

บทที่ 1

บทนำ

**ความเป็นมา สภาพปัญหา และมูลเหตุจูงใจในการจัดทำคู่มือ
การให้บริการเกี่ยวกับเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม**

การทำงานของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน จะมีลักษณะเชื่อมต่อเกี่ยวข้องกัน ดังนั้น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องรอบรู้ และทราบถึงการทำงาน บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระทรวงแรงงาน ซึ่งรวมถึงภารกิจของกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เกี่ยวกับเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วย

จากความเป็นจริงข้าราชการและเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน มักจะรู้เพียงบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานตนเอง ทำให้การให้บริการประชาชนมักจะขาดความคล่องตัว สร้างความไม่พึงพอใจให้แก่ประชาชน และเมื่อมีการสอบถามข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ หากงานไม่ตรงกับหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบก็มักจะตอบข้อซักถามไม่ได้ ทำให้การบริการประชาชนมีปัญหาต่อเนื่องตลอดมา ประกอบกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นกฎหมายเฉพาะเรื่องที่ทำให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเฉพาะกลุ่ม ซึ่งมีข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ทราบเป็นส่วนน้อย

เพื่อให้เป็นการพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ทันเวลา และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน จึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการจัดทำคู่มือการให้บริการเกี่ยวกับเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเล่มนี้ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นคู่มือสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวง อันจะทำให้การบริการของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น อีกทั้งเป็นการสร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ และติดต่อหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือ

1. เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงานรับทราบบทบาท หน้าที่ ขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน และใช้เป็นกรอบแนวทางในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการอย่างถูกต้อง อันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
2. เพื่อใช้เป็นคู่มือของประชาชนในการมาติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาแก่ผู้สนใจทั่วไป

ขอบข่ายเนื้อหาของคู่มือ

คู่มือการให้บริการเกี่ยวกับเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมเล่มนี้มีเนื้อหาสำคัญประกอบด้วย

1. บทนำความเป็นมา สภาพปัญหา และมูลเหตุจูงใจในการจัดทำคู่มือ

2. บทบาท ภารกิจอำนาจหน้าที่ของกลุ่มงานคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

3. ความหมายเกี่ยวกับเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

4. ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

5. การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งเรื่องการกระทำ
อันไม่เป็นธรรม

6. บทสรุปเนื้อหาที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
ประโยชน์

7. บรรณานุกรม

8. ภาคผนวก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวงแรงงานได้รับทราบ
บทบาทหน้าที่ ขั้นตอนการให้บริการเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

2. ประชาชนผู้มารับบริการได้รู้ขั้นตอนของการให้บริการ ทำให้
ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย

3. การให้บริการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่สังกัดกระทรวง
แรงงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ประหยัดเวลา มีประสิทธิภาพ และสร้าง
ความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการ

บทที่ 2

บทบาท ภารกิจ อำนาจหน้าที่ กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 8 กำหนดว่า "ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นไว้ในกระทรวงมหาดไทย"⁽¹⁾ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงได้ออกคำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ 277/2518 ลงวันที่ 14 เมษายน 2518 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2518 เป็นต้นมา โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และมีอำนาจหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ภายหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 8) ให้ไว้ ณ วันที่ 19 กรกฎาคม 2536 และพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่เมื่อมีการปฏิรูประบบราชการตามพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง

(1)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, "รวมกฎหมายแรงงาน", (กรุงเทพฯ : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2538), น. 447.

ทบวง กรม พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็น
หน่วยงานในสังกัดสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน ซึ่งเรียกว่า “กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” โดยมี
อำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและ
ข้อพิพาทแรงงาน
2. ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
3. อำนาจหน้าที่อื่น

กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นหน่วยงาน
ดำเนินการทางด้านธุรการให้แก่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์⁽²⁾ ซึ่งได้แก่
การสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่
เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งมีกฎหมายกำหนด หรือรัฐมนตรีกำหนด
ให้เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การสอบสวนเบื้องต้น
จะกระทำโดยเจ้าหน้าที่ของกลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้
การสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้ว ก็มีหน้าที่ในคราวบังคับให้ฝ่ายที่ต้อง
ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำสั่งได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำสั่งนั้น

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วย

(2)

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,
“แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการรับคำร้องเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518”, น. 3.

บุคคลสามฝ่าย คือ กรรมการกลาง ซึ่งรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในด้านต่าง ๆ กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง โดยให้ สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างเสนอชื่อผู้ที่เห็นสมควรได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการฝ่ายตน ให้รัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้ง

ปัจจุบันคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วย กรรมการกลาง กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน คือฝ่ายละ 5 คน

วาระการดำรงตำแหน่ง

กรรมการแรงงานสัมพันธ์จะอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

การพ้นตำแหน่ง

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว ประธานกรรมการ หรือกรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. รัฐมนตรีให้ออก
4. เป็นบุคคลล้มละลาย
5. เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
6. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ตำแหน่งว่างก่อนครบวาระ

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก่อนครบวาระ ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

การประชุม

การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน เป็นองค์ประชุม

การประชุมคราวใด ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ปัจจุบันคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดให้มีการประชุมลับปีละสองครั้ง คือ วันอังคาร และวันพฤหัสบดี

อำนาจหน้าที่

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ

สาธารณูปโภค ได้แก่ กิจการรถไฟ กิจการท่าเรือ กิจการโทรศัพท์ หรือกิจการโทรคมนาคม การผลิต หรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลและกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) เช่น กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชน และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์ กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง ตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง กรณีนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและแจ้งให้คู่กรณีทราบภายในกำหนด 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ _

กรณีนี้ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย

2. ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการอื่น ที่มีใช่

กิจการตามคำสั่งของรัฐมนตรีที่รัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน และกรณีนี้รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น

อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. ข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมาย

4. วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร

5. เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

6. ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์⁽³⁾

7. นอกจากนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสอบหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นประจำ หรือเฉพาะคราวได้

8. ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

8.1 เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(3)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, "รวมกฎหมายแรงงาน", (กรุงเทพฯ : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2538), น. 457.

บทที่ 3

ความหมายและบทบัญญัติเกี่ยวกับ เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
ได้ให้ความหมายดังนี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดย
จ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้าง ให้ทำการ
แทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทน
นิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ
กระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจาก
ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับ
ค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของ
นายจ้าง หรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลง
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพ
แรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประνομช้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (4)

(4)

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์, “กฎหมายแรงงาน”, (กรุงเทพ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545), น.146 - 147.

มาตรา 121 บัญญัติว่า ห้ามมิให้นายจ้าง

1. เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

2. เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

3. ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจาก การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สิน แก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้าง เป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

4. ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ แรงงาน หรือชัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

5. เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือ สหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 122 บัญญัติว่า ห้ามมิให้ผู้ใด

1. บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

2. กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123 บัญญัติว่า ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
3. ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
4. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
5. กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา 124 บัญญัติว่า เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา 125 บัญญัติว่า เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่ง ภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา 126 บัญญัติว่า ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 127 บัญญัติว่า การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125⁽⁵⁾

ระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้ให้ความหมายดังนี้

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(5)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, "รวมกฎหมายแรงงาน", (กรุงเทพ : บริษัท บพิธการพิมพ์ จำกัด, 2538), น. 474-476.

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่งตั้งขึ้นเป็นการประจำหรือเฉพาะคราว เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย จำนวนคณะอนุกรรมการต้องมีไม่น้อยกว่า 3 คน

กรณีเห็นสมควร คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิด้วยก็ได้

“ผู้กล่าวหา” หมายความว่า ผู้ยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่าได้รับการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ในกรณีที่ผู้กล่าวหาเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย และหรือรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลโดยชอบด้วยกฎหมาย ให้ทำการแทนด้วย

“คู่กรณี” หมายความว่า “ผู้กล่าวหา” กับ “ผู้ถูกกล่าวหา” หรือ “ผู้แจ้งข้อเรียกร้อง” กับ “ผู้รับแจ้งข้อเรียกร้อง” แล้วแต่กรณี

“การกระทำอันไม่เป็นธรรม” หมายความว่า การกระทำที่ฝ่าฝืนตามมาตรา 121 มาตรา 122 มาตรา 123 แล้วแต่กรณี ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

บทที่ 4

ขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการกระทำ อันไม่เป็นธรรม

การรับคำร้องกล่าวหา

- เจ้าหน้าที่สอบถามผู้กล่าวหาว่าจะร้องเรียนเรื่องใด
- ให้ชี้แจงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม
- วิเคราะห์ข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากผู้กล่าวหา ว่านายจ้างหรือผู้ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนมาตรา 121 122 หรือ 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หรือไม่
- ตรวจสอบบัตรประจำตัวประชาชนของผู้กล่าวหา
- ให้ผู้กล่าวหาเขียนคำร้องตามแบบ ครส. 1

การเขียนคำร้องกล่าวหา

- เจ้าหน้าที่ควรสอบถามข้อมูลเบื้องต้นและแนะนำในประเด็นที่จะเขียนคำร้องกล่าวหา
- ให้ผู้กล่าวหากรอกแบบ ครส. 1 ให้ครบทุกรายการ เพื่อเป็นข้อเท็จจริงเบื้องต้นที่กำหนดประเด็นในการสอบข้อเท็จจริง
- ให้ผู้กล่าวหาเขียนคำร้องกล่าวหาด้วยตนเอง หากเขียนไม่ได้ให้ผู้อื่นหรือเจ้าหน้าที่เขียนแทนได้ แต่ต้องลงลายมือชื่อ หรือพิมพ์ลายนิ้วมือ หรือ แงงไค ในคำร้องกล่าวหาด้วยตนเอง แต่ถ้าเป็นพิมพ์ลายนิ้วมือหรือแงงไค ต้องมีพยานรับรองสองคน

-กรณีผู้กล่าวหาหลายคนร้องกล่าวหาผู้ถูกกล่าวหารายเดียวกัน ถ้าผู้กล่าวหาทำงานในสถานที่เดียวกัน เมื่อผู้กล่าวหาเขียนคำร้องด้วยตนเอง แล้ว ผู้กล่าวหาอาจมอบอำนาจให้ผู้กล่าวหาคนใดคนหนึ่ง หรือจำนวนพอสมควร หรือสหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิก หรือผู้อื่น เป็นผู้กระทำการแทนผู้กล่าวหา และให้ข้อเท็จจริงได้

-การมอบอำนาจให้ทำเป็นหนังสือมอบอำนาจ ลงลายมือชื่อผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ ตามแบบ ครส. 29 หรือมีลักษณะเป็นหนังสือมอบอำนาจ

การบันทึกคำให้การของผู้กล่าวหา

เมื่อรับคำร้องแล้วให้เจ้าหน้าที่บันทึกคำให้การของผู้กล่าวหา โดยให้แบบ ครส. 2 ดังนี้

-กรอกข้อมูลเกี่ยวกับสถานะทั่วไปของผู้กล่าวหาให้ครบถ้วน
-สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือสภาพการทำงาน
-สอบถามข้อเท็จจริง กรณีผู้ถูกกล่าวหาเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้กล่าวหาไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้

-สอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการใช้สิทธิของผู้กล่าวหาโดยการชุมนุม การทำคำร้องการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา การฟ้องร้อง การเป็นพยาน การให้หลักฐานต่อเจ้าหน้าที่และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือเพราะเหตุที่จะกระทำการดังกล่าว รวมทั้งการขัดขวางการเป็นสมาชิก การให้ออกจากการเป็นสมาชิก การแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือการบังคับขู่เข็ญ

-เรียกเอกสารหลักฐานประกอบ เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน ใบสมัครสมาชิกสหภาพแรงงาน ใบสำคัญการจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือหนังสือเลิกจ้าง หรือคำสั่งโยกย้าย (ถ้ามี)

-เมื่อสอบถามข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากผู้กล่าวหาแล้ว ให้เจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบถึงวันนัดหมายเข้าพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยให้บันทึกวันนัดหมายดังกล่าวไว้ในบันทึกการสอบข้อเท็จจริง และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อรับรองในบันทึกข้อเท็จจริงด้วย

การลงทะเบียนรับคำร้อง

-ตรวจสอบความถูกต้องของคำร้องกล่าวหา และการบันทึกคำให้การเบื้องต้นว่าครบถ้วนหรือไม่

-ลงทะเบียนรับคำร้อง ในทะเบียนรับคำร้องเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยให้ปรากฏวัน เดือน ปี ที่รับคำร้อง ชื่อผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา การกระทำที่อ้างเป็นข้อกล่าวหาโดยย่อ คำขอให้ออกคำสั่ง และวันครบกำหนดชี้ขาดไว้

-จัดทำแฟ้มเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

สรุปข้อเท็จจริงเบื้องต้น

เจ้าหน้าที่ผู้รับคำร้องกล่าวหาต้องสรุปข้อเท็จจริงตามคำร้องกล่าวหาและตามบันทึกการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. สถานภาพของผู้กล่าวหา และวัน เดือน ปีที่ยื่นคำร้องฯ
2. ชื่อ และสถานที่ตั้งของผู้ถูกกล่าวหา
3. ประเภทกิจการและจำนวนลูกจ้าง
4. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรลูกจ้าง

บทที่ 5

การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่ง

การพิจารณาคำร้อง

-เจ้าหน้าที่แจ้งให้ผู้กล่าวหาเข้าพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเพิ่มเติม และตอบข้อสอบถามของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

-เจ้าหน้าที่เข้าบันทึกคำให้การของผู้กล่าวหา ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ทำการสอบถาม ทั้งนี้ให้ผู้กล่าวหารับรองความถูกต้อง และลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานด้วย

-คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาหลังจากที่สอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้ว

-กรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาเห็นว่าคำร้องกล่าวหาไม่เหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะรับคำร้องกล่าวหาไว้ดำเนินการ และแจ้งให้ผู้กล่าวหาทราบโดยไม่ชักช้า

-เจ้าหน้าที่จัดส่งคำร้องกล่าวหาของผู้กล่าวหาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์รับไว้พิจารณาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และเข้าพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ทำคำชี้แจงข้อเท็จจริงเป็นหนังสือ (ตามแบบ ครส.๖)

-คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้น เพื่อสอบหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับคำร้องกล่าวหาที่ได้รับไว้พิจารณา

การสอบสวนข้อเท็จจริง

-คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีหนังสือแจ้งผู้กล่าวหา (ตามแบบ ครส. 16) ให้มาพบเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริงตามที่ร้องกล่าวหา โดยละเอียด

-คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีหนังสือแจ้งผู้ถูกกล่าวหา (ตามแบบ ครส. 17) ให้มาพบเพื่อสอบสวนข้อเท็จจริง แก่ข้อกล่าวหาโดยละเอียด

-คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องให้โอกาสผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหานำสืบข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานทั้งปวงที่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายตน

การสอบพยานบุคคล

-กรณีที่มีความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แก่การพิจารณา คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจมีหนังสือสอบถามเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ (ตามแบบ ครส.18) ให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาก็ได้

การสอบพยานบุคคลของคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่จำเป็นต้องกระทำต่อหน้าคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่าย

-การสอบพยานบุคคลในเหตุการณ์เดียวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะสอบสวนร่วมกันหรือแยกกันก็ได้

การรวบรวมพยานหลักฐาน

-คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องแสวงหาพยานหลักฐาน
ทุกประเภท ทั้งพยานบุคคล พยานเอกสาร และวัตถุพยานที่เกี่ยวข้องกับคำร้อง
กล่าวหา

-คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจเข้าไปตรวจสอบ
สถานที่ทำงานของผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการ
พิจารณาได้

-ในกรณีที่มีความจำเป็น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะขอ
ความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิก็ได้

-ในกรณีที่เห็นว่าการนำสืบข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เป็น
การเพียงพอแก่การรับฟังแล้ว หรือไม่เกี่ยวข้องกับประเด็น หรือเป็นการฟุ่มเฟือย
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจระงับการนำสืบได้

การประนีประนอม

-ไม่ว่าจะดำเนินกระบวนการพิจารณาไปแล้วเพียงใด เพื่อความ
สัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์พยายามให้คู่กรณีประนีประนอมกัน

-กรณีประนีประนอมกันได้ให้บันทึกข้อประนีประนอมของทั้ง
สองฝ่าย

การจำหน่ายคำร้องกล่าวหา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะจำหน่ายคำร้องกล่าวหาออก
จากสารบบดังกรณีต่อไปนี้

-ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาเห็นว่าผู้กล่าวหาไม่ใช่
ผู้เสียหาย คำร้องกล่าวหาไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการ หรือผู้ถูกกล่าวหา
มิได้กระทำการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 12 หรือมาตรา 123 คณะกรรมการ
จะไม่รับคำร้องกล่าวหาไว้พิจารณา

-ผู้กล่าวหาไม่มาพบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อเชิญให้
มาพบถึงสองครั้งติดต่อกันโดยไม่แจ้งสาเหตุ

-ในระหว่างการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ คณะกรรมการ หรือ
คณะอนุกรรมการ ถ้าผู้กล่าวหาประสงค์จะขอถอนคำร้องกล่าวหาด้วยความ
สมัครใจ

-ในกรณีที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายทำความตกลงประนีประนอมกันได้

-ในกรณีที่ผู้กล่าวหาเสียชีวิตก่อนที่คณะกรรมการจะวินิจฉัย

ชี้ขาด

-ในการจำหน่ายคำร้องออกจากสารบบให้แจ้งต่อคู่กรณีทราบ

ทุกครั้ง

การขอขยายระยะเวลา

-พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 125
วรรคสอง บัญญัติให้รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

-การขอขยายระยะเวลา ควรเป็นกรณีที่จำเป็นและมีเหตุผล และเพื่อมิให้มีปัญหาในทางกฎหมาย คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรยื่นคำขอขยายระยะเวลาการดำเนินการไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนครบกำหนดระยะเวลา 90 วัน

การวินิจฉัยชี้ขาด

-คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

-คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จัดทำเอกสารสรุปข้อเท็จจริงของคู่กรณีตลอดจนพยานหลักฐานและประเด็นพิจารณาเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

-ประธานอนุกรรมการ อนุกรรมการ หรืออนุกรรมการและเลขานุการ ที่ได้รับมอบหมายรายงานข้อเท็จจริง พยานหลักฐานและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

-คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจมอบหมายให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สอบสวนข้อเท็จจริงหรือจัดหาพยานหลักฐานเพิ่มเติมก็ได้

-การประชุมวินิจฉัยและออกคำสั่งตามคำร้องกล่าวหา กรรมการต้องมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน จึงจะเป็นองค์ประชุม ทั้งนี้ต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน

-คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยตามข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ปรากฏ

-กรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีอำนาจสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้กล่าวหา กลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามใดอย่างหนึ่ง ตามที่เห็นสมควร

-กรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดว่าไม่เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีอำนาจสั่งยกคำร้องของผู้กล่าวหา

-การกำหนดจำนวนค่าเสียหายที่ผู้กล่าวหาสมควรได้รับ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์คำนึงถึงอายุของผู้กล่าวหา ระยะเวลาการทำงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ความเดือดร้อนของผู้กล่าวหา เมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง เงินค่าชดเชย เงินชดเชยพิเศษ สิทธิประโยชน์อื่นที่ผู้กล่าวหามีสิทธิได้รับ รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของผู้ถูกกล่าวหา ประกอบการพิจารณา

การออกคำสั่ง

คำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อกรรมการที่อยู่ร่วมในการชี้ขาดทุกคน และอย่างน้อยต้องประกอบด้วยข้อความ ดังต่อไปนี้

- ลำดับเลขที่คำสั่ง
- สถานที่ วัน เดือน ปี ที่มีคำสั่ง
- ชื่อผู้กล่าวหา และชื่อผู้ถูกกล่าวหา
- ข้อเท็จจริงที่ปรากฏ
- ประเด็นที่จะต้องพิจารณา
- เหตุผลแห่งคำสั่งและข้อกฎหมายที่อ้างถึง
- คำสั่งให้ปฏิบัติ และระยะเวลาการปฏิบัติตามคำสั่ง

การดำเนินการหลังการออกคำสั่ง

-จัดทำคำสั่ง โดยปรับข้อเท็จจริงจากสำนวนการสอบสวน ให้เข้ากับข้อกฎหมาย และให้เป็นไปตามมติที่ประชุมคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

-นำเสนอคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

-จัดส่งสำเนาคำสั่งคู่ฉบับให้ผู้กล่าวหา และผู้ถูกกล่าวหาทราบ

โดยเร็ว

การติดตามผล และการดำเนินคดี

-เจ้าหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของผู้ถูกกล่าวหา (ตามแบบ ครรช. 26)

-หากผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการติดต่อประสานงานกับกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อดำเนินคดีอาญา

-หากผู้ถูกกล่าวหาฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงาน ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการประสานงานกับกองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อประสานงานกับพนักงานอัยการเป็นทนายแก้ต่างให้ (ตามแบบ ครรช. 27)

บทที่ 6

บทสรุป

บทสรุป

เมื่อมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ถ้าผู้เสียหายเนื่องจากการกระทำนั้นมีความประสงค์จะร้องเรียนเพื่อให้แก้ไข หรือชดใช้ความเสียหาย ก็กระทำได้ โดยทำเป็นคำร้องกล่าวหา การยื่นคำร้องจะต้องกระทำภายใน 60 วัน นับแต่มีการฝ่าฝืน และผู้ที่พิจารณาว่าการกระทำใดเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือไม่ คือ “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” โดยมีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นหน่วยงานในการดำเนินการรับคำร้องกล่าวหา และสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องกล่าวหา โดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน แต่ในการปฏิรูประบบราชการกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรียกว่า “กลุ่มงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์”

ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นเพื่อสอบข้อเท็จจริง และเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าไม่ใช่การกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็จะวินิจฉัยยกคำร้อง และถ้าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ก็จะวินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้ฝ่าฝืนกระทำการอันไม่เป็นธรรม แล้วจะออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืน

ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร และคำสั่งให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดจะกำหนดระยะเวลาปฏิบัติให้เสร็จสิ้นได้ด้วย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งภายในกำหนด 90 วัน นับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา แต่ถ้าไม่อาจวินิจฉัยได้ทันก็อาจขอขยายระยะเวลาต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ตามสมควร

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งแล้ว ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจหรือไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยชี้ขาด อาจดำเนินการได้โดยฟ้องศาลแรงงาน เพื่อให้เพิกถอนคำสั่ง หรือขอให้เปลี่ยนแปลงคำสั่ง หรือขอให้มีความพิพากษาว่าการกระทำนั้นเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งอีกฝ่ายหนึ่งตามขอ ซึ่งการนิ่งเฉยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด และสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะนำเรื่องไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญา ซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ปัญหา/อุปสรรค

เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นเรื่องเฉพาะที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย จะเกิดขึ้นได้จากการฝ่าฝืน มาตรา 121 มาตรา 122 และมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่มีให้ผู้นหนึ่งผู้ใดเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ กับลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง สมาชิกสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน อนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน เป็นต้น กฎหมายเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมีความ

- มุ่งหมายจะให้มีการใช้สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างอย่างกว้างขวาง นอกเหนือจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 หรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีเจตนารมณ์ให้ทุกฝ่ายยอมรับเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจ และสังคมโดยรวม ในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้างเฉพาะกลุ่ม ซึ่งบางครั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจกระทำการฝ่าฝืนโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือกระทำการโดยเจตนา บริสุทธ์ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือในบางครั้ง
- ลูกจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้เข้าใจผิดว่าได้รับความคุ้มครองแล้ว นายจ้างจะเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ กับตนเองไม่ได้ จึงได้กระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง และได้รับโทษ อีกทั้งเมื่อเกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผู้เสียหายซึ่งได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บางคน ไม่ทราบว่าจะไปร้องเรียนเพื่อรักษาสติได้ ณ สถานที่แห่งใด และในส่วนของภาครัฐคือกระทรวงแรงงาน ซึ่งต้องให้บริการแก่ประชาชนที่มาร้องเรียน บางหน่วยงาน ไม่ทราบว่า มีหน่วยงานเฉพาะที่ให้บริการเกี่ยวกับเรื่องนี้ จึงได้แนะนำให้ไปติดต่อหน่วยงานที่เข้าใจว่าจะเป็นผู้รับผิดชอบกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็น การแนะนำที่ไม่ถูกต้อง ทำให้เสียเวลา และไม่สร้างความประทับใจกับการให้บริการ

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าวแล้วข้างต้น หากมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ให้สอดคล้องกัน ก็จะทำให้การบริการประชาชนของหน่วยงานสังกัดกระทรวง

แรงงาน ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสร้าง
ความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ จึงควรมีการปรับปรุง
ดังนี้

1. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์หน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการ
เกี่ยวกับเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม
2. จัดประชุมสัมมนาเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้แก่
เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้สนใจ
ทั่วไป อย่างสม่ำเสมอ
3. จัดทำป้ายชื่อหน่วยงานที่ให้บริการและติดตั้งอย่างชัดเจน
4. สถานที่รับคำร้องกล่าวหาฯ ให้จัดเป็นสัดส่วน กว้างขวาง
โปร่งสบาย และสะอาด
5. การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อสอบหา
ข้อเท็จจริงในรายละเอียด ให้พิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ ความ
เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ
6. สถานที่สำหรับการประชุมพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องการ
กระทำอันไม่เป็นธรรม ควรมีอุปกรณ์ประกอบการประชุมที่ทันสมัย ครบถ้วน

**ขั้นตอน
การวินิจฉัยเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม**

