บทเรียนที่ 16

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

สาระการเรียนรู้

1. ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
2. วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
3. สภาพการจ้าง
4. องค์การฝ่ายนายจ้าง
5. องค์การฝ่ายลูกจ้าง
6. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
7. องค์กรเกี่ยวข้องการระงับข้อพิพาท
8. คณะกรรมการลูกจ้าง
9. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
10. ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
11. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
12. ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

1. ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายแรงงานสาขาหนึ่ง ที่ใช้บังคับในกิจการทั่วไปที่มีการจ้างแรงงาน วัตถุประสงค์ก็เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่าง**ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง** เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์การที่ทำงานร่วมกัน

2. วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์และขอบข่ายใช้บังคับกับผู้ประกอบกิจการทั่วไป ที่มีการใช้แรงงานเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความกระทบกระทั่งและลุกลามบานปลาย อันส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง กฎหมายหรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้จึงมีบทบาทอย่างยิ่งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้มีข้อยกเว้นไว้มิให้ใช้บังคับ เนื่องจากหน่วยงานนั้นมีกฎหมายใช้บังคับไว้โดยเฉพาะเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ อยู่แล้ว

3. สภาพการจ้าง

สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีข้อตกลงกันเกิดขึ้นก่อนที่จะทำงานให้แก่กัน เมื่อมีข้อตกลงและเข้าใจเงื่อนไขในเรื่องการจ้างงานที่จะให้ลูกจ้างทำคืองานเกี่ยวกับอะไร กำหนดวันและเวลาทำงาน กำหนดค่าจ้างให้เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับจากนายจ้าง และประโยชน์อื่น ๆ ที่นายจ้างและลูกจ้างพึงมี พึงให้ต่อกันและกัน นี้คือ “สภาพการจ้าง” ที่นายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดขึ้นและตกลงใช้ร่วมกันในครั้งนั้น ๆ

4. องค์การฝ่ายนายจ้าง

สำหรับองค์การฝ่ายนายจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดองค์การฝ่ายนายจ้างไว้มี 3 ระดับ ได้แก่

- **สมาคมนายจ้าง**
- **สหพันธ์นายจ้าง**
- **สภาองค์กรนายจ้าง**

4. องค์การฝ่ายลูกจ้าง

องค์การฝ่ายลูกจ้างที่ลูกจ้างสามารถจัดตั้งได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฉบับนี้มี 3 ระดับทำนองเดียวกับองค์การฝ่ายนายจ้าง ได้แก่

- **สหภาพแรงงาน**
- **สหพันธ์แรงงาน**
- **สภาองค์กรลูกจ้าง**

5. การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นประกาศแจ้งต่อลูกจ้างทุกคน โดยระบุชื่อตนเอง หรือตั้งผู้แทนเข้าเจรจาแทนก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งตัวแทนเข้าเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้น หรือเป็นหุ้นส่วน หรือเป็นลูกจ้างประจำของนายจ้าง หรือกรรมการสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการสหพันธ์นายจ้างก็ได้ และมีจำนวนไม่เกิน 7 คน หรือจะปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบทั่วกันในที่ทำงาน ก็ถือว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องให้ลูกจ้างทราบตามกฎหมายแล้ว

ลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ถ้าลูกจ้างแต่งตั้งตัวแทนหรือผู้แทนเข้าเจรจา ให้ระบุชื่อผู้แทนที่เข้าร่วมเจรจามีจำนวนไม่เกิน 7 คน พร้อมรายละเอียดข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องด้วย

7. องค์กรเกี่ยวข้องการระงับข้อพิพาท

เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวข้องกับแรงงานเกิดขึ้น นอกจากคู่กรณี คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมเจรจาระงับข้อพิพาทกันแล้ว ยังมีองค์กรผู้เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานที่จะเข้ามาร่วมเจรจาให้ข้อพิพาทแรงงานยุติ และมีความเป็นธรรมเกิดขึ้น องค์กรที่เกี่ยวข้องโดยกฎหมายประกอบด้วย คณะกรรมการลูกจ้าง,พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน,ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

8. คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นกรณีที่สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างจำนวน**มากกว่า50คน**ขึ้นไป เป็นสิทธิของลูกจ้างในสหภาพแรงงานจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการลูกจ้างนี้กฎหมายมิได้บังคับว่าต้องมีการจัดตั้ง จะมีจะตั้งหรือไม่ก็ได้ และการที่กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง ทำเพื่อมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

9. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน คือ พนักงานของกระทรวงที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 6 มีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง คือ ตั้งแต่อธิบดี ลงไปจนถึงข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกลาง ให้ทำหน้าที่เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน มีระดับต่างกัน ตั้งแต่สูงสุด คือระดับประเทศลงไปถึงระดับจังหวัด ได้แก่

1. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทั่วราชอาณาจักร
2. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกรุงเทพมหานคร
3. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด

10. ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว ก็จะทำหนังสือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน แต่ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทก็จะถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น **เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้**

ขั้นต่อมาก็คือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นคนหนึ่ง หรือหลายคนก็ได้ เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ กฎหมายจึงกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน **จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น** มีอำนาจหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีทำการพิจารณาการเลือกบุคคลเข้าเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของตน

11. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่ 6 ประการ โดยสรุปได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับการ**วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ทั้งที่เป็นกิจการสำคัญอันมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศชาติ** และชี้ขาดคำร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

12. ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

1. การเจรจา (นายจ้าง/ลูกจ้าง)
2. การไกล่เกลี่ย (พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน)
3. ตกลงกันได้ (ยุติ)
   ตกลงกันไม่ได้
   - กิจการธรรมดา ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
   - กิจการสำคัญ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์