

ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และการระงับข้อพิพาทในแรงงาน
(Employer and employee's problems in collaboration and labour dispute resolution)

ปรัชญาไชย แชมช้อย¹

Pruchyachai Chamchoi¹

ชนัญชิตา เทียมใจ²

Chanunchida Thamjai²

วีระพล อนุพันธ์³

Weeraphon Anuphan³

บทคัดย่อ

ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารแรงงานสัมพันธ์มีสาเหตุจากหลายปัจจัย คือ ด้านกฎหมายที่เกิดจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน การตีความข้อกฎหมายด้านเศรษฐกิจเป็นปัญหาหลักที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ด้านการเมืองที่เกิดจากนโยบายของพรรคการเมืองที่ส่งผลต่อการยื่น ข้อเรียกร้องเพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ด้านสังคมไม่ค่อยมีผลต่อการทำให้เกิดข้อขัดแย้ง ด้านเทคโนโลยี ที่แรงงานยังปรับเปลี่ยนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค คือ ใช้หลักการทำงานเชิงรุก ใช้ระบบการปรึกษาหารือ การเข้าไปทำความเข้าใจก่อนที่จะเกิดข้อขัดแย้งหรือ ข้อพิพาทแรงงาน โดยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แบบหุ้นส่วน การสร้างระบบทวิภาคีให้เข้มแข็ง สร้างทัศนคติ ส่งเสริมให้ลูกจ้าง เพิ่มทักษะเพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อโลกในอนาคต

คำสำคัญ: แรงงานสัมพันธ์, ความขัดแย้ง, ข้อพิพาท

Abstract

¹ อาจารย์, คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Professor, Faculty of Social Sciences and Local Development Pibulsongkram Rajabhat University

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Master's degree student, Master of Laws Program in laws, Faculty of Social Sciences and Local Development Pibulsongkram Rajabhat University

*E-mail : chanunct@hotmail.com

³ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Master's degree student, Master of Laws Program in laws, Faculty of Social Sciences and Local Development Pibulsongkram Rajabhat University

Problems and approaches of dispute resolution for reducing conflicts between employers and employees. The problems and obstacles of labour relation administration is related to several causes including disagreeing opinions on the law, interpreting the economic law as a main conflict, policy's party affecting to submit a claim for employment change in political dimension, rarely resulted conflict in societal dimension, being unable to adapt changing in technology dimension. Thus, The approaches of solutions and obstacles are to apply proactive working principles, to work as a consultation system, to understand before happening conflict or labour controversy by promoting labor relations and creating cooperation between employers and employees, to promote partnership-style labor relations, to create a strong bilateral system, to support attitudes, and to encourage employees for increasing their skills forward the future world.

KEYWORD : Labor relations, Conflict, Dispute

บทนำ

การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมนั้น อาจ会有ความเห็นไม่ตรงกัน หรือขัดแย้งกันบ้างก็เป็นเรื่องปกติ ดังนั้น การอยู่ร่วมกันจึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานที่ทุกคนในสังคมต้องปฏิบัติตาม การทำงานก็เช่นกัน ถ้านายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันบนพื้นฐานของกฎหมายต่างฝ่ายต่างเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตน โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งก็จะมีน้อย ดังนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีเจตนารมณ์เพื่อต้องการที่จะให้กระบวนการเจรจาต่อรองผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างสงบเรียบร้อย ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย ให้สิทธิในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อปรึกษาให้เกิดความเข้าใจกัน และให้ความคุ้มครองป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่มีเหตุผลในการออกกฎหมาย เพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กฎหมายฉบับนี้บัญญัติ ทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานและเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์บัญญัติเรื่อง การเรียกร้อง การเจรจา ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นับได้ว่าเป็นการนำระบบแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปัจจุบัน ดังนั้น การบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ย่อมจะต้องได้รับการพัฒนา และก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมุ่งเน้นแนวคิดในเรื่องการป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งด้านแรงงาน และข้อพิพาทแรงงาน รวมถึงกลไกในการระงับปัญหากรณีเกิดข้อพิพาทด้านแรงงาน และจากสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัส

Covid-19 ผู้ประกอบการหลายแห่งเริ่มลงทุน เพื่อยกระดับผลผลิตการผลิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมในยุค 4.0 และแนวโน้มความต้องการของผู้บริโภคที่เริ่มเปลี่ยนไปสู่ ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจไทยภายใต้บริบทใหม่ (New Normal) ที่มีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างด้านจำนวนแรงงานที่ลดลง เนื่องจากการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้น โดยการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้⁴

จะพบว่า ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ อันเนื่องมาจากความขัดแย้งและความไม่เข้าใจระหว่าง นายจ้าง กับลูกจ้างในสถานประกอบการ ยังคงมีปรากฏอยู่อย่างต่อเนื่องและยังคงเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งหากความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อใด ผลกระทบที่เกิดขึ้นอาจนำความเสียหายไปสู่ชีวิตการทำงานของลูกจ้างและการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง หรือแม้แต่ว่าความเชื่อมั่นของนักลงทุนจากต่างประเทศก็อาจสูญเสียไปได้อย่างคาดไม่ถึงและประเมินค่าไม่ได้ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการด้วยระบบทวิภาคีและให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข รวมทั้ง การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนแนวทางที่ก่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงานในอนาคตที่มีความยั่งยืนด้านแรงงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลสามารถบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป⁵

นิยามศัพท์⁶

“นายจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายถึง เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือ ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายถึง ข้อตกลงระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

ความหมายของแรงงานสัมพันธ์⁷

⁴ โยษิตา บุญชื่น. (2564). การศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการด้วยระบบทวิภาคี กรณีศึกษา : นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ บทความวิจัย การศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. หน้า 2.

⁵ เรื่องเดียวกัน. หน้า 3.

⁶ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5.

คือ การปฏิสัมพันธ์ (what) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (who) ทั้งในและนอกเวลาทำงาน (when) ในและนอกสถานที่ทำงาน (where) ด้วยการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างมีส่วนร่วม (how & input) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ความเป็นตัวตนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจในวิธีการอยู่ร่วมกัน การยอมรับความแตกต่างของแต่ละฝ่าย และการให้อภัยในความผิดที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งพลาดพลั้งทำไป (why) ก่อให้เกิดความสุขทางใจและทั้งสองฝ่ายทำงานด้วยความสบายใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (output) ส่งผลให้การผลิตสินค้าและบริการเป็นไปอย่างมีคุณภาพ (outcome) ผู้บริโภคให้การยอมรับต่อกระบวนการผลิตและมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพของสินค้าและบริการที่ผลิตจากสถานประกอบการที่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี (ultimate outcome)

ดังนั้น ความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างจึงมีลักษณะความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกัน 2 ประการ ซึ่งอาจเป็นลักษณะแยกส่วนและเหลื่อมซ้อนกัน คือ

- (1) ความสัมพันธ์ด้านจิตใจ
- (2) ความสัมพันธ์ด้านหน้าที่การงาน

โดยการอยู่ร่วมกันของนายจ้างกับลูกจ้างไม่จำเป็นต้องสงบสุขหรือราบรื่นตลอดเวลา อาจมีเหตุที่ทำให้ไม่เข้าใจกันบ้าง เมินเฉยต่อกันบ้าง หรืออาจถึงขั้นลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้างปิดงาน ก็สามารถทำได้ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

แรงงานสัมพันธ์เชิงบวก คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดจากความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความเอื้ออาทรต่อกัน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะร่วมมือร่วมใจประกอบกิจการงานร่วมกัน ให้สำเร็จลุล่วงไปในทางที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง หรือเรียกว่า ความสัมพันธ์ ในเชิงความร่วมมือ⁷

แรงงานสัมพันธ์เชิงลบ คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดจากความไม่เข้าใจกัน หรือหวาดระแวงกัน ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และเกิดความถดถอยที่จะให้ความร่วมมือต่อกัน หรือเรียกว่า ความสัมพันธ์ในเชิงความขัดแย้ง ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายในฐานะฝ่ายที่เป็นกลางหรือบุคคลที่สามจะต้องร่วมมือกันหาแนวทางให้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นคลี่คลายไปในทางที่ดีโดยเร็ว เพื่อให้ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างยังคงดำรงอยู่ซึ่งจะทำให้การประกอบกิจการนั้นสามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่อง และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายรวมถึงสังคมโดยรวมต่อไป⁸

การแยกความร่วมมือออกจากความขัดแย้ง¹⁰ ถ้าหากนายจ้างลูกจ้างรู้จักใช้สติในการ “แยกความร่วมมือออกจากความขัดแย้ง” ทั้งสองฝ่ายก็จะเกิดปัญญาสามารถทำงานร่วมกันได้ต่อไปอย่างไม่ติดขัดหรือสะดุดหยุดลง ถึงแม้ว่า ยังมีความไม่เข้าใจกันอยู่บ้างก็ตาม ซึ่งหมายถึง การแยกความร่วมมือที่มีอยู่เดิมกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใหม่ ดังนี้

⁷ ยุทธการ โกษากุล. (2560). แรงงานสัมพันธ์เชิงบริหาร : เส้นทางการอยู่ร่วมกันของนายจ้างลูกจ้าง. บทที่ 1 ความเป็นมาของแรงงานสัมพันธ์. หน้า 16.

⁸ เรื่องเดียวกัน. บทที่ 4 รูปแบบของแรงงานสัมพันธ์. หน้า 2.

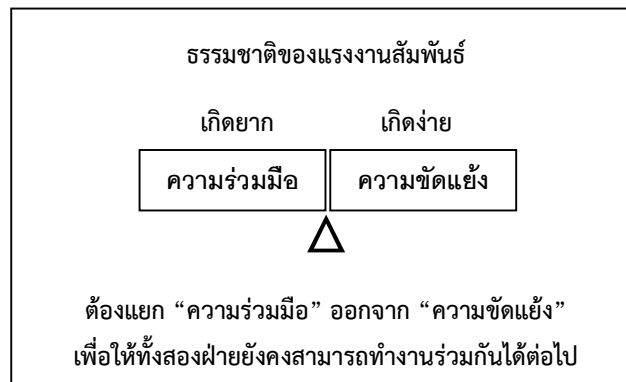
⁹ เรื่องเดียวกัน. หน้า 4.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน. หน้า 8.

(1) ความร่วมมือที่มีอยู่เดิม หมายความว่า เรื่องใดที่ทั้งสองฝ่ายเคยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีต่อกัน เช่น เคยทำงานร่วมกันอย่างไร หรือเคยประชุมร่วมกันอย่างไร ก็ให้ร่วมมือกันต่อไปโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่าพาลทำให้ความร่วมมือที่มีกันอยู่เดิมต้องเสียไป

(2) ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใหม่ หมายความว่า เรื่องใดที่เป็นปัญหาทำให้พยายามร่วมกันแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อย่าให้ปมปัญหาความขัดแย้งเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาบดบังความสัมพันธ์อันดีในภาพรวมทั้งหมด

แผนภาพ การแยกความร่วมมือออกจากความขัดแย้ง



ฉะนั้นตราบไต่ที่นายจ้างกับลูกจ้างยังคงต้องอยู่ด้วยกัน ตรานั้นความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายควรจะคำนึงถึงความร่วมมือมากกว่าความขัดแย้ง การหันหน้าเข้าหากัน และทำความเข้าใจกันดีกว่าการโต้เถียงหรือขัดแย้งเพื่อเอาชนะกัน ซึ่งไม่มีประโยชน์อันใดเลย เพราะ “เดี๋ยวก็ต้องกลับมาคืนดีกัน” แล้วจะทะเลาะกันไปทำไมให้เสียเวลา แทนที่จะเอาเวลามาสร้างสรรค์พัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกันจะดีกว่า

วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่¹¹

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย

3. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ให้นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน

4. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์¹²

1. ความเชื่อมโยงของปัญหาแรงงานสัมพันธ์กับปัญหาอื่นๆ (Interdependence) ได้แก่

¹¹ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. หน้า 5.

¹² ยุทธการ โกษากุล. (2560). แรงงานสัมพันธ์เชิงบริหาร : เส้นทางกรอยู่ร่วมกันของนายจ้างลูกจ้าง. บทที่ 13 การกำหนดนโยบาย แผนงาน กิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์. หน้า 2-3.

- ปัญหาความต้องการของลูกค้า และการตอบสนองของนายจ้างที่ไม่สมดุลกัน เช่น ลูกค้าคิดว่าตนเองทำงานไม่คุ้มกับค่าเหนื่อยที่ได้รับ และในทางกลับกันนายจ้างก็คิดว่า ลูกจ้างยังทำงานไม่คุ้มกับค่าจ้างที่จ่ายให้

- ปัญหาเศรษฐกิจ เช่น วิกฤตต้มยำกุ้ง (Tom-Yum-Kung Crisis) ที่เกิดขึ้นกลางปี พ.ศ. 2540 และวิกฤตแฮมเบอร์เกอร์ (Hamburger Crisis) ที่เกิดขึ้นปลายปี พ.ศ. 2549 ทำให้นายจ้างส่วนหนึ่งต้องปรับลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจ และนายจ้างอีกส่วนหนึ่งต้องเลิกกิจการ ลูกจ้างจึงถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก

2. ความเป็นอัตนัยของปัญหาแรงงานสัมพันธ์ (Subjectivity) ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้หรือมุมมองของผู้วิเคราะห์ปัญหา เช่น นายจ้างบางคนจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น โดยจะไม่ปรับค่าจ้างประจำปีให้แก่ลูกจ้างจนกว่ากระทรวงแรงงาน โดยคณะกรรมการค่าจ้างจะประกาศ เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ จึงทำให้ลูกจ้างต้องยื่นข้อเรียกร้องขอให้นายจ้างปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นประจำปี และได้เรียกร้องขอให้คณะกรรมการค่าจ้างพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างต่ำ ตามภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นด้วย

ในมุมมองของนายจ้างผู้นั้นอาจคิดว่าการไม่จ่ายค่าจ้างให้สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำนั้นไม่ใช่ปัญหาแต่อย่างใด เพราะว่าได้จ่ายค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำอย่างถูกต้องแล้ว และเป็นการบริหารค่าจ้างที่สามารถควบคุมรายจ่ายด้านนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในมุมมองของนายจ้างอื่นอาจเห็นว่าลูกจ้างควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยการปรับเพิ่มขึ้นรายปีตามอายุงานหรือตามทักษะการทำงานที่สูงขึ้นในอัตราที่สอดคล้องกับผลกำไรของนายจ้าง แต่หากนายจ้างผู้ใดได้ปฏิบัติเช่นนั้นก็อาจเรียกว่า เป็นการบริหารค่าจ้างแบบไม่เป็นธรรม ถือว่าเป็นการเอาเปรียบลูกจ้างที่ทำงานร่วมกับนายจ้าง

3. ความไม่แท้จริงของปัญหาแรงงานสัมพันธ์ (Artification) เช่น นายจ้างบางคนรับรู้จากข้อมูลข่าวสารหรือจากประสบการณ์ของตนเองว่า สหภาพแรงงานเป็นผู้สร้างปัญหาให้เกิดการชุมนุมเรียกร้องอยู่เสมอ ในขณะที่นายจ้างคนอื่นถึงแม้ว่าจะเคยได้ข่าวว่า สหภาพแรงงานบางแห่งเป็นเช่นนั้น แต่จากการรับรู้ด้วยประสบการณ์ของนายจ้างผู้นั้นกลับพบว่า สหภาพแรงงาน เป็นสื่อกลางที่ดีในการเสริมสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

4. ความเป็นพลวัตรของปัญหาแรงงานสัมพันธ์ (Dynamic) เช่น ในสถานประกอบกิจการบางแห่งอาจเคยมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในช่วงเวลาหนึ่ง เพราะประธานบริษัทหรือผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและประธานสหภาพแรงงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งอาจเกิดจาก ความคิด จิตใจ พฤติกรรม และบุคลิกภาพของแต่ละฝ่ายที่มีความสอดคล้องกัน แต่เมื่อฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคคล ความเข้าใจอันดีต่อกันอาจไม่เป็นเช่นเดิม ดังนั้น การกำหนดนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของแต่ละฝ่ายจึงต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน

5. การกระตุ้นให้เกิดการหาหนทางแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ (Solution) เช่น ถ้าเจ้าของกิจการอ่านหนังสือเกี่ยวกับเรื่อง แรงงานสัมพันธ์ หรือเรื่องเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันของนายจ้างลูกจ้าง แล้วรู้สึกเป็นแรงบันดาลใจให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการของตนสู่ความเป็นเลิศ หรือการเชิญชวนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เจ้าของกิจการเข้าร่วมจัดทำระบบมาตรฐานแรงงานไทย

เพื่อความร่วมมืออันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพิ่มผลผลิตทั้งปริมาณและคุณภาพ ลดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความพร้อมในการเข้าสู่มาตรฐานอื่นๆ ลดอุปสรรคทางการค้าด้านมาตรฐานแรงงาน

การเจรจาและวิธีระงับข้อพิพาท¹³

เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้อง

- นัดเจรจาภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อร้องเรียน
- แจ้งข้อตนเองหรือผู้แทนในการเจรจาเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

(ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 16)

- ทั้งนายจ้างและลูกจ้างสามารถแต่งตั้งที่ปรึกษาในการเจรจาได้ ไม่เกินฝ่ายละ 2 คน ที่ปรึกษาต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด และได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษา

(ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 17)

- กรณีไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน หรือเจรจากันแล้วแต่ไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

- ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้อง มีหน้าที่แจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ เป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาพ้นกำหนด 3 วัน หรือนับแต่วันที่ตกลงไม่ได้

(ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 21)

- พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่ดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อให้ตกลงกันภายใน 5 วัน นับแต่วันรับหนังสือแจ้ง

(ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคหนึ่ง)

กรณีสามารถตกลงกันได้

- ให้ทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้
- ประกาศโดยเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำงานไม่น้อยกว่า 30 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน
- นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียน ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

กรณีไม่สามารถตกลงกันได้

- ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
- นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนได้ ตาม

มาตรา 26

- นายจ้างใช้สิทธิปิดงานหรือลูกจ้างใช้สิทธิหยุดงานได้

(ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรคสาม)

- ก่อนการใช้สิทธิปิดงานหรือหยุดงาน ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับแจ้ง

(ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 34 วรรคท้าย)

¹³ บริษัท กฎหมายปาระมี จำกัด. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567. จาก

การใช้สิทธิปิดงานหรือหยุดงาน กฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาการใช้สิทธิไว้ ดังนั้น จึงถือเป็นสิทธิของแต่ละฝ่ายในการใช้สิทธิ ตราบใดที่ข้อพิพาทแรงงานยังไม่สามารถตกลงกันได้

ในทางปฏิบัติพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานพื้นที่เขต แรงงานจังหวัด หรือสำนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานประจำกระทรวงแรงงานฯ แล้วแต่กรณี จะเป็นหน่วยงานหลักในการเจรจาไกล่เกลี่ยไม่ว่าจะด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง เพื่อให้ข้อพิพาทยุติโดยเร็ว

ถึงที่สุดแล้ว หากข้อพิพาทแรงงานไม่สามารถหาข้อยุติ ไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะเสนอเรื่องต่อรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาออกคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง หากเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น

- อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือ
- อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือ
- อาจเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศ หรือ
- อาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน

คำสั่งอาจเลือกข้อหนึ่งข้อใดหรือหลายข้อรวมกันได้ตามแต่จะเห็นสมควร คือ

- สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

- สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
- จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

- สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๓๕)

คำพิพากษาศาลฎีกาด้านแรงงานสัมพันธ์

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 973/2556¹⁴

ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0504/16226 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 ระบุเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจว่าเนื่องจากคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการทุกระดับซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วจะได้รับเงินเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 11 จึงสมควรปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตราเช่นเดียวกับการปรับค่าตอบแทนของข้าราชการ ซึ่งการปรับเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือการครองชีพของข้าราชการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีผลกระทบสูงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ ดังนั้น การปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจจึงมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้คุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมิได้เป็นการเพิ่มให้เปล่าที่ไม่ต้องทำงานเพิ่มตอบแทนแก่รัฐวิสาหกิจ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ให้ปรับอัตรา

¹⁴ อภิญา สุจริตตานันท์. (2556). คลังคำพิพากษาศาลฎีกาด้านแรงงานสัมพันธ์ เล่ม 4 ตอนที่ 1, คำพิพากษาศาลฎีกา ปี พ.ศ. 2556. หน้า 1-8

เงินเดือนข้าราชการเพิ่มขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีมีหนังสือที่ นร 0504/16226 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 ถึงกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจรวมทั้งจำเลย ได้รับการปรับอัตราค่าจ้างให้ลูกจ้าง และกระทรวงแรงงานมีหนังสือที่ รง 0509/ว 09299 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 พร้อมแนบบัญชีอัตราร้อยละ 3 ให้จำเลยดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างในสังกัด ต่อมาจำเลยโดยคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีมติที่ 16/2547 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2547 อนุมัติให้ปรับ ค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว และได้ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างตามข้อบังคับองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานแยกตามกลุ่มงาน (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2) พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2547 ต่อมาจำเลยมีคำสั่งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพที่ 95/2548 เรื่อง การ ปรับอัตราค่าจ้างตามมติ ค.ร.ม. และเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปีงบประมาณ 2548 (ผลงานปี 2547) ลง วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2548 การดำเนินการของจำเลยในการปรับอัตราค่าจ้างจึงกระทำแล้วเสร็จหลังจากที่โจทก์พ้น สภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยการเกษียณอายุเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2547 แล้ว แม้ตามข้อบังคับองค์การขนส่ง มวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานแยกตามกลุ่ม (แก้ไข เพิ่มเติมครั้งที่ 2) พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2547 ข้อ 4 จะให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 แต่ ในวันที่บังคับดังกล่าวโจทก์ไม่มีสภาพการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่จะทำงานเพิ่มประสิทธิภาพตอบ แทนให้แก่จำเลยได้อีกตามวัตถุประสงค์ของมติคณะรัฐมนตรี จำเลยจึงไม่ต้องปรับเพิ่มและจ่ายเงินเดือนหรือ ค่าจ้าง เงินบำเหน็จและเงินตอบแทนความดีความชอบแก่โจทก์แต่อย่างใด

หมายเหตุ

คดีตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 573/2556 นี้ โจทก์ฟ้องว่า จำเลยเป็นนิติบุคคลประเภท รัฐวิสาหกิจ จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ พ.ศ.2519 จำเลยจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2519 ดำรงตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานประจำองค์การ โจทก์เกษียณอายุตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 ซึ่งโจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากจำเลยเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายคูณด้วยอายุการ ทำงานเต็มจำนวนอายุการทำงาน (ปีละ 1 เดือน เศษของปีเฉลี่ยตามส่วน) และได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบ ในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้าย 180 วัน ตามระเบียบข้อบังคับจำเลย ฉบับที่ 128 ว่าด้วย เงินบำเหน็จ พ.ศ. 2524 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 พ.ศ. 2545) ในปี พ.ศ. 2547 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งจำเลยปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจรวมทั้งโจทก์ตามมติการประชุมคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ครั้งที่ 7/2547 เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2547 โดยในส่วนจำเลยเป็นรัฐวิสาหกิจที่ใช้บัญชี โครงสร้างอัตราเงินเดือนค่าจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 2) ตามประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2537 กำหนดขั้นต่ำในการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในอัตราร้อยละ 3 ตามอัตรา ค่าจ้างใหม่อีก 2 ขั้น ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 ตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวนับแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 โจทก์จะต้องได้รับการปรับเงินเดือนจากอัตรา 65,220 บาท เป็น 73,770 บาท ดังนั้น เงินเดือน เดือนละ 72,770 บาท แต่จำเลยใช้อัตรารายเดือนละ 65,220 บาท เป็นฐานในการคำนวณเงินบำเหน็จและเงินเพื่อตอบแทน ความชอบในการทำงานเป็นเงิน 1,859,574.08 บาท และ 391,322 บาท ตามลำดับ รวมเป็นเงิน 2,250,894.08 บาท ซึ่งหากคำนวณยอดเงินทั้งสองจากฐานเงินเดือนเดือนละ 73,770 บาท แล้ว โจทก์มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ และเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน 2,103,354.40 บาท และ 442,620 บาท ตามลำดับ รวมเป็นเงิน

2,545,974.40 บาท จำเลยจ่ายให้โจทก์แล้ว 2,250,894.04 บาท ยังคงค้างชำระอยู่จำนวน 295,080.38 บาท ซึ่งจำเลยจะต้องชำระเงินดังกล่าวให้โจทก์เสร็จสิ้นก่อนวันที่ 1 มกราคม 2548 แต่จำเลยไม่ชำระ ทำให้โจทก์เสียหาย โจทก์ขอคิดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 7.5 ต่อปี จากต้นเงินดังกล่าวนับแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 นอกจากนี้ในส่วน ของเงินเดือนค่าจ้างที่โจทก์มีสิทธิได้รับเพิ่มขึ้นจากอัตราเดือนละ 65,220 บาท เป็นเดือนละ 73,770 บาท นับแต่ เดือนเมษายน 2547 ถึงเดือนกันยายน 2547 คิดเป็นเงินจำเลย 51,300 บาท ซึ่งจำเลยจะต้องชำระให้โจทก์เสร็จ สิ้นก่อนวันที่ 1 มกราคม 2548 แต่จำเลยไม่ชำระ โจทก์ขอคิดดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี จากยอดเงิน ดังกล่าวนับแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 เป็นต้นไป ขอให้บังคับจำเลยชำระเงินให้โจทก์เป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง 51,300 บาท เงินบำเหน็จและเงินเพื่อตอบแทนความดีความชอบ 295,080.38 บาท พร้อมดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อ ปี จากต้นเงิน 51,300 บาท และดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี จากต้นเงิน 295,080.38 บาท นับแต่วันฟ้องไปจนกว่า จะชำระเสร็จสิ้น

จำเลยให้การว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2519 ตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงาน ประจำองค์การ (เทียบเท่าระดับ 8) ได้รับเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ 65,220 บาท และพ้นสภาพการเป็น พนักงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 เนื่องจากเกษียณอายุและได้รับเงินบำเหน็จและเงินอื่นๆ ครบถ้วนตาม ข้อบังคับของจำเลยแล้ว ตามฟ้องโจทก์สืบเนื่องมาจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ให้ปรับ เงินเดือนเฉพาะข้าราชการร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เท่านั้น ต่อมาสำนัก เลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้มีหนังสือที่ นร 0504/16226 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 ถึงกระทรวงแรงงาน เพื่อ อนุมัติให้ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจรวมทั้งจำเลยได้รับการปรับอัตราค่าจ้างร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา (ยกเว้นตำแหน่ง ผู้ว่าการหรือผู้อำนวยการซึ่งใช้สัญญาจ้าง) และให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่ปรับเพิ่มร้อยละ 3 ตามอัตราค่าจ้าง ใหม่อีก 2 ขั้น (เฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่น ซึ่งเทียบเท่าตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย) ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป ภายหลังกระทรวงแรงงานได้มีหนังสือที่ รง 0509/ว 09299 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 พร้อมแนบบัญชีอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตราให้จำเลยดำเนินการปรับ อัตราค่าจ้างลูกจ้างในสังกัดได้ แต่จำเลยไม่สามารถปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีได้ทันที เพราะต้องรอ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ซึ่งภายหลังได้มีมติที่ 16/2547 ลง วันที่ 5 ธันวาคม 2547 อนุมัติให้ปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรี และได้ปรับปรุงข้อบังคับบัญชีโครงสร้างอัตรา ค่าจ้างพนักงานตามกลุ่มงานได้คือข้อบังคับฉบับที่ 131 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2547 จากนั้นจำเลยได้มีคำสั่ง องค์การที่ 95/2548 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2548 ให้ปรับอัตราค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีและเลื่อนขึ้นเงินเดือน พนักงานประจำประมาณ 2548 (ผลงานปี 2547) ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างพนักงานจำเลย จะต้องใช้ข้อบังคับองค์การฉบับที่ 56 เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างพนักงาน พ.ศ. 2526 ซึ่งกำหนดไว้ว่า พนักงานที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต้องเป็นพนักงานเฉพาะที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ ณ วันที่จำเลย มีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่านั้น ทั้งนี้ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นอำนาจของจำเลย (นายจ้าง) อีกทั้งไม่เป็นสิทธิประโยชน์ของพนักงานหรือลูกจ้างตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2547 ให้ปรับอัตราค่าจ้างพนักงานในอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตราและได้รับการปรับเพิ่มอีก 2 ขั้น จะต้องเป็นผู้ที่ ตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่ายหรือระดับ 8 ของจำเลย โจทก์มีตำแหน่งประจำองค์การเทียบเท่าระดับ 8 โจทก์

ไม่มีสิทธิได้รับการปรับเพิ่มค่าจ้าง จำเลยจึงไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบใช้ค่าจ้าง เงินบำเหน็จ และเงินเพื่อตอบแทนความชอบ พร้อมดอกเบี้ยตามคำขอท้ายฟ้อง ขอให้ยกฟ้อง

ศาลแรงงานกลางพิจารณาแล้ว ฟังข้อเท็จจริงว่า โจทก์เป็นลูกจ้างจำเลยตำแหน่งสุดท้ายเป็นพนักงานประจำองค์การ (เทียบเท่าระดับ 8) ได้รับเงินเดือนอัตราสุดท้ายเดือนละ 65,200 บาท โจทก์พ้นสภาพการเป็นพนักงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2547 เนื่องจากเกษียณอายุ โจทก์ได้รับเงินบำเหน็จและเงินอื่นๆ ครบถ้วนตามข้อบังคับของจำเลยแล้ว ก่อนโจทก์เกษียณอายุได้มีมติของคณะกรรมการเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ให้ปรับเงินเดือนเฉพาะข้าราชการร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 จากนั้นสำนักเลขาธิการคณะกรรมการมีหนังสือที่ นร 0504/16226 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 ถึงกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติให้ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจรวมทั้งจำเลยได้รับการปรับอัตราค่าจ้างร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตรา (ยกเว้นตำแหน่งผู้ว่าการหรือผู้อำนวยการซึ่งใช้สัญญาจ้าง) และให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราที่ปรับเพิ่มร้อยละ 3 ตามอัตราค่าจ้างใหม่อีก 2 ขั้น (เฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการหรือตำแหน่งที่เรียกอย่างอื่นซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย) ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 เป็นต้นไป ภายหลังกระทรวงแรงงานมีหนังสือที่ รง 0509/ว 09299 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 พร้อมแนบบัญชีอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุกอัตราให้จำเลยดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างในสังกัดได้ นอกจากนั้นจำเลยยังมีข้อบังคับองค์การฉบับที่ 56 เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าจ้างพนักงาน พ.ศ. 2526 ซึ่งกำหนดไว้ว่าพนักงานที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างจะต้องเป็นพนักงานเฉพาะที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ ณ วันที่จำเลยมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเท่านั้น แล้ววินิจฉัยว่าโจทก์เกษียณอายุเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2547 แต่คณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพได้มีมติที่ 16/2547 ลงวันที่ 5 ธันวาคม 2547 ให้ปรับค่าจ้างตามมติคณะกรรมการและจำเลยมีคำสั่งองค์การที่ 95/2548 คำสั่งของจำเลยให้ปรับค่าจ้างให้พนักงานของจำเลยเป็นระยะเวลาหลังจากดจทกเกษียณอายุงานไปแล้ว ฉะนั้นโจทก์จึงไม่ได้รับการปรับเงินค่าจ้างตามข้อบังคับองค์การฉบับที่ 56 ประกอบกับมติคณะกรรมการดังกล่าวไม่ใช่กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ และก่อให้เกิดสิทธิหน้าที่ระหว่างรัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างทันที มิได้ก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ระหว่างรัฐวิสาหกิจกับลูกจ้างในฐานะที่เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาจ้างแรงงานอันจะทำให้เกิดสิทธิใดๆ แก่โจทก์ จึงไม่มีข้อโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของโจทก์กับจำเลยตามกฎหมายแพ่งและไม่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้อง พิพากษายกฟ้อง

โจทก์อุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว โจทก์อุทธรณ์ว่า เมื่อกระทรวงแรงงานมีหนังสือที่ รง 0509/ว 09299 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 พร้อมแนบบัญชีอัตราร้อยละ 3 ให้จำเลยดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างในสังกัดแล้วจำเลยโดยคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพได้มีมติที่ 16/2547 ลงวันที่ 5 ธันวาคม 2547 ให้ปรับค่าจ้างตามมติคณะกรรมการ ต่อมาวันที่ 22 ธันวาคม 2547 จำเลยแก้ไขข้อบังคับฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างเงินเดือน โดยข้อ 4 ระบุให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 อันเป็นการปรับบานค่าจ้างพนักงาน ดังนั้น แม้โจทก์จะฟ้องขอให้จำเลยปฏิบัติตามมติคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และมติคณะกรรมการ แต่เมื่อโจทก์เกษียณอายุเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2547 โจทก์ย่อมมีสิทธิได้รับการปรับฐานเงินเดือน เห็นว่า ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการที่ นร

0504/16226 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 ระบุเกี่ยวกับการปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจว่าเนื่องจาก คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการทุกระดับซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วจะได้รับ เงินเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 11 จึงสมควรปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในอัตราร้อยละ 3 เท่ากันทุก อัตราเช่นเดียวกับการปรับค่าตอบแทนของข้าราชการ ซึ่งการปรับเงินเดือนข้าราชการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ ช่วยเหลือการครองชีพของข้าราชการและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการ โดยเฉพาะกลุ่มที่มี ผลกระทบสูงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ ดังนั้น การปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ จึงมีวัตถุประสงค์ให้ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้คุ้มค่ากับอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นมิได้เป็น การเพิ่มให้เปล่าที่ไม่ต้องทำงานเพิ่มตอบแทนแก่รัฐวิสาหกิจ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2547 ให้ปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการเพิ่มขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีมีหนังสือที่ นร 0504/16226 ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2547 ถึงกระทรวงแรงงานเพื่ออนุมัติให้ลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจรวมทั้งจำเลยได้รับการปรับอัตราค่าจ้างให้ลูกจ้าง และกระทรวงแรงงานมีหนังสือที่ รง 0509/ว 09299 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547 พร้อมแนบบัญชีอัตราร้อยละ 3 ให้จำเลยดำเนินการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างใน สังกัด ต่อมาจำเลยโดยคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพมีมติที่ 16/2547 เมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2547 อนุมัติให้ปรับค่าจ้างตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว และได้ปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างตามข้อบังคับ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานแยกตามกลุ่ม งาน (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2) พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2547 ต่อมาจำเลยมีคำสั่งองค์การขนส่งมวลชน กรุงเทพที่ 95/2548 เรื่อง การปรับอัตราค่าจ้างตามมติ ค.ร.ม.และเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปีงบประมาณ 2548 (ผลงานปี 2547) ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2548 การดำเนินการของจำเลยในการปรับอัตราค่าจ้างจึงกระทำ แล้วเสร็จหลังจากที่โจทก์พ้นสภาพการเป็นลูกจ้างของจำเลยโดยการเกษียณอายุเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2547 แล้ว แม้ตามข้อบังคับองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดบัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน พนักงานแยกตามกลุ่ม (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2) พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2547 ข้อ 4 จะให้ใช้ข้อบังคับนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2547 แต่ในวันที่ใช้บังคับดังกล่าวโจทก์ไม่มีสภาพการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของจำเลยที่ จะทำงานเพิ่มประสิทธิภาพตอบแทนให้แก่จำเลยได้อีกตามวัตถุประสงค์ของมติคณะรัฐมนตรี จำเลยจึงไม่ต้องปรับ เพิ่มและจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินบำเหน็จและเงินตอบแทนความดีความชอบแก่โจทก์แต่อย่างใด ที่ศาล แรงงานกลางพิพากษายกฟ้องโจทก์นั้น ศาลฎีกาเห็นพ้องด้วยในผล

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1902-1904/2556¹⁵

ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานตรวจสำนวนประชุมปรึกษาแล้ว ศาลแรงงานภาค 1 ฟังข้อเท็จจริงว่า ผู้คัดค้านทั้งสองเป็นลูกจ้างและเป็นกรรมการลูกจ้างของผู้ร้อง ผู้ร้องมีคำสั่งพักงานผู้คัดค้านทั้งสองโดยจ่ายค่าจ้าง และสวัสดิการให้ตามหนังสือการพักงาน ผู้คัดค้านทั้งสองไม่ได้เล่นการพนันท้ายผลฟุตบอล ในวันที่พนักงานของ บริษัทผู้รับเหมาค่าแรงร่วมกันผลงานนั้นผู้คัดค้านที่ 1 ได้ละทิ้งงาน แต่ผู้คัดค้านทั้งสองไม่ได้ยุยงส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานของบริษัทรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในบริษัทผู้ร้องร่วมกันผลงานและละทิ้งหน้าที่เข้าร่วมใน

¹⁵ เรื่องเดียวกัน. หน้า 19-21.

การผลงาน แล้ววินิจฉัยว่า ผู้คัดค้านที่ 2 ไม่ได้กระทำผิดตามคำร้องจึงไม่มีเหตุอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้าง สำหรับการละทิ้งงานของผู้คัดค้านที่ 1 นั้น กรณียังถือไม่ได้ว่ากระทำผิดระเบียบข้อบังคับการทำงานที่ร้ายแรง และผู้ร้องยังไม่ได้กล่าวคัดค้านเป็นหนังสือ จึงไม่มีเหตุสมควรอนุญาตให้ผู้ร้องเลิกจ้างผู้คัดค้านที่ 1

คดีมีปัญหาต้องวินิจฉัยตามอุทธรณ์ของผู้ร้องในประเด็นแรกว่า ผู้คัดค้านทั้งสองมีอำนาจร้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของผู้ร้องที่สั่งพักงานผู้คัดค้านไปด้วย ข้ออ้างของจำเลยจึงขัดแย้งกับเอกสารดังกล่าว ส่วนที่โจทก์ทั้งสี่เบิกความว่าเอกสารหมายเลข 9 ถึง 12 เป็นรายได้ของโจทก์ทั้งสี่จริงแต่ไม่ได้รับเงินค่าทำงานล่วงเวลาด้วย จึงรับฟังได้ว่า โจทก์ทั้งสี่ได้รับค่าจ้างอัตราสุดท้ายเดือนละ 26,508.29 บาท 28,368.83 บาท 25,343.60 บาท และ 29,833.92 บาท ตามลำดับ และค่าจ้างดังกล่าวยังมีได้รวมค่าทำงานล่วงเวลาแต่ประการใด ดังนั้นที่จำเลยอุทธรณ์ข้อ 2.1 มาทั้งหมดเพื่อให้เห็นว่าเอกสารหมายเลข 9 ถึง 12 ที่ระบุค่าจ้างอัตราสุดท้ายของโจทก์ทั้งสี่รวมถึงค่าทำงานล่วงเวลาอีกร้อยละ 20 ด้วย จึงเป็นการโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเป็นอุทธรณ์ในข้อเท็จจริง

ส่วนที่จำเลยอุทธรณ์ในข้อ 2.2 ว่าประกาศเอกสารหมายเลข 6 ของจำเลยมิได้มีข้อความใดที่ระบุว่าเงินพิเศษได้แก่ค่าล่วงเวลา การที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าเอกสารดังกล่าวเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา ผู้ใดขออนุญาตหยุดไม่ทำงานก็จะไม่ได้ค่าล่วงเวลาทั้งเดือน จึงเป็นการตีความเอกสารหมายเลข 6 คลาดเคลื่อนไม่ถูกต้องและถือไม่ได้ว่าประกาศเอกสารหมายเลข 6 เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง การที่โจทก์ทั้งสี่หยุดทำงานในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2553 ตั้งแต่เวลา 14 นาฬิกา โดยอ้างเหตุว่าต้องการพบกรรมการจำเลยเพื่อพูดคุยกันเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลาและให้ยกเลิกเอกสารหมายเลข 6 จึงเป็นกรณีที่โจทก์ทั้งสี่หยุดทำงานโดยไม่มีเหตุสมควร จำเลยจึงมีสิทธิเลิกจ้างโจทก์ทั้งสี่นั้น เห็นว่า ศาลแรงงานกลางได้พิจารณาสาระของประกาศเอกสารหมายเลข 6 ซึ่งเกี่ยวกับการจ่ายเงินพิเศษทุกอย่างให้แก่พนักงานโดยพิจารณาสาเหตุดังนี้ “ข้อ 4 การให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น ทำงานล่วงเวลาเมื่อบริษัทฯ ต้องการ...” และพิจารณาจากคำเบิกความพยานโจทก์และพยานจำเลยแล้วจึงเห็นว่าประกาศดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง โจทก์ทั้งสี่กับพวกรวม 50 คน จึงไม่เข้าทำงานตามปกติเพราะต้องการพูดคุยกับกรรมการจำเลยเรื่องการทำงานล่วงเวลาและขอให้ยกเลิกประกาศเอกสารหมายเลข 6 จึงเป็นกรณีที่ศาลแรงงานกลางมิได้พิจารณาแต่เพียงถ้อยคำตามที่ระบุไว้ในประกาศเอกสารหมายเลข 6 เท่านั้น แต่ได้พิจารณาข้อเท็จจริงอื่นจากพยานบุคคลประกอบด้วยแล้ว จึงเห็นว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบกับการได้รับค่าทำงานล่วงเวลา การที่จำเลยอุทธรณ์ดังกล่าวจึงเป็นการยกข้อเท็จจริงจากคำวินิจฉัยเพียงบางส่วนเพื่อโต้แย้งดุลพินิจในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลแรงงานกลางเพื่อทั้งสองได้หรือไม่ ผู้ร้องอุทธรณ์ว่า คำสั่งพักงานผู้คัดค้านทั้งสองโดยจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการให้ไม่ใช่งานลงโทษตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง ไม่เป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และไม่เป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ของผู้คัดค้านทั้งสอง หรือผู้คัดค้านทั้งสองต้องใช้สิทธิทางศาลนั้น เห็นว่า แม้ผู้คัดค้านทั้งสองจะมีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษพักงานของผู้ร้องก็ตาม แต่การที่ผู้ร้องมีคำสั่งพักงานผู้คัดค้านทั้งสองซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2549 ก่อนยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านทั้งสองต่อศาลแรงงานภาค 1 โดยจ่ายค่าจ้าง การพักงานเช่นนี้เป็นการสั่งให้ผู้คัดค้านทั้งสองหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษผู้คัดค้านทั้งสองต่อศาลแรงงานภาค 1 เสียก่อน อีกทั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้องก็กำหนดโทษทางวินัยไว้ในข้อ 4.2 และ 4.2.3 ว่าโทษทางวินัยคือการพักงานไม่เกิน 7 วัน โดยไม่จ่ายค่าจ้าง/

ค่าตอบแทน เมื่อผู้ร้องได้จ่ายค่าจ้างในระหว่างที่ผู้คัดค้านทั้งสองไม่ได้ทำงานจึงไม่ถือเป็นการลงโทษแก่ผู้คัดค้านทั้งสอง และการกระทำของผู้ร้องไม่เป็นการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 แต่อย่างใด อุทธรณ์ของผู้ร้องข้อนี้ฟังขึ้น

คดีมีปัญหาตามอุทธรณ์ของผู้ร้องในประเด็นต่อไปว่าศาลแรงงานภาค 1 วินิจฉัยว่า ผู้คัดค้านที่ 1 ละทิ้งหน้าที่เป็นการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง ศาลต้องอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านที่ 1 โดยการตักเตือนเป็นหนังสือโดยผู้ร้องไม่ต้องรอได้หรือไม่ โดยผู้ร้องอุทธรณ์ว่า แม้ร้องจะไม่ได้ร้องขอ แต่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 ให้ศาลแรงงานพิพากษาเกินคำขอได้นั้น เห็นว่าแม้ตามคำขอตายคำร้องของผู้ร้องจะขอให้ศาลแรงงานภาค 1 อนุญาตให้ลงโทษผู้คัดค้านที่ 1 ด้วยการเลิกจ้างก็ตาม แต่เมื่อศาลแรงงานภาค 1 เห็นว่าผู้คัดค้านที่ 1 ละทิ้งหน้าที่ แต่ยังไม่ถึงขนาดหรือมีเหตุสมควรที่จะอนุญาตให้เลิกจ้างผู้คัดค้านที่ 1 โดยเห็นว่าการกระทำของผู้คัดค้านที่ 1 ดังกล่าวผู้ร้องควรลงโทษด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือก่อน ศาลแรงงานภาค 1 ก็สามารถอนุญาตให้ลงโทษผู้คัดค้านที่ 1 ด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือ ซึ่งเป็นโทษที่อยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของผู้ร้อง และเป็นโทษในสถานเบาว่าการเลิกจ้างได้ ถือเป็นการใช้ดุลพินิจตามที่เห็นสมควรและเหมาะสมแก่พฤติการณ์แห่งคดี และไม่เป็นการพิพากษาเกินไปกว่าคำขอแต่ประการใด ดังนั้นที่ศาลแรงงานภาค 1 ไม่มีคำสั่งอนุญาตให้ผู้ร้องลงโทษผู้คัดค้านที่ 1 ด้วยการตักเตือนเป็นหนังสือให้เสร็จสิ้นไปไม่ต้องด้วยความเห็นของศาลฎีกา อุทธรณ์ของผู้ร้องข้อนี้ฟังขึ้น

มาตรการและแนวทาง ป้องกัน และแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์¹⁶

1. ในกรณีที่สถานประกอบกิจการประสบปัญหา ผู้แทนนายจ้างกับผู้แทนลูกจ้างควรหารือและร่วมกันดำเนินการทุกวิถีทางเท่าที่สามารถทำได้ เพื่อประคับประคองให้สถานประกอบกิจการดำเนินต่อไปโดยไม่มี การเลิกจ้างหรือปิดกิจการ

2. การดำเนินการที่มีผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งสองฝ่ายควรใช้ระบบทวิภาคีในการปรึกษาหารือหรือเจรจา โดยยึดหลักสุจริตใจ

3. นายจ้างและลูกจ้าง ควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบและการสถานภาพตามความเป็นจริงจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

4. การลดค่าใช้จ่ายใดๆ ของนายจ้าง เช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ ควรรับฟังความคิดเห็นโดยคำนึงถึงความยินยอมพร้อมใจ และได้รับการยอมรับจากลูกจ้างส่วนใหญ่ในองค์กรเป็นหลัก ทั้งนี้ ให้หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจทางการบริหารเพื่อกดดันลูกจ้างให้ยอมรับ

5. ลูกจ้างพึงตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและควรให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการแก้ไขปัญหา โดยหลีกเลี่ยงวิธีการที่ใช้ความรุนแรงหรือการให้สิทธิโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชน เช่น การชุมนุมประท้วง และปิดถนน เป็นต้น

6. ในกรณีที่การเจรจาหรือการร่วมปรึกษารือ ไม่อาจบรรลุข้อยุติ ทั้งสองฝ่ายควรแจ้งเจ้าหน้าที่ให้ทราบทันทีเพื่อเข้าร่วมหารือและเสนอแนวทางในการยุติปัญหาโดยเร็ว

¹⁶ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. มาตรการและแนวทาง ป้องกัน และแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2567. จาก www.laabour.go.th.

7.ในการแก้ไขปัญหา เจ้าหน้าที่จะให้วิธีการที่เป็นกลาง ยืดหยุ่นและโดยสันติเพื่อหาแนวทางยุติปัญหานั้นบนพื้นฐานความถูกต้องและเป็นธรรม

8.ผู้นำองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง ควรมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงาน โดยยึดแนวทางเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายอยู่ด้วยกันได้อย่างสันติ

9.หากนายจ้างจำเป็นต้องลดจำนวนลูกจ้าง ขอให้นำมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

สรุป

เมื่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นเสมือนกระจกเงาสท้อนภาพ ความเป็นตัวตนของแต่ละฝ่ายได้เป็นอย่างดี ทั้งสองฝ่ายจึงต้องเรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกันและการทำงานร่วมกันท่ามกลาง “ความร่วมมือกับความขัดแย้ง” ให้ได้ เพราะเมื่อนายจ้างกับลูกจ้างมีความเข้าใจและรับรู้ในเป้าหมายเดียวกัน นั้นแสดงว่าแต่ละฝ่ายต่างก็ถือแผนทีละบับเดียวกันและใช้มาตราส่วนหรือ Scale เดียวกันด้วย เปรียบเสมือนการมีหลักคิดและตัวแบบแรงงานสัมพันธ์เดียวกันทำให้ทั้งสองฝ่ายมีวิธีคิดและมีแนวทางการทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งหน้าไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน เปรียบได้กับทุกคนทั้งรถปลอดภัย เกิดความภาคภูมิใจ ชื่นชมยินดี และเป็นเพื่อนร่วมทางที่ดีต่อกัน จุดหมายปลายทางหรือเส้นชัย คือ เป้าหมายที่ทั้งสองฝ่ายจะไปให้ถึง FINISH ด้วยกัน หรือการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

1. ต้องทำกิจกรรมเชื่อมโยงกันระหว่างทัศนคติของนายจ้างแบบเก่าที่ใช้วิธีการสั่งการ เป็นสำคัญ กับค่านิยมของลูกจ้างแบบใหม่ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารของนายจ้าง ไม่ใช่การบังคับบัญชาอย่างเดียวของนายจ้าง หรือการเรียกร้องอย่างเดียวของลูกจ้าง ซึ่งจะทำให้ทั้งสองฝ่ายเกิดความสนิทสนมกลมเกลียวเหนียวแน่นขึ้นได้

2. ในขณะเดียวกันก็ต้องไม่ทำในสิ่งที่รู้สึกว่าจะเกิดความแตกแยกกระหว่างความเป็นนายจ้างกับความเป็นลูกจ้าง โดยต้องทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันด้วย เช่น

- นายจ้างได้ใช้ประโยชน์จากองค์กรลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการสื่อสารเรื่องต่างๆ กับลูกจ้างได้ง่ายขึ้น หรือให้ช่วยประนีประนอมกับความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่

- ลูกจ้างได้ใช้ประโยชน์จากการได้รับโอกาสให้ร่วมหารือกับนายจ้างด้วยเหตุและผล

- การสร้างความร่วมมือในสถานประกอบการ ชักชวนสร้างความเชื่อมั่นต่อการลงทุน นายจ้างกับลูกจ้างพึงระลึกว่าการพึ่งพาอาศัยกันไม่ได้ทำให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องหมดอิสรภาพในขณะเดียวกันทั้งสองฝ่ายก็ต้องมีสายสัมพันธ์ ใช้ชีวิตร่วมกันด้วยการดำเนินกิจกรรมที่เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายด้วยการให้เกียรติต่อกัน แบ่งปันกันช่วยเหลือกันด้วยความเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์ที่มีสิทธิและหน้าที่อย่างเสมอกัน

บทสรุปของแรงงานสัมพันธ์ คือ การเดินทางร่วมกันของนายจ้างกับลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เมื่อนายจ้างกับลูกจ้างเป็นเพื่อนร่วมทางที่ดีต่อกัน และมีจุดหมายปลายทางเดียวกัน ดังนั้น ความเป็นหนึ่งเดียวของ “นายจ้างลูกจ้าง” ต้องควบคู่กันไปกับการทำธุรกิจ และธุรกิจจะก้าวไกลถ้าใส่ใจแรงงานสัมพันธ์¹⁷

¹⁷ ยุทธการ โกษากุล. (2560). แรงงานสัมพันธ์เชิงบริหาร : เส้นทางของการอยู่ร่วมกันของนายจ้างลูกจ้าง. บทที่ 21 บทสรุปบนเส้นทางแรงงานสัมพันธ์. หน้า 4-5.

บรรณานุกรม

- โยชิตา บุญชื่น. (2564). การศึกษาแนวทางการบริหารแรงงานสัมพันธ์ เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการด้วยระบบทวิภาคี กรณีศึกษา : นายจ้าง ลูกจ้าง และสถานประกอบกิจการใน จังหวัดสมุทรปราการ บทความวิจัย การศึกษาอิสระของนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5.

- ยุทธการ โกษากุล. (2560). แรงงานสัมพันธ์เชิงบริหาร : เส้นทางการอยู่ร่วมกันของนายจ้างลูกจ้าง.

- สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์.

- บริษัท กฎหมายปาระมี จำกัด. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2567.

จาก<http://www.parameelaw.com/index.php?lay=show&ac=article&id=539127747&Ntype=1>.

- อภิญา สุจริตตานันท์. (2556). คลังคำพิพากษาศาลฎีกาด้านแรงงานสัมพันธ์ เล่ม 4 ตอนที่ 1, คำพิพากษาศาลฎีกา ปี พ.ศ. 2556.

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. มาตรการและแนวทาง ป้องกัน และแก้ไขผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์. สืบค้นเมื่อ 19 มีนาคม 2567. จาก www.la Labour.go.th.