรกันต่อไป

การชี้ขาดโดยบังคับ² หมายความว่า คู่กรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานถูกบังคับให้เข้าสู่วิธีการชี้ขาดโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานมิให้มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานในสถานประกอบการนั้น โดยมีกฎหมายหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้ และกำหนดให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดนั้น

การชี้ขาดโดยสมัครใจ³ หมายความว่า คู่กรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานสำหรับกิจการทั่วไป อาจตัดสินใจร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น เพื่อให้ชี้ขาดว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดควรปฏิบัติอย่างไรในข้อเรียกร้องที่ยังตกลงกันไม่ได้

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน⁴ หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะเป็นบุคคลคนเดียวหรือคณะบุคคลก็ได้ที่จะทำหน้าที่เป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้คู่กรณีปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

คำสั่งชี้ขาด⁵ หมายความว่า หน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่จะต้องจัดทำคำสั่งชี้ขาดเป็นหนังสือ และคำสั่งชี้ขาดจะต้องมีรายละเอียดที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 29⁶ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

^{1,2,3,4} สุดาศิริ วทวงศ์ คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์พร้อมคำพิพากษาฎีกา, (กรุงเทพมหานคร : แสงสุทธิการพิมพ์, 2535), หน้า 118, 120 และ 124.

⁵ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

⁶ มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 “เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้วให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำสั่งชี้ขาดเป็นหนังสือ คำสั่งชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) วัน เดือน ปี ที่ทำคำสั่งชี้ขาด
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาท
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำสั่งชี้ขาด
- (5) คำสั่งชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

สาเหตุและที่มาของข้อพิพาทแรงงาน¹

ข้อพิพาทแรงงานเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน กฎเกณฑ์และการควบคุมการทำงาน การแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือความขัดแย้งที่สืบเนื่องจากการควบคุมการทำงานและการแบ่งปันผลประโยชน์ ประกอบกับบทบาทของรัฐในการกำกับดูแล และส่งเสริมด้านการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้นายจ้าง ลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งจะประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย ดังนี้

1. รัฐบาล ได้แก่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ศาลแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย โกล่เกลี่ย และระงับข้อพิพาท
2. นายจ้าง ได้แก่ สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การ นายจ้าง ซึ่งทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองประโยชน์ของนายจ้าง
3. ลูกจ้าง ได้แก่ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิประโยชน์ และแสวงผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้เกี่ยวกับสภาพการจ้างและดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์

ซึ่งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างก็มีหน้าที่ในการปกป้องสิทธิประโยชน์ของตนเป็นหลัก ดังนั้นการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นสิ่งที่จะประคับประคองผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้อยู่ด้วยกันอย่างสงบสุข หากในกิจการใดขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ละเลยและฝ่าฝืนกติกาทางแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเครื่องมือกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐาน ในด้านสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายซึ่งพึงปฏิบัติต่อกัน ก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นได้

สาเหตุของข้อพิพาทแรงงานที่มาจากฝ่ายนายจ้าง

1. ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานหรือพยายามหลีกเลี่ยง
2. ไม่ปฏิบัติหรือเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
3. ไม่รับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง มีทัศนคติทางลบต่อลูกจ้าง การรวมตัวของลูกจ้าง
4. กลั่นแกล้งและมีอคติต่อลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้อง
5. ลิดรอนสิทธิและผลประโยชน์ของลูกจ้าง โดยมีได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย หรือสร้างกฎระเบียบข่มขู่หมิ่น และไม่สามารถปฏิบัติได้
6. ทำสัญญาจ้างระยะสั้นมีกำหนดเวลานแน่นอน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคง
7. ระบบสื่อข้อความข่าวสารภายในสถานประกอบการล้มเหลว

¹ เหม บุญพรหมอ่อน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ เอกสารประกอบการบรรยาย พ.ศ. 2539.

8. ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์หรือมีแต่ใช้สนับสนุนฝ่ายตน ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่เป็นที่ยอมรับของลูกจ้าง
9. ยึดหลักกฎหมายมากกว่าหลักการแรงงานสัมพันธ์
10. ที่ปรึกษาด้านแรงงานมีท่าทีไม่ประนีประนอม มุ่งเอาแพ้ - ชนะ

สาเหตุของข้อพิพาทแรงงานที่มาจากฝ่ายลูกจ้าง

1. กระทำการโดยไม่ได้พิจารณาถ่วงถ่วงด้วยเหตุผลและความจำเป็น คิดแต่ผลประโยชน์ตน
2. เข้าแทรกแซงในด้านการบริหารงานของนายจ้าง
3. นัดหยุดงาน โดยไม่ถูกต้องตามขั้นตอน
4. ใช้กลวิธีทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง เช่น ถ่วงงาน ขาดความรับผิดชอบ
5. ที่ปรึกษาไม่เข้าใจสภาพเศรษฐกิจและสังคมดีพอ
6. ให้ความเชื่อถือบุคคลภายนอกจนเกิดความระแวงนายจ้าง

บทบาทของรัฐในการกำกับดูแล และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์¹

1. รัฐควรใช้มาตรการและกลไกส่งเสริมและคุ้มครองให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ปฏิบัติต่อกันและกัน โดยถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความเป็นธรรม ในการจ้างการใช้แรงงาน
2. ส่งเสริมให้มีการศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายแรงงานแก่นายจ้าง ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปรับปรุงกลไกทุกด้านของรัฐและกฎหมายแรงงานให้มีประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงาน โดยยึดหลักไตรภาคีอันมีสิทธิเท่าเทียมกัน ทุกฝ่ายด้วยความเป็นเท่าเทียมกัน
3. จัดทำคำชี้แจงเพื่อแนะนำให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้มองเห็นประโยชน์ของการร่วมเจรจาต่อรอง และหาทางให้มีการใช้กระบวนการร่วมเจรจาอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ยึดถือกฎหมาย และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้เกิดสันติสุข ในวงการแรงงาน เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องอำนวยความสะดวกให้กับลูกจ้างและนายจ้างที่ร้องเรียนโดยไม่ชักช้า

¹ แนวปฏิบัติในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539 กองแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2539.

หากการกำกับดูแลและส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ ซึ่งพยายามส่งเสริมความร่วมมือและระงับการขัดแย้ง โดยประทับประคองการปฏิบัติต่อกันของทั้งสองฝ่ายให้ได้บรรลุถึงสิ่งที่ทั้งสองฝ่ายมีความพอใจร่วมกัน อย่างเป็นธรรมชาติ เพื่อนำความเรียบร้อยและความสงบมาสู่สังคม แต่ยังคงเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงานขึ้นรัฐก็ได้มีมาตรการทางกฎหมายในเรื่องการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยใช้กลไกและกระบวนการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นหลักโดยมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานดังนี้

การยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน¹

ขั้นตอนที่ 1 การแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ² มีการแต่งตั้งผู้แทนในการเจรจาต่อรองเจรจาต่อรองกันแล้วแต่การเจรจาไม่สามารถตกลงกันได้ หรือนับแต่แจ้งข้อเรียกร้องมิได้มีการเปิดเจรจากันตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด

ขั้นตอนที่ 2 การไกล่เกลี่ย³ (Conciliation, mediation) เป็นวิธียุติข้อพิพาทแรงงาน โดยใช้คนกลางเป็นผู้ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายได้มาพบกันเพื่อเปิดโอกาสให้แต่ละฝ่ายได้ชี้แจงและรับฟังเหตุผล ความจำเป็นต่าง ๆ ในการเรียกร้อง หรือเปิดโอกาสให้ชี้แจงถึงเหตุขัดข้องเกี่ยวกับข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถตกลงกันได้จนเกิดเป็นข้อพิพาท ทั้งสองฝ่ายจะได้เจรจาทำความเข้าใจโดยความสมัครใจอันอาจจะทำให้ข้อพิพาทนั้นยุติลงไปได้

¹ อ่างแล้ว

² มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ว่า เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้สองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

³ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ว่า เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ตามมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36

ขั้นตอนที่ 3 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน¹ (arbitration) เมื่อขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานไม่ได้ผล ทั้งสองฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้ภายในกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ข้อพิพาทแรงงานนี้ก็เรียกได้ว่าเป็น “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” ซึ่งจะทำให้เกิดผลดังนี้

1. ถ้าเป็นข้อพิพาทในกิจการสำคัญตามที่ระบุไว้ในมาตรา 23 หรือเป็นข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในระหว่างประเทศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามมาตรา 25 หรือข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีใช้อำนาจพิเศษตามมาตรา 24 หรือมาตรา 36 ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวนี้จะต้องเข้าสู่การชี้ขาดแบบบังคับต่อไป คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติในมาตรานั้นๆ

2. สำหรับกิจการอื่นทั่วไป คู่กรณีอาจตัดสินใจดำเนินการได้ 2 ทาง คือ

2.1 ร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น เพื่อให้ชี้ขาดว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดควรปฏิบัติอย่างไรในข้อเรียกร้องที่ยังตกลงกันไม่ได้นั้น ซึ่งวิธีการนี้เป็นวิธีการที่ทำให้ข้อพิพาทแรงงานมอดลงได้ทันที โดยไม่ต้องกระทำการอย่างอื่นอันเป็นเหตุให้เสียความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันเสียไป (รายละเอียดในบทที่ 2)

2.2 นายจ้างและลูกจ้างใช้วิธีการบีบบังคับกันในทางเศรษฐกิจโดยนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานไปจนกว่าจะตกลงเลิกการเรียกร้องนั้นหรือจนกว่าจะตกลงกันได้ แต่ก่อนปิดงานหรือนัดหยุดงาน ต้องปฏิบัติตามมาตรา 34 วรศสอง คือต้องมีหนังสือแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง

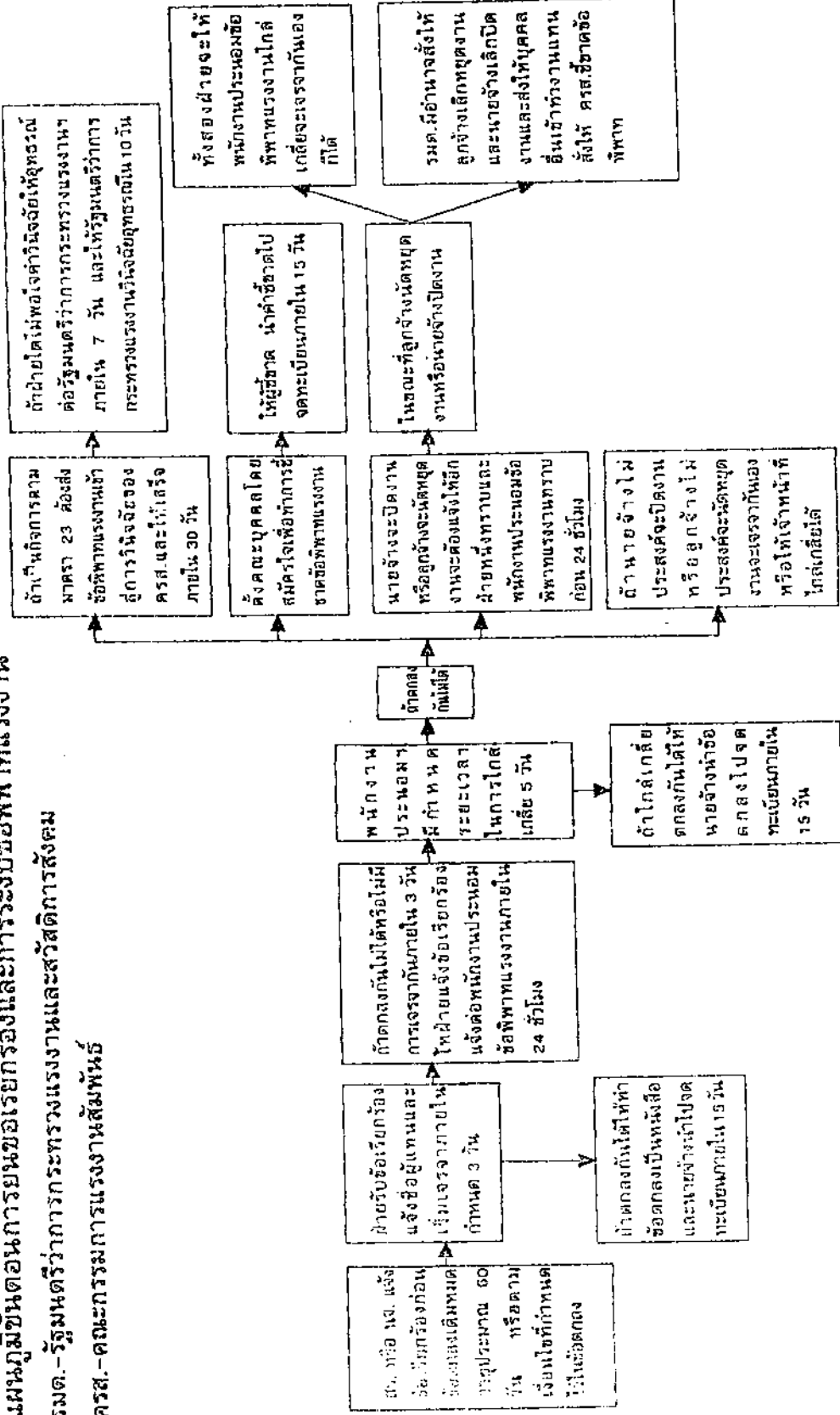
จะเห็นได้ว่ารัฐบาลโดยหน่วยงานที่รับผิดชอบให้เกิดการปฏิบัติตามแนวทางของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มุ่งที่จะส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเข้มแข็งเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เป็นกลไกที่เอื้ออำนวยประโยชน์ และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายเพื่อผลดีไว้ ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในวงการแรงงานอันจะเป็นผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยเน้นที่จะให้ทุกกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกัน หันหน้าปรึกษาหารือตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 หรือหยุดปัญหาข้อพิพาทไว้ที่ขั้นตอนที่ 3 โดยการมุ่งมั่นและส่งเสริมให้บริการของรัฐในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มากกว่าที่จะมุ่งแต่ผลประโยชน์ของกลุ่มตนโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ

¹ อ่างแล้ว

แผนภูมิขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

รมต.-รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ครส.-คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



บทที่ 2

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary arbitration) เป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยคู่กรณีร่วมกันเลือกคนกลางให้ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่คู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้โดยคู่กรณีมีอิสระที่จะเลือกผู้ชี้ขาด และจำนวนผู้ชี้ขาดซึ่งผู้ที่ได้รับการเลือกจากคู่กรณีก็มีอิสระที่จะรับเป็นผู้ชี้ขาด หรือไม่ก็ได้ตามความสมัครใจ ผู้ชี้ขาดอาจเป็นบุคคลเดี่ยวหรือคณะบุคคลก็ได้ ซึ่งโดยทั่วไปคู่กรณีจะเลือกผู้ชี้ขาดเป็นคณะบุคคล และจำนวนของผู้ชี้ขาดจะเป็นจำนวนเลขคี่ เพื่อให้มีเสียงข้างมากเด็ดขาดในกรณีที่มีการลงมติ¹

กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

การชี้ขาดโดยสมัครใจจะส่งเสริมให้คู่กรณีได้ผ่อนคลายความตึงเครียดในปัญหาแรงงานลง โดยจงใจให้คู่กรณีเลือกใช้คนกลางที่ได้รับความเชื่อถือเป็นผู้ตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการใช้พลังนัดหยุดงานหรือปิดงาน ซึ่งหลักเกณฑ์และระเบียบการชี้ขาดโดยสมัครใจจะเริ่มต้นจากการพิจารณาขอบข่ายของข้อพิพาทแรงงาน การยื่นเรื่อง การรับเรื่อง เอกสารประกอบเรื่อง การรับเรื่องไว้ดำเนินการ วันนัดพร้อม การรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน การออกคำชี้ขาด และหลักในการพิจารณาวินิจฉัย ซึ่งจะมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

1. ข้อตกลงให้มีการชี้ขาดฯ ข้อตกลงให้มีการชี้ขาดฯ มี 2 ลักษณะ คือ

1.1 คู่กรณีตกลงล่วงหน้าไว้ในข้อบังคับการทำงานว่าจะใช้วิธีการชี้ขาด และให้ผู้ชี้ขาดตีความข้อพิพาทแรงงาน โดยฝ่ายเรียกร้องมีสิทธิเสนอประเด็นต่อผู้ชี้ขาดได้ทันที โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคู่กรณี

1.2 คู่กรณีได้ตกลงกันภายหลังจากมีข้อพิพาทเกิดขึ้นแล้วให้ใช้วิธีการชี้ขาดมาระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งคู่กรณีจะต้องร่วมกันแต่งตั้งคนกลางเป็นผู้ชี้ขาดขึ้น โดยที่คู่กรณีจะต้องตกลงเงื่อนไขร่วมกันก่อนนำเรื่องเข้าสู่ผู้ชี้ขาดในประเด็นต่อไปนี้

1.2.1. จะยอมรับคำชี้ขาดนั้น

1.2.2. จะร่วมกันกำหนดขอบเขตและเงื่อนไขการชี้ขาด

1.2.3. วิธีการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาด

¹ คู่มือสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2534

² รวมคำบรรยาย ภาคหนึ่ง สมัยที่ 48 ปีการศึกษา 2538 เล่มที่ 16 (กรุงเทพมหานคร : สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา), หน้า 307-309.

2. การนำเรื่องเข้าสู่การชี้ขาด เมื่อคู่กรณีตกลงใจร่วมกันจะใช้วิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยการตัดสินชี้ขาดของคนกลางแล้ว จะต้องนำเรื่องมาขึ้นต่อเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบดังต่อไปนี้

2.1 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในท้องที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน

2.2 เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัดทุกจังหวัด

2.3 เจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

3. ขอบข่ายของข้อพิพาทแรงงาน ข้อพิพาทแรงงานที่จะนำเข้าสู่การชี้ขาดจะต้องอยู่ในขอบข่ายที่เกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

3.1 ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้¹

3.2 ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิ² (Right disputes) หมายถึง ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากข้อขัดแย้งในสิทธิ (Conflicts of right) ซึ่งได้แก่ข้อขัดแย้งในเรื่องที่พิพาทกันและพิจารณาว่าใครมีสิทธิในเรื่องนั้น ๆ ดีกว่ากัน หรืออาจเรียกว่าข้อพิพาททางกฎหมาย (Legal dispute) ซึ่งสิทธิดังกล่าวนี้อาจเกิดจาก

3.2.1 บทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของบุคคล

3.2.2 สัญญาจ้างแรงงาน

3.2.3 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

3.2.4 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง

3.3 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์³ (Interest disputes) หมายถึง ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากข้อขัดแย้งในเรื่องการเรียกร้องให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ โดยที่ทั้งสองฝ่ายไม่มีภาระหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามสัญญาใด ๆ ที่จะต้องให้ต่อกัน แต่เป็นการต่อรองเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างกัน ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์จึงเกิดขึ้นจากการเรียกร้องหรือจากการเสนอเพื่อทำให้ได้ประโยชน์สูงขึ้น ดีขึ้นจากเดิม เช่น ลูกจ้างขอเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น นายจ้างขอลดเวลาการทำงานและค่าจ้างของลูกจ้างลง ซึ่งเป็นการขยายความต้องการของฝ่ายตนให้สูงกว่าหรือมากกว่าที่ได้กำหนดไว้ในข้อตกลงเดิมและอีกฝ่ายหนึ่งไม่สามารถจะให้ตามข้อเรียกร้องได้

3.4 ไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญที่ระบุไว้ในมาตรา 23 หรือเป็นข้อพิพาทที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน

1,2,3 อ่างแล้ว

4. การยื่นเรื่อง ผู้ที่สามารถยื่นเรื่องเข้าสู่การชี้ขาดจะเป็นบุคคล ดังต่อไปนี้

- 4.1 ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง สหภาพแรงงาน
- 4.2 นายจ้าง ผู้แทนนายจ้าง สมาคมนายจ้าง
- 4.3 ผู้มีสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

5. เอกสารประกอบเรื่อง

5.1 หนังสือที่คู่กรณีแจ้งความประสงค์จะขอ นำเรื่องเข้าสู่การชี้ขาด พร้อมคำมั่นว่าจะให้ความร่วมมือในการชี้แจงข้อเท็จจริง ตลอดจนส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณา

5.2 เงื่อนไขที่คู่กรณียอมรับก่อนให้มีการพิจารณาชี้ขาด เช่น การสละสิทธิไม่ใช้วิธีการปิดงาน หรือนัดหยุดงานระหว่างการชี้ขาด การยอมรับปฏิบัติตามคำชี้ขาด การกำหนดขอบเขตประเด็นในการชี้ขาด

5.3 ข้อเรียกร้องทั้งหมดที่ตกลงกันได้และตกลงกันไม่ได้

6. การแต่งตั้งผู้ชี้ขาด

6.1 เมื่อคู่กรณีได้คัดเลือกบุคคลที่จะทำหน้าที่ผู้ชี้ขาดไว้แล้ว ให้เจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ ถ้าผู้ได้รับการคัดเลือกปฏิเสธไม่ยอมรับ ให้เจ้าหน้าที่แจ้งคู่กรณีทราบภายใน 3 วันทำการ เพื่อทำการคัดเลือกผู้ชี้ขาดใหม่

6.2 ถ้าคู่กรณีประสงค์จะให้สำนักงานฯ เสนอรายชื่อบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นผู้ชี้ขาด ที่สำนักงานฯ ได้รวบรวมไว้บัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาดไว้เพื่อเสนอให้คู่กรณีคัดเลือก เมื่อเลือกได้แล้วให้ดำเนินการตามข้อ 6.1

7. การชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบของคู่กรณี

7.1 นัดวันประชุมผู้ชี้ขาดและคู่กรณี เพื่อเปิดโอกาสให้คู่กรณีให้ชี้แจงแถลงข้อเท็จจริง เหตุผลการเรียกร้องตามข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ตลอดจนส่งหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบการพิจารณา

7.2 คู่กรณีทั้งสองฝ่ายร่วมกับผู้ชี้ขาดพิจารณาลักษณะข้อพิพาทแต่ละข้อว่าจะมีวิธีการหรือทางออกที่ ต้องการร่วมกันอย่างไร จำเป็นต้องใช้พยานเอกสาร หลักฐานอ้างอิง ประกอบการพิจารณาเพียงใด จากใครบ้าง เพื่อกำหนดเวลาออกคำสั่งชี้ขาด

7.3 การชี้แจงและซักถาม ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ชี้ขาด

7.4 การรวบรวมข้อเท็จจริง ให้คู่กรณีนำข้อมูลและพยานหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทมาให้ผู้ชี้ขาดพิจารณา ถ้าคู่กรณีอ้างพยานบุคคล พยานเอกสาร หรือพยานวัตถุ ให้ผู้ชี้ขาดพิจารณาถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการสืบพยานดังกล่าวแล้วกำหนด วัน เวลา สถานที่ ให้พยานมาให้ข้อเท็จจริงหรือนำส่งเอกสาร พยานวัตถุภายในกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร

8. การพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดได้รับข้อเท็จจริงพร้อมพยานหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์แล้วให้สอบถามคู่กรณีว่ามีเรื่องอื่นใดจะแจ้งเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีให้ผู้ชี้ขาดบันทึกไว้พร้อมทั้งให้คู่กรณีลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน แล้วแจ้งกำหนดนัด วัน เวลา สถานที่ อ่านคำชี้ขาดแก่คู่กรณี

9. การออกคำชี้ขาดและนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียน คำชี้ขาดที่จัดทำขึ้นจะต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

9.1 วัน เดือน ปี ที่ทำคำชี้ขาด

9.2 ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน

9.3 ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ

9.4 เหตุผลแห่งการชี้ขาด

9.5 เขียนให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

การเขียนจะต้องได้ใจความชัดเจนครบถ้วน สามารถปฏิบัติได้และมีระยะเวลากำหนดสำหรับการเริ่มปฏิบัติ หรือการไม่ปฏิบัติให้เสร็จสิ้นด้วย คำชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดเป็นหลักฐานไว้ด้วย

เมื่อออกคำชี้ขาดเสร็จเรียบร้อยแล้วต้องดำเนินการดังนี้

1) ต้องส่งคำชี้ขาดให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด

2) ปักสำเนาคำชี้ขาดนั้นไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

3) นำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทำคำชี้ขาดเสร็จ

10. การติดตามผลการดำเนินการ คำชี้ขาดมีผลบังคับใช้เป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้อินิจฉัยหรือที่ผู้ชี้ขาด สำนักงานฯ ต้องติดตามการปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคู่กรณีโดยจัดทำหนังสือสอบถามไปยังคู่กรณีว่าได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นหรือไม่ หากไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดตามมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ข้อดีของระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ¹

1. เป็นกลไกช่วยสร้างสันติแก่คู่กรณีของข้อพิพาทแรงงาน ตามกระบวนการของการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น คู่กรณีมีโอกาสที่จะเจรจาต่อรองกันเองเพื่อให้ได้ข้อตกลงที่เป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานไม่ว่าจะเป็นในชั้นของการเจรจาตนเองหรือการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานซึ่งคู่กรณีมีโอกาสที่จะใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะชักจูงหรือผลักดันอีกฝ่ายหนึ่งให้คล้อยตาม แต่หากการเจรจาต่อรองไม่ประสบผลสำเร็จ ระบบการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระงับข้อพิพาทแรงงานจะช่วยในการยุติข้อพิพาทแรงงานนั้นก่อนที่ความไม่เข้าใจ และไม่พึงพอใจระหว่างคู่กรณีจะลุกลามขยายตัวมากขึ้น

2. ทดแทนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ตามมาตรา 34 (6) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อยู่ในระหว่างการพิจารณาทำคำชี้ขาดโดยผู้ชี้ขาด ห้ามมิให้นายจ้างทำการปิดงานหรือลูกจ้างทำการนัดหยุดงาน เพราะฉะนั้นหากคู่กรณีตกลงที่จะนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดเท่ากับว่าคู่กรณีได้สละสิทธิของตนที่จะทำการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

3. ลดความเสียหายอันอาจเกิดจากการหยุดงาน เป็นที่ทราบกันว่า หากคู่กรณีใช้การหยุดงานไม่ว่าจะเป็นการนัดหยุดงานโดยลูกจ้างหรือการปิดงานโดยนายจ้างเป็นเครื่องมือสนับสนุนและบีบบังคับทางเศรษฐกิจให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับความต้องการของฝ่ายตนนั้น ย่อมจะเกิดผลเสียหายทั้งต่อคู่กรณีและต่อเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้างต้องสูญเสียผลผลิต กำไร และความเชื่อถือของลูกค้าในกรณีที่ไม่สามารถผลิตได้ตามข้อตกลงเป็นต้น ฝ่ายลูกจ้างก็จะสูญเสียรายได้ ในระหว่างที่หยุดงานซึ่งจะส่งผลให้กระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตของประเทศ (สูญเสียวันทำงานผลิตภัณฑ์ ของประเทศ ตลอดจนความปรารถนาที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต) รายได้ ประชาชาติและความสงบสุขของสังคม ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้อัตราของการปิดงานและนัดหยุดงานลดจำนวนลง ซึ่งระบบการชี้ขาดจะเป็นทางเลือกสำหรับคู่กรณีที่หลีกเลี่ยงความเสียหายจากการหยุดงาน

4. เป็นไปตามหลักการประชาธิปไตย ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คู่กรณีของข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ มีอิสระที่จะเลือกกระทำการหยุดงานโดยการปิดงานหรือนัดหยุดงาน และการชี้ขาด และยังมีอิสระในการเลือกผู้ชี้ขาดเองอีกด้วย

¹ คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2540

5. ยุติธรรมและส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขในวงการแรงงาน ในระหว่างการศึกษา เพื่อทำการชี้ขาดจะเปิดโอกาสให้แก่คู่กรณีแสดงพยานหลักฐานและชี้แจงเหตุผลตลอดจนนำสืบพยาน หรือการนำองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องด้านอื่น ๆ มาประกอบการพิจารณาทำการชี้ขาด เช่น ค่าครองชีพ มาตรฐานการครองชีพ ดัชนีราคาผู้บริโภค ฐานะทางการเงินของฝ่ายนายจ้าง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านประสิทธิภาพการผลิต และแนวทางการชี้ขาดที่เคยมีมา เป็นต้น น่าจะเป็นสิ่งที่ประกันได้ว่า คำชี้ขาดจะยุติธรรมต่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย และส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขในวงการแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่เกี่ยวข้องกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 9 ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง

(2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
มาตรา 26 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

(มาตรา 22 วรรคสาม ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26)

มาตรา 27 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานและวัน เวลา และสถานที่ที่จะต้องพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา 28 ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา 29 เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) วัน เดือน ปี ที่ทำคำชี้ขาด
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ

(4) เหตุผลแห่งการชี้ขาด

(5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำการชี้ขาดพร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสัปดาห์วันนับแต่วันที่ทำการชี้ขาด

มาตรา 30 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีไดุ้ทธธรรณภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24 มาตรา 35(4) หรือมาตรา 41(3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลบังคับใช้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได่วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 31 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 หรือมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทูจริดต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสนับสนุน หรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน

มาตรา 32 ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการนัดชุมนุมในการนัดหยุดงาน

มาตรา 34 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้

- (1)
- (2)
- (3)
- (4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด
- (5)
- (6) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

มาตรา 131 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

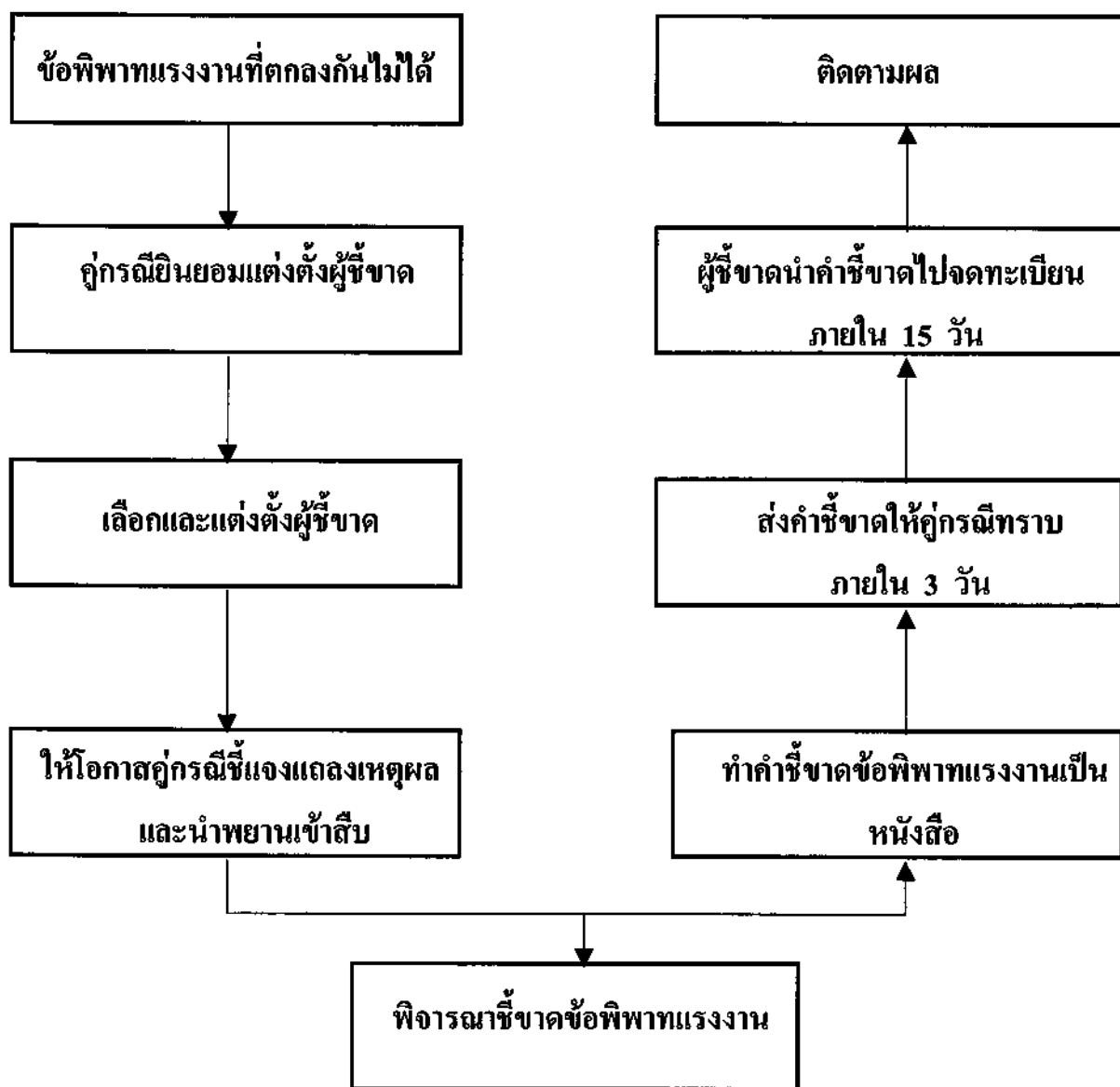
มาตรา 134 ผู้ชี้ขาดผู้ได้รับหรือยินยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 135 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสามหรือวรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 136 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 137 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

แผนภาพ : กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ



บทที่ 3

คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรณีมีเรื่องเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจไว้ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีแนวทางในการ ดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกัน สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงได้กำหนด แนวทางในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยกำหนด ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การรับเรื่องเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
2. การคัดเลือกและการแต่งตั้งผู้ชี้ขาด
3. การจัดประชุมเพื่อพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
4. การจัดทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานการนำคำชี้ขาดฯ ไปจดทะเบียน
5. การติดตามผลการชี้ขาด

1. ขั้นตอนการรับเรื่องเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

1.1 การให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อพิพาทดังกล่าว ไม่สามารถจะตกลงกันได้ตามกำหนดเวลาที่กฎหมายกำหนด¹ และไม่ได้เป็นข้อพิพาทแรงงาน ที่กฎหมายกำหนดให้เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับตามมาตรา²³ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พนักงานประนอมฯ จะเสนอแนะแนวทางในการยุติข้อพิพาทแรงงานให้แก่คู่กรณีเลือกใช้ ได้อีกวิธีหนึ่งคือการนำข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งจะประสานงานกับเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานฯ ให้ไปร่วมชี้แจงเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน ระยะเวลาดำเนินการชี้ขาดตลอดจนข้อดีของ การชี้ขาด หากคู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมพร้อมใจจะนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่ การชี้ขาดโดยสมัครใจแล้ว จะแจ้งความประสงค์ให้พนักงานประนอมฯ ทราบ

^{1,2} พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1.2 การรับมอบงานจากกองแรงงานสัมพันธ์

เมื่อคู่กรณีตกลงใจจะนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดโดยสมัครใจแล้ว กองแรงงานสัมพันธ์จะส่งมอบงานให้กับสำนักงานฯ ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งในการมอบงานของกองแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

1. หนังสือแจ้งข้อเรียกร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างต่อคู่กรณี
2. คู่กรณีแจ้งข้อเรียกร้องโดยทำหนังสือถึงพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อแจ้งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
3. หนังสือของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง แจ้งรายชื่อผู้แทนที่มีอำนาจสิทธิขาดในการร่วมเจรจา ตัดสินใจ และแถลงข้อเท็จจริง
4. บันทึกการไกล่เกลี่ยเรื่องข้อพิพาทแรงงานทุกกรณี (ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้และข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้ ที่จะให้ผู้ชี้ขาดเป็นผู้ตัดสินชี้ขาด) (เอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

1.3 การตรวจรับเอกสารตามที่กองแรงงานสัมพันธ์นำส่ง เจ้าหน้าที่สำนักงานฯ จะตรวจสอบเอกสารข้อมูลต่าง ๆ ให้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้และจะเก็บไว้เพื่อใช้ในการพิจารณาของผู้ชี้ขาดต่อไป

2. ขั้นตอนการคัดเลือกและการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

การเลือกและการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดฯของสำนักงานผู้ชี้ขาดฯจะกระทำได้ใน 2 กรณี คือ

กรณีที่ 1 คู่กรณีได้ตกลงร่วมกันคัดเลือกรายชื่อบุคคลที่จะทำหน้าที่ชี้ขาดไว้แล้วตั้งแต่ในขั้นการดำเนินงานของกองแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจะปรากฏรายละเอียดตามเอกสารในขั้นตอนที่ 1 แนบมาด้วยแล้ว และสำนักงานฯ จะดำเนินการต่อไปดังนี้

1.1 ประสานงานกับบุคคลที่คู่กรณีได้ตกลงร่วมกันคัดเลือกทั้งหมด โดยการประสานงานเป็นการภายในก่อน ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการพูดคุยทางโทรศัพท์เพื่อแจ้งให้ทราบว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในสถานประกอบการ และคู่กรณีตกลงจะใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยใช้คนกลางเป็นผู้ตัดสินปัญหา และได้ร่วมกันคัดเลือกผู้ชี้ขาด ซึ่งจะสอบถามว่ายินดีจะยอมรับเป็นผู้ชี้ขาดหรือไม่หากตอบรับ เจ้าหน้าที่จะแนะนำให้บุคคลที่ตอบรับการเป็นผู้ชี้ขาดจัดทำเอกสารตอบรับและส่งทางโทรสารก่อนก็ได้

1.2 เมื่อประสานงานผู้ชี้ขาดได้ครบตามความประสงค์ของคู่อภิบาลแล้ว สำนักงานฯ จะจัดทำหนังสือเพื่อแต่งตั้งให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ชี้ขาด พร้อมทั้งนัดวัน เวลา สถานที่ในการ จัดประชุมชี้ขาดและจัดส่งสำเนาเอกสารที่ได้รับจากกองแรงงานสัมพันธ์ตามขั้นตอนที่ 1 ส่งให้ ผู้ชี้ขาดได้พิจารณา ศึกษารายละเอียดต่าง ๆ ก่อนการประชุม(เอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

1.3 จัดทำหนังสือเชิญคู่อภิบาลมาร่วมประชุมเพื่อพบผู้ชี้ขาดและปรึกษาหารือร่วมกัน เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงไม่ได้ ตามวัน เวลา สถานที่ ตามข้อ 1.2

1.4 การจัดส่งหนังสือเชิญประชุมถึงผู้ชี้ขาด และคู่อภิบาลจะใช้วิธีการประสาน ให้ทราบทางโทรศัพท์ หรือโทรสารก่อน และส่งไปรษณีย์แบบลงทะเบียนตอบรับ (A.R.) และ แบบไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS.) เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ว่าหนังสือจะถึงมือผู้รับตามระยะเวลา ที่กำหนด

กรณีที่ 2 คู่อภิบาลแจ้งความประสงค์ให้สำนักงานฯ เสนอรายชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็น ผู้ชี้ขาด สำนักงานฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ (เอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

2.1 จัดหาสถานที่เพื่อให้คู่อภิบาลร่วมกันคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาด โดยจัดทำหนังสือ ขออนุมัติใช้ห้องประชุมกับหน่วยงานเจ้าของสถานที่

2.2 จัดทำหนังสือเชิญคู่อภิบาลมาพบเจ้าหน้าที่ ตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนดเพื่อ หาข้อตกลงร่วมกันในการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาด

2.3 จัดเตรียมข้อมูลบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาด เพิ่มข้อมูลบุคคลในสาขาอาชีพต่างๆ ที่สำนักงานฯเตรียมไว้เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลเป็นผู้ชี้ขาด เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คู่อภิบาลในการร่วมกันตัดสินใจคัดเลือกบุคคลได้ในเวลาอันรวดเร็ว (เอกสาร แนบท้ายในภาคผนวก)

2.4 เมื่อคู่อภิบาลมาร่วมประชุมเพื่อคัดเลือกและแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ควรชี้แจงและแนะนำ ขั้นตอนในการเลือก ดังนี้

- การกำหนดรูปแบบของผู้ชี้ขาด
- ผู้ชี้ขาดเพียงบุคคลคนเดียว
- ผู้ชี้ขาดเป็นคณะบุคคลในรูปแบบของไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายนาย

จ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายกลาง จำนวนของผู้ชี้ขาดขึ้นอยู่กับข้อตกลงร่วมกันของคู่อภิบาล ในทางปฏิบัติ ที่ผ่านมา เจ้าหน้าที่จะแนะนำให้คู่อภิบาลร่วมกันกำหนดเป็นจำนวนคี่ เช่น 3,5,7 เพื่อให้การวินิจฉัย ได้มีเสียงข้างมาก

- การกำหนดจำนวนผู้ชี้ขาดในรูปไตรภาคี ควรจะให้คู่กรณีร่วมกันกำหนดจำนวนรวมของผู้ชี้ขาด กำหนดสัดส่วนผู้ชี้ขาดแต่ละฝ่าย และเงื่อนไขการปรับลดสัดส่วนของแต่ละฝ่าย ในกรณีที่ไม่สามารถติดต่อบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งได้ หรือบุคคลเหล่านั้นปฏิเสธการเป็นผู้ชี้ขาด เจ้าหน้าที่ควรแนะนำให้คู่กรณีคัดเลือกผู้ชี้ขาดมีจำนวนเป็นเลขคี่เพื่อให้การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดมีเสียงข้างมากเด็ดขาด สำหรับผู้ชี้ขาดฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างควรมีจำนวนเท่ากัน เพื่อให้คู่กรณีเกิดความไว้วางใจในการพิจารณาชี้ขาด ตามตัวอย่างดังต่อไปนี้

- 1) จำนวนรวมของ นายจ้าง : ลูกจ้าง : รัฐบาล เป็น 9 คน
- 2) สัดส่วนของฝ่ายละฝ่าย เป็น 3 : 3 : 3
- 3) เงื่อนไขการปรับลดสัดส่วน เป็น 2 : 2 : 1

- เมื่อคู่กรณีตกลงร่วมกันกำหนดเงื่อนไขการคัดเลือกผู้ชี้ขาดแล้ว ในการคัดเลือกครั้งแรก ควรระบุจำนวนรายชื่อที่แน่นอนของแต่ละฝ่ายไว้ และควรคัดเลือกรายชื่อไว้เกินกว่าจำนวนที่กำหนดเล็กน้อย สำหรับในกรณีที่ติดต่อไม่ได้หรือปฏิเสธการเป็นผู้ชี้ขาด

- แยกรายชื่อผู้ชี้ขาดไว้เป็นฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายรัฐบาล และเรียงลำดับรายชื่อผู้ชี้ขาดแต่ละฝ่ายตามความต้องจากสูงสุดไล่ไว้ในลำดับที่ 1 และลดลงจนครบตามจำนวนรายชื่อผู้ชี้ขาดที่เลือกไว้

- เจ้าหน้าที่ชี้แจงให้คู่กรณีทราบว่าการประสานงานกับผู้ชี้ขาดทางโทรศัพท์ก่อน และจะเรียงลำดับจากสูงสุดไล่ลงมา คือ 1 – 3 ก่อน หากปฏิเสธ จะประสานงานในลำดับถัดมา

- เมื่อคู่กรณีกำหนดข้อตกลงร่วมกันในการเลือกผู้ชี้ขาดเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่จะเสนอข้อมูลตามข้อ 2.3 ให้คู่กรณีร่วมกันพิจารณาคัดเลือก และอาจจะขอให้คู่กรณีร่วมกันเสนอรายชื่อบุคคลที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก และเชื่อถือของทั้งสองฝ่าย อาทิ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย ต่าง ๆ ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความรู้ความสามารถ หรือเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทโดยตรง

- เมื่อคู่กรณีร่วมกันคัดเลือกผู้ชี้ขาดได้ครบตามข้อตกลงแล้ว เจ้าหน้าที่จะจัดรายชื่อลงในตารางที่กำหนดขึ้นตามตัวอย่าง และเพื่อให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องในการคัดเลือกกว่าดำเนินงานตามข้อตกลงร่วมของคู่กรณี เจ้าหน้าที่ ควรจะนำข้อตกลงดังกล่าวมาบันทึกไว้ในตอนท้ายของตารางด้วย

- เจ้าหน้าที่จะประสานงานกับบุคคลที่คู่กรณีได้คัดเลือกไว้เป็นการภายในก่อน ส่วนใหญ่จะใช้วิธีการพูดคุยทางโทรศัพท์เพื่อแจ้งให้ทราบว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในสถานประกอบการ และคู่กรณีตกลงร่วมกันจะใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และได้ร่วมกันคัดเลือกผู้ชี้ขาด ซึ่งจะสอบถามว่ายินดีจะรับเป็นผู้ชี้ขาดหรือไม่ หากตอบรับเจ้าหน้าที่จะแนะนำให้บุคคลที่ตอบรับการเป็นผู้ชี้ขาดจัดทำเอกสารตอบรับและส่งทางโทรสารก่อนก็ได้ เมื่อดำเนินการ

ประสานงานกับบุคคลทั้งหมดแล้ว ผลการดำเนินการเป็นอย่างไรจะแจ้งให้คู่มือทราบ หากครบถ้วน สมบูรณ์ตรงตามความประสงค์ของคู่มือ เป็นอันเสร็จสิ้นภารกิจของคู่มือในการคัดเลือกผู้ชี้ขาด

2.5 สำนักงานผู้ชี้ขาด จัดทำและจัดส่งหนังสือแต่งตั้งผู้ชี้ขาด พร้อมกำหนดวัน ประชุม เวลา สถานที่ และจัดส่งเอกสารประกอบการประชุมให้ผู้ชี้ขาดได้พิจารณาศึกษารายละเอียด ก่อนวันนัดประชุม พร้อมทั้งจัดทำหนังสือเชิญคู่มือเข้าร่วมประชุมในวันดังกล่าวด้วย และ ดำเนินการจัดส่งให้ผู้เกี่ยวข้องตามข้อ 2.1.4

หมายเหตุ ในกรณีที่คัดเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาด ทั้ง 2 ลักษณะ ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่ผู้ชี้ขาดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ภายใน 10 วันนับแต่วันตอบรับการเป็นผู้ชี้ขาด ให้เจ้าหน้าที่ ติดต่อกับคู่มือโดยด่วนเพื่อเตรียมการคัดเลือกและแต่งตั้งใหม่ตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด

ตัวอย่างตารางการคัดเลือกผู้ชี้ขาดฯ เป็นคณะบุคคลในรูปแบบไตรภาคี

ฝ่ายนายจ้าง	ฝ่ายลูกจ้าง	ฝ่ายกลาง	กำหนดสัดส่วน	จำนวนรวม
1. นายสมศักดิ์	1. นายวิชา	1. นายสุชาติ	3 : 3 : 3	9 คน
2. นายสมชาย	2. นายวิลาศ	2. นางสาวธรรม		
3. นายสมชาติ	3. นางวิลาวัลย์	3. นายสุรัตน์		
4. นางสมศรี	4. นายวิศาล	4. นางสุรีย์		
5. นางสมใจ	5. นางวิไล	5. นางสาววิชา		

ตัวอย่างข้อตกลงร่วมกันของคู่มือในการคัดเลือกผู้ชี้ขาด

1. จำนวนผู้ชี้ขาดเป็นคณะบุคคลในรูปแบบไตรภาคี จำนวนรวม 9 คน
2. สัดส่วนของแต่ละฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง 3 คน ฝ่ายลูกจ้าง 3 คน ฝ่ายกลาง 3 คน
3. หากจำเป็นต้องลดสัดส่วนของแต่ละฝ่ายลง ขอให้เป็นอย่างนี้ ฝ่ายนายจ้าง 2 คน ฝ่ายลูกจ้าง 2 คน ฝ่ายกลาง 1 คน
4. ในการคัดเลือกรายชื่อแต่ละฝ่ายครั้งแรก จะคัดเลือกรายชื่อไว้ฝ่ายละ 5 คน
5. ให้เจ้าหน้าที่ประสานงานกับลำดับที่ 1 - 3 ของแต่ละฝ่ายก่อน หากปฏิเสธหรือ ติดต่ไม่ได้หรือมีปัญหาอื่น ๆ ให้ประสานงานในลำดับถัดมา

3. ขั้นตอนการจัดประชุมเพื่อพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

การดำเนินการก่อนการจัดประชุม เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดเรียบร้อยแล้ว สำนักงานฯ ต้องรายงานผลและขออนุมัติเพื่อดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือการจัดประชุมเพื่อพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือชี้ ๗๗๓ กระทรวงแรงงานและสวัสดิ์ การสังคม เพื่อรายงานการดำเนินงานของสำนักงานฯ ในขั้นแรกได้ดำเนินการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาด จำนวนผู้ชี้ขาด ชื่อ นามสกุล และประวัติส่วนตัวและการทำงาน พร้อมทั้งขออนุมัติในหลักการเพื่อดำเนินการดังต่อไปนี้

1.1 ขออนุมัติจัดประชุมเพื่อดำเนินการพิจารณาชี้ขาดดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ในข้างต้นว่ากฎหมายไม่ได้บัญญัติรายละเอียดหรือขั้นตอนเกี่ยวกับการชี้ขาด โดยสมัครใจไว้ดังนั้น ในการจัดประชุมเพื่อพิจารณาชี้ขาด แต่ละเรื่องจะจัดประชุมก็ครั้งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) คุณสมบัติของผู้ชี้ขาดที่จะพิจารณาจากเอกสารประกอบเรื่องที่จะชี้ขาด
- 2) การให้ความร่วมมือในการแถลงข้อเท็จจริงของคู่กรณี
- 3) พยานเอกสาร พยานบุคคล หลักฐานอ้างอิงต่างๆ ตามที่ ผู้ชี้ขาด

พิจารณาว่าจำเป็นต่อการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท

- 4) ความยากง่ายของเรื่องที่จะตัดสินชี้ขาดฯ

จากการศึกษาเพิ่มข้อมูลเรื่องการชี้ขาดฯที่ผ่านมาของสำนักงานฯ โดยเฉลี่ย จะจัดประชุมประมาณ 2 - 4 ครั้งต่อการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหนึ่งเรื่อง

1.2 ขออนุมัติเงินค่าเครื่องคืมและอาหารว่างรับรองการประชุม

1.3 ขออนุมัติค่าสมนาคุณผู้ชี้ขาดแบบเหมาจ่ายในอัตราคนละ 2,000 บาทต่อคน ต่อครั้ง ตามหนังสือทำความเข้าใจกับกระทรวงการคลังเรื่องอัตราค่าสมนาคุณผู้ชี้ขาด (เอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

หลังจากได้รับอนุมัติแล้ว จึงดำเนินการจัดประชุมเพื่อพิจารณาชี้ขาด เจ้าหน้าที่ จะดำเนินการประชุมตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในวันนัดพร้อมและการจัดประชุม ทุกครั้งจนถึงวันออกคำชี้ขาด คือ

1. การอำนวยความสะดวกในการดำเนินการประชุม

1.1 จัดเตรียมสถานที่ สถานที่จอดรถยนต์ของผู้เข้าร่วมประชุม

1.2 จัดเตรียมอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เอกสารประกอบประชุม

เทปบันทึกเสียงเพื่อบันทึกการประชุม อาหารว่างและเครื่องดื่มรับรองการประชุม

1.3 จัดทำใบเซ็นชื่อเพื่อให้คู่กรณีฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างลงลายมือชื่อในการเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง

1.4 จัดเตรียมแบบบันทึกข้อเท็จจริงจากถ้อยคำของฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมทั้งบันทึกคำสั่งของผู้ชี้ขาดในเรื่องพยานเอกสาร พยานบุคคลเพื่อนำสืบ หลักฐานอ้างอิงประกอบการพิจารณาจากทั้งสองฝ่าย ติดตามและนำส่งให้ผู้ชี้ขาด เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

1.5 ประสานกับคู่กรณี และผู้ชี้ขาดเพื่อยืนยันวัน เวลา สถานที่ในการจัดประชุมอีกครั้งก่อนวันประชุม เพื่อให้เข้าประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

2. การประชุมเพื่อพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในการประชุมครั้งแรกในทางปฏิบัติจะเรียกว่าวันนัดพร้อม ซึ่งหมายถึง วันที่ผู้ชี้ขาด คู่กรณีฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทน คู่กรณีฝ่ายลูกจ้างหรือผู้แทนมาพบพร้อมกันตามที่กำหนดนัดไว้ เพื่อชี้แจงแถลงเหตุผลโดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน และควรจะกำหนดวันนัดพร้อมภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ทราบการแต่งตั้งให้ผู้ชี้ขาดทำหนังสือแจ้งคู่กรณีส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องที่พิพาทกันอยู่ พร้อมทั้งแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ที่จะทำการพิจารณา

สำนักงานฯ ในฐานะเลขานุการที่ประชุม จะเสนอต่อที่ประชุมให้กำหนดแนวทางในการพิจารณาการชี้ขาดและให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.1 ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดเป็นคณะบุคคลให้เลือกผู้ชี้ขาดคนใดคนหนึ่งเป็นประธาน และประธานจะมอบหน้าที่ให้ผู้ชี้ขาดคนอื่นที่เหลืออยู่ทำการแทนในเรื่องรวบรวมข้อเท็จจริง การเขียนคำชี้ขาดหรือการนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียน

2.2 ผู้ชี้ขาดต้องแจ้งระเบียบ กฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในการพิจารณาชี้ขาดให้คู่กรณีทราบ เพื่อถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

2.3 ผู้ชี้ขาดร่วมกับคู่กรณีกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ของผู้ชี้ขาด ประเด็นข้อพิพาทแต่ละข้อว่าจะมีวิธีการหรือทางออกที่ต้องการร่วมกันอย่างไร ตลอดจนพยานเอกสาร พยานบุคคลเพื่อนำสืบ หลักฐานอ้างอิงประกอบการพิจารณา โดยให้เจ้าหน้าที่จัดทำเป็นบันทึกไว้

3. การรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน

3.1 ผู้ชี้ขาดให้คู่กรณีชี้แจงข้อเท็จจริงและนำส่งพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยประธานจะเป็นผู้ไต่สวนพินิจที่จะพิจารณาซักถามฝ่ายใดก่อนหลังก็ได้ ฝ่ายที่ผู้ชี้ขาดยังไม่ได้ซักถามหากประสงค์จะชี้แจงหรือแถลงเหตุผลจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ชี้ขาดก่อน ถ้าผู้ชี้ขาดคนอื่นมีข้อซักถามในประเด็นนั้นจะซักถามเพิ่มเติมก็ได้ โดยมีเจ้าหน้าที่บันทึกถ้อยคำทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไว้

3.2 ถ้าคู่กรณีอ้างพยานบุคคล พยานเอกสารหรือพยานวัตถุ ผู้ชี้ขาดจะพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสืบพยานดังกล่าว แล้วกำหนดวัน เวลา สถานที่ให้พยานมาให้ถ้อยคำ ข้อเท็จจริง หรือนำส่งเอกสารหรือพยานวัตถุภายในกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร เจ้าหน้าที่จะบันทึกคำสั่งของผู้ชี้ขาด และติดตามและนำส่งผู้ชี้ขาด เพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

3.3 เมื่อผู้ชี้ขาดได้ข้อเท็จจริงพร้อมพยานหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์เพียงพอแล้ว ให้สอบถามคู่กรณีว่ามีเรื่องอื่นใดจะเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีให้เจ้าหน้าที่บันทึกไว้

3.4 ผู้ชี้ขาดจะอ่านถ้อยคำหรือมอบหมายให้เจ้าหน้าที่อ่านถ้อยคำที่บันทึกไว้ให้ผู้ให้ถ้อยคำฟังก่อนแล้วให้ลงลายมือชื่อไว้ในบันทึกการให้ถ้อยคำนั้น

3.5 ผู้ชี้ขาดจะแจ้งให้คู่กรณีทราบในการปิดการหาหลักฐาน และรวบรวมข้อเท็จจริง พร้อมทั้งแจ้งกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการอ่านคำชี้ขาด ทุกประเภทที่คู่กรณีนำเสนอต่อที่ประชุม

4. ขั้นตอนการจัดทำคำชี้ขาด และนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียน

4.1 เมื่อผู้ชี้ขาดได้ข้อเท็จจริงพร้อมพยานหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว และคู่กรณีแจ้งว่าไม่มีเรื่องอื่นใดจะแจ้งเพิ่มเติม ผู้ชี้ขาดจะพิจารณารายละเอียดต่างๆ ที่ได้จากการดำเนินการในขั้นรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อวินิจฉัยอย่างละเอียดทุกแง่มุม ในกรณีมีผู้ชี้ขาดหลายคนให้ร่วมกันปรึกษาว่าจะพิจารณาวินิจฉัยคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นอย่างไร ทั้งในข้อเท็จจริง ระเบียบข้อบังคับ สัญญาข้อตกลง ธรรมเนียมปฏิบัติ สิทธิประโยชน์ของกิจการ ประเภทเดียวกันภาวะค่าครองชีพที่คู่กรณีมีต่อกัน ตลอดจนข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้างด้วย โดยพิจารณาอย่างรอบคอบในทุก ๆ เรื่องที่คู่กรณีนำเสนอให้มีการชี้ขาด และจะไม่พิจารณาเรื่องทีนอกเหนือจากที่คู่กรณีนำเสนอให้มีการชี้ขาด

4.2 เจ้าหน้าที่สำนักงานฯ จะต้องจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับการออกคำชี้ขาดให้เป็นไปตามมาตรา 26 ซึ่งประกอบด้วยข้อความ ดังนี้

- วัน เดือน ปี ที่ทำคำชี้ขาด
- ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- เหตุผลแห่งการชี้ขาดเขียนให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติ

หรือคว้นปฏิบัติ การเขียนจะต้องได้ใจความชัดเจนครบถ้วน สามารถปฏิบัติได้

เสร็จสิ้นด้วย

- ระยะเวลาที่กำหนดสำหรับการเริ่มปฏิบัติ หรือการไม่ปฏิบัติให้

กฎหมาย การเขียนคำชี้ขาดจะต้องมีลักษณะที่ปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ไม่คลุมเครือยากต่อการปฏิบัติ

- คำชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดด้วย
- คำชี้ขาดมีผลบังคับใช้เป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือที่ได้ชี้ขาด

4.3 ประธานผู้ชี้ขาดอาจจะมอบหมายผู้ชี้ขาดคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ร่างคำชี้ขาด เสนอคำชี้ขาดให้ผู้ชี้ขาดพิจารณา หรือในทางปฏิบัติประธานผู้ชี้ขาดจะมอบหมายให้สำนักงานฯ จัดประชุมคณะผู้ชี้ขาดเพื่อร่วมกันพิจารณารายละเอียด และออกคำชี้ขาดโดยมีเจ้าหน้าที่เป็นผู้นบันทึก และจัดทำคำชี้ขาดที่สมบูรณ์ให้ผู้ชี้ขาดพิจารณาก่อน หากเห็นชอบก็ให้ผู้ชี้ขาดทุกคนลงลายมือชื่อในคำชี้ขาดนั้น

4.4 หลังจากออกคำชี้ขาดแล้ว เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับคำชี้ขาดซึ่งกฎหมายได้กำหนดให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

- ส่งคำชี้ขาดให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ทำ

- ปิดสำเนาคำชี้ขาดนั้นไว้ ณ สถานที่ที่ถูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ

ข้อเรียกร้องทำงานอยู่

- นำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาดเสร็จ (เอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

5. ขั้นตอนการติดตามผลคำชี้ขาด

เมื่อออกคำชี้ขาดแล้วถือข้อพิพาทแรงงานนั้นว่าเป็นที่ยุติ คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้คู่กรณีอาจใช้สิทธิทางศาลแรงงานได้

- ผู้ชี้ขาดมิได้ให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งชี้แจงแถลงเหตุผลหรือนำพยานเข้าสืบ
- ผู้ชี้ขาดมิได้กระทำการโดยสุจริต หรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้กลฉ้อฉล
- คำชี้ขาดฝ่าฝืนกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

สำนักงานฯ มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติของกลุ่มว่าเป็นไปตามคำชี้ขาดหรือไม่ โดยจัดทำหนังสือสอบถามการปฏิบัติของกลุ่ม และหากพบว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด จัดทำหนังสือรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ เพื่อพิจารณาคำเนิการตามมาตรา 131¹ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อไป (เอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

¹ อ่างแล้ว

บทที่ 4

บทสรุปและข้อเสนอแนะ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

สรุป

ในระบบแรงงานสัมพันธ์ข้อพิพาทแรงงานหรือความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้และหากไม่ได้รับการแก้ไขอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทั้งคู่กรณี ต่อสังคม เศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศ ดังนั้นกลไกที่จะช่วยระงับข้อพิพาทแรงงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณี การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามาช่วยไกล่เกลี่ยเพื่อนำไปสู่ข้อตกลงที่คู่กรณีเห็นพ้องต้องกัน หากไม่ประสบความสำเร็จก็เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทัศนคติของคู่กรณีว่าต้องการให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นจบลงด้วยสันติหรือด้วยความขัดแย้งที่รุนแรง โดยการนัดหยุดงาน หรือปิดงาน

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นวิธีทางที่สำคัญยิ่ง และเป็นมาตรการที่จะช่วยให้คู่กรณีสามารถที่จะกลับคืนดีและทำงานร่วมกันได้ต่อไปด้วยความยินยอมพร้อมใจของทั้งสองฝ่าย ในประเทศไทยหากมีการกล่าวถึงการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ฟังจะรู้จักและเข้าใจว่าเป็นการชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำหรับการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งซึ่งยังไม่ได้รับการเชื่อถือ ไว้วางใจและเลือกใช้ เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการ ขั้นตอนการดำเนินงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 211/2519 ให้จัดตั้งสำนักงานฯ ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย เมื่อปี 2519 และต่อมาได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 จึงโอนมาสังกัดกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง รวมระยะเวลา 22 ปี (พ.ศ. 2519 - ปัจจุบัน) และนับแต่ได้มีการจัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเพื่อทำหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติผู้ชี้ขาด เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้งและควบคุม ดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานฯ ได้ตัดสินใจชี้ขาดให้คู่กรณีรวมทั้งสิ้น 16 ครั้ง (เอกสารแนบท้ายในภาคผนวก) ซึ่งหากเปรียบเทียบกับระยะเวลาการจัดตั้งสำนักงานฯ มา จะเห็นได้ว่ามีคู่กรณีมาใช้บริการชี้ขาดโดยสมัครใจน้อยมาก ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งของสำนักงานฯ ที่จะต้องหาสาเหตุของปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ปัญหาและอุปสรรคของงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

จากการศึกษาข้อมูล การปฏิบัติงานในสำนักงานฯ และการชี้แจงหลักเกณฑ์ขั้นตอนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจให้แก่คู่กรณีในขณะที่อยู่ในระหว่างการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน การให้คำแนะนำจากการสอบถามหรือปรึกษาทางโทรศัพท์จากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่วนใหญ่จะถามถึงเวลาที่ใช้ในการชี้ขาดก่อนเป็นอันดับแรก ขึ้นตอน การคัดเลือก ผู้ชี้ขาดเป็นอันดับถัดมาและรายละเอียดอื่น ๆ แต่เมื่อได้รับคำชี้แจงแล้ว มักจะไม่ติดต่อกลับมาอีก ประกอบกับผลของการสัมมนาในรูปแบบไตรภาคีรวม 4 ครั้ง (เอกสารแนบท้ายในภาคผนวก) แสดงถึงสาเหตุของระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจที่ยังไม่เป็นที่นิยม สรุปได้ดังนี้

1. ทศนคติของคู่กรณีของข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยส่วนใหญ่ยังนิยมอาศัยปัจจัยอื่น ๆ เช่น พลังทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ เพื่อผลักดันบีบบังคับให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตามความต้องการของฝ่ายตน และมีความรู้สึกไม่คุ้นเคยกับการที่จะให้บุคคลภายนอกเข้ามาพิจารณาชี้ขาดเรื่องระหว่างคู่กรณี
2. การไม่ยอมรับในคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากความไม่ต่อเนื่องของระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ นับแต่ได้มีการกำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีสถิติการชี้ขาดรวม 16 ครั้ง และไม่ได้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เป็นเหตุให้ คู่กรณี ไม่ทราบว่าผู้ชี้ขาดเป็นใคร คุณสมบัติ ขึ้นตอน และข้อดีในการตัดสินใจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นอย่างไร สามารถให้ความเป็นธรรม และรักษาผลประโยชน์ของคู่กรณีได้หรือไม่ ทำให้เกิดความไม่เชื่อถืออย่างเต็มที่เกี่ยวกับความสามารถ คุณสมบัติ และประสบการณ์ของผู้ชี้ขาดในระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
3. และกรณีที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นบุคคลธรรมดา ไม่มีชื่อเสียง และไม่เป็นที่รู้จักว่ามีความรู้ ความสามารถทางด้านใดเป็นพิเศษ จึงเป็นการยากที่จะทำให้คู่กรณีของข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้จะยอมรับได้
4. คู่กรณีของข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างที่มีสภาพแรงงานยังไม่แน่ใจกับระบบการเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาด และยังไม่มีความเชื่อมั่นในผู้ชี้ขาดถึงความเป็นกลางในการวินิจฉัยชี้ขาด
5. คู่กรณีและผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานไม่เข้าใจลักษณะ/ขั้นตอนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจ มีความคิดว่าล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ

ข้อเสนอแนะ

ผู้จัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการไม่เลือกใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ดังนี้

1. สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

1.1 กำหนดระยะเวลาในการรับฟังข้อเท็จจริง และพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดไว้ อย่างชัดเจนเพื่อเป็นหลักประกันในความรวดเร็วของกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

1.2 จัดทำแผ่นพับ เอกสารเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจและคำชี้ขาดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความรู้เกี่ยวกับแนวการพิจารณาของผู้ชี้ขาด ซึ่งจะช่วยให้คู่กรณีฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเลือกใช้ระบบนี้มากขึ้น

1.3 ปรับปรุงบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาดให้เป็นปัจจุบันเสมอ และควรติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ชี้ขาดในวงการแรงงาน ให้ทันกับเหตุการณ์อยู่เสมอ เช่น การติดตามข่าวเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลดีเด่นทางด้านวิชาการ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ตลอดจนสถาบันการศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดต่อประสานงานติดต่อเป็นผู้ชี้ขาด เพื่อใช้เสนอเป็นทางเลือกผู้ชี้ขาดนอกเหนือจากรายชื่อตามบัญชีผู้ชี้ขาดซึ่งอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของคู่กรณี ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความหลากหลายในกลุ่มบุคคลที่จะทำหน้าที่ชี้ขาดและรองรับกับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นได้กับทุกประเภท ทุกสถานประกอบการ

1.4 สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ควรจัดอบรมผู้ชี้ขาดที่จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาดไว้ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการและเทคนิคของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เสริมความรู้ที่จำเป็นและข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน และเพื่อให้ผู้ชี้ขาดได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

ถึงแม้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจจะไม่ใช่ที่ยอมรับในการเลือกใช้ บริการจะด้วยเหตุผลใดก็ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สำนักงานยังคงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต่อไป ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จะต้องเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าการเลือกใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจยังไม่แพร่หลายในขณะนี้ก็ตาม ควรทำหน้าที่ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน ข้อดีของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนเตรียมพร้อมด้วยการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน กรณีมีเรื่องเข้าสู่การชี้ขาด ตลอดจนตรวจสอบแบบพิมพ์ที่ใช้ประกอบการพิจารณา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีหลักเกณฑ์เป็นที่น่าเชื่อถือ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้จากเอกสารนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่ถูกต้อง และไปประยุกต์ใช้กับการพิจารณาชี้ขาด ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละกรณี ให้สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินงานและมีแนวทางเดียวกัน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและไว้วางใจของคู่กรณี และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในระบบแรงงานสัมพันธ์ ผู้จัดทำมีข้อเสนอแนะสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่เกี่ยวข้องกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีความเข้าใจลึกซึ้ง เนื่องจากการพิจารณาชี้ขาดไม่มีบทกำหนดที่แน่นอน ประกอบกับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละกรณีจะมีความแตกต่างกันออกไป อาทิ ประเภทของสถานประกอบการ การกำหนดอัตราค่าจ้างของแต่ละกรณี ต้นทุนทางด้านแรงงาน ความสามารถในการให้หรือรับของคู่กรณี ฯลฯ ดังนั้นหลักเกณฑ์และข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เสนอมานี้จะเป็นเพียงหลักเกณฑ์ทั่วไปในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานจริงต้องเกิดจากการเข้าใจและพิจารณาให้มีรูปแบบที่เหมาะสมต่อข้อพิพาทที่เกิดขึ้น

2. ติดตามข่าวสาร ความเคลื่อนไหวด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ตลอดเวลา เนื่องจากการแรงงานสัมพันธ์มีการเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา เจ้าหน้าที่จะต้องติดตามข้อมูลข่าวสารให้ทันกับเหตุการณ์อยู่เสมอ

3. ก่อนการจัดประชุมเพื่อพิจารณาการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทุกครั้ง พึงระลึกอยู่เสมอว่าการประชุมแต่ละครั้งควรให้ได้ผลสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แล้วเสร็จรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และความต้องการของคู่กรณี การอำนวยความสะดวกในการประชุมเป็นหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของเจ้าหน้าที่ อาทิ การจัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประชุม รวมทั้งการชักชวนเวลานัดหมายกับบุคคล เอกสารที่จะใช้ พยานบุคคลที่จะนำสืบเพื่อให้เกิดความพร้อมในการประชุมทุกครั้ง เพื่อส่งผลให้การดำเนินงานแล้วเสร็จได้รวดเร็ว

บรรณานุกรม

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์พร้อมคำพิพากษาศาลฎีกา หลักการและวิธีปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ : แสงสุทธิการพิมพ์, 2537.

สุดาศิริ วดวงค์. คำบรรยายกฎหมายเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เล่ม 2. กรุงเทพฯ : แสง

สุทธิการพิมพ์, 2535.

กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “คู่มือ

ปฏิบัติงานสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. 2540.

กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. “บัญชี

รายชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค. 2540.

สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา. “รวมคำบรรยาย ภาคหนึ่ง สมัยที่ 48 ปีการศึกษา

2538 เล่มที่ 16. หน้า 306- 309.

เหม บุญพรหมอ่อน. การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ. กระทรวงแรงงานและ

สวัสดิการสังคม. 2539.

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (อักษรเจริญทัศน์, กรุงเทพฯ) พิมพ์ครั้งที่ 3 พ.ศ. 2530

พระราชบัญญัติ โอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็น

ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับ

พิเศษ เล่ม 110 ตอนที่ 99 วันที่ 25กรกฎาคม 2536.

แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2539. กองแรงงานสัมพันธ์ กรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2539.

แฟ้มข้อมูลองค์การแรงงานและรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. 2540.

