1.ชื่อผลงาน การตรวจพิจารณาร่างกฎหมาย กรณีร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

2. ระยะเวลาที่ดำเนินการ กรกฎาคม 2551 - กันยายน 2551

3. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

3.1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการร่างกฎหมาย

3.1.1 หลักการการร่างกฎหมายทั่วไป

คู่มือตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมายของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้กำหนดหลักการตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมายไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. การตรวจสอบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

หน่วยงานต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจที่จะดำเนินการให้ชัดเจน รวมทั้งต้องศึกษาสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องโดยละเอียดด้วย อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม (Potential Solution) โดยมีข้อพิจารณาดังนี้

- วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจคืออะไร
- การทำภารกิจนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องใด หรือเพื่ออนุวัติการตามพันธกรณีระหว่างประเทศใด
- มีความจำเป็นต้องทำภารกิจนั้นหรือไม่
- หากไม่ทำภารกิจนั้นจะมีผลประการใด
- การทำภารกิจนั้นเกี่ยวข้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศใดหรือไม่
- มีทางเลือกอื่นหรือไม่ หากมีทางเลือกอื่นเหล่านั้นมีข้อดีข้อด้อยอย่างไร
- ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคืออะไร
- ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้มากน้อยเพียงใด

2. การกำหนดตัวผู้รับผิดชอบภารกิจนั้น

(1) เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจแล้วได้ข้อยุติว่ามีความจำเป็นต้องทำภารกิจนั้น ข้อที่ต้องพิจารณาต่อไป คือ ระหว่างรัฐกับเอกชน ใครควรเป็นผู้ทำภารกิจนั้น ซึ่งต้องพิจารณาจาก

- บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ
- ศักยภาพของภาคเอกชน
- ศักยภาพของรัฐ

(2) มีข้อสังเกตว่าภารกิจที่รัฐธรรมนูญมิได้ห้ามรัฐดำเนินการมิใช่ว่ารัฐต้องเป็นผู้ทำภารกิจนั้นเสมอไป หน่วยงานต้องคำนึงถึงศักยภาพของภาคเอกชนหรือประชาชนในการทำภารกิจนั้นด้วย หากเอกชนหรือประชาชนมีศักยภาพที่จะทำภารกิจนั้นแล้ว หน่วยงานต้องชั่งน้ำหนักว่ารัฐควรทำภารกิจนั้นหรือไม่ ทั้งนี้ โดยต้องคำนึงถึงการคุ้มครองประชาชนประสิทธิภาพ ต้นทุนและความคล่องตัว เนื่องจากหลายภารกิจนั้นแต่เดิมเอกชนไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการ กฎหมายจึงกำหนดให้หน่วยงานของรัฐรับผิดชอบภารกิจนั้น แต่ต่อมาเอกชนมีศักยภาพในการดำเนินภารกิจนั้น หน่วยงานต้องชี้แจงผลดีผลเสียให้ชัดเจนว่า รัฐควรทำภารกิจนั้นต่อไปหรือควรปล่อยให้เอกชนเป็นผู้ทำภารกิจนั้น เช่น ภารกิจให้บริการโทรศัพท์ ภารกิจให้บริการไปรษณีย์ ภารกิจให้บริการขนส่งสินค้าและพัสดุ ภารกิจในการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เป็นต้น

(3) ภารกิจใดที่ชั่งน้ำหนักแล้วเห็นว่ารัฐควรทำเอง หน่วยงานต้องพิจารณาต่อไปด้วยว่า ระหว่างรัฐบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใครควรเป็นผู้ทำภารกิจนั้น ซึ่งหน่วยงานต้องพิจารณาองค์ประกอบดังนี้

- ภารกิจที่จะทำนั้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบทั้งประเทศหรือต่อประชาชนจำนวนมาก หรือเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะท้องถิ่น
- การทำภารกิจนั้นต้องเป็นแบบเดียวกันทั้งประเทศหรือต้องเป็นไปตามสภาพของแต่ละท้องถิ่น
- ระหว่างรัฐบาลกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานใดมีศักยภาพในการทำภารกิจนั้นให้สำเร็จได้โดยประหยัดและมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน ซึ่งต้องคำนึงถึงต้นทุนการดำเนินงาน บุคลากร และขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งประกอบด้วย

3. ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

ในกรณีที่หน่วยงานเห็นว่ามีความจำเป็นต้องทำภารกิจ และกำหนดตัวผู้ที่ควรทำภารกิจได้แล้ว หน่วยงานต้องพิจารณาความจำเป็นในการตรากฎหมายขึ้นใช้บังคับกับภารกิจนั้นเป็นลำดับต่อไป โดยมีข้อพิจารณาดังนี้

- การใช้มาตรการทางบริหาร เช่น มติคณะรัฐมนตรี ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นต้น เป็นแนวทางในการดำเนินงานตามภารกิจนั้น จะทำให้การทำภารกิจนั้นมีอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร

- หากการใช้มาตรการทางบริหารไม่สามารถทำให้การทำภารกิจที่กำหนดสามารถสำเร็จลุล่วงได้ การร่างกฎหมายขึ้นใช้บังคับจะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดจากการใช้มาตรการทางบริหารนั้นได้อย่างไร

- กฎหมายที่จำเป็นต้องมีขึ้นนั้น ควรเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติหรือควรเป็นเพียงข้อบัญญัติท้องถิ่น เพราะเหตุใด

- หากจำเป็นต้องมีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ ควรบังคับใช้กฎหมายนั้นพร้อมกันทุกท้องที่ทั่วประเทศ หรือควรทยอยใช้ตามความพร้อมของแต่ละท้องที่

- มาตรการที่จะกำหนดไว้ในกฎหมายควรเป็นมาตรการควบคุม (เช่น การขออนุญาต) กำกับ (เช่น การลงทะเบียน) หรือส่งเสริม (เช่น การแจ้ง)

- สภาพบังคับ (Sanction) ของกฎหมายควรเป็นโทษอาญา มาตรการบังคับทางปกครอง หรือระบบผสมผสาน

- สมควรกำหนดเวลาในการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายไว้เป็นระยะเวลาเท่าใด ทั้งนี้เพื่อให้มีการทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. ความซ้ำซ้อนกับกฎหมายอื่น

ความซ้ำซ้อนของกฎหมายเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องพิจารณาโดยรอบคอบ ในเรื่องใดที่มีกฎหมายให้อำนาจแก่หน่วยงานที่จะดำเนินการได้อยู่แล้วนั้น ไม่มีความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมายในเรื่องเดียวกันขึ้นอีก โดยมีข้อพิจารณาดังนี้

- ในเรื่องเดียวกันหรือทำนองเดียวกันนี้มีกฎหมายอื่นบัญญัติไว้แล้วหรือไม่ หากมี สมควรแก้ไขปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวให้ครอบคลุมถึงภารกิจที่จะทำหรือสมควรมีกฎหมายขึ้นใหม่

- ถ้าสมควรมีกฎหมายขึ้นใหม่จะดำเนินการอย่างไรกับกฎหมายที่มีอยู่แล้ว สมควรยกเลิก ปรับปรุง หรือแก้ไขกฎหมายดังกล่าวให้สอดคล้องกันเพียงใดหรือไม่

5. การจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลและความคุ้มค่า

กฎหมายส่วนใหญ่จะมีบทบัญญัติที่จำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคล การตรากฎหมายจึงต้องเป็นไปเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อให้มีผลกระทบกระเทือนสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด และในขณะเดียวกันกฎหมายนั้นก็จะต้องเป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย จึงจะคุ้มค่ากับสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่ต้องถูกจำกัดลง สิทธิเสรีภาพของประชาชนที่ต้องถูกจำกัดลงและความคุ้มค่าของกฎหมายจึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานต้องคำนึงถึงอย่างมากที่สุด ซึ่งมีข้อพิจารณาดังนี้

- กฎหมายที่จะตราขึ้นได้สร้างภาระหน้าที่ใดให้เกิดขึ้นแก่บุคคลบ้าง

- สิทธิเสรีภาพของบุคคลในเรื่องใดบ้างที่ต้องถูกจำกัดและต้องระบุบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่ให้อำนาจในการตรากฎหมายขึ้นเพื่อจำกัดสิทธิเสรีภาพนั้นไว้โดยชัดแจ้ง

- การจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพนั้นเป็นการจำกัดเพียงเท่าที่จำเป็นหรือไม่ อย่างไร และกระทบกระเทือนสาระของสิทธิหรือเสรีภาพนั้นหรือไม่

- ประชาชนและสังคมส่วนรวมจะได้ประโยชน์ใดบ้างจากกฎหมายดังกล่าว

- บทบัญญัติในกฎหมายนั้นอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติได้โดยไม่เกิดความยุ่งยากหรือภาระหน้าที่แก่ประชาชนโดยไม่จำเป็นหรือไม่

- เมื่อคำนึงถึงงบประมาณที่ต้องใช้ ภาระหน้าที่ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนและการที่ประชาชนจะต้องถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพ เทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับแล้วจะคุ้มค่าหรือไม่

6. ความพร้อมของรัฐในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย

(1) โดยที่รัฐต้องเป็นผู้บังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย หากหน่วยงานไม่มีความพร้อมที่จะบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายแล้ว บุคคลก็จะถูกจำกัดเสรีภาพโดยไม่ได้รับประโยชน์ใดตอบแทน และกฎหมายนั้นอาจกลายเป็นเครื่องมือที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ในการทุจริตคอร์รัปชั่นขึ้นได้ หน่วยงานจึงต้องวิเคราะห์ความพร้อมของรัฐในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายด้วย

(2) การพิจารณาความพร้อมของรัฐในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายนี้แบ่งออกได้สองมิติ ดังนี้

มิติที่หนึ่ง มีวิธีการใดที่จะทำให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจเจตนารมณ์ เนื้อหาสาระ และมาตรการที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นอย่างถูกต้อง อันจะทำให้ประชาชนยินยอมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายนั้นอย่างยินยอมพร้อมใจ

มิติที่สอง หน่วยงานของรัฐมีความพร้อมในการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ ซึ่งมีข้อพิจารณาดังนี้

- มีวิธีการใดบ้างที่จะทำให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าใจเจตนารมณ์ เนื้อหาสาระ และมาตรการที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นอย่างถูกต้อง อันจะทำให้ประชาชนยินยอมที่จะปฏิบัติตามกฎหมายนั้นอย่างยินยอมพร้อมใจ แต่ละวิธีมีต้นทุนในการดำเนินการมากน้อยเพียงใด หน่วยงานมีแผนการดำเนินการในเรื่องนี้อย่างไร

- จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติใดและจำนวนเท่าใดในการบังคับการตามกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่หน่วยงานมีอยู่มีคุณสมบัติดังกล่าวและมีจำนวนเพียงพอหรือไม่ หากไม่พอต้องลงทุนด้านบุคลากรเป็นประมาณเท่าใด

- หน่วยงานมีงบประมาณและอุปกรณ์เพียงพอที่จะทำหน้าที่บังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายหรือไม่ หากไม่พอต้องลงทุนเรื่องดังกล่าวเป็นเงินประมาณเท่าใด

- หากกฎหมายกำหนดภาระหน้าที่ให้แก่หน่วยงานมากขึ้นจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีอยู่เดิมมากน้อยเพียงใด

- หน่วยงานมีแผนงานอย่างไรในการที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเจตนารมณ์ เนื้อหาสาระ และมาตรการที่กำหนดไว้ในกฎหมายนั้นอย่างถูกต้อง เพื่อให้การใช้บังคับเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

- หน่วยงานมีแผนงานหรือแนวทางในการระงับข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้บังคับกฎหมายอย่างไร

7. ความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น

เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐหน่วยงานต้องตรวจสอบโดยละเอียดว่ามีหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติภารกิจเดียวกันหรือใกล้เคียงกันกับภารกิจตามกฎหมายที่เสนอให้ตราขึ้นหรือไม่ ถ้ามี สมควรยุบหน่วยนั้นหรือควรปรับเปลี่ยนอย่างไร

8. วิธีการทำงานและการตรวจสอบ

วิธีการทำงานและการตรวจสอบเป็นหัวใจสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมาตรา 81 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้น ในการเสนอให้มีการตรากฎหมาย นอกจากหน่วยงานต้องคำนึงถึงเนื้อหาสาระตลอดจนกลไกของกฎหมายแล้ว หน่วยงานต้องกำหนดวิธีทำงานไปพร้อมกันด้วยเพื่อให้การบังคับการตามกฎหมายสามารถดำเนินการได้ทันทีที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ นอกจากนี้ หน่วยงานต้องกำหนดแนวทางและวิธีการตรวจสอบการใช้อำนาจตามกฎหมายที่ชัดเจน โปร่งใส รวดเร็วและเป็นธรรมด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งมีข้อพิจารณาดังนี้

- หน่วยงานได้กำหนดวิธีการทำงานเพื่อรองรับการดำเนินงานตามกฎหมายไว้อย่างไร

- วิธีการทำงานที่กำหนดไว้นั้นสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือไม่

- มีแนวทางและวิธีการตรวจสอบการใช้อำนาจตามกฎหมายที่ชัดเจน โปร่งใส รวดเร็วและเป็นธรรมอย่างไร

9. ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ในการออกกฎหมายลำดับรอง

(1) ตามหลักการตรากฎหมายนั้น ปกติฝ่ายนิติบัญญัติจะมอบอำนาจในการออกบรรดาอนุบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรองทั้งหลาย (พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ) ให้แก่ฝ่ายบริหารเพื่อให้ฝ่ายบริหารกำหนดรายละเอียดและกลไกผลักดันให้เจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นผลสัมฤทธิ์ การออกกฎหมายลำดับรองจึงต้องเป็นไปตามกรอบที่กฎหมายแม่บทบัญญัติไว้และจะขัดหรือแย้งต่อกฎหมายแม่บทมิได้

(2) อย่างไรก็ดี ในอดีตที่ผ่านมาหน่วยงานของรัฐมักอาศัยอำนาจออกกฎหมายลำดับรองเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยไม่คำนึงถึงภาระที่เกิดขึ้นแก่ประชาชนหรือผู้รับบริการ ไม่ว่าจะเป็นการขยายอำนาจของเจ้าหน้าที่หรือสร้างขั้นตอนในการให้บริการที่ไม่จำเป็น แม้เนื้อหาสาระของกฎหมายลำดับรองเหล่านั้นจะไม่ขัดต่อกฎหมายแม่บท แต่กฎหมายลำดับรองเหล่านั้นกลับมีผลทำให้การบังคับการตามกฎหมายไร้ซึ่งประสิทธิภาพอย่างสิ้นเชิง หลายกรณีเป็นช่องทางให้เจ้าหน้าที่ฉกฉวยแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบด้วย

(3) ดังนั้น ในการเสนอให้มีการตรากฎหมายทุกครั้ง หน่วยงานต้องกำหนดกรอบหรือมาตรการป้องกันมิให้มีการตราอนุบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรองเป็นการขยายอำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเพิ่มภาระแก่บุคคลเกินสมควรไว้ด้วย โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

- กฎหมายที่จะตราขึ้นนั้นจำเป็นต้องออกกฎหมายลำดับรองด้วยหรือไม่ ในกรณีใดบ้าง โดยมีเหตุผลประการใด

- กฎหมายลำดับรองที่จะออกในแต่ละกรณีมีเนื้อหาสาระอย่างไร และหน่วยงานต้องเสนอร่างกฎหมายลำดับรองหรือหลักการอันเป็นสาระสำคัญของร่างกฎหมายลำดับรองแต่ละฉบับไปพร้อมกับร่างกฎหมายด้วย

- มีหลักเกณฑ์ในการป้องกันมิให้มีการตราอนุบัญญัติหรือกฎหมายลำดับรองในลักษณะที่เป็นการขยายอำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเพิ่มภาระแก่บุคคลเกินสมควรไว้แล้วหรือไม่ อย่างไร

- กำหนดเวลาในการพิจารณาทบทวนกฎหมายลำดับรองเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปไว้เป็นระยะเวลาเท่าใด

10. การรับฟังความคิดเห็นของหน่วยงานหรือกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

การรับฟังความเห็นของหน่วยงานหรือผู้ที่อาจได้รับผลกระทบจากข้อเสนอให้มีกฎหมายเรื่องใดเรื่องหนึ่งนั้นมิใช่เป็นการหาข้อยุติว่าสมควรต้องมีกฎหมายในเรื่องนั้นหรือไม่ แต่เป็นวิธีการที่สำคัญในการหาข้อมูลที่ถูกต้องซึ่งเป็นข้อมูลโดยตรงเพื่อประกอบการพิจารณาและตัดสินใจของรัฐมนตรีหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องว่าหากมีกฎหมายในเรื่องดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากน้อยเพียงไร เมื่อเปรียบเทียบกับประโยชน์ที่จะได้รับซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาว่าสมควรมีกฎหมายนั้นหรือไม่ และกฎหมายนั้นควรมีขอบเขตอย่างไรจึงจะเหมาะสม

นอกจากนี้ การรับฟังความเห็นยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของรัฐบาล อันเป็นลักษณะสำคัญประการหนึ่งของประเทศที่ปกครองในระบอบเสรีประชาธิปไตย และเป็นช่องทางที่จะทำให้หน่วยงานผู้ยกร่างกฎหมายได้รับทราบความเห็นของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้เสียกับกฎหมายนั้น และจะช่วยให้กฎหมายที่จะร่างขึ้นมีเนื้อหาสาระและกลไกที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสังคมด้วย

สำหรับผู้ที่สมควรรับฟังความคิดเห็น ได้แก่

(ก) หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการทำภารกิจนั้นโดยตรง ซึ่งควรเป็นหน่วยงานระดับกระทรวงและกรมที่เกี่ยวข้อง

(ข) ประชาชนผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากข้อเสนอให้มีกฎหมายนั้นโดยตรง

(ค) นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอให้มีกฎหมายนั้น

หน่วยงานที่เสนอให้มีกฎหมายควรต้องดำเนินการรับฟังความเห็นของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากกฎหมายนั้น แต่สำหรับเรื่องดังต่อไปนี้อาจไม่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อรับฟังความเห็นของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากกฎหมาย

- เรื่องที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าธรรมเนียมหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่องบประมาณ

- เรื่องที่เป็นการแก้ไขกลไกในการดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันให้คล่องตัวมากขึ้นโดยไม่ก่อให้เกิดภาระแก่ประชาชน และมิใช่การแก้ไขในสาระสำคัญของกฎหมาย

- เรื่องที่หากจัดให้มีการรับฟังแล้ว บุคคลหรือองค์กรที่เข้าร่วมแสดงความเห็นอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบบุคคลอื่น

3.1.2 หลักเกณฑ์และการเตรียมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารกลาง กลุ่มงานกฎหมายเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับงานกฎหมายและระเบียบในความรับผิดชอบของกระทรวงแรงงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีงานตรวจพิจารณาร่างกฎหมายของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงแรงงานอยู่ด้วย และทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจปรับปรุง พัฒนา และเร่งรัดการออกกฎหมาย กฎระเบียบ และแก้ไขร่างพระราชบัญญัติ ร่างพระราชกำหนด ร่างพระราชกฤษฎีกา ร่างกฎกระทรวง ร่างประกาศ ร่างระเบียบ และร่างข้อบังคับ ซึ่งส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงานเสนอ และพิจารณาให้ความเห็นในปัญหาข้อกฎหมายด้านแรงงาน

ภารกิจหน้าที่ดังกล่าว กลุ่มงานกฎหมายซึ่งมีหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานจะต้องทำหน้าที่จัดประชุมของคณะกรรมการ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวมีขั้นตอนการปฏิบัติหลายประการ ดังนี้

(1) ร่างกฎหมายที่จะนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมาย ได้แก่ร่างพระราชบัญญัติ ร่างพระราชกำหนด ร่างพระราชกฤษฎีกา ร่างกฎกระทรวง ร่างประกาศ ร่างระเบียบ และร่างข้อบังคับที่ต้องออกตามกฎหมายแม่บท

(2) ร่างกฎหมายที่มีลักษณะดังต่อไปนี้จะต้องขอผ่านความเห็นชอบในหลักการจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานก่อนเสนอคณะกรรมการ คือ

1. ร่างกฎหมายฉบับใหม่ ซึ่งนายกรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไม่ได้มอบหมาย

2. ร่างกฎหมายฉบับใหม่ ซึ่งเป็นการยกเลิกกฎหมายฉบับเดิม

3. ร่างกฎหมาย ซึ่งเป็นการแก้ไขกฎหมายฉบับเดิม

(3) ส่วนราชการเจ้าของเรื่อง ส่งเรื่องเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน หรือกลุ่มงานกฎหมายเห็นว่าเป็นเรื่องที่ต้องนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ ก็ให้นำเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อให้ความเห็นชอบให้นำร่างกฎหมายนั้นเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ

(4) ประสานงานประธานกรรมการเพื่อกำหนดวันประชุม

(5) เมื่อได้วันประชุมแล้วประสานงานจองห้องประชุมและทำหนังสือขอใช้ห้องประชุม

(6) ขออนุมัติจัดประชุมและยืมเงินทดรองราชการ

(7) จัดเตรียมเอกสารประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ จำนวน 25 ชุด ประกอบด้วย

1. ร่างกฎหมายที่จะนำเข้าสู่การพิจารณา
2. ร่างกฎหมายฉบับเดิม(ถ้าเป็นเรื่องที่แก้ไขเพิ่มเติม)
3. บัญชีเปรียบเทียบกฎหมายฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันกับร่างกฎหมายที่เสนอใหม่ ความแตกต่างของสาระสำคัญที่ขอแก้ไข พร้อมทั้งเหตุผลในการแก้ไข
4. ต้นเรื่องที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นชอบให้นำร่างเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ
5. เอกสารอื่น (ถ้ามี)

(8) จัดทำสรุปสาระสำคัญของร่างกฎหมายที่จะเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการ

(9) ทำหนังสือเชิญกรรมการเข้าร่วมประชุม

(10) เชิญหน่วยงานเจ้าของเรื่องเข้าชี้แจงต่อคณะกรรมการ

(11) ประสานงานกลุ่มงานคลังและพัสดุเพื่อสำรองที่จอดรถกรรมการ

(12) ประสานงานเรื่องเครื่องดื่มและอาหารว่างรับรองผู้เข้าประชุม

(13) จัดเตรียมกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาร่างกฎหมาย

(14) จัดเตรียมเบี้ยประชุมกรรมการ

(15) จัดเตรียมแบบรับเงินเบี้ยประชุม

(16) ก่อนวันประชุมโทรยืนยันกรรมการและผู้เข้าชี้แจง

(17) จัดเตรียมป้ายชื่อกรรมการและผู้เข้าชี้แจง

(18) บันทึกรายงานการประชุม

(19) ส่งใบสำคัญรับเงินเพื่อหักล้างเงินยืม

(20) เก็บรายงานการประชุมในแฟ้มรายงานการประชุม

(21) จัดเตรียมการประชุมครั้งต่อไป

3.2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

3.2.1 วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ก่อนที่ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จะออกมาใช้ใช้บังคับ ได้มีกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ออกมาใช้บังคับและถูกยกเลิกไป ตามลำดับดังนี้

1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2499 ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์รวมกัน โดยได้กำหนดเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ไว้ในมาตรา 56 ถึงมาตรา 124 และมาตรา 132 ถึงมาตรา 152 สาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ ก็คือ กำหนดให้ลูกจ้างจัดตั้งองค์การของตนขึ้นเรียกว่าสหภาพแรงงานและสหพันธ์ได้และให้องค์การดังกล่าวเป็นหน่วยงานพิทักษ์ผลประโยชน์ของลูกจ้างได้โดยการร่วมเจรจาต่อรองเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นก็กำหนดให้คณะบุคคลซึ่งเรียกว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีอาจปิดงานงดจ้างหรือนัดหยุดงานได้เมื่อพ้นกำหนด 20 วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อพิพาทแรงงาน หรือเมื่อได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว แต่ต้องแจ้งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และอีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นเวลาอย่างน้อย 7 วัน ก่อนการปิดงาน

งดจ้างหรือนัดหยุดงานนั้น กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2500 และถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ในวันที่ 31 ตุลาคม 2501

2. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ส่วนใหญ่เป็นบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ อยู่ในข้อ 4 โดยกำหนดว่า ให้นายจ้างหรือลูกจ้างที่มีข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้เจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งทราบ และให้เจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย คู่กรณีอาจอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่ออธิบดีกรมประชาสงเคราะห์ได้ คำวินิจฉัยของอธิบดีกรมประชาสงเคราะห์เป็นที่สุด

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ข้อ 4 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2501 และถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2508 ในวันที่ 1 มีนาคม 2509

3. พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2508 ซึ่งมีบทบัญญัติกำหนดวิธีการเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง คู่กรณีต้องเจรจาตกลงกัน ถ้าเริ่มเจรจาไปแล้ว 4 วัน ยังตกลงกันไม่ได้ ก็กำหนดให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ย ในการไกล่เกลี่ย ถ้าฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่มาหรือมาแต่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลา 30 วัน คู่กรณีมีสิทธิปิดงานงดจ้างหรือนัดหยุดงานได้ หรือจะตั้งคนกลางเป็นผู้ชี้ขาดก็ได้

พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2508 เริ่มมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2509 และถูกยกเลิกโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ในวันที่ 15 เมษายน 2515

4. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ฉบับลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์อยู่ในข้อ 4 และข้อ 11 และกระทรวงมหาดไทยได้ใช้อำนาจตามที่กำหนดไว้ในข้อ 4 ออกบทบัญญัติเป็นรูปประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดวิธีการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนการปิดงาน งดจ้างและการนัดหยุดงาน และกำหนดให้ลูกจ้างตั้งองค์การของตนโดยเรียกว่า "สมาคมลูกจ้าง"ได้

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 4 ข้อ 11 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 เมษายน 2515 และถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในวันที่ 28 มีนาคม 2518

5. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่ วันที่ 28 มีนาคม 2518 เป็นต้นมา โดยให้ยกเลิกข้อ 4 และข้อ 11 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ทำให้อำนาจในการกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีต่างๆ ของกระทรวงมหาดไทยหมดไป แต่มีอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แทน ซึ่งมีผลแตกต่างกันคือ เดิมกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ได้ เท่ากับมีอำนาจออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้เองตามความจำเป็นและเหมาะสม แต่เมื่อประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แล้ว กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจเฉพาะที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัตินี้เท่านั้น นอกจากนี้แล้ว กระทรวงมหาดไทยไม่มีอำนาจกำหนดเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นได้นอกจากโดยรัฐสภา

6. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... จะประกาศใช้ในอนาคต ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างนำเสนอรัฐสภาเพื่อพิจารณา มีเนื้อหาการแก้ไขเพิ่มเติมเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง การคุ้มครองผู้จัดตั้งสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิลาของกรรมการสหภาพแรงงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรม

3.2.2 ความหมายและหลักการการใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ให้ความหมายของคำว่า กฎหมายแรงงานแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Law) ไว้ว่า เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายคือ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและความมั่งคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งมีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2518 เป็นต้นมา

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายสังคมเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาและเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย

การตีความกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน นอกจากบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญาบางมาตราซึ่งต้องตีความเช่นเดียวกฎหมายอาญาทั่วไปแล้ว หากบทบัญญัติอื่นใดมีปัญหาหรือข้อสงสัยว่าจะ

ตีความไปในทางใด ก็ให้ตีความไปในทางหรือนัยที่จะทำให้นายจ้างกับลูกจ้างอยู่ร่วมกันได้ โดยสงบสุขเป็นสำคัญ การกระทำหรือข้อตกลงใดที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับหรือร่วมกันกำหนดขึ้นด้วยความพอใจเพื่อความอยู่ได้ของทั้งสองฝ่าย แม้จะไม่ถูกต้องตามเงื่อนไข วิธีการ หรือขั้นตอนของกฎหมายบ้าง หากไม่ถึงกับขัดต่อกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว การกระทำหรือข้อตกลงนั้นย่อมใช้บังคับได้

ขอบเขตการใช้บังคับ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในทุกประเภทกิจการ ยกเว้น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาด้วย และไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจนอกจากนั้นยังมีกฎหมายอีกหลายฉบับซึ่งจัดตั้งองค์การหรือสถาบันที่ตราออกมาภายหลังพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวยกเว้นไม่ให้องค์การหรือสถาบันเหล่านั้นอยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เช่น การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย หรือธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นต้น

4. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ

4.1 ความนำ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองนิติการ มีหนังสือ ที่ รง 0504/007030 ลงวันที่ 5 กันยายน 2551 ขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานลงนามในหนังสือถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ต่อไป (ภาคผนวกหน้า 1-36)

4.2 ข้อเท็จจริงและลำดับการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

4.2.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ให้ที่ประชุมกระทรวงแรงงานในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2551 ให้ความเห็นชอบในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานพิจารณา

4.2.2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองนิติการ มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ รง 0504/001181 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. .... เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานพิจารณา (ภาคผนวก หน้า 62)

4.2.3 สำนักบริหารกลาง กลุ่มงานกฎหมาย มีหนังสือ ที รง 0201.5/4107 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2551 ขอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบเพื่อนำร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน (ภาคผนวกหน้า 61)

4.2.4 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความเห็นชอบให้นำร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน (ภาคผนวกหน้า 61)

4.2.5 ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานนำร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เข้าที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ครั้งที่ 22/2551 วันที่ 14 กรกฎาคม 2551 และครั้งที่ 23/2551 วันที่ 16 กรกฎาคม 2551 ซึ่งที่ประชุมได้พิจารณาทั้งหมด 12 ประเด็น ดังนี้ (ภาคผนวกหน้า 39-60)

ประเด็นที่ 1 กำหนดระยะเวลาและหลักเกณฑ์การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 13)

1. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 13 วรรคสองตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **" ในกรณีการเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้แจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการแจ้งข้อเรียกร้องไว้ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ความเห็นว่า การแจ้งข้อเรียกร้องนั้น กฎหมายมิได้กำหนดช่วงเวลาไว้ว่าจะยื่นได้เมื่อใด แนวทางการปฏิบัติที่ผ่านมาจึงขึ้นอยู่กับสภาพของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการแห่งนั้น ซึ่งอาจแยกออกได้เป็น 2 กรณี คือ

ก. ถ้ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและอยู่ในระหว่างระยะเวลาใช้บังคับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อใช้บังคับในระยะเวลานั้นอีกไม่ได้ นอกจากมีข้อยกเว้นไว้ในข้อตกลงนั้นหรืออีกฝ่ายหนึ่งยินดีรับข้อเรียกร้องและเจรจาตกลงกันด้วย อย่างไรก็ตามการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเจรจาต่ออายุข้อตกลงออกไปอีกนั้นย่อมกระทำได้ แต่ควรจะยื่นก่อนที่ข้อตกลงเดิมจะสิ้นอายุสัก 30 วัน (ในข้อ 2.3 ของภาคผนวกของ "แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ.2524" ระบุว่า การแจ้งข้อเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกิน 60 วัน) ทั้งนี้เพื่อจะได้มีเวลาเจรจากันพอสมควรก่อนที่จะดำเนินการตามขั้นตอนในกฎหมายต่อไป

(ฎีกาที 747-768/2524) การที่ลูกจ้างไม่คัดค้านประกาศของนายจ้างที่ว่าเงินรางวัลพิเศษไม่ถือเป็นค่าจ้าง และจะไม่นำเงินรางวัลพิเศษมารวมคำนวณเงินบำเหน็จนั้น ไม่อาจถือได้ว่าการไม่คัดค้านนั้นเป็นการตกลงยินยอมตามประกาศนั้น จึงจะถือว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่แล้วไม่ได้

(ฎีกาที 265/2524) การที่ลูกจ้างแสดงความเห็นใจที่นายจ้างต้องหยุดการผลิตไปบางวันเพราะไม่สามารถขายสินค้าที่ผลิตได้อย่างปกตินั้น ไม่อาจถือได้ว่าลูกจ้างให้ความยินยอมแก่นายจ้างในอันที่จะหยุดการผลิตได้อีกโดยไม่ต้องทำความตกลงกับฝ่ายลูกจ้างเสียก่อน

(ฎีกาที 2052/2526) ข้อตกลงของนายจ้างและลูกจ้างที่จะให้ปิด (หยุด) งานชั่วคราวโดยไม่มีการจ่ายค่าจ้าง เนื่องจากนายจ้างประสบภาวะขาดทุน จึงได้มีการเจรจาและตกลงกัน เพื่อจะให้กิจการของนายจ้างมีโอกาสฟื้นตัวและกลับคืนเข้าสู่สภาพปกติ ข้อตกลงดังกล่าวไม่ใช่เกิดจากการเรียกร้องให้มีการกำหนดหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 การตกลงนั้นจึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติดังกล่าว มาตรา 13,18,20

ข. ถ้าไม่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาก่อน ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะยื่นข้อเรียกร้องเมื่อใดก็ได้ แต่โดยหลักการ การยื่นข้อเรียกร้องโดยหวังผลสำเร็จนั้นจะต้องพิจารณาถึงช่วงจังหวะ (timing) ในการยื่นด้วยว่า ระยะเวลานั้นสมควรยื่นข้อเรียกร้องหรือไม่ เช่น การยื่นข้อเรียกร้องขอค่าจ้างเพิ่มในขณะที่นายจ้างกำลังอยู่ในภาวะการขาดทุน หรือกำลังจะพิจารณาปิดโรงงาน ย่อมมีโอกาสน้อยที่จะได้รับผลสำเร็จได้ เป็นต้น

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 วรรคสองตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เป็นการแจ้งข้อเรียกร้องในขณะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและอยู่ในระหว่างระยะเวลาใช้บังคับจึง

ต้องแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุด แต่ถ้าไม่เคยมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาก่อน ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะยื่นข้อเรียกร้องเมื่อใดก็ได้ อย่างไรก็ตามการแก้ไขเพิ่มเติมกรณีนี้ยังเป็นการกำหนดกรอบระยะเวลาเพื่อมิให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้ช่องว่างแห่งกฎหมายแจ้งข้อเรียกร้องไม่สิ้นสุดและเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

2. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 13 วรรคสี่ ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **" ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น <u>ณ วันที่แจ้งข้อเรียกร้อง</u> ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา และระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า"** และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 13 วรรคห้า แห่งร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"ข้อเรียกร้องตามวรรคสี่ย่อมไม่เสียไป แม้ต่อมาภายหลังลูกจ้างที่มีรายชื่อและลงลายมือชื่อได้ถอนชื่อออกไปจนเป็นเหตุให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่กำหนดความสมบูรณ์ของรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไว้ จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมโดยเพิ่มข้อความว่า **ณ วันที่แจ้งข้อเรียกร้อง** ตามมาตรา 13 วรรคสี่ แห่งร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) และมีมติแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 13 วรรคห้า แห่งร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เพื่อเป็นเงื่อนไขความสมบูรณ์ของข้อเรียกร้องนั้น ตลอดการเจรจา ซึ่งเมื่อผู้ขอรับการประเมินได้ศึกษากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณและคำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ของอาจารย์ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล ได้ให้ความเห็นไว้ว่า

กรณีรายชื่อและลายมือชื่อในข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

รายชื่อและลายมือชื่อในข้อเรียกร้องจำนวนร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสาระสำคัญของข้อเรียกร้องฝ่ายลูกจ้าง

ถ้ามีการแจ้งข้อเรียกร้องโดยมีรายชื่อและลายมือชื่อในข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จะมีผลในทางกฎหมายหลายกรณีต่างกันคือ

(1) เมื่อนายจ้างรับข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างคัดค้านว่าจำนวนรายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบร้อยละ 15 ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง การตรวจสอบปรากฏว่ามีรายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบจริง ข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์ นายจ้างไม่จำเป็นต้องเจรจาภายใน 3 วัน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะไม่ทำการไกล่เกลี่ย ลูกจ้างจะอ้างเป็นเหตุนัดหยุดงานไม่ได้

(2) ในกรณีที่นายจ้างไม่ได้คัดค้านว่า รายชื่อและลายมือชื่อมีไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย แต่ความปรากฏขึ้นมาเองในชั้นไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาท หรือในระหว่างรอคำวินิจฉัยชี้ขาดจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็จะไม่ดำเนินการต่อไป เพราะข้อเรียกร้องนั้นไม่สมบูรณ์ตามกฎหมาย

(3) ถ้านายจ้างไม่ได้คัดค้านในเรื่องจำนวนรายชื่อและลายมือชื่อจนได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นและนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนแล้ว แม้ความปรากฏในภายหลังว่า ข้อเรียกร้องเดิมนั้นมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย ก็หาทำให้ข้อตกลงนั้นเสียไปไม่ ข้อตกลงนั้นมีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง

(4) ถ้าข้อเรียกร้องมีรายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบถ้วน แต่นายจ้างได้เจรจาตกลงด้วยจนได้มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้น แต่ไม่ได้นำข้อตกลงนั้นไปจดทะเบียน หรือไปจดทะเบียนแล้วแต่นายทะเบียนไม่ยอมจดให้ ข้อตกลงก็ยังคงมีผลเป็นข้อตกลงอยู่ แต่ข้อตกลงนี้มิได้เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องโดยถูกต้อง จึงไม่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง แต่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างและนายจ้าง ถ้าฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง ก็อาจจะถูกฟ้องร้องบังคับได้เช่นเดียวกัน เพราะถือว่าเป็นสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพียงแต่ข้อตกลงนี้ไม่ใช่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องเท่านั้น

(ฎีกาที่ 2607-2608/2527,3241/2527 และ 3998/2528) ข้อเรียกร้องของลูกจ้างมีลายมือชื่อลูกจ้างไม่ครบร้อยละ 15 ตามมาตรา 13 ข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงไม่มีผล

และตกไป แม้ต่อมาตัวแทนลูกจ้างได้ยื่นรายชื่อและลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพิ่มเติม ซึ่งเมื่อรวมกับรายชื่อเดิมที่ยื่นไว้ทำให้ครบจำนวนตามกฎหมายก็ตาม ก็ไม่ทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับถูกต้องตามกฎหมายได้

กรณีลูกจ้างถอนชื่อจากข้อเรียกร้อง

ลูกจ้างมีสิทธิถอนชื่อตนเองออกจากข้อเรียกร้องได้ตลอดเวลา ก่อนมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

การถอนชื่อจากข้อเรียกร้องนี้ ถ้าไม่ทำให้รายชื่อและลายมือชื่อน้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาใดๆ ขึ้น แต่ถ้าการถอนชื่อนั้นเป็นเหตุให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย คือ ไม่ถึงร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ก็จะเกิดปัญหาว่า การถอนชื่อของลูกจ้างในกรณีเช่นนี้จะเป็นเหตุให้ข้อเรียกร้องเดิมที่สมบูรณ์ถูกต้องมาแต่ต้นกลายเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายได้

(ฎีกาที่ 3415/2525) การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องถอนชื่อจากการสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วยความสมัครใจเหลือจำนวนผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละ 15 ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนั้นจึงสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย

ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาตรา 13 วรรคห้า ความว่า **"ข้อเรียกร้องตามวรรคสี่ย่อมไม่เสียไป แม้ต่อมาภายหลังลูกจ้างที่มีรายชื่อและลงลายมือชื่อได้ถอนชื่อออกไปจนเป็นเหตุให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง"** นั้นเป็นการร่างกฎหมายตามความต้องการของสภาองค์การลูกจ้างผู้เรียกร้องให้มีการแก้ไขมาตรานี้และเป็นการคุ้มครองสิทธิของกลุ่มลูกจ้างในกรณีมีปัญหาในระหว่างการยื่นข้อเรียกร้องไม่ว่ากรณีจะเกิดจากการรวมตัวไม่มีเอกภาพหรือเกิดจากฝ่ายนายจ้างทำให้ฝ่ายลูกจ้างผู้ยื่นข้อเรียกร้องแตกแยกจนทำให้มีการถอนชื่อมีรายชื่อและลายมือชื่อไม่ครบร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ซึ่งต่างกับแนวความคิดที่ได้กล่าวอ้างมาข้างต้น แต่ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นต่างว่าในการแก้ไขเพิ่มเติมนี้เป็นการกลับหลักแนวความคิดของหลักการกฎหมายแรงงานสัมพันธ์อาจจะมีปัญหาในการตีความกฎหมายในอนาคตได้ อนึ่ง หลักการถอนชื่อนี้เป็นไปตามที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่รวมกรณีรายชื่อและ

ลายมือชื่อในข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมา แต่ต้นซึ่งเป็นไปตามความเห็นในข้อกฎหมายเดิมที่กล่าวมาข้างต้น ไม่กลับหลักการ

3. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 13 วรรคหก ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาการดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดไว้เป็นกฎกระทรวงซึ่งไม่ทันต่อสถานการณ์ การแก้ไขเพิ่มเติมวรรคนี้ จึงกำหนดให้อำนาจรัฐมนตรีออกระเบียบในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทำให้สามารถแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาได้รวดเร็วทันต่อสถานการณ์มากขึ้น

ประเด็นที่ 2 ขยายระยะเวลาการเริ่มเจรจา และกำหนดหลักเกณฑ์การนับระยะเวลา (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 16)

1. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยไม่ชักช้าและให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดว่าการเจรจาต่อรองเมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้วให้เริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง จึงมีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 16 วรรคหนึ่ง ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... เป็นเริ่มเจรจากันภายในห้าวัน ความหมายของการเริ่มเจรจาภายในห้าวันนี้ไม่กลับหลักการเดิม กล่าวคือ คู่กรณีต้องเริ่มเจรจากันภายใน 5 วัน ดังนั้น เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายรับข้อเรียกร้องซึ่งส่วนใหญ่ได้แก่ฝ่ายนายจ้าง ควรรีบเจรจาภายในโอกาสแรกที่ทำได้ ซึ่งอาจเป็นในวันนั้นเองหรือวันรุ่งขึ้น ไม่ควรผัดวันนัดออกไปให้เนิ่นนาน เพราะจะทำให้บรรยากาศ

ในการเจรจาเสียไป การอ้างว่าขอเวลาเรียกประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาข้อเรียกร้องก่อน 5-7 วันนั้นย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายนี้ เพราะจะเลยกำหนดระยะเวลา 5 วันไปทำให้เกิดความยุ่งยากมากยิ่งขึ้น และตามกฎหมายกำหนดให้คู่กรณีเริ่มเจรจาเท่านั้น มิใช่ว่าต้องตกลงกันทันที (การเจรจาครั้งแรกนั้น คู่กรณีเพียงแต่ทำความเข้าใจในข้อเรียกร้องและกำหนดหลักการหรือหัวข้อในการเจรจาก่อนหลังก็น่าจะหมดเวลาแล้ว) ฝ่ายรับข้อเรียกร้องจึงควรนัดเจรจากับฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องโดยเร็วที่สุด ในกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่พร้อมที่จะเจรจาอย่างเป็นทางการภายในกำหนด 5 วันตามร่างมาตรานี้ ฝ่ายที่ไม่พร้อมควรแจ้งให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบและตกลงกำหนดวันที่จะเจรจากันในวันอื่นต่อไป ซึ่งถ้าตกลงกันได้ ก็ไม่ถือว่าผิดตามร่างมาตรานี้ แม้วันเจรจาจริงๆ จะเกินกว่า 5 วันก็ตาม ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อมีการตกลงกำหนดเลื่อนวันเจรจาต่อไปก็เท่ากับมีการเจรจากันแล้วครั้งหนึ่งนั่นเอง

เมื่อได้เริ่มเจรจาหรือได้มีการเจรจาครั้งแรกภายใน 5 วันแล้ว คู่กรณีก็ควรนัดเจรจากันในวันต่อๆ ไปได้ตามประสงค์ เพราะกฎหมายมิได้กำหนดเวลาในการเจรจาไว้ คู่กรณีจะเจรจากันกี่ครั้งกี่วันก็ได้ คู่กรณีจึงควรถือประโยชน์จากระยะเวลาดังกล่าวนี้ให้เต็มที่ เพราะข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจากันเองนี้เป็นข้อตกลงที่มีคุณค่าและศักดิ์สิทธิ์ที่สุด คู่กรณีไม่ควรก้าวสู่ขั้นตอนต่อไปถ้าไม่จำเป็น เพราะขั้นตอนต่อไปจะมีคนภายนอก (พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ฯลฯ) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ฉะนั้น การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรานี้จึงเป็นไปเพื่อขยายระยะเวลาการดำเนินการเจรจาต่อรองขั้นตอนแรกให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. แก้ไขเพิ่มเติมเป็นมาตรา 16 วรรคสอง ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"การนับระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับระยะเวลาเป็นชั่วโมงตั้งแต่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้รับข้อเรียกร้องเป็นต้นไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกันเป็นหนึ่งวัน และถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดด้วย"**

ประเด็นวิเคราะห์

ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่มีการกำหนดวิธีการนับระยะเวลาให้ชัดเจนไว้ในพระราชบัญญัตินี้จึงแก้ไขเพิ่มเติมเป็นมาตรา 16 วรรคสองตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ซึ่งการนับระยะเวลาโดยปกติถ้าในกฎหมายนั้นไม่ได้กำหนดการนับระยะเวลาไว้ให้นับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/3 เป็นหลัก บัญญัติว่า ถ้ากำหนดระยะเวลาเป็นหน่วยเวลาที่สั้นกว่าวันให้เริ่มต้นนับในขณะที่เริ่มการนั้น วรรคสอง ถ้ากำหนดระยะเวลาเป็นวัน สัปดาห์ เดือนหรือปี มิให้นับวันแรกแห่ง

ระยะเวลานั้นรวมเข้าด้วยกัน เว้นแต่จะเริ่มการในวันนั้นเองตั้งแต่เวลาที่ถือได้ว่าเป็นเวลาเริ่มต้นทำการงานกันตามประเพณี แต่ตามร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดไว้เป็นชัดเจนจึงไม่มีปัญหาในการนับระยะเวลา

ประเด็นที่ 3 ขยายระยะเวลาการแจ้งข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 21)

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 21 ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 16 มาตรา 22/1 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 16 มาตรา 22/1 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดว่าให้แจ้งข้อเรียกร้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมงนั้น เป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป และจะมีปัญหาโต้เถียงกันในกรณีที่มีการเจรจากันว่าจะเริ่มต้นนับ ณ เวลาใด เช่น ประชุมเจรจาครั้งสุดท้ายวันที่ 5 เมษายนแต่ตกลงกันไม่ได้ และฝ่ายนายจ้างขอนัดประชุมต่ออีกในวันที่ 7 เมษายน หากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องไม่ประสงค์จะเจรจาต่อไปเพราะเจรจามาหลายนัดแล้วไม่ตกลงสักที หรือถึงวันนัดแล้วนายจ้างไม่มาตามนัด แต่ขอเลื่อนนัดต่อๆไปซึ่งไม่แน่นอน ดังนี้จะถือว่า ณ เวลาใดเป็นเวลาที่ไม่ตกลงกัน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม สำหรับกรณีทำนองนี้ต้องถือความเห็นของฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องเป็นใหญ่ เพราะเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องและมีความประสงค์จะให้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติมเป็นสี่สิบแปดชั่วโมงเพื่อให้ฝ่ายที่มีหน้าแจ้งข้อพิพาทแรงงานได้มีเวลาเพียงพอในการดำเนินการ ปัญหาดังกล่าวน่าจะผ่อนคลายได้

ประเด็นที่ 4 ขยายระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 22)

1. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 22 ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา 21 แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเริ่มดำเนินการไกล่เกลี่ยภายในห้า**

วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง"

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดว่าให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นมากสำหรับข้อพิพาทแรงงานที่มีแนวโน้มว่าจะยุ่งยากและสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น การกำหนดระยะเวลาการไกล่เกลี่ยไว้ ก็เป็นผลเนื่องมาจากการกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างต้องผ่านกระบวนการในขั้นตอนนี้เสียก่อน จึงจะดำเนินการบังคับกันในทางเศรษฐกิจโดยวิธีปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ ซึ่งตามกฎหมายเดิมก่อนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็กำหนดระยะเวลานี้ไว้ยาวนานเพื่อให้ลูกจ้างและนายจ้างมีความคิดตรองและลดความกระหายที่จะนัดหยุดงานหรือปิดงานลง แต่ต่อมาระยะเวลาการไกล่เกลี่ยก็น้อยลงเหลือเพียง 5 วัน อันเป็นผลจากการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างซึ่งอ้างว่า กำหนดระยะเวลาต่างๆที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับก่อนๆเยิ่นเย้อไม่เป็นประโยชน์ แต่เป็นโทษแก่ลูกจ้างที่ไม่อาจใช้การนัดหยุดงานบังคับนายจ้างอย่างรวดเร็วได้ แต่ในที่สุดการแก้ไขเพิ่มเติมครั้งนี้จึงกำหนดเวลาให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเริ่มดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภายใน 5 วัน และเพิ่มเติมช่วงระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยกำหนดให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันภายใน 15 วัน ซึ่งเป็นการแก้ไขตามความต้องการของสภาองค์การลูกจ้างและแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติที่ผ่านมา ผู้ขอรับการประเมินยังเห็นว่าการเพิ่มเติมช่วงระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยกำหนดให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันภายใน 15 วันนั้นเป็นไปตามหลักการการบริการของรัฐที่มุ่งจะยุติข้อพิพาทแรงให้ได้ ตราบใดที่ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ยุติ รัฐจึงมีหน้าที่ต้องเสนอบริการตลอดไป พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็ต้องพยายามไกล่เกลี่ยต่อไปจนกว่าจะตกลงกันได้ แต่การที่ไม่กำหนดให้ตกลงภายในระยะเวลาที่สิ้นสุดจะทำให้การไกล่เกลี่ยไม่มีกำหนดเวลาข้อโต้แย้งก็จะไม่มีจุดหมาย ฉะนั้น การที่แก้ไขให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกันภายใน 15 วันจึงเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว หากไม่วางกรอบระยะที่ชัดเจนไว้อาจจะทำให้ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยไม่มีจุดหมายสิ้นสุดได้

2. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 22 วรรคสอง ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ให้นำความในมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กำหนดว่าถ้าในการไกล่เกลี่ยนั้นคู่กรณีตกลงกันได้ในระยะเวลา 5 วัน ก็ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาทั้งสองฝ่ายแล้วนายจ้างนำข้อตกลงนั้นไปปิดประกาศและจดทะเบียนเช่นเดียวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทำขึ้นตามมาตรา 18 แต่มีข้อน่าสังเกตว่า ถ้าหากนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้ภายหลังกำหนด 5 วันไปแล้วเช่นนี้จะต้องนำไปประกาศและจดทะเบียนด้วยหรือไม่ ซึ่งตามเจตนารมณ์ในการร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จะให้ข้อตกลงที่นายจ้างและลูกจ้างได้กระทำขึ้นจากการเรียกร้องนี้ทุกรูปแบบได้จดทะเบียนไว้ ดังนั้น แม้ข้อตกลงนั้นจะทำขึ้นภายหลังไม่ว่าเพราะเหตุที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้เองหรือเพราะการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างก็ควรปฏิบัติตามมาตรา 18 เช่นกัน แม้จะไม่กฎหมายบังคับไว้โดยตรง แต่ข้อตกลงที่เกิดขึ้นในระยะหลังนี้อาจมีผลแตกต่างกันโดยเฉพาะผลทางอาญา ฉะนั้น จึงเป็นที่มาของการกำหนดไว้เป็นกฎหมายในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาตรา 22 วรรคสองนี้

3. แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 22 วรรคสาม ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"เมื่อพ้นกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งแล้วให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เว้นแต่ก่อนพ้นกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้ขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ทำการไกล่เกลี่ยต่อไปจนกว่าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้แจ้งเป็นหนังสือขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานระงับการ ไกล่เกลี่ย จากนั้นให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้"** วรรคสี่ **"ในกรณีเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36"** วรรคห้า **"ให้นำมาตรา 16 วรรคสอง มาใช้บังคับแก่การนับระยะเวลาตามวรรคหนึ่งโดยอนุโลม"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไม่ได้กำหนดไว้ ที่บัญญัติไว้ในวรรคสามนี้ก็เพื่อให้สอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาตรา 22 วรรคหนึ่ง เป็นการเพิ่มอำนาจให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่ไกล่เกลี่ยได้ต่อไปจนกว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขอให้ระงับการไกล่เกลี่ย ในวรรคสี่คงหลักการเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมกรณีเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่วนวรรคห้าเป็นการนับระยะเวลาตามที่แก้ไขข้างต้น

ประเด็นที่ 5 กำหนดให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องสามารถร่วมกันทำเป็นหนังสือแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ยุติการไกล่เกลี่ยเพื่อกลับไปเจรจาหาทางตกลงกันเองได้ (เพิ่มเติมมาตรา 22/1)

เพิ่มเติมมาตรา 22/1 ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"ภายในระยะเวลาตามมาตรา 22 วรรคหนึ่ง หากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องประสงค์จะเจรจากันใหม่ ให้ทั้งสองฝ่ายร่วมกันทำเป็นหนังสือแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานให้ยุติการไกล่เกลี่ย และให้ทั้งสองฝ่ายเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือดังกล่าว ทั้งนี้ การนับระยะเวลาให้นำความในมาตรา 16 วรรคสองมาใช้บังคับโดยอนุโลม"** วรรคสอง มีข้อความว่า **"ถ้าได้มีการตกลงกันตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 22/1 ไม่มีบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่เพิ่มเติมเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องสามารถตกลงกันกลับไปเจรจากันเองได้ ซึ่งจะเป็นการสอดคล้องกับการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยระบบทวิภาคี และเป็นไปตามการเรียกร้องให้เพิ่มเติมของสภาองค์การลูกจ้างผู้เรียกร้องให้แก้ไขกฎหมาย

ประเด็นที่ 6 ปรับปรุงองค์ประกอบและวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 37)

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 37 วรรคหนึ่ง ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการ**

ผู้แทนฝ่ายนายจ้างห้าคน กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างห้าคน และกรรมการอื่นอีกสามคน กับให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นกรรมการและเลขานุการ" วรรคสอง "การได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้วิธีการเลือกตั้งตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด"

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า เดิมมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 วรรคหนึ่ง บัญญัติเรื่ององค์ประกอบการมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคนแต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายผู้แทนฝ่ายนายจ้างสามคน และฝ่ายลูกจ้างสามคน การแก้ไขเพิ่มดังกล่าวข้างต้นเพื่อปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้มีจำนวนที่แน่นอน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ ส่วนวรรคสอง การแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้รัฐมนตรีสามารถกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการได้มาซึ่งผู้แทนฯให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและสภาวการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ประเด็นที่ 7 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 95)

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 95 วรรคสาม ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจโดยตรงในการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าว ได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า เดิมมาตรา 95 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 บัญญัติว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ การแก้ไขเพิ่มเติมดังกล่าวข้างต้นเพียงแต่เพิ่มคำว่า โดยตรง เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็น

ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเสร็จเด็ดขาดด้วยตนเองเท่านั้นที่จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ โดยไม่หมายความรวมถึงลูกจ้างที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ มาตรานี้แก้ไขเพิ่มเติมโดยใช้หลักการตามแนวคำพิพากษาฎีกา ซึ่งกำหนดชั้นของลูกจ้างไว้ 2 ระดับ คือ

ก. ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการ เป็นต้น ซึ่งบุคคลดังกล่าวต้องมีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ อย่างใดอย่างหนึ่งด้วย ลูกจ้างในระดับนี้โดยปกติถือกันว่าเป็นฝ่ายนายจ้าง เพราะได้กระทำหน้าที่ในการควบคุมบังคับบัญชาแทนนายจ้าง เป็นผู้มีอิทธิพลเหนือลูกจ้าง และมีผลประโยชน์แตกต่างจากลูกจ้างอื่น จึงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกับลูกจ้างธรรมดาไม่ได้ เพราะอาจทำให้การดำเนินการมีปัญหา และไม่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวนี้ ก็มีสิทธิตั้งสหภาพแรงงานและรับสมาชิกเฉพาะลูกจ้างชั้นเดียวกันได้

ข. ลูกจ้างชั้นธรรมดา ได้แก่ผู้ที่ทำงานโดยได้รับมอบหมายหรือคำสั่งให้ปฏิบัติงานอย่างเดียวและไม่มีอำนาจดังกล่าวในข้อ ก.

(ฎีกาที่ 1540/2524) ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการให้บำเหน็จหรือการลงโทษที่ต้องห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามมาตรา 95 นั้น หมายถึง ผู้มีอำนาจในการให้บำเหน็จความชอบหรือเป็นผู้มีอำนาจลงโทษลูกจ้างโดยตรง มิใช่เป็นเพียงผู้รายงานขอบำเหน็จความดีความชอบหรือเสนอขอให้ลงโทษหรือกล่าวโทษพนักงานผู้กระทำผิดวินัย

(ฎีกาที่ 3618/2529) เมื่อการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรและทัณฑ์บนไม่เป็นโทษทางวินัยตามระเบียบของนายจ้าง การที่นายขาวมีอำนาจว่ากล่าวตักเตือนหรือมีอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำทัณฑ์บน แม้ผลแห่งการนั้นจะนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบของลูกจ้างก็ไม่ใช่อำนาจในการลงโทษตามความหมายของมาตรา 95 เพราะอำนาจลงโทษตามบทมาตราดังกล่าวจะต้องเป็นอำนาจโดยตรง มิใช่ถือเอาแต่ผลหรือถือเอาแต่เพียงมีอำนาจรายงาน หรือเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปเท่านั้น

ประเด็นที่ 8 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมหรืออบรมหรือสัมมนาหรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการไตรภาคีตามที่ทางราชการกำหนดตลอดจนการเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 102)

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 102 ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างสำหรับการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมหรืออบรมหรือสัมมนาหรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการไตรภาคีตามที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งการเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงานได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง"**

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 102 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 บัญญัติว่า ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน การแก้ไขเพิ่มเติมครั้งนี้เป็นการเพิ่มสิทธิการลาให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมหรืออบรมหรือสัมมนาหรือปฏิบัติหน้าที่กรรมการไตรภาคีตามที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งการเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงานโดยถือเป็นวันทำงานด้วย มาตรานี้แก้ไขเพิ่มเติมโดยใช้หลักการตามแนวคำพิพากษาฎีกา

(ฎีกาที่ 1614/2527) การประชุมตามที่ทางราชการกำหนด ต้องหมายถึงการประชุมเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นเท่านั้น มิได้หมายรวมถึงการประชุมใดๆ โดยไม่มีขอบเขตจำกัด

(ฎีกาที่ 1231/2535) เมื่อลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานได้แจ้งการลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดให้นายจ้างทราบแล้ว แม้นายจ้างมิได้อนุมัติก่อน ก็ถือว่าลูกจ้างได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานของนายจ้างและชอบด้วยกฎหมายแล้ว

(ฎีกาที่ 5297/2539) มาตรา 102 เป็นการให้สิทธิลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน และไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ จึงต้องหมายถึงการไปร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ทางราชการกำหนดขึ้นและต้องเป็นสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างดังกล่าวสังกัดอยู่เท่านั้น มิใช่สหภาพแรงงานใดก็ได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัด มิฉะนั้นลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานก็จะอ้างสิทธิไปร่วมประชุมในเรื่องที่ทางราชการกำหนดได้ทุกเรื่อง หากกฎหมายประสงค์จะให้สิทธิลูกจ้างไปประชุมในเรื่องอื่นก็จะต้องบัญญัติไว้ ดังนั้น การที่ลูกจ้างไปร่วมประชุมในฐานะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เกี่ยวกับกรณีลูกจ้างบริษัทอื่นยื่นคำร้องกล่าวหาว่าถูกนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม ซึ่งไม่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างสังกัดอยู่ ถือได้ว่าเป็นการดำเนินการเป็นส่วนตัว หาใช่เป็นการร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดไม่ จึงไม่ก่อให้ลูกจ้างเกิดสิทธิลาไปร่วมประชุมตามนัยมาตรา 102 จึงถือได้ไม่ได้ว่าวันที่ลูกจ้างลาไปร่วมประชุมคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกรณีข้างต้นรวม 8 วัน เป็นวันทำงาน เมื่อเป็นลูกจ้างรายวันและไม่ได้ทำงานในวันดังกล่าว จึงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างสำหรับวันลาทั้ง 8 วันนั้น

ประเด็นที่ 9 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือใช้สิทธิปิดงานในส่วนของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 121)

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 121 ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง**

(1) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน

(2) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้ชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียนพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(3) กระทำการใดอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำการหรือกำลังจะกระทำการตาม (2)"

(4) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(5) ใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

(6) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(7) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย"

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 121 (1) เพื่อให้ลูกจ้างที่กำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงานได้รับความคุ้มครองสำหรับการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นไปตามแนวคำพิพากษาฎีกา(3059-3060/2523) ความว่า เมื่อปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้ว่าต่อมาภายหลังสหภาพแรงงานนั้นถูกสั่งเลิกและลูกจ้างดังกล่าวมิได้เป็นสมาชิกต่อไป การกระทำของนายจ้างก็ยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ส่วนการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 121 (2) เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเป็นการทั่วไป และการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 121 (3) เพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมใน (1) และ (2) ส่วนมาตรา 121 (4) คงหลักการเดิม และการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 121 (5) เพื่อมิให้มีการกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ส่วนมาตรา 121 (6) และ (7) คงหลักการเดิม

ประเด็นที่ 10 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องมีผลใช้บังคับ รวมถึงการใช้บังคับโดยผลกฎหมายตามมาตรา 12 วรรคสอง (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 123)

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 123 ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"มาตรา 123 <u>ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 12 วรรคหนึ่ง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ให้มีผลใช้บังคับ</u>**

ต่อไปตามมาตรา 12 วรรคสอง หรือคำชี้ขาด มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาด"

ประเด็นวิเคราะห์

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า แต่เดิมมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในมาตรานี้ คือ การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างของตนไม่ว่าจะมีเหตุจูงใจมาจากเรื่องอะไรก็ตาม โดยเลิกจ้างในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับตามมาตรา 12 วรรคแรกเท่านั้น ส่วนผลใช้บังคับที่กำหนดให้ข้อตกลงมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีนั้น เป็นเรื่องความต่อเนื่องที่กฎหมายกำหนดมิใช่ความประสงค์ของคู่กรณีโดยตรงและห่างไกลจากการเรียกร้องของลูกจ้างตามมาตรา 12 วรรคสอง จึงไม่ใช้บังคับ การแก้ไขเพิ่มเติมมาตรานี้จึงกำหนดให้ชัดเจนว่า มาตรา 123 หมายความรวมถึง กรณีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ให้มีผลใช้บังคับต่อไปโดยผลของกฎหมายตามมาตรา 12 วรรคสองด้วย

ประเด็นที่ 11 ปรับปรุงแก้ไขบทกำหนดโทษให้เหมาะสม (แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 130 และมาตรา 131)

แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 130 ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"มาตรา 130 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 มาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 หรือมาตรา 22/1 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท"** และแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 131 ตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มีข้อความว่า **"มาตรา 131 นายจ้างหรือ**

ลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับจดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง มาตรา 22/1 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดของข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ" วรรคสอง "นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 20 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท"

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า การแก้ไขเพิ่มเติม 2 มาตรานั้นเพื่อให้สอดคล้องกับการแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 22/1 และปรับโทษให้สูงขึ้นให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ประเด็นที่ 12 เพิ่มบทเฉพาะกาล ความว่า **"มาตรา 13 บรรดาคำร้องกล่าวหาข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้น หรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติเดิม จนกว่าคำร้องกล่าวหาข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด"**

ประเด็นนี้ผู้ขอรับการประเมินพิจารณาแล้วเห็นว่า การเพิ่มบทเฉพาะกาลเพื่อเป็นการรับรองบรรดาคำร้อง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีที่เกิดขึ้นก่อนพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับให้เป็นไปตามบทบัญญัติเดิมจนกว่าคำร้อง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดความสับสนในการตีความกฎหมาย

5. ผู้ร่วมดำเนินการ ผู้ขอรับการประเมินเป็นเจ้าของเรื่องเพียงผู้เดียว

6. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ 100%

7. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

เมื่อผู้ขอรับการประเมินเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... ได้พิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าวและนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงานตลอดจนประสานงานกับเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและ

คุ้มครองแรงงานเพื่อชี้แจงในการพิจารณาของคณะกรรมการฯ จนคณะกรรมการฯ เห็นชอบ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขร่างกฎหมายฯ ในบางประเด็นจนเสร็จสิ้นเมื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น คือ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ผู้อำนวยการสำนักรองปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เห็นชอบตามข้อเสนอของผู้รับการประเมิน จึงได้ลงนามในหนังสือถึงเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

8. การนำไปใช้ประโยชน์

- ทำให้ทราบขั้นตอนการดำเนินการพิจารณาร่างกฎหมายตั้งแต่เริ่มต้นยกร่างกฎหมายจนถึงขั้นตอนการพิจารณาของรัฐสภาและประกาศใช้กฎหมาย
- เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในฐานะนิติกร ในสังกัดกระทรวงแรงงาน
- ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายแรงงานเข้าใจเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่แก้ไขใหม่
- เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการพิจารณาร่างกฎหมาย

9. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากร่างกฎหมายฉบับนี้มีที่มาจากปัญหาข้อเรียกร้องจากผู้ใช้แรงงานและการบังคับใช้กฎหมายฉบับเดิม เมื่อมีการยกร่างกฎหมายจึงมีความยุ่งยากในการรวบรวมความเห็นและต้องใช้เวลานานในการยกร่างกฎหมายในชั้นนี้ร่างกฎหมายอยู่ในระหว่างจะนำเสนอเข้าสู่วาระการพิจารณาของรัฐสภาและหากร่างกฎหมายฉบับนี้ประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ปัญหาในการบังคับใช้ต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนเพราะเป็นกฎหมายใหม่ปัญหาการตีความกฎหมายอาจจะไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ จึงควรรวบรวมความเห็นและหาแนวทางการตีความกฎหมายไว้เป็นแนวทางเดียวกันในเบื้องต้นก่อนประกาศใช้เป็นกฎหมายอย่างเป็นทางการ โดยนำพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. .... มาเปรียบเทียบชี้ข้อดีและข้อเสียของกฎหมายฉบับเดิมและนำแนวของร่างกฎหมายฉบับใหม่มาเสนอ

10. ข้อเสนอแนะ

เห็นควรมีการจัดอบรมนิติกรในสังกัดกระทรวงแรงงานให้มีความรู้เพิ่มขึ้นและเป็นไปในทางเดียวกันในการดำเนินการพิจารณาร่างกฎหมายและความรู้ในด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ

บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518**

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. **คู่มือตรวจสอบความจำเป็นในการตรากฎหมาย.** ของฝ่ายพัฒนากฎหมาย พิมพ์ครั้งที่ 7 เมื่อกันยายน 2549

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญชน, 2542

ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **กฎหมายแรงงานสัมพันธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2541

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. **คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ฉบับพิสดาร เล่มที่ 1.** พิมพ์ครั้ง 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2527