

กรณีศึกษาเรื่อง

การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วม



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



จัดทำโดย :

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



กรณีศึกษา เรื่อง
การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัว
และการเจรจาต่อรองร่วม

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ชื่อ	กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม
ISBN	974-9771-25-7
ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์เกียรติคุณประดิษฐ์ เจริญไทยทวี สุนี ไชยรส รศ.แล ดิลกวิทยรัตน์ บัณฑิต ชนชัยเศรษฐวุฒิ บัญญัติ กลั่นสุวรรณ ตูลา ปัจฉิมเวช
กองบรรณาธิการ	ผศ.มาลี พงษ์พงศ์สวัสดิ์ ชฤทธิ์ มีสิทธิ์
พิมพ์ครั้งที่ ๑	ตุลาคม ๒๕๔๗ จำนวน ๑,๕๐๐ เล่ม สนับสนุนโดย มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)
พิมพ์ครั้งที่ ๒	ตุลาคม ๒๕๔๘ จำนวน ๒,๐๐๐ เล่ม
พิมพ์ครั้งที่ ๓	พฤศจิกายน ๒๕๔๘ จำนวน ๓,๐๐๐ เล่ม
จัดทำโดย	สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ๔๒๒ ถนนพญาไท (เชิงสะพานหัวช้าง) เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐ ตู้ ปณ. ๔๐๐ ปณจ. รongเมือง ปทุมวัน กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๓๐ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๑๔ ๒๔๘๓ โทรสาร ๐ ๒๒๑๔ ๒๔๘๓ สายด่วนร้องเรียน ๑๓๗๗ E-mail : promotenetwork@nhrc.or.th Website : http://www.nhrc.or.th
ปก	เล็ก พิชัย
รูปเล่ม	โมนิกราฟิก E-mail : monographic11@yahoo.com
พิมพ์ที่	โรงพิมพ์เดือนตุลา ๓๙/๒๐๕-๒๐๖ ซอยกวีเหวียนระวี ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ ๐-๒๙๙๖-๗๓๙๒-๔ โทรสาร ๐-๒๙๙๖-๗๓๙๕ E-mail : octoberprint@hotmail.com, octoberprint50@yahoo.com

คำนำ (ในการพิมพ์ครั้งที่ ๓)

หนังสือกรณีศึกษาเรื่อง “ การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วม ” โดยคณะกรรมการการศึกษาตรวจสอบปัญหาแรงงาน (ปัจจุบัน คณะอนุกรรมการด้านสิทธิแรงงาน) ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้รับความสนใจอย่างมากจากหน่วยราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากสหภาพแรงงานและองค์กรด้านแรงงาน คณะกรรมการพิจารณาการจัดพิมพ์เอกสารและวัสดุประชาสัมพันธ์เพื่อการเผยแพร่ จึงเห็นควรจัดพิมพ์ครั้งที่ ๓ ขึ้น

สถานการณ์ด้านสิทธิแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงาน ยังคงดำเนินไปอย่างหนักหน่วงและกว้างขวาง ในขณะที่กฎหมายระเบียบปฏิบัติ และทัศนคติผู้เกี่ยวข้องทั้งจากผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนถึงกลไกที่จะส่งเสริมคุ้มครองแรงงาน ยังไม่เข้มแข็ง ประกอบกับทิศทางการพัฒนา และนโยบายของรัฐ ให้ความสำคัญเป็นหลักกับการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ และตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ กลุ่มผู้ใช้แรงงานจึงถูกละเลยมาโดยตลอด

สถานการณ์ขณะนี้ไม่มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ อันเนื่องจากการปฏิรูปการปกครอง เมื่อ ๑๙ กันยายน ๒๕๔๙ แต่พันธกรณีระหว่างประเทศไทยเป็นภาคี ยังมีผลต่อเนื่องต่อไป ในการรับรองสิทธิแรงงานด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

และภารกิจที่ทำทลายขบวนการแรงงาน คือ ทำอย่างไรขบวนการแรงงานจะมีเสียงอย่างมีพลัง ในการมีส่วนร่วมผลักดันการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ที่รับรองและคุ้มครองสิทธิผู้ใช้แรงงานให้ดียิ่งขึ้นกว่ารัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ถือเป็นภารกิจสำคัญในการตรวจสอบและคุ้มครองสิทธิแรงงาน การผลักดันการแก้ไขกฎหมาย และนโยบายของรัฐรวมถึงการรณรงค์ต่อสังคม ให้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสร้างความเข้มแข็งแก่ขบวนการรวมตัวของผู้ใช้แรงงาน ในขณะเดียวกันก็มีการกิจร่วมกับผู้ใช้แรงงาน ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่สหภาพแรงงาน และร่วมมือกับผู้ใช้แรงงานในการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่เพื่อการปฏิรูปการเมืองอย่างแท้จริง ในปี ๒๕๕๐ นี้

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หวังว่าการจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้เป็นครั้งที่ ๓ จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑๔ ตุลาคม ๒๕๔๙

คำนำ

(ในการพิมพ์ครั้งที่ ๒)

จากการจัดทำ “กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงานด้านการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วม” โดยคณะกรรมการการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และต่อมาได้รับการสนับสนุนงบประมาณจัดพิมพ์จำนวน ๑,๕๐๐ เล่ม โดยมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท เมื่อเดือนตุลาคม ๒๕๔๗ ปรากฏว่า ได้รับความสนใจเป็นอย่างดีจากหน่วยราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากสหภาพแรงงาน และองค์กรด้านแรงงาน

ในสถานการณ์ปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์ ที่การพัฒนาเศรษฐกิจของสังคมไทยเน้นทิศทางการส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ เน้นถึงทิศทางการเติบโตทางเศรษฐกิจ และตัวเลขการส่งออก ในขณะที่กฎหมายระเบียบปฏิบัติ และกระบวนการส่งเสริมคุ้มครองแรงงาน ทั้งรายบุคคลและบทบาทของสหภาพแรงงาน ยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ กระทั่งบางส่วนยังไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และพันธกรณีระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี ทำให้มีการละเมิดสิทธิแรงงานรุนแรงยิ่งขึ้น

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นองค์กรอิสระตาม

รัฐธรรมนูญ มีอำนาจหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียน และตรวจสอบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน และการกระทำที่ไม่เป็นธรรม **โดยสามารถรับเรื่องร้องเรียนจากการกระทำของเอกชนได้** หรือสามารถหยิบยกเรื่องขึ้นมาพิจารณา ทำให้มีกรณีร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิแรงงานเพิ่มขึ้น ตั้งแต่ปัญหาขั้นพื้นฐานของการละเมิดสิทธิและสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปัญหาจากการดำเนินงานของกองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม อุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน

แต่ประเด็นที่น่าเป็นห่วงกังวลในเชิงกฎหมาย และนโยบายของรัฐ ที่จะต้องมีการศึกษาและผลักดันการแก้ไขในภาพรวมต่อไปโดยเร่งด่วนคือการมีแรงงานรับเหมาค่าแรงในโรงงานที่ใช้ซึ่งอำนาจต่อรอง ถูกเอารัดเอาเปรียบและถูกเลือกปฏิบัติอย่างหนักหน่วง และการจ้างแรงงานแบบเหมาช่วง ซึ่งส่งผลกระทบไปที่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน และแรงงานนอกระบบจำนวนมาก รวมทั้งการพัฒนาแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและสิทธิของสหภาพแรงงาน และองค์กรแรงงาน

นอกจากแรงงานทั้งสองกลุ่มจะถูกเอาเปรียบและไร้อำนาจต่อรองเช่นกันแล้ว กลุ่มทุนได้อาศัยแรงงานสองประเภทดังกล่าว มาลดทอนผลประโยชน์ของแรงงานประจำ โดยการนำกำลังแรงงานสำรองเหล่านี้มากดดันและลดทอนความเข้มแข็งในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานทั้งทางตรงและโดยอ้อม

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตระหนักดี

ว่า ปมเงื่อนของการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน ทั้งระบบ ไม่ว่าแรงงานประเภทใด คือการที่ภาครัฐและกลุ่มผู้ประกอบการ ต้องยอมรับในบทบาทและสิทธิของแรงงานด้านการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วม และคุ้มครองให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ และ กติการะหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคี ในขณะที่ผู้ใช้แรงงานและ องค์การแรงงานเอง ก็ต้องเข้าใจและตระหนักถึงสิทธิของตนเอง เรียนรู้ ที่จะพัฒนาองค์กรแรงงาน และการใช้สิทธิของตน ให้เป็นไปอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน และสังคมโดยรวมร่วมกัน

“สิทธิแรงงาน คือสิทธิมนุษยชน” คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติหวังอย่างยิ่งว่า การจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้เป็นครั้งที่สองจะเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนรู้และพัฒนาสิทธิผู้ใช้แรงงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งได้ เข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตาม ที่ได้พิมพ์ภาคผนวกของรายงานการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนไว้ ตอนท้ายด้วย

ขอขอบคุณผู้ศึกษาทั้งสองท่านคือ ผศ.มาลี พงษ์พงศ์าวลี และ คุณชฤทธิ์ มีสิทธิ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบ ปัญหาแรงงานที่ได้ดำเนินงานศึกษาและตรวจสอบจนทำให้บรรลุผล ในหลายกรณี รวมทั้งมีการจัดเวทีสัมมนา พัฒนาข้อเสนอแนะเชิงกฎหมาย และนโยบายอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่มาของความสมบูรณ์ในการจัดทำ หนังสือเล่มนี้

๔ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

คณะกรรมการการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน กำลังรวบรวมเรื่องราวที่เป็นกรณีศึกษามาประมวลและวิเคราะห์เพิ่มเติม ซึ่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหวังว่าจะได้มีโอกาสจัดพิมพ์หนังสือเกี่ยวกับ “สิทธิแรงงาน” เล่มที่สองในอีกไม่นานนี้

ขอโน้มรับคำแนะนำจากทุกท่าน และยินดีที่จะประสานงานกับทุกฝ่ายทั้งราชการ ผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งผู้ประกอบการ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อการก้าวรุดหน้าไปในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิผู้ใช้แรงงาน เพราะข้อสรุปสำคัญของผู้ใช้แรงงาน คือ การเจรจาต่อรองใด ๆ ล้วนเป็นไปเพื่อการได้อยู่ทำงานในโรงงานนั้นต่อไป เพื่อความก้าวหน้าและมีความสุขของผู้ใช้แรงงาน และความก้าวหน้าเติบโตของสถานประกอบการ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑๔ ตุลาคม ๒๕๔๘

คำนำ

(ในการพิมพ์ครั้งที่ ๑)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ที่เกิดขึ้นจากแรงผลักดันและความเรียกร้องต้องการของประชาชนที่มุ่งหวังให้มีกลไกอิสระเพื่อทำหน้าที่ ส่งเสริม ค้ำครอง และพิทักษ์สิทธิเสรีภาพของประชาชนให้มีผลปรากฏเป็นจริง ตามที่มีการบัญญัติรับรองสิทธิเสรีภาพอย่างกว้างขวางในรัฐธรรมนูญฉบับนี้

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นองค์กรอิสระที่สามารถรับเรื่องร้องเรียนในการณีมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือมีการกระทำที่ไม่เป็นธรรม จากการกระทำของเอกชน ในขณะที่รับเรื่องร้องเรียนกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ หรือได้รับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐ เช่นเดียวกับหน่วยงานอิสระอื่น ๆ ด้วย จึงมีกรณีร้องเรียนการละเมิดสิทธิผู้ใช้แรงงานที่มาจากการกระทำของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมและบริการ และมีการละเลยหรือการกระทำไม่เป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปัญหากฎหมาย ระเบียบ วิธีปฏิบัติที่ยังไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ หรือพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ซึ่งมีทั้งผู้ใช้แรงงานร้องเรียนรายบุคคล เป็นกลุ่ม และในนามของสหภาพแรงงาน ทั้งแรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ แรงงานเหมาค่าแรง

๖ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

จนถึงแรงงานต่างชาติ และจากพนักงานของรัฐ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตระหนักถึงปัญหาเดือดร้อนของผู้ใช้แรงงานซึ่งเสียเปรียบในสังคมอย่างมาก และเป็นปัญหาที่ซับซ้อนเกี่ยวข้องกับกฎหมายและนโยบายของรัฐ จึงจัดตั้ง**คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน**ขึ้นทำหน้าที่โดยตรง ทั้งตรวจสอบเรื่องร้องเรียน เสนอแนะการพัฒนากฎหมาย นโยบายของรัฐ ตลอดจนการมีมาตรการพิเศษเพื่อส่งเสริมผู้ที่เสียเปรียบในสังคม เชื่อมโยงถึงรัฐธรรมนูญและพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ตลอดจนรณรงค์เชิงรุกเพื่อร่วมกันสร้างกระบวนการเรียนรู้วัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนในสังคม

คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน พบว่าจากการตรวจสอบกรณีร้องเรียน มีทั้งการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่มีอยู่ อาทิ การคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยพยายามอาศัยช่องโหว่ฉวยโอกาส และบางกรณีมีการละเลยกระทั่งการทุจริตจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ประเด็นปมเงื่อนสำคัญที่คณะอนุกรรมการฯ ห่วงใยและมีการร้องเรียนมากที่สุดคือ การละเมิดต่อสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม โดยเฉพาะสิทธิสหภาพแรงงาน ทั้งนี้มีความพยายามทุกรูปแบบที่จะลดทอน แบ่งแยก ทำให้อ่อนแอ หรือกระทั่งยุบสหภาพแรงงาน จนถึงการเลิกจ้าง ช่มชู้คุกคาม และการกลั่นแกล้งในข้อหาต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานเหนื่อยล้ากับการต่อสู้คดี และบางส่วนต้องยุติบทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานไปในที่สุด เพราะกระบวนการยุติธรรมของไทยใช้เวลาอย่างมากและมี

ค่าใช้จ่ายสูง ขณะที่ผู้ใช้แรงงานมีความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจเป็นพื้นฐานที่เสียเปรียบอยู่แล้ว

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตระหนักอย่างยิ่งว่าการจะพิทักษ์สิทธิและคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน ได้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนที่สุด มีหนทางเดียวเท่านั้น คือ ทุกฝ่ายต้องตระหนักและยอมรับถึงสิทธิของผู้ใช้แรงงาน และร่วมมือกันส่งเสริมให้สภาพแรงงาน และองค์กรของผู้ใช้แรงงานต่าง ๆ เข้มแข็ง เนื่องจากการอาศัยแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐที่มีกำลังจำกัด ย่อมไม่มีทางเป็นไปได้ แม้เพียงแต่การปกป้องคุ้มครองให้เป็นไปตามกฎหมาย ที่สำคัญคือ สังคมไทยมีความจำเป็นจะต้องพัฒนากฎหมาย และนโยบายของรัฐ ให้มีทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างความเป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงาน และผู้เสียเปรียบในสังคม ไม่เน้นแต่การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการส่งออก ที่คำนึงแต่ตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ และมีพันธะที่จะส่งเสริมคุ้มครองสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ซึ่งต้องมีการร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยมีพื้นฐานที่ความเข้มแข็งขององค์กรผู้ใช้แรงงานเอง ประสานกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน กระทั่งความเข้าใจจากผู้ประกอบการ

ในการศึกษาการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน จากกรณีร้องเรียนบางส่วนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในช่วงมีนาคม ๒๕๔๕ - ปลายปี ๒๕๔๖ ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาทั้งสองได้ร่วมเป็นอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงานด้วย จึงเป็น

การศึกษาท่ามกลางกระบวนการตรวจสอบในบทบาทที่คณะกรรมการการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงานทุกท่านได้ร่วมกันค้นคว้าวิเคราะห์ข้อมูล การใกล้ชิดเยี่ยมเยียน และการกำหนดเสนอแนะนโยบายและมาตรการในการจัดทำรายงานการตรวจสอบในนามของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและต่อรัฐสภา แต่ผู้ศึกษาทั้งสองคือ ผศ.มาลี พงษ์พงศ์ทาวลีและชฤทธิ์ มีสิทธิ์ ได้ช่วยค้นคว้าและวิเคราะห์เพิ่มเติม ให้เห็นทั้งปัญหา และข้อเสนอแนะที่ชัดเจน ทั้งกฎหมายและนโยบายของรัฐ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่อไป และหวังอย่างยิ่งว่า จะเป็นคุณประโยชน์ต่อขบวนการผู้ใช้แรงงาน หน่วยงานของรัฐ และผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้างความเข้าใจร่วมกันในสังคมไทยให้ตระหนักถึงสิทธิผู้ใช้แรงงานได้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ขอขอบคุณอย่างยิ่งในการสนับสนุนการจัดพิมพ์โดยมูลนิธิ ฟรีดริค เอแบร์ท ซึ่งสนับสนุนขบวนการผู้ใช้แรงงานมาโดยตลอด

คณะกรรมการการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑๔ ตุลาคม ๒๕๔๗

คำนำ

(ในการพิมพ์ครั้งที่ ๑)

กระแสโลกาภิวัตน์และอิทธิพลของธุรกิจข้ามชาติส่งผลให้สภาพแวดล้อมของความสัมพันธ์อุตสาหกรรมในประเทศไทยเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงแรงงานสัมพันธ์ระหว่างคนงานและนายจ้าง จึงจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปรับกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับยุคสมัย คือ มีความเป็นธรรม ช่วยพัฒนาสังคม และส่งเสริมเศรษฐกิจให้สามารถแข่งขันและมีผลิตภาพที่ดีกว่าเดิม ในการพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ยุคใหม่นี้จึงจำเป็นต้องบัญญัติและบังคับใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใหม่

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีกฎหมายสองฉบับที่ครอบคลุมการจัดการแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ สำหรับแรงงานในสถานประกอบการเอกชน และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ สำหรับแรงงานในรัฐวิสาหกิจ

ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ (ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมกลุ่ม) และอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ (ว่าด้วยสิทธิในการรวมกลุ่มและการร่วมเจรจาต่อรอง) และร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่อยู่ระหว่างการพิจารณาอย่างขาดสาระที่เป็นมาตรฐานสำคัญบางประการตามอนุสัญญาดังกล่าว มาตรฐานระหว่างประเทศเหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ดี

สำหรับการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ในหลายประเทศ

รายงานการศึกษาการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานของคณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ผู้เขียน คือ ผศ.มาลี พุกษ์พงสาวลี และคุณชฤทธิ์ มีสิทธิ์ ได้นำเสนอภาพกว้างของปัญหาเกี่ยวกับสิทธิร่วมของแรงงาน ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับแนวทางการออกกฎหมายจากการจำกัดและควบคุมแรงงานไปเป็นแนวทางการมีส่วนร่วมที่ตระหนักถึงแรงงานในฐานะทรัพยากรมนุษย์และผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการพัฒนา

การที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติซึ่งเป็นองค์กรอิสระสนใจทำงานในประเด็นสิทธิแรงงานนับเป็นการสนับสนุนที่มีคุณค่ายิ่ง ทางมูลนิธิ ฟรีดริค เอแบร์ท มีความยินดีที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้ และเชื่อมั่นว่าจะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาสิทธิของผู้ใช้แรงงานและสิทธิมนุษยชนต่อไป

ดร.สเตฟาน โครบอท

ผู้อำนวยการ

มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

(Friedrich-Ebert-Stiftung)

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗



สหภาพแรงงาน จิน่า สัมพันธ์ ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ว่าได้ถูกบริษัทจิน่า ฟอรัมบรา จำกัด โดยฝ่ายบริหารของบริษัทละเมิดสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม



วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ลูกจ้างบริษัท ไลท์เฮาส์อุตสาหกรรม ภายใต้การนำของสหภาพแรงงาน จำนวนประมาณ ๒๐๐ คน ได้มาร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ว่าถูกเลิกจ้างไม่เป็นธรรม รวม ๘๓๑ คน



การสมมนาเรื่อง

บทบาทภาครัฐต่อการคุ้มครองสิทธิสหภาพแรงงาน

๑๖ กันยายน ๒๕๔๕

ณ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ





วันอังคารที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๔๖ มีการจัดสัมมนาเรื่อง "การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในกิจการโรงแรม" ณ โรงแรมภูเก็ตไฮสแตนดาร์ด พาวเวอร์เลียม จ.ภูเก็ต จัดโดย คณะอนุกรรมการการศึกษาแรงงานและตรวจสอบปัญหาแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสหพันธ์แรงงานธุรกิจโรงแรมและภัตตาคารภูเก็ต



ประธานและสมาชิกสหภาพแรงงาน ขึ้นส่วนคอมพิวเตอร์ และอิเล็กทรอนิกส์ ขอให้ตรวจสอบว่าการที่บริษัท เอ็ม เอ็ม ไอ พรินซ์ตัน (ไทยแลนด์) จำกัด และบริษัทอื่น ๆ ที่กระทำการจ้างงานเหมาช่วงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และขัดต่ออนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศหรือไม่







เวทีสาธารณะการแก้ไขปัญหาคู่ได้รับผลกระทบทางสุขภาพการทำงาน วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ณ ห้องประชุม ๑๐๑ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ.....	๒๓
บทที่ ๒ หลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม...	๒๗
๒.๑ หลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	๒๗
๒.๑.๑ ปณิญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชน	๒๗
๒.๑.๒ กติการะหว่างประเทศ	๒๘
(๑) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิ ทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม	๒๘
(๒) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิ พลเมือง และสิทธิทางการเมือง	๓๐
(๓) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือก ปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ	๓๑
๒.๑.๓ อนุสัญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิ ขั้นพื้นฐานในการทำงาน	๓๒
(๑) อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วย สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและ การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน	
ค.พ. ๑๙๔๘/พ.พ. ๒๔๙๑	๓๒

(๒) อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วย สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วม เจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙/ พ.ศ. ๒๔๙๒	๓๓
๒.๑.๔ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวของ แรงงานภาคอื่น ๆ	๓๔
๒.๒ หลักกฎหมายภายในประเทศ	๓๗
๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐	๓๗
๒.๒.๒ กฎหมายรับรองสิทธิการรวมตัวต่อรอง ของแรงงานในประเทศไทย	๔๐
(๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	๔๐
(๒) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓	๔๕
(๓) กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับ การจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม	๔๗

บทที่ ๓ สถานการณ์การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง

ในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม.....	๕๓
๓.๑ ความน่า	๕๓
๓.๒ ตารางข้อมูลการร้องเรียน รูปแบบการละเมิด และผลการตรวจสอบของคณะกรรมการสิทธิ มนุษยชนแห่งชาติ	๕๕

๓.๓ วิธีการคุกคามหรือละเมิดสิทธิในการรวมตัวและ การเจรจาต่อรอง	๗๐
--	----

บทที่ ๔ บทวิเคราะห์สถานการณ์การละเมิดสิทธิและเสรีภาพ ของลูกจ้างในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม โดยใช้กรณีศึกษา.....	๘๗
---	-----------

๔.๑ มูลเหตุสำคัญที่ทำให้นายจ้างละเมิดสิทธิการรวมตัว และการเจรจาต่อรอง	๘๗
๔.๒ ข้อจำกัดของกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์	๘๙
๔.๒.๑ ข้อจำกัดของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	๘๙
๔.๒.๒ ข้อจำกัดของพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓	๙๖
๔.๒.๓ สรุปประเด็นสำคัญของกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ที่ไม่สอดคล้องกับหลักการ ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘	๙๘
๔.๓ ข้อจำกัดของกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับ สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม	๑๐๒

บทที่ ๕ บทบาทคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่อ ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน.....	๑๐๙
---	------------

บทที่ ๖ บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	๑๒๕
---	------------

บรรณานุกรม..... ๑๓๙

ภาคผนวก..... ๑๔๑

๑. รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน
ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
 - ๑.๑ บริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด ถูกกล่าวหา
ว่าละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสหภาพแรงงาน
จิน่าลัมพันธ์
 - ๑.๒ บริษัท ทรงชัย ปั่นทอ จำกัด ถูกร้องเรียน
ว่าละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสหภาพแรงงาน
ทรงชัย ปั่นทอ
 - ๑.๓ บริษัท ฟาร์อีสท์การทอ อุตสาหกรรม จำกัด
ถูกร้องเรียนว่าละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสหภาพ
แรงงานไทยสิงทอ
 - ๑.๔ บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด
ถูกร้องเรียนว่าละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสหภาพ
แรงงาน นากาตันไทย
 - ๑.๕ บริษัท เวิลด์คัพ อินดัสตรี จำกัด เลิกจ้าง
ลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและละเมิดสิทธิมนุษยชน
๒. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๓. คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน
๔. คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน
๕. คำอธิบายความหมายของเครื่องหมาย
๖. แนะนำหนังสือ

Uบายการพัฒนาประเทศที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาอุตสาหกรรม โดยเน้นนโยบายการส่งออก เปิดโอกาสให้นักลงทุนต่างชาติเข้ามาลงทุน รวมทั้งให้สิทธิพิเศษแก่นักลงทุนต่าง ๆ ในระยะ ๓๐ กว่าปีที่ผ่านมา มีแรงงานเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท เช่น ทอผ้า ตัดเย็บเสื้อผ้า อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องหนัง อาหารสำเร็จรูป ฯลฯ แรงงานเหล่านี้ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ปัญหาเหล่านี้ในวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้น

๑. วัตถุประสงค์การศึกษา

๑. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิด้านการรวมตัวของประเทศไทยและมาตรฐานสิทธิการรวมตัวขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

๒. เพื่อประมวลปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานเกี่ยวกับสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองของแรงงาน ซึ่งได้มีการร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๓. เพื่อจัดทำข้อเสนอในการป้องกันและแก้ไขปัญหาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ

๔. เพื่อเผยแพร่ผลการศึกษาศึกษาต่อสาธารณชน อันจะเป็นการยกระดับความเข้าใจ และความตระหนักในสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงาน

๒. ขอบเขตและวิธีการศึกษา

รายงานการศึกษากฎหมายกรณีศึกษาเรื่อง “การละเมิดสิทธิแรงงาน ด้านการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม” เป็นการศึกษามาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (*International Labour Organization - ILO*) ซึ่งเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติด้านแรงงาน โดยเน้นประเด็นเสรีภาพในการจัดตั้งองค์กรของผู้ใช้แรงงานและเสรีภาพในการเจรจาต่อรอง เพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกจ้าง ทั้งนี้โดยศึกษาเปรียบเทียบกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

นอกจากการนำเสนอหลักการและสาระสำคัญของมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองของประเทศไทยแล้ว รายงานฉบับนี้จะศึกษาวิเคราะห์การบังคับใช้

กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมทั้งในฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ ที่เกี่ยวข้องต่อประเด็นดังกล่าวอีกด้วย

ข้อมูลที่นำมาศึกษาวิเคราะห์รวบรวมมาจากเรื่องร้องเรียนของผู้ใช้แรงงานต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งมอบหมายให้ คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน เป็นข้อร้องเรียน รวมทั้งสิ้น ๑๑ เรื่องซึ่งร้องเรียนระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ - พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อร้องเรียนซึ่งผ่านกระบวนการตรวจสอบของ คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ต่อไปจะเรียกว่า “กรณีศึกษา”

๓. แนวทางและรูปแบบของการศึกษา

รายงานการศึกษาเรื่องนี้จะใช้วิธีการสื่อสาร โดยเน้นให้เห็นสภาพ ปัญหา การนำเสนอการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ปัญหา รวมทั้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

หลักกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพ ในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม



สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมเป็นหลักการพื้นฐานสำคัญของมนุษย์ในการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข และเป็นธรรม หลักการดังกล่าวจึงถูกกำหนดไว้ทั้งในกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ กฎหมายสูงสุดหรือรัฐธรรมนูญ และกฎหมายเฉพาะ มีสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ หลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ มีดังนี้

๒.๑.๑ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน^๑

รับรองและประกาศโดยสมัชชาสหประชาชาติ ในวันที่ ๑๐

^๑ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตีพิมพ์ใน **สิทธิมนุษยชน รวบรวมสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่สำคัญ**, บรรณาธิการ ศราวุฒิ ปทุมราช, จัดพิมพ์โดย มูลนิธิฟรีดริคเอแบร์ท, พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๔๔, หน้า ๙ และหน้า ๑๔ - ๑๕ ต่อไปจะอ้างว่า **สิทธิมนุษยชน**, ศราวุฒิ ปทุมราช ๒๕๔๔.

ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ มีหลักการสำคัญดังนี้

ข้อ ๑ มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิ ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ

ข้อ ๑๙ ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งความเห็นและการแสดงออกสิทธินี้รวมถึงอิสรภาพในการที่จะถือเอาความเห็นโดยปราศจากการแทรกสอด และที่จะแสวงหา รับและแจกจ่ายข่าวสารและความคิดเห็นไม่ว่าโดยวิธีใด ๆ และโดยไม่คำนึงถึงเขตแดน

ข้อ ๒๓ ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้ง และที่จะเข้าร่วมสหพันธ์กรรมกร เพื่อความคุ้มครองแห่งผลประโยชน์ของตน

เนื่องจากปฏิกูญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนดังกล่าวนี้ เป็นเพียงคำประกาศจึงไม่มีสภาพบังคับเป็นกฎหมาย หากประเทศใดประเทศหนึ่งละเมิดหลักการในปฏิกูญญา ก็ไม่มีบทลงโทษแก่ประเทศนั้น องค์การสหประชาชาติจึงได้จัดทำหลักการของสิทธิมนุษยชนในรูปของกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ประกอบด้วยกติการะหว่างประเทศและอนุสัญญาระหว่างประเทศ ดังนี้

๒.๑.๒ กติการะหว่างประเทศและอนุสัญญา

(๑) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๑๙ ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติ^๒ เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๒

^๒ เป็นวิธีการเข้าเป็นภาคีเมื่อพ้นกำหนดระยะเวลาที่จะลงนามหรือให้สัตยาบันได้ เพราะสนธิสัญญาหรือกฎหมายนั้น มีผลบังคับใช้แล้ว โดยการทำหนังสือแสดงความจำนงค์ต่อการสหประชาชาติว่าต้องการผูกพันตามสนธิสัญญานั้น ๆ

มีสาระสำคัญดังนี้^๓

ข้อ ๘

๑. รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกัน

(ก) สิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน ทั้งนี้ โดยขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ขององค์การที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ห้ามจำกัดการใช้สิทธินี้ นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและที่จำเป็นในสังคมประชาธิปไตยเพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติ หรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

(ข) สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะจัดตั้งสหพันธ์หรือสมาพันธ์แห่งชาติ และสิทธิของสมาพันธ์แห่งชาติที่จะก่อตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์การสหภาพแรงงานระหว่างประเทศ

(ค) สิทธิของสหภาพแรงงานที่จะดำเนินงานอย่างเสรีโดยไม่ขึ้นอยู่กับ การจำกัดใด นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและซึ่งจำเป็นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติ หรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

(ง) สิทธิที่จะนัดหยุดงาน หากใช้สิทธิโดยสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศนั้น

๒. ความในข้อนี้ไม่ห้ามการกำหนดข้อจำกัดอันชอบด้วยกฎหมายในการใช้สิทธิเหล่านี้โดยทหารหรือตำรวจหรือฝ่ายบริหารของรัฐ

๓. ไม่มีข้อความใดในข้อนี้ที่ให้อำนาจรัฐภาคีแห่งอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘ ขององค์การ

^๓ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม, สิทธิมนุษยชน, ศราวุฒิ ปทุมราช, ๒๕๕๔, หน้า ๒๘-๒๙.

แรงงานระหว่างประเทศ ให้ใช้มาตรการทางนิติบัญญัติหรือใช้กฎหมายในลักษณะ ซึ่งจะทำให้เสื่อมเสียต่อหลักประกันที่ให้ไว้ในอนุสัญญานั้น

(๒) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง^๔

มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๙ และประเทศไทยเข้าเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติซึ่งมีผลบังคับใช้กับประเทศไทยตั้งแต่วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๐ มีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๑๙

๑. บุคคลทุกคนมีสิทธิที่จะมีความคิดเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง
๒. บุคคลทุกคนมีสิทธิในเสรีภาพแห่งการแสดงออก สิทธินี้รวมถึงเสรีภาพที่จะแสวงหา รับและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและความคิดทุกประเภท โดยไม่คำนึงถึงพรมแดน ทั้งนี้ ไม่ว่าด้วยวาจา เป็นลายลักษณ์อักษรหรือการตีพิมพ์ ในรูปของศิลปะ หรือโดยอาศัยสื่อประการอื่นตามที่ตนเลือก
๓. การใช้สิทธิตามที่บัญญัติในวรรค ๒ ของข้อนี้ต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบพิเศษควบคู่ไปด้วย การใช้สิทธิดังกล่าวอาจมีข้อจำกัดในบางเรื่อง แต่ทั้งนี้ข้อจำกัดนั้นต้องบัญญัติไว้ในกฎหมายและจำเป็นต่อ
 - (ก) การเคารพในสิทธิหรือชื่อเสียงของบุคคลอื่น
 - (ข) การรักษาความมั่นคงของชาติหรือความสงบเรียบร้อย หรือการสาธารณสุข หรือศีลธรรมของประชาชน

^๔ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง, สิทธิมนุษยชน, ศราวุฒิ ปทุมราช, ๒๕๔๔, หน้า ๖๔-๖๕

ข้อ ๒๑

สิทธิในการชุมนุมโดยสงบย่อมได้รับการรับรอง การจำกัดการใช้สิทธินี้จะกระทำมิได้ นอกจากจะกำหนดโดยกฎหมายและเพียงพอที่จำเป็นสำหรับสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงของชาติหรือความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อย การสาธารณสุขหรือศีลธรรมของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น

ข้อ ๒๒

๑. บุคคลย่อมมีสิทธิในเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม รวมทั้งสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน

๒. การจำกัดการใช้สิทธินี้จะกระทำมิได้ นอกจากจะกำหนดโดยกฎหมายและเพียงพอที่จำเป็นสำหรับสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์แห่งความมั่นคงของชาติ หรือความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อย การสาธารณสุข หรือศีลธรรมของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น ความในข้อนี้ไม่ห้ามการวางข้อจำกัดอันชอบด้วยกฎหมาย ในการใช้สิทธิของทหารและตำรวจ

(๓) อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ^๕

มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๔ ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีแล้วมีผลผูกพันประเทศไทยตั้งแต่วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๘ มีสาระสำคัญดังนี้

^๕ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ, **สิทธิมนุษยชน**, ศราวุฒิ ปทุมราช, ๒๕๔๔ หน้า ๑๐๗. ต่อมาได้มีการตราพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีผลใช้บังคับวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๓ ประเทศไทยเป็นประเทศที่ ๕ ในโลกและเป็นประเทศแรกในเอเชียที่เข้าเป็นภาคีพิธีสารเลือกรับนี้ พิธีสารเลือกรับฯ มีผลใช้บังคับต่อประเทศไทยตั้งแต่วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๓

ข้อ ๗

รัฐภาคีจะใช้มาตรการที่เหมาะสมทุกประการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในด้านการเมืองและทั่ว ๆ ไปของประเทศ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะให้ประกันแก่สตรีภายใต้เงื่อนไขแห่งความเสมอภาคกับบุรุษซึ่งสิทธิ

(ค) ที่จะเข้าร่วมในองค์กรการ และสมาคมที่ไม่ได้เป็นของรัฐบาลที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่แบบทั่ว ๆ ไปและเกี่ยวกับการเมืองของประเทศ

๒.๑.๓ ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน^๖

ที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับรองเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๑ ปฏิญญาดังกล่าวครอบคลุมอนุสัญญาซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานหลักจำนวน ๘ ฉบับ ในจำนวนดังกล่าวเป็นอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมจำนวน ๒ ฉบับ ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีความเห็นว่าสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันนั้น เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การคุ้มครองสิทธิด้านอื่น ๆ อันจะนำมาซึ่งความก้าวหน้าทางสังคม การพัฒนาที่ยั่งยืน ความเสมอภาคและการต่อต้านความยากจน

อนุสัญญาหลักว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม ประกอบด้วย

๑. อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘/พ.ศ. ๒๕๓๑ มีหลักการ

^๖ ปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

สำคัญดังนี้

- (๑) แรงงานและนายจ้างสามารถใช้สิทธิในการรวมตัวกันได้อย่างเสรี โดยไม่ต้องได้รับการอนุญาตล่วงหน้า และปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- (๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใด ๆ หรือการขัดขวาง ซึ่งจะเป็นการจำกัดสิทธิในการยกเว้นธรรมนูญ และกฎข้อบังคับ การคัดเลือกผู้แทน การจัดการบริหารงานและการดำเนินกิจกรรม ขององค์กรของแรงงานและนายจ้าง
- (๓) องค์กรของนายจ้างและแรงงานต้องมีสิทธิก่อตั้งและมีเสรีภาพในการเข้าร่วมสหพันธ์ และสมาพันธ์ได้ และองค์กรสหพันธ์หรือสมาพันธ์ดังกล่าวต้องมีสิทธิเข้าเป็นภาคีกับองค์กรระหว่างประเทศ ของนายจ้างและแรงงานได้
- (๔) การนำหลักการ (๑)-(๓) ไปใช้บังคับกับทหารและตำรวจต้องได้รับการพิจารณากำหนดโดยกฎหมายแห่งชาติเท่านั้น

๒. อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙ / พ.ศ. ๒๔๙๒ มีหลักการสำคัญดังนี้

- (๑) คัดค้านสิทธิในการรวมตัวกัน จากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการกระทำที่ทำให้แรงงานต้องไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือต้องสละการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และเป็นเหตุไล่ออกจากงาน
- (๒) องค์กรของแรงงาน และของนายจ้างต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน โดยองค์กร หรือโดยหน่วยงานอื่น

- (๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้างกับองค์กรของแรงงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งกฎเกณฑ์ และเงื่อนไขของการจ้างงาน
- (๔) อนุสัญญานี้ไม่ใช่บังคับกับข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของรัฐ และต้องไม่ใช่ไปในทางที่เป็นอคติต่อสิทธิหรือสถานะของข้าราชการไม่ว่าโดยวิธีการใด

ถึงแม้ว่าจะมีการพยายามผลักดันให้ประเทศไทยเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาที่สำคัญอย่างยิ่งต่อสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวทั้ง ๒ ฉบับนี้ แต่จนถึงปัจจุบันประเทศไทยยังมิได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับดังกล่าว ทั้งนี้โดยให้เหตุผลว่ากฎหมายภายในของประเทศไทยได้รับรองสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างแล้ว อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณากฎหมายของประเทศไทยแล้ว พบว่ายังมีมาตรฐานต่ำและห่างไกลจากมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งจะได้กล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

นอกจากอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับนี้แล้ว ยังมีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมตัวของลูกจ้างภาคอื่น ๆ ดังนี้

๒.๑.๔ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวของแรงงานภาคอื่น ๆ

๑. อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑ สิทธิในการสมาคม (การเกษตร) เกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวกันของแรงงานเกษตร

กำหนดให้ประเทศที่ให้สัตยาบันกำหนดสิทธินี้ให้แก่แรงงานเกษตรให้เหมือนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มีผลใช้บังคับเมื่อ ๑๑ พฤษภาคม ค.ศ. ๑๙๔๓ / พ.ศ. ๒๔๘๖

๒. อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๑ การจัดตั้งของแรงงานชนบท บทบาทของแรงงานกลุ่มนี้ในด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดขึ้นเพื่อประกันสิทธิของแรงงานในชนบทในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์กร^๗ โดยระบุว่า แรงงานชนบทหมายถึงบุคคลใด ๆ ที่ทำงานในภาคเกษตร งานฝีมือหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องในเขตชนบท ไม่ว่าจะในฐานะของลูกจ้างหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ

สิทธิในการจัดตั้งของแรงงานชนบทนี้ ให้อำนาจถึงสิทธิในการก่อตั้ง การเข้าร่วมองค์กรด้วยการเลือกของตนเอง โดยยึดหลักเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม องค์กรของแรงงานชนบทจะต้องมีอิสระและดำเนินกิจการในลักษณะสมัครใจและจะต้องปลอดจากการแทรกแซงหรือการขู่เข็ญบังคับ

อนุสัญญาระบุว่าการใช้สิทธิของแรงงานชนบทตามอนุสัญญานี้จะต้องเคารพต่อกฎหมายของบ้านเมืองด้วย แต่ขณะเดียวกันกฎหมายก็ไม่ควรจะออกมาลิดรอนสิทธิของเขาเช่นกัน

ประเทศที่ให้สัตยาบันมีหน้าที่จะต้องกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมองค์กรเหล่านี้โดยการขจัดซึ่งปัญหาอุปสรรคที่จะไปขัดขวางการจัดตั้ง

^๗ การรวมตัวของลูกจ้างหรือนายจ้างจะใช้คำว่า “องค์กร” เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนกับคำว่า “องค์กรระหว่างประเทศด้านแรงงาน” (International Labor Organization-ILO) ซึ่งเป็นองค์การชำนาญพิเศษของสหประชาชาติ

การเติบโต ตลอดจนการดำเนินการตามกฎหมาย เพื่อว่าองค์กรเหล่านี้จะได้มีบทบาทในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

๓. อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๑ การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและวิธีการกำหนดสภาพ การจ้างในหน่วยงานของรัฐ เป็นอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเป็นองค์กรของลูกจ้างของรัฐ โดยระบุว่าองค์กรที่ลูกจ้างของรัฐตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างด้วยกัน จะต้องมีอิสระจากหน่วยงานของรัฐ และจะต้องได้รับการปกป้องจากการแทรกแซงหรือการกระทำที่เป็นอุปสรรคต่อการจัดตั้ง การบริหาร และการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังจะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามที่เห็นสมควรเพื่อให้ผู้แทนลูกจ้างของรัฐ ได้ปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วเหมาะสมทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบกระเทือนต่องานหรือการบริหาร และบริการของหน่วยงานนั้น ให้กำหนดกลไกระงับข้อพิพาทโดยให้มีการเจรจาและมีกลไกที่เป็นอิสระและมีเป้าหมายในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมและชี้ขาด ที่สำคัญให้ลูกจ้างของรัฐมีสิทธิตามหน้าที่ของพลเมืองและสิทธิทางการเมืองเหมือนเช่นคนอื่น ๆ

อนุสัญญานี้ใช้กับทุกคนที่ได้รับการว่าจ้างจากหน่วยงานของรัฐ และซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองที่ดีกว่า จากบทบัญญัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ส่วนการจะนำมาบังคับใช้กับทหารหรือตำรวจ หรือบุคคลในระดับผู้กำหนดนโยบาย หรือบริหารของรัฐหรือไม่นั้น จะต้องตราเป็นกฎหมายของประเทศ

๔. อนุสัญญาฉบับที่ ๑๕๔ ว่าด้วยการส่งเสริมการเจรจาต่อรอง

ร่วม อนุสัญญาฉบับนี้ส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อกำหนดสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้าง วางระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งระหว่างองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง อนุสัญญายังกำหนดให้มีมาตรการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม เช่น การเจรจาต่อรองควรกระทำขึ้นระหว่างนายจ้างทุกคนกับลูกจ้างทุกกลุ่มในกิจการสาขาต่าง ๆ กำหนดให้มีข้อระเบียบซึ่งเป็นที่ยอมรับกันระหว่างองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง และไม่ควรรื้อข้อบังคับที่มีอยู่แล้วมาเป็นอุปสรรคในการเจรจาต่อรองร่วม ตลอดจนการมีระเบียบว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงานอันจะช่วยส่งเสริมการเจรจาต่อรองด้วย

ที่สำคัญในการกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรองควรมีการหารือ ๓ ฝ่าย หากเป็นไปได้

อนุสัญญานี้ใช้บังคับกับกิจการทางเศรษฐกิจทุกสาขา แต่ถ้าจะนำไปใช้บังคับกับทหารหรือตำรวจจะต้องมีการกำหนดโดยกฎหมายหรือแนวปฏิบัติของประเทศ

๒.๒ หลักกฎหมายภายในประเทศ

๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช

๒๕๔๐

มีหลักการสำคัญเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ดังนี้

(๑) หลักเสรีภาพในการรวมตัว

มาตรา ๔๔ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม สหภาพ

สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาด ตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

(๒) หลักเสรีภาพในการชุมนุม

มาตรา ๔๔ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะในการณีการชุมนุมสาธารณะ และเพื่อคุ้มครองความสงบของประชาชนที่จะใช้ที่สาธารณะ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะการสงคราม หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

(๓) หลักเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือการสื่อสาร

มาตรา ๓๙ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การพิมพ์ การโฆษณา และการสื่อความหมายโดยวิธีอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ เพื่อคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ เกียรติยศ ชื่อเสียง สิทธิในครอบครัวหรือความเป็นอยู่ส่วนตัวของบุคคลอื่น เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันหรือระงับความเสื่อมทรามทางจิตใจ หรือสุขภาพของประชาชน

มาตรา ๓๗ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการสื่อสารถึงกันโดยทางที่ชอบด้วยกฎหมาย

การตรวจ การกัก หรือการเปิดเผยสิ่งสื่อสารที่บุคคลมีติดต่อกัน รวมทั้งการกระทำด้วยประการอื่นใดเพื่อให้ล่วงรู้ถึงข้อความในสิ่งสื่อสารทั้งหลายที่บุคคลมีติดต่อกันจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

มาตรา ๕๘ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครอง ของหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น เว้นแต่การเปิดเผยข้อมูลนั้น จะกระทบต่อความมั่นคงของรัฐ ความปลอดภัยของประชาชน หรือส่วนได้เสียอันพึงได้รับความคุ้มครองของบุคคลอื่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๕๙ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับข้อมูล คำชี้แจงและเหตุผลจากหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น ก่อนการอนุญาต หรือการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วนได้เสียสำคัญอื่นใดที่เกี่ยวกับตนหรือชุมชนท้องถิ่น และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นของตนในเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ตามกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนที่กฎหมายบัญญัติ

(๔) หลักระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม

มาตรา ๘๖ รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

(๕) หลักกระบวนการยุติธรรมในการคุ้มครองสิทธิการรวมตัว

มาตรา ๗๔ รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองสิทธิและ

เสรีภาพของบุคคลจัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้พอเพียงกับการบริหารงานโดยอิสระของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ศาลรัฐธรรมนูญศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

มาตรา ๗๖ รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจทางการเมือง การวางแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐทุกระดับ

๒.๒.๒ กฎหมายรับรองสิทธิการรวมตัวต่อรองของแรงงานในประเทศไทย

(๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๑.๑) สิทธิในการจัดตั้งองค์กรของฝ่ายลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งองค์กรได้ ดังนี้

สหภาพแรงงาน

ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยมีลูกจ้างเป็นผู้เริ่มก่อการจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน ยื่นขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนตามกฎหมาย เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว สหภาพ

แรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

สหภาพแรงงานมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

สหภาพแรงงานแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว และสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน และกฎหมายได้แบ่งสหภาพแรงงาน ตามลักษณะอำนาจบังคับบัญชาตามกฎหมายเป็น ๒ ระดับ ได้แก่สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างที่มีอำนาจบังคับบัญชาตามกฎหมาย เช่น มีอำนาจในการว่าจ้าง การลงโทษ และการพิจารณาความดีความชอบ และสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างที่ไม่มีอำนาจบังคับบัญชา (มาตรา ๘๖-๙๐ และมาตรา ๙๕)

❁ สหพันธ์แรงงาน

สหภาพแรงงานตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไปตามประเภทของสหภาพแรงงานมีสิทธิ จัดตั้งสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครอง ผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานที่จัดทะเบียนตามกฎหมายแล้ว มีฐานะเป็นนิติบุคคล (มาตรา ๑๑๓)

❁ สภาองค์กรลูกจ้าง

สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตั้งแต่ ๑๕ แห่งขึ้นไป มีสิทธิร่วมกันจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ สภาองค์กรลูกจ้างที่จัดทะเบียนตาม

กฎหมายแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล (มาตรา ๑๒๐)

สำหรับนายจ้างนั้น มีสิทธิจัดตั้งองค์กรได้ทำนองเดียวกับลูกจ้าง โดยจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้างและสภาองค์กรนายจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง

ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ จำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นอยู่กับจำนวนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีได้ตั้งแต่ ๕ คนถึง ๒๑ คน

กฎหมายให้สิทธิแก่สหภาพแรงงานในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง กล่าวคือ หากสมาชิกสหภาพแรงงานมีจำนวนเกิน ๑/๕ ของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานมีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนมากกว่ากรรมการลูกจ้างที่มีได้แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานหนึ่งคน หากสมาชิกสหภาพแรงงานมีจำนวนเกิน ๑/๒ ของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานมีสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ

คณะกรรมการลูกจ้าง มีหน้าที่ประชุมปรึกษาหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างและหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ (มาตรา ๔๕-๕๐)

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้สถานประกอบกิจการใดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ที่มีคณะ

กรรมการลูกจ้างอยู่แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการด้วย

(๑.๒) สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดสาระสำคัญในการเจรจาต่อรองร่วมไว้ดังนี้

(๑) นายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิทำหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยทำเป็นหนังสือแจ้งต่อกันฝ่ายหนึ่ง กรณีลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

กรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องมีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า ๑/๕ ของลูกจ้างทั้งหมด และต้องมีมติของที่ประชุมใหญ่สมาชิก

(๒) กรณีที่ไม่มีการเจรจาหรือตกลงกันไม่ได้ เรียกว่า มีข้อพิพาทแรงงาน ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาไกล่เกลี่ยให้แล้วเสร็จภายใน ๕ วัน หากตกลงกันได้ ก็ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ หากยังตกลงกันไม่ได้ถือว่า มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ทั้งสองฝ่ายมีทางเลือกโดยการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (มาตรา ๒๖-มาตรา ๒๙) หรือลูกจ้างอาจใช้สิทธินัดหยุดงาน หรือนายจ้างใช้สิทธิปิดงานตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

(๓) เฉพาะข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ สาธารณูปโภค หรือกิจการ ที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะ เช่น

กิจการรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ กิจการผลิตหรือจำหน่ายน้ำมัน เชื้อเพลิง เป็นต้น ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาดและ คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี (มาตรา ๒๓)

(๔) ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการอื่นนอก จาก (๓) หากรัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทนั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อ เศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรี มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ (มาตรา ๒๓)

หากการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอาจทำให้เกิดความเสียหาย แก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบ เรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับ ลูกจ้างกลับ เข้าทำงานตามปกติ หรือให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และสั่งให้คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น (มาตรา ๒๕, ๓๓, ๓๕ และ มาตรา ๓๖)

(๑.๓) การคุ้มครองทางกฎหมาย

(๑) ห้ามเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการ ปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำให้ใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ กรรมการลูกจ้างไม่อาจทำงานต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาล แรงงาน หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา (มาตรา ๕๒ และมาตรา ๑๔๓)

(๒) ห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องข้อกับข้อเรียกร้อง ในกรณีที่ข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการ

เจรจา การไต่ถามไต่สวน หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่ลูกจ้างกระทำความผิดในกรณีร้ายแรง หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา (มาตรา ๓๑ และมาตรา ๑๓๖)

(๓) บทคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ตั้งแต่ขั้นตอนเตรียมการจะยื่น ข้อเรียกร้อง หรือในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ร้องเรียน หรือดำเนินการตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือเพราะเหตุการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา (มาตรา ๑๒๑-๑๒๓ และมาตรา ๑๕๘-๑๕๙)

(๒) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
เป็นกฎหมายที่บังคับใช้ในกิจการรัฐวิสาหกิจ มีสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ สิทธิในการจัดตั้งองค์กร

❖ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงรัฐวิสาหกิจละ ๑ แห่งเท่านั้น และต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของลูกจ้างทั้งหมด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ แสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างของลูกจ้าง รวมทั้งดำเนินการและให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ เมื่อได้รับจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล (มาตรา ๔๐-๔๔)

❖ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ ๑๐ แห่งขึ้นไป มีสิทธิรวมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในรัฐวิสาหกิจ เมื่อได้รับจดทะเบียนแล้ว มีฐานะเป็นนิติบุคคล

กฎหมายให้สิทธิสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ เข้าเป็นสมาชิกของสภาองค์กรลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (มาตรา ๗๒)

๒.๒ สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

(๑) กฎหมายกำหนดสิทธิในการแจ้งข้อเรียกร้อง และมีขั้นตอนการเจรจาต่อรองทำนองเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีข้อแตกต่างบ้างในส่วนที่เกี่ยวกับระยะเวลาในแต่ละขั้นตอน และเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด

ห้ามนายจ้างปิดงานและลูกจ้างนัดหยุดงาน (มาตรา ๒๕-๓๓)

(๒) มีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างบังคับใช้แก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น (มาตรา ๘ และมาตรา ๑๓)

(๓) มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่ง ซึ่งเป็นคณะกรรมการทวิภาคี มีอำนาจหน้าที่ในการปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง (มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๓)

๒.๓ การคุ้มครองทางกฎหมาย

ทำนองเดียวกับการคุ้มครองลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การดำเนินการตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน การเป็นสมาชิก และการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรือองค์กรแรงงานต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๓) กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม

ดังที่กล่าวแล้วว่าระบบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยแบ่งออกเป็น ๒ ระบบ คือ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์สำหรับแรงงานภาคเอกชนและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สำหรับแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งองค์กรและการเจรจาต่อรองร่วม มีสาระสำคัญดังนี้

๓.๑ กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งองค์กร

๑. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) กรณีนายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน การจัดตั้งองค์กร ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีภายใน

๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งผลให้ทราบภายใน ๓๐ วัน กรณีไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้ดำเนินคดีต่อศาลแรงงาน (มาตรา ๕๑)

(๒) กรณีนายจ้างหรือผู้ใดกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ลูกจ้างหรือผู้เสียหายจากการกระทำดังกล่าว ต้องยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน นับแต่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม หากไม่พอใจคำสั่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะต้องนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน (มาตรา ๑๒๑, ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๔-๑๒๗)

การฝ่าฝืนตาม (๒) มีบทลงโทษทางอาญา แต่ผู้ฝ่าฝืนจะมีโทษทางอาญา ก็ต่อเมื่อมีการฝ่าฝืนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา ๑๒๑)

(๓) การลงโทษ การลดค่าจ้าง หรือการกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อคณะกรรมการลูกจ้างจะกระทำมิได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ดังนั้นหากนายจ้างต้องการเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างไม่ว่านายจ้างจะมีเหตุจำเป็นเพียงใด หรือลูกจ้างกระทำความผิดร้ายแรงก็ตาม ก็ต้องยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาเสียก่อน (มาตรา ๕๒)

(๔) เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง หากลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมี สิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย (มาตรา ๕๐)

๒. กระบวนการตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) กรณีนายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน การจัดตั้งองค์กร ผู้ยื่นคำขอมีสหิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด (มาตรา ๔๗)

(๒) นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่าดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตามกฎหมาย หรือยินยอมให้ผู้ที่มีใช้กรรมการสหภาพแรงงานดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน เป็นต้น (มาตรา ๖๓)

(๓) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ เช่น การรับจดทะเบียนไม่ถูกต้องตามกฎหมาย การดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ สหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเกิน ๒ ปี เป็นต้น (มาตรา ๖๖)

ทั้งกรณีที่ (๒) และ (๓) ผู้ถูกโต้แย้งสิทธิมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี

๓.๒ กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาต่อรองร่วม

๑. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๘ มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) กรณีมีข้อโต้แย้งว่ากระบวนการหรือขั้นตอนในการเจรจาต่อรองไม่ชอบด้วยกฎหมาย กฎหมายมิได้กำหนดกระบวนการยุติธรรมไว้เป็นการเฉพาะ ผู้ถูกโต้แย้งสิทธิจึงมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน^๔

(๒) กรณีการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและอยู่ในระหว่างการเจรจาไกล่เกลี่ย หรือชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้เสียหายมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน และมีสิทธิดำเนินคดีอาญาในศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา (มาตรา ๓๑ และมาตรา ๑๓๖)

(๓) กรณีลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเตรียมการในการแจ้งข้อเรียกร้องหรือดำเนินการตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาต่อรอง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวยังมีผลใช้บังคับ ผู้เสียหายมีสิทธิยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน

การฝ่าฝืนตาม (๓) มีบทลงโทษทางอาญา แต่ผู้ฝ่าฝืนจะมีโทษทางอาญา ก็ต่อเมื่อมีการฝ่าฝืนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (มาตรา ๑๒๑, ๑๒๓ และมาตรา ๑๒๔-๑๒๗)

(๔) หากนายจ้างหรือลูกจ้างหรือองค์กรแรงงานไม่ปฏิบัติ

^๔ เป็นไปตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ตามคำชี้ขาดหรือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ผู้เสียหายมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน (มาตรา ๘ : พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒)

๒. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) ห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องในระหว่างการเจรจาต่อรอง หากฝ่าฝืนมีโทษทางอาญา ผู้เสียหายมีสิทธิดำเนินคดีทั้งต่อศาลแรงงาน และกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (มาตรา ๓๔)^๙

(๒) ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง กระทำการใด ๆ ต่อลูกจ้างที่ดำเนินการตามสิทธิในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม การดำเนินการเรียกร้องสิทธิหรือการใช้กระบวนการยุติธรรม ห้ามแทรกแซง ชัดขวาง หรือคุกคามการดำเนินงานขององค์กรของลูกจ้างหากมีการฝ่าฝืนลูกจ้างต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ภายใน ๓๐ วัน ก่อนที่จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน (มาตรา ๓๘)^{๑๐}

^๙ เทียบเคียงกับมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

^{๑๐} เทียบเคียงกับมาตรา ๑๒๑, ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

สถานการณ์การละ

สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้าง ในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

๓.๑ ความนำ

จากการศึกษาการตรวจสอบกรณีร้องเรียน เรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานโดยคณะกรรมการการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ที่มอบหมายโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๔๖ พบว่ามูลเหตุสำคัญที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อองค์กรแรงงาน เนื่องจากนายจ้างไม่ยอมรับ ไม่เคารพสิทธิการรวมตัวต่อรอง ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรแรงงานได้แสดงบทบาทและทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองและแสวงหาสิทธิประโยชน์ ตามมาตรฐานของกฎหมาย และเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นธรรม ดังนี้

- (๑) การเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เนื่องจากนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย เช่นการไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด การไม่จ่ายค่าจ้าง ในวันลาป่วย นายจ้างไม่ได้จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้าง การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่า ชดเชย การไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม เป็นต้น

(๒) การเรียกร้องหรือทวงถามหรือฟ้องคดี ให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การจ่ายเงินรางวัลพิเศษ การปรับอัตราค่าจ้างประจำปี และการจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ

(๓) การเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เพื่อป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่นให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารที่แตกร้าวหรือชำรุดให้อยู่ในสภาพที่ปลอดภัย การแก้ไขปัญหาสถานที่ทำงานร้อนอบอ้าว เป็นต้น

(๔) การเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ครบกำหนดระยะเวลา ตลอดจนการใช้สิทธินัดหยุดงานของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

(๕) นายจ้างไม่พอใจที่สหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกเพิ่มมากขึ้น หรือมีการขยายการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพิ่มมากขึ้น

(๖) สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างร้องเรียน หรือขอให้หน่วยงานภาครัฐเข้าไปตรวจสอบ หรือแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

๓.๒ ข้อมูลการร้องเรียน รูปแบบการละเมิด และผลการตรวจสอบของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๖ ลูกจ้างได้ร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวมทั้งสิ้น ๔๐ เรื่อง แยกเป็น เรื่องสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม จำนวน ๑๑ เรื่อง มีรายละเอียดดังนี้^{๑๑}

^{๑๑} ข้อร้องเรียนใดที่ผ่านการตรวจสอบของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการแล้วจะเปิดเผยชื่อจริงของสถานประกอบการในตารางข้อมูลการร้องเรียน ส่วนข้อร้องเรียนใดที่เขียนรายงานการตรวจสอบไม่แล้วเสร็จจะใช้ชื่อสมมุติ

**ตารางแสดงข้อมูลการร้องเรียน รูปแบบการละเมิด
และผลการตรวจสอบในประเด็นสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม
ซึ่งประชาชนร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ**

๑. กรณีร้องเรียนระหว่างสหภาพแรงงานจีน่าสัมพันธ์กับบริษัทจีน่า ฟอรัมบรา จำกัด

ประเด็นการร้องเรียน นายจ้างคุกคามและทำลายสหภาพแรงงานทั้งในเรื่องการรวมตัว และการเจรจาต่อรอง และการใช้สิทธิตามกฎหมาย

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบฉบับ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕)
๑. ไม่จ่ายสวัสดิการตามข้อตกลงให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ๒. ลงโทษสมาชิกสหภาพแรงงานโดยไม่เป็นธรรม ๓. ออกกฎระเบียบใหม่ที่เป็นโทษกว่าระเบียบเดิม ๔. ไม่ยอมเจรจาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ๕. กลั่นแกล้งดำเนินคดีอาญาต่อผู้นำสหภาพแรงงาน เช่น ข้อหาเล่นการพนันสลากกินรวบ (หวยใต้ดิน) แม้ศาลยกฟ้องแล้ว บริษัทก็ไม่ยอมรับลูกจ้างเข้าทำงานตามปกติและห้ามลูกจ้างเข้าโรงงาน แต่นายจ้างยอมจ่ายค่าจ้างให้เพื่อหลบเลี่ยงกฎหมาย	๑. มูลเหตุการละเมิดของนายจ้างเลิกจ้างการแสดงบทบาทของสหภาพแรงงานในการทวงถามสิทธิของสมาชิกตามกฎหมายและข้อตกลง การโต้แย้งการกระทำของนายจ้างและการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง ๒. ความเห็นหรือข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน พบว่าเป็นการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงานอย่างหนักหน่วงรุนแรงและท้าทายต่อกฎหมายบ้านเมือง นายจ้างใช้ทุกมาตรการเพื่อคุกคามสหภาพแรงงาน ๓. ในที่สุดทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจา

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบฉบับ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕)
๖. กักบริเวณสมาชิกที่เป็นแกนนำไว้บริเวณอาคารจอดรถในโรงงาน เพื่อกดดันให้ลาออก ๗. โยกย้ายหน้าที่การงานสมาชิก สหภาพแรงงาน ๘. จัดให้กรรมการสหภาพแรงงานไปทำงานในหน่วยผลิตเดียวกัน เพื่อกีดกันไม่ให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาไปดำเนินกิจกรรมสหภาพแรงงาน เพราะจะมีปัญหาผลผลิตไม่ถึงเป้าหมาย ๙. ทำสัญญาสภาพการจ้างกับลูกจ้างเป็นรายบุคคล แม้ว่ามีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ๑๐. ใช้มาตรการทางกฎหมายในการแก้ไขปัญหาคัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานทุกเรื่องอย่างเคร่งครัด ไม่ยืดหยุ่น และประกาศต่อสหภาพแรงงานว่าจะต่อสู้ทุกคดีจนถึงศาลฎีกา อันเป็นการอาศัยความได้เปรียบของนายจ้างในการใช้กระบวนการยุติธรรม ไปในทางการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต และจะไม่ให้ความร่วมมือใด ๆ เพื่อแก้ไขข้อขัดแย้ง	และทำความเข้าใจกันได้ แต่ทั้งนายจ้างและสหภาพแรงงานได้รับความเสียหายมาก

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบฉบับ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕)
โดยวิธีอื่น ๆ นอกจากการใช้มาตรการทางกฎหมาย ๑๑. นำวิธีการจ้างเหมาค่าแรงมาใช้ในกระบวนการผลิต เพื่อบั่นทอนอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน โดยนำเข้ามาใช้ในระหว่างที่มีการเจรจาข้อเรียกร้อง	

๒. กรณีร้องเรียนระหว่างสหภาพแรงงานทรงชัย ปั่นทอกับบริษัททรงชัย ปั่นทอจำกัด

ประเด็นการร้องเรียน นายจ้างต้องการทำลายสหภาพแรงงานและละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในเรื่องการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖)
๑. นายจ้างออกกระเปียบ ประกาศหรือคำสั่งห้ามลูกจ้างประชุม ชุมนุมหรือแจกจ่ายเอกสารของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ ๒. เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานที่มีบทบาทสำคัญ เช่นประธาน รองประธาน อ่างเหตุว่าลูกจ้างเฉื่อยงาน ๓. เลิกจ้างประธานสหภาพแรงงานคนใหม่ อ่างเหตุว่าจัดประชุมหรือชุมนุม	มูลเหตุการละเมิด ลูกจ้างเรียกร้องให้นายจ้างเปลี่ยนตัวผู้จัดการโรงงาน เพราะเห็นว่าบริหารจัดการโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง เมื่อไม่ได้รับสนองตอบจากนายจ้างและเจ้าพนักงาน ลูกจ้างจัดชุมนุมหรือนัดหยุดงานโดยมิได้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นายจ้างเชื่อว่าสหภาพแรงงานมีส่วนทำให้เกิด

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๖/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖)
ลูกจ้างในโรงงานโดยนายจ้างไม่ได้อนุญาตและจงใจก่อความไม่สงบในโรงงาน ๔. ฝ่ายบริหารออกกฎระเบียบใหม่เข้มงวดเรื่องวินัยและการลงโทษกระทำไม่เป็นธรรมต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน ลูกจ้างเห็นว่านายจ้างกลั่นแกล้งและเจ้าพนักงานก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงยื่นข้อเรียกร้องและนัดหยุดงานโดยฝ่าฝืนต่อกฎหมาย จึงถูกเลิกจ้าง และรับกลับเข้าทำงานเฉพาะคนที่นายจ้างพอใจโดยเริ่มต้นสภาพการจ้างใหม่ ๕. ฝ่ายบริหารกดดันลูกจ้างไม่ให้เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานโดยให้ลาออก ห้ามลูกจ้างจับกลุ่มพูดคุยกัน ห้ามนำอาหารไปกินในหอพัก ๖. การดำเนินคดีอาญากับสมาชิกที่เป็นแกนนำ ข้อหาลัทธิพยานายจ้าง	เหตุการณ์ดังกล่าว จึงเลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงานทั้งหมด ผลการตรวจสอบของคณะอนุกรรมการ ๑. พบหลักฐานสำคัญที่ฝ่ายบริหารของบริษัทปรึกษาทนายความในการใช้กฎหมายเพื่อทำลายหรือเลิกล้มสหภาพแรงงาน ๒. พบการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกประเด็นที่ร้องเรียน ๓. เมื่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พบหลักฐานการละเมิด นายจ้างจึงเจรจากับกรรมการสหภาพแรงงานที่มีคดีฟ้องร้องกัน โดยนายจ้างยอมจ่ายเงินตามกฎหมายรวมทั้งค่าเสียหายด้วย ข้อสังเกต ในการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ระหว่างกรรมการสหภาพแรงงานกับนายจ้าง ซึ่งศาลแรงงานกลางยอมรับเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างต้องถอนคำร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และห้ามลูกจ้างทุกคนเกี่ยวข้องใด ๆ กับสหภาพแรงงาน

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๖/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖)
	แม้ลูกจ้างจะถอนคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แต่เนื่องจากเป็นประเด็นการละเมิดสิทธิเรื่องการรวมตัวของประชาชน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงมีอำนาจตรวจสอบและทำรายงานผลการตรวจสอบ

๓. กรณีร้องเรียนระหว่างลูกจ้างจำนวน ๔ คนกับบริษัท ก จำกัด (นามสมมุติ)

ประเด็นการร้องเรียน นายจ้างละเมิดสิทธิในการเจรจาต่อรองและการใช้สิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง

รูปแบบการละเมิด	ข้อสังเกตจากการตรวจสอบ (กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการ)
๑. นายจ้างให้บริษัทฯ ที่ทำหน้าที่ดูแลความปลอดภัยของนายจ้างเข้ามาตรวจสอบสภาวะแรงงาน อ้างว่า เพื่อค้นหาสารเสพติด ลูกจ้างตกอยู่ในภาวะจำยอม ๒. ให้หัวหน้างานตรวจค้นหอพักของลูกจ้างและดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างที่เป็นแกนนำในการเรียกร้อง ขู่หาถักถักพลาตติกของนายจ้าง ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างทุกคน นำถังไปรองน้ำไว้ใช้กรณีไม่มีน้ำประปาใช้	๑. มูลเหตุการละเมิด ๑.๑ ลูกจ้างร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานว่านายจ้างทำผิดกฎหมายแรงงานในเรื่องค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี, เงินค่าจ้างในวันหยุดและการเก็บเงินประกันสังคม ๑.๒ ลูกจ้างเตรียมการจะยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ๒. พนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้องเพราะลูกจ้างขาด

รูปแบบการละเมิด	ข้อสังเกตจากการตรวจสอบ (กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการ)
๓. เลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างการกระทำ ผิดอาญาฐานลักทรัพย์นายจ้าง	เจตนาลักทรัพย์ นายจ้างได้จ่ายเงินที่ ค้างชำระให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างไม่ ตั้งใจดำเนินคดีและร้องเรียนต่อคณะ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ๓. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่ง ชาติเห็นว่าเป็นประเด็นการคุกคามต่อ การรวมตัวและการเรียกร้องของลูกจ้าง ทั้งเกี่ยวพันคดีอาญาและการตรวจ สารเสพติด จึงให้ตรวจสอบและทำ รายงานผลการตรวจสอบ ๔. การตรวจสอบ พบว่ามีการละเมิด สิทธิมนุษยชน

๔. กรณีร้องเรียนระหว่างสหภาพแรงงานไทยสิ่งทอกับบริษัท ฟาร์อีสการทอ อุตสาหกรรม

ประเด็นการร้องเรียน นายจ้างกลั่นแกล้งสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน
ขัดขวางการดำเนินงานและการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๑/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๗)
๑. ดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างที่เป็น แกนนำในการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ข้อหาลักฉวยพลาสติก ราคา ๒๐๐ บาท ของนายจ้าง	๑. พบการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงาน ๒. นายจ้าง ฝ่ายบริหารของบริษัท และที่ปรึกษาของบริษัทฯ มีทัศนคติ เป็นลบต่อสหภาพแรงงาน และเห็นว่า

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๑/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๗)
๒. เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานโดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างมิได้ทำผิด และนายจ้างก็ไม่มีเหตุจำเป็นใด ๆ ที่จะให้ลูกจ้างออกจากงาน ๓. ให้ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน มิฉะนั้นจะไม่ให้ทำงานล่วงเวลา เป็นการตัดทอนรายได้ของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ๔. ไม่ให้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสหภาพแรงงานในโรงงาน เว้นแต่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายจ้าง	บุคคลภายนอกไม่ควรมายุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ๓. นายจ้างอาศัยการทำงานล่วงเวลาเป็นข้อต่อรองเพื่อให้ลูกจ้างยอมลาออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

๔. กรณีร้องเรียนระหว่างสหภาพแรงงานทรงชัยปันทอกับบริษัททรงชัยปันทอ จำกัด และเจ้าพนักงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ (กรณีที่ ๒)

ประเด็นการร้องเรียน เจ้าหน้าที่แรงงานและนายจ้างแทรกแซงการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานและตรวจสอบสหภาพแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
๑. เจ้าหน้าที่แรงงานซึ่งเข้าร่วมสังเกตการณ์การประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน	มูลเหตุการละเมิด แม้จะมีการขัดขวางการดำเนินงาน

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
กล่าวในที่ประชุมว่าการประชุมไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพราะประชุมในที่ลับ (สมาชิกอยู่ในอาคาร ๓ ชั้น โดยนั่งอยู่ทั้ง ๓ ชั้น) ไม่มีหลักฐานที่จำเป็นต้องใช้ในการพิจารณาในที่ประชุม เช่น บดูล ทะเบียนสมาชิก และกล่าวทำนองว่านายทะเบียนคงจะไม่จดทะเบียนให้ ๒. เจ้าหน้าที่แรงงานได้นำสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนหนึ่ง มาในที่ประชุมเพื่อตรวจสอบว่า มติที่ประชุมสหภาพแรงงานที่ปลดสมาชิกจำนวนดังกล่าวถูกต้องหรือไม่ ๓. นายทะเบียนสหภาพแรงงานซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่แรงงานทำการตรวจสอบหลักฐานของสหภาพแรงงาน ทุกครั้งที่นายจ้างร้องขอให้ตรวจสอบ แม้ทั้งนี้เพียงเดือนเศษ ๔. ให้หัวหน้างานติดตามความเคลื่อนไหวของกรรมการสหภาพแรงงานในโรงงานตลอดเวลา และกดดันให้ลาออกจากกรรมการ ๕. ให้แม่บ้านแจ้งแก่ลูกจ้างในหอพักว่าสหภาพแรงงานเลิกล้มแล้ว กรรมการสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้างหมดแล้ว และห้ามลูกจ้างเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน	สหภาพแรงงานด้วยวิธีการต่าง ๆ (ดูข้อร้องเรียนที่ ๔๘๖/๒๕๔๕) สหภาพแรงงานยังคงดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งขององค์กรต่อไปทำให้นายจ้างไม่พอใจ ความเห็นของคณะกรรมการฯ อยู่ในระหว่างการตรวจสอบ พบว่ากฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ยังมีข้อจำกัด และมีช่องว่าง นายจ้างจึงอาศัยช่องว่างของกฎหมายและเจ้าหน้าที่ของรัฐบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ตายตัว ทำให้กลายเป็นเครื่องมือในการคุกคามสหภาพแรงงาน หมายเหตุ บริษัททรงชัย บันทอ จำกัด เคยถูกร้องเรียนและคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ทำรายงานผลการตรวจสอบแล้ว ปรากฏตามรายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๖/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖

๖. กรณีร้องเรียนระหว่างสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอประเทศไทยกับ บริษัท ข จำกัด

ประเด็นการร้องเรียน บริษัทฯ ละเมิดสิทธิสหภาพแรงงานเพราะไม่พอใจที่สหภาพแรงงานได้ร้องเรียนต่อหน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงานในเรื่องอาคารโรงงานไม่ปลอดภัย

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (กำลังอยู่ระหว่างดำเนินการ)
๑. ขออนุญาตศาลแรงงานเลิกจ้างประธานสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง อ้างเหตุว่าทั้งสองยุ้งไม่ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด บริษัทฯ เสียหายและฟ้องเรียกค่าเสียหายคนละ ๕๐๐,๐๐๐ บาท ๒. ในระหว่างดำเนินคดีห้ามบุคคลทั้งสองเข้ามาในโรงงาน ๓. สั่งให้ลูกจ้างหยุดงานทุกวันอังคาร โดยจ่ายค่าจ้างให้ร้อยละ ๕๐ ๔. ย้ายกรรมการลูกจ้างมาทำงานในแผนกเดียวกัน และขอลูกจ้างต่อศาล อ้างว่าไม่มีงาน	๑. ในหลายประเด็นสหภาพแรงงานได้ใช้สิทธิทางศาลหรือกรณีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล ดังนั้นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติไม่มีอำนาจตรวจสอบ ๒. ส่วนเรื่องการละเมิดสหภาพแรงงาน เห็นควรให้รวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาในเชิงนโยบาย ๓. มีประเด็นศึกษาอื่น ๆ ที่น่าสนใจ เช่น การใช้มาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ของบริษัทฯ ที่มีรูปแบบการบริหารแบบเครือข่ายการผลิต การจ้างเหมาช่วง และการย้ายฐานการผลิต ทำให้คนตกงาน เป็นต้น

๗. กรณีร้องเรียนระหว่างลูกจ้างจำนวน ๒ คนกับบริษัท เวิลด์ คัพ อินดัสตรี จำกัด
ประเด็นการร้องเรียน บริษัทฯ เลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมเพราะลูกจ้างให้ข้อมูล
ความจริงแก่บริษัทฯ ที่มาตรวจสอบมาตรฐานแรงงานในบริษัทฯ

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (รายงานผลการตรวจสอบที่ ๕๑/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๔๗)
นายจ้างไม่พอใจที่ลูกจ้างแจ้งแก่บริษัทฯ ที่มาตรวจสอบมาตรฐานแรงงานว่า นายจ้างไม่จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตาม กฎหมาย เพ่งจัดให้ในวันที่บริษัทฯ มาตรวจสอบ จึงย้ายงานลูกจ้าง เมื่อ ลูกจ้างไม่ยอมย้ายจึงลงโทษโดยการ เตือนเป็นหนังสือ และสั่งย้ายอีก ลูก จ้างก็ไม่ยอม นายจ้างจึงเลิกจ้างโดยไม่ จ่ายเงินใด ๆ	๑. พบว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และกลไกการตรวจสอบมาตรฐาน แรงงานตามหลักจรรยาบรรณทางการค้า ยังไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างผู้ให้ข้อมูล ได้ เป็นช่องว่างทางกฎหมายที่จะต้อง ปรับปรุงแก้ไขต่อไป ๒. พนักงานตรวจแรงงาน ไม่พยายาม แสวงหาสาเหตุที่แท้จริงของการถูก เลิกจ้าง แต่กลับอธิบายแก่ลูกจ้างว่า นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ เนื่องจาก ลูกจ้างทำผิดซ้ำคำเตือน พนักงาน ตรวจแรงงานแนะนำให้ลูกจ้างถอนคำ ร้องทุกข์เพื่อฟ้องศาลแรงงานโดยไม่ ตรวจสอบหาความจริง ทั้ง ๆ ที่เป็น อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ที่จะทำได้

๘. กรณีร้องเรียนระหว่างประธานสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน
จำนวน ๒๒ คน กับ บริษัท หจก จำกัด

ประเด็นการร้องเรียน นายจ้างทำลายสหภาพแรงงานและการละเมิดสิทธิและเสรีภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
๑. เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน ทั้งหมด (จำนวน ๙ คน) รวมทั้งสมาชิก สหภาพแรงงานที่เป็นแกนนำอีก ๑๓ คน จำนวนลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างทั้งหมดรวม ทั้งสิ้น ๑๑๙ คน โดยวิธีให้เขียนใบ ลาออก โดยนายจ้างจ่ายค่าชดเชยตาม กฎหมาย นายจ้างอ้างภาวะเศรษฐกิจ ไม่ดี เนื่องจากโรคซาร์ส ๒. ช่วงการเลิกจ้างเป็นช่วงที่สมาชิก สหภาพแรงงานเพิ่งจัดประชุมใหญ่ เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ได้เพียงวันเดียว ๓. เลิกจ้างกรรมการลูกจ้างโดยไม่ขอ อนุญาตศาลแรงงาน อ้างว่าไม่ทราบหรือ ยังมิได้รับแจ้งเรื่องกรรมการลูกจ้าง ๔. การเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดที่กล่าวมา แล้ว เป็นการเลิกจ้างในระหว่างข้อ ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจาก การยื่นข้อเรียกร้องยังมีผลใช้บังคับอยู่	๑. มูลเหตุสำคัญที่ถูกละเมิด คือ การ ฟื้นฟูสหภาพแรงงาน ๒. พบว่านายจ้างได้ละเมิดต่อสหภาพ แรงงานและต้องการกำจัดสหภาพแรงงาน และมีความเห็นร่วมกันในหมู่เกษตรกร ด้านบริการและการท่องเที่ยวว่ารูปแบบ สหภาพแรงงานไม่เหมาะสมกับกิจการ ประเภทบริการและการท่องเที่ยว และ จำนวนสหภาพแรงงานในจังหวัดภูเก็ต เพิ่มจำนวนมากจนผิดปกติ ๓. นายจ้างไม่ยอมรับลูกจ้างกลับเข้า ทำงานและยืนยันให้กระบวนการยุติธรรม เป็นผู้ชี้ขาด ๔. ในขณะที่นายจ้างยืนยันไม่ยอมรับ ลูกจ้างกลับเข้าทำงานโดยอ้างประสพ ภาวะขาดทุนจากโรคซาร์ แต่นายจ้าง กลับประกาศรับสมัครลูกจ้างใหม่อยู่ ตลอดเวลา ๕. กระทรวงแรงงานไม่มีมาตรการอื่นใด

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
๕. ห้ามลูกจ้างและสหภาพแรงงานเผยแพร่เอกสารหรือข้อมูลใด ๆ ของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ	ในการยุติปัญหา ให้ทันเหตุการณ์เพื่อคุ้มครองสหภาพแรงงาน ได้แต่ยืนยันให้ลูกจ้างดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย

๙. กรณีร้องเรียนระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) กับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

ประเด็นการร้องเรียน การที่นายทะเบียนประกาศว่า สหภาพแรงงาน ผู้ร้องสิ้นสภาพ อันเนื่องมาจากบริษัทบางจากปิโตรเลียมจำกัด (มหาชน) ไม่มีฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ แล้ว เป็นการฝ่าฝืนต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
๑. สืบเนื่องจากเดิมนายจ้างของผู้ร้องเป็นรัฐวิสาหกิจ แต่มีการแปรรูปตามนโยบายของรัฐบาล และมีปัญหาทางกฎหมายว่าสถานภาพของนายจ้างของผู้ร้อง เป็นรัฐวิสาหกิจหรือไม่ ซึ่งคณะกรรมการกฤษฎีกา มีความเห็นว่าไม่เป็นรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓	๑. เนื่องจากผู้ร้องได้ร้องเรียนต่อหลายหน่วยงานและคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้มีความเห็นในปัญหาข้อกฎหมายแล้ว หากผู้ร้องไม่เห็นด้วย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้สิทธิทางศาล ๒. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เห็นควรให้มีการศึกษาเรื่องนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจและผลกระทบที่จะ

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
มาตรา ๖ ทำให้สถานะของผู้ร้องสิ้นผลตามกฎหมายด้วย ๒. มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (ภาคเอกชน) ในบริษัทบางจากปิโตรเลียมจำกัด (มหาชน) ในทันที	เกิดขึ้น เช่นเดียวกับการณีผู้ร้องและควรศึกษาระบบกฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวข้องกับกิจการรัฐวิสาหกิจ เพื่อแก้ปัญหาเชิงนโยบาย

๑๐. กรณีร้องเรียนระหว่างประธานสหภาพแรงงาน จ ผู้ร้องกับบริษัท จ จำกัด

ประเด็นการร้องเรียน ประธานสหภาพแรงงานและสมาชิกถูกกลั่นแกล้งย้ายงานและขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ
๑. ใช้อำนาจทางบริหารโยกย้ายหน้าที่การงานประธานสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน ๒. ไม่อนุญาตให้ประธานสหภาพแรงงานลาจิจ เพื่อประชุมสัมมนาแต่อนุญาตให้คนอื่นไปแทน	อยู่ในระหว่างการตรวจสอบ

**๑๑. กรณีร้องเรียนระหว่างประธานสหภาพแรงงานขึ้นส่วนคอมพิวเตอร์และ
อิเล็กทรอนิกส์กับบริษัท จ จำกัด**

ประเด็นการร้องเรียน นายจ้างทำลายความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

รูปแบบการละเมิด	ผลการตรวจสอบ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
๑. นำวิธีการจ้างเหมาค่าแรงมาใช้ใน กระบวนการผลิตแล้วลดจำนวนลูกจ้าง ซึ่งเคยมีอยู่ ๑,๒๐๐ คนเหลือเพียง ๒๐๐ คน ๒. ควบคุมมิให้ลูกจ้างของผู้รับเหมาค่า แรงเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ๓. ห้ามลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานปิด ประกาศหรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารใน สถานประกอบการ	๑. อยู่ในช่วงการตรวจสอบ

๓.๓ วิธีการที่นายจ้างใช้ในการคุกคามหรือละเมิดสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

เมื่อพิจารณาจากตาราง ข้อ ๓.๒ สรุปได้ว่านายจ้างใช้วิธีการต่าง ๆ มากมาย แม้ว่าวิธีการดังกล่าวจะละเมิดต่อกฎหมายก็ตาม มีสาระสำคัญดังนี้

๓.๓.๑ การกลั่นแกล้งลูกจ้างโดยใช้มาตรการทางอาญาโดยไม่สุจริต

การใช้มาตรการทางอาญา หมายถึงการที่นายจ้างใช้วิธีการแจ้งความดำเนินคดีอาญากับลูกจ้าง ซึ่งจะนำไปสู่ข้ออ้างที่จะเลิกจ้างลูกจ้างได้โดยชอบด้วยกฎหมาย วิธีการเช่นนี้ นายจ้างจะเลือกใช้กับลูกจ้างที่มีบทบาทนำในการเคลื่อนไหวเพื่อให้เกิดการรวมตัวหรือเป็นผู้นำ เช่น กรรมการลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องก็ตาม แม้ตามกฎหมายลูกจ้างเหล่านี้จะได้รับความคุ้มครองเป็นพิเศษ แต่บทบาทในการนำของลูกจ้างทำให้นายจ้างไม่พอใจและนำไปสู่การกลั่นแกล้ง

วิธีการทางอาญา ทำให้ลูกจ้างถูกจับกุมคุมขัง ต้องเดือดร้อนในการหาหลักทรัพย์มาประกันตัว และการว่าจ้างนายความเพื่อต่อสู้คดี ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ไม่พร้อมที่จะต่อสู้คดีในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา จึงต้องจำยอมลาออกจากงาน ส่งผลให้ลูกจ้างต้องสละสิทธิทางแรงงานที่ตนมีอยู่โดยปริยาย

จากรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนของคณะ

อนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พบว่า นายจ้างใช้วิธีการทางอาญาต่อผู้นำลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ ดังนี้

(๑) รวบรวมเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ลูกจ้างได้นัดประชุมกันเพื่อเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างให้ปรับปรุงสภาพการจ้าง และปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะนายจ้างละเมิดกฎหมายหลายเรื่อง เช่น ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าจ้างในวันลาป่วย ไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามกฎหมาย ไม่จัดประกันสังคมให้ลูกจ้างบางคน และไม่ให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

ลูกจ้างได้รวบรวมรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างเรียบร้อยแล้ว แต่ยังมิทันยื่นข้อเรียกร้อง ปรากฏว่านายจ้างทราบความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง นายจ้างจึงดำเนินการให้บริษัทด้านรักษาความปลอดภัย ตรวจสอบปัสสาวะลูกจ้าง อ้างว่าเพื่อหาสารเสพติด แต่ไม่พบสารเสพติด จึงมีการตรวจค้นหอพักของลูกจ้าง ปรากฏว่าลูกจ้างทุกคนได้นำถังพลาสติกของนายจ้างไปใช้รองน้ำ เพื่อเก็บไว้ใช้กรณีน้ำประปาไม่ไหล แต่นายจ้างเลือกที่จะดำเนินคดีอาญาข้อหาลักทรัพย์นายจ้าง (ลักพลาสติก) เฉพาะกับแกนนำเท่านั้น นายจ้างยื่นเงื่อนไขให้แกนนำในการเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องลาออกเพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่นายจ้างจะไม่ดำเนินคดีอาญา แต่ลูกจ้างไม่ยินยอม และได้ไปพบพนักงานสอบสวนเพื่อมอบตัวผู้คดี (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๓)

(๒) ในราวเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ สมาชิกที่เป็นแกนนำของสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้างจำนวน ๒ คน และนายจ้างได้ร้อง

ทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน ให้ดำเนินคดีอาญาฐานลักทรัพย์นายจ้างในเวลากลางคืนซึ่งเป็นเหตุเพิ่มโทษและเป็นความผิดอาญาที่ยอมความไม่ได้

ทรัพย์สินของกลางที่อ้าง คือ ถุงพลาสติกขนาด ๑๒ x ๑๘ นิ้ว สภาใหม่จำนวน ๔๐ ใบ ราคา ๒๐๐ บาท และถุงพลาสติกสภาใหม่ขนาด ๒๔ x ๓๖ นิ้ว จำนวน ๒ ใบ ราคา ๑๐-๒๐ บาท แต่ลูกจ้างโต้แย้งว่าเป็นถุงพลาสติกที่นายจ้างไม่ใช่ประโยชน์แล้ว และลูกจ้างเก็บมาจากถังขยะในโรงงาน

ในที่สุดลูกจ้างรายหนึ่งรับแรงกดดันจากนายจ้างไม่ได้ เพราะไม่พร้อมที่จะต่อสู้คดีอาญา แม้ตนเองจะบริสุทธิ์ใจและมีประเด็นต่อสู้ในทางกฎหมายก็ตาม ดังนั้นลูกจ้างคนนี้จึงจำใจยอมเขียนใบลาออกจากงานโดยไม่ได้รับการชดเชยใด ๆ จากนายจ้างทั้งสิ้น ส่วนลูกจ้างอีกรายหนึ่งให้การปฏิเสธและยืนยันว่าจะต่อสู้คดีอาญา และจะใช้สิทธิในทางแรงงานจนถึงที่สุด ต่อมาลูกจ้างรายดังกล่าวก็ถูกตำรวจจับกุมตามหมายจับขณะรอรอรถเมล์เพื่อเดินทางไปศาลแรงงานกลางในคดีที่ตนได้ฟ้องนายจ้างว่าเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมโดยกล่าวหาว่าลักทรัพย์นายจ้าง ลูกจ้างจึงถูกคุมขังเป็นเวลา ๓ วัน ในที่สุดพนักงานอัยการได้ยื่นฟ้องคดีต่อศาลจังหวัดสมุทรสาครและคดีอยู่ในระหว่างรอการสืบพยานพฤติการณ์ในคดีนี้พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทได้ตรวจพบถุงพลาสติกของกลางใส่ในกระเป๋ายามของลูกจ้างวางไว้ที่ตะแกรงใส่ของหนัารถจักรยานขณะลูกจ้างผ่านจุดตรวจของบริษัทในเวลาเลิกงาน (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๔)

(๓) ราวเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ระหว่างที่สหภาพ

แรงงานเตรียมการยื่นข้อเรียกร้อง กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งมีบทบาทสำคัญ เช่น เคยเป็นประธานสหภาพแรงงานมาหลายสมัย เป็นกรรมการเหรียญกิตติคุณการเงินของสหภาพแรงงาน ถูกนายจ้างกลั่นแกล้งโดยการแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ข้อหาว่าลูกจ้างผู้นี้ได้ร่วมกับลูกจ้างอื่นลักลอบเล่นการพนัน สลากกินรวบภายในบริษัทและเนื่องจากกรรมการสหภาพแรงงานมีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างด้วย นายจ้างจึงยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตเลิกจ้างลูกจ้างผู้นี้ แม้ว่าในชั้นพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการ เจ้าพนักงานมีคำสั่งถึงที่สุดไม่ฟ้องคดี เนื่องจากคดีมีหลักฐานไม่พอฟ้อง และในคดีแรงงาน ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานไม่พอฟังว่า กรรมการลูกจ้างกระทำความผิด จึงไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง แต่นายจ้างได้อุทธรณ์คดีต่อศาลฎีกา ซึ่งต่อมาศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่าเป็นการอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริงเป็นอุทธรณ์ที่มีขอบด้วยกฎหมาย คดีจึงถึงที่สุด

ในระหว่างที่ถูกดำเนินคดีทั้งคดีอาญาและคดีแรงงาน นายจ้างไม่อนุญาตให้กรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างผู้นี้เข้าไปในสถานที่ทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายจ้าง เมื่อลูกจ้างผู้นี้ได้ร้องขอเข้าไปทำงาน และเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะกรรมการสหภาพแรงงาน เช่น การเก็บเงินค่าบำรุง หรือค่าสมาชิกรายเดือน นายจ้างก็ยังคงปฏิเสธเช่นเดิม (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑)

นอกจาก ๓ กรณีดังกล่าวแล้วยังพบว่า ในกรณีสหภาพแรงงานใช้สิทธินัดหยุดงานในสถานประกอบการ เมื่อสหภาพแรงงานได้เผยแพร่เอกสารหรืออภิปรายในทำนองว่านายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง

กรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานจะถูกดำเนินคดีอาญาข้อหาบุกรุกโรงงาน ทำให้เสียทรัพย์และหมิ่นประมาทนายจ้างโดยการโฆษณา นายจ้างจะดำเนินการถ่ายวีดิทัศน์และเก็บรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ไว้เพื่อดำเนินคดีในชั้นศาล

๓.๓.๒ การอ้างหรืออาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต

ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ จะเป็นกฎหมายที่มีเจตนารมณ์ในการคุ้มครองลูกจ้างเป็นสำคัญ แต่ก็มีหลายมาตราที่ให้อำนาจนายจ้างในการสั่งการ ควบคุมการทำงาน หรือลงโทษลูกจ้างได้ หากมีการฝ่าฝืนคำสั่ง หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง นอกจากนี้บางมาตราก็ให้อำนาจนายจ้างดำเนินการบางประการซึ่งส่งผลต่อการละเมิดสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง ดังนี้

(๑) นายจ้างเป็นจำนวนมากอาศัยมาตรา ๗๕ เรื่องการให้ลูกจ้างหยุดงานชั่วคราวโดยอ้างเหตุจำเป็นที่มีเหตุสุดวิสัยและจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างร้อยละ ๕๐ ตามกฎหมาย การใช้สิทธิดังกล่าวของนายจ้างเป็นจำนวนมากได้เป็นไปโดยไม่สุจริต ทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพ ลูกจ้างเป็นจำนวนมากไม่สามารถทนทำงานในสภาพที่มีรายได้ต่ำได้จึงลาออกจากงาน ทำให้ นายจ้างไม่ต้องมีภาระในการจ่ายค่าชดเชยหรือค่าเสียหายตามกฎหมาย นอกจากนี้ยังพบว่านายจ้างได้ใช้มาตรา ๗๕ กับกรรมการสหภาพแรงงานหรือสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นแกนนำหรือมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ทำให้สมาชิก

สภาพแรงงานเหลือน้อยลงเรื่อย ๆ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการ และการเจรจาต่อรองในระยะยาว (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๖)

(๒) นายจ้างมักใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอย่างเข้มงวด เคร่งครัดต่อกรรมการสภาพแรงงาน หรือสมาชิกสภาพแรงงานที่มีบทบาทสำคัญ เช่น แม่ลูกจ้างเหล่านี้ทำผิดวินัยเพียงเล็กน้อยก็จะถูกนายจ้างลงโทษ โดยการตักเตือนเป็นหนังสือ เพื่อให้ตนายจ้างจะได้อาศัยข้อกฎหมายเรื่องการกระทำความผิดวินัยซ้ำคำเตือน เพื่อทำการเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่าย ค่าชดเชย การให้พนักงานรักษาความปลอดภัยหรือหัวหน้างาน คอยเฝ้าดูพฤติกรรมและการทำงานของลูกจ้าง การกำหนดเป้าหมายของผลผลิตเป็นพิเศษสำหรับกรรมการสภาพแรงงาน การเข้มงวดเกี่ยวกับการลาและตรวจสอบลูกจ้างที่ใช้สิทธิการลา วิธีการดังกล่าวเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่มีบทบาทในการเคลื่อนไหวเพื่อปกป้องสิทธิโดยชอบด้วยกฎหมายของตน เป็นการเลือกปฏิบัติโดยมีเจตนาเกลั่นแกล้งลูกจ้างเหล่านี้เป็นพิเศษ (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๒, ๔, และ ๗)

(๓) จากการนิรโทษกรรมของสภาพแรงงานทรงชัยปันทอ กล่าวหาว่าบริษัท ทรงชัยปันทอ จำกัด ละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสภาพแรงงานโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในการออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ ได้ออกประกาศเป็นหนังสือห้ามมิให้ลูกจ้างหรือสภาพแรงงาน จัดประชุมหรือชุมนุมในสถานประกอบการ ปรากฏตามคำสั่งที่ บค ๓๒/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และจากการตรวจสอบ

ข้อเท็จจริงจากผู้บริหารของบริษัทฯ ได้กล่าวว่า ไม่ว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะถูกนายจ้างละเมิดกฎหมายหรือได้รับความทุกข์ร้อน หรือความไม่เป็นธรรมเพียงใดก็ตาม ลูกจ้างก็ไม่มีสิทธิประชุมหรือชุมนุมในสถานประกอบการแม้จะเป็นนอกเวลาการทำงานก็ตาม เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากบริษัทเสียก่อน สหภาพแรงงานไม่มีสิทธิทำกิจกรรมหรือแจกจ่ายเอกสารในสถานประกอบการ ไม่ว่าเอกสารดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม ส่วนในกรณีที่บริษัทได้จัดสถานที่สำหรับปิดประกาศให้สหภาพแรงงานเป็นการเฉพาะนั้น สหภาพแรงงานจะต้องส่งสำเนาเอกสารที่ปิดประกาศทุกฉบับให้แก่บริษัทฯ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ออกคำสั่งห้ามมิให้ลูกจ้างนำอาหารไปกิน ณ สถานที่อื่นนอกจากโรงอาหาร ห้ามจับกลุ่มพูดคุยกันบริเวณหน้าหอพัก ห้ามซื้ออาหารมากินร่วมกันหรือสังสรรค์กันที่หอพัก โดยนายจ้างได้แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบเกี่ยวกับหอพักเพื่อเอาผิดทางวินัยกับสมาชิกสหภาพแรงงาน (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๒, ๕)

(๔) นายจ้างสนับสนุนให้ลูกจ้างก่อตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการหรือคณะกรรมการทวิภาคีรูปแบบต่าง ๆ และให้ความสำคัญกับคณะกรรมการดังกล่าวในการเจรจาทำความเข้าใจปัญหาต่างๆ เพื่อลดบทบาทและความสำคัญของสหภาพแรงงานลง เป็นการทำลายความน่าเชื่อถือและเป็นอุปสรรคต่อการสร้างผลงานของสหภาพแรงงาน

(๕) จากรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยคณะอนุกรรมการเพื่อการศึกษาและตรวจสอบข้อพิพาทแรงงาน

บริษัท จิน่า พอร์มบรา จำกัด คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พบว่า บริษัทฯ ได้อ้างอำนาจความเป็นนายจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกลั่นแกล้งสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการประกาศให้ลูกจ้างจำนวน ๑๕๐ คน มารวมตัวกันที่บริเวณชั้นล่างของอาคารผลิตโดยไม่มอบหมายงานให้ทำและให้พนักงานรักษาความปลอดภัยและพนักงานฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทเป็นผู้ควบคุมและเฝ้าดูพฤติการณ์ของลูกจ้างตลอดเวลา ในบริเวณดังกล่าวมีการติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิดและมีการถ่ายทำวิดีโอด้วย ลูกจ้างจะไปทำกิจธุระใดจะต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานรักษาความปลอดภัยเสียก่อน หากลูกจ้างโทรศัพท์หรือพูดคุยกันหรือวิพากษ์วิจารณ์การกระทำของบริษัทฯ หรือดำเนินการอื่นใด พนักงานรักษาความปลอดภัยจะบันทึกและวิพยุรายงานต่อฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ทันที

ลูกจ้างจำนวน ๑๕๐ คนดังกล่าว เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมดและเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในการเรียกร้อง เจรจาต่อรอง และเป็นผู้ที่ร่วมกันยื่นหนังสือต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเพื่อให้รัฐมนตรีแก้ไขปัญหาคกรณีสหภาพแรงงานถูกคุกคาม

(๖) นายจ้างไม่พอใจ ที่ลูกจ้างให้ข้อมูลแก่บริษัทฯ ที่เข้ามาตรวจสอบมาตรฐานแรงงานตามหลักการจรรยาบรรณทางการค้าอย่างตรงไปตรงมา เพราะนายจ้างอาจถูกลูกจ้างดำเนินหรืองดการสั่งซื้อสินค้า จึงสั่งย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างดังกล่าว ลูกจ้างเห็นว่าคำสั่งย้ายขาดเหตุผลและเป็นการกลั่นแกล้งลูกจ้าง เพราะเป็นเวลา ๗ ปีเศษแล้ว

ที่นายจ้างไม่เคยย้ายงานลูกจ้างเลย เมื่อลูกจ้างไม่ยอมย้ายงาน นายจ้างจึงลงโทษโดยการตักเตือนเป็นหนังสือ และมีคำสั่งให้ย้ายงานอีกครั้ง ลูกจ้างคงปฏิเสธเช่นเดิม นายจ้างจึงเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย อ้างว่าลูกจ้างกระทำความผิดซ้ำไปเตือน ซึ่งหากลูกจ้างกระทำความผิดจริง นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้อง จ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าเสียหายใด ๆ เพราะเป็นการเลิกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๗)

๓.๓.๓ การอาศัยเงื่อนไขหรือข้อจำกัดหรือช่องว่างของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีบทบัญญัติที่ให้อำนาจนายทะเบียนและเจ้าพนักงานตามกฎหมาย ในการควบคุม ตรวจสอบการจัดตั้งองค์กร และการเจรจาต่อรองร่วม กำหนดขั้นตอนในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองไว้อย่างเคร่งครัด กฎหมายไม่ยอมรับให้มีการดำเนินการข้ามขั้นตอน ในขณะที่เดียวกันหากมีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะต้องดำเนินการทางศาลแรงงาน จึงจะมีมาตรการบังคับได้ นายจ้างจึงใช้มาตรการทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์คุกคาม หรือแทรกแซงการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วมดังนี้

(๑) นายจ้างใช้วิธียื่นข้อเรียกร้องส่วนตัวทางสหภาพแรงงาน ไม่จัดส่งตัวแทนของนายจ้างมาเจรจาทกลงกับสหภาพแรงงาน ยืดเวลาการเจรจาต่อรองไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งกลายเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลง

กันไม่ได้ เพื่อนายจ้างจะได้ใช้สิทธิปิดงานเฉพาะส่วนลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ลักษณะข้อเรียกร้องของนายจ้างมักเป็นเรื่องขอให้ยกเลิกสิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการตามข้อตกลงสภาพการจ้างเดิมทั้งหมดหรือการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้อยู่ในดุลพินิจของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม และมักกำหนดอายุของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นเวลา ๓ ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาสูงสุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(๒) นายจ้างใช้วิธีร้องขอต่อนายทะเบียนสหภาพแรงงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ให้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องตามกฎหมายของสหภาพแรงงานและขั้นตอนต่าง ๆ ในการยื่นข้อเรียกร้อง เช่น การตรวจสอบสภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทะเบียนรายชื่อสมาชิก ใบเสร็จรับเงินค่าบำรุงสมาชิก ทะเบียนค่าบำรุงสมาชิก ตลอดจนการจัดประชุมใหญ่ เพื่อลงมติในการยื่นข้อเรียกร้อง การตั้งตัวแทนลูกจ้างในการเจรจาข้อเรียกร้อง ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ของรัฐจะตรวจสอบทุกครั้งที่นายจ้างขอให้ตรวจสอบ แม้ว่าการตรวจสอบแต่ละครั้ง มีระยะเวลาห่างกันเพียงหนึ่งเดือนเท่านั้น

(๓) นายจ้างใช้วิธีการไม่ปรับอัตราค่าจ้างประจำปีหรือสวัสดิการตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แก่สมาชิก หรือกรรมการสหภาพแรงงาน โดยหวังผลให้สหภาพแรงงานไปร้องเรียนต่อหน่วยงานต่าง ๆ หรือดำเนินคดีในชั้นศาลทั้งคดีแรงงานและคดีอาญา เพื่อนำไปสู่ข้ออ้างว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดความร้ายฉานแล้ว ไม่อาจเชื่อถือไว้วางใจให้ ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างอีกต่อไป ซึ่งก็คือ

หนทางในการกำจัดหรือทำลายสหภาพแรงงานนั่นเอง

(๔) เจ้าพนักงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มักใช้อำนาจอย่างเข้มงวดและเคร่งครัดในการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เช่น ในการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงานทรงชัยบ้นหอ เจ้าพนักงานได้กล่าวตำหนิคณะกรรมการสหภาพแรงงานว่าจัดประชุมในที่ลับ มีใช้ที่โล่งเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย จะต้องทำการตรวจสอบทะเบียนสมาชิกและหลักฐานเกี่ยวกับการจ่ายค่าบำรุงสหภาพแรงงานและเอกสารต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานว่าถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ และกล่าวในทำนองว่า การบริหารจัดการของกรรมการสหภาพแรงงานไม่ถูกต้อง นายทะเบียนคงไม่จดทะเบียนให้ ทุกอย่างจะตกเป็นโมฆะ ในขณะที่การปฏิบัติหน้าที่เพื่อตรวจสอบว่านายจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานหรือไม่ เป็นไปอย่างอึดอาดล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ นับเป็นการบริหารและบังคับใช้กฎหมายที่มีลักษณะเลือกปฏิบัติ และหาได้มีนโยบายในการคุ้มครองแรงงานอย่างแท้จริงไม่ (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๒, ๕)

ผู้จัดการฝ่ายบุคคลและทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ได้มีหนังสือถึงทนายความ ที่ปรึกษาของบริษัทฯ ขอคำปรึกษาหารือในเรื่องการใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อล้มเลิกสหภาพแรงงาน เช่น คำถามว่าการยกเลิกสหภาพแรงงานจะทำได้ในกรณีใดบ้าง ฝ่ายบริษัทฯ เคยดำเนินการยกเลิกสหภาพแรงงานโดยอาศัยมาตรา ๘๓ และมาตรา ๑๑๑ มาแล้ว และมีคำถามว่าหากบริษัทฯ จะดำเนินการตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาใหม่จะดีหรือไม่ และจะมีผลกระทบ

ในทางแรงงานสัมพันธ์อย่างไร ฝ่ายบริหารเคยตั้งสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาเพื่อทดแทนสหภาพแรงงานผู้ปฏิบัติงานที่ถูกยกเลิกไปจะเป็นการสมควรหรือไม่ พฤติกรรมของนายจ้างแสดงถึงความไม่พอใจต่อบทบาทของสหภาพแรงงาน และพยายามที่จะใช้ทุกวิถีทางที่จะทำลายสหภาพแรงงาน การกระทำเหล่านี้เข้าข่ายการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ผิดพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๒, ๕)

๓.๓.๔ การใช้อำนาจในทางบริหารหรือการจ้างงานโดยไม่สุจริตหรือไม่เป็นธรรม

นายจ้างยังมีทัศนคติและความเชื่อว่า ตนมีอำนาจในการบริหารกิจการ ที่ตนเป็นผู้ลงทุนและเป็นเจ้าของกิจการโดยเด็ดขาด ส่วนลูกจ้างเป็นเพียงแรงงานที่รับว่าจะทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเท่านั้น แต่หลักกฎหมายแรงงานสมัยใหม่มิได้เป็นไปดังที่นายจ้างเชื่อหรือกล่าวอ้างทั้งหมด ทั้งนี้เนื่องจากตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดของ “**หุ้นส่วนของการพัฒนา**” ดังนั้นทัศนคติและความเชื่อที่ผิด ๆ ของนายจ้างจึงนำไปสู่การใช้อำนาจในทางบริหาร ที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิในการรวมตัวและลดทอนอำนาจในการเจรจาต่อรองสูงของลูกจ้างเป็นอย่างมาก ดังนี้

(๑) นายจ้างที่เป็นสถานประกอบการ นิยมใช้วิธีการจ้างเหมาค่าแรงให้บริษัทต่าง ๆ จัดหาลูกจ้างเข้ามาทำงานให้ หรือโดยการจ้างเหมาช่วงให้บริษัทอื่นรับงานไปทำนอกสถานประกอบการ โดยกระจายไปยังต่างจังหวัดและชุมชน ส่งผลกระทบต่อการรวมตัวและการเจรจาต่อรองเป็นอันมาก วิธีการจ้างเหมางานเป็นวิธีการที่นายจ้างต้องการ

ควบคุมสภาพแรงงานมิให้เติบโต โดยนายจ้างจะใช้วิธีการกำหนดเงื่อนไขบริษัทต่อผู้รับเหมาค่าแรง ให้ควบคุมลูกจ้างมิให้เป็นสมาชิกสภาพแรงงาน หรือทำกิจกรรมเกี่ยวกับสภาพแรงงาน หากลูกจ้างยังฝ่าฝืน บริษัทผู้รับเหมาค่าแรงก็จะเลิกจ้างหรือโยกย้ายให้ลูกจ้างไปทำงานที่อื่น เมื่อมีการนัดหยุดงาน นายจ้างก็กระจายงานไปให้บริษัทผู้รับเหมาช่วงทำการผลิต

จากการตรวจสอบกรณีสภาพแรงงานจีน่าสัมพันธ์และเรื่องร้องเรียนอื่น ๆ พบว่า นายจ้างได้ว่าจ้างบริษัทรับเหมาค่าแรงเข้ามาทำงานในช่วงที่สภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๖ และ ๑๑)

(๒) นายจ้างใช้วิธีเลิกจ้างสมาชิกสภาพแรงงานโดยอ้างเหตุผลว่านายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ เช่น ไม่มีคำสั่งซื้อสินค้าขาดเงินทุนหมุนเวียน แต่กลับรับลูกจ้างใหม่เข้ามาทำงานโดยทำสัญญาจ้างระยะสั้นหรือสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน โดยผ่านกระบวนการการจ้างเหมาค่าแรงงาน ส่งผลให้ในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ มีลูกจ้างและนายจ้างหลายราย เกิดสภาพการจ้างที่แตกต่างกันไปตามฐานะของนายจ้าง ส่งผลกระทบทั้งในด้านการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๖, ๘ และ ๑๑)

(๓) นายจ้างมักกลั่นแกล้งกรรมการสภาพแรงงานโดยการโยกย้ายหน้าที่การงานอยู่เสมอ ๆ ทำให้ทำงานไม่ประจำที่ ต้องเรียนรู้งานและฝึกฝนทักษะฝีมือใหม่อยู่ตลอดเวลา ทำให้กระทบต่อผลงาน ในที่สุดกรรมการสภาพแรงงานไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ

ตัวอย่างเช่น นายจ้างเรียกกรรมการสหภาพแรงงานไปพบ และบอกให้ลาออกจากสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงานแต่ลูกจ้างปฏิเสธ นายจ้างจึงมีคำสั่งย้ายแผนกงานลูกจ้างในทันที จากการทำหน้าที่ลงบัญชีผ้ารีวและผ้าส่งออกด้วยระบบคอมพิวเตอร์ เป็นทำหน้าที่ลงบัญชีผ้าดิบโดยการเขียนในสมุดบันทึก ซึ่งลูกจ้างไม่ถนัดในการเขียน ส่งผลให้ลูกจ้างทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีผลงานที่บริษัทจะนำไปพิจารณาความดีความชอบ ผลสุดท้ายลูกจ้างไม่ได้รับการพิจารณา ปรับอัตราค่าจ้างประจำปีและไม่ได้เงินโบนัส (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๔ และ ๑๐)

(๔) นายจ้างใช้วิธีขัดขวางการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เช่น การปรับอัตราค่าจ้างหรือการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิก การไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาถ้าไม่ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน การเลื่อนตำแหน่งโดยมีเงื่อนไขให้ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการลูกจ้าง (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๔)

(๕) ทุกความเคลื่อนไหวของกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกที่เป็นแกนนำจะมีหัวหน้างานคอยติดตามเฝ้าดูพฤติกรรม แม้กระทั่งขณะลูกจ้างไปห้องน้ำ หัวหน้างานมีคำสั่ง มิให้ลูกจ้างพูดคุยกับกรรมการสหภาพแรงงาน หากฝ่าฝืนจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๗, ๘ และ ๑๐)

(๖) นายจ้างในกิจการโรงแรมและบริการ เลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการลูกจ้าง และสมาชิกสหภาพแรงงาน รวม

ทั้งสิ้น ๒๒ คน หลังจากลูกจ้างดังกล่าวซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้จัดประชุมใหญ่สมาชิก เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานที่ลาออกไปทั้งคณะได้เพียงวันเดียว โดยนายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมาย คล้ายกับกรณีนักข่าวไอทีวี ๒๑ คน ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้าง แต่กรณีนี้ลูกจ้างทั้ง ๒๒ คน ไม่มีความผิดใดๆ ที่นายจ้างจะอ้างได้ จึงอ้างภาวะเศรษฐกิจของนายจ้างไม่ดี เนื่องจากผลกระทบจากโรคซาร์ส (เรื่องร้องเรียนอันดับที่ ๘)

๓.๒.๕ การใช้มาตรการที่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย หรือรัฐธรรมนูญ หรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

ในกรณีนี้ เป็นเรื่องที่นายจ้างต้องการกำจัดลูกจ้างที่เป็นแกนนำหรือมีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งองค์กรหรือการเจรจาต่อรอง และนายจ้างมักมีข้อเสนอในการชดใช้เงินตามกฎหมาย รวมทั้งค่าเสียหายสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย ดังนี้

(๑) ในกรณีที่มิชอบพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ จนกระทั่งรัฐมนตรีซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ใช้อำนาจตามมาตรา ๓๕ ออกคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อมีคำสั่งชี้ขาดแล้ว คำชี้ขาดย่อมมีผลใช้บังคับตามกฎหมายเป็นเวลา ๑ ปีนับแต่วันที่ได้อ้างชี้ขาด ปรากฏว่าในระหว่างที่คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ บริษัทกลับเรียกลูกจ้างเป็นรายบุคคล ให้ลงลายมือชื่อในสัญญาเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่ แตกต่างจากคำชี้ขาด ทำให้เกิดการแบ่งแยกสภาพการจ้างของลูกจ้าง และเกิดความสับสนในการ

ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ซึ่งมีฐานะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลสมบูรณ์ตามกฎหมาย นับเป็นการเลือกปฏิบัติและกลั่นแกล้งสมาชิกสหภาพแรงงาน เกิดความวุ่นวายในระบบแรงงานสัมพันธ์ (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑)

(๒) นายจ้างว่าจ้างให้ลูกจ้างจำนวนหนึ่งทำหน้าที่คอยขัดขวางและต่อต้านการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เช่น ออกแถลงการณ์โจมตีสหภาพแรงงานว่าเรียกร้องเกินขอบเขตและจะทำให้ลูกจ้างตกงาน ออกแถลงการณ์ไปในทางเห็นอกเห็นใจนายจ้างหรือแสดงความคิดเห็นในทำนองว่าลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าใจและจะให้ความร่วมมือแก่บริษัทเป็นอย่างดี ลูกจ้างที่คัดค้านบริษัทมีเพียงส่วนน้อย และถูกสหภาพแรงงานข่มขู่หรือบังคับให้คัดค้านบริษัท โดยนายจ้างได้จ่ายประโยชน์ตอบแทนรูปแบบต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างเหล่านี้ เช่น การให้ทรัพย์สินเงินทอง การเลื่อนตำแหน่ง การปรับอัตราค่าจ้างและการจ่ายสวัสดิการในอัตราขั้นสูงสุด เป็นต้น (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๒, และ ๔)

(๓) นายจ้างให้หัวหน้างานและผู้จัดการโรงงาน ข่มขู่ลูกจ้างที่มีรายชื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง โดยขู่ว่าหากไม่ถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง จะลดสวัสดิการ เช่น ชดทำงานจาก ๓ ชด เหลือ ๒ ชด จะไม่ให้ทำงานล่วงเวลา ไม่จ่ายเงินโบนัส และการปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ปรากฏว่าลูกจ้างถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้องจำนวน ๑๒๙ คนจากจำนวน ๑๘๑ คน และนายจ้างโดยกรรมการผู้จัดการบริษัท ได้ออกหนังสือขอขอบคุณพนักงานที่ถอนตัวจากการยื่นข้อเรียกร้อง

นอกจากนี้ยังมีการข่มขู่ให้ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพ

แรงงาน โดยแจ้งว่าหากไม่ลาออกจะไม่ให้ทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างส่วนใหญ่ดำรงชีพอยู่ได้ก็ด้วยการทำงานล่วงเวลา หากไม่ได้ทำงานล่วงเวลา ครอบครัวย่อมได้รับความเดือดร้อน จึงมีลูกจ้างลาออกจากสมาชิกเป็นจำนวนมาก และเป็นที่น่าสังเกตว่าหนังสือลาออกจากสมาชิกซึ่งส่งมาที่สหภาพแรงงานทั้งหมด และบางส่วนที่ส่งไปที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ทุกฉบับเป็นลายมือของลูกจ้าง มีข้อความเหมือนกัน ทั้ง ๆ ที่สมาชิกสหภาพแรงงานกับคณะกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกด้วยตนเอง มิได้มีข้อขัดแย้งใด ๆ เลย จากการคุกคามของนายจ้าง สมาชิกสหภาพแรงงานจึงลดลงจากจำนวน ๓๐๐ คน เหลือจำนวน ๑๑๐ คน หรือสภาพทำนองเดียวกันในเรื่องร้องเรียนอื่น ๆ (เรื่องร้องเรียนลำดับที่ ๑, ๒, ๔ และ ๕)

บทวิเคราะห์สถานการณ์การละเมิด

และเสรีภาพของลูกจ้าง ในการรวมตัว และการเจรจาต่อรองร่วมโดยใช้กรณีศึกษา

U ทนเป็นการวิเคราะห์สถานการณ์การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมโดยพิจารณามูลเหตุสำคัญที่ทำให้นายจ้างคุกคามหรือละเมิดต่อสหภาพแรงงาน และมาตรการทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ในการคุ้มครองป้องกันสิทธิในการรวมตัว หรือการเจรจาต่อรองร่วมของลูกจ้าง โดยเปรียบเทียบมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกฎหมายเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิดังกล่าว

๔.๑ มูลเหตุสำคัญที่มีการละเมิดสิทธิในการรวมตัวและการ เจรจาต่อรองร่วม

จากการศึกษาพบว่ามูลเหตุสำคัญที่นายจ้างคุกคามหรือละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงาน มีดังนี้

๔.๑.๑ ปัจจัยด้านการแสดงบทบาทของสหภาพแรงงาน

(๑) สหภาพแรงงานทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครอง และรักษาสีทธิของลูกจ้างและสมาชิกตามกฎหมาย เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย สหภาพแรงงานจึงทวงถามและดำเนินการเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย โดยการร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรมต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๒) สหภาพแรงงานโต้แย้ง หรือคัดค้านการบริหารงาน หรือการลงโทษลูกจ้าง ว่าเป็นการกระทำโดยไม่เป็นธรรม เรียกร้องให้นายจ้างทบทวนการดำเนินการต่างๆ และเรียกร้องให้นายจ้างเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาเรื่องดังกล่าวบ้าง

(๓) สหภาพแรงงานทำกิจกรรมร่วมกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ หรือประสานงานเพื่อเป็นเครือข่ายการทำงานระหว่างองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานและกลุ่มประชาสังคมอื่นๆ ซึ่งนายจ้างเห็นว่าสหภาพแรงงานไม่ควรยุ่งเกี่ยวกับบุคคลภายนอก ปัญหาแรงงาน เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น

(๔) นายจ้างไม่พอใจและไม่ยอมรับที่ปรึกษาของสหภาพแรงงาน หากสหภาพแรงงานยังคงแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นที่ปรึกษา นายจ้างจะไม่เจรจาต่อรองใด ๆ กับสหภาพแรงงาน

(๕) สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง หรือใช้สิทธินัดหยุดงาน หรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในระหว่างที่มีข้อพิพาทแรงงานหรือการนัดหยุดงาน โดยเฉพาะการให้ข้อมูลแก่สื่อมวลชน หรือองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

๔.๑.๒ ปัจจัยด้านนายจ้าง

(๑) นายจ้างไม่พอใจที่สหภาพแรงงานสามารถขยายจำนวนสมาชิก และขยายการจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนมาก การจัดตั้งสหภาพแรงงานดังกล่าว ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงาน หรือเครือข่ายภาคประชาสังคม

(๒) สหภาพแรงงานเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงแก้ไขปัญหาในบางเรื่อง ที่ทำให้นายจ้างเห็นว่ามีการะเพิ่มขึ้น และสหภาพแรงงานแทรกแซงการบริหารงานของนายจ้าง เช่น การเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซ่อมแซมอาคารโรงงาน ให้มีความปลอดภัย หรือการเรียกร้องให้นายจ้างเลิกจ้างฝ่ายบริหารที่สหภาพแรงงานไม่พึงพอใจ

๔.๒ ข้อจำกัดของกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ โดยเทียบกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

๔.๒.๑ ข้อจำกัดของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีดังนี้

(๑) ครอบคลุมความสัมพันธ์ในการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยตรงเท่านั้น

กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานเกือบทุกฉบับยังคงยึดถือความสัมพันธ์ในการจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเป็นพื้นฐานสำคัญ แต่เนื่องจากนายจ้างได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงานโดยใช้วิธีการจ้างเหมา ค่า

แรงหรือการจ้างเหมาช่วง ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ อันเป็นกฎหมายที่ประกาศใช้บังคับล่าสุดดีกว่ากฎหมายฉบับใด ๆ ได้ขยายขอบเขตความหมายของนายจ้างและลูกจ้าง ให้ครอบคลุมการจ้างงานในรูปแบบดังกล่าวแล้ว^{๑๒} แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังไม่มี การปรับปรุงแก้ไข^{๑๓}

จากรูปแบบการจ้างงานดังกล่าวนี้ ได้ส่งผลกระทบต่อ ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ทั้งในด้านการขยายจำนวนสมาชิก และการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เนื่องจากนิยามของ นายจ้างตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ยังไม่สอดคล้องกับรูปแบบการ จ้างงานดังกล่าว

ในขณะที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้ ความหมายลูกจ้างไว้อย่างกว้างขวาง โดยรวมถึงผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว

^{๑๒} ความหมายของคำว่านายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๕ (๓) ความว่า

ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่ง บุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ตี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน ก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความ รับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

^{๑๓} ความหมายของคำว่านายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ ความว่า

ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับ มอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่ให้นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มี อำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

ผู้รับงานไปทำที่บ้าน และผู้ขายบริการทางเพศ^{๙๔} แต่กฎหมายแรงงานไทยยังค่อนข้างคับแคบ นอกจากนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของไทยยังไม่รับรองสิทธิของข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ (หรือองค์การมหาชน องค์การอิสระของรัฐ) ลูกจ้างในกิจการดังกล่าวจึงไม่อาจจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ซึ่งน่าจะขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง^{๙๕} และมาตรา ๔๕^{๙๖} แม้ลูกจ้างกลุ่มนี้จะทำการรวมตัวในรูปของสมาคม หรือรูปแบบอื่น ๆ แต่ก็ไม่มีอำนาจในการยื่นข้อเรียกร้องต่อเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

^{๙๔} บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, รายงานวิจัยเรื่องกฎหมายแรงงานไทยที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ, หน้า ๙๔

^{๙๕} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๓๐

บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรมหรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น ย่อมไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

^{๙๖} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๔๕

บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

(๒) แบ่งแยกลูกจ้างระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ ระบบแรงงานสัมพันธ์ การจัดตั้งองค์กร และการเจรจาต่อรองของลูกจ้างเอกชน เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในขณะที่ภาครัฐวิสาหกิจเป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ส่งผลให้แรงงานทั้งสองภาคขาดความสัมพันธ์ และช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งน่าจะขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ มาตรา ๘๖^{๑๗}

(๓) จำกัดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสิทธิการเป็นกรรมการสหภาพแรงงานอย่างเข้มงวดกว่ามาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๘ กำหนดว่า ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างที่มี**สัญชาติไทย** บรรลุนิติภาวะ เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน

มาตรา ๘๙ กำหนดว่าต้องมีลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๑๐ คนเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย ๓ ฉบับ คำขอนั้นต้องระบุชื่ออายุ อาชีพ หรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา ๑๐๑ ระบุว่า กรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงาน ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น มีสัญชาติไทย โดยการเกิดและมีอายุไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปี ในขณะที่มาตรา ๙๕ ระบุว่า

^{๑๗} รัฐต้องส่งเสริมประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ่มครองแรงงานโดยเฉพาะแรงงานเด็กและแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคมรวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม

ผู้ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว กับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป

ประเด็นที่ขัดต่ออนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานให้บุคคลดังกล่าว มีอายุ ๒๐ ปี และมีสัญชาติไทย ในขณะที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างไว้ที่ ๑๕ ปี และอายุของพลเมืองไทยในการเลือกตั้งคือ ๑๘ ปี นอกจากนี้ยังกำหนดให้การก่อตั้งสหภาพแรงงานต้องผ่านขั้นตอนของการจดทะเบียนกับนายทะเบียนอีกด้วย

ประเด็นดังกล่าวนี้พบว่าขัดต่อรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐ และมาตรา ๔๕

(๔) ระบบกฎหมายให้อำนาจรัฐควบคุมสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองอย่างเข้มงวด

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ บังคับใช้มาเป็นเวลาเกือบ ๓๐ ปีแล้ว มีการปรับปรุงแก้ไขน้อยมาก ในส่วนที่มีการปรับปรุงแก้ไข ก็เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อการควบคุมการดำเนินงานของสหภาพแรงงานให้เข้มงวดขึ้น เช่น ประกาศคณะผู้รักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ ๕๔ กำหนดให้มติที่ประชุมสมาชิกสหภาพแรงงานในการนัดหยุดงาน ต้องกระทำโดยการลงคะแนนลับ และมีเสียงเห็นชอบเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด

นอกจากนี้กฎหมายยังให้อำนาจรัฐมนตรีซึ่งรักษาการกฎหมาย ใช้อำนาจออกกฎหมายลำดับรอง ในรูปของพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศต่าง ๆ เพื่อควบคุมสหภาพแรงงาน เช่น

การกำหนดประเภทกิจการที่ห้ามใช้สิทธินัดหยุดงาน การสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดของคณะบุคคล หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ การตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และการสั่งยกเลิกทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการสหภาพแรงงาน พ้นจากตำแหน่ง หากกระทำการใดที่ขัดต่อกฎหมาย เป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ เป็นต้น กรณีดังกล่าวนี้จะเป็นการขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐, ๔๕, ๕๐^{๑๘} การควบคุมตรวจสอบของรัฐกระทำต่อองค์กรของลูกจ้างฝ่ายเดียว แต่ไม่ดำเนินการต่อฝ่ายนายจ้างเป็นการใช้กฎหมายอย่างเลือกปฏิบัติซึ่งน่าจะขัดต่อมาตรา ๗๕^{๑๙}

^{๑๘} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๕๐

บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบกิจการหรือประกอบอาชีพและการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ การคุ้มครองประชาชนในด้านสาธารณสุข โภค การรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน การจัดระเบียบการประกอบอาชีพ การคุ้มครองผู้บริโภค การผังเมือง การรักษาทรัพยากรธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม สวัสดิภาพของประชาชน หรือเพื่อป้องกันการผูกขาดหรือขัดขวางไม่เป็นธรรมในการแข่งขัน

^{๑๙} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๕

รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างรวดเร็วและเท่าเทียมกัน รวมทั้งจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

รัฐต้องจัดสรรงบประมาณให้พอเพียงกับการบริหารงานโดยอิสระของคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลยุติธรรม ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน

(๕) กฎหมายกำหนดขึ้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง ในลักษณะเคร่งครัดตายตัว ไม่อาจปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามกฎหมายได้

มีการตีตัวอย่างมากมาย และมีคำพิพากษาของศาลฎีกาเป็นบรรทัดฐานไว้แล้ว ดังนี้

๕.๑ การที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้อง ถอนชื่อจากการสนับสนุนข้อเรียกร้องด้วยความสมัครใจ เหลือจำนวนผู้สนับสนุนหรือเข้าชื่อยื่นข้อเรียกร้องไม่ครบร้อยละ ๑๕ ตามที่กฎหมายกำหนด ข้อพิพาทแรงงานนั้นจึงสิ้นสภาพลง นับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๔๑๕/๒๕๒๕)

๕.๒ ข้อเรียกร้องของลูกจ้าง มีลายมือชื่อลูกจ้างไม่ครบร้อยละ ๑๕ ตามกฎหมาย ข้อเรียกร้องดังกล่าวจึงไม่มีผลและตกไป แม้ต่อมาตัวแทนลูกจ้างได้ยื่นรายชื่อและลายมือชื่อผู้เรียกร้องเพิ่มเติม ซึ่งเมื่อรวมกับรายชื่อเดิมที่ยื่นไว้ ทำให้ครบจำนวนตามกฎหมายก็ตาม ก็ไม่ทำให้ข้อเรียกร้องดังกล่าวกลับถูกต้องตามกฎหมายได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๖๐๗-๒๖๐๘/๒๕๒๗, ๓๔๒๑/๒๕๒๗ และ ๓๔๙๘/๒๕๒๘)

๕.๓ ลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยไม่แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและนายจ้างทราบล่วงหน้าตามกฎหมาย เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติ มาตรา ๓๔ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้ ถือเป็นการเลิกจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๐๕๘/๒๕๒๔)

แนวการวินิจฉัยคดีเบื้องต้นสรุปได้ว่า ศาลฎีกายัง

ยึดติดในแนวความคิดเก่าของการทำสัญญาตามหลักกฎหมายอย่างเคร่งครัดและศาลไม่เข้าใจถึงความยากลำบากของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การวินิจฉัยของศาลฎีกาค่อนข้างจะยึดตามตัวบทกฎหมายอย่างเคร่งครัดและตั้งอยู่บนสมมุติฐานที่เห็นว่าลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายอย่างละเอียด ลึกซึ้ง ซึ่งไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และถ้าจะให้ลูกจ้างมีความเข้าใจหลักกฎหมายอย่าง ทะลุปรุโปร่ง รัฐจะต้องถือเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องจัดการอบรมเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง

(๖) มาตรา ๓๒ ห้ามบุคคลภายนอกเข้าไปดำเนินการหรือร่วมในการชุมนุมหรือนัดหยุดงาน อันเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งน่าจะขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญมาตรา ๔๔ และมาตรา ๔๕^{๒๐}

๔.๒.๒ ข้อจำกัดของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๔๓ มีสาระสำคัญดังนี้

(๑) จำกัดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน เฉพาะในกิจการรัฐวิสาหกิจเท่านั้น เป็นระบบกฎหมายที่แบ่งแยก และแตกต่างจากระบบกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างภาคเอกชน

^{๒๐} รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๔๔ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและปราศจากอาวุธ การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะในกรณีการชุมนุมสาธารณะ และเพื่อคุ้มครองความสงบสุขของประชาชนที่ใช้ที่สาธารณะ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในระหว่างที่ประเทศอยู่ในภาวะการสงคราม หรือในระหว่างเวลาที่มีประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือประกาศใช้กฎอัยการศึก

มาตรา ๔๕ อ้างแล้ว หน้า ๘๑.

(๒) รัฐมีอำนาจควบคุมรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เช่น การจดทะเบียน การตรวจสอบสถานะภาพ และความถูกต้องสมบูรณ์ทางกฎหมายขององค์กร และการดำเนินการขององค์กร ตลอดจนมีอำนาจออกคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๓) มีข้อห้ามลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ มิให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(๔) มีปัญหาโต้แย้งในประเด็นข้อกฎหมายในการตีความคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” เพราะคำว่ารัฐวิสาหกิจ มีนิยามตามกฎหมายแต่ละฉบับแตกต่างกัน ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน นอกจากนั้นนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังมีผลกระทบต่อสถานะภาพของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทำให้สหภาพแรงงานสิ้นผลไปตามความเปลี่ยนแปลงของกิจการ เช่น กรณีของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ไม่คำนึงถึงเจตนารมณ์ของกฎหมาย นำไปสู่ข้อโต้แย้งทางกฎหมายว่า จะบังคับใช้กฎหมายในกรณีดังกล่าวตามมาตรา ๕ หรือมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓^{๒๑}

^{๒๑} พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
มาตรา ๕ พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม เว้นแต่รัฐวิสาหกิจที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง

๔.๒.๓ สรุปประเด็นสำคัญของกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘^{๒๒}

หลักการ	สาระกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	อนุสัญญา ILO
๑. ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน	● ต้องมีอายุ ๒๐ ปี หรือบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย ● เป็นลูกจ้างที่หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ฯลฯ ตั้งสหภาพแรงงานไม่ได้ ● ลูกจ้างเอกชนและรัฐวิสาหกิจไม่สามารถรวมตัวกันเป็นองค์กรเดียวกัน เพราะกฎหมายแบ่งแยกออกจากกัน ● มีข้อยกเว้นห้ามข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ จัดตั้งสหภาพแรงงาน	ขัดกับอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ เรื่องหลักการจัดตั้งองค์กรโดยเสรี และปราศจากการเลือกปฏิบัติ

มาตรา ๖ ในพระราชบัญญัตินี้ “รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวงกรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (๑) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

^{๒๒} บัณฑิตย ชาญชัยเศรษฐวุฒิ, อ้างแล้ว, หน้า ๗๗-๗๘

หลักการ	สาระกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	อนุสัญญา ILO
๒. หลักเกณฑ์การจัดตั้งสหภาพแรงงานและการดำเนินงาน	● ลูกจ้างอย่างน้อย ๑๐ คน ต้องไปยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน พร้อมกับร่างข้อบังคับสหภาพแรงงาน รวมทั้งกรรมการสหภาพแรงงาน เมื่อได้รับเลือกตั้งจากสมาชิกแล้วต้องนำไปยื่นจดทะเบียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ การจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน การวินิจฉัยข้อโต้แย้งเกี่ยวกับการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานเป็นไปอย่างล่าช้า ● สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องมีสมาชิกอย่างน้อย ร้อยละ ๒๕ ของลูกจ้างทั้งหมดจึงจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ● เจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจเข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพ รวมทั้งสั่งให้กรรมการหรือลูกจ้างของสหภาพแรงงานส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น ● เจ้าหน้าที่รัฐมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อดำเนินกิจการผิดวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือความมั่นคงของประเทศ เป็นต้น	ขัดกับอนุสัญญามบทที่ ๘๗ เรื่องเจ้าหน้าที่ต้องละเว้นการแทรกแซงใด ๆ หรือขัดขวางการบริหารงานการดำเนินกิจกรรมขององค์กรลูกจ้าง

หลักการ	สาระกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	อนุสัญญา ILO
๓. สิทธิการรวมตัวเป็นสหพันธ์แรงงาน	● สหภาพแรงงานเอกชนกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่สามารถรวมตัวเป็นสหพันธ์แรงงานและสมาคมองค์กรลูกจ้างได้ ● กฎหมายกำหนดให้เฉพาะสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ เข้าเป็นสมาชิกของสภาองค์กรลูกจ้างได้	ขัดกับอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ เรื่ององค์การแรงงานมีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ได้โดยเสรี
๔. จำนวนสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเดียวกัน	● กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียวและลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงแห่งเดียว	ขัดกับอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ เรื่องสิทธิการรวมตัวอย่างเสรีของแรงงาน
๕. การห้ามลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	● ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชาจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ ● ฝ่ายบริหารในรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว การจรตามฤดูกาลและตามโครงการไม่มีสิทธิเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้	ขัดกับอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ เรื่องหลักการรวมตัวอย่างเสรีของแรงงานโดยไม่ถูกจำกัดสิทธิ

หลักการ	สาระกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	อนุสัญญา ILO
๖. การเลือกที่ปรึกษาของสหภาพแรงงาน	กำหนดให้เลือกที่ปรึกษาในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานเฉพาะที่จดทะเบียนกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเท่านั้น	ขัดกับอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ เรื่องสิทธิในการบริหารงานของสหภาพแรงงานโดยไม่ถูกแทรกแซงจากเจ้าหน้าที่รัฐ
๗. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธินัดหยุดงาน	● สหภาพแรงงานเอกชนจะนัดหยุดงานได้ต้องจัดประชุมใหญ่และมีสมาชิกลงคะแนนเสียงอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของทั้งหมด จึงจะสามารถนัดหยุดงานได้ ● รัฐมนตรีมีอำนาจใช้ดุลพินิจสั่งยุติการนัดหยุดงานหรือกำหนดกิจการที่ห้ามใช้สิทธินัดหยุดงานได้ แม้ในกิจการที่ไม่ถือว่าเป็นบริการที่จำเป็น ● ห้ามกิจการรัฐวิสาหกิจทุกประเภทนัดหยุดงาน	ขัดกับอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ เรื่องเจ้าหน้าที่รัฐต้องละเว้นการแทรกแซงใด ๆ หรือขัดขวางการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานและขัดกับอนุสัญญา ฉบับที่ ๘๘ เรื่องการแทรกแซงการต่อรองโดยหน่วยงานรัฐ
๘. การคุ้มครองผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานและการรวมตัวต่อรอง	● กฎหมายไม่ได้มีบทบัญญัติคุ้มครองผู้ดำเนินการก่อตั้งสหภาพแรงงานอย่างชัดเจน ● กฎหมายไม่ห้ามการปิดงานเฉพาะกลุ่มลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือมีรายชื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และไม่ห้ามนายจ้างรับคนเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่ใช้สิทธินัดหยุดงานอยู่	ขัดกับสัญญา ฉบับที่ ๘๘ เรื่อง องค์กรของแรงงานไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ หรือถูกแทรกแซงขัดขวางจากนายจ้างได้

๔.๓ ข้อจำกัดของกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม มีสาระสำคัญดังนี้

๔.๓.๑ ความซับซ้อนของกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน

(๑) สืบพยานทุกขั้นตอนและคดีส่วนใหญ่ถึงศาลฎีกา

ในประเด็นการละเมิดสิทธิองค์กรแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม ผู้ได้รับความเสียหายจะต้องดำเนินการต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วัน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งแล้ว โดยหลักการและระบบของกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน คู่กรณีจะนำคดีไปสู่ศาลได้เฉพาะในกรณีที่เห็นว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำหน้าที่โดยไม่สุจริตและกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขัดต่อหลักการรับฟังพยานหลักฐานเท่านั้น หากว่าจะเปิดโอกาสให้คู่กรณีฟ้องขอเบิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ทุกกรณีไม่ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าฝ่ายนายจ้างมีการใช้วิธีการฟ้องคดีต่อศาลเพื่อถ่วงเวลาในการปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แทบทุกกรณี ทำให้เกิดความล่าช้าในการเยียวยาความเสียหายแก่ลูกจ้าง และแม้จะมีการกำหนดโทษทางอาญากรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่ในทางปฏิบัติก็ไม่มีกรณีดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างแต่อย่างใด ทำให้นายจ้างไม่เกรงกลัวกฎหมาย

คดีเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม มักเป็นปัญหาข้อกฎหมายแทบทั้งสิ้น คู่ความโดยเฉพาะนายจ้างมักอุทธรณ์ทุกคดีไปยังศาลฎีกา การรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานต่าง ๆ ดำเนินการ

ทั้งในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาลแรงงาน

ดังนั้น กระบวนการยุติธรรมจึงมีความซับซ้อนและกินเวลายาวนาน กระทบต่อสิทธิขององค์กรแรงงานเป็นอย่างยิ่ง เช่น ในกรณีที่กรรมการสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้างเกือบทั้งหมด จำเป็นต้องจัดการเลือกตั้งกรรมการชุดใหม่ หากถูกจ้างไม่อาจจัดการเลือกตั้งได้ก็จะเกิดผลเสียหายแก่องค์กรทั้งในเรื่องการบริหารงาน การดำเนินงาน การเตรียมการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง ตลอดจนการปกป้องคุ้มครองสิทธิของสมาชิก และการใช้สิทธิขององค์กรเพื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมหรือกลไกต่าง ๆ ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด เช่น การเลือกตั้งในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ

(๒) ความซับซ้อนล่าช้าของกระบวนการยุติธรรมไม่สามารถประกันความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างและองค์กรแรงงานได้

ความล่าช้าของกระบวนการยุติธรรม ทำให้ผู้นำสหภาพแรงงานกลับเข้าทำงานได้ช้า เกิดความสูญเสียทั้งในเรื่องหน้าที่การทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน และการดำเนินบทบาทในองค์กรแรงงาน และที่กระบวนการยุติธรรมจะเยียวยาให้ได้บ้าง ก็เป็นเรื่องของการชดเชยค่าเสียหายเป็นตัวเงินให้แก่กรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งนายจ้างพร้อมที่จะจ่ายให้ทุกเมื่อ ทั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาลแรงงาน มักใช้ดุลพินิจให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้างมากกว่าการมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน^{๒๓} มาตรการการชดเชยค่าเสียหายแทน

^{๒๓} ดูรายละเอียดในคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๔๐๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๔๖ กรณีศึกษาลำดับที่ ๔.

การสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเป็นมาตรการที่ไม่สามารถประกันความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างซึ่งมีบทบาทด้านแรงงาน และไม่สามารถส่งเสริมบทบาทขององค์กรแรงงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรแรงงานที่ต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานทั้งปวง

(๓) การบังคับใช้กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่มีหน้าที่คุ้มครององค์กรแรงงานโดยตรงยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ

หลายกรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งว่า นายจ้างกระทำความไม่เป็นธรรม และมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานพร้อมทั้งชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างในระหว่างที่ถูกเลิกจ้าง จนกว่านายจ้างจะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน นายจ้างใช้สิทธิทางศาลเพื่อให้เพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลมีคำพิพากษาว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชอบด้วยกฎหมาย แต่เปลี่ยนแปลงคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานพร้อมชดใช้ค่าเสียหาย โดยพิพากษาให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างเพียงอย่างเดียว โดยศาลมักหยาบยกประเด็นนายจ้างกับลูกจ้างมีความขัดแย้งกันจนเกิดความริ้วฉาน กระทบต่อความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน หากให้ลูกจ้างกลับเข้าไปทำงาน อาจไม่เป็นผลดีทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง จึงเป็นปัญหาว่าศาลแรงงานใช้เกณฑ์หรือกฎหมายใดในการใช้ดุลพินิจดังกล่าว

ประเด็นต่อมา แม่นายจ้างจะใช้สิทธิทางศาลเพื่อเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล กระบวนการยุติธรรมไม่อาจคุ้มครองให้ลูกจ้างได้กลับเข้าไป

ทำงาน หรือดำเนินงานของสหภาพแรงงานได้ ส่วนกระบวนการในชั้นศาลก็ยังคงดำเนินการไปตามขั้นตอนจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

นอกจากนี้ แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดว่า หากนายจ้างฝ่าฝืนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะมีความผิดในทางอาญาด้วยนั้น ปรากฏว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มิได้มีการดำเนินคดีอาญากับนายจ้างในข้อหาฝ่าฝืนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพราะมีประเด็นโต้แย้งในปัญหาข้อกฎหมายของกระทรวงแรงงานว่านายจ้างได้ใช้สิทธิทางศาลแรงงาน เพื่อเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคดียังไม่ถึงที่สุด นายจ้างยังไม่มีเจตนาฝ่าฝืนทางอาญา ทำให้กระบวนการบังคับใช้กฎหมายมีข้อจำกัดเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาระบบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมแล้ว เห็นได้ชัดเจนว่าลูกจ้างที่กำลังใช้สิทธิดังกล่าวมักถูกนายจ้างเลิกจ้าง โดยอ้างเหตุผลต่าง ๆ ในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธิทางกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีความซับซ้อนและล่าช้านั้น ลูกจ้างไม่อาจแสดงบทบาทหรือทำหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองในทางกฎหมายได้ เพราะความเป็นนายจ้างกับลูกจ้างสิ้นสุดแล้ว และไม่ปรากฏว่ามีกลไกหรือมาตรการทางกฎหมาย เพื่อคุ้มครองประโยชน์ลูกจ้างชั่วคราวในระหว่างดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม เช่น ในระหว่างที่ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน หรือดำเนินคดีในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างแล้ว ควรยังมีสิทธิโดยสมบูรณ์ทุกประการในการ

รวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อเป็นหลักประกันอย่างแท้จริงในสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

๔.๓.๒ ระบบกระบวนการยุติธรรมทางอาญากับกระบวนการยุติธรรมทางแรงงานแยกจากกัน

กรณีนายจ้างใช้มาตรการอาญาเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน ลูกจ้างมีทางเลือกในการใช้กระบวนการยุติธรรมอย่างน้อย ๒ ทางเลือก คือ การยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมกับการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเรื่องเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ส่วนการต่อสู้คดีอาญาในกรณีที่ลูกจ้างถูกกล่าวหา หรือกรณีที่ลูกจ้างต้องการกล่าวโทษทางอาญาต่อนายจ้างอยู่ในเขตอำนาจศาลอาญา ซึ่งแยกออกไปเป็นเอกเทศ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าลูกจ้างต้องดำเนินการตามกฎหมายถึง ๓ หน่วยงาน คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน และศาลยุติธรรมที่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญา ทั้งสามหน่วยงานต้องพิจารณาในประเด็นเดียวกัน คือ ลูกจ้างกระทำความผิดอาญาต่อนายจ้างหรือไม่ นับว่าเป็นการซ้ำซ้อน เป็นภาระสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่าย อันเป็นภาระของกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ

ประเด็นปัญหาที่ควรพิจารณาก็คือ หากสามหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมดังกล่าว มีความเห็นในทางกฎหมายต่อข้อเท็จจริงเดียวกันนี้แตกต่างกันแล้ว ผลจะเป็นประการใด เมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาว่า ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดฐานลักทรัพย์นายจ้าง และเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และศาลฎีกามีคำพิพากษายืนตามศาล

ขั้นต้น คดีส่วนแรงงานจึงถึงที่สุด แต่คดีอาญายังไม่เสร็จ การบริหารงานกระบวนการยุติธรรมในประเด็นนี้ควรเป็นอย่างไร จะมีแนวทางแก้ไขปัญหากระบวนการยุติธรรมทางอาญาอย่างไร เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ลูกจ้างผู้ด้อยโอกาสในสังคม ตามรัฐธรรมนูญมาตรา ๗๕

๔.๓.๓ กระบวนการยุติธรรมทางอาญาในชั้นสอบสวนที่ส่งผล กระทบต่อสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

พนักงานสอบสวนยังคงทำหน้าที่ในลักษณะตั้งรับ กล่าวคือเมื่อนายจ้างมาร้องทุกข์ให้ดำเนินคดีอาญากับลูกจ้าง พนักงานสอบสวนก็ต้องรับดำเนินการให้ ส่วนลูกจ้างจะกระทำความผิดตามกฎหมายหรือไม่ เป็นหน้าที่ของศาลยุติธรรม ลูกจ้างจะต้องต่อสู้คดีเพื่อปกป้องความบริสุทธิ์ของตนไปจนตลอดสายของระบบกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งลูกจ้างเป็นจำนวนมาก ไม่พร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนมิได้มีบทบาทสำคัญในการกลั่นกรองหรือตรวจสอบข้อกล่าวหาการกระทำความผิดตามกฎหมาย ทั้ง ๆ ที่ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและหลักวิชาชีพของพนักงานสอบสวน กำหนดให้พนักงานสอบสวนมีบทบาทหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนด้วย โดยเฉพาะในฐานะกระบวนการยุติธรรมทางอาญาขั้นต้น

นายจ้างใช้มาตรการทางอาญากับสหภาพแรงงาน ก็เนื่องมาจากการแสดงบทบาทของสหภาพแรงงาน แต่พนักงานสอบสวนมักทำการสอบสวน โดยมุ่งเฉพาะประเด็นทางอาญาแต่ไม่เชื่อมโยงประเด็นทางอาญากับประเด็นข้อขัดแย้งทางแรงงาน ทำให้การสอบสวนและการใช้

ดุลพินิจของพนักงานสอบสวนเพื่อให้เกิดความยุติธรรมมีข้อจำกัด

ในการดำเนินคดีอาญา ที่นายจ้างกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำความผิดอาญาต่อนายจ้างในชั้นพนักงานสอบสวน ยังมีการปฏิบัติของพนักงานสอบสวนที่แตกต่างกันอีกหลายกรณี เช่น การที่นายจ้างเลือกปฏิบัติในการดำเนินคดีอาญา โดยเฉพาะกับกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นแกนนำเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างคนอื่น ๆ ก็กระทำเช่นเดียวกับกรรมการสหภาพแรงงาน พนักงานสอบสวนบางคนสอบสวนข้อเท็จจริงดังกล่าวเพื่อประกอบความเห็นในการดำเนินคดี แต่พนักงานสอบสวนบางคนมิได้ดำเนินการ ส่วนการพิจารณาราคาทรัพย์สินของกลางในคดีลักทรัพย์นายจ้าง และการปฏิบัติโดยวิสาสะของลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง พนักงานสอบสวนให้ความสำคัญกับประเด็นดังกล่าวน้อยมาก

นอกจากนี้ ยังมีประเด็นเรื่องการใช้ดุลพินิจในการควบคุมตัวหรือคุมขังลูกจ้าง การปล่อยตัวชั่วคราวโดยมีประกัน หรือไม่มีประกัน หรือมีหลักประกันตามควรแก่ลักษณะและสภาพแห่งคดี ยังคงเป็นประเด็นที่เป็นปัญหากระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา เพราะลูกจ้างเป็นผู้ที่ยากจน ไม่มีหลักทรัพย์ในการประกันตัว เพื่อพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตน

บทบาทคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

แห่งชาติต่อปัญหาการละเมิด สิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน

๕.๑ ความเป็นมาของการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบ การละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในฐานะองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ มาตรา ๑๙๙ และมาตรา ๒๐๐ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๕ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมการเคารพและการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ

(๒) ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออันไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำหรือละเลยการกระทำดังกล่าว เพื่อดำเนินการในกรณีที่น่าสงสัยว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอให้รายงานต่อรัฐสภาเพื่อดำเนินการต่อไป

(๓) เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือ ข้อบังคับต่อรัฐสภา และคณะรัฐมนตรีเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

(๔) ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

(๕) ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กรการ เอกชน และองค์กรอื่นในด้านสิทธิมนุษยชน

(๖) จัดทำรายงานประจำปีเพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนภายใน ประเทศเสนอต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรี และเปิดเผยต่อสาธารณชน

(๗) ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อรัฐสภา

(๘) เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาในกรณีที่ประเทศไทยจะ เข้าไปเป็นภาคีสถิติสัญญาเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

(๙) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น ซึ่งกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

เกี่ยวกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานนั้น คณะ กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีคำสั่งที่ ๑๐/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่ ๕๐/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๕ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาและตรวจสอบข้อพิพาทแรงงาน บริษัทจิน่า ฟอรัมบรา จำกัด

พบว่ามีการละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพ แรงงานอย่างร้ายแรง และได้ทำรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิ มนุษยชนด้านแรงงานเป็นเรื่องแรก^{๒๔}

^{๒๔} โปรดดูรายละเอียดในรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนของคณะ อนุกรรมการเพื่อศึกษาตรวจสอบข้อพิพาทแรงงานบริษัทจิน่า ฟอรัมบรา จำกัด ฉบับลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕, (ดูภาคผนวก)

ต่อมา มีคำร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพิ่มมากขึ้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน^{๒๕} เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานโดยเฉพาะ

๕.๒ รูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน

การดำเนินงานของคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงานในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๕ ถึงปี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีรูปแบบการดำเนินงาน^{๒๖} ที่สำคัญดังนี้

(๑) ประชาชนร้องเรียนได้โดยง่าย

ประชาชนผู้ซึ่งถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือผู้ทำการแทน ร้องเรียนทางโทรศัพท์ ด้วยวาจา เป็นหนังสือ โทรสาร ข้อความทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือโดยวิธีการที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หยิบยกเรื่องพิจารณาตรวจสอบเอง

^{๒๕} ตามคำสั่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่ ๖/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๖, ที่ ๓๓/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๖, ที่ ๖๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๖, ที่ ๘๑/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๖. (ดูภาคผนวก)

^{๒๖} ดูรายละเอียดในระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) รับฟังคำชี้แจงหรือข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

การรับฟังคำชี้แจงและรวบรวมข้อมูล ในประเด็นที่ตรวจสอบจากทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง องค์กรนายจ้าง นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งนโยบายและวิธีปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ

(๓) เน้นกระบวนการไกล่เกลี่ยเยียวยาเบื้องต้นเป็นสำคัญ

หลังจากที่คณะอนุกรรมการฯ ได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นข้อขัดแย้งที่สำคัญแล้ว คณะอนุกรรมการฯ จะเชิญนายจ้างหรือกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทฯ มาเจรจาเพื่อทำความเข้าใจปัญหาข้อขัดแย้งร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแสวงหามาตรการในการแก้ไขปัญหาร่วมกันโดยคณะอนุกรรมการฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างมาตรการในการป้องกัน มิให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งในระยะยาว แต่ก็มิได้ละเลยการเจรจาหรือการดำเนินการเฉพาะหน้าในเรื่องการชดใช้หรือเยียวยาความเสียหายแก่ผู้ที่ถูกละเมิด

(๔) ดำเนินการตรวจสอบโดยยึดหลักภาคประชาสังคมมีส่วนร่วม

ในระหว่างการตรวจสอบ เมื่อคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาเห็นว่าประเด็นข้อขัดแย้ง เป็นเรื่องกระทบกระเทือนต่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และผลประโยชน์ของประเทศชาติ มีปัญหาเกี่ยวข้องกับโครงสร้างหรือระบบของสังคม หรือปัญหาเชิงนโยบาย คณะอนุกรรมการฯ จะดำเนินงานในรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจ เรียนรู้ปัญหาร่วมกัน และร่วมกันป้องกันหรือแก้ไขปัญหา ซึ่งนับว่าเป็นมาตรการสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ และสร้างกลไกพื้นฐานสำหรับภาคประชาชน ในการประสานความร่วมมือเพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาในระยะยาวและอย่างยั่งยืน เช่น ในระหว่างการตรวจสอบกรณีร้องเรียนของสหภาพแรงงานการโรงแรมแห่งหนึ่งในภาคใต้ ได้จัดสัมมนาพร้อมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเรื่องแนวทางการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในกิจการบริการและการท่องเที่ยว โดยไปจัดที่ จ.ภูเก็ต และมีการจัดเวทีสาธารณะอีกหลายประเด็นท่ามกลางการตรวจสอบกรณีร้องเรียนนั้น ๆ

(๕) จัดทำรายงานผลการตรวจสอบ ติดตามผลและรณรงค์ต่อสาธารณะ

การจัดทำรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อแจ้งหรือเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ทั้งในระดับปฏิบัติและเชิงนโยบาย เช่น เมื่อคณะอนุกรรมการฯ จัดทำรายงานผลการตรวจสอบกรณีสหภาพแรงงานจิน่าสัมพันธ์แล้ว ได้จัดสัมมนาโดยเชิญทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งกระทรวงแรงงาน ศาลแรงงาน คณะกรรมการการแรงงาน สมาพันธ์แรงงานและวุฒิสภา องค์กรแรงงาน ฝ่ายนายจ้าง นักวิชาการ นักกฎหมายและสื่อมวลชน เพื่อเรียนรู้ปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน รวมทั้งปรึกษาหารือในการพัฒนารูปแบบและกระบวนการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๕.๓ ข้อจำกัด อุปสรรค และบทเรียนจากการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(๑) ข้อจำกัดตาม พ.ร.บ. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๒๒^{๒๗}

เรื่องร้องเรียนใด หากเป็นประเด็นเดียวกับที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาคดีของศาล คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติไม่มีอำนาจตรวจสอบ ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

อย่างไรก็ตามแม้เข้าข่ายตามมาตรา ๒๒ ดังกล่าว คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ยังคงศึกษาเพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล และรัฐสภา และรณรงค์สร้างความตระหนักรู้ต่อสาธารณะได้

(๒) ขาดกลไกในการบังคับเพื่อให้มีการเยียวยาความเสียหาย

การเยียวยาหรือการชดเชยความเสียหายแก่ผู้ถูกละเมิดหรือการบังคับคดีของกระบวนการยุติธรรม เป็นมาตรการสำคัญอันหนึ่งในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน แต่ในทางปฏิบัติพบว่าไม่มีกลไกหรือเครื่องมือในการดำเนินการให้ผู้ละเมิดชดเชยความเสียหาย หรือการบังคับคดียังขาดประสิทธิภาพ

ดังนั้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จำเป็นต้องคิดค้น

^{๒๗} พ.ร.บ. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๒๒ ความว่า ในกรณีที่มีการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและมิใช่เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาลหรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว ให้คณะกรรมการมีอำนาจตรวจสอบและเสนอมาตรการการแก้ไขตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรการในการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบังคับคดี รวมทั้งการแสวงหามาตรการทางสังคม หรือมาตรการทางเลือกอื่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างกลไกเพื่อป้องกันปัญหา

(๓) ข้อจำกัดด้านนายจ้าง

ด้านนายจ้าง ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิมนุษยชนและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงแยกเรื่องสิทธิมนุษยชนออกจากเรื่องแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รวมทั้งองค์กรอื่น เช่น คณะกรรมาธิการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร ได้ส่งผลในทางบวกต่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างทั้งที่เป็นข้อจำกัดและการคลี่คลายปัญหาดังที่จะยกมาประกอบดังนี้

๓.๑ การที่นายจ้างสั่งห้ามผู้นำสหภาพแรงงานเข้ามาทำงาน และเข้ามาในโรงงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายจ้าง โดยอ้างว่าเพื่อความเหมาะสม และเพื่อป้องกันมิให้กิจการของนายจ้างเสียหาย โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างเป็นเวลาติดต่อกันกว่า ๑ ปี เหตุผลที่แท้จริงของนายจ้าง คือ การกีดกันมิให้ลูกจ้างดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั่นเอง แต่กระทรวงแรงงาน ผู้พิพากษาศาลแรงงานบางส่วน และนักกฎหมายบางส่วน มีความเห็นว่าในทางกฎหมาย การกระทำของนายจ้างชอบแล้ว

อย่างไรก็ตาม นักกฎหมาย นักวิชาการ ผู้พิพากษาบางคน และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเห็นว่า การกระทำดังกล่าวของ นายจ้างเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมาย โดยยอมจ่ายค่าจ้างให้ เพื่อหลบเลี่ยงความรับผิดชอบที่จะไม่จ่ายค่าชดเชย แต่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และฝ่าฝืนต่อรัฐธรรมนูญ ต่อมาเมื่อกระแสดังกล่าวจากต่างประเทศในเรื่องนี้หนักขึ้น ปัญหาของลูกจ้างจึงคลี่คลายไปได้ระดับหนึ่ง

๓.๒ กรณีที่นายจ้างอ้างว่าสถานประกอบการเป็นของนายจ้าง ดังนั้น การดำเนินงานของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ จะต้องได้รับอนุญาตจากนายจ้างเสียก่อน ซึ่งเป็นการจำกัดสิทธิของลูกจ้างและสหภาพแรงงานอย่างเคร่งครัด เพราะในสภาพที่ลูกจ้างต้องเข้าไปทำงาน รวมทั้งสภาพที่สถานที่ทำงานเป็นแหล่งชุมนุมของลูกจ้างที่ต้องมาทำงานโดยปกติอยู่แล้ว การที่นายจ้างใช้สิทธิของความเป็นเจ้าของจำกัดสิทธิในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรือการห้ามชุมนุมในสถานที่ทำงานย่อมขัดแย้งต่อสภาพความเป็นจริง และทำให้เกิดความตึงเครียดต่อแรงงานสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายมากขึ้น อีกทั้งอาจเป็นการจำกัดสิทธิที่เป็นการฝ่าฝืนต่อรัฐธรรมนูญ

๓.๓ นายจ้างหลายรายอ้างว่า เรื่องร้องเรียนอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ศาลแรงงาน หรือศาลปกครอง ยืนยันให้ลูกจ้างดำเนินการตามกฎหมายและนายจ้างจะปฏิบัติตามคำพิพากษาของศาล ซึ่งสอดคล้องกับคำยืนยันของเจ้าพนักงาน และผู้บริหารกระทรวงแรงงานว่าหากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเห็นว่าถูก

ละเมิด ก็ควรดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย^{๒๘}

อย่างไรก็ตาม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่สามารถรับเรื่องร้องเรียนการละเมิดจากเอกชนได้ และมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกข้อมูล บุคคล มาตรวจสอบโดยมีบทลงโทษตามกฎหมาย รวมทั้งเสนอแนะกฎหมายและนโยบายของรัฐ ต่อรัฐบาล และรัฐสภา ทำให้ได้รับความร่วมมือจากนายจ้างมาให้ข้อมูลและเจรจาไกล่เกลี่ยมากขึ้น^{๒๙}

๓.๔ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐและนายจ้างมีทัศนะว่า ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยได้จ่ายค่าชดเชย และค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ตามกฎหมายแล้ว การเลิกจ้างของนายจ้างจึงชอบด้วยกฎหมาย และไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอีก เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง

๓.๕ เมื่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตรวจสอบพบการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงาน โดยมีหลักฐานแน่ชัด นายจ้างจะเจรจาและยอมชดเชยค่าเสียหายตามสิทธิทางกฎหมายแก่ลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขให้ลูกจ้างถอนคำร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อ

^{๒๘} คำสั่งที่ รง ๐๕๐๙/๐๐๗ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๔๕ เรื่องการดำเนินการตามมาตรการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในบริษัทน้ำ พอร์มบรา จำกัด, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

^{๒๙} ดูรายละเอียดในรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน กรณีสหภาพแรงงานจินตัมพันธ์ ฉบับลงวันที่ ๑๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ให้การตรวจสอบยุติ ซึ่งในความเป็นจริงคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ยังคงมีอำนาจและหยิบยกเรื่องขึ้นพิจารณาตรวจสอบได้อีก หากเห็นว่าประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนยังคงมีอยู่ หรือยังไม่มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เพียงพอ เช่น

กรณีศึกษาลำดับที่ ๒

เมื่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตรวจสอบพบว่านายจ้างละเมิดสิทธิสภาพแรงงาน นายจ้างจึงยอมเจรจาข้อตกลงการสภาพแรงงานหรือลูกจ้างทุกคนในเรื่องค่าชดเชยและค่าเสียหาย ทั้ง ๆ ที่ในตอนแรกนายจ้างไม่ยอมเจรจาทั้งอ้างคำพิพากษาของศาลฎีกาเพื่อสนับสนุนคดีของนายจ้าง

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พบว่าในการทำสัญญาประนีประนอมยอมความกันในศาล ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขและสาระสำคัญเองทั้งหมด โดยเฉพาะการกำหนดเงื่อนไขห้ามลูกจ้างทุกคนทั้งที่เป็นโจทก์และจำเลยเกี่ยวข้อง สนับสนุนหรือให้คำปรึกษาใด ๆ แก่ลูกจ้างหรือสภาพแรงงาน ซึ่งศาลแรงงานกลาง (สมุทรปราการ) ได้พิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความแล้ว^{๓๐}

สัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าว มีสาระสำคัญดังนี้

ข้อ ๓ โจทก์ขอสัญญาว่า จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวใด ๆ กับการดำเนินงานการบริหารงานหรือจัดทำกิจการใด ๆ ของสภาพแรงงานทรงชัยปันทออีก รวมถึงพนักงานของบริษัทจำเลย รวมถึงการเข้าไปเป็นผู้ให้การสนับสนุน, ให้คำปรึกษาในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นด้วย ไม่ว่ากรณี

^{๓๐} สัญญาประนีประนอมยอมความ ฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ในคดีหมายเลขดำที่ สป. ๖๔๓/๒๕๔๕ ศาลแรงงานกลางจังหวัดสมุทรปราการ

ใด ๆ ทั้งสิ้น”

จากการตรวจสอบข้อมูลฝ่ายผู้ร้อง (โจทก์ในสัญญาประนีประนอมยอมความ) เกี่ยวกับการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ ได้ความว่า ข้อความทั้งหมดฝ่ายบริษัทจำเลยเป็นผู้จัดทำ ผู้ร้องขอให้แก้ไขถ้อยคำแต่จำเลยไม่ยอม

สำหรับปัญหากรณีนี้ คณะอนุกรรมการฯ มีข้อเสนอให้ประสานงานข้อมูลกับศาลแรงงานกลาง เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ด้านแรงงานต่อไป เนื่องจากคณะอนุกรรมการฯ เห็นว่าสัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าว น่าจะไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ เนื่องจากขัดขวางสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการชุมนุมของลูกจ้างตามมาตรา ๔๔ และ มาตรา ๔๕

อีกประการหนึ่ง แม้ว่าคณะอนุกรรมการฯ ได้ทำรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมีข้อเสนอแนะมาตรการแก้ไข ปัญหาต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้องแล้วก็ตาม ยังปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมอีกว่า ทั้งนายจ้างและเจ้าพนักงานตามกฎหมายแรงงาน ยังคงละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงานอยู่อีก โดยการใช้อำนาจตามกฎหมายตรวจสอบ สหภาพแรงงาน แต่เห็นได้ชัดชัดเจนว่าเป็นการตรวจสอบที่ทำให้สหภาพแรงงานไม่ได้รับความเป็นธรรม ขาดระบบและหลักเกณฑ์ในการตรวจสอบ ส่วนนายจ้างก็ยังใช้วิธีการข่มขู่และคุกคามกรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงาน มิให้เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน^{๓๐}

^{๓๐} โปรดดูรายละเอียดในรายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๖/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๖, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

(๔) ด้านเจ้าพนักงานของรัฐ

๔.๑ เจ้าพนักงานตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และผู้บริหารระดับนโยบายของกระทรวงแรงงานมักไม่ใช้ดุลพินิจสั่งการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมยืนยันทันทีให้ลูกจ้างและสหภาพแรงงานดำเนินการตามขั้นตอนกฎหมาย โดยอ้างว่าเจ้าพนักงานของรัฐไม่อาจดำเนินการอื่นใดได้^{๓๒}

ดังนั้น คณะอนุกรรมการฯ ในคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีความเห็นว่า กระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงาน ยังขาดความยืดหยุ่น ขาดกลไกหรือมาตรการที่เป็นทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ถ้าเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นกลไกเบื้องต้นของกระบวนการยุติธรรมทำหน้าที่เป็นเพียง “ระบบไปรษณีย์” ที่รับเรื่องแล้วส่งต่อให้ศาลโดยไม่ใช้ดุลพินิจเบื้องต้นในการสั่งการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม กระบวนการยุติธรรมจึงอาจจะกลายเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนเสียเอง

๔.๒ เจ้าพนักงานของรัฐบริหารและบังคับใช้กฎหมายในลักษณะแยกส่วน และยังขาดความเข้าใจต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และความเชื่อมโยงของกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน กับรัฐธรรมนูญและข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

จากการร้องเรียนเกือบทุกกรณี ที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างกรรมการ

^{๓๒} จากคำชี้แจงของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและเจ้าพนักงานที่มีหน้าที่บริหารและบังคับใช้กฎหมายแรงงาน ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงาน ปี พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๖ เป็นคำชี้แจงที่สอดคล้องกันไปในทุกทิศทางเดียวกัน กล่าวคือให้ผู้ถูกละเมิดสิทธิดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ยอมใช้ดุลพินิจเบื้องต้นตามที่กฎหมายแรงงานให้อำนาจไว้

ลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ในกรณีที่ลูกจ้างดังกล่าวเรียกร้องการกลับเข้าทำงาน เพื่อใช้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ แต่เจ้าพนักงานมักเจรจาไกล่เกลี่ยให้ลูกจ้างรับเงินค่าเสียหายหรือค่าชดเชย และเน้นการบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งระบบกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานของประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องการเลิกจ้างก็ยังมีช่องว่างหลายประการ

๔.๓ เจ้าพนักงานและกระทรวงแรงงาน ยังขาดกลไกการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงาน หรือปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง ในลักษณะรวดเร็ว ฉับพลัน

จากการร้องเรียนหลายกรณี พบว่า ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ขยายตัวหรือบานปลายจนความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดความร้าวฉาน แต่ไม่มีหน่วยงานของรัฐหรือกลไกใดเข้าไปแก้ไขปัญหโดยทันทีทันใดที่ กลไกของรัฐขาดการทำงานเชิงรุก สาเหตุอาจเกิดจากความเข้าใจแนวความคิดเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ผิดหรือไม่ถูกต้อง หรือความเกรงกลัวต่ออำนาจและอิทธิพลของนายจ้าง ในขณะที่ลูกจ้างอาจขาดความรู้ความเข้าใจทางกฎหมายที่ดีพอ หรือตกอยู่ในภาวะกดดันที่ไม่เห็นทางออกในการแก้ไขปัญหา ลูกจ้างจึงดำเนินการต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงขั้นตอนความชอบด้วยกฎหมาย เช่น การนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย นำไปสู่ปัญหาการเลิกจ้าง ภาวะตึงเครียดและความเดือดร้อนของครอบครัว ซึ่งเป็น

ภาระของสังคมในที่สุด^{๓๓}

กรณีดังกล่าวนี้ เจ้าพนักงานของรัฐและกระทรวงแรงงานมักจะอ้างว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานทำผิดกฎหมาย จึงเป็นการยากที่จะไต่ถามหรือเจรจาให้นายจ้างช่วยเหลือ และในทางปฏิบัติกระทรวงแรงงาน ก็ไม่เต็มใจในการช่วยเหลือลูกจ้างดังกล่าว ทั้ง ๆ ที่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากระบบและกลไกแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่เข้มแข็ง หรือไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอนั่นเอง

(๕) ด้านสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง มีข้อจำกัดหรือบทเรียนดังนี้

๕.๑ บางส่วนให้ความสำคัญกับกลไกทางกฎหมายมาก โดยไม่สนใจกลไก หรือมาตรการทางเลือกอื่น ๆ และบางส่วนไม่สนใจมาตรการทางกฎหมาย แต่เน้นมาตรการเรียกร้องต่อรองและมาตรการทางสังคมและการเมืองเป็นสำคัญ เป็นผลให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานไม่อาจดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตกหลุมพรางหรือกับดักทางกฎหมายของฝ่ายนายจ้างอยู่เสมอ ๆ

๕.๒ ลูกจ้างหรือผู้นำสหภาพแรงงาน มีความอ่อนด้อยในทางเศรษฐกิจ เมื่อนายจ้างขูดรีดความเสียหาย หรือจ่ายเงินช่วยเหลือจำนวนพอสมควร ลูกจ้างก็จะไม่ตั้งใจเรียกร้อง หรือไม่สนใจแสวงหามาตรการป้องกันและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอีกต่อไป ในขณะที่การขูดรีดค่าเสียหายไม่สามารถแก้ไขปัญหการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างแท้จริง

^{๓๓} ศึกษารายละเอียดได้จากรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน กรณีสหภาพแรงงานทรงชัยบ้นทอ รายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๖/๒๕๕๖, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ส่วนลูกจ้างหรือผู้นำสหภาพแรงงาน ที่ดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม ก็เป็นการต่อสู้โดยลำพัง ปราศจากการช่วยเหลือหรือสนับสนุนจากองค์กรแรงงานระดับชาติ หรือระดับสหพันธ์แรงงาน รวมทั้งไม่มีกองทุนหรือการประสานงานในระดับภาคประชาสังคม เพื่อสนับสนุนการดำเนินการในกระบวนการยุติธรรม ลูกจ้างจำนวนมากจึงจำเป็นต้องประนีประนอมยอมความในกระบวนการขึ้นต้น

๕.๓ ลูกจ้างมีความจำเป็นในทางเศรษฐกิจ และต้องพึ่งพางานจากนายจ้างสูงมาก การตกงานหรือการขาดรายได้ กระทบต่อการครองชีพของลูกจ้างเป็นอันมาก ดังนั้นเมื่อนายจ้างใช้มาตรการต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานหรือรายได้ของลูกจ้าง เป็นเงื่อนไขให้ลูกจ้างเลิกเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน หรือเป็นผู้ขัดขวางทำลายสหภาพแรงงานเสียเอง ลูกจ้างจำนวนมากมักจะยอมตามที่นายจ้างเรียกร้อง

๕.๔ นอกจากปัจจัยทางกฎหมาย และรูปแบบการบริหารการผลิตของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างและสหภาพแรงงานถูกแบ่งแยกเป็นหน่วยย่อยแล้ว ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเองก็ขาดทิศทางและแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มีลักษณะเฉพาะส่วนและจำกัดอยู่เฉพาะสถานประกอบการของตนเองสูงมาก

แต่ก็มีบางส่วนที่มีการประสานงาน และเชื่อมโยงกับภาคประชาสังคมและมีการประสานงานกับองค์กรแรงงาน หรือองค์กรพัฒนาเอกชนด้านแรงงานในต่างประเทศเพิ่มขึ้น

บทสรุปและข้อเสนอ

๖.๑ บทสรุป

จากการศึกษาสถานการณ์การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองร่วม จากกรณีร้องเรียนและรายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งประชาชนได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในระหว่างปี ๒๕๔๕ ถึงปี ๒๕๔๖ มีประเด็นสาระสำคัญ ดังนี้

๖.๑.๑ รูปแบบการละเมิดหรือมาตรการที่นายจ้างใช้ในการคุกคามองค์กรของลูกจ้าง

อาจกล่าวได้ว่า นายจ้างใช้มาตรการต่าง ๆ หลากหลายรูปแบบในการละเมิดสิทธิ ทั้งโดยมาตรการทางกฎหมายที่ให้อำนาจนายจ้าง มาตรการทางอาญา ช่องว่างทางกฎหมาย หรือรูปแบบที่เป็นการละเมิดต่อกฎหมาย และข้อตกลงระหว่างประเทศโดยแจ้งชัด โดย

เฉพาะการอาศัยความได้เปรียบกว่าลูกจ้างในทางเศรษฐกิจ เป็นเงื่อนไขในการละเมิดสิทธิแรงงาน เช่น หากไม่ลาออกจากกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน จะไม่ให้ทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

๖.๑.๒ มูลเหตุสำคัญที่นายจ้างละเมิดสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองร่วม

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้นายจ้างละเมิดสิทธิขององค์กรลูกจ้างก็คือ องค์กรของลูกจ้างได้แสดงบทบาทในการปกป้องคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ตามกฎหมาย ตลอดจนการเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง เพื่อให้ดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นธรรม มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีสาเหตุจากการร้องเรียนต่อหน่วยงานภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้นายจ้างแก้ไขปัญหาของลูกจ้างให้เกิดความเป็นธรรม

นอกจากนี้ทัศนคติของนายจ้างเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ ยังไม่ถูกต้องหลายประเด็น เช่น นายจ้างเข้าใจว่าระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น ไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสังคม นายจ้างและฝ่ายบริหารจึงเรียกบุคคลอื่นในสังคมว่า “คนนอก” หรือ “มือที่สาม” ทั้ง ๆ ที่นายจ้างและฝ่ายบริหารล้วนแล้วแต่มีที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ เช่น ทนายความ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ตำรวจ ฯลฯ ซึ่งเป็น “คนนอก” หรือ “มือที่สาม” ทั้งสิ้น

จากความคิดดังกล่าวนี้ นำไปสู่แนวคิดการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี ที่กีดกันบุคคลอื่น ๆ หรือภาคประชาสังคม

ออกจากสังคมแรงงาน

แรงงานสัมพันธ์ที่ดี ตามแนวความคิดของนายจ้างจำนวนมากนั้นจำกัดคับแคบ อยู่ในความสัมพันธ์ที่สงบราบคาบโดยลูกจ้างไม่ได้แย่งการออกคำสั่งหรือการใช้อำนาจของนายจ้าง ไม่ว่าคำสั่งนั้นจะไม่เป็นธรรมอย่างไรก็ตาม

๖.๑.๓ ข้อจำกัดของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองร่วม

(๑) ข้อจำกัดทางกฎหมาย

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของไทย เป็นกฎหมายที่ยังคงไว้ซึ่งอำนาจรัฐในการควบคุมสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองนับตั้งแต่การจดทะเบียนจัดตั้ง การดำเนินงานขององค์กร การยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง และการระงับข้อพิพาทแรงงาน

บทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของไทยหลายมาตราขัดแย้งกับรัฐธรรมนูญหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ เช่น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๓๒ กำหนดห้ามบุคคลภายนอก เข้าไปดำเนินงานหรือร่วมในการเจรจาต่อรอง หรือการนัดหยุดงานของลูกจ้าง การกำหนดให้การนัดหยุดงานของลูกจ้างจะต้องประชุมใหญ่ และลงคะแนนลับ จำนวนเสียงจะต้องเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องบรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย หรือนายทะเบียนมีอำนาจสั่งเลิกองค์กร

แรงงาน หรือสั่งให้กรรมการขององค์กรแรงงานพ้นจากตำแหน่ง บทบัญญัติเหล่านี้จะเป็นการขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญ มาตรา ๓๐, ๔๔, ๔๕ และ ๕๐ และขัดกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘

(๒) ข้อจำกัดของกระบวนการยุติธรรม

กระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองร่วม มีความซับซ้อนมากเกินไป ขาดกลไกทางกฎหมายในการคุ้มครองป้องกันหรือแก้ไขปัญหาอย่างฉับไวและทันต่อเหตุการณ์เพื่อให้เกิดหลักประกันต่อการใช้สิทธิในการการรวมตัวและการเจรจาต่อรองอย่างแท้จริง จะเห็นได้ว่าในกรณีที่กรรมการสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้างทั้งคณะ แม้ว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน แต่ส่วนใหญ่ นายจ้างมักจะอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงาน และในระหว่างนั้นนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน จนกว่าคดีจะถึงที่สุด การใช้วิธีนี้ทำให้องค์กรของลูกจ้างซึ่งอ่อนแออยู่แล้วได้รับความเสียหายอย่างมาก การดำเนินคดีอาญาในเรื่องการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงาน จะกระทำได้อีกต่อเมื่อกระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงานสิ้นสุด และนายจ้างยังคงฝ่าฝืนคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทำให้มาตรการทางอาญาไม่มีผลบังคับอย่างแท้จริง

ระบบกระบวนการยุติธรรมมีข้อจำกัด เพราะไม่มีมาตรการทางเลือก หรือการคุ้มครองประโยชน์ชั่วคราวให้แก่ลูกจ้างที่ใช้สิทธิดังกล่าว

(๓) ปัญหาคุณภาพและประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ในการบริหารและการบังคับใช้กฎหมายของพนักงานเจ้าหน้าที่ด้านแรงงานมักเคร่งครัดจำกัดอยู่เฉพาะมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้เท่านั้นและมักจะตัดสินข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างตามที่นายจ้างได้ทำการ “พิพาท” โดยอาศัยเทคนิคเชิงกฎหมาย ทำให้การแก้ปัญหาเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่เอื้อต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นฝ่ายเสียเปรียบในสังคม

นอกจากนี้เจ้าหน้าที่มักจะหลีกเลี่ยงการใช้ดุลพินิจเพื่อสั่งการให้นายจ้างปฏิบัติการในเบื้องต้น หรือเพื่อไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายกลับไปทำงานร่วมกันตามเดิม เจ้าหน้าที่มักแนะนำให้ลูกจ้างไปใช้สิทธิทางศาลซึ่งต้องใช้เวลาในการดำเนินคดี การยุติปัญหาระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างด้วยวิธีการเช่นนี้ขัดต่อเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงาน ซึ่งออกแบบมาเพื่อให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการทำหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกอย่างหนุนช่วยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐยังมีลักษณะเลือกปฏิบัติ เพื่อให้เป็นคุณต่อฝ่ายนายจ้าง ดังจะเห็นได้จากการที่เจ้าหน้าที่จะใช้อำนาจตรวจสอบทะเบียนรายชื่อสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างทันทีทันควันที่ได้รับการร้องขอจากฝ่ายนายจ้าง และตรวจซ้ำแล้วซ้ำอีกอย่างไม่มีเหตุผล แต่กลับมิได้ใช้อำนาจนี้ในการกำกับดูแลว่าบรรดาสหภาพแรงงานที่ได้รับการจดทะเบียนจัดตั้งขึ้นแล้ว ได้มีการดำเนินกิจกรรมขององค์กรตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างไรหรือไม่ ทำให้เกิดสหภาพแรงงาน “ผี” ซึ่งใช้เป็นฐานในการช่วงชิงอำนาจในการเลือกตั้ง หรือคัดเลือกผู้แทนลูกจ้างในระบบไตรภาคีดังที่ได้ยินได้

ฟังก์ชันอยู่เสมอ โดยสรุปจึงกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้การตรวจสอบเพื่อควบคุมการจัดตั้งและกระบวนการต่อรองของลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ทำได้ใช้อำนาจนั้นในการเสริมสร้างพลังความเข้มแข็งให้แก่ขบวนการแรงงานแต่อย่างใด

สภาพทั้งหลายที่กล่าวมานี้สะท้อนให้เห็นถึงความด้อยพลังอำนาจของเจ้าหน้าที่แรงงานซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร ซึ่งมักถูกครอบงำด้วยอำนาจทางเศรษฐกิจ การเมืองของนายจ้าง สภาพเช่นนี้เกิดขึ้นโดยทั่วไปในทุกสังคม เมื่อนายจ้างมีอำนาจทางเศรษฐกิจสังคมมากกว่า เจ้าหน้าที่ด้านแรงงานจึงจำเป็นที่จะต้องผลักระงับในการวินิจฉัยกรณีพิพาทเกือบทุกเรื่องไปให้ฝ่ายตุลาการซึ่งมีอำนาจในทางสังคมเหนือกว่าตน กระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ซึ่งออกแบบมาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารใช้ดุลพินิจในการสั่งการเบื้องต้นเพื่อระงับประเด็นพิพาทที่จะขึ้นไปสู่ศาลแรงงานจึงล้มเหลวทั้งระบบ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องได้รับการแก้ไขต่อไป จะเห็นได้ว่าแม้เพียงกรณีศึกษา ๑๑ กรณี ก็สามารถชี้ให้เห็นปัญหาในเชิงระบบ หรือโครงสร้างการบริหารความยุติธรรมทางด้านแรงงานเป็นอย่างดี แรงงานยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองในสิทธิมนุษยชนหรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานยังมีลักษณะแยกส่วน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเป็นกฎหมายเก่าแก่อยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งรับรองความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มากกว่า นอกจากนี้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานไทยก็ยังไม่สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศ ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ โดยเฉพาะฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองร่วม

แม้ว่าคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จะได้พัฒนารูปแบบการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน เพื่อเป็นกลไกทางเลือกแก่ลูกจ้าง แต่เนื่องจากสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนมีความซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงมีภาระหน้าที่จัดทำข้อเสนอแนะในการปฏิรูประบบแรงงานสัมพันธ์ และพัฒนามาตรการเชิงนโยบายของรัฐและมาตรการทางสังคมที่มีความเป็นองค์รวมมากขึ้น

๖.๒ ข้อเสนอแนะ^{๓๔}

๖.๒.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน

(๑) ในเชิงยุทธศาสตร์ จำเป็นต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานและการรวมตัวของลูกจ้าง ให้มีบทบาทปกป้องคุ้มครองและดูแลลูกจ้างกันเอง และส่งเสริมความสัมพันธ์ในระดับทวิภาคีให้เกิดความร่วมมือและประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยเฉพาะภารกิจที่สำคัญยิ่งได้แก่ การปรับเปลี่ยนทัศนคติทั้งสองฝ่ายให้เห็นว่านายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนของกันและกันในการพัฒนากิจการให้เป็นปึกแผ่นมั่นคง ซึ่งจะทำให้ความฝืดเคืองของการแข่งขัน

^{๓๔} คณะผู้ศึกษาได้นำข้อเสนอบางส่วนที่ได้จากการจัดสัมมนาของคณะอนุกรรมการร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำเสนอรายงานการศึกษาเรื่องนี้เมื่อวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มาผนวกไว้กับข้อเสนอแนะของรายงานการศึกษานี้ด้วย

ในตลาดโลกเกิดเป็นมรรคผลขึ้นอย่างแท้จริง กลไกภาครัฐต้องมีส่วนในการปกป้องคุ้มครอง ส่งเสริมความเป็นธรรมและสันติสุขของทวิภาคีและสังคมโดยรวม สนับสนุนความเข้มแข็งของระบบทวิภาคีและไตรภาคีให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) ให้ถือเป็นพันธกิจของกระทรวงแรงงาน ที่จะนำหลักการและแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน มากำหนดนโยบายและดำเนินงานตามแผนงานของกระทรวงแรงงานในทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

(๓) คณะนิติศาสตร์ จะต้องปรับปรุงหลักสูตรการสอนวิชากฎหมายแรงงาน โดยเชื่อมโยงประเด็นแรงงานกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมเพื่อให้การศึกษากฎหมายแรงงานอย่างเป็นระบบ

(๔) ควรจัดทำแผนแม่บทในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน โดยการพิจารณาองค์รวม เชื่อมโยงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม โดยแผนแม่บทนี้ควรครอบคลุมในเรื่องการทำมาหากินและประกอบอาชีพของประชาชน ทั้งที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างและไม่เป็นลูกจ้าง โดยต้องให้ความสำคัญต่อมิติด้านการจัดสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมในทุกด้านที่จำเป็น ประสานกลไกภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาคประชาสังคม โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องประสานงานกัน เพราะเรื่องแรงงานมีความเชื่อมโยงทั้งในเรื่องชุมชน สิ่งแวดล้อม สาธารณสุข ความปลอดภัย การลงทุนด้านอุตสาหกรรม และการค้าระหว่างประเทศ

(๕) ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง

องค์กรแรงงานและระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยให้ความสำคัญกับการจัดตั้งสถาบันหรือหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษในการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและมีความสมานฉันท์ทางแรงงาน โดยถือเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของงานคดีในระบบกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน ในขณะเดียวกันให้ดำเนินการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน โดยจัดตั้งหน่วยงานหรือสถาบันที่มีความเชี่ยวชาญ ทั้งในด้านแรงงานสัมพันธ์และกระบวนการพิจารณาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบังคับใช้กฎหมาย และควรปฏิรูปศาลแรงงานให้เป็นศาลชำนาญการพิเศษอย่างแท้จริง โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าศาลแรงงานควรประกอบด้วยผู้พิพากษา ๔ ฝ่าย ได้แก่ (๑) ผู้พิพากษาวิชาชีพ (๒) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง (๓) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และ (๔) ผู้แทนจากภาคประชาสังคม รูปแบบดังกล่าวเป็นการประยุกต์จากระบบลูกขุน ซึ่งมาจากรากฐานทางความคิดว่าทุกคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างสรรค์สังคม

(๖) ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กระทรวงแรงงานควรประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในกระบวนการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๗) เร่งดำเนินการเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อเป็นการแสดงจุดยืนและความพร้อมของประเทศไทยในเวทีระหว่างประเทศ

๖.๒.๒ ข้อเสนอแนะมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาระยะสั้น

มาตรการด้านการบังคับใช้กฎหมาย

(๑) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรเพิ่มบทบาทของการเป็นศูนย์รวม ในการประสานงานระหว่างผู้แทนของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรึกษาหารือปัญหาอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและผลักดันให้เกิดกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์และเชิงรุกในด้านแรงงาน เมื่อได้ข้อยุติจากการปรึกษาหารือแล้วควรสร้างแผนปฏิบัติการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ หลังจากนั้นควรได้มีการสรุปบทเรียน และจัดทำข้อเสนอแนะต่อแผนแม่บทในการพัฒนากระบวนการยุติธรรมด้านแรงงานต่อไป

(๒) การศึกษา สำรวจและวิจัยในประเด็นต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่การสร้างกระบวนการและกลไก เพื่ออำนวยความสะดวก ตัวอย่างของหัวข้อที่จะทำการศึกษาวิจัย เช่น ระเบียบข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งของนายจ้างที่เกี่ยวข้อง หรือมีผลกระทบต่อการใช้สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวหรือการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม สอดคล้องกับหลักการ และเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและข้อตกลงระหว่างประเทศ

- การประสานความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ ในกระบวนการยุติธรรมด้านแรงงาน
- การส่งเสริมประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายในคดีแรงงาน
- การวิจัยเรื่องการอุทธรณ์หรือการฟ้องคดีให้เพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงาน ฯลฯ

(๓) เนื่องจากกลไกทวิภาคีหรือกลไกแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่เคยมีบทบาทแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกิดความล้มเหลว กลไกรัฐในระดับจังหวัดไม่อาจแก้ไขปัญหานั้นได้เช่นกัน ข้อขัดแย้งได้ขยายตัว จนต่างฝ่ายต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงควรพัฒนาคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้มีลักษณะเป็นกลไกพิเศษ มีบทบาทเชิงรุกและประสานผลประโยชน์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยให้กลไกดังกล่าวประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน ให้มีอำนาจหน้าที่แก้ไขข้อขัดแย้งในความหมายอย่างกว้างและครอบคลุมทุกจังหวัด มิใช่จำกัดเพียงข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น รวมทั้งสามารถเข้าถึงปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อป้องกันมิให้ความขัดแย้งบานปลาย และสามารถทำข้อตกลงได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม หากพิจารณาเห็นว่าการพัฒนาคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว มิสามารถดำเนินการได้ ก็ควรจัดตั้ง

กลไกขึ้นใหม่ตามหลักการและแนวทางดังกล่าว

(๔) สถานการณ์ปัจจุบันกล่าวได้ว่ากลไกของรัฐทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติมีได้สอดประสานกันอย่างเป็นเอกภาพ แต่หน่วยงานต่างมุ่งทำงานตามอำนาจหน้าที่ของตนโดยขาดการประสานงานและผนึกกำลังกัน ทำให้ขาดพลังในการอำนวยความสะดวกด้านแรงงานแต่ในขณะเดียวกันฝ่ายนายจ้าง ซึ่งรวมถึงนายจ้างต่างชาติได้อาศัยโอกาสของสถานการณ์ความอ่อนแอของกลไกภาครัฐ ในการเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งและคำวินิจฉัยของกลไกภาครัฐตั้งแต่ระดับรัฐมนตรีลงมา ทำให้เกิดสภาพอนาธิปไตยด้านแรงงาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องแก้ไขอย่างรีบด่วนเพื่อให้ทันกับสถานการณ์เกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายของทุนที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว

มาตรการด้านการส่งเสริมด้านความรู้และเสริมสร้างศักยภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๑) ปรับเปลี่ยนเจตคติในทางลบของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อขบวนการแรงงานและเสริมสร้างศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆทั้งในฝ่ายบริหารและตุลาการที่มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญและข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยผ่านกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม

(๒) ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สถาบันทางวิชาการด้านแรงงาน และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำคู่มือหรือข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำ คำสั่ง ประกาศ

หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ที่มีหลักประกันในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างและองค์กรของลูกจ้าง เช่น สิทธิของสหภาพแรงงานในการดำเนินงานในสถานประกอบการของนายจ้าง สิทธิของลูกจ้างในการรวมกลุ่ม การประชุม การชุมนุม การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในสถานประกอบการ หรือสิทธิเสรีภาพในการติดต่อ หรือประสานงานกับสหภาพแรงงานต่าง ๆ หรือภาคประชาสังคม เป็นต้น

มาตรการด้านการศึกษา

(๑) ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเจตนารมณ์ หลักการ และสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของทุกฝ่ายเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่โลกของการทำงาน

(๒) ให้การศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีแก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างเกิดความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความต้องการนั้น ๆ ของลูกจ้าง ปรับเปลี่ยนเจตคติ ทางลบของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของลูกจ้างในด้านต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

(๓) ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ด้านแรงงาน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงาน และทัศนคติเชิงลบต่อขบวนการแรงงาน กลุ่มเป้าหมายที่ให้ความสนใจเป็นพิเศษ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการต่าง ๆ

(๔) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเจตนารมณ์หลักการและสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อที่จะสามารถกำหนดทำที่ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ต่อความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง บุคลากรอื่น ๆ ของรัฐก็ควรมีความเข้าใจด้านแรงงานเช่นกัน

(๕) คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรเผยแพร่ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ใช้แรงงานให้แพร่หลายในสังคม และชี้ให้เห็นถึงความเสียหายต่อสังคมโดยรวม อันจะทำให้สังคมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวอย่างชัดเจนและถูกต้องมากขึ้น

ข้อเสนอแนะดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้ต่อเมื่อกลไกภาครัฐจะต้องทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติและบังคับใช้กฎหมายให้เกิดความศักดิ์สิทธิ์ ซึ่งการจะบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ได้ก็จะต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และภาคประชาสังคม ดังนั้นหากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ได้ประสานงานความร่วมมือกันในการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว เชื่อว่าสันติสุขในสังคมแรงงานจะบังเกิดขึ้นได้

สิทธิแรงงาน
คือ
สิทธิมนุษยชน

บรรณานุกรม

กองแรงงานระหว่างประเทศ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- . **ปฏิญญา ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน**
- . รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส ๓ : กรกฎาคม-กันยายน ๒๕๔๔

เกษมสันต์ วิลาวรรณ ๒๕๓๘. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ :**

หลักการ วิธีปฏิบัติและแนวคำพิพากษานิติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ. ๒๕๓๘

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจ

สอบปัญหาแรงงาน. **กรณีร้องเรียน พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๖**

และรายงานการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๔๗.

คณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน (กปส.). ๒๕๔๔.

สิทธิมนุษยชน รวบรวมสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่สำคัญ.

ศราวุฒิ ประทุมราช (บรรณาธิการ) จัดพิมพ์โดย มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท และคณะกรรมการประสานงานองค์กรสิทธิมนุษยชน. กรุงเทพมหานคร.

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. ๒๕๔๔. **สู่เส้นทางการปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิอารมณและศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ.

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. ๒๕๔๖. **กฎหมายแรงงานไทยที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ**. รายงานวิจัยสนับสนุนโดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. ๒๕๔๖. **บทวิเคราะห์กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไทยและความสอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘**. รายงานวิจัย.

ภาคผนวก

(๑)

รายงานการตรวจสอบ ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑. บริษัท จีน่า ฟอรัมบรา จำกัด ถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิมนุษยชน
ต่อสหภาพแรงงาน จีน่าสัมพันธ์
๒. บริษัท ทรงชัย ปั่นทอ จำกัด ถูกร้องเรียนว่าละเมิดสิทธิมนุษยชน
ต่อสหภาพแรงงาน ทรงชัย ปั่นทอ
๓. บริษัท ฟาร์อีสท์การทอ อุตสาหกรรม จำกัด ถูกร้องเรียนว่า
ละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสหภาพแรงงานไทยสิ่งทอ
๔. บริษัท นากาดันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ถูกร้องเรียนว่าละเมิด
สิทธิมนุษยชนต่อสหภาพแรงงาน นากาดันไทย
๕. บริษัท เวิลด์คัพ อินดัสตรี จำกัด ถูกร้องเรียนว่าเลิกจ้างลูกจ้าง
โดยไม่เป็นธรรมและละเมิดสิทธิมนุษยชน

หมายเหตุ ● บางฉบับลงนามโดยคณะอนุกรรมการ แต่เป็นรายงานการตรวจสอบโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

● ปัจจุบัน ทุกฉบับลงนามโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



๑๒ กันยายน ๒๕๕๕

**รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน
คณะกรรมการเพื่อการศึกษาและตรวจสอบข้อพิพาทแรงงาน
บริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ**

- เรื่อง บริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด ถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิมนุษยชน
ต่อสหภาพแรงงาน จิน่า สัมพันธ์
- ผู้ร้อง เป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ จดทะเบียนเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ.
๒๕๓๗ เลขทะเบียนที่ กธ.๖๒๑ ในขณะยื่นคำร้องต่อ
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ผู้ร้องมีสมาชิก
ประมาณ ๑,๐๐๐ คน
- ผู้ถูกร้อง ประกอบกิจการผลิตชุดชั้นในสตรีเพื่อการส่งออก มีชาว
ฮ่องกงเป็นเจ้าของกิจการ มีลูกจ้างทั้งหมด ณ เดือน
สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ (วันยื่นข้อเรียกร้อง) จำนวน
๑,๔๘๖ คน

สหภาพแรงงาน จิน่าสัมพันธ์ ได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ ตามหนังสือลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ว่าสหภาพแรงงานถูก
บริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด โดยฝ่ายบริหารของบริษัทละเมิดต่อสิทธิเสรีภาพ
ในการรวมกลุ่มและการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และขอให้ช่วยแก้ไขปัญหา
๓ เรื่อง ดังนี้

๑. ขอให้ บริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด ยุติการกลั่นแกล้งเลิกจ้างหรือ

ข่มขู่ลูกจ้าง เช่น จ้างยามมาเป็นจำนวนมาก เข้ามาคอยจับผิดกรรมการสหภาพ หรือย้ายพนักงานไปรวมกันที่ชั้นเดียวกันแต่ไม่ให้ทำงาน แต่เอางานให้กับบริษัท รับเหมาช่วง คือ บริษัท บราโว แอนด์ ซัพพลาย จำกัด ทำ ซึ่งพนักงาน บริษัท บราโว แอนด์ ซัพพลาย จำกัด รับเหมาช่วงที่เข้ามาทำงานนั้นได้ค่าจ้าง และสวัสดิการ ไม่เท่าเทียมกับคนงานของบริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด ทำ

๒. ขอให้มีการสอบสวนตำรวจสันติบาลจากกองกำกับการ ๑ ประจำ จังหวัดสมุทรปราการ และตำรวจดับเพลิง ว่ามีความจำเป็นหรือมีอำนาจในการ จับกุมหรือไม่ และในกรณีการเข้าจับกุมนางสาวสมบุญ รอดเจริญ โดยไม่มี หลักฐาน พร้อมทั้งบอกว่าไปหาหลักฐานข้างหน้า กรณีนี้ถือว่าเป็นการละเมิด หรือไม่ และเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความผิดหรือไม่

๓. ขอให้พิจารณาว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีสิทธิที่จะตัดสินให้ สหภาพแรงงานเป็นผู้เสียเปรียบ ทั้ง ๆ ที่มีหลักฐานว่าบริษัท มีผลกำไร ชอบ ด้วยกฎหมายหรือไม่

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รับคำร้องไว้พิจารณา และมีคำสั่ง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อการศึกษาและตรวจสอบข้อพิพาทแรงงาน บริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด ทำหน้าที่ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปรากฏตามคำสั่ง ที่ ๑๐/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ในระหว่างพิจารณา คณะอนุกรรมการฯ ได้พยายามไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่กรณี ได้ประนีประนอมและร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง แต่ไม่อาจหาข้อยุติได้ คณะอนุกรรมการฯ จึงดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

คณะอนุกรรมการฯ ได้ให้โอกาสคู่กรณีชี้แจงข้อเท็จจริง และพยานหลักฐาน ต่าง ๆ แล้ว และได้สอบสวนตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ แล้ว เห็นว่ามูลเหตุสำคัญที่ทำให้สหภาพแรงงาน จิน่า สัมพันธ์ ยื่นคำร้อง เกิดจากบริษัทฯ ได้เปลี่ยนแปลงพนักงานในระดับบริหาร จน ส่งผลกระทบต่อการบริหารและการแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ มีข้อ ขัดแย้งระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัทฯ หลายเรื่อง เช่น ผู้ถูกกล่าวหาตัดค่าจ้าง

สมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยฝ่าฝืนต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง บริษัทฯ ได้ออกระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดแย้งกับระเบียบเดิม และเป็นโทษต่อลูกจ้างและสมาชิกของสหภาพแรงงาน ยิ่งกว่าสภาพการจ้างเดิม และสมาชิกของสหภาพแรงงานได้เตรียมการยื่นข้อเรียกร้องในเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

จากการศึกษา และตรวจสอบของคณะกรรมการฯ เห็นว่าบริษัทฯ กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน และมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อสหภาพแรงงาน และสมาชิกของสหภาพแรงงาน ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑ กรณีนางสาวสมบุญ รอดเจริญ กรรมการของสหภาพแรงงาน
ถูกกลั่นแกล้งจนกระทบต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน**

เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ในระหว่างที่สหภาพแรงงานเตรียมการเพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ นางสาวสมบุญ รอดเจริญ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในสหภาพแรงงาน ในอดีตเคยเป็นประธานสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงานหลายสมัย ปัจจุบันนางสาวสมบุญ รอดเจริญ ดำรงตำแหน่งเหรัญญิกและเป็นกรรมการลูกจ้าง ถูกบริษัทฯ แจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลบางเขน ข้อหาร่วมกับพนักงานอื่นลักลอบเล่นการพนันสลาकिनรวบภายในบริษัท และผู้ถูกกล่าวหาได้ยื่นเรื่องต่อศาลแรงงานเพื่อขออนุญาตเลิกจ้างนางสาวสมบุญฯ ในฐานะกรรมการลูกจ้าง

ปรากฏว่าในชั้นพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการ เจ้าพนักงานมีคำสั่งถึงที่สุดไม่ฟ้องคดีนางสาวสมบุญฯ เนื่องจากคดีมีหลักฐานไม่พอฟ้อง ส่วนคดีขออนุญาตเลิกจ้าง ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน ยังไม่พอฟ้องว่านางสาวสมบุญฯ กรรมการลูกจ้างเล่นการพนันสลาकिनรวบภายในบริษัท นางสาวสมบุญฯ ไม่ได้กระทำความผิดจึงไม่อนุญาตให้เลิกจ้าง บริษัทฯ อุทธรณ์คดีต่อศาลฎีกาแต่ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัยเพราะเห็นว่าเป็นการอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง คดีจึงถึงที่สุดแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕

จากการตรวจสอบได้ความว่า ในระหว่างที่นางสาวสมบุญฯ ถูกดำเนินคดี ตั้งแต่วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ จนถึงปัจจุบัน บริษัทฯ ได้ออกคำสั่ง

พนักงานนางสาวสมบุญฯ ชั่วคราว คราวละหนึ่งสัปดาห์ อ้างเหตุว่าไม่มีตำแหน่งงานที่เหมาะสม และอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท เมื่อครบกำหนดพนักงานแต่ละคราวนางสาวสมบุญฯ จะต้องมารายงานตัวต่อบริษัทฯ ทุกคราว โดยบริษัทได้จ่ายค่าจ้างตามปกติ แต่ไม่อนุญาตให้เข้าไปในบริษัท

แม้ว่านางสาวสมบุญญา จะได้ชี้แจงต่อบริษัทฯ ว่า ตนมีตำแหน่งเหรียญกษาปณ์ของสหภาพแรงงานต้องเข้าไปในสถานประกอบการของบริษัทฯ เพื่อเก็บเงินค่าบำรุงสมาชิกของสหภาพแรงงาน และประสานงานกับสมาชิกที่ได้รับมอบหมายให้เก็บเงินค่าบำรุงดังกล่าวในแผนกต่าง ๆ และเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างบริษัทฯ กลับไม่อนุญาต แม้นางสาวสมบุญญาจะร้องขออีกหลายครั้ง บริษัทฯ ยังคงปฏิเสธเช่นเดิม

นอกจากนี้ ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งครบกำหนดเวลาที่ บริษัทฯ จะต้องพิจารณาปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๕๔ ให้แก่ลูกจ้างทุกคนรวมทั้งนางสาวสมบุญญา ด้วย บริษัทฯ ได้ปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทุกคนยกเว้นนางสาวสมบุญญา โดยไม่แจ้งเหตุผล

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า ข้ออ้างของบริษัทฯ เรื่องไม่มีตำแหน่งงาน ไม่มีเหตุผลให้รับฟังได้ เนื่องจากนางสาวสมบุญฯ เป็นเพียงพนักงานเย็บคนหนึ่งในจำนวน ๑,๐๐๐ คน นางสาวสมบุญฯ ไม่ได้เป็นหัวหน้างานหรือมีตำแหน่งบริหาร หรือตำแหน่งงานพิเศษ และข้ออ้างว่าอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทนั้น จากการตรวจสอบ ก็ไม่ปรากฏว่านางสาวสมบุญฯ เคยก่อเหตุหรือมีพฤติกรรมไปในทางที่จะทำความเสียหายให้แก่บริษัทฯ แต่อย่างใดเลย การกระทำของบริษัทฯ จึงเป็นการใช้สิทธิในทางที่ไม่สุจริต ไม่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ เพราะในการจ้างแรงงาน นายจ้างย่อมต้องการให้ลูกจ้างทำงานให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด การไม่ให้ลูกจ้างทำงานจึงมิใช่วิสัยปกติของนายจ้าง และเป็นการทำลายคุณค่าความเป็นมนุษย์ เป็นการตัดโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสิทธิอันพึงมีพึงได้หากได้ทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ตลอดจนเป็นการกลั่นแกล้งหรือกีดกันมิให้นางสาว

สมบุญฯ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการสหภาพแรงงานฯ และการรวมการลูกจ้าง อันเป็นการขัดขวาง จำกัด หรือตัดสิทธิ ในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕๒ และมาตรา ๑๒๑

ข้อ ๒ กรณีบริษัทฯ ทำสัญญาจ้างขัดต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้าง

เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ สหภาพแรงงานฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทฯ เพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ปรากฏว่าวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๔ บริษัทฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงานฯ เพื่อลดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามที่บริษัทฯ เคยจัดให้ แต่ไม่มีการเจรจาเพื่อตกลงกันจนเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในที่สุดรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๔ มีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ต่อมาคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ชี้ขาดเมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ คำสั่งชี้ขาด มีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

ปรากฏว่าหลังจากคำชี้ขาดมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายแล้ว สมาชิกของสหภาพแรงงาน ถูกฝ่ายบริหารของบริษัทฯ เรียกไปพบเป็นรายบุคคลหรือกลุ่มละ ๔-๕ คน และให้ลงลายมือชื่อยอมรับในเอกสารฉบับหนึ่งระบุข้อความว่า “สภาพการจ้างระหว่างบริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด กับ.....” คณะอนุกรรมการฯ ได้ตรวจสอบสำเนาเอกสารดังกล่าวโดยละเอียดแล้ว พบว่าในเอกสารดังกล่าวมีจำนวน ๕ แผ่น ซึ่งบริษัทฯ ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในทางที่เป็นโทษแก่ลูกจ้างและสมาชิกของสหภาพแรงงาน เช่น

ข้อ ๑ เงินโบนัส

บริษัทตกลงจ่ายเงินโบนัสให้แก่ลูกจ้าง โดยพิจารณาจากการหยุดงาน ที่หมายถึง การลางานทุกประเภท และการหยุดงานโดยมิได้ลา ยกเว้นการลา

๑๔๘ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

หยุดพักผ่อนประจำปี การลาคลอด และการหยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุจากการทำงาน และผู้ที่หยุดงานเกิน ๒๐ วัน จะไม่ได้รับเงินโบนัส

ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมกำหนดให้การจ่ายเงินโบนัสพิจารณาจากอายุงานของลูกจ้างตั้งแต่ ๑ ปีถึง ๑๐ ปีขึ้นไปเท่านั้น

ข้อ ๒ เบี้ยขยัน

บริษัทจ่ายเบี้ยขยันให้ลูกจ้าง โดยพิจารณาจากการทำงานครบเดือนโดยไม่มี การหยุดใด ๆ ไม่ขาดงาน และไม่มาทำงานสายในรอบเดือนนั้น ๆ ยกเว้นการลาหยุดพักผ่อนประจำปีและการหยุดงานเนื่องจากอุบัติเหตุจากการทำงาน

ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมกำหนดเงื่อนไขเพียงห้ามมาทำงานสายเกิน ๑๕ นาทีในหนึ่งเดือน

ข้อ ๔ ปรับค่าจ้างประจำปี

บริษัทจะพิจารณาจากประสิทธิภาพของการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และสถิติการทำงานของลูกจ้างในเรื่องผลการปฏิบัติงานนั้น ให้เป็นไปตามผลการประเมินจากผู้บังคับบัญชาตามวิธีการของบริษัท

ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม กำหนดแต่เพียงอายุงานของลูกจ้างเพียงอย่างเดียว

ข้อ ๗ การพิจารณาโทษพนักงาน

มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยบริษัทไม่อนุญาตให้ผู้แทนสหภาพแรงงาน หรือบุคคลอื่นใดที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าร่วมพิจารณาความผิด หรือลงโทษพนักงานร่วมกับบริษัท

ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมกำหนดให้ผู้แทนของสหภาพแรงงานเข้าร่วมในกระบวนการดังกล่าว

ข้อ ๙ ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน

ผู้ถูกกล่าวหาจะประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและแนวปฏิบัติของบริษัทฯ ฉบับใหม่

ข้อ ๑๐ เรื่องทั่วไปที่ได้เพิ่มเติมจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานฉบับเดิม

๑๐.๓ นายจ้างมีสิทธิลดจำนวนพนักงานลง โดยยอมจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย และลูกจ้างทุกคนจะไม่ติดใจเอาความและเรียกร้องค่าเสียหายใดๆ ต่อบริษัท อีกต่อไป

๑๐.๔ นายจ้างมีสิทธิหยุดการผลิตโดยจ่ายค่าแรงให้ลูกจ้างร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้าง

๑๐.๕ นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของพนักงานทุกคนได้ตามความเหมาะสม

๑๐.๖ นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานเวลาพัก เปลี่ยนแปลงกะ และเปลี่ยนแปลงวันหยุดโดยมิต้องบอกล่วงหน้า

ข้อ ๑๒ ระยะเวลาการบังคับใช้

บริษัทได้รับเวลาการบังคับใช้ไว้สามปี นับตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ อันเป็นระยะเวลาบังคับใช้สูงสุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าเงื่อนไขต่าง ๆ ที่บริษัทกำหนดไว้ในสภาพการจ้างฉบับดังกล่าว แตกต่างหรือขัดแย้งกับสภาพการจ้างเดิม ในลักษณะที่เป็นโทษแก่ลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงาน และประเด็นเหล่านี้ บริษัทฯ เคยกำหนดไว้ในข้อเรียกร้องของบริษัทฯ ที่ได้ยื่นต่อสหภาพแรงงานเพื่อขอลดสวัสดิการ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ทั้งสิ้น ในขณะที่สหภาพแรงงานได้ยื่นข้อเรียกร้องเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างต่อบริษัทฯ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ บริษัทฯ กลับไม่ยอมเจรจาต่อรองใด ๆ เห็นได้ว่าบริษัทมิได้มีเจตนาแท้จริงในการปรับปรุงสภาพการจ้าง

การกระทำของบริษัทฯ เป็นการลดทอนประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานได้เรียกร้องและเจรจากันสำเร็จ และได้ทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแล้ว บริษัทฯ กระทำการ

๑๕๐ กก การศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

ดังกล่าวเพื่อลดทอนอำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงาน เป็นการใช้สิทธิโดยไม่สุจริต และเป็นฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐ เนื่องจากเมื่อคำสั่งชี้ขาดมีผลใช้บังคับแล้ว บริษัทฯ และสหภาพแรงงานไม่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง หรือทำสัญญาจ้างใด ๆ กับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับคำสั่งชี้ขาด เว้นแต่จะเป็นคุณต่อลูกจ้างยิ่งกว่า

ข้อ ๓ กรณีสมาชิกของสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๕๐ คน ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากงาน

เมื่อวันที่ ๘, ๑๐ และ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ได้ประกาศให้ลูกจ้างที่ไม่มีรายชื่อตามประกาศของบริษัทฯ จำนวน ๑๕๐ คน มารวมตัวกันที่บริเวณชั้นล่างของอาคารผลิต (อาคารเจ็ดชั้น) ของบริษัทฯ ใกล้กับโรงอาหารและที่จอดรถโดยไม่มอบหมายงานให้ทำ มีพนักงานรักษาความปลอดภัยและพนักงานฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทฯ ควบคุม และเฝ้าสังเกตการณ์ลูกจ้างตลอดเวลา ในบริเวณดังกล่าวมีการติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิด และมีการถ่ายวิดีโอทัศนด้วย ลูกจ้างจะไปทำกิจธุระใดจะต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานรักษาความปลอดภัยก่อน หากลูกจ้างโทรศัพท์หรือพูดคุยกัน หรือกล่าวตำหนิการกระทำของบริษัทฯ หรือดำเนินการใด ๆ พนักงานรักษาความปลอดภัยจะบันทึก และวิทยุรายงานต่อฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ทันที

จากการตรวจสอบได้ความว่าลูกจ้างที่ได้รับคำสั่งให้มารวมตัวกันจำนวน ๑๕๐ คนดังกล่าวเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานทั้งหมด โดยเฉพาะเป็นสมาชิกที่มีบทบาทสำคัญในการเรียกร้องเจรจาต่อรอง และเป็นบุคคลที่ร่วมยื่นหนังสือต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบช่วยแก้ไขปัญหาคณะที่สหภาพแรงงานถูกคุกคามจนปรากฏเป็นภาพข่าวทางโทรทัศน์และหนังสือพิมพ์ ตลอดจนเป็นบุคคลที่เข้ามาร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

สำหรับคำสั่งแจ้งของบริษัทฯ ได้ความว่าลูกจ้างจำนวน ๑๕๐ คน ได้แสดงความจำนงลาออกจากงานแล้ว แต่การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารและการเงินยัง

ไม่เรียบร้อย ซึ่งจากการสอบสวนสภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงานได้ให้การยืนยันว่าในขณะที่บริษัทฯ ประกาศให้มารวมตัวกันดังกล่าว ยังไม่มีสมาชิกของสหภาพแรงงานคนใดแสดงความจำนงลาออกจากงาน แต่ฝ่ายบริหารของบริษัทฯ ได้เกลี้ยกล่อมและเรียกไปพบเพื่อเจรจาให้ลาออกหลายครั้งจนได้รับความกดดันและเกิดความวิตกกังวล จนในที่สุดลูกจ้างก็ยอมลาออกจากงาน เหลือเพียงคนเดียวที่ไม่ยอมลาออก จึงถูกเลิกจ้าง ซึ่งลูกจ้างที่ไม่ยอมลาออกได้ดำเนินคดีกับบริษัทฯ ตามกฎหมายแล้ว

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าข้ออ้างของบริษัทฯ ฟังไม่ขึ้น เพราะหากลูกจ้างดังกล่าวตกลงลาออกจริงก็ไม่มีเหตุผลใดที่บริษัทฯ ต้องกระทำการดังกล่าว บริษัทฯ อาจใช้วิธีการอื่น ๆ ซึ่งมีมากมายในการ บอกลเลิกสัญญาจ้าง เช่น ที่นายจ้างพึงกระทำต่อลูกจ้าง หรือที่มนุษย์พึงกระทำต่อกันในทางกฎหมายหากนายจ้างมีเหตุเลิกจ้างลูกจ้างได้ เพียงแต่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเสียก่อน หรือนายจ้างอาจให้ลูกจ้างออกจากงานในทันที แต่ต้องจ่ายเงินค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าให้ถูกต้องตามกฎหมาย หากบริษัทฯ ไม่มีเจตนาถลำแก่งลูกจ้างดังกล่าวแล้ว ก็อาจใช้วิธีการพักงานชั่วคราว เช่นที่บริษัทฯ ได้กระทำกับลูกจ้างจำนวน ๑๕๐ คน ในวันที่ ๑๒ และ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยไม่ต้องกักลูกจ้างรวมกันไว้ดังกล่าว การกระทำของบริษัทฯ จึงมีเจตนาถลำแก่งต่อสมาชิกของสหภาพแรงงาน ที่มีบทบาทสำคัญโดยตรง กดดันให้กลุ่มคนดังกล่าวลาออกจากงาน และกระทำโดยหวังผลให้สมาชิกของสหภาพแรงงานลาออกจากการเป็นสมาชิก หรือไม่กล้าเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน หรือเป็นการปรามมิให้ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงานในอนาคตอันเป็นการฝ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒

ข้อ ๔ กรณีการถลำแก่งกรรมการของสหภาพแรงงาน มิให้ใช้สิทธิลาออกเพื่อทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนับตั้งแต่บริษัทฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อสหภาพแรงงาน เพื่อลดสวัสดิการ

เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๔ จนถึงวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ บริษัทฯ ได้ออกคำสั่งให้ลูกจ้างซึ่งมีตำแหน่งเป็นกรรมกรสหภาพแรงงานและกรรมกรลูกจ้างทุกคน ทำงานในแถวการทำงานหรือแถวการผลิตเดียวกัน ในหนึ่งแถวผลิตมีลูกจ้างทำงานทั้งสิ้น ๓๐ คน ซึ่งบริษัทฯ ยอมรับว่าเป็นความจริง แต่ได้ชี้แจงเหตุผลเป็นหนังสือว่าเหตุที่กระทำเช่นนั้นเพราะบริษัทฯ ได้นำระบบเป่ารางวัลแบบใหม่มาใช้เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างขยันและเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ลูกจ้างโดย มีวิธีการคำนวณผลงานเป็นทีมในแต่ละแถวของการผลิต ลูกจ้างในแต่ละแถวของการผลิตทั้ง ๓๐ คน จะต้องช่วยกันทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ ดังนั้นหากในแถวการผลิตใดมีกรรมกรสหภาพแรงงานรวมอยู่ด้วย กรรมกรสหภาพแรงงานมักจะลาไปทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งกำหนดให้คนละ ๖๐ วันต่อปี ทำให้ลูกจ้างในแถวการผลิตนั้นไม่ได้รับรางวัล

จากการตรวจสอบได้พบว่า ในหนึ่งแถวการผลิตที่กรรมกรสหภาพแรงงานทำงานร่วมกับลูกจ้างอื่นนั้น มีกรรมกรสหภาพแรงงานจำนวน ๑๒ คน มีลูกจ้างในแถวการผลิต จำนวน ๑๘ คน หากกรรมกรสหภาพแรงงานใช้สิทธิลา ดังกล่าวย่อมทำให้ผลงานไม่ถึงเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนด ทำให้เกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างกรรมกรสหภาพแรงงานกับลูกจ้าง และอาจขยายผลไปสู่ความไม่เชื่อถือหรือยอมรับต่อสหภาพแรงงานได้

คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างบริษัทฯ กับสหภาพแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งยังมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน เห็นว่าเป็นกรณีที่บริษัทฯ ได้ตกลงยินยอมให้สิทธิดังกล่าวแก่สหภาพแรงงาน โดยให้สิทธิกรรมกรสหภาพแรงงานลาคนละ ๖๐ วันต่อปี โดยไม่จ่ายค่าจ้างและเบี้ยขยันให้ การจัดแถวการผลิตดังกล่าวย่อมกระทบต่อสิทธิในการลาของกรรมกรของสหภาพแรงงาน จึงเป็นการบริหารการผลิตที่ส่อเจตนาในทางจำกัดหรือตัดสิทธิการลาของกรรมกรสหภาพแรงงาน อันเป็นสิทธิสำคัญในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาข้อ

เรียกร้องของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๔ เห็นได้ชัดเจนว่า บริษัทฯ ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอลดจำนวนวันลาภักเพื่อทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน จากเดิมปีละ ๖๐ วัน เป็นปีละ ๓๐ วัน และจะต้องได้รับอนุมัติการลางานจากบริษัทฯ เสียก่อน ในขณะที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมกำหนดให้เป็นสิทธิ การกระทำของบริษัทฯจึงเป็นการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และเป็นการ ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑

ข้อสรุป

กรณีบริษัทฯ เลิกจ้างและสมาชิกของสหภาพแรงงาน โดยอ้างเหตุว่าบริษัทฯ ประสบภาวะขาดทุนสะสม จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ประกอบกับ ลูกจ้างล้งงานจำเป็นต้องลดต้นทุนการผลิต ตลอดจนลูกจ้างไม่มีประสิทธิภาพใน การทำงานนั้น

คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่าเหตุผลดังกล่าวไม่มีน้ำหนักเพียงพอ เพราะ จากคำให้การของนายเจอราร์ด เล่า กรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทฯ ยืนยันว่าในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ กิจการของบริษัทฯไปได้ดีมีกำไร ๔๐ ล้านเหรียญ สหรัฐอเมริกา และระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕ งานของทางบริษัทฯ บางส่วนต้องย้ายไปทำการผลิตที่สาขาอื่นของ บริษัทฯในต่างประเทศ เพราะข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างบริษัทฯ กับลูกจ้างที่ ตกลงกันไม่ได้ นอกจากนี้บริษัทฯ ได้ว่าจ้างบริษัท บราโว แอนด์ ซัพพลาย จำกัด โดยวิธีจ้างเหมาค่าแรง ซึ่งบริษัทบราโวฯ ได้จัดลูกจ้างเข้าทำงานในกระบวนการผลิต ของบริษัทฯ จำนวน ๑๕๐ คน และหลังจากที่บริษัทฯ เลิกจ้างลูกจ้างประจำของ บริษัทฯ ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานดังกล่าว บริษัทฯได้รับโอนลูกจ้างของบริษัท บราโว แอนด์ ซัพพลาย จำกัด เข้ามาเป็นลูกจ้างของบริษัทฯแทนเกือบทั้งหมด

ส่วนสมาชิกของสหภาพแรงงานที่ได้ดำเนินคดีกับบริษัทฯ ในเรื่องการเลิกจ้าง อันเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมนั้น ทั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และศาล แรงงานกลาง ก็ได้วินิจฉัยไปในทำนองเดียวกันว่าการกระทำของบริษัทฯ เป็นการ

กระทำอันไม่เป็นธรรม เพราะเหตุผลที่บริษัทฯ อ้างในการจ้างฟังไม่ขึ้น

การที่บริษัทฯ อ้างว่า การไม่ให้นางสมบุญ รอดเจริญ กรรมการสหภาพแรงงานเข้าทำงานแต่ได้จ่ายค่าจ้างให้ครบถ้วน หรือในการที่เลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก โดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายแล้ว หรือการทำสัญญาจ้างรายบุคคลที่แตกต่างจากค่าจ้างหรือสภาพการจ้างเดิม ถือเป็นความสมัครใจของลูกจ้างแต่ละบุคคล จึงเป็นการกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายแล้วนั้น คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า ในเรื่องการเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายแล้วก็อาจเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และในเรื่องสัญญาจ้างรายบุคคลนั้น แม้เป็นความสมัครใจ แต่ถ้าสัญญานั้นไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง บริษัทฯ ก็ไม่มีสิทธิกระทำสัญญาดังกล่าวจึงไม่มีผลบังคับใช้

ส่วนกรณีการไม่ให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้ามาทำงานนั้น แม้อาจพิจารณาได้ว่าตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานไม่มีข้อกำหนดให้นายจ้างต้องมอบหมายงานให้ลูกจ้างทำก็ตาม แต่โดยธรรมชาติของการจ้างแรงงานและตามวิสัยปกติของนายจ้างย่อมต้องการผลงานของลูกจ้าง โดยเฉพาะผลงานที่ต้องมีคุณภาพ การจ้างแรงงานแต่ไม่ให้ลูกจ้างทำงานให้ย่อมผิดธรรมชาติของการจ้างแรงงาน **ดังนั้นการไม่มอบหมายงานให้ทำและไม่อนุญาตให้ลูกจ้างเข้าในสถานประกอบการ แม้เป็นอำนาจบริหารของนายจ้าง แต่ก็อาจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ โดยเฉพาะการไม่ให้ลูกจ้างที่มีตำแหน่งสำคัญในสหภาพแรงงาน และเป็นกรรมการลูกจ้างเข้าทำงานและเข้าไปในสถานประกอบการยังเป็นการจำกัดตัดสิทธิบทบาทของสหภาพแรงงาน นับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง**

เหตุที่แท้จริงในการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การไม่ให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้าทำงาน การกดดันให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานลาออกจากงาน การทำสัญญาจ้างรายบุคคลที่ขัดกับสภาพการจ้างเดิมในลักษณะที่เป็นโทษ และการจัดแถวการผลิตเพื่อมิให้กรรมการสหภาพแรงงานใช้สิทธิการลาเพื่อทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ล้วนแต่เป็นความไม่พอใจของบริษัทฯ ที่มีสาเหตุมาจากการดำเนิน

งานของสหภาพแรงงาน ในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง แสวงหาพิทักษ์รักษา และคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสิ้น

การกระทำของบริษัทฯ จึงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่เคารพคุณค่า และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่เคารพสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๔ และมาตรา ๔๕ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๐, ๕๒, ๑๒๑, ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ รวมทั้งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งประเทศไทยเข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๘ เกี่ยวกับสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง ซึ่งประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคี เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ข้อ ๒๒ เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิการรวมกลุ่ม จัดตั้งสหภาพแรงงานและการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

มาตรการในการแก้ไขปัญหา

คณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะต่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ให้ดำเนินการเพื่อให้บริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด เร่งแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนี้

(๑) รับนางสาวสมบุญ รอดเจริญ กรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามปกติโดยเร็ว

(๒) พิจารณาปรับอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๔๔ ให้แก่ นางสาวสมบุญ รอดเจริญ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและค่าชดเชยโดยเร็ว และไม่ว่าผลการพิจารณาปรับค่าจ้างจะเป็นอย่างไรให้แจ้งผลพร้อมเหตุผลให้นางสาวสมบุญ รอดเจริญ ทราบเป็นหนังสือด้วย

(๓) ยกเลิกหรือเพิกถอน บันทึกการจ้างระหว่างบริษัทฯ กับสมาชิกของสหภาพแรงงานและลูกจ้างคนอื่น ๆ ฉบับที่บริษัทฯ ระบุให้ใช้เป็นระยะเวลาสามปี นับตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ทันที

๑๕๖ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

เพราะเป็นสัญญาจ้างที่ขัดต่อคำชี้ขาดที่มีผลบังคับใช้ และประกาศยกเลิกหรือเพิกถอนบันทึกสภาพการจ้างดังกล่าว ในสถานประกอบการของบริษัทฯ โดยเปิดเผยให้ลูกจ้างและสมาชิกของสหภาพแรงงานรับทราบโดยทั่วกัน เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓๐ วันติดต่อกัน

(๔) จัดแผนการผลิต สำหรับกรรมการสหภาพแรงงานและกรรมการลูกจ้างเสียใหม่ โดยให้มีการกระจายบุคคลดังกล่าวในแผนการผลิตต่าง ๆ เพื่อเป็นหลักประกันให้กรรมการสหภาพแรงงาน สามารถใช้สิทธิการลาเพื่อทำกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่บริษัทฯ ได้ทำความตกลงไว้กับสหภาพแรงงานและมีผลบังคับใช้ตามกฎหมายนั้น

คณะอนุกรรมการเพื่อการศึกษาและตรวจสอบข้อพิพาทแรงงาน

บริษัท จิน่า ฟอรัมบรา จำกัด

- | | |
|---|--|
| ๑. ศาสตราจารย์เกียรติคุณประดิษฐ์ เจริญไทยทวี ประธานอนุกรรมการ | และกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ |
| ๒. นายวสันต์ พานิช | อนุกรรมการและกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๓. นางสุนี ไชยรส | อนุกรรมการและกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๔. นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ | อนุกรรมการ |
| ๕. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ | อนุกรรมการ |
| ๖. นายวีระ สมบูรณ์ | อนุกรรมการ |
| ๗. นายโสพล จริงจิตร | อนุกรรมการ และเลขานุการ |
| ๘. นายพิทักษ์ เกิดหอม | อนุกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. นางสาวนงเยาว์ อบสุวรรณ | อนุกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ |



รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

โดย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๖/๒๕๕๖

เรื่อง บริษัท ทรงชัย ปั่นทอ จำกัด ถูกร้องเรียนว่าละเมิดสิทธิมนุษยชน
ต่อสหภาพแรงงาน ทรงชัย ปั่นทอ

ผู้ร้อง นางสาวพิณทอง พลสวัสดิ์ ประธานสหภาพแรงงานทรงชัย ปั่นทอ
ผู้ถูกร้อง บริษัท ทรงชัย ปั่นทอ จำกัด

นางสาวพิณทอง พลสวัสดิ์ ประธานสหภาพแรงงานทรงชัยปั่นทอได้ร้องเรียน
ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๕
อ้างว่าบริษัททรงชัยปั่นทอ จำกัด ละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสหภาพแรงงานทรงชัย
ปั่นทอ รายละเอียดปรากฏตามเรื่องร้องเรียนเลขรับที่ ๔๘๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๒
สิงหาคม ๒๕๕๕

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการ
คุ้มครองสิทธิมนุษยชน ๒ ดำเนินการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการพิจารณาคำร้อง
และข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้ว เห็นว่ามีมูลและอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการตรวจสอบ-ตามระเบียบคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิด
สิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

สาระสำคัญของคำร้อง

ผู้ร้องยื่นคำร้องอ้างว่าผู้ถูกร้องได้ก่อกวนกิจกรรมการและสมาชิกของผู้ร้อง

๑๕๘ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

หลายประการ เช่น ออกคำสั่งประกาศและระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน อันเป็นการละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ห้ามลูกจ้างประชุมหรือชุมนุมหรือแจกจ่ายเอกสารเกี่ยวกับกิจกรรมของผู้ร้อง เป็นการสร้างความบั่นทอนต่อจิตใจของสมาชิกของผู้ร้อง ขอให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร่งด่วน ดังนี้

๑. ขอให้เปลี่ยนแปลงผู้บริหารของบริษัทผู้ถูกร้อง เพราะบริหารโดยไม่เป็นธรรม

๒. ให้ผู้ถูกร้องแก้ไขคำสั่ง ประกาศ และระเบียบต่าง ๆ ที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

๓. ให้ผู้ถูกร้องรับนางสาวดาวศรี ปัญญาบุญ และนางสาวสุกัญญา มีชื่อกรรมการของผู้ร้อง กลับเข้าทำงานตามปกติ

การดำเนินการตรวจสอบ

คณะกรรมการได้ฟังคำชี้แจงฝ่ายผู้ร้องจนเสร็จแล้ว และอยู่ในระหว่างมีหนังสือเชิญนายกิตติ วงศ์จิริงตรง กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้องมาชี้แจง และเพื่อปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่นายกิตติ วงศ์จิริงตรง กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้องไม่ยอมมาพบ กลับมอบหมายให้นางสาวพวงผกา วิทยารัตน์ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้กระทำการแทน เนื่องจากนางสาว พวงผกา เป็นผู้เกี่ยวข้องกับเรื่องร้องเรียนโดยตรง คณะกรรมการจึงอนุญาตให้นางสาว พวงผกา ชี้แจงข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการ และนำส่งพยานหลักฐานต่าง ๆ จนครบถ้วน พร้อมกับยืนยันเชิญ นายกิตติ วงศ์จิริงตรง มาให้ถ้อยคำอีกครั้งหนึ่ง

จากคำชี้แจงและนำส่งพยานหลักฐานประกอบคำชี้แจงของนางสาวพวงผกา คณะกรรมการพบหนังสือของผู้ถูกร้องที่แสดงว่าผู้ถูกร้องต้องการเลิกจ้างสหภาพแรงงาน ส่วนกรรมการผู้จัดการของผู้ถูกร้องยังคงป่วยเบี่ยงที่จะมาพบคณะกรรมการ

ต่อมา วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นวันนัดหมายให้กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้อง มาพบคณะกรรมการ แต่กรรมการผู้จัดการบริษัทก็ไม่ยอม

มาพบ มีแต่นางสาวพวงผกา มาพบ พร้อมกับยื่นหนังสือของผู้ร้องขอถอนคำร้อง อ้างเหตุว่าผู้ร้องกับผู้ถูกร้องตกลงกันได้ ในปัญหาที่ร้องเรียน โดยผู้ถูกร้องได้จ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าเสียหายตามกฎหมายให้แก่สมาชิกของผู้ร้องที่ถูกเลิกจ้างแล้ว ส่วนคดีที่ฟ้องร้องกันอยู่ก็ให้ยุติทุกคดี

คณะกรรมการได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากผู้ร้องแล้ว จึงมีมติให้ผู้ร้องถอนคำร้องได้ หากผู้ถูกร้องดำเนินการละเมิดต่อสหภาพแรงงานทรงชัย บัณฑิตอีก คณะกรรมการมีอำนาจหยิบยกเรื่องเพื่อพิจารณาและตรวจสอบได้ เนื่องจากเรื่องร้องเรียนนี้เป็นประเด็นสิทธิสหภาพแรงงาน มิใช่สิทธิส่วนบุคคล และที่ประชุมมีมติให้จัดทำรายงานผลการตรวจสอบตามระเบียบ

สภาพปัญหาและข้อขัดแย้งที่นำไปสู่การร้องเรียน

เมื่อคณะกรรมการ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้องก่อนมีการร้องเรียน พบว่า

ในราวเดือนตุลาคม ๒๕๔๔ ผู้ร้องได้ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้าง แต่ตกลงกันไม่ได้ ติดขัดในเรื่องเงินโบนัส และการปรับอัตราค่าจ้างประจำปี จนนำไปสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ทั้ง ๆ ที่ก่อนหน้านี้ ๑๐ ปี ทั้งผู้ร้องและผู้ถูกร้องสามารถบริหารจัดการเรื่องแรงงานสัมพันธ์ได้เป็นอย่างดี ไม่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่มีกรณีเลิกจ้างหรือกลั่นแกล้งสหภาพแรงงาน

ในระหว่างรอคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ประธานและรองประธานสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน รวม ๑๒ คน ถูกเลิกจ้างชั่วคราวเป็นเวลา

เดือนมิถุนายน ๒๕๔๕ นางสาวดาวศรี ปัญญาบุญ ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานสหภาพแรงงาน ได้ปิดประกาศเรียกลูกจ้างประชุม เพื่อชี้แจงปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงาน และเรื่องประธานและรองประธานสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้าง ราวปลายเดือนมิถุนายน ๒๕๔๕ นางสาวดาวศรีฯ จึงถูกเลิกจ้าง ข้อหาจัดชุมนุมลูกจ้างในโรงงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจงใจก่อความไม่สงบในบริษัทผู้ถูกร้อง เป็นต้น

และระหว่างเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๕ จนถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๔๕ ผู้ร้องอ้างว่า ฝ่ายบริหารของผู้ถูกร้องได้กระทำการต่าง ๆ นานา เพื่อขัดขวางมิให้สมาชิกสหภาพแรงงานรวมกลุ่มพูดคุยกัน ห้ามมิให้ยุ่งเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ออกกฎระเบียบต่าง ๆ มากมาย เพื่อควบคุมลูกจ้างตลอดจนดำเนินคดีอาญากับกรรมการสหภาพแรงงาน ข้อหาลักสายไฟของนายจ้าง

สมาชิกสหภาพแรงงานไม่สามารถทนต่อแรงกดดันดังกล่าวได้ จึงจัดประชุมใหญ่สมาชิก ลงมติให้ผู้ร้องยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้ถูกร้อง เพื่อแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่โดยเร่งด่วน เพราะไม่มีทางออกอื่นใดแล้ว ทั้ง ๆ ที่เป็นการยื่นข้อเรียกร้องภายในเวลาที่คำชี้ขาดยังมีผลใช้บังคับอยู่ ในทางกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เห็นว่า เป็นการยื่นข้อเรียกร้องที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย สำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการไม่สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งได้ เหตุการณ์บานปลายจนผู้ร้องมีมตินัดหยุดงานและมีการนัดหยุดงาน จึงเป็นการนัดหยุดงานที่มีชอบด้วยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นำไปสู่การเลิกจ้างลูกจ้างที่นัดหยุดงานประมาณ ๖๐๐ คน กรณีเช่นนี้หน่วยงานของรัฐ มักจะอ้างว่า ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานทำผิดกฎหมาย จึงมีข้อจำกัดในการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอย่างยิ่ง

ประเด็นการตรวจสอบ

คณะอนุกรรมการ เห็นควรกำหนดประเด็นการตรวจสอบ ดังนี้

ผู้ถูกร้องได้กระทำการอันเป็นการละเมิดต่อกฎหมายหรือหลักสิทธิมนุษยชนในเรื่องการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้าง การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง และการใช้สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างหรือไม่

คณะอนุกรรมการ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานทั้งปวงแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. ผู้ถูกร้องละเมิดสิทธิมนุษยชนในเรื่องการจัดตั้งสหภาพแรงงาน การดำเนินงาน และการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน

จากการตรวจสอบคณะอนุกรรมการพบหลักฐานสำคัญที่แสดงโดยแจ้งชัดว่า

ผู้ถูกร้องต้องการเลิกล้มสหภาพแรงงานทรงชัยปันทอ ผู้ร้องปรากฏตามหนังสือของ ผู้ถูกร้อง ปรีกษานายความเรื่องการล้มเลิกสหภาพแรงงาน ฉบับลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นหนังสือที่นางสาวพวงผกา เป็นผู้นำส่งต่อคณะอนุกรรมการ เนื้อความในหนังสือดังกล่าว มีว่า

“เรียน อาจารย์ไพฑูรย์ ทราบ...

เนื่องด้วยคุณจอห์น มีเรื่องที่ต้องสอบถามอาจารย์หลายเรื่อง และเมื่ออาจารย์ทราบเรื่องแล้ว ช่วยตอบเป็นแฟกซ์ด้วยค่ะ รอคำตอบ เพื่อเรียนให้คุณจอห์นทราบค่ะ”

เรื่องที่สอบถามมีดังนี้

ข้อที่ ๑ ถ้าในกรณีที่พนักงานกลับเข้ามา สถานภาพการเป็นสหภาพยังคงอยู่หรือไม่ (ยังคงอยู่) แล้วมีวิธีการที่จะยกเลิกอย่างไรได้บ้างคะ

ข้อที่ ๒ การยกเลิกสหภาพจะทำได้ในกรณีใดบ้างคะ

อ้อ เคยทำยกเลิกสหภาพมานานมาแล้ว โดยใช้มาตรา ๘๓ และประกอบมาตรา ๑๑๑

มาตรา ๘๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(๒) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(๓) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นได้ทราบโดยมิชักช้า ฯลฯ

มาตรา ๑๑๑ ให้นำมาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๕

มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพโดยอนุโลม

ข้อที่ ๓ ตั้งสหภาพขึ้นมาใหม่จะดีหรือไม่คะ จะมีผลกระทบอะไร หรือ มีผลดีอย่างไรบ้างคะ

ในกรณีนี้ อ้อเคยตั้งสหภาพผู้บังคับบัญชาขึ้น เพื่อรองรับในการเลิกสหภาพเดิม หรืออาจารย์คิดว่าตั้งสหภาพพระดั่งล่างอย่างเดิมดีคะ

ข้อที่ ๔ ลำดับขั้นตอนในการเลิกจ้าง และผู้ที่จะต้องติดต่อหนังสือเลิกจ้าง อ้อมีแล้วคะ...”

นางสาวพวงผกา ยอมรับความถูกต้องของหนังสือฉบับดังกล่าว แต่ชี้แจงว่าไม่ได้ประสงค์จะนำส่งหนังสือดังกล่าว เพื่อประกอบการชี้แจงต่อคณะกรรมการ แต่เป็นเรื่องความสับสนในการจัดเตรียมเอกสาร อย่างไรก็ตาม คณะอนุกรรมการยืนยันว่าหนังสือดังกล่าว มีข้อเท็จจริงสำคัญเกี่ยวข้องกับประเด็นการตรวจสอบโดยตรง จึงไม่อาจคืนให้ผู้ถูกร้องได้

ตามหนังสือดังกล่าว นางสาวพวงผกาชี้แจงยืนยันว่า

“อาจารย์ไพบูลย์” หมายถึง นายไพบูลย์ ธรรมสถิตย์มัน หนายความ และที่ปรึกษาทางกฎหมายของผู้ถูกร้อง

“คุณจอนนี่” หมายถึง นายจอนนี่ จงเิงยาง หรือนายกิตติ วงศ์จริงตรง กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้อง

“อ้อ” หมายถึง นางสาวพวงผกา วิทยารัตน์

นางสาวพวงผกาปฏิเสธว่า ไม่ได้ขอความเห็นหนายความเพื่อเลิกล้มสหภาพแรงงาน แต่ต่อมายอมรับต่อคณะกรรมการ ว่าได้ดำเนินการเพื่อเลิกล้มสหภาพแรงงานจริง แต่กระทำโดยพลการ มิใช่คำสั่งหรือนโยบายของบริษัทผู้ถูกร้อง

คณะอนุกรรมการ ได้พิจารณาหนังสือฉบับดังกล่าวโดยละเอียดแล้วเห็นว่า ข้อความหรือถ้อยคำในหนังสือระบุชัดเจนว่า นายกิตติ วงศ์จริงตรง กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้อง ต้องการสอบถามหนายความในเรื่องที่เกี่ยวกับการกำจัดหรือล้มเลิกสหภาพแรงงานทั้งสิ้นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน คณะอนุกรรมการพบว่าประมาณปลายปี ๒๕๔๔ บริษัทผู้ถูกร้อง โดยนายไพศาลศิลป์

ไชยพิเดช ตำแหน่งในขณะนั้นคือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ออกประกาศเป็นหนังสือ ห้ามมิให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจัดประชุมหรือชุมนุมในสถานประกอบการ ปรากฏตามคำสั่งที่ บค ๓๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ซึ่งสอดคล้องกับคำสั่งแข็งของนางสาวพวงผกา ที่ระบุว่า “ไม่ว่าลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานจะถูกนายจ้างละเมิดกฎหมาย หรือได้รับความเดือดร้อน หรือความไม่เป็นธรรมเพียงใดก็ตาม ก็ไม่มีสิทธิประชุมหรือชุมนุมในสถานประกอบการ แม้จะเป็นนอกเวลาการทำงานก็ตาม เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ เสียก่อน... สหภาพแรงงานไม่มีสิทธิทำกิจกรรมและแจกจ่ายเอกสารในสถานประกอบการ และไม่ว่าเอกสารดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ตาม... ส่วนในกรณีที่บริษัทฯ ได้จัดสถานที่สำหรับปิดประกาศให้สหภาพแรงงานเป็นการเฉพาะนั้น สหภาพแรงงานจะต้องส่งสำเนาเอกสารที่ปิดประกาศทุกฉบับให้แก่บริษัทฯ”

คณะกรรมการเห็นว่า ผู้ถูกร้องใช้มาตรการควบคุมและจำกัดสิทธิในการแสดงบทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ อย่างเด็ดขาด เพราะเมื่อใดที่ผู้ร้องดำเนินการเพื่อแสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการทำงานของสมาชิกหรือลูกจ้าง ผู้ถูกร้องย่อมเป็นฝ่ายสูญเสียประโยชน์หรือมีต้นทุนเพิ่มขึ้น โอกาสที่ผู้ร้องจะได้รับอนุญาตให้ดำเนินการดังกล่าวย่อมเป็นไปได้ยาก ทั้ง ๆ ที่เป็นเวลาหลายปีที่ผ่านมา ผู้ร้องสามารถจัดประชุมหรือชุมนุมในสถานประกอบการ เช่น บริเวณโรงอาหาร หรือห้องพัก และสามารถแจกจ่ายเอกสารต่าง ๆ ในสถานประกอบการได้ ซึ่งเป็นยุคสมัยที่ถือได้ว่าระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการค่อนข้างดี

อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานมิได้มีบทบาทเฉพาะในเรื่องการเรียกร้องการเจรจาต่อรอง หรือการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์เพียงอย่างเดียว แต่สหภาพแรงงานยังมีอำนาจหน้าที่ในการบริการข้อมูลข่าวสาร การให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานหรือการทำงาน ตลอดจนมีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่จัดสวัสดิการ และพิจารณาแก้ไขคำร้องทุกข์ของลูกจ้างอีกด้วย บทบาทของสหภาพแรงงานจึง

เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของสมาชิก นายจ้าง ตลอดจนประเทศชาติโดยรวม นอกจากนี้ ยังปรากฏข้อเท็จจริงจากคำชี้แจงของผู้ร้องว่า เมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ สหภาพแรงงานได้จัดประชุมใหญ่สมาชิก ณ ที่ทำการของสหภาพแรงงาน ซึ่งอยู่นอกสถานประกอบการ นายสมฤทธิ์ สุจริต เจ้าพนักงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ รับผิดชอบในเขตพื้นที่อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ได้นำลูกจ้างของผู้ถูกร้องจำนวน ๑๐ คน มายังสถานที่จัดประชุม และได้แจ้งต่อที่ประชุมว่า การประชุมครั้งนี้มีข้อขัดแย้งกฎหมาย เพราะประชุมในที่ลับ มีค่าใช้จ่าย ไม่มีหนังสือแจ้ง การประชุมแก่ลูกจ้างจำนวน ๑๐ คนดังกล่าว และพุดจาในทำนองให้กรรมการของผู้ร้องที่จัดการประชุม และสมาชิกของผู้ร้องวันวิตเกี่ยวกับการประชุมว่า การประชุมอาจมีข้อขัดแย้งกฎหมาย และพุดจา กับการกรรมการสหภาพแรงงานชุดใหม่ว่าการประชุมไม่ถูกต้อง จะต้องมีการตรวจสอบทางทะเบียนบุคคล และรายละเอียดอื่น ๆ และนายทะเบียนอาจไม่รับจดทะเบียน ทั้ง ๆ ที่ผู้ร้องได้ยืนยันว่า ลูกจ้างจำนวน ๑๐ คนดังกล่าว ไม่มีสิทธิเข้าประชุม เพราะที่ประชุมใหญ่มีมติให้พ้นสมาชิกภาพแล้ว จึงไม่ต้องเชิญเข้าร่วมประชุม

การกระทำของผู้ถูกร้อง จึงเป็นอุปสรรคขัดขวางการแสดงบทบาทและการดำเนินงานของผู้ร้อง ทั้งตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และหลักการแรงงานสัมพันธ์

๒. ผู้ถูกร้องละเมิดการใช้สิทธิและเสรีภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

คณะกรรมการเห็นว่าคำชี้แจงของผู้ร้องและสมาชิกของผู้ร้องมีน้ำหนักและเหตุผลให้เชื่อได้ว่า ผู้ถูกร้องละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อลูกจ้างและสมาชิกของผู้ร้อง กล่าวคือ ผู้ถูกร้องได้ออกคำสั่งห้ามมิให้ลูกจ้างนำอาหารไปกิน ณ สถานที่อื่นนอกจากโรงอาหาร ห้ามจับกลุ่มพูดคุยกันบริเวณหน้าหอพัก ห้ามซื้ออาหารมากินร่วมกันหรือสังสรรค์กันที่หอพัก แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบหอพัก ห้ามปิดประกาศหรือแผ่นป้ายโฆษณาใด ๆ แม้จะเป็นสถานที่ที่ผู้ถูกร้องจัดให้ผู้ร้องก็ตาม ห้ามลูกจ้างชุมนุมกัน ณ สถานประกอบการเกิน ๓ คน ทั้ง ๆ ที่ก่อนหน้านี้ไม่เคยมีคำ

สั่งห้าม และไม่เคยถือว่าการกระทำความดังกล่าวเป็นความผิด และไม่เคยมีบุคคลใด ถูกลงโทษ เนื่องจากการกระทำความดังกล่าว

นอกจากนี้ หากสมาชิกสหภาพแรงงานคนใดยังคงทำกิจกรรมหรือดำเนินงานของผู้รัง จะถูกนางสาวพวงผกาเรียกไปพบ และพูดจาต่าง ๆ นานา ในทำนองให้เลิกเกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ผู้ที่ฝ่ายบริหารสงสัยว่าจะเป็นผู้นำหรือมีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนไหวต่าง ๆ จะมีหัวหน้างาน และพนักงานรักษาความปลอดภัย คอยสอดส่องและเฝ้าดูตลอดเวลา การกระทำของผู้ถูกรังเข้าข่ายละเมิดต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการใช้สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของบุคคล และสหภาพแรงงาน

คณะอนุกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ถูกรังมีนโยบายและแผนการในการเลิกล้มสหภาพแรงงาน กระทำการอันเป็นการกลั่นแกล้งสมาชิกสหภาพแรงงาน และขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานออกประกาศและคำสั่งต่าง ๆ อันเป็นการลดทอนสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และทำลายคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงาน อันเป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๒๒, ๘๖, ๘๘, ๑๒๑, ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓

๒. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔, ๒๘, ๒๙, ๓๙, ๔๔ และมาตรา ๔๕

๓. มาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นมาตรฐานแรงงานว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ประสงค์ให้ประเทศสมาชิกถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของระดับการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีอนุสัญญาสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้าง ๒ ฉบับ คือ

อนุสัญญา ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘ (พ.ศ. ๒๕๔๑)

๑๖๖ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

อนุสัญญา ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจา
ต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙ (พ.ศ. ๒๔๙๒)

ข้อสังเกต

จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงประกอบกฎหมายต่าง ๆ คณะอนุกรรมการมี
ข้อสังเกต ดังนี้

(๑) กรรมการผู้จัดการของผู้ถูกร้องไม่ประสงค์จะมาพบคณะอนุกรรมการ
ตั้งแต่แรก เมื่อคณะอนุกรรมการยืนยันว่าเป็นความจำเป็น และเป็นเรื่องเฉพาะ
ตัวของกรรมการผู้จัดการ ผู้ถูกร้องก็ผัดผ่อนเรื่อยมาและมอบให้นางสาวพวงผกา
กระทำการแทน แต่เมื่อคณะอนุกรรมการตรวจพบหลักฐานสำคัญที่แสดงโดย
แจ้งชัดว่า ผู้ถูกร้องมีแผนการและดำเนินการ เพื่อเลิกล้มสหภาพแรงงาน ผู้ถูก
ร้องจึงแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการขอประนีประนอมยอมความกับผู้ร้องและ
สมาชิกของผู้ร้องทุกคนที่มีคดีฟ้องร้องกันอยู่ และจ่ายเงินให้ครบถ้วนตามกฎหมาย
บางคนได้รับชดใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างด้วย ทั้ง ๆ ที่ในตอนแรก ผู้ถูกร้อง
ไม่ขอเจรจา และได้อ้างคำพิพากษาศาลฎีกา เพื่อแสดงว่าฝ่ายผู้ถูกร้องมีโอกาส
ชนะคดี

การจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าเสียหายให้แก่กรรมการหรือสมาชิกของผู้ร้อง
ที่ถูกเลิกจ้าง โดยมีเงื่อนไขให้ถอนคำร้องต่อคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติ มิใช่วิธีการแก้ไขต้นตอของปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และแม้ผู้
ร้องจะถอนคำร้อง คณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแห่งชาติยังคงมีอำนาจใน
การตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนของสหภาพแรงงานได้อีก หากพบว่า
พฤติการณ์การละเมิดยังคงมีอยู่

(๒) นอกจากผู้ร้องได้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติแล้ว กรรมการและสมาชิกของผู้ร้องกับผู้ถูกร้องก็ยังมีคดีฟ้องร้องในศาล
แรงงานหลายคดี

กรรมการและสมาชิกของผู้ร้องกับผู้ถูกร้องได้ทำสัญญาประนีประนอมยอม
ความต่อศาล โดยมีเงื่อนไขประการหนึ่งว่า กรรมการหรือสมาชิกของผู้ร้องจะไม่เข้า

ไปยุ่งเกี่ยวใด ๆ กับการจัดทำกิจกรรมใด ๆ ของสหภาพแรงงานหรือของลูกจ้างของ ผู้ถูกร้อง และจะไม่ให้การสนับสนุนหรือให้คำปรึกษาในการดำเนินการดังกล่าวแก่ ลูกจ้างและสหภาพแรงงาน ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น ปรากฏตามสัญญาประนีประนอม ยอมความในคดี หมายเลขดำที่ สป ๖๔๓/๒๕๔๕ และคดีหมายเลขดำที่ สป ๗๒๓-๗๓๒, ๗๓๖/๒๕๔๕ ของศาลแรงงานกลาง (สมุทรปราการ) ซึ่งศาลมี คำพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

คณะอนุกรรมการเห็นว่า ข้อความในสัญญาประนีประนอมยอมความดังกล่าว น่าจะเป็นการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในเรื่องการคุ้มครองสิทธิ และเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในการพบปะปรึกษาหารือ ทำกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจนการช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เท่าที่มีได้ละเมิดต่อสิทธิและเสรีภาพ ของผู้อื่น แม้ว่าตนจะมีได้เป็นลูกจ้างหรือสมาชิกของสหภาพแรงงานแล้วก็ตาม

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สัญญาประนีประนอมยอมความที่ทำขึ้นระหว่างคู่ความ ที่มีสถานะและอำนาจต่อรองแตกต่างกันมาก เช่น นายจ้างกับลูกจ้าง ศาลควรมี บทบาทแทรกแซง หรือตรวจสอบการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ เพื่อ ป้องกันมิให้มีการละเมิดสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

๑. มาตรการในการแก้ไขปัญหา

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๑) ดำเนินการให้ผู้ถูกร้องยกเลิกคำสั่งที่ บค ๓๒/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ในส่วนที่เกี่ยวกับการห้ามลูกจ้างและสหภาพแรงงาน จัดการประชุม ชุมนุม หรือประท้วง เนื่องจากเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ ให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานผลการตรวจสอบ และประกาศ คำสั่งยกเลิกให้ลูกจ้างทราบ โดยเปิดเผยเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

(๒) ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและฟื้นฟูระบบแรงงานสัมพันธ์ ที่ผู้ร้อง และผู้ถูกร้องเคยปฏิบัติต่อกันด้วยดี ในระหว่าง พ.ศ. ๒๕๓๒- พ.ศ. ๒๕๔๒ โดย

ที่ผู้ถูกร้องเห็นความสำคัญของสหภาพแรงงาน ในการประสานประโยชน์ และแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(๓) ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สถาบันทางวิชาการด้านแรงงาน และหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำคู่มือหรือข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดทำ คำสั่ง ประกาศ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ที่มีหลักประกันในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของลูกจ้าง และองค์กรของลูกจ้าง เช่น สิทธิในการดำเนินงานการจัดประชุม การชุมนุมของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ สิทธิของลูกจ้างในการรวมกลุ่ม การประชุม การชุมนุม หรือการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในสถานประกอบการ เป็นต้น

(๔) เนื่องจากกลไกทวิภาคี หรือกลไกแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่เคยมีบทบาทแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้ เกิดความล้มเหลว กลไกรัฐในระดับจังหวัดไม่อาจแก้ไขปัญหานั้นได้เช่นกัน ข้อขัดแย้งได้ขยายตัว จนต่างฝ่ายต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงควรพัฒนาคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ให้มีลักษณะเป็นกลไกพิเศษ มีบทบาทเชิงรุกและประสานผลประโยชน์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม โดยให้กลไกดังกล่าวประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง หน่วยงานภาครัฐ และนักวิชาการหรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน ให้มีอำนาจหน้าที่แก้ไขข้อขัดแย้งในความหมายอย่างกว้างและครอบคลุมทุกจังหวัด มีใช้จำกัดอยู่เฉพาะข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น รวมทั้งสามารถเข้าถึงปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อป้องกันมิให้ความขัดแย้งบานปลาย และสามารถทำข้อตกลงได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม หากพิจารณาเห็นว่าการพัฒนาคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว มิสามารถดำเนินการได้ ก็ควรจัดตั้งกลไกขึ้นใหม่ตามหลักการและแนวทางดังกล่าว

(๕) เพื่อให้กลไกที่จัดตั้งขึ้นมาตามมาตรการแก้ไขในข้อ (๔) มีบทบาทหน้าที่อย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานต้องมีมาตรการในการส่งเสริมและติดตามผลการปฏิบัติงานของกลไกดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจริง

๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงแรงงาน

(๑) ควรดำเนินการตรวจสอบโดยเร่งด่วน เพื่อให้มีการปรับปรุงแก้ไข คำสั่ง ประกาศ ระเบียบ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ที่ขัดหรือแย้งหรือไม่เป็นการส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของหน่วยงาน ภาครัฐ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และฉบับแก้ไขและพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กระทรวงแรงงานควรประสานงาน กับหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วม ในกระบวนการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของลูกจ้างและองค์กรลูกจ้าง ตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ

(๓) ขอให้ถือเป็นพันธกิจของกระทรวงแรงงานที่จะนำหลักการและ แนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนมากำหนดนโยบายและดำเนินงานตามแผนงานของ กระทรวงแรงงานในทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจใน หลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

คณะอนุกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ๒

- | | |
|-------------------------|--|
| ๑. นางสุนี ไชยรส | ประธานอนุกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ๒
และกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๒. นางสาวนัยนา สุภาพิ่ง | อนุกรรมการ
และกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๓. นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ | อนุกรรมการ |

๑๗๐ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

- ๔. นายจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร อนุกรรมการ
- ๕. นางสาวเกศรินทร์ เตียวสกุล อนุกรรมการและเลขานุการ
- ๖. นายมานะ งามเนตร อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖
เรื่องร้องเรียนเลขรับที่ ๔๘๖/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๕



รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

โดย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รายงานผลการตรวจสอบที่ ๑๑/๒๕๕๗

เรื่อง บริษัท ฟาร์อีสท์การทอ อุตสาหกรรม จำกัด ถูกร้องเรียนว่าละเมิด
สิทธิมนุษยชนต่อสหภาพแรงงานไทยสิ่งทอ
ผู้ร้อง นางสาวปริศนา บาลี ประธานสหภาพแรงงานไทยสิ่งทอ
ผู้ถูกร้อง บริษัท ฟาร์อีสท์การทอ อุตสาหกรรม จำกัด

นางสาวปริศนา บาลี ประธานสหภาพแรงงานไทยสิ่งทอ ได้ร้องเรียน
ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
อ้างว่า บริษัท ฟาร์อีสท์ การทอ อุตสาหกรรม จำกัด กลั่นแกล้งและคุกคาม
สหภาพแรงงานไทยสิ่งทอ ปรากฏตามเรื่องร้องเรียนเลขรับที่ ๗๓๙/๒๕๕๕ ลง
วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการ
ศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน คณะ
อนุกรรมการพิจารณาข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้วเห็นว่า มีมูลและอยู่ในอำนาจหน้าที่
ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการตรวจสอบตามระเบียบ
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบ
การละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๕๕ และพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิ
มนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

สาระสำคัญเรื่องร้องเรียน ผู้ร้องเป็นนิติบุคคลประเภทสหภาพแรงงานตาม
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้ชื่อว่าสหภาพแรงงานไทยสิ่งทอ
จดทะเบียนเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๐ เป็นสหภาพแรงงานประเภทกิจการสิ่งทอ

๑๗๒ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

พอกย้อม ขณะก่อตั้งมีสมาชิกจำนวน ๓๑๗ คน จากจำนวนลูกจ้างประมาณ ๔๐๐ คน ขณะร้องเรียนมีสมาชิกจำนวน ๑๑๐ คนจากจำนวนลูกจ้างประมาณ ๕๐๐ คน

ผู้ถูกร้องเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัทจำกัด จดทะเบียนเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๖ ณ เดือนตุลาคม ๒๕๔๕ ผู้ถูกร้องประกอบกิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอและพอกย้อม ตั้งอยู่ที่ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีลูกจ้างทั้งสิ้น ๕๓๙ คน เป็นชาย ๒๔๘ คน หญิง ๒๙๑ คน มีอดีตสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร เป็นที่ปรึกษาของบริษัทฯ ผู้ถูกร้อง

สหภาพแรงงานไทยสิ่งทอร้องเรียนว่าบริษัท ฟาร์อีสท์การทอ อุตสาหกรรม จำกัด ได้ละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงานหลายประการ เช่น กลั่นแกล้งเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน ใช้มาตรการทางอาญากับสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีบทบาทสำคัญในการเรียกร้องหรือเจรจาต่อรองกับบริษัทฯ ช่มชู้คุกคามและกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน หากไม่ลาออกจากสมาชิก บริษัทฯ จะไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา เป็นผลให้ลูกจ้างขาดรายได้ จึงลาออกจากสมาชิกเป็นจำนวนมาก ในส่วนที่ลูกจ้างดำเนินการตามกฎหมาย ปรากฏว่าทุกคดีบริษัทฯ จะดำเนินคดีจนถึงชั้นฎีกา แม้คดีถึงที่สุดในระดับฎีกาแล้ว บริษัทฯ ก็ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างกลับเข้าไปทำงาน เพราะลูกจ้างมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานสหภาพแรงงาน ขอให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติช่วยแก้ไขปัญหามิให้บริษัทฯ กระทำการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงานดังกล่าว

การดำเนินการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการได้พิจารณาข้อเท็จจริงเบื้องต้นจากผู้ร้องและผู้ถูกร้องแล้วเห็นว่าบางประเด็น เช่น การกลั่นแกล้งเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงาน หรือการกลั่นแกล้งสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานจากสองกะเป็นสามกะ โดยลูกจ้างมิได้ยินยอมนั้น ลูกจ้างได้ดำเนินคดีในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือในชั้นศาลแรงงานแล้ว ประเด็นดังกล่าวจึงไม่อยู่ในอำนาจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ประเด็นการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าประเด็นการตรวจสอบ มีดังนี้

ประเด็นแรก เจ้าพนักงานตำรวจดำเนินคดีอาญาโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่

ประเด็นที่สอง ผู้ถูกร้องกระทำการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน หากลูกจ้างไม่ลาออก ผู้ถูกร้องจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา อันเป็นการบั่นทอนความเข้มแข็งของ สหภาพแรงงานหรือไม่

ในการดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียนนี้ คณะอนุกรรมการได้รับฟัง คำชี้แจงทั้งจากผู้ร้อง ผู้ถูกร้อง เจ้าพนักงานตำรวจ และเจ้าพนักงานตามกฎหมาย แรงงาน และตรวจสอบข้อมูลจากพยานหลักฐานต่าง ๆ แล้ว

ก่อนที่คณะอนุกรรมการจะได้พิจารณาตามประเด็นการตรวจสอบเห็นควร พิจารณาสภาพปัญหาหรือข้อขัดแย้งระหว่างสหภาพแรงงานไทยสิ่งทอ ผู้ร้อง กับ บริษัทฟาร์อีสท์การทอ อุตสาหกรรม จำกัด ผู้ถูกร้อง ก่อนการร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งคณะอนุกรรมการพบว่ามีเหตุการณ์สำคัญ ดังนี้

(๑) ปลายปี ๒๕๕๓ ผู้ถูกร้องได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง ปรากฏว่า มีลูกจ้างถอนตัวจำนวน ๑๒๔ คน จากจำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทั้งสิ้น ๑๘๑ คน มีหลักฐานชัดเจนว่าผู้ถูกร้องได้ทำหนังสือขอขอบคุณลูกจ้างที่ถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง แต่ในที่สุดทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ และทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้

(๒) แม้ว่าผู้ถูกร้องได้ยินยอมทำตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ตาม แต่ก็ปรากฏว่า ผู้ถูกร้องยังคงดำเนินการต่าง ๆ เพื่อบั่นทอนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานของลูกจ้าง ที่ไม่ยอมถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง จากสองกะเป็นสามกะ ทำให้ลูกจ้างดังกล่าวขาดรายได้จากการทำงานล่วงเวลา ทำให้ลูกจ้างจำนวน ๓๕ คนยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวหาว่าผู้ถูกร้องกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

มีลูกจ้างที่ถูกกดดันให้ ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน หากไม่ลาออกผู้ถูกร้องจะไม่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาจนมี ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานอีก ๑๙ คน ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และเกิดความแตกแยกในหมู่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกกับไม่เป็นสมาชิก

นอกจากนี้ทั้งฝ่ายผู้ร้องและผู้ถูกร้องต่างก็ดำเนินคดีซึ่งกันและกัน จนทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้องเกิดความร้ายแรงแย่งขึ้น จนกระทั่งเกิดเหตุสมาชิกสหภาพแรงงาน ๒ คน ถูกผู้ถูกร้องดำเนินคดีอาญาข้อหาลักขโมยพลาสติกสำหรับบรรจุสารเคมี และสมาชิกสหภาพแรงงานถูกกดดันให้ลาออกจากสมาชิก มิฉะนั้นผู้ถูกร้องจะไม่ให้ทำงานล่วงเวลา จนมีสมาชิกลาออกเป็นจำนวนมาก และผู้ร้องได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะอนุกรรมการได้พิจารณาตามประเด็นการตรวจสอบ ดังนี้

ประเด็นแรก เจ้าพนักงานตำรวจดำเนินคดีอาญาโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานหรือไม่

จากการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการพบว่า เมื่อประมาณต้นปี ๒๕๔๕ ผู้ถูกร้องได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวนให้ดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน ในข้อหาลักขโมยพลาสติกสำหรับบรรจุสารเคมีของผู้ถูกร้อง จำนวน ๔๐ ใบ ราคา ๒๐๐ บาท และจำนวน ๒ ใบ ราคา ๒๐-๔๐ บาท อ้างว่าเป็นถุงพลาสติกที่ยังมีได้ ใช้ประโยชน์ซึ่งพนักงานรักษาความปลอดภัยตรวจพบถุงพลาสติกดังกล่าวบรรจุในกระเป๋และถุงวางไว้ที่ตะแกรงหน้ารถจักรยาน ซึ่งลูกจ้างขับขี่ผ่านมายังประตูโรงงานอันเป็นจุดตรวจของพนักงานรักษาความปลอดภัยตอนเวลาเลิกงาน ฝ่ายผู้ถูกร้องเป็นผู้รวบรวมหลักฐานส่งมอบให้เจ้าพนักงานตำรวจ ผู้ถูกร้องได้กล่าวต่อหน้าเจ้าพนักงานตำรวจว่าหากลูกจ้างยอมเขียนใบลาออก ผู้ถูกร้องจะไม่ดำเนินคดีอาญา ลูกจ้างคนหนึ่งจึงเขียนใบลาออก เพราะไม่พร้อมในการต่อสู้คดีอาญา เพราะต้องเดือดร้อนในการหาหนายความและหลักทรัพย์ในการประกันตัว

ฝ่ายสมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นผู้ต้องหาชี้แจงว่า ยอมรับว่าเอาถุงพลาสติก

สำหรับบรรจूसารเคมีไปจริง แต่ได้แย้งว่าเอาไปเพียงคนละ ๒ ใบ และเป็นถุงพลาสติกที่ใช้งานแล้ว เก็บมาจากถังขยะในโรงงาน ลูกจ้างคนอื่น ๆ ก็เก็บมาใช้ประโยชน์เช่นกัน ฝ่ายผู้ถูกร้องกลับแถลงและเลือกปฏิบัติดำเนินคดีอาญากับสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะสมาชิกสหภาพแรงงานมีบทบาทในการยื่นข้อเรียกร้อง

คณะอนุกรรมการได้พิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่าสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสองคนที่ถูกดำเนินคดีอาญา เป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจริง เป็นลูกจ้างในจำนวน ๕๔ คนที่ไม่ยอมถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง และเป็นลูกจ้างในจำนวน ๓๕ คน ที่ถูกผู้ถูกร้องเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานจากสองกะเป็นสามกะ อันจะส่งผลให้สมาชิกสหภาพแรงงานไม่ได้ทำงานล่วงเวลา ทำให้รายได้ลดลง ซึ่งในที่สุดลูกจ้างได้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งที่ ๘๗-๑๒๑/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๔ วินิจฉัยว่าผู้ถูกร้องกระทำอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง (สมาชิกสหภาพแรงงาน) จำนวน ๓๑ คน แม้ต่อมาผู้ถูกร้องได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ปรากฏว่าศาลแรงงานเห็นว่าคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ ๘๗-๑๒๑/๒๕๔๔ ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ปรากฏตามคำพิพากษาของศาลแรงงานกลาง คดีหมายเลขแดงที่ ๗๓๔๗/๒๕๔๔ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ โดยวินิจฉัยว่าผู้ถูกร้องมีเจตนาถ่วงเวลาลูกจ้างให้ได้รับผลตอบแทนการทำงานและสิทธิประโยชน์ต่ำกว่าลูกจ้างอื่น เป็นการสร้างความแตกแยก และเป็นการจงใจเลือกปฏิบัติเพื่อบีบบังคับลูกจ้างดังกล่าว

จากเหตุดังกล่าว ผู้ถูกร้องจึงดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คนดังกล่าว

เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจ และกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในชั้นสอบสวนพบว่า มีข้อจำกัดหรือช่องว่างหลายประการ และมีลักษณะที่เอื้อให้เกิดการใช้มาตรการในการดำเนินคดีอาญาเพื่อกดดันลูกจ้าง กล่าวคือ

เจ้าพนักงานตำรวจยังคงยึดหลักที่ว่าเมื่อมีผู้เสียหายหรือผู้เสียหายประสงค์ดำเนินคดีอาญา เจ้าพนักงานต้องดำเนินการให้ ระบบการดำเนินคดีอาญาของไทย

เป็นระบบกล่าวหา ทั้งสองฝ่ายต้องหาพยานหลักฐานมาสนับสนุนหรือหักล้าง เมื่อฝ่ายผู้ต้องหาไม่มีพยานมาหักล้าง เจ้าพนักงานก็ต้องลงความเห็นว่ามีมูลความผิดทางอาญา

ในการสอบสวนคดีอาญา เจ้าพนักงานตำรวจได้ยึดถือข้อเท็จจริง พยานหลักฐานและของกลางที่ฝ่ายผู้ถูกร้องจัดทำขึ้น โดยไม่ตรวจสอบหรือสอบสวนเพิ่มเติม โดยเฉพาะในประเด็นที่ผู้ต้องหา (ลูกจ้าง) ได้ต่อสู้ว่าเป็นถุงพลาสติกที่ใช้งานแล้วจำนวนเพียง ๒ ใบ และการดำเนินคดีอาญาที่เกิดขึ้นในช่วงที่มีข้อขัดแย้งทางด้านแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง และโดยเฉพาะพฤติการณ์ที่ลูกจ้างคนอื่น ๆ ต่างก็เก็บถุงพลาสติกมาใช้ประโยชน์เช่นกัน แต่ผู้ถูกร้องมิได้ดำเนินคดีกับลูกจ้างดังกล่าว

เกี่ยวกับการจับกุมผู้ต้องหา เจ้าพนักงานตำรวจยอมรับว่าทราบว่าจะทำการจับกุมตามหมายจับ ผู้ต้องหากำลังจะเดินทางไปศาลแรงงานในคดีที่ผู้ต้องหาเป็นโจทก์ฟ้องผู้ถูกร้องว่าเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ที่อ้างเหตุความผิดลักทรัพย์นายจ้าง แต่เป็นหมายจับที่ออกก่อนที่รัฐธรรมนูญในเรื่องหมายจับมีผลใช้บังคับ ลูกจ้างต้องถูกคุมขังเป็นเวลา ๓ วันกระทบต่อสิทธิเสรีภาพในชีวิต ร่างกายและชื่อเสียง ตลอดจนการแสดงบทบาทของสมาชิกสหภาพแรงงาน

คณะอนุกรรมการพิจารณาเห็นว่า ที่เจ้าพนักงานตำรวจอ้างว่า ผู้ต้องหาไม่สามารถหักล้างพยานหลักฐานฝ่ายผู้เสียหายได้ จึงต้องมีความเห็นว่ามีมูลความผิดทางอาญานั้น นับว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพราะตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๒ การสอบสวนหมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการตามกฎหมายโดยพนักงานสอบสวนเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ดังนั้นหากเจ้าพนักงานตำรวจได้สอบสวนคดีอย่างมีประสิทธิภาพย่อมทำให้เกิดความประจักษ์ว่ามีมูลความผิดทางอาญาเกิดขึ้นหรือไม่ และผู้ต้องหาเป็นผู้กระทำความผิดหรือไม่ อันเป็นการถ่วงการลงคดีอาญา เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน แต่เจ้าพนักงานตำรวจหาได้ดำเนินการอย่างเต็มที่ไม

ประการต่อมา แม้ว่าข้อหาหลักทรัพย์นายจ้างในเวลากลางคืน เป็นความผิดอาญาร้ายแรง แต่พฤติการณ์แห่งคดี โดยเฉพาะราคาทรัพย์สินของกลางตามที่ถูกร้องอ้างเพียง ๒๐๐ บาท และผู้ต้องหาไม่ได้มีพฤติการณ์หลบหนี เพราะได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานว่าผู้ถูกร้องเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เพราะตนเก็บถุงพลาสติกมาจากถังขยะ มิได้ลักทรัพย์นายจ้าง จึงเรียกร้องให้ผู้ถูกร้องชดใช้ค่าเสียหายและค่าชดเชย เหตุใดเจ้าพนักงานตำรวจจึงยังจับกุมผู้ต้องหาอีก ทั้งในช่วงเวลาที่จับกุมคือ เดือนมีนาคม ๒๕๔๕ หน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติก็อยู่ในระหว่างปรับปรุงแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการจับกุมคุมขังและการค้นเพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของรัฐธรรมนูญ ซึ่งจะมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๔๕ นับเป็นการใช้ดุลพินิจที่ทำได้อำนวยความสะดวกให้ผู้ต้องหาแต่อย่างใดไม่

ประเด็นที่สอง ผู้ถูกร้องกระทำการใด ๆ เพื่อให้ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน หากลูกจ้างไม่ลาออก ผู้ถูกร้องจะไม่ให้ทำงานล่วงเวลา อันเป็นการบั่นทอนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานหรือไม่

จากการตรวจสอบคณะอนุกรรมการฯ เห็นว่า ฝ่ายผู้ร้องและผู้ถูกร้องมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง และการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะฝ่ายผู้ถูกร้องได้ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง มีหนังสือขอร้องลูกจ้างที่ถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้อง และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็ได้วินิจฉัยคำร้องของลูกจ้างไว้แล้วว่าลูกจ้างที่ถอนตัวจากการสนับสนุนข้อเรียกร้องจะได้ทำงานล่วงเวลา

ต่อมาในเดือนกรกฎาคม ๒๕๔๕ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาครได้รับจดหมายของลูกจ้างขอลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน ข้อความในจดหมายระบุเหตุผลที่ลาออกทำนองเดียวกันว่า “...เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เห็นมีอะไรดีขึ้น...” “...ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงาน...” “...ไม่ได้จ่ายค่าสมาชิกสหภาพแรงงานมานานแล้ว ไม่ประสงค์จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว...” เป็นต้น เมื่อผู้ร้องได้ร้องขอให้พนักงานตรวจแรงงาน สำนักงาน

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ตรวจสอบในประเด็นดังกล่าว พบว่า ตามบันทึกคำให้การของลูกจ้างที่เจ้าพนักงานเป็นผู้บันทึกในระหว่างเดือน พฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๙ ฉบับ ระบุเหตุผลในการลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานว่า เพราะกลัวจะไม่ได้ทำงานล่วงเวลา หากลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้ทำงานล่วงเวลา ทำให้มีรายได้ดี เพียงพอแก่การครองชีพ และหลายรายระบุว่า ลูกจ้างที่ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นผู้ขอให้ผู้จัดการบริษัทฯ ผู้ถูกร้องเป็นผู้ส่งจดหมายขอลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานให้แก่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

คณะอนุกรรมการเห็นว่า ผู้ถูกร้องเกี่ยวข้องกับการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยใช้เงื่อนไขเรื่องรายได้จากการทำงานล่วงเวลาเป็นข้อต่อรอง จนปรากฏข้อเท็จจริงว่า มีลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานสูงถึง ๑๐๐ คน ทั้ง ๆ ที่ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีข้อขัดแย้งระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงานหรือระหว่างกรรมการสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงานในช่วงเวลาดังกล่าว ประกอบกับที่ผ่านมาผู้ถูกร้องก็เคยกระทำการในลักษณะดังกล่าวนี้มาแล้ว

การกระทำของผู้ถูกร้องเป็นการอาศัยความได้เปรียบกว่าในทางเศรษฐกิจและอำนาจในการบริหารจัดการ และอาศัยความยากจนหรือความต้องการรายได้จากการทำงานล่วงเวลาเพื่อการยังชีพของลูกจ้างและครอบครัว เป็นเครื่องมือในการกีดกันมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัว อันจะมีผลต่ออำนาจและความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานในการปกป้องคุ้มครอง และแสวงหาสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมตามสิทธิที่ลูกจ้างและประชาชนไทยพึงมีพึงได้ ถือได้ว่าเป็นการจงใจบีบบังคับให้ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากการตรวจสอบพบว่าการกระทำของผู้ถูกร้องดังกล่าวมีผลกระทบอย่างรุนแรงหลายประการต่อสหภาพแรงงาน กล่าวคือ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างได้ จะต้องสมาชิกเกิน ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นหากตกลงกันได้และจะ

ผูกพันลูกจ้างทั้งหมดต้องมีสมาชิกเกิน ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมด และหากมีสมาชิกไม่ถึงกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานไม่สามารถลงมติแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ ดังปรากฏข้อเท็จจริงว่าผู้ถูกร้องได้คัดค้านการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างของสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าสหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ครบถ้วนตามกฎหมาย ทั้งได้ร้องขอให้เจ้าพนักงานแรงงานตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของสหภาพแรงงาน ซึ่งจากการตรวจสอบของเจ้าพนักงานพบว่า สหภาพแรงงานมีสมาชิกไม่ครบถ้วนตามกฎหมายในการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างสมดังความประสงค์ของผู้ถูกร้องในการจำกัดหรือตัดสิทธิของสหภาพแรงงาน

สรุปความเห็นของคณะอนุกรรมการ

(๑) เจ้าพนักงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในชั้นสอบสวนยังมีข้อจำกัดหรือข้อบกพร่องในเชิงระบบหรือโครงสร้างทำให้การสอบสวนขาดประสิทธิภาพในการแสวงหาความจริงว่ามีกระทำความผิดทางอาญาหรือไม่ และผู้ต้องหาเป็นผู้กระทำความผิดหรือไม่ ตลอดจนเจ้าพนักงานมิได้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งมีฐานะยากจนและด้อยโอกาสในสังคม

นอกจากนี้ กระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงานและกระบวนการยุติธรรมทางอาญาแยกออกจากกัน แม้ว่าศาลแรงงานได้พิพากษาแล้วว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดฐานลักทรัพย์นายจ้าง ถือเป็นการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ลูกจ้างยังจะต้องไปต่อสู้อัตตาธิปไตยในศาลที่มีอำนาจพิจารณา พิพากษาคดีอาญาซึ่งแยกจากศาลแรงงาน ต้องดำเนินการสืบพยานในประเด็นลักทรัพย์นายจ้างหรือไม่อีก นับเป็นกระบวนการยุติธรรมที่ไม่สามารถเอื้อความยุติธรรมให้แก่ประชาชนผู้ยากไร้ได้อย่างแท้จริง และเป็นช่องทางให้ผู้ถูกร้องกลั่นแกล้งดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างที่เข้าร่วมกิจกรรมกับทางสหภาพแรงงานได้โดยง่าย

(๒) ผู้ถูกร้องได้กระทำการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานจริง เพราะไม่พอใจและไม่ยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงาน เป็นผลให้กระทบต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และความเข้มแข็งในการเจรจาต่อรอง

๑๘๐ ❖❖❖ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

จนเป็นเหตุให้สหภาพแรงงานไม่อาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ นับเป็นการอาศัยความยากจนหรือความอ่อนด้อยในทางเศรษฐกิจของลูกจ้างกีดกันมิให้ลูกจ้างใช้สิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

การกระทำของผู้ถูกร้องเป็นการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔๕ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑, ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ข้อ ๘ (๑) (ก) สิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิการเมือง ข้อ ๒๒ (๑) บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิในเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคมรวมทั้งสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน อีกทั้งไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานไทย อันเป็นมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย ที่กำหนดให้เคารพต่อเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งก็คือการเคารพในสิทธิการจัดตั้งองค์การ การดำเนินงานขององค์กรและการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง โดยปราศจากการขัดขวางแทรกแซง หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม

ข้อสังเกต

จากการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน คณะอนุกรรมการเห็นควรเสนอข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

(๑) ข้อจำกัดในการส่งเสริมสิทธิสหภาพแรงงานหรือระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรมเกิดจากปัญหาแนวความคิดและทัศนคติของฝ่ายผู้ถูกร้อง

ฝ่ายผู้ถูกร้องเห็นว่าระบบแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องของนายจ้างกับลูกจ้างเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก และอธิบายระบบแรงงานสัมพันธ์ลักษณะทวิภาคีว่าเป็นเรื่องภายในครอบครัวระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เกี่ยวกับบุคคลอื่น

สหภาพแรงงานที่ดี หมายถึง สหภาพแรงงานที่มีผู้นำที่เข้าใจสภาพของบริษัทฯ และคุยกันได้ดีภายในบริษัทฯ เหตุที่มีข้อขัดแย้งกันเพราะสหภาพแรงงานรับฟังแต่คนภายนอก โดยเฉพาะองค์กรพัฒนาเอกชน (เอ็นจีโอ) เป็นองค์กร

ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและมักยุยงให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต่อสู้กับนายจ้าง การที่สหภาพแรงงานไม่สามารถเจรจาหรือแก้ไขปัญหาในระบบบริวารก็ได้ แต่ดำเนินการร้องเรียนต่อหน่วยงานต่าง ๆ หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย ผู้ถูกร้อง เห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์เสียหาย

(๒) เมื่อกลไกการเจรจาต่อรองระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้องล้มเหลว ทำให้ผู้ร้องต้องขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานอื่น ๆ หรือดำเนินคดีตามกฎหมาย กระบวนการยุติธรรมนอกจากไม่อาจแก้ไขปัญหของผู้ร้องได้แล้วยังเอื้อให้ผู้ถูกร้องใช้เป็นเครื่องมือในการกลั่นแกล้งหรือคุกคามผู้ร้อง ดังจะเห็นได้จากผู้ถูกร้องได้ดำเนินคดีเพื่อขอลีกจ้างกรรมการลูกจ้างรายเดียว (ซึ่งเป็นผู้นำสหภาพแรงงานที่มีบทบาทสำคัญ) ถึง ๓ ครั้ง ทุกคดีที่ลูกจ้างชนะคดี ผู้ถูกร้องจะดำเนินคดีจนถึงศาลฎีกา การทำให้ข้อขัดแย้งอยู่ในกระบวนการยุติธรรมอย่างยาวนาน ฝ่ายที่ได้รับประโยชน์สูงสุด คือ ฝ่ายผู้ถูกร้อง

ในขณะเดียวกัน การที่ผู้ร้องใช้สิทธิร้องเรียนต่อหน่วยงานต่าง ๆ หรือดำเนินคดีกับผู้ถูกร้องตามกฎหมายหลายคดี เป็นข้อเท็จจริงที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นำไปประกอบคำวินิจฉัยว่าความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับผู้ถูกร้องเกิดความร้ายแรง และเป็นปฏิปักษ์ต่อกัน จึงมีคำสั่งให้ผู้ถูกร้องชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง แทนการรับกลับเข้าทำงาน เห็นได้ว่าการบังคับใช้กฎหมายของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่อาจคืนความมั่นคงในการทำงานให้แก่ลูกจ้างได้ และไม่สามารถคุ้มครองให้ลูกจ้างดำเนินงานของสหภาพแรงงานได้

(๓) แม้ว่าศาลแรงงานได้พิพากษาว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดฐานลักทรัพย์นายจ้างแล้ว ลูกจ้างก็ยังคงมีภาระในการต่อสู้ในคดีอาญาในศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาในประเด็นลักทรัพย์นายจ้างหรือไม่อีกครั้งหนึ่ง แต่เนื่องจากศาลยุติธรรมได้ปรับปรุงระบบการพิจารณาคดีเป็นระบบต่อเนื่อง ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาในการนัดสืบพยานล่วงหน้าเป็นเวลาหนึ่งปีถึงสองปี ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อนในเรื่องการเช่าหลักทรัพย์ในการประกันตัว และการว่าจ้างทนายความเพื่อดำเนินการในชั้นศาล นับเป็นกระบวนการยุติธรรมที่ยังไม่ยุติธรรมสำหรับคนยากจนและสหภาพแรงงาน

(๔) ปัญหาประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวนหรือกระบวนการยุติธรรมทางอาญาในชั้นสอบสวนยิ่งเด่นชัดขึ้น เมื่อความปรากฏว่า ศาลแรงงานได้พิพากษาว่าลูกจ้างมิได้กระทำความผิดในข้อหาลักทรัพย์นายจ้างในเวลากลางคืน โดยวินิจฉัยว่าคำพยานของฝ่ายผู้ถูกร้องขัดต่อเหตุผลไม่มีน้ำหนักให้น่าเชื่อถือและขัดแย้งกันเองในสาระสำคัญ ศาลไม่เชื่อว่าสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน ๒ คน จะเข้าไปลักถุงพลาสติกในห้อง เก็บถุงพลาสติกแผ่นเคมี ซึ่งมีกระบอกปิดทั้ง ๔ ด้าน มีพนักงานดูแลถึง ๕ คนได้ ภาพถ่ายถุงพลาสติกของกลางในคดีไม่ได้กระทำต่อหน้าสมาชิกสหภาพแรงงาน ฝ่ายผู้ถูกร้องมิได้สอบสวนพนักงานที่รับผิดชอบว่าถุงพลาสติกสูญหายหรือไม่ จึงเป็นเรื่องผิดวิสัย จุดที่พบของกลางก็คือบรรจุกระป๋าวงไว้ที่ตะแกรงหน้ารถจักรยาน ขณะผ่านประตูโรงงานอันเป็นจุดตรวจของพนักงานรักษาความปลอดภัยตอนเลิกงาน และเมื่อนำสารเคมีไปใช้แล้ว ผู้ถูกร้องจะนำถุงไปทิ้งขยะหรือถังเก็บ ศาลแรงงานจึงเชื่อว่าความจริงเป็นไปตามข้ออ้างของลูกจ้าง ปรากฏตามคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ ๕๖๗๐-๕๖๗๑/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๔๕

อย่างไรก็ตามคดีนี้ยังไม่ถึงที่สุด เพราะผู้ถูกร้องอุทธรณ์คดีไปยังศาลฎีกา และเนื่องจากศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สมาชิกสหภาพแรงงานจึงต้องไปต่อสู้คดีในศาลที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีอาญาต่อไป

มาตรการในการแก้ไข้ปัญหา

เนื่องจากทั้งผู้ร้องและผู้ถูกร้อง ต่างไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเห็นว่าอีกฝ่ายหนึ่งเรียกร้องแต่ประโยชน์ฝ่ายตน อย่างไรก็ตามฝ่ายที่เสียเปรียบและถูกละเมิดสิทธิอย่างรุนแรง ตกเป็นฝ่ายผู้ร้องและลูกจ้าง จึงเห็นควรให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลัก และหน่วยงานต่าง ๆ เร่งรัดในการแก้ไข้ปัญหา ดังนี้

๑. สถานที่ตำรวจอร อำเภอกะทู้มแบบ จังหวัดสมุทรสาคร

จัดประชุมเจ้าพนักงานตำรวจที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและสอบสวน โดยใช้กรณีร้องเรียนนี้เป็นกรณีศึกษา เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งดำเนินคดี

อาญากับลูกจ้าง หรือดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างโดยไม่สุจริต เนื่องจากนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างยุติบทบาททางด้านแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้บทบาทของเจ้าพนักงานตำรวจสามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง ตั้งแต่ขั้นต้นของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

๒. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรจัดทำแนวทางหรือคู่มือสำหรับพนักงานสอบสวนหรือเจ้าพนักงานตำรวจเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการอำนวยความสะดวกแก่คนยากจนที่เป็นผู้บริสุทธิ์ ป้องกันมิให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยเฉพาะในชั้นสอบสวน ตกเป็นเครื่องมือของบุคคลบางกลุ่มในการกลั่นแกล้งดำเนินคดีอาญากับลูกจ้างหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น

- ไม่ควรติดยึดกับการดำเนินคดีอาญาในระบบกล่าวหาที่ให้ผู้ต้องหา นำพยานมาพิสูจน์หักล้าง โดยพนักงานสอบสวนจะต้องสอบสวนให้มูลความผิดทางอาญาประจักษ์ โดยเฉพาะควรคำนึงถึงข้อเท็จจริงที่นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันในสถานประกอบการ

- ไม่ควรแยกประเด็นข้อขัดแย้งทางด้านอาญาออกจากข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน เพราะการดำเนินคดีอาญามักเกิดขึ้นสืบเนื่องจากข้อขัดแย้งทางด้านแรงงาน

- ลูกจ้างหรือผู้นำสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ขาดความรู้และความพร้อมในการใช้สิทธิตามกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในทางอาญา การใช้ดุลพินิจของเจ้าพนักงานอย่างเป็นธรรม ย่อมเป็นการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชน ให้โอกาสแก่ประชาชนพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของตนอย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(๑) ดำเนินการเพื่อส่งเสริมและฟื้นฟูระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และเป็นธรรมในสถานประกอบของผู้ร้อง โดยการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ที่ประกอบด้วยนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนจาก

องค์กรชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิที่รอบรู้และเข้าใจปัญหาแรงงานเป็นอย่างดีมีผลงานทางด้านแรงงานเป็นที่ประจักษ์ เพื่อทำหน้าที่เป็นคนกลาง และประสานความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานกับผู้ถูกร้องให้มีการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ ที่ทั้งสองฝ่ายเคารพสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม หลีกเลี่ยงท่าทีการเผชิญหน้า ทำลาย หรือมุ่งแต่จะใช้มาตรการในทางกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม จนละเลยมาตรการในการแก้ไขปัญหาที่เป็นทางเลือกอื่น ๆ

(๒) ควรประมวลกรณีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นกรณีศึกษาสำหรับเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านแรงงานฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงาน เพื่อร่วมกันพัฒนาแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง โดยเฉพาะบทบาทของเจ้าพนักงานของรัฐในการแก้ไขปัญหาเชิงรุกดำเนินไปอย่างล่าช้ามาก สังคมไทยจึงยังมีข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบเดิม ๆ เป็นจำนวนมาก

(๓) เร่งดำเนินการจัดทำกฎเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการใช้สิทธิและเสรีภาพของลูกจ้างและนายจ้างในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม โดยเฉพาะที่ดำเนินการในสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และป้องกันมิให้มีการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล อันเป็นการป้องกันมิให้เกิดข้อขัดแย้งโดยไม่จำเป็น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อรัฐบาล และกระทรวงแรงงาน ดังนี้

(๑) ขอให้ถือเป็นพันธกิจของกระทรวงแรงงาน ที่จะนำหลักการ และแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชน มากำหนดนโยบาย และดำเนินงานตามแผนงานของกระทรวงแรงงานในทุกระดับ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

(๒) เร่งดำเนินการเพื่อให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการ

เจรจาต่อรองร่วม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน เพื่อเป็นการแสดงจุดยืนและความพร้อมของประเทศไทยในเวทีต่างประเทศ

(๓) ปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครององค์กรแรงงานและระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และตอบสนองต่อสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม โดยให้ความสำคัญกับการจัดตั้งกลไกหรือสถาบัน เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในทางแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความสมานฉันท์และความเป็นธรรม โดยถือเป็นยุทธศาสตร์ระดับชาติ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของระบบกระบวนการยุติธรรม และเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาด้วย

(๔) ในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และฉบับแก้ไข และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กระทรวงแรงงานควรประสานงานกับหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานของลูกจ้างและองค์กรลูกจ้างตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ข้อ ๘ (๑) (ก) สิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิการเมือง ข้อ ๒๒ (๑) บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิในเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคมรวมทั้งสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน

นายเสน่ห์ จามริก

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นายจรัส ดิษฐากิซัย

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑๘๖ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

คุณหญิงจันทน์ สันตะบุตร	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสาวนัยนา สุภาพิ่ง	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ศาสตราจารย์เกียรติคุณประดิษฐ์ เจริญไทยทวี	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายวสันต์ พานิช	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายสุทิน นพเกตุ	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสุนี ไชยรส	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายสุรสิทธิ์ โกศลนาวัน	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
คุณหญิงอัมพร มีสุข	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสาวอาภา วงษ์สังข์	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๔๗



รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

โดย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รายงานผลการตรวจสอบที่ /๒๕๔๗

เรื่อง บริษัท นาคาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ถูกร้องเรียนว่าละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อสหภาพแรงงานนาคาตันไทย

ผู้ร้อง นายไพโรจน์ กอบสันเทียะ ประธานผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานนาคาตันไทย

ผู้ถูกร้อง บริษัท นาคาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด

นายไพโรจน์ กอบสันเทียะ ประธานผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานนาคาตันไทย ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นหนังสือลงวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ อ้างว่า บริษัท นาคาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด [NTI] ขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานนาคาตันไทย และเลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๑๔ คน ในจำนวนนั้นเป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ๑๔ คน และเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ๕ คน การเลิกจ้างพนักงานจำนวนดังกล่าวเป็นเวลาที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ และเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ได้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามประกาศ และตามข้อบังคับของบริษัท ปรากฏตามเรื่องร้องเรียนเลขที่รับคำร้องที่ ๙๕/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ดำเนินการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้วเห็นว่ามีความผิด และอยู่ในอำนาจหน้าที่

๑๘๘ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการตรวจสอบตามระเบียบ
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชบัญญัติคณะ
กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

สาระสำคัญเรื่องร้องเรียน ผู้ร้องเป็นนิติบุคคลประเภทสหภาพแรงงานตาม
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้ชื่อว่า “สหภาพแรงงานนากาตัน
ไทย” จดทะเบียนเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๗ เป็นสหภาพแรงงานประเภท
กิจการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ขณะก่อตั้งมีสมาชิกจำนวน ๒๐๒ คน จากจำนวน
ลูกจ้างประมาณ ๒๘๗ คน

ผู้ถูกร้องเป็นนิติบุคคลประเภทบริษัท จำกัด ทะเบียนเลขที่ บอจ. ปท.
๓๘๙ จดทะเบียนเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๒ ประกอบกิจการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
ส่งทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น
ซีบอร์ด จังหวัดระยอง เลขที่ ๒๒ หมู่ที่ ๔ ตำบลปลวกแดง อำเภอปลวกแดง
จังหวัดระยอง โทรศัพท์ ๐๓๘-๕๕๔๐๒๗-๕ โทรสาร ๐๓๘-๕๕๔๐๓๐ และมี
โรงงานสาขที่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ ๘๕ หมู่ ๔ ถนนสุขาภิบาล ตำบลบ้านฉาง อำเภอ
เมือง จังหวัดปทุมธานี โทรศัพท์ ๐๒-๕๙๓๔๔๔๑-๒ มีลูกจ้างทั้งสิ้น ๔๓๗ คน

สหภาพแรงงานนากาตันไทย ร้องเรียนว่า บริษัท นากาตันไทยอุตสาหกรรม
จำกัด ได้ละเมิดสิทธิของสหภาพแรงงาน โดยมีพฤติกรรมที่ประสานกับเจ้าหน้าที่
ของรัฐที่มีอำนาจ ขัดขวางการจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างบริษัท
และเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นกลุ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๙ คน ขอ
ให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ช่วยตรวจสอบและแก้ไขปัญหาเพื่อไม่ให้
บริษัทฯ กระทำการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงาน

การดำเนินการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าประเด็นการ
ตรวจสอบ มีดังนี้

ประเด็นแรก บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด หรือเจ้าหน้าที่
ของรัฐ ได้ละเมิดสิทธิในการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานของพนักงานลูกจ้าง
บริษัทหรือไม่

ประเด็นที่สอง บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ได้เลิกจ้างพนักงานลูกจ้าง จำนวน ๑๔ คน ซึ่งเป็นกลุ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ถือเป็นการกลั่นแกล้งเลิกจ้างและต้องการยุบเลิกสหภาพแรงงาน นากาตันไทยหรือไม่

ในการดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวเรียนนี้ คณะอนุกรรมการฯ ได้รับฟังคำชี้แจง ทั้งจากผู้ร้อง ผู้ถูกร้อง เจ้าพนักงานตามกฎหมายแรงงาน และผู้ที่เข้าไปเกี่ยวข้อง รวมถึงได้ตรวจสอบข้อมูลจากหลักฐานพยานเอกสารต่าง ๆ สามารถสรุปข้อเท็จจริงได้ดังนี้

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๖ ลูกจ้างบริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ได้รวมตัวกันยื่นขอจัดตั้งสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี โดยมีผู้ก่อการ ๑๖ คน มี นายไพโรจน์ กอบสันเทียะ เป็นประธานผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๔๗ ลูกจ้างบริษัทนากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด จำนวน ๑๔๕ คน ได้เข้าชื่อกันเพื่อยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทจำนวน ๑๑ ข้อ โดยได้ตั้งผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา ข้อเรียกร้องจำนวน ๗ คน ประกอบด้วย (๑) นายบรรพต เดชขนาด (๒) นายไพโรจน์ กอบสันเทียะ (๓) นายอุดมสินธุ์ ชื่อตา (๔) นายถาวร ม่วงสำเนา (๕) นายสมยศ คำเกตุ (๖) นายประทีป เจือด่านกลาง และ (๗) นายเรืองยศ ชมพู

วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๔๗ ผู้แทนลูกจ้างกับผู้แทนบริษัทฯ ได้มีการเจรจาข้อเรียกร้องกันครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๔๗ มีการเจรจาข้อเรียกร้องระหว่างผู้แทนลูกจ้างกับผู้แทนบริษัทฯ ครั้งที่ ๒ แต่ตกลงกันไม่ได้ เพราะผู้แทนบริษัทฯ ได้มีข้อเสนอในระหว่างการเจรจาครั้งนี้ว่า บริษัทฯ ยินดีที่จะปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างทั้ง ๑๑ ข้อ โดยมีเงื่อนไขให้ผู้แทนลูกจ้างไปดำเนินการถอนการจดทะเบียนสหภาพแรงงานซึ่งได้ยื่นเอาไว้ที่สำนักงานทะเบียนจังหวัดชลบุรี แต่ผู้แทนลูกจ้างไม่ยินยอมเป็นเหตุให้ข้อเรียกร้องของลูกจ้างกลายเป็นข้อเรียกร้องที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่

๑๙๐ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

ขั้นตอนการไต่ถามข้อพิพาทแรงงานของเจ้าพนักงานประνομข้อพิพาท และในวันเดียวกันนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงานนากาตันไทย ทะเบียนเลขที่ ๗๓/๒๕๔๗ ให้กับลูกจ้างบริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด และรับจดทะเบียนผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ทั้ง ๑๖ คน แต่เมื่อผู้แทนลูกจ้างได้สอบถามไปยังเจ้าพนักงานซึ่งรับผิดชอบ เจ้าพนักงานได้นัดหมายให้ผู้แทนลูกจ้างไปรับทะเบียนในวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ เวลา ๑๑.๐๐ น. รวมเวลานับจากยื่นคำขอจดทะเบียนถึงวันที่นายทะเบียนรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานนากาตันไทย เป็นเวลา ๑ เดือน กับ ๖ วัน

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ พนักงานประνομข้อพิพาทจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดระยอง ได้นัดไต่ถามข้อเรียกร้องที่ตกลงกันไม่ได้กับผู้แทนทั้งสองฝ่าย ซึ่งผู้แทนทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงข้อเรียกร้องทั้ง ๑๑ ข้อได้ และได้จดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายแล้ว

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ได้จัดทำแผนธุรกิจ NTI 2004 BUSINESS PLAN REVISE-1

วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ได้ประกาศแจ้งหลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้างของบริษัทฯ จำนวน ๗ ข้อ โดยบริษัทอ้างว่าเพื่อให้เป็นไปตามแผนธุรกิจ NTI 2004 และในวันเดียวกันนายทะเบียนจังหวัดระยอง ได้รับจดทะเบียนข้อตกลงสภาพการจ้างของบริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด กับลูกจ้างของบริษัทฯ

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ เวลา ๑๑.๐๐ น. ผู้แทนลูกจ้างของบริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ได้เดินทางไปรับทะเบียนสหภาพแรงงานตามการนัดหมายของเจ้าพนักงาน ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี แต่ในเวลา ๑๒.๐๐ น. บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ได้เลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มที่เป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้องกับบริษัทฯ เป็นกลุ่มที่ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนเพื่อก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานนากาตันไทย จำนวน ๑๔ คน โดยอ้างเหตุผลว่าลูกจ้างเหล่านี้ เป็นลูกจ้างที่อยู่ในเกณฑ์ที่บริษัทฯ

จำเป็นต้องเลิกจ้าง ตามประกาศของบริษัทฯ ฉบับลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาตามประเด็นการตรวจสอบ ดังนี้

จากการตรวจสอบคณะอนุกรรมการฯ ได้รับทราบข้อมูลจากทั้งการชี้แจงด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร สรุปได้ดังนี้

ประเด็นแรก บริษัท นาคาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด หรือเจ้าหน้าที่รัฐได้ละเมิดสิทธิในการรวมตัวกันตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างบริษัทฯ หรือไม่

๑. ข้อมูลที่ได้จากฝ่ายลูกจ้าง

๑.๑ หนังสือของสหภาพแรงงาน นาคาตันไทย ที่ได้ยื่นต่อคณะกรรมการฯ ฉบับลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ระบุว่า “เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๔๗ ผู้จัดการโรงงานคือ นายสุเทพ พัฒนเมธี ได้เรียกนายบรรพต เดชขนาด แก่นำในการจัดตั้งสหภาพแรงงานไปพูดคุยแล้ว ขอร้องไม่ให้มีสหภาพแรงงาน ซึ่งนายบรรพต ได้ตอบปฏิเสธ ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๔๗ นายสุเทพ พัฒนเมธี และนายประเสริฐ สงบพันธ์ ได้เรียกนายบรรพต เดชขนาด, นายไพโรจน์ กอบสันเทียะ และนายสมยศ คำเกตุ ไปพูดคุยโดยเรียกนายบรรพต เข้าไปคุยก่อน หลังจากนั้นจึงเรียกลูกจ้าง ๒ คนที่เหลือเข้าไปพูดคุย ในการเจรจาผู้แทนนายจ้างได้เสนอเงินให้กับลูกจ้างทั้ง ๓ คน เพื่อให้เลิกการเกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เมื่อลูกจ้างทั้ง ๓ คนปฏิเสธ ผู้แทนนายจ้างได้กล่าวว่า “ถ้าไม่รับเงินจะทำงานอยู่กันลำบาก”

๑.๒ หลังจากนั้น นายโมโตฮิโร อาซุอิ ประธานบริษัท ได้มีหนังสือถึงลูกจ้างโดยแจกจ่ายทั่วโรงงาน มีข้อความทั้งหมด ๕๕ ข้อ ข้อความข้อที่ ๕๑ ระบุว่า “อย่าได้จัดตั้งสหภาพที่ NTI โดยเด็ดขาด เพราะสหภาพฯ นั้นจะเป็นเครื่องบั่นทอนกำลังในการแข่งขันของบริษัท” โดยขอให้ไปลงลายเซ็นนั้น หากไม่ลงจะมีการนำไปใช้ในวัตถุประสงค์การจัดตั้งสหภาพฯ สหภาพฯ ไม่สามารถทำให้บริษัทเล็ก ๆ อย่างเรามีความสุขได้ หากมีการจัดตั้งสหภาพฯ แล้ว NTI จะไม่พบกับความสุขในอนาคต ในการเจรจาข้อเรียกร้องนอกกรอบระหว่างผู้แทนของบริษัทฯ กับผู้แทนลูกจ้างบริษัทฯ ผู้แทนบริษัทฯ ยอมตกลงตามข้อเรียกร้อง

ทั้งหมด แต่มีข้อแม้ว่า “ต้องไม่มีสภาพแรงงาน”

๑.๓ หนังสือฉบับลงวันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๕๗ ที่สภาพแรงงาน นากาตันไทย มีถึงคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พร้อมกับได้ส่งพยานหลักฐานเป็นเทปบันทึกเสียงการประชุม ๑ ม้วน และ (ร่าง) หนังสือรับรองการทำงานในบริษัท กับ (ร่าง) ข้อตกลงทบทวนการจัดตั้งสภาพแรงงาน ในหนังสือดังกล่าวมีข้อความระบุโดยสาระสำคัญว่า “เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๗ บริษัท ได้นัด คณะกรรมการสหภาพ อนุกรรมการ และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ทั้ง ๑๔ คน มาประชุมกับผู้แทนบริษัท มี (๑) นายโมโตฮิโร อาซางิ (๒) นางนิรมล ส่ำมแปล ภาษาญี่ปุ่น (๓) นายอรรถพร กลิ่นสุวรรณ ที่ปรึกษาบริษัท (๔) นายสมพงษ์ ประเทตุศิริ ทนายบริษัท (๕) นายจักรพันธ์ ยมจินดา ส.ส. พรรคไทยรักไทย (๖) นายมานพ อัครเทพ ดารานักแสดง โดยประชุมกันที่โรงแรมเดอะซีดี อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในที่ประชุมนายจักรพันธ์ฯ ได้ชี้แจงกับพนักงานที่เข้าร่วมประชุมว่า ได้พูดคุยกับประธานบริษัทแล้ว ประธานบริษัท ไม่ต้องการให้มีสภาพแรงงาน เพราะกลัวมีผลกระทบต่อการค้าขาย และกลัวสภาพแรงงานนัดหยุดงาน นายจักรพันธ์ฯ ได้เสนอให้ยุติเรื่องการจัดตั้งสภาพแรงงานและให้ใช้คณะกรรมการสวัสดิการแทน โดยให้ทดลองใช้ ๓-๖ เดือน หากบริษัทไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง ยินดีให้ดำเนินการเรื่องสภาพแรงงาน ต่อไป โดยนายจักรพันธ์ฯ ขอเอาตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นประกัน” หลังจากการพูดคุยแล้ว บริษัทได้ให้นายสมพงษ์ ประเทตุศิริ ทนายบริษัทพิมพ์เอกสารเป็น ๒ ชุด ชุดแรกเป็นหนังสือรับรองการทำงานของบริษัทฯ และอีกชุดเป็นข้อตกลงทบทวนการจัดตั้งสภาพแรงงาน แต่เอกสารทั้ง ๒ ชุดดังกล่าว ผู้แทนลูกจ้างไม่ยอมลงนาม จึงได้มีการนัดหมายที่จะประชุมเจรจากันอีกครั้งหนึ่งในวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗

๒. ข้อมูลที่ได้จากฝ่ายนายจ้าง

๒.๑ นายสุเทพ พัฒนมณี ผู้จัดการบริษัท ได้มาชี้แจงกับคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๗ ว่า บริษัททราบว่าลูกจ้างได้ดำเนินการจัดตั้งสภาพแรงงาน หลังจากที่ถูกจ้างได้ยื่นจดทะเบียนสภาพแรงงานที่

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี การเลิกจ้างลูกจ้าง ๑๔ คน เป็นเพราะลูกจ้างเหล่านี้ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของบริษัทฯ และบริษัทฯ ต้องการลดค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ

๒.๒ นายโมโตชิโร อาซาฮิ ประธานบริษัทฯ ได้มาชี้แจงกับคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๗ ว่า ไม่ทราบว่ามีบุคคลที่เลิกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สำหรับการนี้ที่คณะกรรมการฯ ระบุว่า ลูกจ้างที่บริษัทฯ เลิกจ้างทั้ง ๑๔ คน เป็นลูกจ้างซึ่งเป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้องกับบริษัทฯ และเป็นลูกจ้างที่เป็นผู้ก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งการที่บริษัทฯ เลิกจ้างลูกจ้างกลุ่มดังกล่าว ถือเป็นการเลิกจ้างที่กระทำผิดกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น บริษัทฯ รับจะไปตรวจสอบว่า ได้ทำผิดกฎหมายใดหรือไม่ หากพบบริษัทฯ จะทบทวนอีกครั้ง ในการชี้แจงของนายโมโตชิโร อาซาฮิ นั้นได้กล่าวถึงการประชุมในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๗ ว่า ได้เข้าร่วมในการประชุมด้วย แต่ไม่ได้อยู่ตลอด จึงทำให้ไม่รู้ว่ข้อสรุปของการประชุมในวันนั้นเป็นอย่างไร

๒.๓ ต่อมา นายโมโตชิโร อาซาฮิ ประธานบริษัทฯ ได้ยื่นหนังสือต่อคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๗ สรุปความได้ว่า บริษัทฯ ดำเนินการเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๑๔ คนโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว แต่หากลูกจ้างทั้ง ๑๔ คนเห็นว่า การที่บริษัทฯ เลิกจ้างเป็นการฝ่าฝืน ต่อกฎหมายและต้องการให้บริษัทฯ รับกลับเข้าทำงานหรือเรียกค่าเสียหายจากบริษัทฯ ลูกจ้างทั้ง ๑๔ คนสามารถที่จะร้องกล่าวหาบริษัทฯ ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือไปฟ้องต่อศาลแรงงานได้ หากศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน มีคำพิพากษาถึงที่สุดเป็นอย่างไร บริษัทฯ พร้อมที่จะปฏิบัติตามคำพิพากษาดังกล่าว สำหรับการประชุมกับลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๗ บริษัทฯ ยอมรับว่า มีการประชุมจริง แต่เป็นเรื่องที่ต้องการแก้ไขความขัดแย้ง และสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างที่ยังคงทำงานกับบริษัทฯ ในการประชุมวันดังกล่าวลูกจ้างที่ถูกบริษัทฯ มีคำสั่งเลิกจ้างทั้ง ๑๔ คน ได้ขอเข้าร่วมในการประชุมด้วย เพื่อขอให้บริษัทฯ รับพวกตนกลับเข้าทำงานโดยยกข้อเสนอที่จะหยุดดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานเป็นข้อแลกเปลี่ยน เมื่อมี

ผู้มีชื่อเสียงของจังหวัดระยองเสนอตัวเข้าร่วมประชุมเพื่อไกล่เกลี่ยและยอมรับเงื่อนไขของลูกจ้างกลุ่มดังกล่าวนั้น บริษัทฯ ถือเป็นเรื่องที่ดีที่จะทำให้เกิดความเข้าใจกัน แต่สำหรับบริษัทฯ แล้วไม่มีวัตถุประสงค์และไม่ต้องการให้มีการเพิกถอนทะเบียนสหภาพแรงงานนากาตันไทย หรือให้สหภาพแรงงานหยุดดำเนินการ เพราะขณะนี้สัมพันธ์ภาพระหว่างคณะกรรมการสหภาพแรงงานและผู้บริหารของบริษัทฯ เป็นไปด้วยดี

๓. ข้อมูลที่ได้จากส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ นายนิพนธ์ รัฐประเสริฐ หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดชลบุรี ได้มาชี้แจงต่อคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๗ ว่า การยื่นจดทะเบียนสหภาพแรงงานจะไม่กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จแน่นอน กรณีของสหภาพแรงงานนากาตันไทย ลูกจ้างได้ยื่นขอจดทะเบียนเมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๖ และได้เสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ลงนามเมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๗ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานฯ ได้ไปรับเอกสารเมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ โดยสำนักงานฯ ได้แจ้งให้ผู้แทนสหภาพฯ มารับเอกสารในวันเดียวกัน แต่ไม่สามารถมอบเอกสารให้กับผู้แทนสหภาพฯ ได้ เพราะรองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ได้มีคำสั่งซึ่งเป็นคำสั่งทั่วไป ให้ลงไปตรวจสอบที่ตั้งสหภาพฯ และคุณสมบัติของกรรมการสหภาพฯ ที่จดทะเบียนและกำลังจดทะเบียนในเขตจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีอยู่ประมาณ ๔๐ แห่ง ให้ละเอียดอีกครั้งหนึ่ง โดยอ้างเหตุผลว่าเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๖ มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรีแห่งหนึ่ง ปรากฏว่ากรรมการสหภาพฯ บางคนมีคุณสมบัติไม่ถูกต้องเนื่องจากมีฐานะเป็นฝ่ายบริหารของบริษัท จึงขอให้มีการตรวจสอบใหม่ทั้งหมด

สำหรับการตรวจสอบในเรื่องที่สหภาพแรงงานได้ร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) ให้เพิกถอนคำสั่งของบริษัทฯ ที่เลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๑๔ คนนั้น คณะอนุกรรมการฯ ได้รับทราบว่า เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) มีมติและมีคำสั่งว่า การเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๑๔ คนเป็นการเลิกจ้างที่ไม่ชอบให้บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด รับลูกจ้าง

ทั้ง ๑๙ คน กลับเข้าทำงาน

๓.๒ นายจักรพันธ์ ยมจินดา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ระบบบัญชีรายชื่อ พรรคไทยรักไทย ซึ่งเจอต่อคณะอนุกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ สรุปใจความได้ว่า ได้รับการปรึกษาจากเพื่อนซึ่งเป็นพี่พี่ภรรยาของบริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ว่าบริษัทฯ จะย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศอื่นเพราะสาเหตุที่ลูกจ้างของบริษัทฯ รวมตัวกันก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นภายในบริษัทฯ อันเป็นเหตุให้สิ้นแนวโน้มว่า บริษัทฯ จะลดการส่งสินค้าของบริษัทฯ เพราะไม่เชื่อมั่นในกำลังการผลิตอีกต่อไป เนื่องจากมีความเชื่อว่าหากลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน แล้วจะมีการรวมตัวกันเรียกร้อง ก่อการนัดหยุดงานขึ้น จนไม่เป็นอันทำงานให้กับบริษัทฯ นายจักรพันธ์ จึงได้รีบปากกับเพื่อนซึ่งเป็นพี่พี่ภรรยาของบริษัทฯ ว่าจะช่วยเหลือ โดยเจรจากับผู้แทนลูกจ้างด้วยความรู้สึกที่ไม่อยากให้คนงานต้องเดือดร้อนตกงาน และได้เข้าร่วมในการประชุมระหว่างผู้แทนฝ่ายบริหารของบริษัทฯ กับผู้แทนลูกจ้างซึ่งได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๗ โดยในการพูดคุยนอกกรอบกับแต่ละฝ่ายในวันดังกล่าว ผู้แทนลูกจ้างได้เสนอให้บริษัทฯ เปลี่ยนตัวผู้จัดการฝ่ายบุคคล และรับลูกจ้างที่บริษัทฯ เลิกจ้างทั้ง ๑๙ คน กลับเข้าทำงาน เมื่อนำเรื่องที่ลูกจ้างเสนอไปคุยกับประธานบริษัทฯ ประธานบริษัทฯ ยอมรับข้อเสนอของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขให้ทำบันทึกว่าผู้แทนลูกจ้างจะไปดำเนินการจดทะเบียนสหภาพแรงงานและยอมรับที่จะให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการหารือร่วม (Joint Consultation Committee) แทน และมีการตกลงกันว่า จะมีการประชุมเพื่อชี้แจงให้ลูกจ้างของบริษัทฯ ทั้งหมดได้เข้าใจประมาณปลายเดือนเมษายน ๒๕๔๗ โดยนายจักรพันธ์ ได้รับปากว่าจะไปเข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงให้เกิดความเข้าใจร่วมกันด้วย แต่ต่อมาการประชุมดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไป โดยรับทราบจากบริษัทฯ ว่าผู้แทนลูกจ้างไม่เห็นด้วยในเรื่องดังกล่าว นอกจากนั้น นายจักรพันธ์ฯ ได้ชี้แจงกับคณะอนุกรรมการฯ เพิ่มเติมว่า การเข้าไปเกี่ยวข้องครั้งนี้ทำไปด้วยความปรารถนาดีต่อลูกจ้าง ไม่ได้รับผลประโยชน์ใด ๆ จากบริษัทฯ ทั้งสิ้น และก่อนหน้านี้จะเดินทางไปร่วมในการประชุมดังกล่าวก็ได้โทรศัพท์ขอความเห็นและ

ปรึกษาหารือกับอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และรองผู้ว่าราชการ จังหวัดระยอง เจ้าขอพื้นที่ด้วยแล้ว

ประเด็นที่สอง บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ได้เลิกจ้าง ลูกจ้างจำนวน ๑๙ คน ซึ่งเป็นกลุ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้อง ถือเป็นกรกลั่นแกล้ง เลิกจ้าง และต้องการยุบเลิกสหภาพแรงงาน นากาตันไทย หรือไม่

จากการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการฯ พบว่า ตามข้อบังคับ การทำงานของบริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ที่รับรองโดยสำนักงานสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน จังหวัดระยอง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การพิจารณาโทษทางวินัย ของลูกจ้าง ที่กระทำความผิดซึ่งมีโทษถึงขั้นให้ออก (เลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชย) นั้น ได้ระบุไว้ในข้อ ๘.๒.๔ ว่า “ลูกจ้างต้องมีพฤติกรรม คือ ต้องจงใจ ผ่าฝืน คำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา หรือทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อบริษัท หรือได้กระทำการใดอันเป็นการจงใจทำให้บริษัท ได้รับความเสียหาย หรือได้กระทำการอันเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือได้ ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือต้องคำ พิพากษาอันถึงที่สุดได้รับโทษจำคุก”

เมื่อตรวจสอบจากหนังสือเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๑๙ คนของบริษัทฯ พบว่า บริษัทฯ อ้างเหตุผลว่า “เป็นลูกจ้างที่บริษัทจำเป็นต้องบอกเลิกสัญญาจ้างตาม ประกาศของบริษัทเรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลิกจ้างลูกจ้าง ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗” ซึ่งไม่ได้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ ตามที่ได้กล่าวไว้ ข้างต้นแต่อย่างใด อีกทั้งประกาศของบริษัทฯ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ ซึ่ง บริษัทฯ ใช้เป็นข้ออ้างในการเลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๑๙ คนนั้น บริษัทฯ เพิ่งประกาศให้ ลูกจ้างได้รับทราบก่อนวันที่บริษัทฯ เลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเพียง ๑ วัน และเมื่อ มีการตรวจสอบข้อความตามประกาศแล้ว บริษัทฯ ระบุเงื่อนไขไว้ ๗ ข้อ ซึ่งเป็น เงื่อนไขที่บริษัทฯ กำหนดขึ้นเอง โดยไม่มีความข้อใดที่สอดคล้องต้องกันกับข้อความ

เกี่ยวกับความผิดอันเป็นโทษทางวินัย ที่จะเป็นเหตุให้ผู้มีอำนาจของบริษัทฯ เลิกจ้างลูกจ้างตามข้อบังคับของบริษัทฯ ได้

นอกจากนั้นในการตรวจสอบคณะกรรมการฯ ได้พบประเด็นเพิ่มเติม คณะกรรมการฯ จึงกำหนดประเด็นที่สาม กล่าวคือ ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในบริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจนได้รับบาดเจ็บสาหัส บริษัทฯ ไม่ได้แจ้งให้สำนักงานประกันสังคมทราบเพื่อเบิกเงินค่าทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน กรณีลูกจ้างเจ็บป่วยจากการทำงาน แต่กลับให้ลูกจ้างใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลจากกรมธรรม์ของบริษัทประกันชีวิต ที่บริษัทฯ ได้ให้ลูกจ้างทำประกันเอาไว้ โดยบริษัทฯ ได้เรียกเก็บเบี้ยประกันจากลูกจ้าง ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่ไม่ถูกต้องและบริษัทนายจ้างได้ละเมิดสิทธิแรงงานของลูกจ้าง จำเป็นจะต้องมีการดำเนินการเพื่อให้บริษัทฯ ปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ต่อไป และคณะกรรมการฯ ได้รับทราบจากคำชี้แจงของผู้แทนลูกจ้างว่า ได้ยื่นคำขอไปยังสำนักงานประกันสังคมเพื่อให้ตรวจสอบเรื่องดังกล่าวด้วยแล้ว

สรุปความเห็นของคณะกรรมการฯ

ประเด็นที่หนึ่ง บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ละเมิดสิทธิในการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างบริษัทฯ หรือไม่

จากข้อเท็จจริงข้างต้น มีเหตุให้เชื่อได้ว่า ผู้บริหารบริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด มีพฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิในการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้างบริษัทฯ ดังที่มีการต่อรองจะยอมตกลงตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างเพื่อแลกกับการขอให้ผู้แทนลูกจ้างถอนการยื่นขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือการที่ผู้จัดการโรงงานได้เจรจากับผู้แทนลูกจ้าง เพื่อจะจ่ายเงินให้กับผู้แทนลูกจ้างเพื่อให้ไปดำเนินการถอนการยื่นขอจดทะเบียนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือการขอให้นายจักรพันธ์ มาช่วยเจรจาเพื่อโน้มน้าวให้ผู้แทนของลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปดำเนินการถอนทะเบียนสหภาพแรงงาน แต่ผู้แทนลูกจ้างก็ไม่ยินยอม แม้ใน

การชี้แจงกับคณะกรรมการ นายโมโตชิโร อาซาฮิ ประธานบริษัท จะปฏิเสธว่าไม่ทราบถึงการดำเนินการดังกล่าว และไม่ได้เป็นผู้ตกลงยินยอมให้นายจักรพันธ์เข้ามาเจรจากับผู้แทนลูกจ้างเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๗ เพื่อให้ผู้แทนลูกจ้างไปดำเนินการถอนทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าไม่ได้เข้าร่วมประชุมจนจบนั้น ขัดกับคำชี้แจงของนายจักรพันธ์ฯ ต่อคณะกรรมการ ที่ระบุว่า “ในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๗ เมื่อได้รับข้อเสนอของผู้แทนลูกจ้างแล้วได้นำไปหารือกับนายโมโตชิโร อาซาฮิ ประธานบริษัท ซึ่งได้ตกลงรับข้อเสนอทั้งหมด โดยมีเงื่อนไขว่าให้ผู้แทนลูกจ้างไปดำเนินการยื่นถอนทะเบียนสหภาพแรงงาน” ซึ่งเป็นคำชี้แจงที่มีน้ำหนักสามารถรับฟังได้ คณะกรรมการ จึงมีข้อสรุปว่าผู้บริหารของบริษัท นาคาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ได้กระทำการละเมิดสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน อันเป็นการกระทำที่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ (๔) ที่ระบุไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน” และ (๕) ที่ระบุไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย”

สำหรับประเด็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดชลบุรี ที่ดำเนินการในเรื่องการจดทะเบียน ยังไม่อาจจะสรุปได้ว่าได้ใช้อำนาจรัฐละเมิดสิทธิการรวมตัวกันของพนักงานบริษัท นาคาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด แต่อย่างใด คงมีข้อสงสัยก็แต่ประเด็นที่ได้มีคำสั่งให้ชะลอการมอบทะเบียนสหภาพให้กับผู้แทนลูกจ้าง เพราะมีการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาให้เจ้าพนักงานซึ่งรับผิดชอบ ดำเนินการตรวจสอบที่ตั้งของสหภาพและคุณสมบัติของกรรมการสหภาพ ทั้ง ๆ ที่การตรวจสอบดังกล่าวควรต้องกระทำในขั้นตอนก่อนที่จะเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ในฐานะนายทะเบียนจังหวัด ลงนาม

ส่วนนายจักรพันธ์ ยมจินดา สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรระบบบัญชีรายชื่อพรรคไทยรักไทย นั้น คณะกรรมการ มีความเห็นว่า ได้กระทำการอันเป็นการส่อไปในทางไม่ส่งเสริมเสรีภาพของลูกจ้างในการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมาย แม้จะอ้างว่าได้กระทำไปโดยได้รับข้อมูลจากนายจ้างว่าจะย้ายฐาน

การผลิตไปยังประเทศอื่นซึ่งจะเป็นเหตุให้ลูกจ้างต้องตกงาน จึงมีความต้องการที่จะช่วยเหลือลูกจ้าง และยอมรับว่าไม่ได้รู้สึกซึ่งถึงกฎหมายแรงงานแต่ได้พยายามที่จะโทรศัพท์หรือกับผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะเข้าไปดำเนินการแล้ว คณะอนุกรรมการมีความเห็นว่า การที่นายจักรพันธ์ ยมจินดา เข้าไปดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยเสนอความเห็นให้ผู้แทนลูกจ้างไปดำเนินการยื่นขอถอนทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ถือเป็นการกระทำที่อาจฝ่าฝืนพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๒ ที่ระบุไว้ว่า “ห้ามมิให้ผู้ใด (๑) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และ (๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑”

ประเด็นที่สอง บริษัท นากาตัน อุตสาหกรรม จำกัด ได้เลิกจ้างลูกจ้างจำนวน ๑๙ คน ซึ่งเป็นกลุ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ถือเป็นการกลั่นแกล้ง เลิกจ้าง และต้องการยุบเลิกสหภาพแรงงาน นากาตันไทย หรือไม่

คณะอนุกรรมการ ได้ตรวจสอบแล้ว มีความเห็นว่า การที่ผู้บริหาร บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด เลิกจ้างลูกจ้างทั้ง ๑๙ คน ที่เป็นผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้องจัดทำข้อตกลงสหภาพการจ้างกับบริษัทฯ และเป็นผู้ริเริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่ยื่นต่อนายทะเบียนนั้น ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม มีเจตนามุ่งคุกคามและทำลายการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างถือเป็นการละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานในการรวมกลุ่มซึ่งมีการบัญญัติไว้ชัดเจนในรัฐธรรมนูญ รวมถึงในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมที่ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิก และเป็นการกระทำฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๑๒๑ (๔) และมาตรา ๑๒๓ ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งเมื่อลูกจ้างผู้เสียหายดำเนินการยื่นคำร้องกล่าวหาผู้บริหารของบริษัทที่ฝ่าฝืนข้อห้าม ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) ตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ผู้แทนของบริษัทจะต้องดำเนินการตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) เพราะไม่เช่นนั้นผู้แทน

ของบริษัทฯ จะได้รับโทษทางอาญาตามความผิดที่กฎหมายกำหนด

ข้อสังเกต

จากการตรวจสอบเรื่องร้องเรียน คณะอนุกรรมการฯ เห็นควรเสนอข้อสังเกตบางประการต่อบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรถือเป็นบุคคลที่นายจ้างและลูกจ้างให้เกียรติในฐานะเป็นผู้ที่อยู่ในองค์กรนิติบัญญัติที่ทำหน้าที่ออกกฎหมาย จึงควรต้องมีความรอบรู้ในเรื่องกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่จะเข้าไปแก้ไข โดยเฉพาะหากเป็นประเด็นทางด้านแรงงานก็ต้อง มีความรอบรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะไม่เช่นนั้น หากเข้าไปแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นโดยใช้ความปรารถนาดีเพียงประการเดียวโดยไม่ยึดหลักกฎหมายแล้ว อาจเป็นการขัดขวางกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรืออาจเป็นละเมิดสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ซึ่งขัดกับหลักสิทธิแรงงานตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กรณีนี้หากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรรายใดพบเห็น หรือได้รับการร้องเรียนให้เข้าไปจัดการปัญหาพิพาทแรงงานในพื้นที่ของตนเอง ควรเสนอเรื่องให้คณะกรรมการสิทธิการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรพิจารณา ดำเนินการ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันของทั้งสองฝ่ายต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและตรวจสอบกรณีที่มีการละเมิดสิทธิสหภาพแรงงานในเรื่องนี้ คณะอนุกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กระทรวงแรงงาน

ปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นที่บริษัท นากาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด เกิดจากทัศนคติที่ฝ่ายผู้ถูกร้องเห็นว่า หากมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในบริษัทฯ จะทำให้เกิดปัญหาแรงงาน มีการนัดหยุดงานของลูกจ้าง อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในกำลังการผลิตส่งผลต่อความรู้สึกของบริษัทคู่ค้า โดยไม่พยายาม

ทำความเข้าใจหรือเพิ่มการรับรู้ในประสบการณ์ด้านดีของการมีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการหลายแห่ง ที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานแล้วก่อให้เกิดความสามัคคีที่จะร่วมกันทำงานเพื่อสร้างผลผลิตที่มากขึ้นกับสถานประกอบการนั้น แต่ทั้งนี้ต้องผ่านกระบวนการการทำความเข้าใจและการแบ่งปันผลประโยชน์ที่จำเป็น รวมถึงสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้กับลูกจ้างด้วย ซึ่งเป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบดูแลต้องใส่ใจ และเสริมสร้างความรู้ในเรื่องการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในสถานประกอบการ ให้กับนายจ้างที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานของลูกจ้าง

๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๑. ควรดำเนินการเพื่อให้บริษัทนาคาตันไทย อุตสาหกรรม จำกัด ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.) โดยเร่งด่วน หากผู้มีอำนาจของบริษัทเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการตามคำสั่งดังกล่าว ควรต้องดำเนินการทางอาญากับบริษัทตามที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนดไว้ต่อไปโดยเคร่งครัด

๒. ควรวางระเบียบเกี่ยวกับขั้นตอนการรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานให้กับเจ้าพนักงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการ โดยกำหนดเวลาในการปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนให้ชัดเจนและมีบทลงโทษกับเจ้าพนักงานที่ปฏิบัติงานล่าช้า ขณะเดียวกันต้องกำชับให้เจ้าพนักงานเก็บรักษาความลับของเอกสารที่ยื่นขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานอย่างเคร่งครัด

๓. ควรมีการตรวจสอบให้นายจ้างดำเนินการตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ให้กับลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงาน และมีการลงโทษอย่างจริงจังกับนายจ้างที่หลีกเลี่ยง

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นายเสน่ห์ จามริก

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นายจรัล ดิษฐาอภิชัย

กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คุณหญิงจันทน์ สันตะบุตร	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสาวนัยนา สุภาพิ่ง	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ศาสตราจารย์เกียรติคุณประดิษฐ์ เจริญไทยทวี	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายสันต์ พานิช	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายสุทิน นพเกตุ	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสุนี ไชยรส	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายสุรสิทธิ์ โกศลนาวัน	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
คุณหญิงอัมพร มีคุช	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสาวอาภา วงษ์สังข์	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๔๗



รายงานผลการพิจารณาการละเมิดสิทธิมนุษยชน

โดย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รายงานผลการพิจารณาที่ ๕๑/๒๕๕๗

เรื่อง บริษัท เวลต์คัพ อินดัสตรี จำกัด เลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
และละเมิดสิทธิมนุษยชน

ผู้ร้อง นางบุญสม ทองสุข และนางสมพร พิลาบรรพ์

ผู้ถูกร้อง บริษัท เวลต์คัพ อินดัสตรี จำกัด

นางบุญสม ทองสุข และนางสมพร พิลาบรรพ์ ลูกจ้างของบริษัท เวลต์คัพ อินดัสตรี จำกัด ได้มาร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ปรากฏตามคำร้องที่ ๔๗๕/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๖

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ดำเนินการตรวจสอบตามพระราชบัญญัติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ และระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๕๕

สาระสำคัญเรื่องร้องเรียน

ผู้ร้องทั้งสองเป็นลูกจ้างของบริษัท เวลต์คัพ อินดัสตรี จำกัด นางบุญสม ทองสุข เริ่มเข้าทำงาน เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๙ ส่วนนางสมพร พิลาบรรพ์ เริ่มเข้าทำงานเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๐

ผู้ถูกร้อง มีฐานะเป็นบริษัทจำกัด ใช้ชื่อว่า บริษัท เวลต์คัพ อินดัสตรี

จำกัด ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๐/๓-๔ หมู่ ๔ ถนนเอกชัย แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพฯ ประกอบกิจการรับจ้าง ตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปและหมวก เพื่อจำหน่ายแก่ลูกค้าต่างประเทศ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๔๖ บริษัท ลี แอนด์ ฟุง (ประเทศไทย) จำกัด ได้เข้าไปดำเนินการตรวจสอบว่าผู้ถูกร้องได้ปฏิบัติถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณทางการค้า ที่ผู้ว่าจ้างกำหนดไว้หรือไม่ ผู้ร้องทั้งสองให้ข้อมูลแก่บริษัทตรวจสอบตามความเป็นจริง โดยระบุว่า ผู้ถูกร้องปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงานหลายเรื่อง เช่น ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย หักเงินค่าจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่จ่ายค่าจ้างกรณีทำงานในวันหยุด และจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเฉพาะวันที่บริษัทตรวจสอบมาทำการตรวจสอบ

ผลการตรวจสอบปรากฏว่า บริษัทตรวจสอบได้แจ้งให้บริษัทผู้ถูกร้องปรับปรุงและแก้ไขปัญหา เป็นเหตุให้ผู้ถูกร้องไม่พอใจผู้ร้องทั้งสอง เพราะผู้ถูกร้องทราบว่าผู้ร้องทั้งสองเป็นผู้ให้ข้อมูลตามความเป็นจริงแก่บริษัทตรวจสอบ ผู้ถูกร้องจึงสั่งโยกย้ายแฉกการผลิตของผู้ร้องทั้งสองจากแฉกการผลิต D ไปประจำที่แฉกการผลิต H โดยไม่แจ้งเหตุผลและรายละเอียดว่า ให้ปฏิบัติหน้าที่อะไร ตำแหน่งอะไร เมื่อผู้ร้องสอบถามเหตุผล กลับชี้แจงเพียงว่า มีอำนาจเต็มที่ในการโยกย้ายแฉกการผลิต ผู้ร้องเห็นว่าผู้ถูกร้องกลั่นแกล้งผู้ร้องทั้งสอง ทำให้ผู้ร้องทั้งสองได้รับความไม่เป็นธรรม จึงไม่ยอมโยกย้าย ผู้ถูกร้องจึงลงโทษผู้ร้องโดยการตัดเงินเดือนเป็นหนังสือ และต่อมาได้เลิกจ้างผู้ร้องทั้งสองโดยไม่จ่ายเงินใด ๆ

ผู้ร้องทั้งสองต้องการให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ช่วยแก้ไขปัญหาลให้ผู้ร้องทั้งสองได้กลับเข้าทำงาน หรือได้รับการชดเชยความเดือดร้อนอย่างเป็นธรรม ตลอดจนหาทางป้องกันมิให้ผู้ถูกร้องกลั่นแกล้งลูกจ้างคนอื่น ๆ อีก

การดำเนินการตรวจสอบ

คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาคำร้องและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นควรกำหนดประเด็นการตรวจสอบ ดังนี้

ประเด็นการตรวจสอบ

ผู้ถูกร้องโยกย้ายแฉกการผลิตของผู้ร้องทั้งสองและเลิกจ้างผู้ร้องทั้งสอง

ด้วยเหตุที่ผู้ร้องให้ข้อเท็จจริงแก่บริษัทตรวจสอบ เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมหรือ เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่

การตรวจสอบข้อเท็จจริง

คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาคำร้องของผู้ร้องทั้งสอง คำชี้แจงของผู้ถูกร้อง คำชี้แจงของบริษัทตรวจสอบและผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารพยานหลักฐานต่าง ๆ ประกอบแล้ว สรุปข้อเท็จจริงได้ดังนี้

ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ร้อง

เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้ร้องทั้งสองได้ชี้แจงข้อเท็จจริงต่อคณะอนุกรรมการฯ สรุปความได้ว่า ผู้ร้องทั้งสองเป็นลูกจ้างของบริษัทเวิลด์คัพ อินดัสตรี จำกัด เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๙ และ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามลำดับ ทำหน้าที่พนักงานเย็บแถวการผลิต D วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ บริษัทตรวจสอบชื่อ ลีแอนด์ฟุงฯ ได้ส่งผู้แทนมาตรวจสอบ ๒ คน ชื่อคุณหวาน (ไม่ทราบชื่อ-นามสกุลจริง) และคุณนุช (นางสาววรรณ สุขะชัย) โดยมีคุณอ้อ (นางสาวอรทัย ศรีพุทธา) เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลบริษัทผู้ถูกร้องพาเดินตรวจโรงงาน ทั้งสามได้พบผู้ร้องที่แถวการผลิต D และได้สอบถามข้อมูลเบื้องต้นกับผู้ร้องต่อหน้านางสาวอรทัย ศรีพุทธา ซึ่งผู้ร้องทั้งสองได้ตอบไปตามความเป็นจริง ผู้ตรวจสอบจึงจกรายชื่อเพื่อจะซักถามเพิ่มเติมที่ห้องของบริษัทฯ โดยสุ่มคนงานทั้งหมด ๑๒ คน แบ่งการสัมภาษณ์พูดคุยเป็นกลุ่ม ๆ ละ ๓ คน

กลุ่มของผู้ร้องเป็นคนงานเก่าทั้งสามคน คือผู้ร้องทั้งสองและนางสมพร ผลจันทร์ ได้ให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ดังนี้ กรณีลูกจ้างลาป่วย แม้มีใบรับรองแพทย์มาแสดง ก็ไม่ได้รับค่าจ้าง ยกเว้นกรณีคนไข้ใน บัตรพนักงานชั่วคราวเสียหยา ลูกจ้างต้องเสียค่าทำบัตรใหม่ ๓๐ บาท ห้างน้ำมีกระดาดชำระและสบู่นเฉพาะวันที่บริษัทตรวจสอบมาตรวจสอบหักค่าธรรมเนียมธนาคารกรณีการจ่ายเงินค่าจ้างผ่านธนาคารจากลูกจ้างครั้งละ ๗.๕๐ บาท แต่ไม่มีรายการหักค่าธรรมเนียมดังกล่าว ในหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างมาสายจะถูกหักเงินค่าจ้าง ให้ลูกจ้างประหยัดเวลาทำงานแยกเป็น ๒ ฉบับ คือฉบับเวลาทำงานปกติกับฉบับการทำงานล่วง เวลา

เปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำสัปดาห์ เช่น มีงานเร่งด่วนให้ทำงานในวันอาทิตย์ซึ่งเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จ่ายค่าจ้างให้เพียง ๑ เท่า แล้วให้ลูกจ้างหยุดวันอื่นแทน ลูกจ้างคนใดไม่ยอมทำงานในวันหยุดดังกล่าวต้องเขียนใบลา มีผู้ปฐมพยาบาล แต่ลูกจ้างต้องไปเบิกที่ห้องพยาบาล

ต่อมาวันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ ผู้ร้องทั้งสองและนางสมพร ผลจันทร์ ถูกสั่งย้ายด่วนในช่วงบ่ายและให้ปฏิบัติตามคำสั่งทันที จากแถวการผลิต D ไปประจำที่แถวการผลิต H ซึ่งอยู่ชั้นล่าง นางสมพร ผลจันทร์ ยินยอมย้ายตามคำสั่ง แต่ผู้ร้องทั้งสองไม่ยินยอม วันที่ ๒๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ บริษัทฯ แจ้งให้ทราบกับผู้ร้องทั้งสองทำผิดกฎข้อบังคับข้อที่ ๑๑.๑.๒ คือ พนักงานต้องปฏิบัติตามคำแนะนำหรือคำสั่งโดยชอบธรรมของบริษัทหรือผู้บังคับบัญชา ต้องไม่ฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งของบริษัทหรือผู้บังคับบัญชา จึงให้หนังสือเตือนครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๖ และออกหนังสือเตือนในเหตุเดิม ครั้งที่ ๒ โดยอ้างกฎข้อบังคับ ข้อ ๑๑.๑.๒ เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๖

ในที่สุดบริษัทฯ ได้แจ้งการเลิกจ้างผู้ร้องทั้งสองโดยไม่จ่ายเงินค่าชดเชย ว่างความผิดตามกฎหมายข้อบังคับ ข้อ ๑๑.๑.๒ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๖ เป็นต้นไป ผู้ร้องทั้งสองไม่เคยถูกย้ายแถวการผลิตและไม่เคยกระทำความผิดหรือถูกลงโทษใด ๆ มาก่อน

เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๖ บริษัท ลี แอนด์ พุงฯ โดยนายทศพร ปัญญาธิง และนางสาววรรณ สุขะชัย ได้ชี้แจงข้อเท็จจริงต่อคณะอนุกรรมการฯ สรุปความได้ว่า บริษัท ลี แอนด์ พุงฯ เป็นบริษัทที่ทำการตรวจสอบมาตรฐานจรรยาบรรณทางการค้าให้กับบริษัทในต่างประเทศที่ว่าจ้างบริษัทในประเทศไทยให้ผลิตสินค้า หากบริษัทผู้รับจ้างผลิตสินค้าปฏิบัติตามมาตรฐานก็จะได้รับการว่าจ้างให้ผลิตสินค้าต่อไป แต่หากผู้ถูกร้องปฏิบัติไม่ถูกต้อง บริษัทตรวจสอบจะแนะนำให้ผู้ถูกร้องแก้ไขปัญหามาในเวลาที่กำหนด หากยังไม่แก้ไขก็อาจถูกระงับคำสั่งซื้อสินค้าหรือการว่าจ้างให้ผลิตสินค้า และบริษัท ลี แอนด์ พุงฯ ได้รับมอบหมายให้ตรวจสอบจรรยาบรรณทางการค้าของผู้ถูกร้อง เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม

พ.ศ. ๒๕๕๖ บริษัทตรวจสอบได้มาตรวจสอบผู้ถูกร้อง ณ สถานประกอบการของบริษัทผู้ถูกร้อง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ ชักถาม และสุ่มเลือกลูกจ้างของผู้ถูกร้อง ไปสอบถามข้อมูลรายละเอียด

การตรวจสอบบริษัทผู้ถูกร้อง บริษัทตรวจสอบใช้วิธีสุ่มจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ๑๒ คน แบ่งเป็นกลุ่ม ๆ ละ ๓ คน ผู้ร้องเป็นกลุ่มสุดท้าย ผู้ตรวจสอบคือคุณหวาน และนางสาววรรณ สุขะชัย โดยมีนางสาวอรัญญา ศรีพุทธา เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้พาผู้ตรวจสอบทั้งสองเดินตรวจโรงงาน ได้พบผู้ร้องทั้งสองที่แถวการผลิต D และชักถามข้อมูลเบื้องต้นกับผู้ร้องทั้งสองต่อหน้านางสาวอรัญญา เรื่องห้องน้ำ กระดาษชำระ สบู่ ตูยยาฯ ซึ่งผู้ร้องได้ตอบไปตามความเป็นจริง จึงจดรายชื่อเพื่อชักถามข้อมูลเพิ่มเติมที่ห้องสัมภาษณ์ที่บริษัทผู้ถูกร้องจัดให้ เมื่อชักถามข้อมูลเสร็จแล้ว ผู้ตรวจสอบทั้งสองแจ้งบริษัทผู้ถูกร้องในประเด็นที่ไม่ผ่านการตรวจสอบและต้องปรับปรุงแก้ไข คือเรื่องกระดาษชำระ สบู่ในห้องน้ำ ตูยยาฯ ปลอมพยาบาล การทำงานล่วงเวลาเกินกว่าที่กำหนด บัตรประทับเวลาการทำงานไม่เป็นไปตามความจริง หักเงินค่าธรรมเนียมนานการแต่ไม่แสดงรายการในหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ลาป่วยไม่ได้ค่าจ้าง หลังจากนั้นประมาณ ๑-๒ สัปดาห์จะส่งรายงานการตรวจสอบฉบับสมบูรณ์ไปให้ ซึ่งมาตรฐานจรรยาบรรณทางการค้าของบริษัท ลี แอนด์ พงฯ ระบุว่าจะไม่ลงโทษหรือกลั่นแกล้งลูกจ้างที่ให้ข้อมูลตามความเป็นจริงแก่บริษัทตรวจสอบ

ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ถูกร้อง

เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ นายประวิง สุรชาติชูพงศ์ ผู้จัดการฝ่ายผลิตของบริษัทผู้ถูกร้อง ชี้แจงต่อคณะอนุกรรมการฯ ว่า เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๖ บริษัท ลี แอนด์ พงฯ มาตรวจโรงงานของผู้ถูกร้อง เกี่ยวกับจรรยาบรรณทางการค้า ผู้อำนวยการความสะดวกในการตรวจ คือนางสาวอรัญญา ศรีพุทธา เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของผู้ถูกร้อง นายประวิงฯ เป็นผู้ส่งโยกย้ายแถวการผลิตของผู้ร้องทั้งสอง จากแถว D ไปยังแถว H อ้างเหตุให้ผู้ร้องทั้งสองไปฝึกสอนงานให้ลูกจ้างใหม่ในแถว H นอกจากนี้เพื่อจะได้อยู่ในสายตาของ

นายประวิงฯ

แถวการผลิต D มีลูกจ้างเก่า ๑๘ คน ลูกจ้างใหม่ ๒ คน แถวการผลิต G มีลูกจ้างใหม่ ๑๘ คน ลูกจ้างเก่า ๒ คน ส่วนแถวการผลิต H มีลูกจ้างเก่า ๖๐% ลูกจ้างใหม่ ๔๐% ผู้มีอำนาจสั่งโยกย้ายแถวการผลิตและลงโทษลูกจ้าง คือ นายประวิงฯ หรือผู้ที่นายประวิงฯ มอบหมาย

นายประวิงฯ ชี้แจงโดยยอมรับว่า ไม่เคยสั่งโยกย้ายแถวการผลิตของผู้ร้องทั้งสองมาหลายปีแล้ว ถึงกับจำไม่ได้ว่า โยกย้ายแถวการผลิตผู้ร้องทั้งสองครั้งสุดท้ายเมื่อใด และผู้ร้องทั้งสองทำงานมานานมีความชำนาญในการทำงานมากในการสั่งย้ายแถวการผลิตของผู้ร้องทั้งสอง มิได้แจ้งว่าให้ทำหน้าที่อะไร ในขั้นตอนการผลิตใด ยังมีลูกจ้างคนอื่น ๆ อีกที่สามารถโยกย้ายแถวการผลิตเพื่อสอนงานให้ลูกจ้างใหม่ในแถว G และ H มิได้เปิดโอกาสให้ผู้ร้องทั้งสองใช้สิทธิร้องทุกข์หรือโต้แย้งในการโยกย้ายแถวการผลิต และการออกหนังสือเตือนในการ ลงโทษผู้ร้องทั้งสอง นางสาว อรทัย ศรีพุทธา เกี่ยวข้องในการลงโทษ ผู้ร้องทั้งสองด้วย และนายประวิงฯ เป็นผู้เสนอความเห็นต่อนายขจร กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้อง ให้เลิกจ้างผู้ร้องทั้งสองโดยไม่จ่ายเงินใด ๆ ตามกฎหมาย

ส่วนนายขจร จรุงผลพิพัฒน์ กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้องชี้แจงต่อคณะอนุกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ ว่าตนได้รับรายงานจากนายประวิงฯ ผู้จัดการฝ่ายผลิตของผู้ถูกร้องว่า นายประวิงฯ ได้โยกย้ายแถวการผลิตของผู้ร้องทั้งสองจากแถว D ไปยังแถว H เนื่องจากลูกจ้างในแถวการผลิต H ทำงานไม่ทัน และเพื่อความเหมาะสม ผู้ถูกร้องมิได้กลั่นแกล้งผู้ร้องทั้งสอง เพราะยังคงจ่ายค่าจ้างให้ผู้ร้องทั้งสองเท่าเดิม แต่ผู้ร้องทั้งสองไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้ถูกร้องไม่สามารถจ่ายเงินค่าชดเชยหรือค่าเสียหายจากการเลิกจ้างให้ผู้ร้องทั้งสองได้ เพราะผู้ร้องทั้งสองฝ่าฝืนคำสั่งในเรื่องการย้ายแถวการผลิตและกระทำผิดกฎระเบียบของบริษัทผู้ถูกร้อง

ความเห็นคณะอนุกรรมการฯ

จากการตรวจสอบข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องประกอบแล้ว

คณะอนุกรรมการฯ มีความเห็นว่าสาเหตุแท้จริงที่ผู้ถูกร้องโยกย้ายแถวการผลิต และเลิกจ้างผู้ร้องทั้งสอง เกิดจากการที่ผู้ร้องทั้งสองให้ข้อเท็จจริงต่อบริษัทตรวจสอบว่าผู้ถูกร้องไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เอาเปรียบลูกจ้าง และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างเฉพาะวันที่บริษัทตรวจสอบมาทำการตรวจสอบเท่านั้น จนเป็นเหตุให้ผู้ถูกร้องไม่พอใจ จึงกลั่นแกล้งโยกย้ายหน้าที่การทำงานของผู้ร้องทั้งสอง มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ประการแรก ผู้ร้องทั้งสองเป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงต่อบริษัทตรวจสอบโดยระบุชัดเจนว่า กรณีลูกจ้างลาป่วยแม้มีใบรับรองแพทย์มาแสดง ผู้ถูกร้องก็ไม่จ่ายค่าจ้างให้ ยกเว้นเฉพาะกรณีคนไข้ใน หากบัตรประจำตัวลูกจ้างชำรุด ลูกจ้างต้องเสียค่าทำบัตรใหม่ ๓๐ บาท ในการจ่ายเงินค่าจ้างผ่านธนาคาร ลูกจ้างถูกผู้ถูกร้องหักค่าธรรมเนียมครั้งละ ๗.๕๐ บาท แต่กลับไม่ระงับยอดเงินที่ถูกหักในหลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างมาทำงานสายจะถูกหักค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างตามอำเภอใจ และจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้เพียงหนึ่งเท่าของค่าจ้าง ลูกจ้างคนใดไม่ปฏิบัติตามในวันหยุดดังกล่าว ผู้ถูกร้องจะให้เขียนใบลากิจ และผู้ถูกร้องจัดสนับและกระดาดชำระให้ลูกจ้างเฉพาะวันที่บริษัทตรวจสอบมาตรวจสอบเท่านั้น

ในการให้ข้อเท็จจริงดังกล่าวนี้ นางสาวรณช สุยะชัย ผู้แทนของบริษัท ลี แอนด์ พุง (ประเทศไทย) จำกัด ยืนยันต่อคณะอนุกรรมการฯ ว่า นางสาวอรทัย ศรีพุทธา เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของผู้ถูกร้อง ยืนอยู่ด้วยและได้ยินคำพูดของผู้ร้องทั้งสอง ที่กล่าวอ้างว่าผู้ถูกร้องปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน หรือเอาเปรียบลูกจ้าง

ประการที่สอง นางสาวรณช สุยะชัย ผู้แทนของบริษัทตรวจสอบ ผู้เข้าไปดำเนินการตรวจสอบบริษัทผู้ถูกร้อง ให้ถ้อยคำยืนยันต่อคณะอนุกรรมการฯ ว่า จากการตรวจสอบมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณทางการค้าว่าผู้ถูกร้องได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในการว่าจ้างให้ผู้ถูกร้องผลิตสินค้าให้ลูกค้าหรือไม่ ในการตรวจสอบพบว่าผู้ถูกร้องปฏิบัติไม่ถูกต้องตามมาตรฐานดัง

กล่าว ทั้งได้มีข้อเสนอแนะให้ผู้ถูกร้องปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่บริษัทตรวจสอบกำหนด

นอกจากนี้ ยังมีข้อตกลงระหว่างบริษัทตรวจสอบกับผู้ถูกร้องด้วยว่า ผู้ถูกร้องจะไม่กลั่นแกล้งลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อเท็จจริงต่อบริษัทตรวจสอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบจรรยาบรรณทางการค้า

ประการที่สาม การโยกย้ายหน้าที่การงานของผู้ร้องทั้งสองจากแถวการผลิต D ไปยังแถวการผลิต H นั้น นายประวิง สุรชาติชูพงศ์ ผู้จัดการฝ่ายผลิตของผู้ถูกร้อง ซึ่งเป็นผู้ออกคำสั่งย้ายกับนายขจร จรุงผลพิพัฒน์ กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้อง ซึ่งแจ้งเหตุผลในการย้ายแถวการผลิต ผู้ร้องทั้งสองแตกต่างกันในสาระสำคัญ กล่าวคือนายประวิงฯ อ้างว่าเพื่อให้ผู้ร้องทั้งสองไปช่วยฝึกงานให้แก่ลูกจ้างใหม่แถว H แต่นายขจรฯ ซึ่งแจ้งว่า เนื่องจากลูกจ้างในแถว H ผลิตไม่ทันและเพื่อความเหมาะสม

นอกจากนี้ นายประวิงฯ ยังชี้แจงด้วยว่า การย้ายผู้ร้องทั้งสองไปทำงานที่แถว G และ H นั้น เพื่อให้อยู่ในสายตาของนายประวิงฯ และมีความสะดวกในการสอดส่องการทำงาน หรือพฤติกรรมของผู้ร้องทั้งสอง เนื่องจากผู้ร้องทั้งสองชอบคุยกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ในที่ทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับเหตุผลที่อ้างว่า เพื่อให้ฝึกสอนงานให้ลูกจ้างใหม่ และนายประวิงฯ ก็ยอมรับว่าไม่เคยโยกย้ายแถวการผลิตของผู้ร้องทั้งสองมานานหลายปีแล้ว ถึงกับจำไม่ได้ว่าโยกย้ายครั้งสุดท้ายเมื่อใด เมื่อผู้ร้องทั้งสองเห็นว่าการโยกย้ายแถวการผลิตของผู้ร้องทั้งสองดังกล่าวไม่มีเหตุผลเพียงพอ และเหตุแห่งการโยกย้ายแถวการผลิตเกิดจากการณิผู้ถูกร้องไม่พอใจที่ผู้ร้องทั้งสองให้ข้อเท็จจริงแก่บริษัทตรวจสอบว่า ผู้ถูกร้องทำผิดกฎหมายแรงงานและเอาเปรียบลูกจ้าง จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างทำนองผักชีโรยหน้า หรือขายผ้าเอาหน้ารอด เมื่อผู้ร้องเห็นว่าไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้อง จึงขอใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งโยกย้ายแถวการผลิตต่อนายขจรฯ กรรมการผู้จัดการบริษัทผู้ถูกร้อง ผ่านนายประวิงฯ ผู้จัดการฝ่ายการผลิตของผู้ถูกร้อง ปรากฏว่า นายประวิงฯ เพิกเฉย

คณะอนุกรรมการฯ เห็นว่าผู้ถูกร้องกลั่นแกล้งโยกย้ายแถวการผลิตของผู้

ร้องทั้งสอง ผู้ถูกร้องใช้อำนาจบริหารจัดการโดยมีเจตนาไม่สุจริต ผู้ถูกร้องจึงไม่อาจอาศัยคำสั่งโยกย้ายที่ไม่สุจริตมาลงโทษผู้ร้องทั้งสอง โดยการตกเตือนเป็นหนังสือ และมีคำสั่งโยกย้ายเช่นเดิมอีกในทันทีทันใด เมื่อผู้ถูกร้องทั้งสองไม่ยอมโยกย้ายเพราะเชื่อว่าเป็นการกลั่นแกล้ง ทั้งมีหลักฐานสนับสนุนว่าเป็นการกลั่นแกล้ง ผู้ถูกร้องจึงออกหนังสือเตือนอีกในเหตุเดิม และเลิกจ้างผู้ร้องทั้งสองในที่สุด จึงเป็นการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ร้องทั้งสอง

จากการตรวจสอบของคณะกรรมการฯ พบว่าลูกจ้างโดยส่วนใหญ่อยู่ในภาวะที่ต้องพึ่งพางานและรายได้จากผู้ถูกร้อง หวั่นวิตกว่าหากให้ข้อเท็จจริงตามความจริงว่าผู้ถูกร้องทำผิดกฎหมาย หรือเอาเปรียบลูกจ้าง ผู้ให้ข้อมูลอาจถูกกลั่นแกล้งหรือถูกเลิกจ้าง ซึ่งจะทำให้ตนเองและครอบครัวเดือดร้อน ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงไม่กล้าพูดความจริง

ดังนั้น การที่ผู้ร้องทั้งสองกล้าพูดความจริงอันจะเป็นประโยชน์ในการตรวจสอบตามหลักจรรยาบรรณทางการค้า เพื่อประโยชน์ในการ คัดกรองแรงงาน การปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อันจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อลูกจ้างโดยส่วนรวมและประเทศชาติ ลูกจ้างและผู้ร้องทั้งสองที่ทำหน้าที่ดังกล่าวควรได้รับการปกป้องและคุ้มครอง การเลิกจ้างผู้ร้องทั้งสองโดยกะทันหัน ทำให้ผู้ร้องตกงาน ขาดรายได้ในการยังชีพ และจนเจือสมชิกในครอบครัว สูญเสียโอกาสและความมั่นคงในการทำงาน เดือดร้อนในการหางานใหม่ และสูญเสียสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหากยังคงทำงานกับผู้ถูกร้องต่อไป การกระทำของผู้ถูกร้องเป็นการกลั่นแกล้งผู้ร้อง เป็นการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ผ่าฝืนหลักจรรยาบรรณทางการค้า และข้อตกลงระหว่างผู้ว่าจ้างให้ผลิตสินค้ากับผู้ถูกร้อง ไม่เป็นไปตามหลักมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. ๘๐๐๑-๒๕๕๖) ผ่าฝืนต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐๙ (๗) ที่เกี่ยวกับการร้องทุกข์ ขั้นตอนวิธีการสอบสวน และพิจารณาคำร้องทุกข์ กระบวนการยุติคำร้องทุกข์และการคุ้มครองผู้ร้องและผู้เกี่ยวข้อง มาตรา ๑๑๘ และมาตรา ๑๑๙ ที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชย และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล

๒๑๒ กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ เรื่องเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ฝ่าฝืนต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๓๐ เรื่องการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมและกีดกันระหว่างประเทศ ว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งประเทศไทยเข้าเป็นภาคี เมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๒ ข้อ ๖ ว่าด้วยสิทธิในการทำงาน ซึ่งระบุว่า “รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งสิทธิของทุกคนในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพโดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรี และจะดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมในการปกป้องสิทธินี้”

ข้อสังเกต

จากการตรวจสอบคำร้องนี้ คณะอนุกรรมการฯ มีข้อสังเกตบางประการ ดังนี้

(๑) เมื่อผู้ร้องทั้งสองถูกเลิกจ้าง ได้ร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน แต่เมื่อผู้ถูกร้องอ้างว่าผู้ร้องทั้งสองฝ่าฝืนคำสั่งในการโยกย้ายและการผลิต จึงออกหนังสือเตือนผู้ร้อง ๒ ครั้ง และเลิกจ้างในที่สุดโดยไม่ตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ถึงที่สุด และได้ดำเนินการให้ผู้ร้องถอนคำร้องทุกข์เพื่อฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน อ้างว่าเพื่อความรวดเร็ว ประเด็นที่ควรพิจารณา คือ พนักงานตรวจแรงงานหรือกระทรวงแรงงาน มีอำนาจที่จะดำเนินการเพื่อให้ผู้ถูกร้องรับผู้ร้องทั้งสองกลับเข้าทำงานได้หรือไม่ หากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่าผู้ถูกร้องกลับแก่เลิกจ้างผู้ร้องและผู้ร้องประสงค์ที่จะเข้าทำงาน

(๒) ในระหว่างการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการฯ ได้เชิญผู้แทนของบริษัท ลี แอนด์ พงฯ มาชี้แจงและปรึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหา ในตอนแรกบริษัท ลี แอนด์ พงฯ รับจะไปปรึกษากับผู้บริหารระดับสูง แต่ต่อมากลับแจ้งต่อคณะอนุกรรมการฯ ว่าให้ศาลแรงงานเป็นผู้ชี้ขาดซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า ลูกจ้างหรือผู้ร้องทั้งสองมีข้อจำกัดในการใช้สิทธิทางศาล และกระบวนการของศาลแรงงานก็ใช้เวลานาน ซึ่งเป็นการยากที่ผู้ร้องทั้งสองหรือลูกจ้างจะเข้าถึงความยุติธรรมตามกฎหมาย

(๓) ในระหว่างการตรวจสอบ ผู้ร้องทั้งสองแจ้งต่อคณะกรรมการฯ ว่า ไม่ประสงค์จะกลับเข้าทำงานกับผู้ร้องแล้ว เกรงจะถูกกลั่นแกล้ง ขอให้ช่วยไกล่เกลี่ยให้ผู้ร้องชดใช้ค่าเสียหายให้เป็นธรรม

ความเห็นคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณากรณีนี้แล้ว เห็นว่าเป็นปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในการทำงานของผู้ร้องทั้งสองและลูกจ้าง ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศ ตามมติคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

ความเห็นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ในขณะที่รายงานการตรวจสอบของคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน กำลังอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ผู้ร้องได้แจ้งว่า ได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานกลางแล้วในประเด็นเดียวกับที่ร้องต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ดังนั้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ให้ยุติเรื่อง ตามนัยมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ก็ยังขอเสนอแนะในเชิงนโยบายต่อกระทรวงแรงงาน ดังนี้

(๑) พัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานตรวจแรงงาน ในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและการออกคำสั่งเพื่อคุ้มครองหรือแก้ไขปัญหาของลูกจ้าง โดยเชื่อมโยงทั้งมาตรฐานแรงงานไทย จรรยาบรรณทางการค้า มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายไทยเกี่ยวกับแรงงาน และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน เช่น จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่พนักงาน ตรวจแรงงานในจังหวัดที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน เพื่อพัฒนาการบังคับใช้กฎหมายแรงงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย และจรรยาบรรณทางการค้า

(๒) กำหนดนโยบายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประสานความร่วมมือกับสถาบันทางวิชาการ หรือองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการบริหารและการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานของเจ้าพนักงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ในเรื่องการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการค้าระหว่างประเทศกับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

(๓) ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้านแรงงานกับบริษัท ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบจรรยาบรรณทางการค้า เพื่อสร้างกลไกหรือมาตรการ ในการคุ้มครองหรือป้องกัน มิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้างผู้ให้ข้อเท็จจริงต่อ บริษัทตรวจสอบ หรือกำหนดมาตรการในการเยียวยา หรือชดเชยความเสียหายแก่ ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในลักษณะค่าปรับหรือค่าเสียหาย เชิงลงโทษ และให้มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

(๔) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน โดยเฉพาะพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีบทบัญญัติที่คุ้มครองหรือป้องกันมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งลูกจ้าง ในกรณี ที่ลูกจ้างให้ข้อเท็จจริงแก่บริษัทตรวจสอบจรรยาบรรณทางการค้า เช่น ให้อำนาจ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือจัดตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้รอบรู้ ทางด้าน แรงงานแบบพหุภาคี เป็นผู้แก้ไขปัญหาดังกล่าว เมื่อคณะกรรมการ ดังกล่าวมีคำสั่งเป็นประการใดแล้วนายจ้างต้องปฏิบัติตาม แม้นายจ้างได้ใช้สิทธิทาง ศาลก็ตาม เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองลูกจ้างให้บังเกิดผลอย่างแท้จริง

(ลงนามโดย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๔๗

ภาคผนวก

(๒)

๑. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๒. คณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน
๓. คณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน
๔. คำอธิบายความหมายของเครื่องหมาย
๕. แนะนำหนังสือ



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นองค์กรอิสระที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๑๙๙ และมาตรา ๒๐๐ และพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และกรรมการ ๑๐ คน ซึ่งวุฒิสภาเป็นผู้คัดเลือกตามรายชื่อที่คณะกรรมการสรรหาได้คัดเลือกนำเสนอ มีวาระการดำรงตำแหน่ง ๖ ปี และดำรงตำแหน่งเพียงวาระเดียว และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ส่งเสริมการเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ
- ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออันไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำ หรือ ละเลย

การกระทำดังกล่าวเพื่อดำเนินการในกรณีที่ว่ากฎหมายไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอให้รายงานต่อรัฐสภาเพื่อดำเนินการต่อไป

- เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรีเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมการศึกษา วิจัย และเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมความร่วมมือและประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการ องค์กร เอกชน และองค์กรอื่นในด้านสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมการศึกษา วิจัย และเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน
- จัดทำรายงานประจำปีเพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชน ภายในประเทศเสนอต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี และเปิดเผยต่อสาธารณชน
- ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อรัฐสภา
- เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภาในกรณีที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีสันติสัญญาเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๔๔-๒๕๕๐)

- | | |
|---|-----------------------------------|
| ๑. ศาสตราจารย์เสน่ห์ จามริก | ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรัส ดิษฐาภิรักษ์ | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๓. คุณหญิงจันทน์ สันตะบุตร | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๔. นางสาวนัยนา สุภาพิ่ง | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๕. ศาสตราจารย์เกียรติคุณประดิษฐ์
เจริญไทยทวี | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๖. นายวสันต์ พานิช | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทิน นพเกตุ | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๘. นางสุนี ไชยรส | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๙. นายสุรสิทธิ์ โกศลนาวัน | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๑๐. คุณหญิงอัมพร มีสุข | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |
| ๑๑. นางสาวอาภร วงษ์สังข์ | กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ |

คำสั่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ที่ ๖๑/๒๕๕๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบ

ปัญหาแรงงาน

อนุสนธิคำสั่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่ ๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๖ และที่ ๓๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๖ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงานนั้น

เนื่องจาก ภารกิจในการดำเนินงานของคณะกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน ที่ผ่านมามีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน เช่น สิทธิในการรวมกลุ่ม การเจรจาต่อรอง การดำเนินงานขององค์กรแรงงาน ตลอดจนสิทธิในการใช้กระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงานและอาญา ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการฯ เป็นไปอย่างเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับปริมาณงาน ตลอดจนมีความคล่องตัวในการทำงาน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงให้ยกคำสั่งที่อ้างถึงข้างต้นและให้ใช้คำสั่งนี้แทน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑. ศาสตราจารย์เกียรติคุณประดิษฐ์ เจริญไทยทวี ประธานอนุกรรมการ
และกรรมการสิทธิ
มนุษยชนแห่งชาติ
๒. นางสุนี ไชยรส อนุกรรมการและ
กรรมการสิทธิ
มนุษยชนแห่งชาติ
๓. รองศาสตราจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์ อนุกรรมการ
๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาลี พฤษพงษ์คารลี อนุกรรมการ
๕. นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์ อนุกรรมการ
๖. นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ อนุกรรมการ
๗. นายบัญญัติ กลั่นสุวรรณ อนุกรรมการ
๘. นายตุลา ปัจฉิมเวช อนุกรรมการ
๙. นางสาวชมพูนุท เฉลิมศิริกุล อนุกรรมการ
และเลขานุการ
๑๐. นางสาวสุภาวดี เพชรรัตน์ อนุกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นางสาวสุจิตรา บณสูงเนิน อนุกรรมการ
และผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่

มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาศึกษาและตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน ตามมาตรา ๑๕ (๒) (๓) (๔) (๕) และหมวด ๓ แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายเสน่ห์ จามริก)

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คำสั่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ที่ ๙๐/๒๕๔๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน

อนุสนธิคำสั่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่ ๗๕/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ได้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการต่าง ๆ ซึ่งสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ทั้งนี้ เพื่อปรับโครงสร้าง องค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการที่จะสนับสนุนภารกิจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน และสิทธิเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทางด้านแรงงาน ตลอดจนงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน (ชุดที่ยกเลิก) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๓๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ จึงแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสิทธิแรงงาน โดยมีองค์ประกอบ

และอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑ นายแล ดิลกวิทยรัตน์	ที่ปรึกษา
๑.๒ นายประดิษฐ์ เจริญไทยทวี	ประธานอนุกรรมการ
๑.๓ นางสาวนรี ไชยรส	อนุกรรมการ
๑.๔ นายชฤทธิ์ มีสิทธิ์	อนุกรรมการ
๑.๕ นายตุลา บัณฑิตเวช	อนุกรรมการ
๑.๖ นายบัญญัติ กลั่นสุวรรณ	อนุกรรมการ
๑.๗ นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ	อนุกรรมการ
๑.๘ นางมาลี พงษ์พงศ์าวลี	อนุกรรมการ
๑.๙ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	เลขานุการ
๑.๑๐ เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ ให้มีอำนาจหน้าที่ตาม มาตรา ๑๕ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจข้างต้น ดังนี้

๒.๑.๑ ส่งเสริมการเคารพและการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

๒.๑.๒ ตรวจสอบการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนและเสนอมาตรการการแก้ไข

๒.๑.๓ เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงเชิงนโยบาย

๒.๑.๔ ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน

๒.๑.๕ ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานภาคีในด้านสิทธิมนุษยชน

๒.๒ ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามหมวดสามแห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ ประสานงานกับคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้อง และหรือสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกิจ

๒.๔ สรุปรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามภารกิจข้างต้น ตลอดจนเสนอผลการดำเนินการตามข้อ ๒.๑.๒ ข้อ ๒.๑.๓ และข้อ ๒.๒ ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเพื่อพิจารณา

๒.๕ ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมอบหมาย

๒๒๖  กรณีศึกษาเรื่อง การละเมิดสิทธิแรงงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายเสน่ห์ จามริก)

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

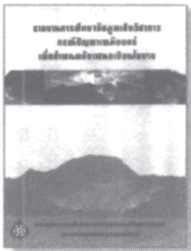


คำอธิบายความหมายของเครื่องหมาย

- รูปทรงดอกบัว** คือ ความมีคุณธรรม ความเอื้ออาทรระหว่างเพื่อนมนุษย์อันเป็นจริยวัตรอันดีงามของคนไทย
- รูปคนล้อมเป็นวงกลม** คือ การสร้างพลังความร่วมมือกับทุกภาคส่วนสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนให้เป็นส่วนสำคัญในกระบวนการพัฒนาประเทศ
- รูปมือ** คือ การร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคมทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศในการโอบอุ้มคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ ด้วยหลักแห่งความเสมอภาคและภราดรภาพ
- สีน้ำเงิน** คือ สีของความเชื่อมั่นของประชาชนและทุกภาคส่วนของสังคม คือ ความมุ่งมั่น อดทนในการทำงานเพื่อประชาชน คือ ความสามัคคี และการประสานพลังอย่างหนักแน่นจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย

แนะนำหนังสือของ กสม.

๑.



รายงานการศึกษาข้อมูลเชิงวิชาการ
กรณีปัญหาเหมืองแร่ เพื่อกำหนดข้อเสนอ
เชิงนโยบาย (คณะอนุกรรมการศึกษาและ
ตรวจสอบกรณีปัญหาเหมืองแร่)

๒.



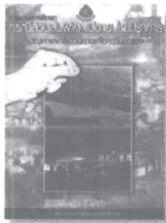
นิเวศสามน้ำ
(คณะอนุกรรมการด้านที่ดินและน้ำ)

๓.



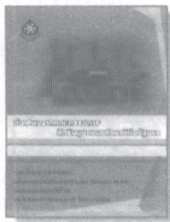
กรณีศึกษา โครงการประตูปะบายน้ำ
และเขื่อน
(คณะอนุกรรมการด้านที่ดินและน้ำ)

๔.



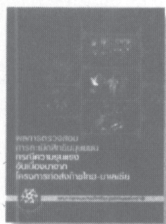
รายงานการศึกษา กรณีสวนส้มผาง
แม่ฮาย ไชยปราการ
(คณะอนุกรรมการด้านที่ดินและน้ำ)

๕.



ข้อเสนอจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน
แห่งชาติต่อรัฐบาลกรณีโครงการโรงไฟฟ้า
พลังงานความร้อนจากถ่านหิน หินกรูด
- ป่อนอก และโครงการท่อส่งก๊าซ และ
โรงแยกก๊าซธรรมชาติ ไทย - มาเลเซีย

๖.



ผลการตรวจสอบและการละเมิดสิทธิ
มนุษยชน กรณีความรุนแรงอันเนื่องมา
จากโครงการท่อก๊าซไทย - มาเลเซีย

๗.



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พ.ศ. ๒๕๔๐

๘.



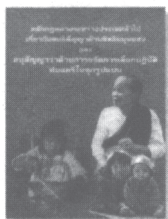
หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับ
สนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนและ
กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมือง
และสิทธิทางการเมือง

๙.



กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิเศรษฐกิจ
สังคม และวัฒนธรรม

๑๐.



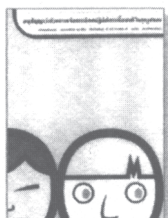
หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ

๑๑.



หลักกฎหมายระหว่างประเทศทั่วไปเกี่ยวกับสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก

๑๒.



อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ

๑๓.



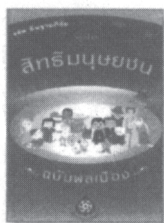
ระเบิดแก๊งแม่น้ำโขง

๑๔.



สหายอน

๑๕.



คู่มือสิทธิมนุษยชนฉบับพลเมือง

คณะกรรมการการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน พบว่าจากการตรวจสอบกรณีร้องเรียนมีทั้งการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่มีอยู่ อาทิการคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยพยายามอาศัยช่องโหว่ฉวยโอกาส และการละเมิดสิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมโดยเฉพาะสิทธิสภาพแรงงาน ทั้งนี้มีความพยายามทุกรูปแบบที่จะลดรอนแบ่งแยก ทำให้อ่อนแอ หรือกระทั่งยุบสภาพแรงงานจนถึงการเลิกจ้าง ข่มขู่คุกคามและการกลั่นแกล้งในข้อหาต่างๆ เพื่อทำให้ผู้ใช้แรงงานเหนื่อยล้ากับการต่อสู้คดี และบางส่วนต้องยุติบทบาทของผู้นำสภาพแรงงานไปในที่สุด เพราะกระบวนการยุติธรรมของไทยใช้เวลานานมากและมีค่าใช้จ่ายสูง ขณะที่ผู้ใช้แรงงานมีความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจเป็นพื้นฐานที่เสียเปรียบอยู่แล้ว

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตระหนักอย่างยิ่งว่า การจะพิทักษ์สิทธิและคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนที่สุด มีหนทางเดียวเท่านั้น คือ ทุกฝ่ายต้องตระหนักและยอมรับถึงสิทธิของผู้ใช้แรงงานและร่วมมือกันส่งเสริมให้สภาพแรงงาน และองค์กรของผู้ใช้แรงงานต่างๆ เข้มแข็ง เนื่องจากการอาศัยแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานของรัฐที่มีกำลังจำกัด ย่อมไม่มีทางเป็นไปได้แม้เพียงแต่การปกป้องคุ้มครองให้เป็นไปตามกฎหมาย ที่สำคัญคือ สังคมไทยมีความจำเป็นจะต้องพัฒนากฎหมาย และนโยบายของรัฐ ให้มีทิศทางการพัฒนาที่ยั่งยืนและสร้างความเป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงาน และผู้เสียเปรียบในสังคมไม่ว่าการพัฒนากฎอุตสาหกรรมและการส่งออกที่คำนึงแต่ตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจ และมีพันธะที่จะส่งเสริมคุ้มครองสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และพันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยเป็นภาคี ซึ่งต้องมีการร่วมมือกันทุกฝ่ายอย่างจริงจัง โดยมีพื้นฐานที่ความเข้มแข็งขององค์กรผู้ใช้แรงงานเอง ประสานกับหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน กระทั่งความเข้าใจจากผู้ประกอบการ

คณะกรรมการการศึกษาและตรวจสอบปัญหาแรงงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๗