

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ



นายชนาธิป ชินะนาวิน

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานิติศาสตร์

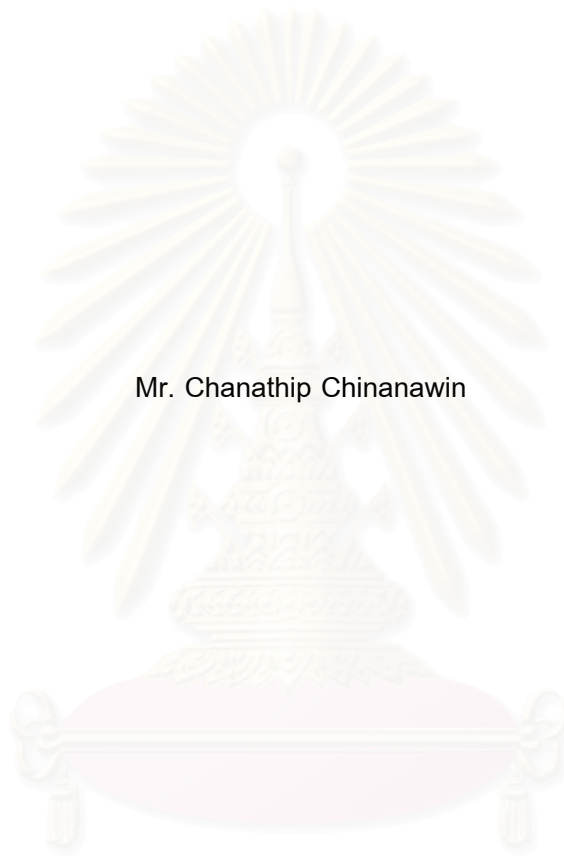
คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2547

ISBN 974-17-6669-6

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTE BY ARBITRATION



Mr. Chanathip Chinanawin

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Laws in Laws

Faculty of Law

Chulalongkorn University

Academic Year 2004

ISBN 974-17-6669-6

หัวข้อวิทยานิพนธ์  
โดย  
สาขาวิชา  
อาจารย์ที่ปรึกษา

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ  
นายชนาธิป ชินะนาวิน  
นิติศาสตร์  
รองศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงค์

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทนิติศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะนิติศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธิติพันธ์ เชื้อบุญชัย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงค์)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์พิชัยศักดิ์ หรยางกูร)

..... กรรมการ  
(ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ)

..... กรรมการ  
(ศาสตราจารย์สุชาติ ธรรมมาพิทักษ์กุล)

นายชนาธิป ชินะนาวิน : การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ.

(THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTE BY ARBITRATION)

อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์สุดาศิริ วดวงศ์, 245 หน้า. ISBN : 974-17-6669-6.

ปัจจุบันกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทยประสบปัญหาการที่นายจ้างและลูกจ้างไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงปัญหาในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทย

ผลจากการศึกษาพบว่าเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างมักจะใช้การนัดหยุดงานและการปิดงาน ซึ่งส่งผลเสียหายแก่นายจ้างลูกจ้างและสังคมมากกว่าที่จะใช้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจอันมาจากปัญหาที่คู่พิพาทไม่สามารถสรรหาผู้ชี้ขาดได้ ความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจและการไม่เชื่อถือกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งเมื่อพิจารณากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศแล้ว พบว่าประเทศญี่ปุ่น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศฟิลิปปินส์เป็นประเทศที่มีระบบการระงับข้อพิพาทแบบผสมระหว่างกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ และกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจซึ่งคล้ายคลึงกับประเทศไทย ประเทศออสเตรเลียมีระบบการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ ประเทศเยอรมันมีการระงับข้อพิพาทแรงงานในสถานประกอบการและระบบศาลแรงงาน ประเทศอังกฤษมีรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยองค์กรของรัฐ และประเทศสหรัฐอเมริกาอันเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ จึงสมควรนำรูปแบบกระบวนการอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทย

ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้มีแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เกี่ยวกับการชี้ขาดโดยสมัครใจ โดยเพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด กระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด กระบวนการคัดค้านผู้ชี้ขาด กระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัด กระบวนการเพิกถอนคำชี้ขาด รวมทั้งทำการปรับปรุงข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สาขาวิชา.....นิติศาสตร์.....ลายมือชื่อนิสิต.....  
ปีการศึกษา.....2547.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

## 4586067934 : MAJOR LAWS

KEY WORD: THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTE / ARBITRATION / THE SETTLEMENT OF DISPUTE BY ARBITRATION / LABOUR ARBITRATION / THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTE BY ARBITRATION

CHANATHIP CHINANAWIN : THE SETTLEMENT OF LABOUR DISPUTE BY ARBITRATION, THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. SUDASIRI WASAWONG, 245 pp.  
ISBN 974-17-6669-6

Now-a-days, the settlement of labour dispute by consent in Thailand is facing an uphill situation for both employers and employees do not embrace. This lures the author to carry out this study in order to improve the existing consensual method in labour dispute settlement in Thailand.

The study reveals that once a labour dispute hits a dead-lock either party tends to use a stern measure of strike or lock-out. This tendency brings harm to the society and damage to the actual disputants, both employers and employees. This can be evaded by using the consensual method. The core of the problem is of three folds the difficulty in finding a suitable empire, the tardiness of the consensual process and the lack of trust in it. If we look into the labour arbitral process in foreign countries, we shall find that Japan, Malaysia, the Philippines and Singapore are countries that use a hybrid method like Thailand in which both compulsory and consensual method are applied. Australia has a compulsory arbitration whereas Germany also has intra-company mechanism coupling with a labour court process. England does have a process run by a governmental agency. Finally, the United States seems to succeed in settling labour dispute through arbitration. It is proper to take those models into consideration when one wants to reform and develop the existing consensual method applied in Thailand.

The author proposes a revision of the Labour Relations Act B.E. 2518 in the portion on consensual arbitral settlement by increasing the qualifications of the umpire, open process, independence of the umpire, challenge of the umpire, ex parte process, revocation of the ruling as well as the revision of the rule of the labour arbitration office to yield higher efficiency.

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Field of study LAWS Student's signature \_\_\_\_\_  
Academic year 2004 Advisor's signature \_\_\_\_\_

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวกอย่างยิ่งจากท่านรองศาสตราจารย์สุดาศิริ วศวงศ์ ที่ได้ให้ความกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาให้กับผู้เขียน ท่านได้ให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำ รวมทั้งกำลังใจ อันมีค่ายิ่งตั้งแต่ผู้เขียนเริ่มทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ในชั้นเรียนวิชาสัมมนากฎหมายเอกชนและธุรกิจ จวบจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้เขียนมีความรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณท่านไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ตั้งแต่เริ่มต้นหัวข้อวิทยานิพนธ์ การจัดทำวิทยานิพนธ์ ข้อมูลและเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ การปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ตลอดจนการให้ความรู้ และข้อคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์แก่ผู้เขียนตลอดมา

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านรองศาสตราจารย์พิชัยศักดิ์ หรยางกูร ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยท่านได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการพิจารณาวิทยานิพนธ์ การให้ความรู้ คำแนะนำ และการจัดทำบทความภาษาอังกฤษ อีกทั้งข้อคิดในการศึกษาและแนวทางในการดำเนินชีวิตแก่ผู้เขียนตลอดมา เป็นที่ซาบซึ้งต่อผู้เขียนเป็นอย่างยิ่ง

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ และท่านศาสตราจารย์สุชาติ ธรรมมาพิทักษ์กุล ที่กรุณาได้รับเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ โดยท่านทั้งสองได้สละเวลาอันมีค่ายิ่งทำการตรวจพิจารณาวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอขอบคุณคุณศุภาวดี ศิริวัชรินทร์ ที่ให้ข้อมูลที่สำคัญยิ่งแก่ผู้เขียน

ผู้เขียนขอขอบคุณความช่วยเหลือและกำลังใจจากคุณวัชรวิทย์ สินธุวานุวัฒน์ คุณสุรัตน์ หวังต่อลาภ คุณศศิภัทรี สิงห์พร คุณพันธุ์ทิพา พิริยะขจร คุณฐาปนันท์ สารสมบัติ คุณชุตติมา ลีลาจินตามัย คุณทวี ชูโต คุณเอกสิทธิ์ จารุวัฒน์จิรังกร คุณภุมรินทร์ ศรีมูล คุณวัชรพล สุนทรศาสนติก คุณอรุณกมล เมฆาพร คุณสิริดา อติลักษณ์เมธี คุณภัทรีน รินทร์ธนาศรี ตลอดจนกำลังใจที่สำคัญยิ่งจากคุณอุมาพร เทียมทอง

ผู้เขียนขอขอบคุณกำลังใจจากเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยเฉพาะเพื่อนๆ พี่ๆ กลุ่มงานคณะกรรมการวิสามัญ 1 และ 2 ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เขียนตลอดมา

ผู้เขียนขอขอบคุณเพื่อนๆ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเพื่อนๆ พี่ๆ สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา สำหรับกำลังใจ และความช่วยเหลือที่มีให้แก่ผู้เขียน ตลอดจนเพื่อนๆ การบริหารธุรกิจ (การบัญชี) สถาบันราชภัฏธนบุรี พี่น้องคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเพื่อนๆ พี่ๆ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ได้ให้กำลังใจแก่ผู้เขียนตลอดมา

สุดท้ายนี้ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดา ระเบียบ ชินะนาวิน มารดา นวลจันทร์ ชินะนาวิน คุณยาย ชมพูนุช คุณวงศ์ และครอบครัวของผู้เขียนที่ได้ให้กำลังใจ ความช่วยเหลือและสนับสนุนผู้เขียนมาโดยตลอด

ประโยชน์ใดๆ ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนมอบให้เป็นกตเวทิตาคุณแก่บิดา มารดา คณาจารย์ ตลอดจนทุกท่านที่มีพระคุณแก่ผู้เขียน

ชนาธิป ชินะนาวิน

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
<b>บทที่ 1 บทนำ</b> .....	<b>1</b>
1 ที่มาและปัญหาที่ทำการวิจัย.....	1
2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย.....	3
3 ขอบสมมุติฐานของการศึกษาวิจัย.....	3
4 วิธีการวิจัยและขอบเขตของการวิจัย.....	3
5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
<b>บทที่ 2 การระงับข้อพิพาทแรงงาน</b> .....	<b>5</b>
1 ข้อพิพาทแรงงาน.....	5
1.1 ประเภทของข้อพิพาทแรงงาน.....	5
1.1.1 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ.....	5
1.1.2 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์.....	7
1.2 รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงาน.....	8
1.2.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ.....	8
1.2.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์.....	9
2.ระบบอนุญาโตตุลาการ.....	9
2.1 ระบบการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ.....	10
2.2 ระบบการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ.....	13
3 อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ.....	14
3.1 ความสัมพันธ์ของแรงงานสัมพันธ์กับอนุสัญญา.....	15
3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการชี้ขาดโดยสมัครใจกับอนุสัญญาองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ.....	16
3.2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87 สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและ การคุ้มครองสิทธิในการร่วมตัวกัน.....	17



## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.2.2	อนุสัญญาฉบับที่ 98 สิทธิในการก่อตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม.....	18
3.2.3	ข้อแนะนำฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ.....	19
3.2.4	อนุสัญญาฉบับที่ 151 การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันและ วิธีการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ.....	20
3.2.5	อนุสัญญาฉบับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม.....	20
3.2.6	ข้อแนะนำฉบับที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ ภายในสถานประกอบการ 1967 .....	21
4	การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย.....	22
4.1	การยื่นข้อเรียกร้อง และมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง .....	22
4.1.1	ฝ่ายนายจ้าง .....	22
4.1.2	ฝ่ายลูกจ้าง .....	23
4.2	เงื่อนไขในการยื่นข้อเรียกร้อง .....	23
4.3	การแทรกแซงของรัฐด้วยการแจ้งข้อเรียกร้อง.....	24
4.4	การเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์.....	25
4.5	การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกรณีที่เกิดตกลงกันได้.....	25
4.6	กรณีเกิดข้อพิพาทแรงงาน.....	26
4.7	การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน.....	26
4.8	การปิดงานและนัดหยุดงาน.....	27
4.8.1	การปิดงาน.....	27
4.8.2	การนัดหยุดงาน.....	28
4.8.3	ช่วงเวลาที่ถูกกฎหมายห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน.....	29
4.9	การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้.....	30
4.9.1	การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ.....	30
4.9.2	การชี้ขาดโดยบังคับ.....	31
4.10	การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน.....	35
5	การระงับข้อพิพาทแรงงานในต่างประเทศ.....	39
5.1	การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา.....	39



## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจในประเทศสหรัฐอเมริกา.....	40
5.1.2 ลักษณะของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ ในประเทศสหรัฐอเมริกา.....	42
5.1.3 รูปแบบการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ.....	46
5.1.4 การระงับข้อพิพาทโดยสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน.....	53
5.1.5 ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในการระงับข้อพิพาท แรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ.....	55
5.1.6 การอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยคณะกรรมการ ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท.....	62
5.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการในประเทศอังกฤษ.....	64
5.2.1 กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการการ ให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ.....	65
5.2.2 รูปแบบการอนุญาโตตุลาการโดยคณะกรรมการการให้บริการ ปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ.....	67
5.2.3 ระเบียบของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการ.....	68
5.2.4 การอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับปัญหาการ กระทำไม่เป็นธรรม.....	70
5.2.5 คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลาง.....	72
5.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศเยอรมัน.....	74
5.3.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศเยอรมัน.....	75
5.3.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน.....	77
5.3.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ.....	79
5.3.4 การอนุญาโตตุลาการในสถานประกอบการ.....	79
5.4 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการใน ประเทศสิงคโปร์.....	82
5.4.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ.....	82
5.4.2 การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ.....	83
5.4.3 การระงับข้อพิพาทโดยข้าหลวงแรงงาน.....	84
5.4.4 การระงับข้อพิพาทโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม.....	84

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5.5 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการใน	
ประเทศออสเตรเลีย.....	88
5.5.1 ประวัติการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศออสเตรเลีย.....	89
5.5.2 กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ	
โดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย.....	90
5.5.3 รูปแบบกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการ	
โดยบังคับ.....	93
5.6 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศญี่ปุ่น.....	94
5.6.1 รูปแบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น.....	94
5.6.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศญี่ปุ่น.....	96
5.6.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....	100
5.6.4 การอนุญาโตตุลาการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....	102
5.6.5 การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์.....	103
5.7 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศมาเลเซีย.....	104
5.7.1 การเจรจาต่อรองร่วม.....	105
5.7.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน.....	106
5.7.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอธิบดีกรมแรงงาน.....	107
5.7.4 การอนุญาโตตุลาการโดยศาลอุตสาหกรรม.....	108
5.7.5 การระงับข้อพิพาทในการกระทำที่ไม่เป็นธรรม.....	111
5.8 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศฟิลิปปินส์.....	111
5.8.1 กระบวนการระงับข้อพิพาทในประเทศฟิลิปปินส์.....	112
5.8.2 การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ.....	112
5.8.3 การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศฟิลิปปินส์.....	115
6 การเปรียบเทียบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ.....	117
6.1 การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ.....	117
6.1.1 ข้อพิพาทที่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้.....	117
6.1.2 การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ.....	119
6.1.3 วิธีพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการ.....	120
6.1.4 คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ.....	120
6.1.5 การอุทธรณ์คำชี้ขาด.....	123

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

6.2 การอนุญาตตุลาการโดยบังคับ	124
6.2.1 ข้อพิพาทที่เข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ	124
6.2.2 ผู้ทำการชี้ขาดโดยบังคับ	126
6.2.3 กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ	127
6.2.4 ผลของคำชี้ขาดโดยบังคับ	128
6.2.5 การอุทธรณ์คำชี้ขาดโดยบังคับ	129
<b>บทที่ 3 ปัญหาในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย</b>	<b>131</b>
1. การนัดหยุดงานปิดงานส่งผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ	131
1.1 รูปแบบของการปิดงานและการนัดหยุดงาน	131
1.1.1 รูปแบบของการปิดงาน	132
1.1.1 รูปแบบของการนัดหยุดงาน	133
1.1.1 ขั้นตอนการปิดงานและการนัดหยุดงาน	134
1.2 ผลกระทบต่อการปิดงานและนัดหยุดงานต่อนายจ้างและลูกจ้าง	135
1.2.1 ความเสียหายของฝ่ายนายจ้าง	135
1.2.2 ความเสียหายของฝ่ายลูกจ้าง	136
1.2.3 ความเสียหายของประเทศ	136
1.3 ผลกระทบของการปิดงานและนัดหยุดงานในทางเศรษฐศาสตร์	137
1.4 ผลเสียของการนัดหยุดงานและปิดงาน	140
2. ผลเสียจากการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ	141
2.1 การอนุญาตตุลาการโดยบังคับในประเทศไทย	142
2.2 ผลเสียจากการชี้ขาดโดยบังคับในประเทศไทย	142
3. ปัญหาเกี่ยวกับการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ	144
3.1 การอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศไทย	144
3.2 ปัญหาเกี่ยวกับการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ	145
3.2.1 ปัญหาการเลือกผู้ชี้ขาด	145
3.2.2 ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ	147

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.2.3 การทำสัญญาอนุญาตโตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาท แรงงานในอนาคต .....	148
3.2.4 ปัญหาการชี้ขาดโดยขาดนัด .....	149
3.2.5 การเพิกถอนคำชี้ขาด .....	150
3.2.6 ความเหมาะสมเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่คู่พิพาท ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ .....	151
3.2.7 ค่าตอบแทนอนุญาตโตตุลาการ .....	152
3.3 ปัญหาเกี่ยวกับสถาบันอนุญาตโตตุลาการ .....	153
3.3.1 บทบาทของสถาบันอนุญาตโตตุลาการ .....	153
3.3.2 ลักษณะของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน .....	155
3.3.3. แนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน .....	156
3.3.4 ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน .....	157
3.4 ปัญหาอื่นๆ .....	160
3.4.1 ปัญหารัฐไม่ส่งเสริมรูปแบบการชี้ขาดโดยสมัครใจ .....	160
3.4.2 ปัญหาคู่พิพาทไม่มีความรู้เรื่องการชี้ขาดโดยสมัครใจ .....	161

## บทที่ 4 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยระบบอนุญาตโตตุลาการโดยสมัครใจ

ในประเทศไทย .....	162
1 เหตุผลและประโยชน์ในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาตโตตุลาการ .....	162
1.1 การอนุญาตโตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่รักษาความลับ ระหว่างคู่กรณี .....	162
1.2 การอนุญาตโตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่คู่กรณีสามารถเลือก ผู้เชี่ยวชาญมาตัดสินได้ .....	163
1.3 การอนุญาตโตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่รวดเร็ว .....	163
1.4 การอนุญาตโตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่ลดความขัดแย้ง ระหว่างคู่กรณี .....	164
1.5 การอนุญาตโตตุลาการเป็นกลไกช่วยสร้างสันติแก่คู่พิพาท .....	164
1.6 การอนุญาตโตตุลาการเป็นการทดแทนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน และลดความเสียหายอันอาจเกิดจากการหยุดงาน และการปิดงาน .....	165
1.7 การอนุญาตโตตุลาการเป็นวิธีที่รักษาหน้าของคู่พิพาท .....	166

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

1.8 การอนุญาตตุลาการส่งเสริมความร่วมมือในการระงับข้อพิพาท.....	166
1.9 การอนุญาตตุลาการส่งเสริมหลักเสรีภาพ และประชาธิปไตย รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขในวงแรงงาน.....	166
2 รูปแบบของการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจที่เหมาะสมในการระงับ ข้อพิพาทในประเทศไทย.....	167
2.1 คุณสมบัติของอนุญาตตุลาการ.....	167
2.2 การเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด.....	170
2.3 การคัดค้านผู้ชี้ขาด.....	173
2.4 การทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาท แรงงานในอนาคต.....	175
2.5 รูปแบบวิธีการเสนอพยานหลักฐานในชั้นอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ.....	177
2.5.1 การรับฟังและการนำสืบพยานหลักฐาน.....	178
2.5.2 อำนาจของผู้ชี้ขาดในกระบวนการสืบพยาน.....	180
2.6 การพิจารณาคดีโดยการชี้ขาดแบบขาดนัด.....	181
2.6.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการพิจารณาคดีแบบอนุญาตตุลาการ โดยขาดนัด.....	182
2.6.2 ความเหมาะสมในการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด.....	184
2.6.3 หลักการพิจารณาโดยขาดนัดตามพระราชบัญญัติ อนุญาตตุลาการ พ.ศ.2545.....	184
2.6.4 ความสอดคล้องของกระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดกับ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	186
2.7 ความเหมาะสมของบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด.....	188
2.7.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาในกระบวนการ อนุญาตตุลาการ.....	188
2.7.2 การบังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการในต่างประเทศ.....	189
2.7.3 บทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	190
2.7.4 ความเหมาะสมเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาใน การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด.....	190

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.8 การบังคับตามคำชี้ขาด.....	192
2.9 การเพิกถอนคำชี้ขาดและการอุทธรณ์คำชี้ขาด.....	194
2.10 ค่าธรรมเนียมในการอนุญาตตุลาการ.....	198
3 การชี้ขาดโดยสมัครใจโดยสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	198
3.1 ปัญหาข้อพิพาทไม่ทำการชี้ขาดกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	199
3.2 แนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	199
3.3 กระบวนการชี้ขาดโดยสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	204
3.3.1 การกำหนดอำนาจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	204
3.2.2 การเลือกผู้ชี้ขาด.....	206
3.2.3 การกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	207
3.2.4 การกำหนดให้ผู้ชี้ขาดต้องเปิดเผยความเป็นอิสระ.....	210
3.2.5 กระบวนการคัดค้านผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	210
3.2.6 กระบวนการสืบพยาน.....	213
3.2.7 การพิจารณาโดยขาดนัด.....	214
4 การส่งเสริมการชี้ขาดโดยสมัครใจ.....	215
4.1 การทำการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจในกิจการสำคัญ.....	215
4.2 การกำหนดให้มีการเสนอให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ก่อนที่จะมีสิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงาน.....	219
5 การสนับสนุนกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของรัฐ.....	220
5.1 การไม่ยอมรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	220
5.2 การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ แก่นายจ้างลูกจ้าง.....	222
<b>บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>224</b>
1 บทสรุป.....	224
1.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย.....	224
1.2 ปัญหาเกี่ยวกับการชี้ขาดโดยสมัครใจ.....	225
1.2.1 ปัญหาการเลือกผู้ชี้ขาด.....	226
1.2.2 ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ.....	226
1.2.3 การทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับ ข้อพิพาทแรงงานในอนาคต.....	227



## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

1.2.4 ปัญหาวิธีพิจารณาความในชั้นผู้ชี้ขาดไม่มีรายละเอียดเพียงพอ.....	227
1.2.5 การพิจารณาคดีโดยการชี้ขาดแบบขาดนัด .....	228
1.2.6 การเพิกถอนคำชี้ขาด.....	229
1.2.7 ปัญหาความเหมาะสมเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญา ในกรณีที่คู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ.....	229
1.2.8 ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	229
1.2.9 ปัญหาการส่งเสริมการชี้ขาดโดยสมัครใจโดยรัฐ.....	231
2 ข้อเสนอแนะ.....	231
2.1 การปรับปรุงกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.....	231
2.1.1 ข้อตกลงของคู่พิพาทในการเสนอข้อพิพาทต่อผู้ชี้ขาด ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	232
2.1.2 คุณสมบัติของผู้ชี้ขาด.....	232
2.1.3 แบบในการตกลงทำการชี้ขาด.....	232
2.1.4 การเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด.....	232
2.1.5 การคัดค้านผู้ชี้ขาด.....	233
2.1.6 การถอดถอนผู้ชี้ขาด.....	234
2.1.7 กระบวนวิธีพิจารณาในชั้นผู้ชี้ขาด.....	234
2.2 การกำหนดให้มีการเสนอให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ก่อนที่จะมีสิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงาน.....	234
2.3 การยกเลิกบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่คู่พิพาทไม่ปฏิบัติตาม คำชี้ขาดโดยสมัครใจ.....	235
2.4 การพัฒนาสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	235
2.4.1 ข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	235
2.4.2 การส่งเสริมสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	236
2.5 มาตรการเพื่อส่งเสริมการชี้ขาดโดยสมัครใจ.....	236
2.6 การยอมรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ.....	237
รายการอ้างอิง.....	239
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	245



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1 ที่มาและปัญหาที่ทำการวิจัย

เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน เป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะพิเศษ แตกต่างไปจากคดีแพ่งธรรมดา เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการพิเศษเพื่อให้ข้อพิพาทนั้นยุติลงโดยรวดเร็ว เนื่องจากหากปล่อยให้เวลาผ่านไปจะส่งผลกระทบต่อขวัญของลูกจ้าง ทำให้ผลผลิตตกต่ำ ไม่มีคุณภาพ และจะส่งผลต่อการนัดหยุดงานปิดงานซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและการเมืองได้ ดังนั้นเพื่อประโยชน์แก่ระบบธุรกิจการค้า ระบบเศรษฐกิจและความมั่นคงแก่ประเทศ จึงควรมีวิธีในการระงับข้อพิพาทที่ช่วยอำนวยความสะดวก เป็นความลับ ไม่ให้สิ้นเปลืองแก่คู่กรณี และทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุขซึ่งเป็นหลักสำคัญที่สุดในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

การอนุญาโตตุลาการ<sup>\*\*</sup> หรือการชี้ขาดโดยสมัครใจจึงน่าจะเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ทั้งนี้เพราะการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจจะมีผลดีคือมีความรวดเร็วซึ่งเหมาะสมกับข้อพิพาทแรงงานซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจทั้งของนายจ้าง ลูกจ้าง และประเทศ นอกจากนี้การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจยังให้คู่พิพาทร่วมกันกำหนดรูปแบบในการระงับข้อพิพาท และคณะอนุญาโตตุลาการได้เอง คู่พิพาทจึงยอมรับในคำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการทั้งนี้เพราะเป็นบุคคลที่ผู้พิพาทเลือกมาเอง และเนื่องจากการอนุญาโตตุลาการมีรูปแบบการระงับข้อพิพาทที่คู่พิพาทต้องร่วมกันตกลงในเรื่องต่างๆ ก็จะมีผลทำให้คู่พิพาทได้มาสนทนากันมากขึ้นอันเป็นผลดีที่อาจส่งผลให้มีการประนีประนอมข้อพิพาทกันได้ และการอนุญาโตตุลาการก็ยังไม่ทำให้คู่พิพาทเกิดความขัดแย้งกันมากอันเป็นเหตุผลสำคัญในการใช้การอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานเนื่องจากคู่พิพาทยังคงต้องการที่จะรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันไว้เพื่อให้สามารถร่วมงานกันต่อไป

---

<sup>\*</sup> ข้อพิพาทแรงงาน (Labour dispute) หมายความว่าข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในวงการแรงงานซึ่งได้แก่การขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและองค์การทางด้านแรงงานทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

<sup>1</sup> สุภชัย มนัสไพบุลย์, คำบรรยายในการอบรมวิชาแรงงานสัมพันธ์แก่ผู้นำคนงาน (กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.), หน้า 89.

<sup>\*\*</sup> การอนุญาโตตุลาการ (Arbitration) เป็นการระงับข้อพิพาททางแพ่งที่คู่กรณีตกลงกันเสนอข้อพิพาทของตนที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้บุคคลภายนอกซึ่งเรียกว่าอนุญาโตตุลาการให้ทำการพิจารณาชี้ขาด

แต่เนื่องจากในปัจจุบันการระงับข้อพิพาทตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ไม่มีประสิทธิภาพที่ดีเพียงพอ โดยการพิจารณาจากสถิติเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานได้ระบุว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเพียงแค่ 12 ครั้งเท่านั้น<sup>\*</sup> ซึ่งจากสถิติดังกล่าวพบว่า คู่พิพาทไม่นิยมที่จะใช้การชี้ขาดโดยสมัครใจในการระงับข้อพิพาทแรงงาน แต่จะใช้การนัดหยุดงาน หรือการปิดงานที่ส่งผลเสียต่อคู่พิพาท และสังคมมากกว่า โดยอาจเป็นเพราะบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาไว้อย่างชัดเจนจึงทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น สามารถทำการพิจารณาโดยขาดนัดได้หรือไม่ นอกจากนี้ ปัญหาการที่ไม่สามารถสรรหาบุคคลมาเป็นผู้ชี้ขาดได้ก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คู่พิพาทไม่เลือกการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ จึงควรศึกษาเพื่อแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์โดยให้เพิ่มเติมบทบัญญัติในส่วนการพิจารณาคดีของอนุญาโตตุลาการ และการตั้งผู้ชี้ขาด ให้ชัดเจนขึ้น

นอกจากนี้ในปัจจุบันการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับหรือการชี้ขาดข้อพิพาทโดยบังคับในกิจการสำคัญที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ยังไม่มี ความเหมาะสมเพียงพอเนื่องจากมีลักษณะเป็นการบังคับมาก โดยไม่ให้โอกาสคู่พิพาทในการร่วมตัดสินใจในการพิจารณาหรือเลือกวิธีการพิจารณาคดีหรือตัวผู้ชี้ขาดโดยบังคับได้ หรืออาจ เพราะการชี้ขาดโดยบังคับเป็นการบังคับให้คนทำงานอันเป็นการละเมิดต่อสิทธิเสรีภาพ ซึ่งมีผล ทำให้คู่กรณีต้องยอมรับการชี้ขาดโดยไม่สมัครใจ และอาจไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดได้ นอกจากนี้ ยังส่งผลให้มีการอุทธรณ์คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต่อศาลแรงงาน ดังนั้นจึง ควรที่จะส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจแทนการชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์

โดยสรุปแล้วผู้วิจัยจึงเห็นควรศึกษาถึงกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ และรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

<sup>\*</sup> จากสถิติการระงับข้อพิพาทแรงงาน พบว่าตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้ บังคับได้มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยใช้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจเพียง 12 ครั้งเท่านั้น (กรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สถิติการระงับข้อพิพาท (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน, 2547))

## 2 วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาผลดีผลเสียในการนำการอนุญาตตุลาการมาใช้ระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการใช้การอนุญาตตุลาการของประเทศไทยกับต่างประเทศ
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวคิดและรูปแบบในการนำการอนุญาตตุลาการมาใช้ระงับข้อพิพาทแรงงาน
- 2.4 เพื่อศึกษากระบวนการในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาตตุลาการที่เหมาะสมกับประเทศไทยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การระงับข้อพิพาท

## 3 ข้อสมมุติฐานของการศึกษาวิจัย

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานคู่พิพาทจะไม่เลือกทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ แต่ใช้การนัดหยุดงานและปิดงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียหายต่อเศรษฐกิจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะคู่พิพาทไม่มีความมั่นใจในบุคคลที่จะเป็นผู้ชี้ขาด และกระบวนการชี้ขาดที่ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ซึ่งเป็นช่องทางให้เกิดการประวิงคดี รวมทั้งปัญหาสภาพการบังคับตามคำชี้ขาดที่ยังมีปัญหาอยู่ จึงควรที่จะศึกษารูปแบบของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาตตุลาการในประเทศไทย และต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศไทย

## 4 วิธีการวิจัยและขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเอกสาร (document research) โดยการรวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากกฎหมายไทยและต่างประเทศ หนังสือ และบทความทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และการอนุญาตตุลาการ

ขอบเขตของการวิจัยมุ่งศึกษาวิจัยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยและต่างประเทศ รวมทั้งระเบียบของสมาคมอนุญาตตุลาการที่ใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในเรื่องการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ และการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ เฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน ขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงาน และวิธีพิจารณาของอนุญาตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

## 5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

5.1 ทำให้ทราบว่าคุณภาพแรงงานใดบ้างที่สามารถใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการได้

5.2 ทำให้ทราบถึงแนวคิด ลักษณะ และวิธีดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ

5.3 ทำให้ทราบถึงวิธีการที่เหมาะสมในการนำการอนุญาโตตุลาการมาใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### การระงับข้อพิพาทแรงงาน

ในการอยู่ร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้างในระบบแรงงานสัมพันธ์ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้ โดยเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้ว หากไม่มีการแก้ไขหรือระงับข้อพิพาทแรงงานอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อนายจ้างลูกจ้าง รวมทั้งสังคมโดยรวมได้ ดังนั้นจึงต้องมีกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น ทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานไว้

#### 1 ข้อพิพาทแรงงาน

ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

##### 1.1 ประเภทของข้อพิพาทแรงงาน

ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจะสามารถแบ่งได้เป็นสองประเภทคือ ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ และข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ ดังนี้

##### 1.1.1 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ (right disputes)

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ หมายถึง ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากข้อขัดแย้งในสิทธิ (conflicts of right) ซึ่งได้แก่ ข้อขัดแย้งที่พิพาทกันว่าใครมีสิทธิดีกว่ากัน หรือที่เรียกว่าข้อพิพาททางกฎหมาย (legal disputes) ซึ่งสิทธิดังกล่าวมานี้อาจเกิดจาก<sup>1</sup>

ก. บทบัญญัติของกฎหมาย กฎหมายมักจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ของบุคคลไว้เสมอ กฎหมายที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงานก็คือ กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานทั้งหลาย อาทิ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายว่าด้วยการเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น กฎหมายดังเช่นที่ว่ามานี้จะให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ ไว้ เช่น ถ้านายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา ลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าล่วงเวลาตาม

---

<sup>1</sup> สุตาศิริ วศวงศ์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า 100.



กฎหมาย ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าชดเชยหรือเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างนั้น ถ้าลูกจ้างนัดหยุดงานโดยผิดกฎหมาย นายจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายและมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างนั้นได้ เป็นต้น

**ข. สัญญาจ้างแรงงาน** ในสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตกลงไว้ก่อนให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกัน เช่น นายจ้างตกลงจะจ่ายเงินโบนัสให้ลูกจ้างถ้าทำงานครบ 1 ปี ดังนี้ ถ้าลูกจ้างทำงานครบ 1 ปี ลูกจ้างย่อมมีสิทธิที่จะเรียกร้องเงินโบนัสนั้น หรือลูกจ้างตกลงกับนายจ้างไว้ว่าจะไม่ไปปฏิบัติหน้าที่ให้กับกิจการอื่นในขณะที่ทำงานเป็นลูกจ้างของนายจ้างนั้น หากลูกจ้างไปทำงานกับกิจการอื่น นายจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายหรือเลิกสัญญาจ้างได้ เป็นต้น

**ค. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน** ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าวนี้ (ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย) ย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและก่อให้เกิดสิทธิแก่ทั้งสองฝ่ายด้วย เช่น นายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานว่า “ลูกจ้างมีสิทธิลาจิปละ 10 วัน” ดังนี้ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ย่อมมีสิทธิลาจิปได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานดังกล่าว นั้น (ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน)

**ง. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (collective bargaining agreement)** ซึ่งหมายถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับกลุ่มของลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 หรือสัญญาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ในข้อตกลงหรือสัญญาดังกล่าวจะก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ ขึ้นระหว่างกัน ฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่อีกฝ่ายหนึ่งทวงถามย่อมก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น\* เช่น ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง กำหนดให้นายจ้างจ่ายเสื้อผ้าชุดทำงานให้ลูกจ้างปีละ 2 ชุด ลูกจ้างย่อมมีสิทธิเรียกร้องเสื้อผ้าชุดทำงานตามข้อตกลงหรือสัญญาได้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\* เช่น การกระทำที่ฝ่าฝืนต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง การกระทำที่ขัดต่อข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน การกระทำที่ขัดต่อการปฏิบัติต่อกันที่เคยผ่านมา

นอกจากนี้ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ ยังแบ่งออกได้ดังนี้

**ก. ข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน (grievances)** หมายถึงการกระทำใด ๆ ของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างเดือดร้อน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิบางอย่าง

**ข. ข้อพิพาทในเรื่องการรับรองสหภาพแรงงาน (recognition disputes)** หมายถึงข้อขัดแย้งในเรื่องสิทธิที่จะได้รับการรับรองของสหภาพแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง หรือกรณีที่มีสหภาพแรงงานหลายแห่งแย่งกันเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองของลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่งตามกฎหมายแรงงานของบางประเทศที่ได้บัญญัติไว้ เช่น ในรัฐบัญญัติเรื่องแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ค.ศ.1935 ของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

**ค. การกระทำอันไม่เป็นธรรม (unfair labour practices)** หมายถึงข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการกระทำอันไม่สมควรทางด้านแรงงานซึ่งเป็นการเอาเปรียบกัน เช่น นายจ้างปฏิเสธไม่เจรจากับสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนโดยชอบของลูกจ้าง หรือนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ก่อตั้งสหภาพแรงงาน เป็นต้น โดยปกติจะมีกฎหมายที่คุ้มครองและป้องกันการกระทำเช่นนี้ไว้ อาทิ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย เป็นต้น

### 1.1.2 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ (interest disputes)

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ หมายถึง ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากข้อขัดแย้งในเรื่องการเรียกร้องให้ได้มาหรือการรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ (interest) โดยที่ทั้งสองฝ่ายไม่มีภาระหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามสัญญาใด ๆ ที่จะต้องให้ต่อกันแต่เป็นการต่อรองเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างกัน ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์จึงเกิดขึ้นจากการเรียกร้องหรือจากการเสนอเพื่อเข้าทำสัญญาร่วมเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานหรือผู้แทนลูกจ้างกับนายจ้าง เช่น ขอให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้น นายจ้างขอลดเวลาทำงานและค่าจ้างของลูกจ้างลง ซึ่งจะเห็นได้ว่าข้อพิพาทแรงงานประเภทนี้เป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างขยายความต้องการของฝ่ายตนสูงกว่าหรือมากกว่าที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายหรือมากกว่าที่ได้กำหนดหรือปฏิบัติกันอยู่ตามข้อตกลงเดิมและอีกฝ่ายหนึ่งไม่อาจให้ได้<sup>2</sup>

<sup>2</sup> สุตาศิริ วศวงศ์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า 100.



โดยสรุป ข้อแตกต่างที่สำคัญของข้อพิพาทแรงงานทั้งสองประเภทก็คือ ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิที่อาศัยมูลฐานมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือสัญญา ส่วนข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่อาศัยมูลฐานมาจากการต้องการของฝ่ายหนึ่งและอีกฝ่ายหนึ่งไม่อาจให้ได้ ตัวอย่างที่แสดงให้เห็นความแตกต่างได้ชัดเจนก็คือ

ถ้าลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานครเรียกร้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มจากวันละ 140 บาท เป็นวันละ 175 บาท โดยอ้างว่าตนมีสิทธิตามค่าจ้างขั้นต่ำ ถ้านายจ้างไม่ยอมให้ ไม่ว่าจะมีส่วนอย่างไร ถือได้ว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิขึ้นแล้ว

แต่ถ้าลูกจ้างดังกล่าวรวมตัวกันยื่นข้อเรียกร้อง หรือให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องแทน ขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มจากวันละ 175 บาท ซึ่งเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพมหานคร<sup>3</sup> เป็นวันละ 200 บาท โดยอ้างว่าค่าจ้างที่ได้รับอยู่แม้จะถูกต้องตามกฎหมายแต่ก็ไม่พอใช้จ่าย ไม่เหมาะสมกับความรู้ความชำนาญ และนายจ้างมีกำไรมากควรแบ่งปันผลกำไร ฯลฯ ถ้านายจ้างไม่ยอมให้ตามที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเรียกร้อง ถือได้ว่าเกิดข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ขึ้นแล้ว

การแบ่งแยกประเภทของข้อพิพาทแรงงานจะมีประโยชน์ในการพิจารณาวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นว่าจะใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสม ทั้งยังมีประโยชน์ในการวินิจฉัยเรื่องอื่น ๆ ด้วย เช่น วินิจฉัยว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นสามารถนำไปฟ้องศาลแรงงานได้หรือไม่

## 1.2 รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงาน

รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานจะแยกเป็นการระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิและการระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

### 1.2.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ

การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธินั้น เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิเกิดจากการละเมิดต่อกฎหมาย สัญญาที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง หรือข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติเมื่อเกิดข้อพิพาทประเภทนี้แล้วหากเป็นเรื่องของลูกจ้างแต่ละคนที่จะไม่ได้รับการปฏิบัติตามสิทธิในสัญญา โดยส่วนมากลูกจ้างจะตกลงกับนายจ้างก่อน ซึ่งหากตกลงกันไม่ได้ หรือเป็นการที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมระหว่างนายจ้างลูกจ้างแล้ว สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างที่เหลือเข้ามาร่วมเรียกร้องด้วย ข้อพิพาทดังกล่าวก็จะกลายเป็นข้อร้องทุกข์กลุ่ม (group grievances) หรือข้อพิพาทกลุ่มซึ่งจะกลายเป็นการหยุดงานได้ ในการระงับข้อพิพาทแรงงานประเภทนี้ โดยทั่วไปมักจะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแบบทวิภาคีโดย

<sup>3</sup> กระทรวงแรงงาน, อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548 [online]. แหล่งที่มา: <http://www.mol.go.th> [2004]

อาจจะใช้วิธีการให้นายจ้างรับฟังข้อร้องทุกข์จากลูกจ้างโดยตรงและร่วมกันปรับปรุง\* (open – door policy) วิธีการให้ลูกจ้างยื่นข้อร้องทุกข์ตามลำดับชั้น วิธีการยื่นข้อเรียกร้องผ่านคณะกรรมการลูกจ้าง\*\* (work council) หรือคณะกรรมการร่วม (joint consultation committee) หรือใช้วิธีการยื่นข้อเรียกร้องผ่านทางสหภาพแรงงาน นอกจากนี้คู่พิพาทก็สามารถใช้การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยบุคคลที่สาม และการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในการระงับข้อพิพาทแรงงานนี้ได้ นอกจากนี้หากเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายหรือกรณีข้อพิพาทที่เกิดจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว โดยมากจะเป็นการระงับข้อพิพาทโดยองค์กรของรัฐ ซึ่งรัฐจะมีองค์กรในการระงับข้อพิพาทแรงงานในรูปคณะกรรมการ เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยคณะกรรมการดังกล่าวจะมีลักษณะเป็นองค์กรกึ่งตุลาการ ซึ่งในการระงับข้อพิพาทแรงงานนี้มักจะใช้วิธีการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับหรือการชี้ขาดโดยบังคับ นอกจากนี้คู่พิพาทก็อาจใช้สิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานได้แต่ในบางประเทศเช่น ประเทศไทย คู่พิพาทจะต้องผ่านกระบวนการชี้ขาดโดยบังคับจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน

### 1.2.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์

การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์นี้ โดยทั่วไปจะใช้การเจรจาต่อรองร่วม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การอนุญาโตตุลาการโดยอิสระ และในกรณีจำเป็นอาจต้องมีการใช้การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

## 2.ระบบอนุญาโตตุลาการ

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการมีระบบอนุญาโตตุลาการสองระบบคือ การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ และการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ ซึ่งรายละเอียดของระบบอนุญาโตตุลาการทั้งสองระบบมีรายละเอียด ดังนี้

\* วิธีการนี้จะใช้ได้กับสถานประกอบการที่ไม่ใหญ่มากนัก

\*\* วิธีนี้เป็นแนวทางการระงับข้อพิพาทในสถานประกอบการของเยอรมันที่ได้ผลดีในการลดการนัดหยุดงาน

## 2.1 ระบบการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ

การชี้ขาดโดยสมัครใจ<sup>4</sup> หมายถึง กรณีที่คู่พิพาทหรือคู่กรณีสมัครใจที่จะเข้าสู่กระบวนการชี้ขาด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นสิ้นสุดยุติลง เพื่อจะได้นำข้อยุติจากผู้ชี้ขาดไปปฏิบัติตามต่อไป และคำชี้ขาดนั้นถือว่าเป็นที่สุดและมีผลผูกพัน (final and binding) ให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม<sup>5</sup>

การชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องตกลงใจหรือพร้อมใจกันใช้วิธีการนี้เอง หรือโดยคำแนะนำของบุคคลภายนอก ซึ่งความประสงค์ในอันจะใช้วิธีการนี้อาจเกิดจากความพอใจต่อวิธีการเช่นว่านี้ หรือเกิดจากความเบื่อหน่ายหรือความคร้านที่จะให้ข้อพิพาทแรงงานดำรงคงอยู่ หรือไม่ประสงค์จะใช้วิธีการอย่างอื่น เช่น นัดหยุดงาน เป็นต้น นอกจากคู่กรณีจะตกลงใช้วิธีการนี้เองแล้ว คู่กรณีก็ต้องมีสิทธิอิสระที่จะเลือกผู้ชี้ขาดเองด้วย โดยคู่กรณีอาจเลือกหาจากบุคคลทั่วไป หรืออาจเลือกจากบัญชีรายชื่อของหน่วยบริการทางด้านนี้ซึ่งอาจเป็นของรัฐหรือของเอกชนก็ได้

การเลือกผู้ชี้ขาดนั้น คู่กรณีอาจเลือกบุคคลและแต่งตั้งตัวบุคคลไว้ล่วงหน้าเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างคู่กรณีเป็นการประจำ (permanent) หรือเลือกตัวบุคคลและแต่งตั้งตัวบุคคลเป็นการเฉพาะเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานแต่ละคราว (ad hoc) ก็ได้

การชี้ขาดโดยสมัครใจ เป็นการแสวงหาข้อยุติโดยวิธีการยอมรับผลของการชี้ขาดไว้ล่วงหน้า คู่กรณีจะไม่ทราบได้อย่างชัดเจนว่า ข้อพิพาทแรงงานที่มีอยู่จะได้รับการพิจารณาและตัดสินออกมาอย่างไร

นอกจากนี้การชี้ขาดโดยสมัครใจยังเป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานที่สามารถรักษาหน้าคู่กรณีได้มากกว่าวิธีอื่น<sup>7</sup>

เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ไว้ดังนี้<sup>8</sup>

<sup>4</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ความหมายว่า การชี้ขาดโดยสมัครใจ หมายถึง กรณีที่คู่กรณีพิพาทสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานนั้น และเพื่อจะได้ข้อยุติจากคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดไปปฏิบัติตามต่อไป (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546), หน้า 186-189.)

<sup>5</sup> สุชาติริ วศวงศ์. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538) หน้า 112.

<sup>6</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546), หน้า 186-189.

<sup>7</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์,” วารสารนิติศาสตร์ 11 (เมษายน-มิถุนายน 2523): 285-286.

<sup>8</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2541) หน้า 102-105.

ก. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ กำหนดให้ใช้เมื่อเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วเท่านั้น คู่กรณีควรจะมีสิทธิเลือกใช้วิธีการนี้ได้ตามที่ต้องการโดยไม่ต้องผ่านการไกล่เกลี่ยก่อน

ข. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ กำหนดให้ใช้เฉพาะในกิจการธรรมดาเท่านั้น ในกิจการสำคัญตามมาตรา 23 คู่กรณีก็ควรจะมีสิทธิเลือกใช้ได้โดยอาจกำหนดเป็นทางเลือกไว้ให้ตามต้องการ

ค. ในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และลูกจ้างใช้วิธีการนัดหยุดงานหรือนายจ้างใช้วิธีการปิดงานเป็นมาตรการบังคับกันอยู่ ไม่ว่าจะการนัดหยุดงานหรือการปิดงานจะกระทำไปนานเท่าใดก็ตาม ถ้าคู่กรณียืนกรานไม่เจรจาต่อรองต่อไป พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก็ควรมีหน้าที่ในการสนับสนุนและจูงใจให้คู่กรณีใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นหนทางในการยุติข้อพิพาทต่อไป ซึ่งน่าจะกำหนดหน้าที่นี้ไว้ในกฎหมายด้วย

ง. เนื่องจากกฎหมายได้ระบุรายละเอียดในวิธีการปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ จึงทำให้เกิดปัญหาว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจหรือมีหน้าที่ในการไกล่เกลี่ยหรือไม่ เพราะบางครั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอยากไกล่เกลี่ยคู่กรณีมากกว่าที่จะชี้ขาด ทั้งนี้ เนื่องจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ ไม่ใช่สิ่งที่กระทำได้ง่ายและเสี่ยงต่อชื่อเสียงอยู่มาก ว่ากันโดยหลักการ การไกล่เกลี่ยนั้นย่อมกระทำได้เสมอ เพราะผลที่เกิดจากการไกล่เกลี่ยนั้นย่อมเป็นที่พอใจแก่คู่กรณีมากกว่าผลที่เกิดจากการชี้ขาด แต่เนื่องจากกฎหมายได้กำหนดรายละเอียดและหน้าที่ของผู้ชี้ขาดไว้ชัดเจนว่ามีหน้าที่ชี้ขาดประการเดียว ดังนั้น หากจะพิจารณาอย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็อาจดำเนินการไกล่เกลี่ยแบบไม่เป็นทางการ และให้คู่กรณีไปทำข้อตกลงกันเองและถอนการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสีย

จ. ไม่มีกำหนดระยะเวลาสำหรับการพิจารณาและการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ยอมดำเนินการชี้ขาด เพราะไม่ยอมชี้ขาดหรือชี้ขาดไม่ได้ จะมีทางแก้อย่างไร ทั้งนี้ ในระหว่างการชี้ขาด คู่กรณีจะปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ได้ด้วย (มาตรา 34) ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดไม่ยอมชี้ขาด คู่กรณีก็ควรร่วมกันถอนผู้ชี้ขาดนั้นเสีย การถอนนั้นต้องร่วมกันถอน จะถอนโดยฝ่ายใดฝ่ายเดียวไม่ได้ (เทียบการตั้งและการถอนการตั้งอนุญาโตตุลาการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง) และเมื่อถอนแล้วจะร่วมกันตั้งใหม่หรือใช้วิธีอื่น เช่น ปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ได้

ฉ. ค่าธรรมเนียมหรือบำเหน็จ ในการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกฎหมายมิได้กำหนดไว้ (ในการร่างพระราชบัญญัตินี้ในชั้นแรกได้กำหนดไว้ว่า ถ้าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเรียกร้องค่าธรรมเนียม ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายจ่ายคนละครึ่ง แต่บทบัญญัติดังกล่าวนี้ได้ถูกตัดออกเสียในชั้นพิจารณาของคณะกรรมการ) อย่างไรก็ตาม การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นเรื่องการตกลงใจยอมรับของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเอง จะบังคับให้ผู้ใดเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้หนึ่งไม่ยอมรับไม่ได้ เมื่อเป็นเรื่องของการยอมรับแม้จะไม่มี



กฎหมายกำหนดไว้ ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานก็ย่อมเรียกร้องค่าธรรมเนียมหรือค่าบำเหน็จในการชี้ขาดได้ ถ้าตนเองประสงค์ ซึ่งจะต้องแจ้งให้คู่กรณีทราบและตกลงด้วยก่อนในกรณีที่ไม่เรียกร้องไว้ก่อน ต้องถือว่าสมัครใจรับเป็นผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานโดยไม่มีค่าธรรมเนียมหรือบำเหน็จ จะเรียกร้องในภายหลังไม่ได้ ส่วนการจ่ายเงินค่าธรรมเนียมหรือบำเหน็จนั้น ถ้าการจ่ายคนละครึ่งเป็นภาระแก่ฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมากเกินไปก็อาจกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเสีย 70% และ 30% ตามลำดับ การเรียกค่าธรรมเนียมหรือบำเหน็จ บางครั้งก็เป็นเรื่องจำเป็น ทั้งนี้ เพื่อสร้างความรู้สึกลอยสบายในการชี้ขาดของคู่กรณีให้มากขึ้น ทั้งเป็นการตอบแทนต่อความสามารถตลอดจนชื่อเสียงของผู้ซึ่งขาดด้วย ซึ่งจะทำให้มีการพัฒนาความสามารถในตัวผู้ซึ่งขาดมากยิ่งขึ้นตามลำดับ มิใช่ได้ผู้ซึ่งขาดโดยโอกาสหรือผู้ซึ่งขาดโดยบังคับ ซึ่งบางครั้งก็ได้ผู้ซึ่งอาจไม่มีความรู้ความสามารถในการชี้ขาดเลย

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจไว้ดังนี้<sup>9</sup>

วัตถุประสงค์ของการชี้ขาดก็เพื่อให้คู่กรณีตกลงกันได้เช่นเดียวกับการไกล่เกลี่ย แต่ในการชี้ขาดนั้น คู่กรณีจะเสนอข้อเรียกร้องของตนต่อผู้ซึ่งขาด พร้อมทั้งให้ข้อเท็จจริงและข้อโต้แย้งทั้งหมดเท่าที่สามารถจะทำได้แก่ผู้ซึ่งขาด โดยการเสนอข้อพิพาทไปให้ผู้ซึ่งขาดนั้นจะทำต่อเมื่อคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ด้วยการเจรจาโดยตรงหรือด้วยการดำเนินการไกล่เกลี่ย เมื่อเป็นเช่นนั้น ก็จะต้องเลือกเอาระหว่างการทดสอบกำลังกันด้วยการนัดหยุดงานหรือปิดงานนัดจ้าง หรือว่าจะเสนอข้อพิพาทไปให้มีการชี้ขาด เมื่อคู่กรณีตกลงให้เสนอข้อพิพาทไปให้ผู้ซึ่งขาด แต่หากคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วยและปฏิเสธ การไปปรากฏตัวต่อหน้าผู้ซึ่งขาดก็เพื่อชี้แจงเรื่องราว ซึ่งก็ทำให้การชี้ขาดเชิงสมัครใจไม่อาจจะกระทำได้

โดยการเลือกผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ซึ่งขาดนั้นควรเลือกผู้ที่มีชื่อเสียงว่าเป็นผู้มีความเป็นกลาง ซึ่งอาจจะได้รับการแต่งตั้งโดยตรงจากคู่กรณีก็ได้

คู่กรณีมักจะเสนอให้มีการชี้ขาด ในเมื่อการเจรจาเกิดชะงักงัน และคู่กรณีเองก็อาจจะผูกมัดอยู่กับท่าทีเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้างและเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเรื่องราวเกี่ยวกับหลักการจนไม่อาจจะยอมแพ้ หรือยอมประนีประนอมได้ แต่อย่างไรก็ตาม ทั้งสองฝ่ายก็ไม่ต้องการให้มีการหยุดงานเกิดขึ้น การชี้ขาดจึงเป็นทางออกอย่างหนึ่งและเป็นวิธีรักษาหน้าคู่พิพาท ซึ่งบ่อยครั้งที่การชี้ขาดอาจจะนำประเด็นใหม่เข้ามาสู่การอภิปราย โดยการแสดงให้ผู้ซึ่งขาดเห็นว่า ในสายตาของบุคคลที่เป็นกลาง ซึ่งไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเจรจา ข้อพิพาทนั้นเป็นอย่างไร

เมื่อตกลงใจที่จะเสนอข้อพิพาทไปให้มีการชี้ขาดแล้ว คู่กรณีก็อาจจะตัดสินใจล่วงหน้าด้วยเลยว่า จะยอมรับและปฏิบัติตามเงื่อนไขของคำชี้ขาดนั้น ไม่มีฝ่ายใดทราบล่วงหน้าว่าคำชี้ขาดนั้นจะเป็นที่พอใจหรือไม่หรือว่าจะเป็นข้อประนีประนอม แต่กระนั้นก็ตาม คู่กรณีก็ยังเต็มใจ

<sup>9</sup> จิตตรา หิริญอ์ศวร์, การเจรจาต่อรองร่วม (กรุงเทพมหานคร: เอกสารงานแปลคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2520), หน้า 153-159.

ที่จะเสี่ยงกับผลที่จะออกมา และจะพอใจยิ่งกว่าผลจากการขาดทุนอันเนื่องมาจากการนัดหยุดงาน เนื่องจากคำชี้ขาดอาจจะชี้ขาดให้ผลอย่างที่ต้องการก็ได้

อย่างไรก็ตามในบางกรณี คู่กรณีอาจจะตกลงให้มีการชี้ขาด แต่จะไม่ยอมผูกมัดตัวเอาไว้อันหมายความว่า จะยอมรับคำชี้ขาดนั้น ๆ ได้ซึ่งคำชี้ขาดก็จะเป็นเพียงข้อเสนอเท่านั้น

## 2.2 ระบบการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration) หมายถึง กรณีที่คู่พิพาทถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานมิให้มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานในสถานประกอบการนั้น<sup>\*\*</sup> โดยมีกฎหมายหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้ และกำหนดให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น<sup>10</sup>

วัตถุประสงค์สำคัญในการนำระบบการชี้ขาดโดยบังคับมาใช้ คือ การป้องกันการนัดหยุดงาน การชี้ขาดโดยบังคับจึงเป็นการจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน (right to strike) ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิพื้นฐานในการทำงานของมนุษย์ การจำกัดสิทธิเช่นนี้ถือว่าการจำกัดอำนาจต่อรอง (bargaining power) ของฝ่ายลูกจ้างด้วย นอกจากนี้การชี้ขาดโดยบังคับยังเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจดำเนินธุรกิจของนายจ้าง เพราะนายจ้างจำต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาด ซึ่งอาจปฏิบัติไม่ได้หรือปฏิบัติได้ยาก

\* ในประเทศอังกฤษ คู่พิพาทสามารถตกลงกันให้ทำการอนุญาโตตุลาการเชิงแนะนำได้ โดยผลของคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการจะเป็นเพียงข้อเสนอ (Recommendation) เท่านั้นไม่มีผลบังคับให้คู่พิพาทต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด

\*\* การชี้ขาดโดยสมัครใจ โดยหลักการทั่วไปต้องประกอบด้วย

1. คู่กรณีสมัครใจที่จะเข้าสู่การชี้ขาด ความสมัครใจของคู่กรณีที่จะเข้าสู่การชี้ขาดนั้น อาจเกิดจากความประสงค์อันเต็มใจของคู่กรณีเองที่จะใช้วิธีการนี้ หรืออาจจะเกิดจากความเบียดเบียนหรือความคร้านที่จะดำเนินการอย่างอื่น เช่น การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน เป็นต้น

2. คู่กรณีมีอิสระที่จะเลือกตัวผู้ชี้ขาด การชี้ขาดต้องมีบุคคลคนหนึ่งหรือคณะหนึ่งเป็นผู้ชี้ขาดเสมอ คู่กรณีอาจเลือกหาเองหรือขอรับบริการจากหน่วยที่บริการด้านนี้ โดยอาจเลือกและแต่งตั้งไว้เป็นการถาวรหรือเลือกเป็นการชั่วคราวเฉพาะเรื่องก็ได้

<sup>10</sup> สุตาศิริ วศวงค์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า 113.

\*\*\* การนัดหยุดงานเป็นเสรีภาพอย่างหนึ่งของมนุษย์ การบังคับให้คนทำงานเป็นการละเมิดต่อเสรีภาพอย่างหนึ่ง ซึ่งบางประเทศได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2521 มาตรา 31 ได้บัญญัติว่า “การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้.....”

ดังนั้น โดยหลักการแล้วการที่กฎหมายบังคับให้กิจการใดหรือข้อพิพาทแรงงานรายใด เข้าสู่การชี้ขาดจึงต้องพิจารณาโดยรอบคอบ และให้ใช้เฉพาะกับกิจการที่สำคัญจริง ๆ และหาก กำหนดให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ใด ก็ควรจะต้องวางเงื่อนไขให้ใช้อำนาจนั้น ๆ ได้ยากและให้ใช้ใน กรณีจำเป็นเท่านั้น\* หลักการที่เป็นที่ยอมรับให้จำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานได้ก็เฉพาะเพื่อการ ค้ำครองสาธารณะ (protection of the public) เท่านั้น การชี้ขาดโดยบังคับจึงมักจะใช้เฉพาะ กิจการบริการสาธารณะ (public utilities) เช่น การประปา การไฟฟ้า เป็นต้น ซึ่งหากมีการนัด หยุดงานจะทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศประสบกับความเดือดร้อน<sup>11</sup>

นอกจากนี้ การชี้ขาดโดยบังคับมักจะมีลักษณะเป็นการกำหนดให้คณะบุคคลเป็นผู้ชี้ ขาด และคณะบุคคลก็ต้องมีลักษณะที่เป็นกลาง หรือเป็นไตรภาคี (tripartite) ซึ่งประกอบด้วย บุคคลสามฝ่าย คือ คณะกรรมการฝ่ายกลางหรือฝ่ายรัฐ, คณะกรรมการฝ่ายนายจ้าง และ คณะกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ร่วมกันเป็นคณะผู้ชี้ขาด

ทั้งนี้ การชี้ขาดโดยบังคับมักจะใช้เพื่อการระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ เป็นส่วนใหญ่

### 3 อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ

อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการนั้น เกิดจาก บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ\*\* ในการจัดทำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ หรืออนุสัญญาและข้อแนะนำขึ้นโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ทั้งนี้

---

\* การชี้ขาดโดยบังคับเป็นการจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนัดหยุดงาน(Right to Strike) จึงมี ลักษณะเป็นกฎหมายทำนองบังคับให้คนทำงาน และยังเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจ ดำเนินธุรกิจ ของนายจ้างด้วย เพราะการชี้ขาดโดยบังคับนายจ้างต้องจ่ายอ้อมรับเงื่อนไขไปตามคำชี้ขาดซึ่งนายจ้างอาจไม่ เห็นด้วย เพราะอาจปฏิบัติได้ยาก หรือไม่อาจปฏิบัติได้ แต่จ่ายอ้อมต้องปฏิบัติ ดังนั้น หากรัฐกำหนดให้มีการชี้ ขาดโดยบังคับมากมาย หรือในกิจการหลายประเภท อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อการลงทุน (Investment) ได้ โดยทั่วไปยอมรับกันว่าให้มีการจำกัดสิทธิการหยุดงานได้เฉพาะเพื่อการคุ้มครองสาธารณะชน (Protection of the Public) เท่านั้น การชี้ขาดโดยบังคับจึงมักใช้กับกิจการที่เป็นบริการสาธารณะหรือสาธารณูปโภค ซึ่งหาก มีการหยุดงานแล้วจะเกิดความเสียหายต่อประชาชนส่วนใหญ่

<sup>11</sup> สุตาศิริ วัฒนวงศ์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า 113.

\*\* บทบาทขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีดังนี้

1. วางนโยบายและโครงการระหว่างประเทศ เพื่อปรับปรุงสภาวะความเป็นอยู่และการ ทำงาน เพิ่มพูนโอกาสการมีงานทำ และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน
2. กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติ
3. จัดให้มีการฝึกอบรม ศึกษา วิจัย และการจัดทำเอกสารเผยแพร่



ประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามธรรมเนียมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ\*

### 3.1 ความสัมพันธ์ของแรงงานสัมพันธ์กับอนุสัญญา<sup>12</sup>

การแรงงานสัมพันธ์จำเป็นต้องพิจารณาถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 ด้วยสิทธิเสรีภาพในการสมาคม และอนุสัญญาฉบับที่ 98 เป็นอนุสัญญาที่เกี่ยวกับเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง

อนุสัญญาที่เกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองนั้นกำหนดในอนุสัญญาฉบับที่ 87 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 รวมทั้งยังมีข้อแนะที่ 92 การประนีประนอมและการชี้ขาดข้อพิพาทโดยวิธีการสมัครใจ

นอกจากนี้ยังมีข้อแนะฉบับที่ 91 ปี ค.ศ. 1951\*\* โดยข้อแนะฉบับนี้ได้กล่าวถึงกลไกในการจัดทำข้อตกลงร่วมซึ่งให้คู่กรณีที่เกี่ยวข้องหรือรัฐเป็นผู้กำหนดกลไกเช่นนั้นตามความเหมาะสมต่อสภาพการณ์ของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามข้อแนะได้ให้คำจำกัดความของคำว่าข้อตกลงร่วมให้รวมถึงข้อตกลงทั้งหมดที่มีลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษรที่เกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงาน และลักษณะการจ้างงานที่ถือเป็นข้อสรุประหว่างนายจ้าง กลุ่มของนายจ้างซึ่งอาจมีคนเดียวหรือหลายคน กับผู้แทนองค์กรของลูกจ้าง 1 คน หรือมากกว่า และในกรณีที่ไม่มีองค์กรของลูกจ้างก็ให้ถือเอาตัวลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือได้รับมอบอำนาจตามกฎหมายเกณฑ์ที่กำหนดโดยกฎหมายหรือข้อบังคับในประเทศเป็นตัวแทน นอกจากนี้ข้อแนะยังกล่าวถึงขอบเขตการบังคับซึ่งให้คลุมถึงผู้ลงนามและผู้ซึ่งมอบหมายให้ผู้แทนดำเนินการแทน และสัญญาใดที่ทำระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหากมีเงื่อนไขขัดต่อข้อตกลงร่วมแล้วถือว่าไม่มีผลบังคับใช้ ข้อแนะยังได้กล่าวถึงแนวทางที่จะขยายข้อตกลงให้กว้างออกไปถึงอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

\* ประเทศสมาชิกมีข้อผูกพันต้องปฏิบัติตามธรรมเนียมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งในด้านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีข้อผูกพันซึ่งต้องปฏิบัติตามอยู่ 2 ข้อ คือ

มาตรา 19 ประเทศสมาชิกจะต้องนำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งตราขึ้นในการประชุมใหญ่ขององค์การฯ ในแต่ละสมัย เสนอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของประเทศตนเพื่อรับทราบ

มาตรา 22 ประเทศสมาชิกจะต้องรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศตนได้ให้สัตยาบันต่อองค์การฯ ทุกกระยะตามที่องค์การกำหนดหรือร้องขอ

<sup>12</sup> นิคม จันทรวิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์พิงศ์พังษ์, 2531), หน้า 195-198.

\*\* ในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์นั้นมีหลายกรณีที่มีการกำหนดมาตรฐานกระทำในรูปข้อแนะ เพราะจะช่วยให้ความยืดหยุ่นมากกว่าในรูปของการกำหนดเป็นอนุสัญญา เพราะหากจะกำหนดเป็นอนุสัญญาบางประเภทจะประสบปัญหาการให้สัตยาบัน เพราะแต่ละประเทศมีระบบและแนวปฏิบัติที่ไม่เหมือนกัน

สาระสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือการกำหนดวิธีการตีความข้อตกลง โดยการกำหนดให้ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเช่นนายจ้างให้แจ้งข้อตกลงให้ลูกจ้างทราบ และนำข้อตกลงไปจดทะเบียน ตลอดจนการให้ข้อตกลงมีผลบังคับใช้ต่อไปในกรณีไม่มีการแก้ไขหรือปรับปรุง เป็นต้น

### 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการชี้ขาดโดยสมัครใจกับอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ

การประนีประนอมหรือการชี้ขาดเป็นกลไกระงับข้อพิพาทหรือข้อแย้งที่ใช้กันโดยทั่วไป เป็นกลไกที่ป้องกันมิให้ความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีต้องหยุดชะงัก การแรงงานสัมพันธ์ประเทศ ใดที่มีกลไกระงับข้อพิพาทที่คู่กรณียอมรับโดยคู่กรณีที่เกี่ยวข้อง การยุติข้อพิพาทแรงงานก็จะ ทำได้รวดเร็วยิ่งขึ้นเท่านั้น

ในปี 1951 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองข้อแนะนำที่ 92 ว่าด้วยการ ประนีประนอมและการชี้ขาดข้อพิพาทโดยการสมัครใจ ข้อแนะนำนี้ได้ระบุว่าประเทศควรมีกลไก เช่นว่านี้เพื่อป้องกันและระงับข้อขัดแย้งทางด้านอุตสาหกรรม และเมื่อมีการกำหนดกลไกแล้ว ควรให้กลไกนี้สร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่คู่กรณี 2 ฝ่าย อาทิเช่น มีจำนวนผู้แทนเท่าเทียมกัน ในการนั่งเจรจา ที่สำคัญกลไกเช่นนี้จะต้องไม่คิดค่าใช้จ่ายและต้องดำเนินการโดยรวดเร็วด้วยใน การกำหนดขั้นตอนการเจรจาก็เช่นกัน จะต้องมีการกำหนดล่วงหน้าและกำหนดระยะเวลาให้สั้น ที่สุดเท่าที่จะทำได้

อนึ่ง ในการที่คู่กรณียอมรับการประนีประนอมย่อมหมายถึงว่าคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ยอมสละซึ่งสิทธิจะไม่ใช้การนัดหยุดงานหรือการปิดงานในระหว่างนั้น และหากการเจรจา ประนีประนอมบรรลุถึงข้อตกลงก็ให้จัดทำเป็นหนังสือมีศักดิ์และสิทธิเสมือนข้อตกลง ทางการจ้าง เช่นเดียวกับการชี้ขาดหากคู่กรณียอมให้มีการชี้ขาดโดยสมัครใจก็สละซึ่งสิทธิใน การนัดหยุดงานและการปิดงานในระหว่างการดำเนินการชี้ขาดนั้น และจะต้องยอมรับมติของ การชี้ขาดไปปฏิบัติด้วย

### 3.2.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87 สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948)<sup>13</sup>

อนุสัญญาฉบับนี้ได้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ก. มุ่งให้คนงานและนายจ้างมีสิทธิในการรวมตัว โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและสามารถใช้สิทธินี้ได้อย่างเสรี เพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของตน<sup>14</sup>

ข. หลักการรวมตัวที่สำคัญ 3 ประการคือ

1) การรวมตัวโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ หมายถึง การรวมตัวกันโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ อาทิ ในอาชีพ ผิวดำ เพศ เชื้อชาติ สัญชาติ หรือลัทธิความเชื่อทางการเมือง

2) การรวมตัวกันโดยปราศจากการแทรกแซงหรือการรับรองของรัฐ หมายความว่า กฎหมายภายในประเทศจะต้องให้อิสระแก่สมาคมหรือสหภาพแรงงานในการบริหารงานของตน ปลอดจากการตรวจสอบการบริหารกิจการภายในโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ<sup>15</sup>

3) สิทธิและเสรีภาพในการเลือกผู้แทนของตนหรือองค์กรที่ตนพอใจได้ หมายถึงการมีสิทธิและเสรีภาพในการคัดเลือกหรือเลือกตั้งผู้แทนของตนได้โดยอิสระ และสามารถจัดตั้ง หรือเข้าร่วมในองค์กรที่ตนพอใจได้โดยเสรี<sup>17</sup>

ค. อนุสัญญานี้ ใช้อย่างบังคับกับคนงานทุกคนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นคนงานที่ได้รับเงินเดือน หรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระ บุคคลทุกสัญชาติ ข้าราชการ คนงานในภาคเกษตร คนงานในเขตการผลิต เพื่อการส่งออก แต่ไม่ใช้อย่างบังคับกับทหารและตำรวจ

<sup>13</sup> บัณฑิตย ธิชชัยเศรษฐวุฒิ, สู่เส้นทางการปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์พงษ์พจน์, 2544), หน้า 52.

<sup>14</sup> มาตรา 5 องค์กรนายจ้างและลูกจ้างย่อมมีสิทธิจัดตั้ง และเข้าร่วมในสหพันธ์และสมาพันธ์และองค์กรอื่นใด สหพันธ์ หรือสมาพันธ์ดังกล่าวมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในองค์กรนายจ้างและลูกจ้างระหว่างประเทศ

<sup>15</sup> มาตรา 2 ลูกจ้างและนายจ้างย่อมมีสิทธิไม่แตกต่างกันในการจัดตั้งและกำหนดกฎเกณฑ์ขององค์กรหรือเข้าร่วมในองค์กรได้ด้วยเจตจำนงของตน โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐ

<sup>16</sup> มาตรา 4 องค์กรนายจ้างและลูกจ้างย่อมจะไม่ถูกยุติหรือถูกสั่งพักโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร

<sup>17</sup> มาตรา 3 องค์กรนายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิที่จะยกร่างธรรมนูญและกฎข้อบังคับขององค์กร มีสิทธิที่จะเลือกผู้แทนของตนได้อย่างเสรี มีสิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจการขององค์กรและมีสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่าง ๆ ขององค์กร

เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องละเว้นจากการเข้าแทรกแซงทุกรูปแบบ ที่เป็นการจำกัดสิทธิดังกล่าวหรือเป็นการขัดขวางการใช้สิทธิอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

### 3.2.2 อนุสัญญาฉบับที่ 98 สิทธิในการก่อตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (Right to Organise and Collective Bargaining Convention 1949)<sup>18</sup>

อนุสัญญาฉบับนี้ได้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในการก่อตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งมีการคุ้มครองลูกจ้างคนงานมิให้ถูกเลือกปฏิบัติ โดยสาเหตุสืบเนื่องมาจากการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือไล่ออกจากงานหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อลูกจ้างเนื่องจากการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน หรือในเวลาทำงานแต่ได้รับความเห็นชอบจากฝ่ายจัดการอนุสัญญา นอกจากนี้ยังกำหนดการคุ้มครองมิให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแทรกแซงอีกฝ่ายหนึ่ง รวมทั้งกำหนดให้มีการวางมาตรการที่จะส่งเสริมการพัฒนาการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยวิธีการมีข้อตกลงร่วม โดยอนุสัญญานี้มีผลบังคับ 18 กรกฎาคม 1951 โดยมีสาระสำคัญดังนี้<sup>19</sup>

ก. มุ่งให้การคุ้มครอง 3 ประการ คือ

1) คุ้มครองคนงานจากการถูกเลือกปฏิบัติ หรือถูกกระทำโดยไม่เป็นธรรม โดยมีสาเหตุจากการที่คนงานนั้นใช้สิทธิในการรวมตัวกัน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเข้าร่วมในกิจการของสหภาพแรงงาน<sup>20</sup>

2) คุ้มครองให้ปลอดจากการแทรกแซงซึ่งกันและกันระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง<sup>21</sup>

<sup>18</sup> บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, สิทธิแรงงานไทยยุคโลกาภิวัตน์ (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2537), หน้า 257-261.

<sup>19</sup> บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, สู่เส้นทางการปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2544), หน้า 53.

<sup>20</sup> มาตรา 1 ผู้ใช้แรงงานจะต้องกำหนดให้ได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอ ต่อการกระทำที่เป็น การเลือกปฏิบัติต่อสหภาพแรงงาน ภายใต้ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน

การคุ้มครองเช่นว่านั้นจะต้องนำมาประยุกต์ให้มีลักษณะเฉพาะยิ่งขึ้น ต่อการกระทำที่เกี่ยวกับ

- ทำการว่าจ้างโดยมีเงื่อนไขว่า ลูกจ้างจะต้องไม่เข้าร่วมกับสหภาพ หรือเงื่อนไข ที่จะต้องสละจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

- เหตุแห่งการไล่ออก หรือการมีอคติอย่างอื่นต่อแรงงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้ใช้ แรงงานนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพ หรือเนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพโดยแรงงานนั้นนอกเวลาทำ การ หรือโดยความยินยอมของนายจ้างในเวลาทำการ

<sup>21</sup> มาตรา 2 สหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างจะต้องกำหนดให้ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ ต่อการกระทำใด ๆ ที่เป็นการแทรกแซงซึ่งกันและกัน หรือจากตัวแทนแต่ละฝ่าย หรือจากสมาชิกขององค์กร ทั้งสอง หรือในการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากการบริหารงานขององค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกระทำใด ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรของ แรงงาน ซึ่งอยู่ภายใต้การมีอำนาจเหนือของนายจ้างหรือองค์กรของนายจ้าง หรือการกระทำที่เป็นการ สนับสนุนองค์กรของแรงงานทางด้านการเงิน หรือในทางความหมายอย่างอื่น หรือการกระทำที่มีจุดประสงค์

3) คຸ້ມครองการร่วมเจรจาต่อรอง หมายถึง การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข. อนุสัญญานี้ ใช้บังคับกับคนงานทุกประเภทเช่นเดียวกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 แต่ไม่ใช่บังคับกับทหาร ตำรวจ และข้าราชการในระดับบริหาร

### 3.2.3 ข้อแนะฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 (Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation 1951)<sup>22</sup>

ข้อแนะฉบับนี้ ได้กำหนดถึงการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

#### ก. การไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจ

การไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจเป็นกลไกในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีพื้นฐานมาจากการต้องการร่วมมือ และความเท่าเทียมกันในการระงับข้อพิพาท โดยกระบวนการในการไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจนั้นคู่พิพาทสามารถร่วมกันกำหนด โดยต้องพิจารณาให้คู่พิพาทมีความเท่าเทียมกัน นอกจากนี้การไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาทที่หลีกเลี่ยงการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

#### ข. การชี้ขาดโดยสมัครใจ

การชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาทที่เป็นทางเลือกสุดท้ายสำหรับคู่พิพาทที่ต้องหลีกเลี่ยงการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยคู่พิพาทที่ทำการชี้ขาดโดยสมัครใจจะถือว่ายอมรับคำชี้ขาด

อย่างไรก็ตามอนุสัญญานี้ก็ไม่ถือเป็นการจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในการวางองค์การนั้น ๆ ไว้ภายใต้การควบคุมของนายจ้าง หรือองค์กรของนายจ้าง การกระทำเหล่านี้ถือว่าเป็นการกระทำที่บัญญัติไว้ในเรื่องการแทรกแซงในความหมายในข้อนี้

มาตรา 6 อนุสัญญานี้ไม่คำนึงว่าข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งที่ผูกพันกับฝ่ายบริหารของรัฐหรือไม่ และอนุสัญญานี้จะต้องไม่ถูกตีความไปในทางอคติอันเนื่องมาจากสิทธิและสถานภาพของข้าราชการผู้นั้น ไม่ว่าจะในทางใดก็ตาม

<sup>22</sup> International Labour Organization, Recommendation concerning Voluntary Conciliation and Arbitration [online]. Available from: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> [2004]



### 3.2.4 อนุสัญญาฉบับที่ 151 การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันและวิธีการกำหนดสภาพการจ้างในหน่วยงานของรัฐ ค.ศ. 1978 (Labour Relations (Public Service) Convention 1978)<sup>23</sup>

อนุสัญญาฉบับนี้ได้บัญญัติถึงการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันเป็นองค์การของลูกจ้างรัฐ โดยระบุว่า องค์การที่ลูกจ้างของรัฐตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างด้วยกัน จะต้องมิมีอิสระจากหน่วยงานของรัฐ และจะต้องได้รับการปกป้องจากการแทรกแซงหรือเป็นปรักษ์ต่อการจัดตั้งดำเนินงานบริหาร นอกจากนี้ยังจะต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามที่เห็นสมควรเพื่อให้ผู้แทนลูกจ้างของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมทั้งในเวลาและนอกเวลาทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบกระเทือนต่องานหรือการบริหารและบริการของหน่วยงานนั้น

ให้กำหนดกลไกระงับข้อพิพาท โดยให้มีการเจรจาและมีกลไกเป็นอิสระและเป้าหมายในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมและชี้ขาด ที่สำคัญให้ลูกจ้างของรัฐมีสิทธิตามหน้าที่ของพลเมืองและสิทธิทางการเมืองเหมือนเช่นคนอื่น ๆ

อนุสัญญานี้ใช้กับทุกคนที่ถูกว่าจ้างจากหน่วยงานของรัฐและซึ่งไม่ได้รับการคุ้มครองที่ดีกว่าจากบทบัญญัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ส่วนการจะนำมาบังคับใช้กับทหารหรือตำรวจหรือไม่ หรือบุคคลในระดับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารของรัฐนั้น จะต้องตราเป็นกฎหมายของประเทศ

### 3.2.5 อนุสัญญาฉบับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1981 (Collective Bargaining Convention 1981)

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อกำหนดสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้าง วางระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง อนุสัญญายังกำหนดให้มีมาตรการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม เช่น การเจรจาต่อรองควรกระทำขึ้นระหว่างนายจ้างทุกคนกับลูกจ้างทุกกลุ่มในกิจการสาขาต่าง ๆ กำหนดให้มีข้อระเบียบซึ่งเป็นที่ยอมรับกันระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง และไม่ควรให้ข้อบังคับที่มีอยู่แล้วมาเป็นอุปสรรคในการเจรจาต่อรอง ตลอดจนการมีระเบียบว่าด้วย การระงับข้อพิพาทแรงงานอันจะช่วยส่งเสริมการเจรจาต่อรองด้วย อีกทั้งมีการเสนอให้มีการระงับข้อพิพาทในสถานประกอบการด้วยกระบวนการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ

<sup>23</sup> บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, สิทธิแรงงานไทยยุคโลกาภิวัตน์ (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2537), หน้า 257-261.

ที่สำคัญในการกำหนดมาตรการเพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรอง ควรมีการหารือ 3 ฝ่าย หากเป็นไปได้

อนุสัญญาที่ใช้บังคับกับกิจการทางเศรษฐกิจทุกสาขา แต่ถ้าจะนำไปใช้บังคับกับทหารหรือตำรวจจะต้องมีการกำหนดกฎหมาย หรือแนวปฏิบัติของประเทศ

### 3.2.6 ข้อแนะนำที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ ค.ศ. 1967 (Examination of Grievances Recommendation 1967)

ข้อแนะนำนี้กล่าวถึงลักษณะและขอบเขตของข้อร้องทุกข์ วิธีการยื่น และพิจารณาข้อร้องทุกข์ วิธีปฏิบัติต่อผู้ยื่นข้อร้องทุกข์ และการให้สิทธิพิเศษเพื่อคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ตลอดจนวิธีการอื่นที่จะพึงปฏิบัติ หากไม่สามารถจะยุติข้อร้องทุกข์ได้ภายในสถานประกอบการ หรือสถานที่ทำงาน

ทั้งนี้ข้อแนะนำนี้ได้เสนอวิธีการแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่ตกลงกันไม่ได้โดยกำหนดว่าหากการยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการล้มเหลวแล้ว ควรหาทางนำข้อร้องทุกข์มาตกลงกันในวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีดังนี้<sup>24</sup>

ก. วิธีการที่กำหนดขึ้นโดยการตกลงร่วมกันเป็นต้นว่าการพิจารณากรณีที่เกิดขึ้นร่วมกันโดยองค์การแรงงานและนายจ้างที่เกี่ยวข้อง หรือโดยการเลือกอนุญาโตตุลาการด้วยความสมัครใจโดยการแต่งตั้งบุคคลหนึ่งหรือหลายคนตามข้อตกลงของนายจ้างและคนงานที่เกี่ยวข้อง หรือขององค์การแรงงานและนายจ้าง

ข. การไกล่เกลี่ยหรือการอนุญาโตตุลาการ โดยเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของรัฐ\*

อื่นๆ

(1) โดยอาศัยศาลแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่กระบวนการยุติธรรม

(2) วิธีการอื่นใดที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศ

<sup>24</sup> มาตรา 17 ข้อแนะนำที่ 130 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

\* กรณีนี้คือ การใช้การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ



## 4 การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย

การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยได้ถูกกำหนดรูปแบบการระงับข้อพิพาทโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยนายจ้างและลูกจ้างจะต้องดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาตามที่กฎหมายกำหนด โดยหากคู่พิพาทตกลงกันไม่ได้หรือไม่มีการเจรจาเกิดขึ้นจะเกิดข้อพิพาทแรงงานซึ่งจะมีการไกล่เกลี่ยโดยรัฐ และหากการไกล่เกลี่ยโดยรัฐไม่ประสบผลสำเร็จจะเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งนายจ้างลูกจ้างจะมีสิทธิปิดงานและนัดหยุดงาน รวมทั้งมีสิทธิทำการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ ในกระบวนการดังต่อไปนี้

### 4.1 การยื่นข้อเรียกร้อง และผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้อง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผู้มีสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและรูปแบบการยื่นข้อเรียกร้องไว้ดังนี้

#### 4.1.1 ฝ่ายนายจ้าง

กรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องกำหนดหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง เช่น นายจ้างประสบปัญหาทางเศรษฐกิจกิจการประสพภาวะขาดทุนจนจำเป็นต้องใช้มาตรการลดค่าจ้าง หรือลดสวัสดิการ ซึ่งเป็นสภาพการจ้าง เป็นต้น นายจ้างจะดำเนินการเองแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ นายจ้างจะใช้วิธีการหรือปฏิบัติตามขั้นตอนที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนด นั่นคือ นายจ้างจะต้องแจ้งข้อเรียกร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเสียก่อน<sup>25</sup> โดยทำข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ ระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา ซึ่งอาจเป็นตนเองหรือผู้แทนก็ได้ แต่ผู้แทนจะต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือลูกจ้างประจำของนายจ้างกรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและผู้เข้าร่วมในการเจรจาต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน<sup>26</sup> หรือผู้แจ้งข้อเรียกร้องฝ่ายนายจ้างอาจเป็นสมาคมนายจ้างโดยยื่นตามวิธีการของมาตรา 13 แทนนายจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิก<sup>27</sup>

<sup>25</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2078/2543

<sup>26</sup> มาตรา 13 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>27</sup> มาตรา 15 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

#### 4.1.2 ฝ่ายลูกจ้าง

ฝ่ายลูกจ้างอาจแจ้งข้อเรียกร้องใน 2 รูปแบบคือ

##### ก. ข้อเรียกร้องจากกลุ่มลูกจ้าง

ข้อเรียกร้องของกลุ่มลูกจ้างจะต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น โดยถ้าลูกจ้างได้เลือกผู้แทนเข้าร่วมเจรจาก็ต้องระบุชื่อผู้แทนที่จะเข้าร่วมเจรจามีจำนวนไม่เกิน 7 คน แต่ถ้าลูกจ้างยังไม่ได้เลือกผู้แทนเข้าร่วมเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนและระบุชื่อผู้แทนนั้นโดยไม่ชักช้า<sup>28</sup>

##### ข. ข้อเรียกร้องจากสหภาพแรงงาน

ข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างอาจแจ้ง โดยสหภาพแรงงานแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ โดยจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด การมีสหภาพแรงงานเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องนั้น ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

#### 4.2 เงื่อนไขในการยื่นข้อเรียกร้อง

ระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้อง กรณีที่สถานประกอบการนั้นยังไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องใช้บังคับอยู่ ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างจะแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งเมื่อใดก็ได้ แต่ถ้ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องอยู่แล้ว ผู้มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องจะต้องยื่นเสียก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุด หรือตอนที่ข้อตกลงทางการจ้างเดิมเกือบจะสิ้นสุดลง ซึ่งหากปล่อยให้ข้อตกลงสิ้นสุดลงโดยไม่มีกรณียื่นข้อเรียกร้องใหม่ ก็ต้องถือว่าข้อตกลงเดิมนั้นใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปี<sup>29</sup> ซึ่งในช่วง 1 ปีนั้น ฝ่ายใดก็จะแจ้งข้อเรียกร้องไม่ได้<sup>30</sup> อย่างไรก็ตามนายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ และถ้ากรณีมิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ก็ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี<sup>31</sup>

<sup>28</sup> มาตรา 13 วรรค 3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

\* เพื่อให้เป็นการยื่นข้อเรียกร้องซ้อน ซึ่งถ้ามีการปิดงานหรือนัดหยุดงานขึ้นก็จะเป็นการฝ่าฝืนต่อ มาตรา 34 (2) ได้

<sup>29</sup> มาตรา 12 วรรค 2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>30</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2563-2566/2526

<sup>31</sup> มาตรา 12 วรรค 1 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

แบบของข้อเรียกร้องนั้น ข้อเรียกร้องต้องทำเป็นหนังสือ<sup>32</sup> ซึ่งถ้ากลุ่มลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง จะต้องมียารายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ตามที่กฎหมายกำหนด ถ้าขณะยื่นข้อเรียกร้องมียารายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างครบจำนวน แต่ในชั้นประนอมหรือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานลูกจ้างจำนวนหนึ่งเกิดถอนชื่อออกจากข้อเรียกร้อง จนทำให้เหลือจำนวนลูกจ้างไม่ครบตามที่กฎหมายกำหนด ศาลฎีกาได้วินิจฉัยว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นสิ้นสภาพนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย<sup>33\*</sup>

นอกจากนั้นข้อเรียกร้องจะต้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อนำไปสู่ผลในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อไป และต้องระบุชื่อผู้แทนในการเข้าร่วมเจรจาไม่เกิน 7 คนด้วย ซึ่งถ้ามีที่ปรึกษาให้ระบุชื่อที่ปรึกษาในการแจ้งข้อเรียกร้องด้วยแต่ที่ปรึกษาจะต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละ 2 คน โดยต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนดและต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายแล้ว จึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้ เมื่อระบุชื่อที่ปรึกษาในการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาท้าความตกลงได้<sup>34</sup> ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษาตามมาตรา 17 จะเป็นที่ปรึกษาได้ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน<sup>35</sup> และถ้าผู้ใดกระทำการเป็นที่ปรึกษาโดยไม่ได้รับการจดทะเบียน ก็จะมีโทษทางอาญาคือต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>36</sup>

#### 4.3 การแทรกแซงของรัฐด้วยการแจ้งข้อเรียกร้อง

กรณีประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงและได้มีประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจประกาศในราช

<sup>32</sup> มาตรา 13 วรรค 1 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>33</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3415/2525

\* ซึ่งในกรณีดังกล่าว เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้มีความเห็นในหมายเหตุท้ายคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3815/2529 ว่า น่าจะต้องถือว่าข้อเรียกร้องนั้นชอบด้วยกฎหมายมาตลอดตั้งแต่แรก และย่อมไม่กลายเป็นไม่ชอบด้วยกฎหมายไปได้ เพราะถ้าฝ่ายลูกจ้างได้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายมาตลอดขั้นตอน ก็ควรได้รับความคุ้มครองมิให้การกระทำที่ชอบด้วยกฎหมายนั้นต้องเสียไป การที่ลูกจ้างถอนชื่อจึงเป็นเพียงลูกจ้างจำนวนนั้นไม่ต้องการนัดหยุดงานหรือไม่ต้องการผูกพันตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่อาจจะเกิดขึ้น จึงไม่น่าถือว่าการถอนชื่อดังกล่าวเป็นการทำให้ข้อพิพาทแรงงานสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่ลูกจ้างผู้สนับสนุนข้อเรียกร้องไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามลูกจ้างก็มีสิทธิถอนข้อเรียกร้องได้โดยไม่จำเป็นต้องทำเป็นหนังสือ

<sup>34</sup> มาตรา 17 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>35</sup> มาตรา 17 ทวิ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>36</sup> มาตรา 129 ทวิ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กิจจานุเบกษาห้ามมิให้ลูกจ้างสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้าง<sup>37</sup>

#### 4.4 การเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

เมื่อผ่านขั้นตอนของการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้องจะต้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือไปให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยไม่ชักช้า เพื่อจะเริ่มเจรจาต่อรองกันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง<sup>38</sup>

#### 4.5 การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกรณีที่ตกลงกันได้

เมื่อการเจรจาต่อรองเป็นที่ตกลงกัน ก็ต้องทำข้อตกลงเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้าง หรือผู้แทนและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และนายจ้างต้องประกาศข้อตกลงนั้นโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน นอกจากนี้ นายจ้างยังต้องนำข้อตกลงนั้นมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน<sup>39</sup>

เมื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเรียบร้อยแล้ว นายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้ร่วมในการเจรจาทุกคน ต้องผูกพันตามข้อตกลงนั้นและยังอาจผูกพันไปถึงนายจ้างคนใหม่ กรณีมีการโอนความเป็นนายจ้างไปยังบุคคลภายนอกซึ่งซื้อกิจการจากนายจ้างเดิมและนายจ้างคนใหม่ได้จ้างลูกจ้างเข้าทำงานต่อ อันเป็นการแสดงว่านายจ้างคนใหม่ยอมรับตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างคนเดิมด้วย เช่น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างคนเดิมทำกับลูกจ้างโดยกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างสูงสุด 18 เดือนของค่าจ้างอัตราสุดท้าย ย่อมผูกพันนายจ้างคนใหม่ที่ซื้อกิจการจากนายจ้างคนเดิม<sup>40</sup> เป็นต้น ถ้าข้อตกลงนั้นกระทำโดยนายจ้างหรือสมามนายนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกินกว่า 2 ใน 3 ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน<sup>41</sup> อย่างไรก็ตาม บุคคล ซึ่งไม่ผูกพันด้วยแต่แรก ก็อาจเข้ามาผูกพันตาม

<sup>37</sup> มาตรา 33 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

<sup>38</sup> มาตรา16 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

<sup>39</sup> มาตรา18 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

<sup>40</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3394/2542

<sup>41</sup> มาตรา19 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

เงื่อนไขอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับประโยชน์นั้นทั้งหมด<sup>42</sup> หรืออาจเป็นบุคคลที่เข้ามาทำงานในภายหลังและได้รับประโยชน์จากข้อตกลงเนื่องจากข้อตกลงนั้นได้ให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างทั่วไป มิใช่เฉพาะบางคนบางกลุ่ม<sup>43</sup> แต่บุคคลประเภทหลังนี้มีสิทธิรับประโยชน์โดยไม่มีคามผูกพันตามข้อตกลงแต่อย่างใด หรือแม้กรณีลูกจ้างคนใหม่ต้องผูกพันตามระเบียบข้อบังคับที่เกิดจากข้อตกลงนั้น ความผูกพันนั้นก็จะเป็นไปตามอำนาจบังคับบัญชาของนายจ้าง ไม่ใช่ผูกพันตามข้อตกลงนั้น<sup>44</sup>

นอกจากนั้นกฎหมายยังห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า<sup>45</sup>

#### 4.6 กรณีเกิดข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ไม่มีการเจรจาภายใน 3 วันนับแต่วันได้รับข้อเรียกร้อง หรือไม่มีการส่งผู้แทนเข้าร่วมเจรจาโดยไม่มีข้ออ้างใด ๆ หรือมีการเจรจาภายในกำหนดเวลาแล้ว แต่ไม่เป็นที่ตกลงกัน ก็ถือว่าเกิด “ข้อพิพาทแรงงาน” ซึ่งฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งเป็นหนังสือไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมงนับแต่ไม่มีการเจรจา หรือ นับแต่วันที่ไม่สามารถตกลงกันได้<sup>46</sup>

#### 4.7 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นแล้ว โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งภายในกำหนดเรียบริ้อย ก็จะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายใน 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง<sup>47</sup> พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อเรียกร้องลงทะเบียนรับเรื่อง สอบถามและบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจ้างผลการเจรจา และปัญหาต่าง ๆ แล้วนัดเจรจาเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงาน หากผลการไกล่เกลี่ยเป็นที่ตกลงกันได้ นายจ้างต้องทำข้อตกลงเป็นหนังสือแล้วดำเนินการประกาศให้ลูกจ้างทราบพร้อมทั้งนำไปจดทะเบียนตาม มาตรา 18

<sup>42</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2914-2915/2523

<sup>43</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 2821/2525

<sup>44</sup> คำพิพากษาฎีกาที่ 412/2526

<sup>45</sup> มาตรา 20 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>46</sup> มาตรา 21 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>47</sup> มาตรา 22 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



แต่ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ ก็ถือว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็น “ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้” ซึ่งกรณีปกตินายจ้างและลูกจ้างมีสิทธิเลือกปฏิบัติโดยอาจใช้วิธีสันติด้วยการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรืออาจใช้วิธีรุนแรงด้วยการปิดงานหรือนัดหยุดงาน ซึ่งภายหลังเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วก็อาจมีกรณีพิเศษที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่มีสิทธิเลือกปฏิบัติ เนื่องจากรัฐต้องเข้ามาแทรกแซงตามมาตรา 23, มาตรา 24, มาตรา 25 และ มาตรา 36 โดยการส่งข้อพิพาทในกิจการพิเศษ หรือข้อพิพาทที่อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการชี้ขาดข้อพิพาทโดยบังคับ

#### 4.8 การปิดงานและนัดหยุดงาน

กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างเลือกใช้วิธีการรุนแรงด้วยการปิดงานหรือนัดหยุดงานเพื่อให้เกิดอำนาจหรือพลังในการต่อรองกับอีกฝ่ายหนึ่ง การปิดงานหรือนัดหยุดงานที่จะได้รับความคุ้มครองก็ต้องชอบด้วยกฎหมาย คือ ต้องดำเนินการตามขั้นตอนของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างต่อเนื่องโดยถูกต้องตามกฎหมายตลอด ตั้งแต่การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน จนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว เมื่อฝ่ายที่จะใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง<sup>48</sup> แล้วฝ่ายที่จะใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานก็จะสามารถปิดงาน หรือนัดหยุดงานได้

##### 4.8.1 การปิดงาน

การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน<sup>49</sup> โดยการปิดงานอาจเกิดขึ้นในกรณี ดังนี้

- ก. กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง
- ข. กรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องก่อนแล้วนายจ้างยื่นข้อเรียกร้องตอบโต้
- ค. กรณีที่ลูกจ้างได้นัดหยุดงานแล้วนายจ้างก็มีสิทธิปิดงานเพื่อตอบโต้
- ง. กรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องฝ่ายเดียวและไม่ได้นัดหมายงาน ซึ่งมีความเห็นอยู่ 2 ฝ่าย คือฝ่ายหนึ่งเห็นว่า นายจ้างไม่มีสิทธิปิดงาน เพราะการปิดงานเป็นอำนาจต่อรองอย่างหนึ่ง เมื่อนายจ้างไม่ได้ยื่นข้อเรียกร้องและลูกจ้างก็ไม่ได้หยุดงาน นายจ้างจึงไม่มีสาเหตุที่จะใช้อำนาจต่อรองนั้น ส่วนอีกฝ่ายหนึ่งเห็นว่า นายจ้างมีสิทธิปิดงานได้ เพราะเป็นการใช้อำนาจต่อรองเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างถอนข้อเรียกร้อง โดยมาตรา 22 มิได้ห้ามปิดงานและ

<sup>48</sup> มาตรา 34 วรรคท้าย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>49</sup> มาตรา 5 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ไม่ได้บังคับว่า นายจ้างจะปิดงานได้ต่อเมื่อเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องเท่านั้น แต่เมื่อพิจารณาตามเหตุผลแล้ว ความเห็นแรกน่าจะมีเหตุผลดีกว่า เนื่องจากนายจ้างไม่มีสาเหตุในการใช้อำนาจต่อรอง ซึ่งถ้านายจ้างเกรงว่าลูกจ้างจะกลั่นแกล้งนายจ้าง นายจ้างก็ยังคงสามารถใช้อำนาจบังคับบัญชาลงโทษลูกจ้างตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างได้อยู่แล้ว

เมื่อนายจ้างใช้สิทธิปิดงานโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว นายจ้างจะนำคนงานอื่นมาทำแทนลูกจ้างที่ต้องหยุดทำงานชั่วคราวนั้นไม่ได้ เพราะถ้านายจ้างหาคนงานอื่นมาทำงานแทน ก็ไม่ใช่การปิดงาน แต่เป็นการกีดกันลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ให้เข้าทำงาน อันอาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ แต่ถ้านายจ้างดำเนินงานอื่นต่อไปในระหว่างปิดงานที่ไม่ใช่งานปกติของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนายจ้างอาจทำได้<sup>50</sup> ซึ่งก็เท่ากับว่านายจ้างอาจปิดงานบางแผนกได้โดยไม่ต้องปิดงานในแผนกที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เพราะลูกจ้างจะเดือดร้อนมากจากการปิดงาน เนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้างในระหว่างปิดงาน ในขณะที่นายจ้างเดือดร้อนเพียงเล็กน้อยหรืออาจไม่เดือดร้อนเลยก็ได้ แต่เมื่อยังไม่มีกฎหมายห้ามการปิดงานบางแผนกหรือบางส่วน นายจ้างจึงมีสิทธิทำได้ เช่นเดียวกับการนัดหยุดงานบางส่วนหรือบางแผนกของลูกจ้าง

#### 4.8.2 การนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันหยุดทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน<sup>51</sup> เป็นอำนาจต่อรองของลูกจ้างโดยการนัดหยุดงานทำให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างในด้านการผลิต การจำหน่าย และบริการของนายจ้าง เพื่อบีบบังคับให้นายจ้างตกลงตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง เมื่อนายจ้างไม่สามารถทนต่อความเสียหายนั้นได้ ซึ่งการนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ก็จะทำให้ลูกจ้างได้รับความคุ้มครองโดยไม่ถือเป็นการละทิ้งหน้าที่<sup>52</sup> และไม่ใช่การจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย แต่ถ้าเป็นการนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายลูกจ้างก็จะไม่ได้รับความคุ้มครอง<sup>53</sup>

กรณีที่เกิดการนัดหยุดงานชอบด้วยกฎหมาย ก็โดยลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องถูกต้องแล้วดำเนินตามขั้นตอนของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาอย่างถูกต้องจนเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ลูกจ้างย่อมใช้สิทธินัดหยุดงานได้ หรือโดยนายจ้างยื่นข้อเรียกร้องแล้วปิดงานตามขั้นตอนของกฎหมาย ลูกจ้างก็มีสิทธินัดหยุดงานเพื่อให้เกิดพลังต่อรองเป็นการตอบโต้ต่อการปิดงานของนายจ้าง และเมื่อนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายแล้วลูกจ้างก็ต้องไม่ขัดขวางการทำงานของลูกจ้างอื่น ซึ่งมีได้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และไม่

<sup>50</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3338-3339/2525

<sup>51</sup> มาตรา 5 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>52</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1217/2525

<sup>53</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1359/2525

ขัดขวางการดำเนินงานของนายจ้าง การกระทำอันเป็นการขัดขวางดังกล่าวย่อมไม่ได้รับความคุ้มครองแม้การนัดหยุดงานจะชอบด้วยกฎหมายก็ตาม<sup>54</sup> และอาจเป็นการละเมิดต่อนายจ้าง<sup>55</sup> แต่ถ้ามีข้อตกลงว่านายจ้างจะไม่เอาผิดกับลูกจ้างต่อการละเมิดในระหว่างการหยุดงาน ข้อตกลงนี้มีผลใช้บังคับได้<sup>56</sup>

สำหรับการนัดหยุดงานเป็นช่วง ๆ นั้นศาลวินิจฉัยว่าเป็นการละเมิดต่อนายจ้าง<sup>57</sup> แต่ความจริงแล้วน่าจะถือว่ายังคงเป็นการนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างที่นัดหยุดงานนั้น ทั้งนี้เนื่องจากการนัดหยุดงานเป็นช่วง ๆ ที่ดำเนินตามขั้นตอนทุกอย่างโดยถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างเสียหายน้อยกว่าการนัดหยุดงานที่ต่อเนื่องกันนาน ๆ จึงน่าจะช่วยลดหรือบรรเทาความเสียหาย รวมทั้งความเดือดร้อนของนายจ้างไปได้ ส่วนการหยุดงานของลูกจ้างเนื่องจากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างนั้นไม่ใช่การใช้สิทธินัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์จึงไม่ต้องดำเนินตามขั้นตอนของการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างสามารถทำได้ทันทีเพราะเป็นการตอบโต้การผิดหน้าที่หลักของนายจ้าง<sup>58</sup>

#### 4.8.3 ช่วงเวลาที่กฎหมายห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ห้ามปิดงาน หรือนัดหยุดงานในช่วงเวลาดังต่อไปนี้<sup>59</sup>

ก. เมื่อยังไม่มีกรแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ตามมาตรา 13 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรค 3

ข. เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

ค. เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

ง. เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

<sup>54</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1018/2525

<sup>55</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2790/2525

<sup>56</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3531/2525

<sup>57</sup> คดีแดงของศาลแรงงานกลางที่ 899/2528

<sup>58</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3504-3505/2528)

<sup>59</sup> มาตรา 34 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

จ. เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตาม มาตรา 25 หรือมาตรา 26

ฉ. เมื่อยังมีได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ฝ่ายหนึ่งทราบเป็นเวลาอย่างน้อย 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับแจ้ง

กรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนมาตราดังกล่าว มีความผิดต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>60</sup>

#### 4.9 การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นี้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดรูปแบบการระงับข้อพิพาทไว้สองวิธี คือ การชี้ขาดโดยสมัครใจ และการชี้ขาดโดยบังคับ ซึ่งมีรูปแบบดังนี้

##### 4.9.1 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary arbitration)

กรณีที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถเลือกปฏิบัติได้ภายหลังมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว นายจ้างและลูกจ้างอาจเลือกใช้วิธีสันติโดยการตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน<sup>61</sup> ซึ่งอาจเป็นบุคคลใดก็ได้ ภายใน 7 วันนับแต่วันทราบการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็ต้องแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน วันเวลาและสถานที่ พิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ<sup>62</sup> แล้วในขั้นตอนของการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานนั้น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ต้องให้โอกาสทั้งสองฝ่ายชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบได้<sup>63</sup> พิจารณาเสร็จก็จะต้องทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือตามแบบในมาตรา 29 ซึ่งอย่างน้อยต้องมีวันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ คำชี้ขาดและเหตุผล แล้วส่งคำชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่าย หรือผู้แทนทราบภายใน 3 วัน นับแต่วันทำคำชี้ขาด และปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ นอกจากนั้นผู้ชี้ขาดยังมีหน้าที่ต้องนำคำชี้ขาดมา จดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ชี้ขาดด้วย<sup>64</sup>

<sup>60</sup> มาตรา 139 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>61</sup> มาตรา 26 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>62</sup> มาตรา 27 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>63</sup> มาตรา 28 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>64</sup> มาตรา 29 วรรคท้าย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เมื่อได้รับคำชี้ขาดแล้ว นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามเพราะคำชี้ขาดมีผลเช่นเดียวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้าฝ่ายใดฝ่าฝืนถือว่าผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อีกฝ่ายฟ้องต่อศาลบังคับให้ปฏิบัติตาม และเรียกค่าเสียหายได้<sup>65</sup>

#### 4.9.2 การชี้ขาดโดยบังคับ (compulsory arbitration)

การชี้ขาดโดยบังคับในประเทศไทยนั้นมีหลักว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการที่มุ่งหวังเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของสาธารณชนนั้น หากให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานก็จะกระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐจึงกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งเป็นการบังคับคู่กรณีเป็นระบบการชี้ขาดโดยบังคับหรือในกรณีประเทศอยู่ในภาวะประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินก็เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ที่จะส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด

ทั้งนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคณะบุคคลที่เป็นรูปแบบไตรภาคีเป็นองค์กรของฝ่ายบริหารที่มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด ใช้อำนาจกึ่งตุลาการ มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นการแทรกแซงของรัฐโดยตรงเพื่อที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานโดยห้ามคู่กรณีใช้วิถีทางทางเศรษฐกิจบีบบังคับซึ่งกันและกัน โดยหากชี้ขาดไปแล้วคู่กรณีจำต้องปฏิบัติตามหากฝ่าฝืนมีบทลงโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายที่จะรักษาความสงบในวงงานอุตสาหกรรม และปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณชนมิให้ถูกรบกวนกระทบกระเทือน แต่ก็มีผลกระทบเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการทำสัญญาของคู่กรณีโดยรัฐที่เพิ่มอำนาจในการแทรกแซงแก่การยุติข้อพิพาทโดยตรง<sup>66</sup>

<sup>65</sup> คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3197-3198/2525

<sup>66</sup> วีระพงศ์ จิระภาค, “การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน,” วารสารศาลแรงงาน 12 (กรกฎาคม-กันยายน 2539): 89.



### ก. การชี้ขาดโดยบังคับมีในกรณีดังต่อไปนี้

1) การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญบางประเภทในกิจการสาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการ หรือกิจการที่เกี่ยวกับความมั่นคงของรัฐ ตามมาตรา 23\* เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ โดยกำหนดให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไปให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยแล้วแจ้งให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน หากฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่พอใจมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายใน 7 วันนับแต่ได้รับคำวินิจฉัยและหากมีการฝ่าฝืนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>67</sup>

2) การระงับข้อพิพาทแรงงานในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีอาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง<sup>68</sup> และหากมีการฝ่าฝืนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีนี้ ก็จะมี ความผิดต้องระวางโทษเช่นเดียวกับทั้งสองกรณี ที่กล่าวมาแล้ว<sup>69</sup>

3) การระงับข้อพิพาทแรงงานกรณีมีประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐอาจเข้าแทรกแซงโดยรัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในท้องที่ใดหรือกิจการประเภทใดได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลใด คณะบุคคลหนึ่งตามที่รัฐมนตรีได้กำหนดหรือแต่งตั้งขึ้น<sup>70</sup> และเมื่อมีการฝ่าฝืนคำชี้ขาดดังกล่าว ผู้ฝ่าฝืนย่อมมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>71</sup>

อนึ่งประกาศของรัฐมนตรีกรณีดังกล่าวจะยกเลิกเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ซึ่งก็ได้เคยมีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎ

\* กิจการตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้แก่ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล รวมทั้งกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ได้เพิ่มเติมกิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ กิจการการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ และกิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

<sup>67</sup> มาตรา 132 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

<sup>68</sup> มาตรา 24 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

<sup>69</sup> มาตรา 132 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

<sup>70</sup> มาตรา 25 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>71</sup> มาตรา 133 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

อัยการศึก ใช้บังคับเมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2519 และเรื่องแต่งตั้งคณะบุคคลเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานลงวันที่ 14 ตุลาคม 2519 แต่ต่อมาเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2524 รัฐมนตรีก็ได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยยกเลิกประกาศดังกล่าวโดยได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

### ข. การแทรกแซงระหว่างการปิดงานหรือหยุดงานโดยรัฐมนตรี\*

กรณีนี้อาจเกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศหรือก่อความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจแทรกแซงดังนี้<sup>72</sup>

- 1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น
- 2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
- 3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงานและห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวาง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- 4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นการเข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับ

อนึ่ง ผู้ฝ่าฝืนคำสั่งรัฐมนตรีในกรณีดังกล่าว มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>73</sup>

กรณีที่ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด<sup>74</sup> ซึ่งนายจ้างหรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนคำสั่งดังกล่าวมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>75</sup>

\* เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 ทำให้อำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้โอนมายังรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

<sup>72</sup> มาตรา 35 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>73</sup> มาตรา 140 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>74</sup> มาตรา 36 วรรค 2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>75</sup> มาตรา 141 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ที่จะใช้ในกรณีนี้จะต้องปรากฏว่าเป็นการนัดหยุดงานและปิดงานตามความหมายในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วย ดังนั้นหากการหยุดทำงานของนายจ้างไม่ใช่การปิดงาน รัฐมนตรีจะไม่สามารถสั่งให้นายจ้างเปิดงานได้ นอกจากนี้รัฐมนตรีก็ไม่มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างที่นายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุอื่นกลับไปทำงานได้เนื่องจากไม่ใช่การเลิกจ้างเพราะเหตุปิดงาน หรือหยุดงาน<sup>76</sup>

นอกจากนี้อำนาจสั่งการของรัฐมนตรีตามมาตรา 24 และมาตรา 35 ก็ยังเป็นเพียงรัฐมนตรีใช้ดุลพินิจเห็นว่าอาจก่อให้เกิดความเสียหาย หรือกระทบต่อความสงบเรียบร้อยเท่านั้นที่มีอำนาจสั่งการได้แล้ว แม้ความเป็นจริงอาจจะไม่เกิดความเสียหายได้เลยก็ตาม ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าอำนาจของรัฐมนตรีเป็นอำนาจที่มากเกินไปเกินสมควร ดังนั้นจึงถือว่าการชี้ขาดโดยบังคับในกรณีนี้สามารถล่วงละเมิดสิทธิเสรีภาพของนายจ้างลูกจ้างได้มาก

### ค. สิทธิในการอุทธรณ์คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ฝ่ายที่ไม่พอใจคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจได้แก่นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งอาจต้องมีส่วนได้เสียเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องหรือรับข้อเรียกร้องด้วยตนเอง หรือในฐานะกระทำการแทนนายจ้างหรือลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมาตั้งแต่ต้น จึงจะมีสิทธิอุทธรณ์ได้

การอุทธรณ์จะต้องอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ภายในกำหนด 7 วัน<sup>\*\*</sup> นับแต่วันที่ได้รับความวินิจฉัย

รัฐมนตรีต้องวินิจฉัยอุทธรณ์ให้เสร็จภายใน 10 วันโดยเมื่อวินิจฉัยเสร็จจะส่งคำวินิจฉัยไปให้คู่กรณีรับทราบและปฏิบัติตาม

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 เป็นที่สิ้นสุดในทางบริหารไม่สามารถอุทธรณ์ได้อีกในกรณีไม่ได้มีการอุทธรณ์ภายใน 7 วัน หรือกรณีรัฐมนตรีมีคำวินิจฉัยแล้ว

### ง. การฟ้องเพิกถอนคำวินิจฉัยที่เป็นที่สุด

คำว่าคำวินิจฉัยที่เป็นที่สุดนั้น ถือว่าเป็นที่สิ้นสุดในทางบริหารนั้นคือไม่สามารถอุทธรณ์ต่อฝ่ายบริหารได้อีกแล้ว แต่ไม่ได้หมายความว่าคู่กรณีจะนำมาฟ้องศาลไม่ได้ ซึ่งการฟ้องศาลสามารถกระทำได้ดังนี้

\* ปัจจุบันอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ได้โอนมายังรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

<sup>76</sup> คำพิพากษาศาลแรงงานที่ 746/2526

<sup>\*\*</sup> ทั้งนี้การนับระยะเวลา 7 วันจะนำการนับระยะเวลาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับ

### 1) การฟ้องเพิกถอนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้นหากยังไม่ถึงที่สุด จะฟ้องศาลแรงงานไม่ได้ และเมื่อคำสั่งถึงที่สุดแล้วแต่ไม่อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีผู้กรณีก็ไม่สามารถ นำคดีมาฟ้องต่อศาลได้ เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรคสอง ได้บัญญัติว่า “คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายคุ้มครอง แรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้เรียกร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือ ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตาม ขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว”

### 2) การฟ้องเพิกถอนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

กรณีที่ไมพอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย อาจฟ้องศาลได้ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และรัฐมนตรี วินิจฉัยข้อเท็จจริงไม่ถูกต้อง การรับฟังพยานหลักฐานไม่ถูกต้อง หรือการใช้ดุลพินิจไม่ถูกต้อง

## 4.10 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงานนั้น ข้อพิพาทดังกล่าวต้องเป็นคดีแรงงานซึ่ง หมายถึง คดีที่มีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งกฎหมายแรงงานได้กำหนด สิทธิและหน้าที่ไว้ โดยประเภทของคดีแรงงานได้กำหนดตามบทบัญญัติมาตรา 8 แห่ง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ดังนี้

### 4.10.1 คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

#### ก. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน

คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง คดี ที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงหรือสัญญา ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การฟ้องเรียกค่าเสียหายกรณีผิดสัญญาหรือเรียกสินจ้างแทน



การบอกกล่าวล่วงหน้า เป็นต้น ซึ่งรวมถึงคดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้างด้วย<sup>77</sup>

#### ข. คดีพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คดีพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง คดีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่กฎหมายให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>78</sup> เช่น คดีฟ้องร้องบังคับให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกรณีมีการฝ่าฝืนข้อตกลงที่กำหนดไว้ เป็นต้น

#### 4.10.2 คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง คดีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรวมทั้งกฎกระทรวงซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าวทุกฉบับ เช่น การฟ้องเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระจากการจ่ายน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรวมทั้งเรียกดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม หรือฟ้องบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการหรือเครื่องป้องกันอันตรายตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

คดีพิพาทด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง คดีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่น การฟ้องเรียกค่าเสียหายกรณีที่นายจ้างปิดงานโดยไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบอันเป็นการปิดงานที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย ฟ้องขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ซึ่งสัญญาดังกล่าวไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้างหรือฟ้องขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

#### 4.10.3 กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีที่จะต้องสิทธิทางศาล หมายถึง คดีที่กฎหมายบัญญัติให้การกระทำในบางเรื่องของบุคคลใดจะต้องให้ศาลพิจารณา หรืออนุญาตหรือมีคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดหรือจะต้อง

<sup>77</sup> คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานที่ 16/2536

<sup>78</sup> มาตรา 10 วรรค 3 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518



ให้ศาลแต่งตั้งก่อน ซึ่งโดยปกติจะเป็นคดีที่ไม่มีข้อพิพาท แต่เป็นกรณีที่มีการยื่นคำร้องต่อศาล อย่างไรก็ตามหากมีบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามายื่นคำร้องคัดค้านก็จะทำให้คดีนั้นกลายเป็นคดีที่มีข้อพิพาทไปได้เหมือนกัน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานยังไม่ปรากฏกรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลแต่ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นั้น อาจเป็นกรณีที่นายจ้างต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานเพื่อเลิกจ้างหรือลงโทษกรรมการลูกจ้างซึ่งเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะสามารถเลิกจ้างหรือลงโทษต่อไปได้<sup>79</sup> หรืออาจเป็นกรณีที่นายจ้างขอให้ศาลมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างคนใดคนหนึ่งหรือทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งเมื่อกรรมการลูกจ้างนั้น หรือทั้งคณะไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับสถานประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุสมควร<sup>80</sup> นอกจากนี้ยังอาจเป็นกรณีที่กรรมการลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานร้องขอต่อศาลให้พิจารณาวินิจฉัยการกระทำของนายจ้างที่จะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร<sup>81</sup>

#### 4.10.4 คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์

คดีดังกล่าวนี้เป็นคดีที่มีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างหรือลูกจ้างกับเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ อันเป็นคดีที่เจ้าพนักงานของรัฐตกเป็นจำเลย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ได้รับคำวินิจฉัยหรือชี้ขาดของเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งไม่พอใจหรือยอมรับคำวินิจฉัยนั้นก็ไปยื่นฟ้องเจ้าพนักงานของรัฐต่อศาล โดยถือว่าเป็นคดีที่มีข้อพิพาทระหว่างผู้ยื่นฟ้องกับเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งอาจเป็นพนักงานเงินทดแทน คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน พนักงานตรวจแรงงาน พนักงานออกใบอนุญาต อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม\*

<sup>79</sup> มาตรา 52 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>80</sup> มาตรา 51 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

<sup>81</sup> มาตรา 50 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

\* ปัจจุบันได้เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

#### 4.10.5 คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดนี้จำกัดเฉพาะกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยจะต้องมีสาเหตุสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น จึงจะถือว่าเป็นคดีแรงงาน เช่น การที่ลูกจ้างทำให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของนายจ้างในระหว่างการเจรจาต่อรอง โกล่เกลี่ย หรือปิดงานหรือนัดหยุดงานด้วยการปิดกั้นประตูโรงงานทำให้นายจ้างไม่สามารถนำวัตถุดิบเข้ามาป้อนโรงงานหรือไม่สามารถนำสินค้าที่ผลิตแล้วออกไปส่งหรือจำหน่ายแก่ลูกค้าได้ เป็นต้น

#### 4.10.6 ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์\*\*

ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ คือ การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานอาจร้องขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดข้อพิพาทเรื่องใด เรื่องหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งในปัจจุบันนี้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่ได้มีบทบัญญัติที่ให้อำนาจเช่นนี้แก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่อย่างไร

โดยสรุปแล้วข้อพิพาทแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานมีทั้งสิ้น 6 ประเภท ดังปรากฏในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ดังที่กล่าวมาแล้ว แต่ก็ยังมีข้อพิพาทเพียง 5 ประเภทเท่านั้นที่เข้าสู่ศาลแรงงานเนื่องจากข้อพิพาทที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์นั้นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่ได้มีบทบัญญัติที่ให้อำนาจดังกล่าวแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

\* ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ได้กำหนดว่าเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เพราะในขณะนั้นกรมแรงงานสังกัดในกระทรวงมหาดไทย แต่ปัจจุบันได้มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน ดังนั้น อำนาจดังกล่าวจึงโอนมาเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

\*\* กรณีนี้ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจดังกล่าว

## 5 การระงับข้อพิพาทแรงงานในต่างประเทศ

ในการศึกษารูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยนั้น จำเป็นต้องศึกษารูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในต่างประเทศด้วย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบกระบวนการระงับข้อพิพาทในประเทศไทย

ทั้งนี้ รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานแต่ละประเทศจะแตกต่างกัน ตามระบบแรงงานสัมพันธ์ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาเน้นระบบการเจรจาต่อรองร่วม ประเทศเยอรมันมีระบบศาลแรงงานในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ ประเทศออสเตรเลียมีระบบการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ หรือประเทศในแถบเอเชีย เช่น ประเทศญี่ปุ่น ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศมาเลเซีย และประเทศไทย จะมีรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในระบบผสมระหว่างการเจรจาต่อรองร่วม และการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

สำหรับการระงับข้อพิพาทโดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจนี้ ได้มีประเทศที่ใช้ระบบการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจหลายประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น โดยเฉพาะสำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจอย่างแพร่หลาย มีสถาบันอนุญาโตตุลาการที่ให้บริการในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ประสบความสำเร็จ เช่น สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน

จึงได้ทำการศึกษาระบบการระงับข้อพิพาทแรงงาน และกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ในประเทศต่างๆ ดังนี้

### 5.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา

เนื่องจากระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศสหรัฐอเมริกาคือเป็นระบบที่เน้นการเจรจาต่อรองร่วม\* การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสหรัฐอเมริกาก็เน้นที่การเจรจาของกลุ่มพิพาท

---

\* ระบบแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกาคือเป็น ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งให้เสรีภาพแก่เอกชนมากที่สุด โดยเอกชนมีเสรีภาพในการทำสัญญา (freedom of contract) และเสรีภาพในการรวมกลุ่มตั้งองค์กรหรือสมาคม (freedom of association)

ในระบบนี้ รัฐหรืออำนาจรัฐจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรง แต่จะเข้าเกี่ยวข้องโดยทางอ้อมในรูปของการให้ความคุ้มครองเสรีภาพโดยผ่านทางองค์กรบริหารคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่หลักสองประการคือ ประการแรกให้ความคุ้มครองเสรีภาพแก่เอกชน ทั้งที่เป็นนายจ้างและลูกจ้าง ให้แต่ละฝ่ายมีเสรีภาพบริบูรณ์ในการทำสัญญา หรือไม่ทำสัญญา และเสรีภาพในการรวมกลุ่มสมาคม หรือไม่รวมกลุ่มสมาคมในการให้ความคุ้มครองนี้ หากเกิดการล่วงละเมิดเสรีภาพกันขึ้น คณะกรรมการชุดนี้จะเป็นผู้สอบสวนฟ้องร้องผู้ล่วงละเมิดต่อศาลเป็นคดีปกครองเรียกว่า “คดีกระทำการอันไม่เป็นธรรม” หรือ “unfair labor practice cases” ประการที่สอง กระทำหน้าที่ควบคุมกำหนดหน่วยการเจรจาต่อรองที่เหมาะสมในฐานะเป็นตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ (appropriate bargaining unit) ควบคุมการออกเสียง

การไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ โดยคู่พิพาทจะพยายามเจรจากันให้เกิดข้อยุติให้มากที่สุด ซึ่งหากไม่สามารถตกลงกันได้ คู่พิพาทจะใช้การไกล่เกลี่ย หรือการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจเป็นกระบวนการต่อไป อย่างไรก็ตามในข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมก็มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นผู้ทำการวินิจฉัยชี้ขาด

นอกจากนี้ในสหรัฐอเมริกายังมีสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน อันเป็นสถาบันอนุญาโตตุลาการที่ทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงสมควรที่จะศึกษารูปแบบในการระงับข้อพิพาทแรงงานและรูปแบบกระบวนการอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา รวมทั้งรูปแบบกระบวนการอนุญาโตตุลาการของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน

### 5.1.1 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศสหรัฐอเมริกา<sup>82</sup>

รัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาให้การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองโดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ ซึ่งนอกจากรัฐธรรมนูญแล้วยังมีกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการดังนี้

ลงคะแนนและการออกไปรับรองแก่สหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง เป็นผู้แทนของลูกจ้าง หรือนายจ้างที่แท้จริงแต่ผู้เดียว (exclusive representative) ห้ามสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างอื่น ๆ เข้าแทรกแซงอ้างสิทธิในการเป็นผู้แทนเพื่อการเจรจาต่อรองกัน หากมีกรณีโต้แย้งสิทธิในการเป็นผู้แทนลูกจ้างหรือนายจ้าง คณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่จัดให้มีการออกเสียงลงคะแนนขึ้นใหม่ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขบางประการที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากระบบนี้ให้เสรีภาพแก่เอกชนเต็มที่ ดังนั้น รัฐบาลจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานโดยตรง

ในระบบนี้ ข้อพิพาทแรงงานจึงไม่มีองค์กรของรัฐหน่วยใดเข้าเกี่ยวข้องกับวินิจฉัยชี้ขาด แต่จะปล่อยให้เป็นเรื่องของการใช้สิทธิรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง (right to organization for the purpose of collective bargaining) ตามหลักดุลยภาพแห่งอำนาจการต่อรอง (balance of bargaining power) ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง อย่างไรก็ตามก็อาจมีกรณียกเว้นเช่นในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเปิดโอกาสให้ประธานาธิบดีสหรัฐอาจเข้าแทรกแซงเสรีภาพในการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ในกรณีที่ประธานาธิบดีเห็นว่าการกระทำดังกล่าวจะเป็นอันตรายต่อ "สุขภาพหรือความปลอดภัยของประชาชน" (imperil to national health or safety) แต่กระนั้นก็ดี ประธานาธิบดีจะออกคำสั่งห้ามการปิดงานหรือนัดหยุดงานเองโดยตรงมิได้ ประธานาธิบดีเพียงแต่สั่งให้ Attorney General (ซึ่งเทียบได้กับอธิบดีกรมอัยการของประเทศไทย) เป็นผู้ยื่นคำร้องต่อศาลประจำท้องถิ่นสหรัฐ (U.S. District Court) เพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งห้ามการปิดงาน หรือนัดหยุดงาน และคำสั่งดังกล่าวของศาลประจำท้องถิ่นของสหรัฐอเมริกาก็ยังอาจได้รับการตรวจสอบ (Review) โดยศาลอุทธรณ์ของสหรัฐ (Circuit Court of Appeals) หรือศาลสูงสุด (Supreme Court) (สุรินทร์ ถั่วทอง, "การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย," วารสารนิติศาสตร์ 11(เมษายน-มิถุนายน 2523): 333-356.)

<sup>82</sup> American Arbitration Association, Labor Arbitration and Employment Arbitration [online].



### ก. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1935 (The National Labor Relations Act 1935 (NLRA))

The National Labor Relations Act 1935 (NLRA) เป็นกฎหมายที่ให้การคุ้มครองแรงงานเอกชน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ใช่ระดับหัวหน้างาน ในการจัดตั้งองค์กรของตนและไม่ถูกแทรกแซง

เนื่องจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา มีนโยบายส่งเสริมการเจรจาต่อรองโดยสมัครใจ ดังนั้นหากนายจ้างหรือผู้แทนคนงานปฏิเสธการเจรจาต่อรองร่วมจะถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย NLRA โดยตามกฎหมาย NLRA การเจรจาต่อรองร่วมถือเป็นความตกลงร่วมกันโดยสมัครใจที่นายจ้าง และสหภาพแรงงานจะได้พบและประชุมกันในเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการจ้างงานอื่นๆ ตลอดจนการทำงานให้บรรลุข้อตกลง ต่อจากนั้นหากทั้งสองฝ่ายไม่พอใจก็อาจกดดันทางเศรษฐกิจโดยการใช้สิทธินัดหยุดงานและปิดงานได้ นอกจากนี้กฎหมายยังระบุถึงกระบวนการสรรหาผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ผู้แทนลูกจ้างที่มาจากเสียงส่วนใหญ่ของลูกจ้าง และรัฐยังต้องช่วยอำนวยความสะดวกในการระงับข้อพิพาทโดยช่วยเหลือให้มีการไกล่เกลี่ย ประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

ภายใต้กฎหมาย NLRA ลูกจ้างมีสิทธิในการนัดหยุดงาน และนายจ้างก็มีสิทธิดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ในทางธุรกิจของตนในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงานได้ เช่น การให้ผู้อื่นมาทำงานแทนลูกจ้าง

การใช้สิทธิในการนัดหยุดงานนั้นอาจมีการใช้สิทธิที่ผิดกฎหมายได้ในกรณีที่มีการละเมิดข้อตกลงห้ามนัดหยุดงานในข้อตกลงการเจรจาร่วม การนัดหยุดงานเป็นช่วงๆ หรือการนัดหยุดงานเพียงบางส่วน เป็นต้น

การนัดหยุดงานตามกฎหมาย NLRA ได้แบ่งออกเป็นสองกรณีดังนี้

#### 1) การนัดหยุดงานอันเนื่องมาจากปัญหาเศรษฐกิจ

การนัดหยุดงานอันเนื่องมาจากปัญหาทางเศรษฐกิจนั้น นายจ้างมีสิทธิจัดหาคนงานอื่นมาทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงาน และไม่จำเป็นต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหากมีคนทำงานแทนแล้ว แต่ต้องรับลูกจ้างเดิมกลับเข้าทำงานเป็นลำดับแรก หากตำแหน่งงานว่างลง

#### 2) การนัดหยุดงานอันเนื่องจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรม (unfair labour practice strikes)

การนัดหยุดงานอันเนื่องจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรมนั้น นายจ้างไม่สามารถจัดหาคนงานอื่นมาทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานได้ นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างรายเดิมที่นัดหยุดงานเท่านั้น



**ข. พระราชบัญญัติแรงงานรถไฟสัมพันธ์ ค.ศ. 1926 (Railway Labor Relations Act 1926 (RLA))**

กฎหมาย Railway Labor Relations Act 1926 (RLA) ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในกิจการรถไฟและสายการบินในการจัดตั้งองค์กรและไม่ถูกแทรกแซง และยังกำหนดระเบียบวิธีการบังคับให้เข้าสู่การประนีประนอมข้อพิพาทก่อนมีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน

**ค. พระราชบัญญัติการปฏิรูปการให้บริการของรัฐ ค.ศ. 1978 (Civil Service Reform Act 1978 (CSRA))**

กฎหมาย Civil Service Reform Act 1978 (CSRA) นี้ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างของรัฐบาล ในการรับรองสิทธิเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรอง และการกระทำที่ไม่เป็นธรรม แต่อย่างไรก็ตามลูกจ้างของรัฐบาลจะไม่ได้รับสิทธิในการนัดหยุดงาน ทั้งนี้เพราะถือว่าเป็นการก่อความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวมของรัฐ ผู้ที่ละเมิดนัดหยุดงานจะถูกไล่ออก ซึ่งได้มีการนำพระราชบัญญัตินี้ไปปรับใช้กับลูกจ้างของฝ่ายนิติบัญญัติในรัฐบาลกลาง และลูกจ้างของสำนักงานประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาด้วย

ส่วนในกรณีที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้นกับลูกจ้างของรัฐ และมีการเจรจาต่อรองแล้วไม่สามารถตกลงกันได้กลายเป็นข้อพิพาทแรงงานจะมีการส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของรัฐบาลกลาง (Federal Labour Relation Authority (FLRA)) เป็นผู้พิจารณาข้อพิพาทระหว่างองค์กรของรัฐกับองค์กรของรัฐบาล

**ง. พระราชบัญญัติปฏิรูปองค์กรไปรษณีย์ ค.ศ. 1970 (Postal Reorganization Act 1970)**

กฎหมาย Postal Reorganization Act 1970 นี้ให้ความสำคัญคุ้มครองลูกจ้างในกิจการไปรษณีย์ร่วมกับกฎหมาย NLRA ในสิทธิเสรีภาพ สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

นอกจากนี้ในกรณีลูกจ้างของรัฐบาลมลรัฐ และลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐในท้องถิ่น ที่ไม่ได้รับความคุ้มครองตาม NLRA จะได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ และในกรณีลูกจ้างเอกชนบางประเภทที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายอื่น เช่น ลูกจ้างทำงานบ้าน จะได้รับความคุ้มครอง

**5.1.2 ลักษณะของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา**

ในประเทศสหรัฐอเมริกาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการเป็นรูปแบบในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ซึ่งเกิดจากคู่พิพาทตกลงใจร่วมกันในการเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยอาจทำการอนุญาโตตุลาการเอง หรือใช้การอนุญาโตตุลาการโดยสถาบันอนุญาโตตุลาการ เช่น สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกา

อย่างไรก็ตามสำหรับข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมจะมี คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท (The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)) ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นในปี 1962 เป็นผู้ทำการอนุญาโตตุลาการ นอกจากนี้ คณะกรรมการดังกล่าวยังมีหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาท รวมทั้งการอนุญาโตตุลาการด้วยหากคู่พิพาทร้องขอ

กระบวนการการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานได้เริ่มพัฒนามา ตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งต่อมาได้รับความนิยมมากขึ้น<sup>83</sup> เนื่องจากประหยัดเวลาและ ค่าใช้จ่ายในการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น ซึ่งอาจทำให้นายจ้างต้องเสียค่าจ้างและสินค้าที่ควรจะได้ผลิตได้ในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งอาจเป็นการนัดหยุดงานหรือการปิดงานทำให้เกิดผลเสียทางด้าน เศรษฐกิจสูงและทำให้เกิดความต้องการใช้การอนุญาโตตุลาการ

อนึ่ง เนื่องจากการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นมีความ เกี่ยวพันกับกระบวนการอนุญาโตตุลาการส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ ข้อตกลงในการเจรจาต่อรองร่วม ข้อเรียกร้องตามสัญญา และการเรียกร้องค่าจ้าง ดังนั้นรูปแบบ กระบวนการวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจของสหรัฐอเมริกาจึงมี กระบวนการเช่นเดียวกับกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยทั่วไป แต่ได้ปรับหลักเกณฑ์ในบาง เรื่องให้สอดคล้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการในประเทศ สหรัฐอเมริกามีประวัติ รูปแบบ และกระบวนการระงับข้อพิพาท ดังนี้

#### ก. วิวัฒนาการการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ

การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในการระงับข้อพิพาทแรงงานของ สหรัฐอเมริกานั้น พัฒนามาจากการระงับข้อพิพาท โดยการยินยอมให้มีการอนุญาโตตุลาการ ของคู่พิพาทในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม ในการประชุมแรงงานแห่งชาติที่กรุงวอชิงตัน ใน เดือนพฤศจิกายน 1945 ซึ่งสรุปประเด็นได้ดังนี้<sup>84</sup>

1) ในสัญญาเจรจาต่อรองร่วมในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ควรจะเปิดโอกาสให้มีการทำอนุญาโตตุลาการเพื่อไม่ให้มีการหยุดงานหรือปิดงาน

2) คู่พิพาทจะต้องมีข้อตกลงในการเรียกร้องให้มีการระงับข้อ พิพาทเกี่ยวกับการร้องทุกข์ หรือการระงับข้อพิพาทโดยสัญญาจะมีการนำไปใช้ทำการ อนุญาโตตุลาการได้โดยสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน อนุญาโตตุลาการ หรือผู้บริหารการ อนุญาโตตุลาการ โดยจะเกี่ยวกับประเด็นดังนี้

<sup>83</sup> Commerce Clearing House, Labor Law Course (New York: Commerce Clearing House, 1976), p. 3516.

<sup>84</sup> Commerce Clearing House, Labor Law Course (New York: Commerce Clearing House, 1976), p. 3516.

ก) สัญญาจะต้องมีการกำหนดให้มีการเลือกกระบวนการวิธีพิจารณาโดยสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน อนุญาโตตุลาการ หรือผู้บริหารการอนุญาโตตุลาการ

ข) สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน อนุญาโตตุลาการ หรือผู้บริหารการอนุญาโตตุลาการ จะไม่มีอำนาจในการเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลงสัญญาอนุญาโตตุลาการ แต่บุคคลดังกล่าวมีอำนาจที่จะไม่ใช้สัญญาฉบับข้อพิพาทได้ หากมีข้อเท็จจริงเป็นกรณีพิเศษเกี่ยวกับการร้องทุกข์ หรือการระงับข้อพิพาท

ค) ในการระงับข้อพิพาทแรงงานสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน อนุญาโตตุลาการ หรือผู้บริหารการอนุญาโตตุลาการ จะไม่สามารถช่วยเหลือคู่พิพาทได้ในระหว่างกระบวนการพิจารณา เว้นแต่ได้เข้ามาช่วยเหลือแต่แรกแล้ว

ง) อย่างไรก็ตามสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน อนุญาโตตุลาการ หรือผู้บริหารการอนุญาโตตุลาการ ก็ยอมรับว่าการอนุญาโตตุลาการทำให้คู่พิพาทสามารถยุติข้อพิพาทได้โดยเด็ดขาด และทำให้เกิดความสัมพันธันดี

จ) ค่าใช้จ่ายของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน อนุญาโตตุลาการ หรือผู้บริหารการอนุญาโตตุลาการ คู่พิพาทต้องร่วมกันรับผิดชอบ

จากการประชุมดังกล่าวทำให้ในปี ค.ศ. 1961 องค์การแรงงานของสหรัฐอเมริกา (AFL-CIO) ได้นำหลักเกณฑ์ในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการมาบัญญัติเพิ่มเติมเป็นหลักขององค์การ ในแผนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ยุติข้อพิพาทโดยเด็ดขาด และทำให้เกิดความสัมพันธันดีโดยการอนุญาโตตุลาการ<sup>85</sup>

ซึ่งต่อมาก็ได้มีสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกาเกิดขึ้น โดยสมาคมได้เน้นในการให้บริการด้านการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทย

**ข. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการกับความเกี่ยวพันกับกฎหมายของรัฐ (Legal state of Arbitration)<sup>86</sup>**

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการนั้น ตามมาตรา 301 ของ Taft-Hartley Amendment ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการละเมิดสัญญาระหว่างนายจ้างกับองค์กรแรงงานโดยศาลท้องถิ่นสหรัฐอเมริกา (United State District Court) ได้มีคำพิพากษา

<sup>85</sup> Commerce Clearing House, Labor Law Course (New York: Commerce Clearing House, 1976), p. 3516.

<sup>86</sup> Michael R. Carrell. And Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law (New Jersey: Prentice Hall, 1995), pp. 531-533.

ว่าคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการไม่มีสภาพบังคับจนกว่าจะได้นำมาดำเนินกระบวนการทางศาลให้ศาลออกคำบังคับให้ตามคำชี้ขาด

ในปี ค.ศ. 1957 ศาลสูงสหรัฐอเมริกา (supreme court) ในคดี Textile Workers Union of America V. Lincoln Mill of Alabama ว่าในกรณีสัญญาจ้างแรงงานได้ระบุถึงกระบวนการเรียกร้องและระบุให้มีการทำการอนุญาโตตุลาการเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการนั้น ในคดีนี้สหภาพแรงงานได้มีการเรียกร้องให้มีการทำการอนุญาโตตุลาการหลายครั้งแต่นายจ้างปฏิเสธ สหภาพแรงงานจึงได้ใช้มาตรา 301 ให้ศาลบังคับให้มีการระงับข้อพิพาทแรงงาน ศาลได้มีคำสั่งว่าในกรณีที่กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมได้มีความถูกต้องและเป็นธรรมแล้วจะต้องมีการจัดทำอนุญาโตตุลาการตามสัญญา ศาลจึงได้กำหนดให้มีการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อใช้ในกรณีระงับข้อพิพาทโดยกำหนดให้สหภาพแรงงานไม่สามารถนัดหยุดงานได้หากมีการทำการอนุญาโตตุลาการ

ศาลสูงสหรัฐได้กำหนดสภาพบังคับของสัญญาเจรจาต่อรองร่วมในการให้มีการทำการอนุญาโตตุลาการโดยตัวแทนของสหภาพแรงงานเพื่อใช้ในการระงับข้อพิพาทที่เกี่ยวกับการอุตสาหกรรมโดยอนุญาโตตุลาการนั้นในคดี Lincoln Mill ศาลสูงสหรัฐอเมริกาได้กล่าวว่าสามารถทำได้ตาม Taft-Hartley Amendment

ในปี ค.ศ. 1960 ศาลสูงสหรัฐได้มีคำตัดสินเกี่ยวกับบทบาทของอนุญาโตตุลาการโดย ในคดี Steelworkers Trilogy ได้มีคำพิพากษาที่มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของอนุญาโตตุลาการโดยสรุปผลได้ดังนี้

1) ปัญหาการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการนั้น ศาลจะต้องไม่ถูกรอรับจากทางธุรกิจ และตีความสัญญาก็แตกต่างกันแต่ละสัญญา

2) ศาลมีหน้าที่อย่างจำกัดเมื่อคู่พิพาทตกลงกันในการยอมรับการตีความข้อสัญญาโดยอนุญาโตตุลาการ ศาลจะต้องไม่ชี้แจงน้ำหนักความสำคัญของธุรกิจที่เรียกร้องแต่ต้องให้ความเสมอภาคในการเรียกร้องค่าเสียหายและให้ความเท่าเทียมกันแม้จะมีการแตกต่างทางด้านภาษาก็ตาม

3) ที่มาของกฎหมายอนุญาโตตุลาการนั้นไม่มีการจำกัดการตกลงกันในข้อสัญญาโดยกฎหมายอุตสาหกรรมจะให้ความสำคัญกับสัญญาเจรจาต่อรองร่วม แม้ว่าการระงับข้อพิพาทจะไม่ระบุในสัญญาแต่อนุญาโตตุลาการก็สามารถตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าวได้หากคู่พิพาทเชื่อมั่นในความรู้ทางด้านกฎหมายของอนุญาโตตุลาการ

ศาลสูงสหรัฐอเมริกายอมรับการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานตามสัญญาเจรจาต่อรองร่วมดังนี้

1) อนุญาโตตุลาการแรงงานไม่มีการปฏิบัติเช่นเดียวกับศาล แต่มีการระงับข้อพิพาทโดยมีคำชี้ขาดเช่นเดียวกับคำพิพากษาของศาล ทั้งนี้เนื่องจากคู่พิพาทต้องการให้การตัดสินข้อเรียกร้องไม่มีผลกระทบนอกจากที่ได้มีการระบุไว้ในสัญญาเจรจาต่อรองร่วม โดยผลกระทบจะขึ้นอยู่กับปฏิบัติของลูกจ้างที่จะยอมรับสัญญาเจรจาต่อรองร่วม



2) วัตถุประสงค์ของคู่พิพาทในการใช้กระบวนการอนุญาโตตุลาการนั้น โดยเบื้องต้นคือ จะต้องไม่มีการขัดขวางกระบวนการภายใต้สัญญาที่ได้จัดทำขึ้น

อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ศาลจะเคร่งครัดกับคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการว่าจะต้องมีการปฏิบัติตามสัญญาภายใต้การตีความข้อสัญญาของศาล ดังเช่นตัวอย่างในปี ค.ศ. 1986 ศาล Seventh Circuit ได้พิพากษาตามคำตัดสินของอนุญาโตตุลาการโดยกลับคำพิพากษาของศาลท้องถิ่น (District Court) โดยในคดีนี้ ลูกจ้างของบริษัท E. I. Dupont de Nemours & Company ได้มีอากรทางประสาทและมีการต่อสู้กันโดยเกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สินของบริษัท อนุญาโตตุลาการได้มีความเห็นว่าการกระทำดังกล่าวได้เกิดจากอากรทางประสาทของลูกจ้าง ศาลท้องถิ่นมลรัฐได้ตัดสินให้คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการเป็นโมฆะ แต่ศาล Seventh Circuit ได้กลับคำพิพากษาของศาลท้องถิ่นว่า คำชี้ขาดจะต้องได้รับการยอมรับ แม้ว่าอนุญาโตตุลาการจะมีการตีความสัญญาผิดพลาด

ทั้งนี้ ประโยชน์ของการอนุญาโตตุลาการมิใช่เพียงการดำเนินคดีที่ทำให้ข้อพิพาทถึงที่สุด ที่หากเทียบกับกระบวนการพิจารณาของศาลที่มีการอุทธรณ์ยาวนานและมีขั้นตอนที่ยาวนานก่อนคำพิพากษาถึงที่สุดเท่านั้น แต่หลักเกณฑ์ในการรับฟังพยานหลักฐานของศาลนั้นอนุญาโตตุลาการก็ไม่จำเป็นต้องเคร่งครัด เนื่องจากการรับฟังพยานหลักฐานของอนุญาโตตุลาการไม่จำเป็นต้องเป็นตามที่กฎหมายกำหนดไว้เสมอ นอกจากนี้ศาลยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญในการจัดการระงับข้อพิพาทแรงงานแต่อนุญาโตตุลาการจะมีความเชี่ยวชาญมากกว่าในทางแรงงานและอุตสาหกรรม ซึ่งจะทำให้คู่พิพาทเชื่อมั่นในคำชี้ขาด และในการระงับข้อพิพาทประสบการณ์ของอนุญาโตตุลาการจะมีส่วนช่วยในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ

นอกจากนี้ การใช้การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจยังมีส่วนสำคัญในการระงับข้อพิพาทและมีการแบ่งแยกความสำคัญระหว่างการระงับข้อพิพาทในการผลิตสินค้าและบริการซึ่งจะเหมาะสมกับระบบทุนนิยม โดยการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการจะทำให้สังคมได้รับประโยชน์มากกว่าการไม่ก่อให้เกิดการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

### 5.1.3 รูปแบบการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกาจะเริ่มตั้งแต่กระบวนการเลือกอนุญาโตตุลาการ การกำหนดคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการ กระบวนการก่อนการสืบพยาน กระบวนการสืบพยาน และการทำคำชี้ขาด โดยมีรายละเอียดดังนี้



### ก. การคัดเลือกอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา (selecting the arbitrator)<sup>87</sup>

คู่พิพาทและนายจ้างจะเป็นผู้เลือกอนุญาโตตุลาการ โดยการเลือกอนุญาโตตุลาการนั้นคู่พิพาทจะต้องร่วมกันเลือกอนุญาโตตุลาการ ซึ่งคู่พิพาทสามารถคัดค้านบุคคลที่ไม่มีความสามารถเป็นอนุญาโตตุลาการได้

ทั้งนี้อนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้ชี้ขาดในจำนวนค่าธรรมเนียมและค่าวิชาชีพที่เป็นธรรม รวมทั้งมีอำนาจทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้

นอกจากนี้ สัญญาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทอาจกำหนดให้มีการเลือกอนุญาโตตุลาการก็ได้ ซึ่งสถาบันที่ทำการอนุญาโตตุลาการแรงงานในประเทศอเมริกาที่สำคัญคือ The American Arbitration Association (AAA) และ The Federal Mediation and Conciliation Service

อนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้เลือกภาษาที่ใช้ในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ หรือคู่พิพาทอาจกำหนดภาษาที่ใช้ในกระบวนการอนุญาโตตุลาการไว้ในสัญญาก็ได้

### ข. คุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการ (qualifications of arbitrators)<sup>88</sup>

โดยปกติการเป็นอนุญาโตตุลาการจะไม่จำกัดที่จะต้องมีการศึกษาหรือมีความสามารถเพียงใด นอกจากความสามารถในด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

อย่างไรก็ตามในการเลือกอนุญาโตตุลาการคู่พิพาทสามารถกำหนดลักษณะของอนุญาโตตุลาการด้านประสบการณ์ การศึกษา และความสามารถได้

คุณสมบัติเบื้องต้นของอนุญาโตตุลาการนั้นควรมี ดังนี้

#### 1) การไม่มีอคติ (impartiality)

คุณสมบัตินี้เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้เพราะอนุญาโตตุลาการจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษา ดังนั้นคุณสมบัติในเรื่องนี้จึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของอนุญาโตตุลาการ อย่างไรก็ตามหากบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นอนุญาโตตุลาการไม่มีคุณสมบัติข้อนี้จะทำให้ถูกตัดออกจากรายชื่อในการเลือกอนุญาโตตุลาการ

#### 2) ความซื่อสัตย์ (integrity)

อนุญาโตตุลาการจะต้องมีความซื่อสัตย์สูงในด้านการเงินและผลประโยชน์ทางธุรกิจ โดยหลักจริยธรรมของอนุญาโตตุลาการแล้วอนุญาโตตุลาการจะต้อง

<sup>87</sup> Michael R. Carrell. And Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law (New Jersey: Prentice Hall, 1995), pp. 533-535.

<sup>88</sup> Michael R. Carrell. And Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law (New Jersey: Prentice Hall, 1995), pp. 535-536.

เปิดเผยความสัมพันธ์กับคู่พิพาททั้งปวง เพื่อให้อนุญาโตตุลาการมีความเป็นกลาง จะมีการชี้ขาดในประเด็นข้อพิพาทอย่างเป็นธรรม

### **3) ความสามารถและความเชี่ยวชาญ (ability and expertise)**

อนุญาโตตุลาการจะต้องมีพื้นฐานความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ รวมทั้งมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ รวมทั้งมีความรวดเร็วในการทำงาน นอกจากนี้คู่พิพาทยังสามารถกำหนดความสามารถของอนุญาโตตุลาการได้อีก เช่น ความสามารถด้านธุรกิจและการเงิน

### **4) ความรู้ทางด้านกฎหมาย (legal training)**

อนุญาโตตุลาการควรเป็นนักกฎหมาย เพราะความรู้ทางด้านกฎหมายจะช่วยอนุญาโตตุลาการในการวิเคราะห์ และค้นหาความจริง รวมทั้งความสามารถในการรับฟังพยานหลักฐาน แต่อย่างไรก็ตามนักกฎหมายที่ดีก็อาจมิใช่อนุญาโตตุลาการที่ดี

#### **ค. คณะอนุญาโตตุลาการร่วม (tripartite arbitration board)**

ในกรณีที่สัญญาเจรจาต่อรองร่วมหรือสัญญาอนุญาโตตุลาการกำหนดให้มีอนุญาโตตุลาการหลายคน คณะอนุญาโตตุลาการร่วมจะเลือกสมาชิกจำนวนหนึ่งคนหรือมากกว่านั้นฝ่ายละเท่าๆ กัน โดยฝ่ายลูกจ้างและนายจ้าง และท้ายสุดนายจ้างและลูกจ้างจะร่วมกันเลือกหัวหน้าคณะอนุญาโตตุลาการที่เป็นกลางอีกหนึ่งคน

ในกรณีคณะอนุญาโตตุลาการร่วมไม่สามารถมีการตัดสินใจได้อย่างเป็นเอกฉันท์ สัญญาเจรจาต่อรองร่วมมักกำหนดให้คำชี้ขาดกระทำโดยเสียงข้างมาก หรือในบางกรณีจะให้อนุญาโตตุลาการที่เป็นกลางออกเสียงอีกครั้งเพื่อตัดสิน

ประโยชน์ของการใช้คณะอนุญาโตตุลาการร่วมจะดีกว่าการใช้อนุญาโตตุลาการเพียงคนเดียว เนื่องจากอนุญาโตตุลาการที่เป็นกลางจะได้รับคำแนะนำที่มีคุณค่าจากคณะอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้คู่พิพาทแต่ละฝ่ายอาจจะสามารถให้อนุญาโตตุลาการคนกลางอธิบายประเด็นที่เรียกร้อง แต่อย่างไรก็ตามคณะอนุญาโตตุลาการร่วมจะทำให้เสียค่าใช้จ่ายในการทำการอนุญาโตตุลาการที่สูงขึ้น และเสียเวลามากขึ้นในการพิจารณาและการนัดสืบพยาน

#### **ง. การกำหนดความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการ (determining arbitrability)**

ในกรณีที่คู่พิพาทตกลงให้มีการระงับข้อพิพาทนั้นจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการ หากคู่พิพาททำสัญญาอย่างชัดแจ้งให้เข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ

อย่างไรก็ตามถ้าคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งเรียกร้องให้มีการทำการอนุญาโตตุลาการภายใต้สัญญาเจรจาต่อรองร่วมแต่คู่พิพาทอีกฝ่ายได้ชัดเจนโดยอ้างว่าไม่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้นั้นจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความสามารถในการทำการ

อนุญาโตตุลาการ ซึ่งคู่พิพาทจะต้องเสนอต่ออนุญาโตตุลาการ หรือศาลให้ทำการชี้ขาดว่าข้อพิพาทดังกล่าวสามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้หรือไม่ โดยกระบวนการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทเกี่ยวกับความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการมีรายละเอียดดังนี้

1) คู่พิพาทที่ตั้งประเด็นความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการจะให้มีการหยุดกระบวนการอนุญาโตตุลาการ

2) คู่พิพาทที่ต้องการให้มีกระบวนการอนุญาโตตุลาการจะร้องขอต่อศาลเพื่อให้ศาลบังคับให้มีกระบวนการอนุญาโตตุลาการในกรณีที่กฎหมายรองรับการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อการระงับข้อพิพาทในอนาคต โดยคู่พิพาทอีกฝ่ายจะร้องขอให้ศาลทำการพิจารณาประเด็นความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการ

3) ประเด็นความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการนี้กรณีที่ศาลตัดสินจะมีผลบังคับตามคำพิพากษาทันที นอกจากคู่พิพาทจะมีปัญหาเกี่ยวกับอำนาจของอนุญาโตตุลาการในการจำกัดสิทธิการตกลงให้มีการอนุญาโตตุลาการหรือประเด็นสิทธิของศาลที่จะพิจารณาเกี่ยวกับประเด็นความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการ ซึ่งจะทำให้มีการยับยั้งศาลเพื่อให้ศาลเพิกถอนกระบวนการดังกล่าว

ในประเด็นความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการนี้ ศาลสูงสหรัฐอเมริกาในคดี *Warrior and Gulf* ได้อ้างถึงนโยบายของรัฐบาลประเทศสหรัฐอเมริกา ในกรณีการสนับสนุนให้มีการระงับข้อพิพาท แม้ว่าการอนุญาโตตุลาการจะเป็นการจำกัดกระบวนการของศาล และมีขอบเขตจำกัดในการบังคับตามคำชี้ขาด อย่างไรก็ตามในปัญหากรณีคู่พิพาทไม่ยินยอมปฏิบัติตามสัญญาเจรจาต่อรองร่วมนั้น ลูกจ้างและนายจ้างทำสัญญาดังกล่าวจะไม่สามารถปฏิเสธได้ นอกจากศาลเห็นว่าการอนุญาโตตุลาการตามสัญญาเจรจาต่อรองร่วมไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ก็ต้องมีการชี้แจงเพื่อให้เกิดการยอมรับ

โดยทั่วไปอนุญาโตตุลาการจะมีหลักเกี่ยวกับปัญหาความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการซึ่งศาลไม่สามารถเข้าไปเปลี่ยนแปลงได้ หากอนุญาโตตุลาการได้ประยุกต์ใช้สัญญาอนุญาโตตุลาการตามที่ตนมีอำนาจ การยอมรับหลักนี้ปรากฏขึ้นเมื่อสัญญาไม่ชัดเจนในข้อตกลงเกี่ยวกับการอนุญาโตตุลาการ

ศาลสหรัฐอเมริกาในคดี *AT&T Technologies V. Communication Worker of America* ได้ตัดสินว่าหลักเกี่ยวกับความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นประเด็นที่ศาลและอนุญาโตตุลาการไม่สามารถปฏิเสธได้

ในกรณีที่ประเด็นดังกล่าวปรากฏแก่ศาลแล้ว ปัญหาดังกล่าวจะเป็นปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับการอนุญาโตตุลาการที่ศาลจะต้องตัดสิน โดยเบื้องต้นการตัดสินที่เกี่ยวกับความสามารถในการทำการอนุญาโตตุลาการของอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นความสามารถสำหรับผู้อยู่ในตำแหน่งอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้เพราะอนุญาโตตุลาการได้รับอำนาจในการทำการอนุญาโตตุลาการมาจากข้อตกลงในการเจรจาต่อรองร่วม ดังนั้น การตัดสินของอนุญาโตตุลาการในข้อเรียกร้องจะต้องพิจารณาที่โครงสร้างของสัญญา แต่ศาลจะตัดสิน

เกี่ยวกับความสามารถในการทำการอนุญาตตุลาการ โดยศาลจะต้องพิจารณาตามข้อตกลงในสัญญาอนุญาตตุลาการที่นายจ้างและสหภาพตกลงกัน ซึ่งแตกต่างจาก การตัดสินของอนุญาตตุลาการ เพราะอนุญาตตุลาการจะต้องตัดสินในประเด็นทั้งหมดตามข้อเรียกร้อง

ขอบเขตของการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาตตุลาการนั้นจะสิ้นสุดตามระยะเวลาของสัญญาเจรจาต่อรองร่วม ศาลสูงสหรัฐอเมริกา ในปี ค.ศ. 1990 ในคดี Litton Financial Printing Division ได้กำหนดบทบาทสิทธิของอนุญาตตุลาการว่าไม่สามารถปฏิบัติได้หากสัญญาลิ้นระยะเวลาในคดี Litton เมื่อมีการสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาและได้ทำการเจรจาต่อรองการเจรจาต่อรองดังกล่าวได้ดำเนินต่อไปจนกว่าจะมีสัญญาใหม่ ต่อมา 1 ปีหลังจากนั้น บริษัทได้ทำการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และสหภาพแรงงานได้ทำการเรียกร้องในประเด็นนี้ศาลสูงสหรัฐอเมริกาได้ตัดสินว่าการไล่ออกไม่สามารถทำได้ขณะนั้นและการอนุญาตตุลาการก็ไม่สามารถทำได้เช่นกัน

#### จ. กระบวนวิธีพิจารณาการสืบพยานในการอนุญาตตุลาการ (hearing procedures)<sup>89</sup>

อนุญาตตุลาการจะเป็นผู้กำหนดวันเวลาสืบพยาน โดยกระบวนการสืบพยานจะเริ่มตั้งแต่อนุญาตตุลาการรับเรื่องร้องทุกข์หรือข้อพิพาท โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) มีการเปิดเผยข้อมูลของคู่พิพาท ซึ่งคู่พิพาทอาจตกลงให้มีการยกเว้นขั้นตอนนี้
- 2) เปิดเผยเอกสารเพิ่มเติม
- 3) ทำการสืบพยานบุคคล และพยานอื่นใดของฝ่ายโจทก์ รวมทั้งการชี้แจงแถลงเหตุผลของโจทก์
- 4) ทำการตรวจสอบพยานหลักฐานทั้งปวงของโจทก์
- 5) ทำการสืบพยานบุคคลและพยานอื่นใดของฝ่ายรับข้อเรียกร้อง รวมทั้งการชี้แจงแถลงเหตุผลของจำเลย
- 6) การตรวจสอบพยานหลักฐานของจำเลย
- 7) การแถลงสรุปการสืบพยานของคู่พิพาท ซึ่งขั้นตอนนี้อาจมีหรือไม่มีก็ได้
- 8) การแถลงสรุปเพิ่มเติม ซึ่งขั้นตอนนี้อาจมีหรือไม่มีก็ได้
- 9) การถามพยานของอนุญาตตุลาการเพิ่มเติม ซึ่งขั้นตอนนี้อาจมีหรือไม่มีก็ได้
- 10) อนุญาตตุลาการทำคำชี้ขาด

<sup>89</sup> Michael R. Carrell. And Christina Heavrin, Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law (New Jersey: Prentice Hall, 1995), pp. 541-544.



### จ. การเปิดเผยข้อมูลในกระบวนการอนุญาตตุลาการ (the opening statement)

การเปิดเผยข้อมูลเป็นหลักพื้นฐานของคำเบิกความในศาลของพยาน และเป็นการช่วยเหลืออนุญาตตุลาการให้เข้าใจกับคำเบิกความและข้อความในเอกสาร โดยข้อมูลต่างๆ จะทำให้สามารถเข้าใจประเด็นข้อพิพาทได้ดียิ่งขึ้น ในบางกรณีคู่พิพาทอาจเสนอการเปิดเผยข้อมูลเป็นเอกสารแก่อนุญาตตุลาการแล้วส่งสำเนาเอกสารให้แก่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามในบางกรณีการเปิดเผยข้อมูลก็อาจทำได้ด้วยวาจาได้

#### ช. กฎของพยานหลักฐาน (rules of evidence)

ความเคร่งครัดของกฎพยานหลักฐานนั้นขึ้นอยู่กับปฏิบัติตามกฎของคู่พิพาท ทั้งนี้คู่พิพาทสามารถเรียกร้องให้ใช้กฎในการรับฟังพยานหลักฐานอื่นได้

ในการสืบพยานอนุญาตตุลาการสามารถกำหนดรูปแบบของพยานหลักฐานได้เองหรือให้คู่พิพาทร่วมกันกำหนด

โดยทั่วไปแล้วการยอมรับพยานหลักฐานใดจะทำให้อนุญาตตุลาการสามารถเข้าใจประเด็นข้อพิพาทได้ดียิ่งขึ้น

#### ซ. การประเมินความน่าเชื่อถือของพยานหลักฐาน (assessing credibility of witness)

อนุญาตตุลาการจะเป็นผู้ประเมินน้ำหนักของพยานหลักฐาน เช่นเดียวกับศาลหรือลูกขุน โดยกระบวนการดังกล่าวต้องเป็นธรรม และมีขึ้นเพื่อค้นหาความจริง ทั้งนี้การศึกษาด้านจิตวิทยาจะสามารถช่วยในการพิสูจน์และวิเคราะห์พยานหลักฐานได้

อย่างไรก็ตามอนุญาตตุลาการก็ต้องตระหนักถึงประเด็นดังต่อไปนี้ในการสืบพยาน

- 1) พยานที่เชื่อถือได้ไม่จำเป็นจะต้องถูกต้อง
- 2) การที่อนุญาตตุลาการไม่สนใจพยานจะทำให้ไม่สามารถเข้าถึงพยานได้
- 3) เชื่อชาติ เผ่าพันธุ์ และเพศ จะทำให้เกิดความลำเอียงได้
- 4) อาชีพไม่สามารถรับรองได้ว่าบุคคลนั้นเชื่อถือและเป็นคนดี
- 5) ความยาวนานของเหตุการณ์ที่ได้พบเห็นจะมีผลต่อความถูกต้องและน้ำหนักของความจริงที่ได้ประสบมา
- 6) พยานจะไม่สามารถประมาณการได้อย่างถูกต้องในเหตุการณ์ที่เป็นช่วงเวลาต่อเนื่องและประมาณถึงความเร็วของเหตุการณ์ รวมทั้งอารมณ์จะเปลี่ยนแปลงเหตุการณ์ที่ถูกต้องได้
- 7) พยานจะเกิดความลำเอียงได้จากเหตุการณ์ที่ประสบครั้งก่อนและเหตุการณ์ที่ประสบหลังจากได้พบเห็นเรื่องราวต่างๆ



## 8) ความทรงจำอาจไม่ชัดเจนได้หากมีข้อมูลอื่นมากระทบต่อ

ความทรงจำ

### ฅ. การเสนอพยานเอกสาร (presenting documents)

เอกสารที่สำคัญในกระบวนการอนุญาโตตุลาการที่สามารถนำเสนอได้ เช่น เอกสารเกี่ยวกับการร้องทุกข์หรือเอกสารเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เอกสารที่คู่พิพาทตกลงร่วมกัน บันทึกเหตุการณ์ เอกสารรายงานทางธุรกิจ รวมทั้งรายละเอียดขององค์กร ซึ่งเอกสารทั้งหมดนี้สามารถเสนอต่ออนุญาโตตุลาการได้ในฐานะพยานเอกสาร โดยจะต้องมีการส่งสำเนาเอกสารให้แก่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามถ้อยคำเบิกความเกี่ยวกับเอกสารดังกล่าวก็มีความสำคัญ

### ฉ. การตรวจสอบพยาน (examination of witnesses)

คู่พิพาทสามารถที่จะตรวจสอบพยานได้โดยตรงในระหว่างกระบวนการสืบพยาน โดยพยานจะต้องเปิดเผยและมีคุณค่าในการรับฟังเกี่ยวข้องกับประเด็นโดยตรงแห่งคดีจึงจะมีอำนาจในการพิสูจน์ความจริง ทั้งนี้คู่พิพาทสามารถมีคำถามในประเด็นเพื่อพิสูจน์พยานได้ตลอดกระบวนการสืบพยาน รวมทั้งในระหว่างสืบพยานอนุญาโตตุลาการก็สามารถถามพยานได้เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และทดสอบพยาน โดยอนุญาโตตุลาการสามารถตรวจสอบคำพยานได้จากคำพยานคู่ แต่อย่างไรก็ตามกระบวนการตรวจสอบพยานของอนุญาโตตุลาการก็ไม่เคร่งครัดเท่ากับกระบวนการในศาล

แม้อนุญาโตตุลาการจะมีสิทธิโดยไม่จำกัดในการถามพยานเพื่อตรวจสอบคำพยานก็ตาม แต่การกระทำความผิดทางอาญาของพยานก็ไม่สามารถนำสืบพยานได้ ทั้งนี้พยานสามารถยื่นขออภิสิทธิ์ดังกล่าวได้ที่จะไม่นำความผิดทางอาญามาเสนอในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ

### ค. การสรุปประเด็นข้อพิพาท (the summation)

ก่อนการสืบพยานสิ้นสุดลงคู่พิพาทอาจร้องขอต่ออนุญาโตตุลาการให้มีการส่งเอกสารสรุป เพื่อให้เหตุผลแก่นอนุญาโตตุลาการและหักล้างประเด็นต่างๆ ได้ โดยอนุญาโตตุลาการจะรับฟังสรุปเอกสารประเด็นดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับประเด็นข้อพิพาท

### ฅ. คำชี้ขาดและเหตุผลของคำชี้ขาด (the arbitrator is award and opinion)

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการคือคำตัดสินปัญหาข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้อง คำชี้ขาดเป็นพื้นฐานของสัญญาอนุญาโตตุลาการโดยจะเป็นการตอบคำถามในประเด็นเหตุใดจะต้องมีการใช้การอนุญาโตตุลาการ

อนึ่ง คำชี้ขาดโดยทั่วไปจะสั้น คำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือมีรูปแบบของคำชี้ขาด คำชี้ขาดต้องมีลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการ แต่อย่างไรก็ตามคำชี้ขาดก็สามารถทำเป็นวาจาได้หากมีการตกลงกันแต่ก็จะต้องทำเป็นหนังสือภายหลัง ทั้งนี้คำชี้ขาดของคณะ

อนุญาโตตุลาการจะต้องมีลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการทุกคน แต่ถ้าอนุญาโตตุลาการมีความเห็นไม่เป็นเอกฉันท์จะมีเฉพาะลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการที่มีความเห็นข้างมากก็ได้

อนุญาโตตุลาการจะต้องเปิดเผยความเห็นและเหตุผลของคำชี้ขาดให้ปรากฏในคำชี้ขาด โดยเหตุผลของคำชี้ขาดจะทำให้สามารถเข้าใจประเด็นคำชี้ขาดได้ดียิ่งขึ้น และเหตุผลของคำชี้ขาดที่ดีจะทำให้คู่พิพาทยอมรับในคำชี้ขาด ทั้งนี้ศาลสูงสหรัฐอเมริกาจะให้ความสำคัญกับเหตุผลของคำชี้ขาดมาก

#### 5.1.4 การระงับข้อพิพาทโดยสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน (American Arbitration Association (AAA))

สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันเป็นสถาบันอนุญาโตตุลาการที่ทำงานด้านระงับข้อพิพาททั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ\* โดยเฉพาะข้อพิพาทด้านแรงงานที่สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันประสบผลสำเร็จในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการมาก จนมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย เกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินการอนุญาโตตุลาการที่มีประสิทธิภาพของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน

ทั้งนี้ สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันมีรูปแบบในดำเนินการระงับข้อพิพาทอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน และข้อบังคับของสมาคมเกี่ยวกับการดำเนินการอนุญาโตตุลาการดังนี้

##### ก. บทบาทของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกา

สมาคมได้ก่อตั้งในปี ค.ศ. 1926 โดยมีวัตถุประสงค์ไม่แสวงหากำไร ในการเป็นองค์กรที่ให้บริการในการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ย, การอนุญาโตตุลาการ และกระบวนการทางเลือกในการระงับข้อพิพาท (ADR) รวมทั้งกระบวนการระงับข้อพิพาทอื่นโดยสมัครใจ ในปัจจุบันสมาคมมีสาขาทั่วประเทศ 36 สาขา และมีการร่วมมือกับสถาบันอนุญาโตตุลาการกว่า 38 ประเทศในการระงับข้อพิพาท โดยสมาคมได้ดำเนินการระงับข้อพิพาทไปมากกว่า 4,000,000 คดีแล้ว

นอกจากนี้สมาคมยังได้ให้บริการทางด้านการศึกษา การฝึกอบรม เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาท

จาก 75 ปีที่ได้ดำเนินงานมาสมาคมได้ทำการพัฒนาระบบอนุญาโตตุลาการให้มีกระบวนการที่เป็นธรรมและมีคุณภาพ มีการพัฒนาหลักเกณฑ์ในการระงับข้อพิพาททางด้านแรงงานและได้มีการพัฒนาทางเลือกที่แตกต่างกันในความเชี่ยวชาญของอนุญาโตตุลาการของสมาคมในการระงับข้อพิพาท

\* ได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่าสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันทำงานด้านต่างประเทศน้อยมาก บทบาทด้านระหว่างประเทศจึงน้อยกว่าสถาบันอนุญาโตตุลาการอื่น เช่น ICC หรือ LCIA

สมาคมได้พัฒนาระเบียบในการระงับข้อพิพาททั้งทางด้านข้อพิพาททางการค้าและข้อพิพาททางด้านแรงงานซึ่งโดยหลักแล้วไม่ค่อยแตกต่างกันนัก<sup>90</sup>

### ข. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยทางเลือกอื่น (Alternative Dispute Resolution (ADR))

ในทศวรรษที่ผ่านมา ADR ได้มีบทบาทในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยเมื่อสหรัฐอเมริกาได้มีการออกพระราชบัญญัติคนไร้ความสามารถในปี 1990 โดยมีมาตรา 118 ของพระราชบัญญัติสิทธิพลเมือง 1991 ว่าในกรณีไม่สามารถจัดการกับข้อตกลงการจ้างงานได้สามารถใช้การอนุญาโตตุลาการระงับข้อพิพาทได้ ถึงแม้จะไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในคดี Gilmer V. Interstate/Johnson Lane, 500 U.S. 20, 111 s.ct. 1647 (1991) ศาลสูงได้ปฏิเสธความเป็นโมฆะของสัญญาของ Gilmer ที่มีกับตลาดหลักทรัพย์ New York ที่ Gilmer มีข้อตกลงระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการเพราะเขามีพันธะที่ตกลงรับงานจากนักธุรกิจหลักทรัพย์ในการซื้อขายแลกเปลี่ยนหลักทรัพย์ โดยศาลมีความเห็นว่าความแตกต่างด้านอายุไม่เป็นอุปสรรคในการทำการอนุญาโตตุลาการ และได้ชี้ขาดว่าสัญญาอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาแรงงาน ซึ่งไม่สามารถนำบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการของสหรัฐอเมริกามาใช้บังคับได้

ตั้งแต่คดี Gilmer ศาลล่างสหรัฐอเมริกาได้กำหนดให้มีการบังคับในทางแรงงานตาม ADR หากข้อตกลงของ ADR มีความเป็นธรรม บางศาลได้ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับการแจ้งจากการระงับข้อพิพาทแบบ ADR แม้กระนั้นประเด็นการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก็เป็นเงื่อนไขที่ทำให้ไม่มีการฟ้องคดีต่อศาล

### ค. การระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน (settlement of employment right dispute)<sup>91</sup>

ศาลสูงสหรัฐอเมริกาได้ตัดสินในคดี Green Tree Financial Corp. v. Bazzie ว่าในกรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการสามารถทำการพิจารณาชี้ขาดปัญหาได้ ก็ไม่มีความจำเป็นต้องให้ศาลตัดสินข้อพิพาทดังกล่าวอีก

สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้ทำการบริหารจัดการการใช้อนุญาโตตุลาการในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) กรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการกำหนดให้ใช้อนุญาโตตุลาการตามข้อบังคับของสมาคม
- 2) กรณีเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการเรียกร้องค่าเสียหาย

<sup>90</sup> Cameron K. Wehringer, Arbitration Precepts and Principles (New York: Oceana Publications Inc, 1969), p. 73.

<sup>91</sup> American Arbitration Association, Labor Arbitration and Employment Arbitration [online]. Available from: <http://www.adr.org> [2004]

สมาคมจะไม่จัดทำกรอนุญาโตตุลาการให้แก่สัญญาที่มีข้อกำหนดห้ามเรียกร้องสิทธินอกจากศาลจะมีคำสั่งให้สมาคมทำการระงับข้อพิพาท นอกจากนี้ความสามารถของอนุญาโตตุลาการของสมาคมนั้นอนุญาโตตุลาการต้องพัฒนาความสามารถทางด้านกฎหมายต่าง ๆ

### 5.1.5 ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ<sup>92</sup>

สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้จัดทำข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน โดยข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้กำหนดรายละเอียด และวิธีพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการไว้ ดังนี้

#### ก. การนำกฎของอนุญาโตตุลาการมาใช้ (applicable rules of arbitration)

คู่พิพาทสามารถกำหนดเป็นข้อตกลงไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการที่เสนอต่ออนุญาโตตุลาการของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้ว่าการตกลงให้ใช้ระเบียบของสมาคม\* หรือใช้หลักการระงับข้อพิพาทแรงงานของชาติ โดยในกรณีที่ข้อตกลงในสัญญาอนุญาโตตุลาการขัดแย้งกับกฎของสมาคมอย่างร้ายแรงอนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้ปรับใช้ให้เหมาะสม

หากได้มีการเริ่มต้นกระบวนการอนุญาโตตุลาการแล้วไม่สามารถตกลงยุติรูปแบบการระงับข้อพิพาทได้คู่พิพาทสามารถร้องขอได้ภายใน 30 วันให้สมาคมมีการหยุดกระบวนการอนุญาโตตุลาการไว้ 60 วันเพื่อให้คู่พิพาทไปร้องขอต่อศาล โดยให้มีการพักการอนุญาโตตุลาการไว้ก่อน

#### ข. การแจ้งข้อเรียกร้อง (notification)

ในกรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างมีเจตนาจะระงับข้อพิพาทแรงงานโดยใช้บริการของสถาบัน จะต้องกระทำการดังต่อไปนี้ภายใน 30 วัน

1) แจ้งสมาคมถึงเจตนาในการจะระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการของสถาบัน

2) ส่งสำเนาเอกสารแสดงการคัดค้านข้อเรียกร้องของคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่ง

<sup>92</sup> American Arbitration Association, *Labor Arbitration and Employment Arbitration* [online].

Available from: <http://www.adr.org> [2004]

\* ระเบียบดังกล่าวนี้เป็นระเบียบที่ได้รับการยอมรับจากสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันในปัจจุบันนี้

อย่างไรก็ตามสำหรับในกรณีคู่พิพาทไม่สามารถส่งต้นฉบับเอกสารได้  
สมาคมก็มีสิทธิอนุญาตให้ส่งสำเนาเอกสาร

### ค. การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ (initiation of arbitration)

การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการของสถาบัน มีขั้นตอนดังนี้

1) คู่พิพาทต้องร่วมกันทำสัญญาอนุญาโตตุลาการที่มี  
ข้อกำหนดให้สถาบันเป็นผู้ดำเนินการอนุญาโตตุลาการ

2) ในขั้นตอนการเรียกร้องให้มีการดำเนินการ  
อนุญาโตตุลาการมีขั้นตอนดังนี้

3) คำเสนอให้มีการทำการอนุญาโตตุลาการต้องส่งต่อสถาบัน  
พร้อมทั้งสำเนาสัญญาอนุญาโตตุลาการ โดยในคำเสนอต้องมีชื่อ ที่อยู่ของคู่พิพาท ข้อเรียกร้อง  
และรูปแบบการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการ

4) เมื่อยื่นคำเสนอให้มีการดำเนินการอนุญาโตตุลาการแล้ว  
สถาบันจะตอบรับข้อเรียกร้องดังกล่าวแก่คู่พิพาทภายในระยะเวลา 10 วัน

5) คู่พิพาทอีกฝ่ายสามารถ ยื่นข้อโต้แย้งได้ภายใน 10 วันนับ  
จากวันที่ได้รับการบอกกล่าวจากสถาบัน โดยต้องมีการส่งข้อโต้แย้งและสำเนาให้แก่สถาบัน  
เพื่อให้สถาบันดำเนินการส่งข้อโต้แย้งแก่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่ง

### ง. การเปลี่ยนแปลงสิทธิเรียกร้อง (changes of claim)

ก่อนการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ หากคู่พิพาทต้องการที่จะเสนอหรือ  
เปลี่ยนแปลงข้อเรียกร้องใหม่ หรือต้องการฟ้องแย้ง คู่ความจะต้องส่งเอกสารยื่นต่อสถาบันและ  
ยื่นต่อคู่พิพาทอีกฝ่ายภายใน 10 วันนับแต่วันที่ได้รับคำตอบจากสถาบัน

ในกรณีหลังจากการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการแล้วหากคู่พิพาทจะต้อง  
การเปลี่ยนแปลงข้อเรียกร้องให้คู่พิพาทเสนอต่ออนุญาโตตุลาการ

### จ. การประชุมการบริหารจัดการการอนุญาโตตุลาการ (administrative and mediation conferences)

ก่อนการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการคู่พิพาทสามารถร้องขอต่อสถาบัน  
หรือสถาบันเห็นสมควรจัดให้มีการประชุมไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อเสนอแนวทางในการ  
ดำเนินการอนุญาโตตุลาการ หรือการไกล่เกลี่ยให้มีความสะดวกรวดเร็วและมีระเบียบเรียบร้อย  
หนึ่งในการประชุมนี้ไม่ได้เสียค่าธรรมเนียม

### ฉ. กระบวนการก่อนการพิจารณา (discovery)

อนุญาโตตุลาการมีอำนาจที่จะกำหนดให้มีกระบวนการก่อนการ  
พิจารณาได้ ซึ่งสามารถกำหนดรูปแบบกระบวนการก่อนการพิจารณาได้ดังนี้

1) การให้การเป็นหนังสือ

2) การซักถามข้อเท็จจริง



3) การให้ส่งเอกสาร

4) การให้ทำการอื่นตามที่อนุญาโตตุลาการพิจารณาว่า

เหมาะสม

อย่างไรก็ตามการให้มีกระบวนการก่อนการพิจารณานั้นต้องมีความเหมาะสมในประเด็นที่พิพาทและต้องมีผลช่วยให้การทำการอนุญาโตตุลาการรวดเร็วยิ่งขึ้น

### ช. การประชุมอนุญาโตตุลาการ (arbitration management conference)

ในการประชุมอนุญาโตตุลาการ อนุญาโตตุลาการจะทำการกำหนดขั้นตอนและประเด็นในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ ดังนี้

1) การกำหนดประเด็นข้อพิพาท

2) วัน เวลา สถานที่ ในการดำเนินการพิจารณาและสืบพยาน

3) การระงับข้อเรียกร้องในกระบวนการก่อนการพิจารณา

4) กฎหมาย หลักทั่วไป กฎในการสืบพยาน และภาระการ

พิสูจน์ในการพิจารณาคดี

5) การเปลี่ยนเงื่อนไข การยอมรับข้อเท็จจริงที่ไม่อาจโต้แย้งได้

พยานหลักฐาน และพยานบุคคล

6) การพิสูจน์พยานบุคคล

7) การแบ่งการพิจารณาเป็นช่วงความรับผิดชอบและช่วงการ

พิสูจน์ค่าเสียหาย

8) การบันทึกคำเบิกความ

9) การแถลงปิดคดีโดยทำการเบิกความหรือทำเป็นหนังสือ

10) รูปแบบของคำชี้ขาด

11) ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ

อื่นๆ

12) การจัดสรรความรับผิดชอบของค่าธรรมเนียม

ทั้งนี้ในกรณีที่คู่พิพาททั้งสองฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องในระหว่างการประชุมแตกต่างกันให้อนุญาโตตุลาการเป็นผู้พิจารณาว่าควรดำเนินการเช่นไร

### ช. การคัดคุณสมบัติและสิทธิในอนุญาโตตุลาการ (qualifications to serve as arbitrator and rights of parties to disqualify arbitrator)

1) ความเป็นกลางในการดำเนินการของอนุญาโตตุลาการ

2) ผู้เป็นอนุญาโตตุลาการต้องมีความเชี่ยวชาญในด้าน

กฎหมายแรงงาน

3) อนุญาโตตุลาการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ รวมทั้งไม่มีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาท และไม่มีความลำเอียง

4) การคัดเลือกอนุญาโตตุลาการต้องไม่มีความลำเอียงเกี่ยวกับเพศ หรือภูมิหลังของอนุญาโตตุลาการ

#### ฅ. การว่างลงของตำแหน่งอนุญาโตตุลาการ (vacancies)

ถ้ามีเหตุที่ทำให้อนุญาโตตุลาการไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้อีก สมาคมจะประกาศว่าการเป็นอนุญาโตตุลาการของบุคคลนั้นสิ้นสุดลง และทำการเลือกอนุญาโตตุลาการใหม่เข้าแทนที่

ในกรณีที่ตำแหน่งอนุญาโตตุลาการคนกลางได้ว่างลงภายหลังจากที่ได้เริ่มการสืบพยานแล้วจะต้องมีการสืบพยานในข้อเรียกร้องต่างๆ ใหม่ทั้งหมด เว้นแต่คู่พิพาทได้ทำสัญญาตกลงกันเป็นอย่างอื่น

#### ฉ. ผู้แทนของคู่พิพาท (representative)

คู่พิพาทสามารถมีผู้แทน หรือผู้ช่วยเหลือในการพิจารณาคดีได้ โดยหากคู่พิพาทปราศจากตัวแทนดังกล่าวแล้ว คู่พิพาทสามารถร้องขอให้สมาคมทำการแต่งตั้งที่ปรึกษาให้ได้ โดยคู่พิพาทต้องแจ้งความดังกล่าวต่อสมาคมภายใน 10 วันหลังมีการกำหนดวันสืบพยาน หรือภายหลังจากมีประชุมอนุญาโตตุลาการ ในกรณีที่ผู้แทนได้มีการเสนอ หรือตอบคำถามใดๆ ผู้แทนดังกล่าวจะต้องทำเอกสารของตนเสนอประกอบการตัดสินใจ

#### ค. ล่าม (interpreters)

หากคู่ความต้องการใช้ล่ามในการแปลข้อความก็สามารถร้องขอได้โดยรับภาระค่าใช้จ่ายเอง

#### ฌ. การเลื่อนพิจารณาคดี (postponements)

อนุญาโตตุลาการสามารถสั่งให้มีการเลื่อนคดีได้ในกรณีดังนี้

- 1) เมื่อคู่พิพาทขอเลื่อนการพิจารณาโดยมีเหตุผลที่สมควรมาแสดงต่ออนุญาโตตุลาการ
- 2) เมื่อคู่พิพาทตกลงร่วมกันขอให้มีการเลื่อนพิจารณาคดี
- 3) เมื่อโจทก์หรือจำเลยร้องขอให้มีการเลื่อนคดีโดยมีเหตุผลสมควร

#### ฉ. การสาบาน (oaths)

ก่อนการพิจารณาคดีในการสืบพยานครั้งแรกอนุญาโตตุลาการจะต้องสาบานตามกฎหมายของสมาคม หรือสาบานตามที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องสาบาน

นอกจากนี้ถ้าอนุญาโตตุลาการเห็นสมควร หรือเมื่อคู่ความร้องขอต่ออนุญาโตตุลาการ อนุญาโตตุลาการก็สามารถสั่งให้พยานสาบานได้เพื่อเป็นการรับรองความซื่อสัตย์และความของตนเอง

อย่างไรก็ตามคู่พิพาทก็สามารถสละสิทธิในการให้มีการสาบานได้ โดยกำหนดไว้ในสัญญา หรือหากไม่มีการกำหนดไว้ในสัญญาก็สามารถทำได้หากสมาคมเห็นว่าเป็นธรรม

**ท. รูปแบบกระบวนการอนุญาโตตุลาการ (order of proceedings and communication with arbitrators)**

การสืบพยานจะเริ่มจากกระบวนการดังนี้

- 1) การสาบานของอนุญาโตตุลาการในกรณีที่คู่พิพาทร้องขอให้ อนุญาโตตุลาการสาบาน
- 2) การกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ในการสืบพยาน ในกรณีที่ ไม่มีการประชุมก่อนการพิจารณา
- 3) การสืบพยานบุคคล พยานวัตถุ รวมทั้งการถามพยานของ อนุญาโตตุลาการในประเด็นต่างๆ จนสิ้นสงสัย
- 4) อนุญาโตตุลาการจะบันทึกคำถามและคำตอบในประเด็น ต่างๆ

อย่างไรก็ตามก็ไม่ตัดสิทธิของคู่พิพาทในการขอพิสูจน์พยานใน กระบวนการรับฟังพยานหลักฐานของศาลได้ หากได้มีการเสนอคำฟ้องหรือฟ้องแย้งต่อศาล

ทั้งนี้ในกระบวนการสืบพยาน พยานจะต้องยอมรับไม่ว่าโดยตรงหรือ โดยอ้อมในคำเบิกความของตนต่อศาล

อนุญาโตตุลาการสามารถยกเว้นกระบวนการพิจารณาในการพิสูจน์ พยาน หรือการแสวงหาพยานหลักฐานได้ หากอนุญาโตตุลาการเห็นว่าสมควรกำหนดรูปแบบ กระบวนการพิจารณาให้เหมาะสม แต่กระบวนการดังกล่าวต้องให้โอกาสคู่พิพาทอย่างเท่าเทียม กันในการเสนอพยานหลักฐานทั้งปวงต่ออนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้เพื่อการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาท อย่างเป็นธรรม โดยในกระบวนการอนุญาโตตุลาการพยานเอกสารและพยานวัตถุทั้งปวง สามารถนำเสนอต่ออนุญาโตตุลาการได้

นอกจากนี้ในการสืบพยานจะต้องมีชื่อ และที่อยู่ของพยานหลักฐานใน บันทึกการเบิกความ

อนึ่ง ในระหว่างดำเนินกระบวนการพิจารณา อนุญาโตตุลาการจะต้องแจ้ง การดำเนินการพิจารณาทั้งปวงต่อคู่พิพาททั้งสองฝ่ายเว้นแต่คู่พิพาทตกลงเป็นอย่างอื่น

**ฅ. การนำเสนอพยานหลักฐานในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ (evidence)**

คู่พิพาทสามารถเสนอพยานหลักฐานต่ออนุญาโตตุลาการได้แต่เฉพาะ พยานหลักฐานที่มีความจำเป็น และเกี่ยวข้องกับตัดสินคดีเท่านั้น โดยรูปแบบการพิจารณา คดีของอนุญาโตตุลาการจะคล้ายคลึงกับศาลในเรื่องกฎหมาย และกฎในการรับฟัง พยานหลักฐาน

อนุญาโตตุลาการจะทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของ พยานหลักฐาน โดยทำการตัดพยานที่ฟุ่มเฟือย และรับฟังพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับประเด็นใน คดีเท่านั้น

พยานหลักฐานทั้งปวงที่เสนอในการพิจารณา คู่พิพาทสามารถตกลง ยอมรับ หรือปฏิเสธพยานหลักฐานนั้น รวมทั้งคู่พิพาทสามารถสละพยานที่ได้เสนอต่อ อนุญาตตุลาการแล้วได้

อนึ่งอนุญาตตุลาการจะออกหมายเรียกพยานบุคคล พยานวัตถุ หรือ พยานเอกสารใดก็ตามเมื่อคู่พิพาทร้องขอ

**ณ. การสาบานของพยานหรือการรับรองเอกสารหรือ พยานหลักฐานอื่นใดก่อนการพิจารณา (evidence by affidavit or declaration and post-hearing filing of documents or other evidence)**

อนุญาตตุลาการจะเป็นผู้พิจารณาว่าพยานหลักฐานใดจะต้องมีการ สาบานก่อนมีการรับฟังพยานหลักฐานนั้น ซึ่งพยานหลักฐานทุกชนิดก็ไม่จำเป็นต้องสาบานหาก อนุญาตตุลาการซึ่งนำหน้าพยานดังกล่าวแล้วว่าสามารถรับฟังได้

ถ้าคู่พิพาทตกลงกันหรืออนุญาตตุลาการเห็นสมควรจะให้มีการส่ง เอกสารหรือพยานหลักฐานใดภายหลังมีการสืบพยานได้ โดยการส่งเอกสารหรือพยานหลักฐาน ดังกล่าวนั้นคู่พิพาทจะต้องส่งโดยผ่านทางสมาคม นอกจากนี้คู่พิพาทสามารถที่จะตกลงให้มี กระบวนการที่ต่างกันออกไปจากข้อบังคับของสมาคมได้ นอกจากนี้คู่พิพาทสามารถตรวจสอบ พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เข้าสู่กระบวนการพิจารณาได้เอง หรือจะมอบให้อนุญาตตุลาการหรือ สมาคมตรวจสอบให้ก็ได้

**ด. ระยะเวลาในการนำสืบ (date and time of hearing)**

อนุญาตตุลาการจะเป็นผู้กำหนด วัน เวลา ในการสืบพยานโดยการ ปรีक्षाกับคู่พิพาท

**ด. การเลิกกระบวนการสืบพยาน (closing of hearing)**

อนุญาตตุลาการสามารถถามคู่พิพาทได้ไม่ว่ากรณีใด ๆ แม้จะเป็นการ พิสูจน์ข้อเสนอหรือคำพยานก็ตาม โดยหากอนุญาตตุลาการได้รับทราบข้อมูลอย่างครบถ้วน เพียงพอต่อการชี้ขาดแล้ว อนุญาตตุลาการจะสามารถแถลงยกเลิกกระบวนการสืบพยานได้

ในกรณีที่มีการยกเลิกกระบวนการสืบพยานในชั้นสืบพยานครั้งสุดท้าย หากอนุญาตตุลาการได้รับเอกสารและเอกสารตามกระบวนการรับรองเอกสารล่าช้า ดังนั้น วันที่มีการสืบพยานครั้งสุดท้ายก็คือวันที่ได้รับเอกสาร ทั้งนี้เวลาการทำคำชี้ขาดของ อนุญาตตุลาการจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่สุดท้ายที่มีการสืบพยาน เว้นแต่คู่พิพาทได้ทำสัญญาตกลง กันไว้เป็นอย่างอื่น

### ก. การสืบพยานใหม่

คู่พิพาทสามารถขอให้มีการสืบพยานใหม่ได้โดยยื่นขอต่ออนุญาโตตุลาการพร้อมเหตุผลที่สมควรก่อนมีการทำคำชี้ขาด แต่ถ้าการสืบพยานใหม่เป็นการประวิงคดีคู่พิพาทก็จะสามารถให้มีการดำเนินการในเวลาต่างหากได้ หรือคู่พิพาทจะตกลงกันให้มีการขยายระยะเวลาเพื่อให้มีการสืบพยานใหม่ก็ได้ โดยในกรณีที่ไม่สามารถหาเวลาพิเศษได้ อนุญาโตตุลาการสามารถสั่งให้มีการสืบพยานได้ภายใน 30 วันของการทำคำชี้ขาด

### ท. การขยายระยะเวลา (extensions of time)

คู่พิพาทสามารถทำสัญญาเปลี่ยนแปลงระยะเวลาในกระบวนการอนุญาโตตุลาการได้โดยผ่านความเห็นชอบจากอนุญาโตตุลาการและสมาคม แต่เวลาในการทำคำชี้ขาดจะไม่สามารถขยายระยะเวลาได้ ทั้งนี้ทางสมาคมจะทำหน้าที่แจ้งการขยายระยะเวลาให้คู่พิพาททราบ

### ธ. การส่งคำพยานเป็นเอกสาร

คู่พิพาทสามารถขอให้มีการส่งคำพยานเป็นเอกสารได้หากพยานไม่สามารถเบิกความด้วยปากได้ ซึ่งในการนี้สมาคมจะเป็นผู้ตรวจสอบโดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความยุติธรรมในกระบวนการพิจารณา

### น. การดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด (arbitration in the absence of a party or representative)

นอกจากที่กฎหมายบัญญัติไว้อนุญาโตตุลาการสามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดได้ หากคู่พิพาทไม่มาศาล

### บ. คำชี้ขาด (award)

คำชี้ขาดจะออกโดยอนุญาโตตุลาการ หรือตามที่คู่พิพาทตกลงโดยนัยอื่น ๆ หรือตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นพิเศษ โดยอนุญาโตตุลาการจะต้องมีคำชี้ขาดภายใน 30 วัน นับแต่วันที่สืบพยานเสร็จ แต่หากไม่มีการสืบพยานให้นับแต่วันที่มีการส่งเอกสารให้แก่อนุญาโตตุลาการ

คำชี้ขาดสามารถเปิดเผยได้ แต่ชื่อคู่พิพาทและพยานจะไม่สามารถเปิดเผยได้ เว้นแต่คู่พิพาทต้องการแสดงให้ปรากฏในคำชี้ขาด

คำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือ และมีลายมือชื่อของอนุญาโตตุลาการรวมทั้งเหตุผลของคำชี้ขาดนั้น นอกจากนี้คู่พิพาทจะตกลงกันเป็นสัญญาให้คำชี้ขาดไม่ต้องมีเหตุผล นอกจากนี้คำชี้ขาดจะต้องทำตามรูปแบบที่กฎหมายกำหนด

อนุญาโตตุลาการสามารถแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดในคำชี้ขาดได้ ทั้งนี้เพื่อให้คำชี้ขาดมีความถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม นอกจากนี้ในคำชี้ขาดจะต้องมีการกำหนดค่าธรรมเนียมอนุญาโตตุลาการ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ ค่าตอบแทนต่างๆ รวมทั้งค่าธรรมเนียมการบริหารจัดการของสมาคมตามระเบียบของสมาคม



อนุญาตตุลาการมีอำนาจชี้ขาดให้มีการใช้ค่าธรรมเนียมแทนคู่พิพาทอีกฝ่ายได้ทั้งหมด หรือแต่บางส่วน ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับกฎหมาย

ถ้าคู่พิพาทประนีประนอมกันได้ระหว่างกระบวนการอนุญาตตุลาการอนุญาตตุลาการจะมีคำชี้ขาดตามสัญญาประนีประนอมยอมความ

คู่พิพาทจะถือว่าได้รับคำชี้ขาด ดังนี้

- 1) เมื่อทราบคำชี้ขาดในระหว่างการพิจารณา
- 2) เมื่อได้รับทางไปรษณีย์
- 3) เมื่อได้ส่งคำชี้ขาดต่อผู้แทนของคู่พิพาทโดยชอบ
- 4) เมื่อกฎหมายกำหนดให้คู่พิพาททราบคำชี้ขาดแล้ว

คำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการจะมีผลสมบูรณ์บังคับได้ตามกฎหมายเมื่อศาลได้มีคำพิพากษาตามคำชี้ขาด

#### ป. ระยะเวลาในการทำคำชี้ขาด

คำชี้ขาดจะต้องทำภายในเวลา 30 วันนับแต่วันที่มีการสืบพยานเสร็จ

#### ผ. การแก้ไขคำชี้ขาด (modification of award)

เมื่ออนุญาตตุลาการเห็นสมควร หรือเมื่อคู่พิพาทร้องขอภายใน 20 วันหลังจากมีคำชี้ขาด อนุญาตตุลาการสามารถอธิบายคำชี้ขาด หรือแก้ไขคำชี้ขาดที่บกพร่องในการพิมพ์ได้ แต่อนุญาตตุลาการไม่สามารถแก้ไขจำนวนค่าเสียหายได้ ทั้งนี้จำนวนระยะเวลาดังกล่าวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบทบัญญัติของกฎหมาย

### 5.1.6 การอนุญาตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท (The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS))

คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท (The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)) เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเมื่อเกิดข้อพิพาท โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทอาจเสนอเข้ารับข้อพิพาทเอง หรือคู่พิพาทร้องขอให้คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาททำการระงับข้อพิพาทให้ โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทจะจัดหาเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาทซึ่งเป็นกลางและมีประสบการณ์เชี่ยวชาญในเรื่องแรงงานสัมพันธ์

นอกจากนี้คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทอาจมีการเสนอให้ใช้การอนุญาตตุลาการในการระงับข้อพิพาทได้ โดยคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทจะเสนอชื่อบุคคลขึ้นมาให้คู่พิพาทเลือกอนุญาตตุลาการ ซึ่งบุคคลที่ถูกเสนอชื่อดังกล่าวไม่ใช่ลูกจ้างของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท

ในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนั้น คู่พิพาทสามารถตกลงร่วมกัน กำหนดกระบวนการระงับข้อพิพาทได้ โดยคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการจะมีผลผูกพันตามกฎหมาย และคู่พิพาทจะเป็นผู้เสียค่าใช้จ่ายในการใช้อุญาโตตุลาการ

นอกจากนี้กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (NLRA) ยังได้กำหนด บทบัญญัติเรื่องการนัดหยุดงานหรือปิดงานที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัยและสุขภาพของ ประชาชนไว้ด้วย โดยให้อำนาจประธานาธิบดีส่งเรื่องให้อัยการเป็นผู้ยื่นคำร้องขอต่อศาลชั้นต้น ของสหรัฐ (Federal District Court) มีคำสั่งได้ โดยศาลอาจสั่งให้กรณีดังกล่าวถือเป็นการ คุกคามอุตสาหกรรมที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของชาติ โดยคู่กรณี ต้องพยายามระงับข้อพิพาทให้ยุติภายใน 60-75 วันหากไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ ฝ่าย ลูกจ้างต้องลงคะแนนลับว่าจะพิจารณาข้อยุติที่นายจ้างเสนออย่างไร ทั้งนี้เพื่อมิให้กรณีพิพาท ยืดเยื้อจนอาจก่อวิกฤติการณ์ในอุตสาหกรรมได้

ในการระงับข้อพิพาทของเอกชนมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relation Board (NLRB)) ประกอบด้วยกรรมการ 5 คนซึ่งประธานาธิบดี แต่งตั้งโดยได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกวุฒิสภามีวาระการดำรงตำแหน่ง 5 ปี หน้าที่ของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relation Board (NLRB)) คือการ ตีความ และบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (NLRA) ซึ่งใช้ในกิจการทุก ประเภทยกเว้น สายการบิน การรถไฟ เกษตรกรรม และภาครัฐ

ในกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่คู่พิพาทกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relation Board (NLRB)) ว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติ ตามคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relation Board (NLRB)) หรือกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่คู่พิพาทยินยอมให้พิจารณาโดยสมัครใจคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relation Board (NLRB)) จะมีกระบวนการ พิจารณาโดยมีการสอบสวนข้อกล่าวหา การพิจารณา และวินิจฉัยคดีโดยฝ่ายบริหาร (Administrative Law Judge-ALJ) จนถึงการอุทธรณ์คำวินิจฉัยต่อคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relation Board (NLRB)) ซึ่งคู่พิพาทสามารถอุทธรณ์ คำวินิจฉัยต่อไปยังศาลอุทธรณ์ (Court of Appeals)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 5.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการในประเทศอังกฤษ

กฎหมายแรงงานของอังกฤษได้มีลักษณะพิเศษคือมีลักษณะเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ โดยในปี ค.ศ. 1975 ประเทศอังกฤษได้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1975 (The Employment Protection Act. 1975) ซึ่งได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยการตั้งคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ (Advisory, Conciliation and Arbitration Services (ACAS)) และก่อตั้งคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลาง (The Central Arbitration Committee (CAC)) รวมถึงการวางกฎเกณฑ์ใหม่ที่สำคัญเกี่ยวกับสิทธิของสหภาพแรงงาน ทั้งยังได้จัดตั้ง Employment Appeal Tribunal รวมทั้งปรับปรุงคณะกรรมการค่าจ้าง (Wages Councils) นอกจากนี้พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้วางกำหนดแนวทางการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง เช่น การประกัน ค่าจ้าง การให้เวลาเข้าร่วมกับสหภาพคุ้มครองมิให้มีการเลือกปฏิบัติในสภาพที่แตกต่างกัน รวมถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม<sup>93</sup>

โดยในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการเป็นองค์กรอิสระในลักษณะที่เป็นองค์กรร่วมสามฝ่าย (tripartite body) ที่แสวงหาแนวทางเพื่อให้มีการระงับข้อพิพาท โดยวิธีไกล่เกลี่ย เป็นคนกลางจัดหาอนุญาโตตุลาการให้คู่พิพาท ทั้งนี้โดยความสมัครใจของคู่กรณี

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการได้เกิดจาก Industrial Relations Commission ซึ่งก่อตั้งในปี 1971 โดยดำเนินการทำความเข้าใจในการเจรจาต่อรองร่วมกันของลูกจ้างกับนายจ้างนั้น แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ คณะกรรมการดังกล่าวจึงเปลี่ยนเป็นคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการในปี 1974

นอกจากนี้ในการจะทำการอนุญาโตตุลาการได้นั้น คู่พิพาทต้องตกลงร่วมกันให้เสนอข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ โดยอนุญาโตตุลาการจะต้องทำการพิจารณาทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย และเมื่ออนุญาโตตุลาการมีคำตัดสินชี้ขาด คู่พิพาทจะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ทั้งนี้ หน้าที่ในการจัดหาอนุญาโตตุลาการจะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการและคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลาง (The Central Arbitration Committee) ซึ่งเรียกว่า CAC ซึ่งสืบทอดมาจาก Industrial Court และ The Industrial Arbitration Board

\* แต่อย่างไรก็ตามยังมีบางส่วนของกฎหมายจารีตประเพณี ที่ยังคงใช้บังคับอยู่และไม่ถูกยกเลิกไป แต่กฎหมายที่ได้บัญญัติขึ้นทั้งหลายนี้ ก็มีพื้นฐานที่มาจากกฎหมายจารีตประเพณี เนื่องจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ขึ้นอยู่กับหลักการของความสมัครใจหรือความยินยอม

<sup>93</sup> John Bowers and Simon Honeyball, *Labour Law* (London: Blackstone Press Limited, 1993), P. 349.

### 5.2.1 กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ (Advisory, Conciliation and Arbitration Services (ACAS))

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ ถูกตั้งโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1975 ซึ่งประกอบด้วย ประธานและสมาชิก จำนวน 9 คน ในจำนวน 9 คน นั้น ประกอบด้วยตัวแทนของนายจ้างจำนวน 3 คน พร้อมกับมี ข้อกำหนดซึ่งจะทำให้คณะกรรมการเพิ่มเป็นจำนวน 15 คน

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ เป็นองค์กรอิสระของรัฐบาล เป็นหน่วยงานที่อยู่เป็นเอกเทศจากกรมการจ้างงาน ซึ่งสามารถจะ แต่งตั้งทีมงานของตนเองได้ โดยมีสำนักงานกลางอยู่ที่กรุงลอนดอน และมีสำนักงานสาขาที่ ประเทศสกอตแลนด์ ประเทศเวลส์ และภูมิภาคอีก 7 แห่งในประเทศอังกฤษ โดยคณะกรรมการ การให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการต้องทำรายงานประจำปีส่งให้ รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน เพื่อที่จะรายงานต่อรัฐสภา

ในจำนวนของผู้ดำเนินงานของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่ เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการมีเจ้าหน้าที่ประนีประนอมข้อพิพาทซึ่งเป็นผู้ที่จะรับผิดชอบใน การประนีประนอมเรื่องที่ลูกจ้างเสนอเข้ามาตามบทบัญญัติของข้อบังคับ

หน้าที่โดยทั่ว ๆ ไปของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการถูกบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1945 โดย คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการมีอำนาจหน้าที่เพื่อ ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงในเรื่องข้อพิพาทแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ และโดยเฉพาะในการ กระตุ้นให้มีการขยายการร่วมมือการเจรจาระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อพัฒนาและ ปฏิรูปกลไกในการเจรจาตั้งกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ

หน้าที่ของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการ อนุญาโตตุลาการ ได้แก่<sup>94</sup>

#### ก. การประนีประนอมข้อพิพาทที่เกิดขึ้น หรือกำลังจะเกิดขึ้น

คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายอาจร้องขอต่อคณะกรรมการการ ให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ หรือการที่คณะกรรมการการ ให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการเสนอตัวเข้ามาช่วยเหลือ เพื่อทำการ ไกล่เกลี่ยหรือเป็นคนกลางระหว่างคู่กรณี หรืออาจจะมอบหมายให้บุคคลที่สามเข้ามาไกล่เกลี่ย โดยคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ ต้องใช้ความ

<sup>94</sup> วิฑูรย์ สิมะโชคดี, หลักกฎหมายอุตสาหกรรม ความปลอดภัย และสุขอนามัย (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า5-7, 16-17, 19-26, 28-29, 30-33.



พยายามให้คู่กรณีใช้การเจรจา หรือใช้ขั้นตอนต่าง ๆ ในการแก้ไขความขัดแย้ง โดยคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ จะมีบทบาทปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่การทำการประนีประนอม และการทำการอนุญาโตตุลาการที่ขาดข้อพิพาท

### **ข. การเจรจาไกล่เกลี่ยโดยส่วนตัว (individual conciliation)**

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการมีหน้าที่ที่ต้องพยายามไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทแรงงาน

โดยในกรณีที่มีการร้องเรียนว่ามีการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมหรือการละเลย หรือละเมิดต่อบทบัญญัติความคุ้มครองสิทธิของคณงาน หรือละเมิดต่อบทบัญญัติว่าด้วยการดำเนินการในกรณีที่มีลูกจ้างส่วนเกินอยู่ คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะต้องไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทก่อน โดยหากไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการมีอำนาจที่จะทำการอนุญาโตตุลาการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว

### **ค. การดำเนินการให้มีการอนุญาโตตุลาการ**

ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1975 คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการอาจจะเตรียมการให้มีการอนุญาโตตุลาการสำหรับกรณีพิพาทที่มีอยู่แล้วหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น ถ้าคู่กรณีจำนวน 1 คนหรือมากกว่าร้องขอและคู่กรณีทุก ๆ ฝ่ายยอมตามนั้น อนุญาโตตุลาการนี้มีความเป็นอิสระ และผลของการตัดสินนั้นไม่มีผลบังคับตามกฎหมาย แต่จะมีผลทางปฏิบัติให้คู่พิพาทปฏิบัติตามคำชี้ขาด อย่างไรก็ตามคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการก็จะไม่จัดให้มีอนุญาโตตุลาการแต่จะพิจารณาก่อนว่าการเจรจาไกล่เกลี่ยนั้นจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ หากไม่สำเร็จเจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะพิจารณาว่าจะใช้อนุญาโตตุลาการหรือไม่ โดยข้อความหรือสาระที่ใช้หรือเกิดขึ้นในระหว่างขั้นตอนการไกล่เกลี่ยไม่อยู่ในการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการและไม่สามารถรับฟังเป็นพยานหลักฐานในชั้นอนุญาโตตุลาการได้

ในทางปฏิบัติโดยปกติคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะแต่งตั้งบุคคลหนึ่งเป็นประธานในคณะอนุญาโตตุลาการและทางคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะมีเจ้าหน้าที่เพื่อทำหน้าที่เป็นเลขาคตามความจำเป็นและการบริการอื่น ๆ แก่คณะอนุญาโตตุลาการ อย่างไรก็ตามคู่กรณีก็สามารถให้คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการตั้งอนุญาโตตุลาการนายเดี่ยวหรือคณะหนึ่งได้โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยธรรมดา



## ง. การให้คำปรึกษา

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองได้อย่างมากในการที่จะสอบถามหรือให้คำปรึกษาในเรื่องอุตสาหกรรมสัมพันธ์ หรือนโยบายเกี่ยวกับการจ้างแรงงานให้แก่ลูกจ้างทั้งหลาย หรือสหภาพแรงงาน เช่น การร่วมให้คำปรึกษา, การรับเรื่องราวร้องทุกข์, การสรรหาบุคลากรและการฝึกอบรม, ระบบการจ่ายเงิน ซึ่งเป็นอำนาจทั่ว ๆ ไป

## จ. อำนาจในการสอบสวน (powers of inquiry)

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการอาจจะเข้าไปรับผิดชอบการสอบสวนในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ทั่ว ๆ ไป หรือในโรงงานอุตสาหกรรมหรือที่ทำงาน และมีอำนาจในการให้คำปรึกษาแก่เรื่องที่ได้พบเห็นและมีอำนาจหน้าที่จะทำการพิมพ์ประกาศเผยแพร่ ถ้าเป็นเรื่องที่คิดว่าเป็นเรื่องที่น่าจะประกาศ (ภายหลังจากการฟังจากตัวแทนในเรื่องที่ได้เข้าไปสอบสวน) ในกรณีที่อยู่ในความสนใจของประชาชน รัฐมนตรีว่าการกระทรวง (The Secretary of State) สามารถตัดสินใจให้มีการสอบสวนได้ โดยในกระบวนการสอบสวนสามารถเรียกพยานบุคคล รวมทั้งพยานเอกสารได้

## ฉ. ข้อกำหนดสำหรับการดำเนินการ (code of practice)

อำนาจในการสอบสวนและให้คำแนะนำนี้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ. 1975 ได้ให้อำนาจแก่คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ ในการออกกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการได้ โดยขั้นตอนการดำเนินการจะถูกร่างขึ้นโดยความเห็นของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและร่างถูกส่งไปให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง (The Secretary of State) พิจารณา ถ้าหากเห็นชอบด้วยก็จะนำเสนอให้รัฐสภาพิจารณา ถ้าไม่มีการคัดค้านจากรัฐสภาก็จะนำข้อบังคับนั้นออกประกาศใช้ ข้อกำหนดในการดำเนินการนี้ไม่มีลักษณะเป็นกฎหมายจึงไม่มีสภาพบังคับให้ต้องปฏิบัติ

ทั้งนี้ ข้อกำหนดของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะครอบคลุมถึงเรื่องวินัย การปฏิบัติและการดำเนินการจ้าง การเปิดเผยข่าวสารการเจรจาต่อรองต่าง ๆ และการหยุดงานของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือการทำการกิจกรรมต่าง ๆ

## 5.2.2 รูปแบบการอนุญาโตตุลาการโดยคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ

ประวัติการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการนั้นเกิดจากพระราชบัญญัติการประนีประนอม (Conciliation Act 1896) พระราชบัญญัติการรวมตัว (Combination Act) และพระราชบัญญัติการอนุญาโตตุลาการระหว่างนายจ้างลูกจ้าง (The

Masters and Workers Arbitration Act 1824) ต่อมาได้มีการทำการอนุญาโตตุลาการโดยคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการที่กระทำโดยคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นอิสระโดยไม่มีการแทรกแซงและควบคุมจากบุคคลที่สาม ทั้งนี้การอนุญาโตตุลาการได้พัฒนาจากการเรียกร้องของแรงงานให้มีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ<sup>95</sup>

การระงับข้อพิพาทโดยคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการนั้นคู่พิพาทจะต้องมีความยินยอมในระหว่างกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมและก่อนการเจรจาต่อรองร่วมได้ การดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการได้กระทำโดยผ่านคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ (Board of Arbitrators) ซึ่งเป็นอิสระโดยคณะกรรมการจะส่งข้อพิพาทไปให้คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลาง (CAC) พิจารณาและตัดสินชี้ขาด โดยการอนุญาโตตุลาการ ซึ่งเป็นการระงับข้อพิพาทที่สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานได้อย่างแน่นอน

### 5.2.3 ระเบียบของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ<sup>96</sup>

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการได้จัดทำระเบียบว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการ

ทั้งนี้ ระเบียบของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการมีรูปแบบในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ ดังนี้

#### ก. การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ

การเข้าสู่การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการนั้นคู่พิพาทจะต้องเข้าสู่กระบวนการด้วยความสมัครใจ

#### ข. การแจ้งคณะกรรมการการ

คู่พิพาทจะต้องแจ้งให้คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ ทราบถึงสัญญาอนุญาโตตุลาการภายใน 6 สัปดาห์นับแต่คู่พิพาทได้ข้อสรุปว่าจะทำการอนุญาโตตุลาการ

<sup>95</sup> John Bowers and Simon Honeyball, Labour Law (London: Blackstone Press Limited, 1993), p. 349.

<sup>96</sup> Advisory, Conciliation and Arbitration Services, ACAS Arbitration Scheme (England and Wales) Order 2001 [online]. 2001. Available from: <http://www.hmsso.gov.uk> [2004]

### ค. การแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ

ในกรณีที่การอนุญาโตตุลาการกระทำโดยคณะกรรมการการให้บริการ  
 บริการในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการแล้ว คณะกรรมการการให้บริการ  
 บริการในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้แต่งตั้งอนุญาโตตุลาการและแจ้งให้คู่พิพาท  
 ทราบโดยคู่พิพาทไม่มีสิทธิในการเลือกบุคคลที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการ

### ง. การรักษาความลับของคู่พิพาท

การทำการอนุญาโตตุลาการของ คณะกรรมการการให้บริการ  
 บริการในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะต้องมีกระบวนการที่เป็นความลับและเชื่อถือได้

### จ. เวลาและสถานที่ในการพิจารณาคดี

อนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้กำหนดเวลาและสถานที่ในการพิจารณาคดี  
 ภายในระยะเวลา 2 เดือนนับแต่คู่พิพาทได้แจ้งให้ คณะกรรมการการให้บริการ  
 บริการในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการทราบถึงสัญญาอนุญาโตตุลาการ

### ฉ. ภาษาที่ใช้ในการพิจารณาคดี

ภาษาที่ใช้ในการพิจารณาคดีให้ใช้ภาษาอังกฤษนอกจากจะใช้ภาษา  
 เวลส์ตามพระราชบัญญัติการใช้ภาษาเวลส์ (Welsh Language Act 1993)

### ช. กระบวนการก่อนการสืบพยาน

คู่พิพาทจะต้องส่งสำเนาเอกสารในการพิจารณา และเอกสาร  
 ประกอบการสืบพยาน ให้แก่ คณะกรรมการการให้บริการ  
 บริการในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ (ACAS) ก่อนวันสืบพยาน

ทั้งนี้คู่พิพาทสามารถร้องขอให้คู่พิพาทอีกฝ่ายส่งสำเนาเอกสารที่อยู่  
 ภายในความครอบครองของตนได้ แต่อนุญาโตตุลาการก็ไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้คู่พิพาทต้อง  
 ส่งเอกสารแต่การไม่ส่งเอกสารนั้นก็สมารถอนุมานถึงเหตุผลและส่งผลต่อการพิจารณาคดีได้

### ซ. การสืบพยาน

อนุญาโตตุลาการสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสืบพยานได้โดยไม่ต้อง  
 ต้องเคร่งครัดกับหลักการรับฟังพยานหลักฐาน ทั้งนี้โดยต้องมีความเหมาะสมและช่วยในการ  
 ค้นหาความจริง

นอกจากนี้อนุญาโตตุลาการยังสามารถทำการสืบพยานและดำเนิน  
 กระบวนการพิจารณาใดๆ ได้ตามที่เหมาะสม

### ฌ. รูปแบบของคำชี้ขาด<sup>97</sup>

คำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือ และมีลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการ โดย  
 จะต้องมิใช่ผลของคำชี้ขาด

<sup>97</sup> Advisory, Conciliation and Arbitration Services, ACAS Arbitration Scheme (England and Wales) Order 2001 [online]. 2001. Available from: <http://www.hmsa.gov.uk> [2004]

### ญ. การชี้ขาดให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

การชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการนั้น อนุญาโตตุลาการสามารถชี้ขาดให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้ในกรณีปัญหาการกระทำอันไม่เป็นธรรม แต่ทั้งนี้ อนุญาโตตุลาการต้องคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของนายจ้าง ลักษณะของงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน ผลกำไรของนายจ้างเกี่ยวกับการปลดลูกจ้าง สิทธิของลูกจ้าง เช่น ความอาวุโสและสิทธิในการได้รับบำนาญของลูกจ้าง รวมทั้งระยะเวลาในการปฏิบัติตามคำชี้ขาด

### ฎ. การชี้ขาดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทน

การชี้ขาดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนจะเกิดจากกรณีที่นายจ้างไม่ยอมรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน โดยการคำนวณค่าทดแทนจะต้องคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- 1) การกำหนดระยะเวลาการสิ้นสุดหน้าที่ของนายจ้าง
- 2) ระยะเวลาที่ลูกจ้างต้องออกจากงาน
- 3) จำนวนปีในการจ้างงาน

แต่ในกรณีที่การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเกิดจากการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะคนล้นงาน หรือลูกจ้างดังกล่าวไม่เป็นที่ต้องการของนายจ้างแล้ว อนุญาโตตุลาการสามารถกำหนดจำนวนค่าทดแทนขั้นต่ำได้

### ฏ. ผลของคำชี้ขาดและสภาพบังคับของคำชี้ขาด<sup>98</sup>

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการถึงที่สุดและมีผลผูกพันคู่ความ แต่ก็ไม่กระทบต่อสิทธิของคู่พิพาทที่จะใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ 1996

## 5.2.4 การอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับปัญหาการกระทำไม่เป็นธรรม<sup>99</sup>

กระบวนการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมในประเทศอังกฤษมีกระบวนการ และรูปแบบ ดังนี้

### ก. การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ

คู่พิพาทจะเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการต่อเมื่อได้ร้องขอต่อคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ หรือได้กำหนดไว้ในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมให้ใช้การอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ หรือคู่พิพาทตกลงใจใช้การอนุญาโตตุลาการตามที่คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการเสนอ

<sup>98</sup> Advisory, Conciliation and Arbitration Services, ACAS Arbitration Scheme (England and Wales) Order 2001 [online]. 2001. Available from: <http://www.hmsa.gov.uk> [2004]

<sup>99</sup> Alison Hough, Employment Law (London: Old Bailey Press, 2001), pp. 232-234.

## ข. รูปแบบการอนุญาตตุลาการ

การอนุญาตตุลาการจะต้องกระทำภายใต้มาตรฐานของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาตตุลาการ โดยไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ซึ่งมีรูปแบบการอนุญาตตุลาการดังนี้

1) อนุญาตตุลาการจะต้องตัดสินชี้ขาดว่าการเลิกจ้างเป็นธรรมหรือไม่เป็นธรรม ในการกระทำเกี่ยวกับข้อตกลงระหว่างนายจ้างลูกจ้าง การทำผิดวินัยของลูกจ้าง และกระบวนการในการทำงานและจ้างงาน โดยหากอนุญาตตุลาการเห็นว่าการกระทำดังกล่าวไม่เป็นธรรมจะมีคำชี้ขาดเป็น 3 กรณี คือ

ก) การให้ลูกจ้างได้กลับสู่ตำแหน่งเดิม

ข) การให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานดังเดิม

ค) การให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้างกรณีข้อ

พิพาทมีความรุนแรงและนายจ้างไม่ต้องการรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานอีก

2) คู่พิพาทสามารถตกลงกันในการที่จะไม่ระงับข้อพิพาทในบางประเด็นได้ โดยไม่ตัดสิทธิในการนำข้อพิพาทดังกล่าวไปฟ้องคดีต่อศาล

## ค. กระบวนการก่อนสืบพยาน

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาตตุลาการ ไม่มีหน้าที่ในการเสนอพยานหลักฐาน แต่คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาตตุลาการ ต้องแจ้งให้คู่พิพาทไปพบอนุญาตตุลาการภายใน 6 วันนับแต่ได้มีการทำการอนุญาตตุลาการ โดยจะต้องมีการตกลงในสถานที่ทำการอนุญาตตุลาการ และต้องทำการสืบพยานภายในระยะเวลา 2 เดือนนับแต่คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาตตุลาการ แจ้งให้คู่พิพาททราบถึงการอนุญาตตุลาการ

คู่พิพาทสามารถร่วมกันเสนอกระบวนการวิธีพิจารณาของอนุญาตตุลาการได้ เช่น คู่กรณีสามารถตกลงให้มีการแลกเปลี่ยนสำเนาเอกสารที่จะใช้ในการสืบพยานได้

## ง. การทำการสืบพยาน

อนุญาตตุลาการจะต้องรับผิดชอบในการสืบพยาน ในการสืบพยานนี้ไม่จำเป็นต้องมีการสาบานหรือการกล่าวรับรอง คู่พิพาทสามารถเสนอพยานหลักฐานใดๆ ได้ทั้งสิ้น รวมทั้งการอธิบายชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ถึงการกระทำ และเอกสารที่ได้มีการจัดทำขึ้น

อนุญาตตุลาการสามารถที่จะถามพยานเองได้แม้ว่าคำถามนั้นจะไม่ได้เป็นประเด็นโดยตรงแห่งคดี แต่จะต้องเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องพันกันกับคดี



### จ. เอกสารในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ

คู่พิพาทสามารถเสนอเอกสารในการเรียกร้องได้ตลอดระยะเวลาการสืบพยาน และก่อนอนุญาโตตุลาการทำคำชี้ขาดเสร็จ แต่อนุญาโตตุลาการไม่มีอำนาจที่จะกำหนดประเด็นข้อพิพาทได้เอง หรือเกินกว่าประเด็นที่คู่พิพาทร้องขอ

### ฉ. คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

อนุญาโตตุลาการจะต้องทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ โดยคำชี้ขาดจะต้องมีเหตุผลที่เหมาะสม

การขอให้อนุญาโตตุลาการอธิบายคำชี้ขาดจะต้องยื่นต่อคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ ภายใน 28 วัน

นอกจากนี้ จำนวนค่าชดเชยต่างๆ ที่อนุญาโตตุลาการชี้ขาดก็จะไม่เกินจำนวนที่กฎหมายกำหนด

อนึ่งคำชี้ขาด ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคู่พิพาทจะไม่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ได้ อย่างไรก็ตามคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ ก็สามารถเก็บคำชี้ขาดต่างๆ ไว้ได้ โดยวิธีการเก็บรักษาที่เป็นความลับ

### ช. การอุทธรณ์คำชี้ขาด

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นที่สุดและไม่สามารถอุทธรณ์ได้ อย่างไรก็ตามคู่พิพาทสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดในประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการวิธีการอนุญาโตตุลาการ กระบวนการสืบพยาน และกระบวนการทำคำชี้ขาดได้ในกรณีที่กระบวนการเหล่านั้นเป็นกระบวนการที่ไม่ชอบหรือขัดต่อกฎหมาย โดยคู่พิพาทสามารถอุทธรณ์ได้ต่อศาลสูงของอังกฤษ (High Court in England) หรือศาลสูงของสกอตแลนด์ (Court of Session in Scotland)

### ซ. การบังคับตามคำชี้ขาด

คำชี้ขาดสามารถบังคับได้โดยศาลท้องถิ่น อย่างไรก็ตามในกรณีที่คำชี้ขาดเป็นการมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าไปทำงาน แต่นายจ้างไม่ยินยอมรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานศาลแรงงานก็สามารถกำหนดค่าชดเชยให้ได้อย่างเหมาะสมได้

## 5.2.5 คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลาง (The Central Arbitration Committee)

คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลาง (CAC) เกิดจากศาลอุตสาหกรรมและกรรมการอนุญาโตตุลาการอุตสาหกรรม (The Industrial Court and The Industrial Arbitration Board) ตั้งโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ค.ศ.1975 (The Employment Protection Act. 1975) โดยคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางเป็นองค์กรอนุญาโตตุลาการที่ถาวร มีอิสระจาก

คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ และกรมการจ้างงาน (The Department of Employment)

ทั้งนี้ คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางมีองค์ประกอบ รวมทั้งวิธีการดำเนินการกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ดังนี้

#### ก. องค์คณะของคณะกรรมการการอนุญาโตตุลาการกลาง

คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางประกอบด้วยประธาน รองประธาน และคณะกรรมการ ซึ่งถูกแต่งตั้งจากทั้งสองฝ่าย โดยปกติการพิจารณาจะประกอบด้วยประธาน หรือรองประธาน และตัวแทนของคู่กรณีสองคน

#### ข. การเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทของคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลาง

คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางจะทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทที่ได้รับมาจากคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ

#### ค. วิธีพิจารณาของคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลาง

ในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางจะทำการพิจารณาโดยเปิดเผยต่อสาธารณชน หรือทำการพิจารณาลับระหว่างคู่พิพาทก็ได้ตามที่คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางเห็นสมควร

#### ง. การตัดสินชี้ขาด

กรณีที่คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางไม่สามารถตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทโดยคะแนนเสียงเอกฉันท์ ประธานคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางหรือรองประธานคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางที่ทำหน้าที่เป็นประธานคณะผู้ชี้ขาดจะทำการชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว

#### จ. คำชี้ขาด

คำชี้ขาดต้องปฏิบัติตามรูปแบบของคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ซึ่งประกอบด้วยข้อความซึ่งเกี่ยวกับการพิจารณาทั่ว ๆ ไป คำชี้ขาด และเหตุผลของคำชี้ขาด ซึ่งมีรูปแบบใกล้เคียงกับการตัดสินของผู้พิพากษา<sup>100</sup>

#### ฉ. คำชี้ขาดเชิงแนะนำ<sup>101</sup>

คู่พิพาทสามารถตกลงกันให้ทำการอนุญาโตตุลาการเชิงแนะนำได้ โดยผลของคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการจะเป็นเพียงข้อแนะนำ (Recommendation) เท่านั้นไม่มีผลบังคับให้คู่พิพาทต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด

<sup>100</sup> John Bowers and Simon Honeyball, Labour Law (London: Blackstone Press Limited, 1993), p. 350.

<sup>101</sup> International Labour Organization, Conciliation and arbitration procedures in Labour disputes (Geneva: International Labour Organization, 1980), p.152.

ซึ่งคำชี้ขาดเชิงแนะนำดังกล่าวสามารถทำได้ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 1975 โดยคู่พิพาทตกลงกัน หรือคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งร้องขอให้คณะอนุญาโตตุลาการทำการอนุญาโตตุลาการเชิงแนะนำ และคณะอนุญาโตตุลาการพิจารณาแล้วเห็นสมควร

### ข. การตรวจสอบและทบทวนคำชี้ขาด (judicial review)

ในกรณีที่คู่กรณีเห็นว่าการใช้อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการหรือคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางอยู่นอกเหนือบทบัญญัติของกฎหมาย อาจร้องเรียนไปยัง The Queen Bench Division เพื่อที่จะให้มีการทบทวนการใช้อำนาจดังกล่าว เพื่อที่จะให้ดำเนินการหยุดยั้ง หรือเพิกถอนคำชี้ขาดโดยให้มีการพิจารณาใหม่ได้

## 5.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศเยอรมัน\*\*

ประเทศเยอรมันเป็นประเทศที่มีลักษณะพิเศษ คือ การให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการของนายจ้าง โดยมีกฎหมายคุ้มครองและรับรองการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในระดับต่างๆ รวมทั้งการระงับข้อพิพาทกันเองภายในกิจการ ซึ่งเรียกว่าธรรมเนียมในการบริหารธุรกิจ (Betriebsverfassungsgesetz) โดยให้มีลูกจ้างจำนวน 5 คนเท่ากับจำนวนฝ่ายนายจ้างในคณะกรรมการอำนวยการซึ่งทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการบริหาร ซึ่งจะแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร โดยคณะกรรมการบริหาร (board of directors) จะมีผู้จัดการฝ่ายลูกจ้างจำนวนหนึ่งคน มีคณะที่ปรึกษาธุรกิจที่มาจากผู้แทนลูกจ้าง<sup>102</sup> และมีคณะกรรมการลูกจ้าง (works council)

\* นอกจากนี้ในบางประเทศ เช่น ประเทศโบลิเวีย ประเทศไนจีเรีย ก็สามารถทำการอนุญาโตตุลาการเชิงแนะนำโดยบังคับได้ (International Labour Organization, Conciliation and arbitration procedures in Labour disputes (Geneva: International Labour Organization, 1980), p.152.)

\*\* ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 611 ได้ให้ความหมายของสัญญาแรงงานว่า สัญญาจ้างแรงงาน บุคคลผู้สัญญาจะทำงานให้ถูกผูกพันให้ทำงานตามสัญญาที่ได้ให้ไว้ และคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งผูกพันที่จะจ่ายค่าตอบแทนตามที่ได้ตกลงกันไว้ การทำงานทุกชนิดอาจถือเป็นวัตถุประสงค์ของสัญญาจ้างแรงงานได้

(วินัย ลูว์โรจน์, หลักการวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: คลีเอทีพี คอร์เนอร์, 2546), หน้า 27.)

<sup>102</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม แบบญี่ปุ่นกับแบบเยอรมัน (กรุงเทพมหานคร: สภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย, 2526), หน้า 39-52.

### 5.3.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศเยอรมัน

ในประเทศเยอรมันมีข้อพิพาททางแรงงานน้อยมาก รวมทั้งการเสนอข้อพิพาทแรงงานต่ออนุญาโตตุลาการก็น้อยมาก ทั้งนี้เพราะในเยอรมัน ลูกจ้างจะเข้าไปร่วมกับนายจ้างในการกำกับดูแลบริษัทและการบริหารบริษัทผ่านทางคณะกรรมการลูกจ้างในบริษัทซึ่งเป็นรูปแบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีที่ได้ผลในประเทศเยอรมัน โดยสามารถทำให้ลูกจ้างสามารถปรับปรุงข้อตกลงในการจ้าง หรือสามารถตรวจสอบและป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำที่ไม่เป็นธรรมได้ตลอดเวลาอยู่แล้วทำให้ไม่ค่อยมีการเสนอข้อพิพาทแรงงานต่ออนุญาโตตุลาการ

โดยในกรณีที่มีข้อพิพาท ขอร้องทุกข์ หรือข้อเรียกร้องเกี่ยวกับผลประโยชน์ คณะที่ปรึกษาธุรกิจจะจัดตั้งคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทเพื่อทำการระงับข้อพิพาท โดยคณะกรรมการประนอมข้อพิพาทอาจทำการอนุญาโตตุลาการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้<sup>103</sup>

อย่างไรก็ดีในประเทศเยอรมันก็เปิดโอกาสให้คู่พิพาททำการอนุญาโตตุลาการได้เท่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่ง พระราชบัญญัติศาลแรงงาน ค.ศ. 1953 (Labour Court Act 1953 (Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 1953)) ได้บัญญัติให้คู่พิพาทสามารถทำการอนุญาโตตุลาการระงับข้อพิพาทแรงงานได้แต่เฉพาะข้อพิพาทที่ไม่ได้อยู่ในเขตอำนาจศาลของศาลแรงงาน<sup>104</sup>

ประเทศเยอรมันได้มีการแบ่งแยกข้อพิพาทระหว่างผลประโยชน์กับข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิอย่างชัดเจน รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>103</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม แบบญี่ปุ่นกับแบบเยอรมัน (กรุงเทพมหานคร: สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, 2526), หน้า 39-52.

<sup>104</sup> International Labour Organization, Conciliation and arbitration procedures in Labour disputes (Geneva: International Labour Organization, 1980), pp. 60-62.

### ก. ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์จะระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้โดยการสมัครใจ ในกรณีที่คู่พิพาทจะตกลงกันเอง\* หรือใช้การเจรจาต่อรองร่วม โดยหากไม่สามารถตกลงร่วมกันได้คู่พิพาทก็มีสิทธิใช้การหยุดงานและปิดงานในการต่อรองกับนายจ้างลูกจ้างได้ ซึ่งเป็นวิธีการต่อสู้ทางแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมาย\* (rechtmaessiger arbeitskampf) ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์นี้ไม่สามารถนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานได้ รวมทั้งไม่สามารถบังคับชี้ขาดได้<sup>105</sup> แต่คู่พิพาทสามารถเสนอข้อพิพาทดังกล่าวสู่อนุญาโตตุลาการได้<sup>106</sup>

แต่อย่างไรก็ตามในกรณีที่ลูกจ้างจำนวนมากพิพาทกับนายจ้างแล้วอนุญาโตตุลาการไม่มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัย โดยในกรณีดังกล่าวลูกจ้างจะต้องอาศัยการเจรจาต่อรองกับนายจ้างโดยผ่านทางสหภาพแรงงาน<sup>107</sup>

### ข. ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธินี้ คู่พิพาทสามารถนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ โดยศาลแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิในประเด็นดังต่อไปนี้<sup>108</sup>

1) ข้อพิพาทเกี่ยวกับนิติสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน

---

\* ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ในข้อบังคับที่ไม่ใช่ข้อกฎหมาย (regelungssค่าจ้างหรือข้อตกลงในการทำงาน ข้อพิพาทดังกล่าวนำไปสู่การตกลงกัน เกี่ยวกับค่าจ้างด้วยการไกล่เกลี่ย (schlichtungsstellen) ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับจะนำไปสู่ความเห็นชอบร่วมกัน (einigungesstellen) ในกรณีทั้งสองอย่างนี้ ศาลแรงงานอาจตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายได้ แต่ศาลแรงงานไม่ใช่เป็นผู้วินิจฉัย ในเนื้อหาของเรื่องหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ (treitigkeit) จะไม่ขึ้นสู่ศาลแรงงาน แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องเจรจาต่อรองและตกลงกันเอง ซึ่งในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ ก็จะต้องใช้วิธีการต่อสู้ทางแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมาย (rechtmaessiger arbeitskampf)

\*\* ค่าจ้างหรือข้อตกลงในการทำงาน ข้อพิพาทดังกล่าวนำไปสู่การตกลงกัน เกี่ยวกับค่าจ้างด้วยการไกล่เกลี่ย (schlichtungsstellen) ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับจะนำไปสู่ความเห็นชอบร่วมกัน (einigungesstellen) ในกรณีทั้งสองอย่างนี้ ศาลแรงงานอาจตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายได้ แต่ศาลแรงงานไม่ใช่เป็นผู้วินิจฉัย ในเนื้อหาของเรื่องหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

<sup>105</sup> กมลชัย รัตนสกาววงศ์, “โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน” วารสารศาลแรงงาน 8(มกราคม-มีนาคม 2531): 97.

<sup>106</sup> International Labour Organization, Conciliation and arbitration procedures in Labour disputes (Geneva: International Labour Organization, 1980), p 60-62.

<sup>107</sup> กมลชัย รัตนสกาววงศ์, “โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน” วารสารศาลแรงงาน 8(มกราคม-มีนาคม 2531): 97.

<sup>108</sup> กมลชัย รัตนสกาววงศ์, “โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน” วารสารศาลแรงงาน 8(มกราคม-มีนาคม 2531): 95



- 2) ข้อพิพาทเกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญ
- 3) ข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อบังคับการทำงาน
- 4) ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง
- 5) ข้อพิพาทระหว่างคู่สัญญาตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ

จ้าง

- 6) ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

### 5.3.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน

ศาลแรงงานในประเทศเยอรมันประกอบด้วยศาลแรงงานชั้นต้น (Arbeitsgerichte) ศาลแรงงานมลรัฐ (Landesarbeitsgerichte) และศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ (Das Bundesarbeitsgericht) โดยศาลแรงงานชั้นต้นและศาลแรงงานมลรัฐจัดตั้งโดยความเห็นชอบของฝ่ายปกครองงานยุติธรรมของมลรัฐ หลังจากได้รับฟังความคิดเห็นจากสหภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง

วิธีพิจารณาความของศาลแรงงานจะถูกกำหนดโดยกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน (Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 1953)

งานฝ่ายปกครองและการควบคุมดูแลควบคุมงานธุรการของศาลแรงงานสหพันธ์รัฐนำโดยรัฐมนตรีว่าการแรงงานและระเบียบสังคมของสหพันธ์รัฐ ด้วยความเห็นชอบจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมของสหพันธ์รัฐ ศาลแรงงานชั้นต้นอื่น ๆ อยู่ภายใต้การดูแลขององค์กรเจ้าพนักงานแรงงานชั้นสูงของมลรัฐ และด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมของมลรัฐ<sup>109</sup>

ศาลแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาคดีแพ่งที่พิพาทกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเนื่องจากนิติสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงานและการกระทำอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง\* และคดีเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบการทำงาน (Betriebsverfassungsgesetz)

องค์คณะศาลแรงงานชั้นต้น ประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพจำนวน 1 นายและผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างฝ่ายละ 2 นาย

ศาลแรงงานมลรัฐ (Landesarbeitsgerichte) แบ่งเป็นองค์คณะ (kammern) องค์คณะหนึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 1 คน และผู้พิพากษากิตติมศักดิ์ 1 คน หรือบางกรณีอาจประกอบด้วยผู้พิพากษารวม 5 คน เช่นเดียวกับศาลแรงงานชั้นต้น เมื่อศาลแรงงานชั้นต้น

<sup>109</sup> Article 40 Article 15 Article 34 (Labour Court Act 1953)

\* ลูกจ้างตามนัยกฎหมายศาลแรงงาน (Article 5 (Labour Court Act 1953)) คือ คนงานและพนักงาน รวมทั้งผู้ฝึกอาชีพ แต่ข้าราชการจะไม่ใช่ลูกจ้างตามนัยของกฎหมายศาลแรงงานเยอรมัน

พิพากษาในทุนทรัพย์ตั้งแต่ 300 มาร์คขึ้นไป หรือรับรองให้อุทธรณ์ได้เนื่องจากเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญ<sup>110</sup>

ศาลแรงงานสหพันธรัฐ (Bundesarbeitsgericht) องค์คณะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพเป็นหัวหน้าคณะ 1 คน ผู้พิพากษาอาชีพอีก 2 คน และผู้พิพากษากิตติมศักดิ์กับฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างฝ่ายละ 1 คน มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่ฎีกาคัดค้านคำพิพากษาอุทธรณ์ของศาลแรงงานมลรัฐ เมื่อศาลแรงงานมลรัฐรับรองให้ฎีกาได้ หรือเมื่อทุนทรัพย์ตั้งแต่ 6,000 มาร์คขึ้นไป ในกรณีที่ศาลแรงงานมลรัฐไม่รับรองให้ฎีกาได้ จะต้องแสดงให้เห็นว่าคำพิพากษาของศาลแรงงานมลรัฐขัดกับคำพิพากษาของศาลแรงงานสหพันธรัฐหรือศาลแรงงานมลรัฐอื่น ๆ ในข้อสำคัญ<sup>111</sup>

ในการฟ้องคดีต่อศาลแรงงานนั้น คู่ความอาจฟ้องต่อศาลแรงงานด้วยตนเอง หรือฟ้องผ่านสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้างก็ได้ คู่ความอาจมีทนายความได้เมื่อจำเป็นหรือเมื่อคดีมีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 300 มาร์คขึ้นไป ในการดำเนินคดีในศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลแรงงานสหพันธรัฐ คู่ความจะต้องมีทนายความว่าต่างแก่ต่างคดีให้ (Anwaltszwang)<sup>112</sup>

การดำเนินคดีในศาลชั้นต้นจะต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลเพียงครั้งเดียวโดยพิจารณาจากทุนทรัพย์ เช่น ทุนทรัพย์ 60-100 มาร์ค เสียค่าขึ้นศาล 3 มาร์ค

ในการดำเนินคดีในศาลสูง ค่าธรรมเนียมเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยค่าธรรมเนียมศาล (Das Gerichtskostengesetz) แต่ในวิธีพิจารณาคดีแรงงานค่าธรรมเนียมศาลจะลดน้อยลง และหากคดียุติลงด้วยการประนีประนอมยอมความคู่ความไม่จำเป็นต้องเสียค่าธรรมเนียมศาล<sup>113</sup>

วิธีพิจารณาชี้ขาดเป็นดุลพินิจของศาล แต่มีหลักการพื้นฐานคือคู่กรณีจำเป็นต้องมีโอกาสที่จะแก้ข้อกล่าวหาได้ก่อนที่จะมีคำชี้ขาดหรืออาจจะมอบอำนาจให้ตัวแทนของตนเข้าไปปกป้องผลประโยชน์ และศาลสามารถเรียกพยานหลักฐานหรือผู้เชี่ยวชาญได้ นอกจากนี้วิธีพิจารณาจะต้องดำเนินการในทุกชั้นศาลอย่างเร่งด่วน<sup>114</sup>

<sup>110</sup> Article 8, Article 64 (Labour Court Act 1953)

<sup>111</sup> กมลชัย รัตนสกาวงศ์, หลักกฎหมายปกครองเยอรมัน (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2537), หน้า 18-19.

<sup>112</sup> Article 11 (Labour Court Act 1953)

<sup>113</sup> Article 12 (Labour Court Act 1953)

<sup>114</sup> Article 2, Article 9 (Labour Court Act 1953)

### 5.3.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศเยอรมันนั้น ตามพระราชบัญญัติศาลแรงงาน ค.ศ. 1953 ได้กำหนดอำนาจของอนุญาโตตุลาการให้สามารถระงับข้อพิพาทได้เฉพาะข้อพิพาทที่ไม่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน ซึ่งก็ได้แก่ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์<sup>115</sup>

โดยในการเสนอข้อพิพาทสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการนั้นสามารถทำได้ดังนี้

ก. คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วมในบริษัทตกลงกันให้เข้าสู่การระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการได้

ข. ข้อตกลงจากการเจรจาต่อรองร่วมกำหนดให้มีการระงับข้อพิพาทด้วยการอนุญาโตตุลาการ

ค. การที่นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างตกลงกันให้เข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ

นอกจากนี้ ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับนักแสดง หรือข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานทางทะเล คู่พิพาทก็สามารถตกลงให้ทำการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการได้

สำหรับกระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการ คู่พิพาทสามารถกำหนดขึ้นเองได้ แต่ต้องอยู่ในหลักการให้คู่ความมีสิทธิเท่าเทียมกันในการดำเนินคดี

### 5.3.4 การอนุญาโตตุลาการในสถานประกอบการ

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นในสถานประกอบการ นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างสามารถทำการอนุญาโตตุลาการในสถานประกอบการได้ในกรณีดังนี้

ก. นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างตกลงตั้งคณะอนุญาโตตุลาการเฉพาะกิจขึ้นมาเพื่อระงับข้อพิพาท หรือ

ข. ในกรณีที่มีการตั้งคณะอนุญาโตตุลาการเป็นการถาวร และในข้อตกลงทางการจ้าง หรือสัญญาจ้างกำหนดให้มีการระงับข้อพิพาทโดยคณะอนุญาโตตุลาการ

ทั้งนี้ กระบวนการอนุญาโตตุลาการในกระบวนการปรึกษาหารือร่วมในสถานประกอบการมีรูปแบบดังนี้

<sup>115</sup> International Labour Organization, Conciliation and arbitration procedures in Labour disputes (Geneva: International Labour Organization, 1980), p 60-62.

### ก. คณะอนุญาโตตุลาการ<sup>116</sup>

คณะอนุญาโตตุลาการอาจจะมีลักษณะเป็นคณะอนุญาโตตุลาการถาวร (permanent arbitration committee) ที่ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาททุกข้อพิพาทในสถานประกอบการนั้น\* หรืออาจมีลักษณะเป็นคณะอนุญาโตตุลาการที่ตั้งขึ้นเพื่อระงับข้อพิพาทเป็นการเฉพาะกิจ (ad hoc arbitration committee) ก็ได้

คณะของคณะอนุญาโตตุลาการจะประกอบด้วยอนุญาโตตุลาการจำนวนหนึ่งตามที่นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างตกลงกัน โดยองค์คณะอนุญาโตตุลาการประกอบด้วยอนุญาโตตุลาการที่แต่งตั้งโดยนายจ้างและอนุญาโตตุลาการที่แต่งตั้งโดยคณะกรรมการลูกจ้างในจำนวนที่เท่ากัน และมีอนุญาโตตุลาการที่เป็นกลางเป็นประธานคณะอนุญาโตตุลาการ

อย่างไรก็ตามนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างสามารถแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการที่เป็นบุคคลภายนอกสถานประกอบการได้ หากนายจ้างและลูกจ้างต้องการอนุญาโตตุลาการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งไม่อาจสรรหาได้จากสหภาพแรงงานและองค์กรนายจ้าง

### ข. ประธานคณะอนุญาโตตุลาการ<sup>117</sup>

ประธานคณะอนุญาโตตุลาการเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ โดยในการเลือกประธานคณะอนุญาโตตุลาการที่เป็นคนกลางนั้น กฎหมายมิได้ระบุวิธีการเลือกไว้ จึงเป็นการให้อำนาจนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างเป็นผู้เลือก โดยอาจจะมีการตกลงร่วมกัน หรือให้บุคคลใดเป็นผู้เลือกก็ได้

หากนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างไม่สามารถตกลงเลือกบุคคลมาดำรงตำแหน่งประธานคณะอนุญาโตตุลาการได้ ศาลแรงงานจะเป็นผู้แต่งตั้งประธานคณะอนุญาโตตุลาการ\*\* เพื่อให้กระบวนการอนุญาโตตุลาการดำเนินการต่อไปได้อย่างรวดเร็ว

### ค. ค่าธรรมเนียมอนุญาโตตุลาการ

ตามหลักเกณฑ์ และกฎที่ได้รับการพัฒนาจากศาลแรงงานนั้น อนุญาโตตุลาการที่แต่งตั้งจากบุคคลภายในสถานประกอบการจะไม่มีสิทธิได้รับค่าธรรมเนียมอนุญาโตตุลาการ แต่สำหรับอนุญาโตตุลาการที่เป็นบุคคลภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้างนั้นนายจ้างจะเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมอนุญาโตตุลาการ ส่วนอนุญาโตตุลาการที่เป็น

<sup>116</sup> Weiss Manfred, Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany (Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989), pp.161-163.

\* คณะอนุญาโตตุลาการถาวรมีข้อสังเกตว่าหากเป็นระยะเวลายาวนานคู่พิพาทสามารถทลายผลของการชี้ขาดล่วงหน้าได้

<sup>117</sup> Weiss Manfred, Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany (Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989), pp.161-163.

\*\* เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้ศาลแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งประธานคณะอนุญาโตตุลาการ ทำให้ประธานคณะอนุญาโตตุลาการร้อยละ 95 เป็นผู้พิพากษาศาลแรงงาน

บุคคลภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการลูกจ้างนั้น คณะกรรมการลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมต่อเมื่อบุคคลดังกล่าวเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นพิเศษที่ไม่สามารถหาได้ในสถานประกอบการดังกล่าว

อย่างไรก็ตามค่าธรรมเนียมนอญญาโตตุลาการสำหรับประธานคณะอนุญาโตตุลาการนั้นนายจ้างเป็นผู้จ่าย

#### ง. กระบวนวิธีพิจารณาของคณะอนุญาโตตุลาการ<sup>118</sup>

กระบวนวิธีพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการเป็นกระบวนวิธีพิจารณาที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งให้อำนาจคณะอนุญาโตตุลาการสามารถกำหนดวิธีพิจารณาได้เอง\* ซึ่งกระบวนวิธีพิจารณาต้องมีความรวดเร็ว<sup>119</sup> และใช้เวลาในการพิจารณาและสืบพยานให้น้อยที่สุด โดยหากมีอนุญาโตตุลาการไม่มาประชุมโดยมีเจตนาประวิงการพิจารณาคดี คณะอนุญาโตตุลาการก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยขาดอนุญาโตตุลาการนายจ้างนั้น

นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้วิธีการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการยังสามารถทำได้ด้วยวาจา หากคณะอนุญาโตตุลาการตกลงให้มีการพิจารณาด้วยวาจาได้ ซึ่งการพิจารณาคดีด้วยวาจาจะทำให้ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายได้มาก

#### จ. การชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการ<sup>120</sup>

ในการชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการนั้น ประธานคณะอนุญาโตตุลาการจะไม่ออกเสียง แต่จะลงคะแนนเสียงชี้ขาดต่อเมื่อคะแนนเสียงของอนุญาโตตุลาการเท่ากัน เพื่อตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทให้เสร็จสิ้นลง

ในการชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการนั้น คณะอนุญาโตตุลาการต้องชี้ขาดภายในขอบอำนาจของคณะอนุญาโตตุลาการ หากคณะอนุญาโตตุลาการชี้ขาดเกินกว่าอำนาจของคณะอนุญาโตตุลาการ คำชี้ขาดส่วนที่เกินขอบอำนาจจะไม่สามารถบังคับใช้ได้ เว้นแต่โดยสภาพของคำชี้ขาดแล้วศาลแรงงานพิจารณาว่าเป็นกรณีจำเป็น ไม่กระทบต่อความสงบเรียบร้อยและสามารถนำไประงับข้อพิพาทได้ คำชี้ขาดดังกล่าวก็สามารถนำไปใช้ได้

<sup>118</sup> Weiss Manfred, Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany (Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989), pp.161-163.

\* อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงคณะอนุญาโตตุลาการแทบจะไม่สร้างกฎหรือกระบวนวิธีพิจารณาขึ้นมาเอง โดยส่วนใหญ่จะนำวิธีพิจารณาจากศาลแรงงานมาใช้ เนื่องจากมีผู้พิพากษาศาลแรงงานไปทำหน้าที่เป็นประธานคณะอนุญาโตตุลาการจำนวนมาก

<sup>119</sup> International Labour Organization, Conciliation and arbitration procedures in Labour disputes (Geneva: International Labour Organization, 1980), pp. 60-62.

<sup>120</sup> Weiss Manfred, Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany (Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989), pp. 161-163.



### จ. แบบของคำชี้ขาด<sup>121</sup>

คำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือ มีลายมือชื่อของประธานคณะอนุญาโตตุลาการ โดยเมื่อทำคำชี้ขาดแล้วเสร็จจะต้องส่งให้แก่นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้าง

### ข. การอุทธรณ์คำชี้ขาด<sup>122</sup>

นายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการต่อศาลแรงงานได้ ภายใน 2 สัปดาห์นับจากวันที่ได้รับคำชี้ขาด

ในชั้นอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อศาลแรงงานนั้น ศาลแรงงานต้องยอมรับคำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการที่เกิดจากดุลพินิจโดยชอบ ซึ่งศาลแรงงานไม่มีอำนาจในการตัดสินการเพิกถอนคำชี้ขาดดังกล่าว แต่หากคำชี้ขาดนั้นไม่สมบูรณ์ศาลแรงงานสามารถตัดสินเพิ่มเติมให้มีความสมบูรณ์ได้

## 5.4 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการในประเทศสิงคโปร์

การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์จะมีลักษณะโน้มเอียงในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยรัฐ ซึ่งจะมีกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยข้าหลวงแรงงานและการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตามในประเทศสิงคโปร์ก็มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ เช่นกันแต่องค์กรที่ทำการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจก็คือศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมเช่นเดียวกันทำให้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจและการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ อันมีผลทำให้กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศสิงคโปร์ไม่เป็นที่นิยมมากนัก

ทั้งนี้ รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์มีลักษณะดังนี้

### 5.4.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศสิงคโปร์จะดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม เช่นเดียวกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ ซึ่งการที่จะดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวต้องผ่านกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดก่อน เช่น กระบวนการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ และข้อ

<sup>121</sup> Weiss Manfred, Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany (Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989), p. 162.

<sup>122</sup> Weiss Manfred, Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany (Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989), p. 163.

พิพาทแรงงานดังกล่าวไม่สามารถระงับลงได้ คู่พิพาทจึงจะสามารถใช้การอนุญาโตตุลาการเป็นทางเลือกสุดท้ายในการระงับข้อพิพาทแรงงานได้

ทั้งนี้ กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศสิงคโปร์มีรูปแบบดังนี้

### ก. ข้อตกลงที่เข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ

สหภาพแรงงานและนายจ้างต้องมีข้อสัญญาตกลงที่จะระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

โดยสหภาพแรงงานและนายจ้างสามารถเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทได้หากกระบวนการร้องทุกข์หรือการไกล่เกลี่ยโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไม่ประสบผลสำเร็จ<sup>123</sup>

### ข. การยื่นคำขอฝ่ายเดียว

สหภาพแรงงานและนายจ้างสามารถยื่นคำขอฝ่ายเดียวต่ออนุญาโตตุลาการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- 1) กรณีการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับค่าจ้าง
- 2) กรณียื่นคำขอต่อศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
- 3) กรณีการตีความคำชี้ขาดที่มีความหมายโดยนัย
- 4) กรณีการร้องขอในกรณีคู่พิพาทไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือตามกฎหมาย

หรือตามกฎหมาย

### ค. กระบวนการวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

ใจ

วิธีการพิจารณาคดีของการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจนั้นจะไม่เคร่งครัดและต้องปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน โดยจะพิจารณาถึงหลักความเป็นธรรม

## 5.4.2 การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์ แยกเป็นการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมในศาล ทั้งนี้การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในสิงคโปร์จะต้องปฏิบัติ

<sup>123</sup> Industrial Arbitration Court, Arbitration [online]. Available from: <http://www.iac.gov.sg>

ตามหลักเกณฑ์ของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ซึ่งมีหลักเกณฑ์การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับดังนี้<sup>124</sup>

ก. ตามคำสั่งของรัฐมนตรีแรงงาน

ข. ตามคำสั่งของประธานาธิบดีสิงคโปร์ในกรณีเพื่อประโยชน์สาธารณะ

(public interest)

#### 5.4.3 การระงับข้อพิพาทโดยข้าหลวงแรงงาน\*

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้แต่งตั้งข้าหลวงแรงงาน (Commissioner for Labor) 1 คน และแต่งตั้งผู้ช่วยข้าหลวงแรงงานอีกหนึ่งคน หรือหลายคนก็ได้ โดยจะมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ก. สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Employment Act)

ข. การจ่ายค่าจ้างและจำนวนเงินที่ต้องจ่าย

ทั้งนี้ในการพิจารณาของข้าหลวงแรงงาน ข้าหลวงแรงงานมีอำนาจในการออกหมายเรียกพยานหลักฐาน และเข้าไปตรวจสอบในสถานประกอบกิจการของนายจ้างได้

คำสั่งของข้าหลวงแรงงานจะมีผลผูกพันคู่กรณี หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจะมีโทษ

#### 5.4.4 การระงับข้อพิพาทโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court)

ในปี ค.ศ.1960 ได้มีการจัดตั้งศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ขึ้น โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ.1960 เพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน แต่การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานก็ยังคงดำเนินการต่อไปโดยในระบบแรงงานสัมพันธ์ คู่กรณีอาจจะพยายามยุติข้อพิพาทเองโดยวิธีทางยุติข้อร้องทุกข์ แต่ถ้าหากไม่ประสบความสำเร็จก็อาจจะใช้วิธีการของสหภาพแรงงาน เพื่อร้องขอให้มีการไกล่เกลี่ยและการประนีประนอมโดยแผนกแรงงานสัมพันธ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน หากไม่อาจตกลงกันได้ก็ คู่กรณีอาจจะนำคดีไปสู่ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม ซึ่งไม่มีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ย แต่ถึงอย่างไรก็ตามศาลชี้ขาดข้อพิพาททาง

<sup>124</sup> Industrial Arbitration Court, Arbitration Available from: <http://www.iac.gov.sg> [2004]

\* ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ได้อธิบายตำแหน่ง Commissioner for Labor ของประเทศสิงคโปร์ เป็นข้าหลวงแรงงาน ไว้ในหนังสือปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน (ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน กรุงเทพมหานคร: โครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522) หน้า 1-40.)

อุตสาหกรรมจะจัดให้มีการไกล่เกลี่ยและการประนีประนอมอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อที่จะชี้ขาดและบังคับใช้ข้อตกลงร่วมอีกครั้ง ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมเป็นองค์กรสุดท้ายสำหรับคู่กรณีที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานหลังจากที่คู่กรณีได้พยายามโดยวิธีอื่น ๆ<sup>125</sup>

### ก. ลักษณะของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม<sup>126</sup>

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมเป็นองค์กรอิสระในสังกัดของรัฐ ซึ่งได้งบประมาณจากฝ่ายบริหาร

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะประกอบด้วยประธานและรองประธานซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณา โดยได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดีตามคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี จากบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ประธานศาลไม่ถือว่าเป็นข้าราชการ แต่ก็มีสิทธิ ความคุ้มกัน และศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลสูงสุด และให้นำบทบัญญัติแห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญว่าด้วยการแต่งตั้งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาศาลสูงสุดมาใช้ด้วย ส่วนรองประธานศาลจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและเงินเดือนตามที่กำหนด

โดยผู้พิพากษาของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะได้รับเอกสิทธิ์และความคุ้มกันเช่นเดียวกับประธานาธิบดี แต่ผู้พิพากษาดังกล่าวมีหน้าที่ต้องกล่าวคำสาบานเช่นเดียวกับผู้พิพากษา<sup>127</sup>

การพิจารณาจะต้องมีองค์คณะประกอบด้วยประธานหรือรองประธานเป็นหัวหน้าคณะ และผู้พิพากษาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน

ในการปฏิบัติหน้าที่แทนประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเมื่อประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่อยู่หรือคาดว่าจะไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่<sup>128</sup> ประธานาธิบดีแห่งสิงคโปร์โดยคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี จะแต่งตั้งบุคคลหนึ่งขึ้นรักษาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนประธานศาลดังกล่าว และแม้ว่าประธานศาลจะกลับมาปฏิบัติหน้าที่ตามเดิมแล้วก็ตาม ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดังกล่าวก็ยังมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะประธานศาลต่อไป เฉพาะการสืบพยานและพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ค้างอยู่ให้เสร็จ<sup>129</sup> โดยผู้รักษาการแทนประธานศาลจะได้รับการคุ้มครองและความคุ้มกันในการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับประธานศาล

<sup>125</sup> วรพงศ์ มন্ত্রীกุล ณ อรุณยา, “ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ของประเทศสิงคโปร์,” วารสารศาลแรงงาน 5(พฤศจิกายน 2530): 60-67.

<sup>126</sup> Singapore Statutes OnLine, Industrial Relations act [online]. Available from: <http://agcvldb4.agc.gov.sg> [2004]

<sup>127</sup> Article 14 Allowances (Industrial Relations act 1995)

<sup>128</sup> Article 4 President and Deputy President (Industrial Relations act 1995)

<sup>129</sup> Article 5 Acting President (Industrial Relations act 1995)

## ข. กระบวนวิธีพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทในศาลชั้นขาดข้อพิพาท

### ทางอุตสาหกรรม

#### 1) การเสนอข้อพิพาทต่อศาลชั้นขาดข้อพิพาททาง

#### อุตสาหกรรม

ก) สหภาพแรงงานและนายจ้างคู่กรณีได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลชั้นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชั้นขาดข้อพิพาท

ข) เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในข้อพิพาทเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีหรือเงินโบนัส ไม่อาจตกลงกันได้ ได้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลชั้นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชั้นขาด

ค) เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้นได้รับการชี้ขาดโดยศาลชั้นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

ง) เมื่อประธานาธิบดีมีคำสั่งให้ศาลชั้นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชั้นขาดข้อพิพาทแรงงานที่กระทบกระเทือนประโยชน์สาธารณะ

จ) อธิบดีกรมอัยการอาจจะประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ เพื่อให้ศาลชั้นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมทำการชี้ขาด

ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการของรัฐบาลจะได้รับการชี้ขาดโดยประธานศาลชั้นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม แต่ประธานศาลชั้นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมต้องขอรับการอนุมัติจากประธานาธิบดีก่อนที่จะทำการชี้ขาด

#### 2) ศาลชั้นขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจพิจารณา

#### วินิจฉัยในกรณีดังต่อไปนี้

ก) ข้อพิพาทเกี่ยวกับการให้คู่กรณีจะอยู่ร่วมกันได้ดี โดยดี เช่น เรื่องการวินิจฉัยสั่งการ (award) เกี่ยวกับสิทธิการจัดการบริหารที่สมเหตุสมผล การรับรองสหภาพแรงงานการพิจารณาจำนวนลูกจ้างเพื่อยื่นข้อเรียกร้อง การตีความบังคับใช้ข้อตกลงหรือคำตัดสินการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ข) ข้อร้องทุกข์ตามบทบัญญัติของกฎหมาย การตีความถ้อยคำและบทบัญญัติของข้อตกลงและคำตัดสิน เพื่อเป็นการเจรจาต่อรองร่วมโดยการยืนยันประกาศใช้บังคับข้อตกลงเจรจาต่อรองร่วมกันให้มีผลบังคับใช้

ค) บังคับให้การชี้ขาดมีผล รวมถึงการตีความ การขยายขอบเขตข้อตกลงร่วมและคำชี้ขาด เพื่อให้คู่กรณียอมรับข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาด

ง) บังคับตามถ้อยคำและข้อตกลงของสัญญาเจรจาต่อรองร่วมที่ได้จดทะเบียนไว้แล้ว เมื่อมีการกล่าวอ้างว่ามีการล่วงละเมิดเกิดขึ้น



### 3) การดำเนินกระบวนการพิจารณา

วิธีการพิจารณาของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมนั้น จะไม่เป็นแบบพิธีและเป็นดุลพินิจโดยตรง ไม่ผูกพันตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน โดยการพิจารณาจะยึดหลักความเป็นธรรมและศีลธรรมอันดี ซึ่งศาลมีอำนาจในการบัญญัติกฎในการพิจารณาได้เอง<sup>130</sup>

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะต้องทำการสืบพยานโดยละเอียดรอบคอบ และรวดเร็ว<sup>131</sup>

ในระหว่างการพิจารณาศาลอาจจะอนุญาตให้สหภาพแรงงานหรือบุคคลผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมในการพิจารณาได้ ซึ่งการแต่งตั้งตัวแทนในการดำเนินคดีแทนจะถูกจำกัดอย่างมาก โดยจำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ถูกจ้างเป็นสมาชิกเท่านั้นที่เป็นคู่กรณีในศาลได้ และในการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทไม่ได้รับอนุญาตให้มีทนายความหรือตัวแทน เว้นแต่ในคดีที่อธิบดีกรมอัยการประกาศให้ข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาดเท่านั้นที่ได้รับอนุญาต

### 4) คำชี้ขาด

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมสามารถชี้ขาดให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายได้ในกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

ในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะต้องไม่คำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนโดยรวมและโดยเฉพาะเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ และข้อเสนอแนะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้างประจำปีด้วย

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะมีสภาพบังคับได้ทันที คำชี้ขาดจะต้องทำเป็นหนังสือ และลงลายมือชื่อของประธานองค์คณะ ทั้งนี้ คำชี้ขาดจะต้องทำให้แล้วเสร็จภายใน 2 สัปดาห์ นับแต่วันที่เสร็จสิ้นการพิจารณาด้วย

ผลของคำชี้ขาดจะมีผลผูกพันบุคคลดังต่อไปนี้<sup>132</sup>

- ก) คู่พิพาทและตัวแทนของคู่พิพาทในการดำเนินคดี
- ข) คู่พิพาทซึ่งถูกเรียก และคู่พิพาทที่ได้รับแจ้งคำชี้

ขาดในกรณีไม่มาปรากฏต่อศาล

- ค) สมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งผูกพันกับคำชี้ขาด

หรือคำสั่งของศาล

<sup>130</sup> Article 14 Allowances (Industrial Relations act 1995)

<sup>131</sup> Article 32 Court to Arbitrate (Industrial Relations act 1995)

<sup>132</sup> Article 40 On Whom award binding (Industrial Relations act 1995)

ง) ทายาทหรือผู้รับโอนธุรกิจของนายจ้างซึ่งผูกพันกับ  
คำชี้ขาดหรือคำสั่งของศาล

จ) ทายาทของสหภาพแรงงานซึ่งผูกพันกับคำชี้ขาด  
หรือคำสั่งของศาล

ในศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม ให้มีนายทะเบียน (registrar) รองนายทะเบียน ผู้ช่วยนายทะเบียน และเจ้าหน้าที่อื่นของศาล ตามจำนวนที่ ประธานาธิบดีแห่งสิงคโปร์เห็นสมควร นายทะเบียนและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของศาลมีหน้าที่ตาม ข้อบังคับที่กำหนดตามกฎหมายและตามที่ประธานศาลสั่ง นายทะเบียนและเจ้าหน้าที่ของศาล ให้ถือว่าเป็นเจ้าพนักงานของรัฐตามความหมายในประมวลกฎหมายอาญา

#### จ. การอุทธรณ์คดี

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมถือเป็นที่สุด และห้ามมิให้โต้แย้งคัดค้าน ไม่ให้มีการอุทธรณ์ ห้ามมิให้มีการขอพิจารณาคดีใหม่หรือขอเพิกถอนโดยศาลใด ๆ อีก

#### ฉ. การบังคับตามคำสั่งหรือคำชี้ขาด

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมนั้นมีสภาพ บังคับได้ทันที ส่วนอำนาจในการบังคับใช้คำตัดสินนั้นมีกำหนดไว้อย่างชัดเจนโดยมีการออก หมายศาลในการบังคับตามคำชี้ขาด ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำสั่งของ ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม ผู้ฝ่าฝืนจะต้องถูกดำเนินคดีทางอาญาในศาลแขวงโดย ข้าราชการแรงงาน ซึ่งต้องระวางโทษปรับ แต่ถ้ายังฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามอีก ศาลชี้ขาดข้อพิพาท ทางอุตสาหกรรมก็มีอำนาจที่จะลงโทษได้อีก ซึ่งมีทั้งโทษปรับหรือโทษจำคุก ในการใช้อำนาจสั่ง จำคุกหรือปรับนี้ ประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจเช่นเดียวกับผู้พิพากษา ศาลสูงสุด

### 5.5 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาตตุลาการในประเทศออสเตรเลีย

รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศออสเตรเลียจะมีลักษณะเฉพาะคือ เป็น การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยระบบอนุญาตตุลาการโดยบังคับ ซึ่งประเทศออสเตรเลียได้เป็น ประเทศแม่แบบของระบบดังกล่าวและประสบความสำเร็จในการดำเนินการอนุญาตตุลาการ โดยบังคับ โดยในปัจจุบันองค์กรที่ทำหน้าที่ดำเนินการอนุญาตตุลาการโดยบังคับคือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย

ซึ่งกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน และการอนุญาตตุลาการโดยบังคับโดย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย มีรูปแบบ ดังนี้

### 5.5.1 ประวัติการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศออสเตรเลีย

ในปี ค.ศ. 1988 รัฐบาลออสเตรเลียได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1988 (The Industrial Relations Act 1988) ซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ได้จัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย (Australian Industrial Relations Commission) ขึ้น โดยทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการบริหารและองค์กรชี้ขาดทางอุตสาหกรรมแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่กำหนดชี้ขาดค่าจ้างขั้นต่ำและสภาพการจ้าง

โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของออสเตรเลียได้พัฒนามาจากระบบการระงับข้อพิพาทของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและอนุญาโตตุลาการออสเตรเลีย (Australian Conciliation & Arbitration Commission) ซึ่งเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ ซึ่งเริ่มใช้ในประเทศออสเตรเลีย เมื่อประมาณปี ค.ศ.1904 โดยอำนาจของกฎหมายว่าด้วยการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการ (The Conciliation and Arbitration Act) ซึ่งระบบดังกล่าวในปัจจุบันเลิกใช้แล้วโดยเปลี่ยนเป็นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย (Australian Industrial Relations Commission)<sup>133</sup> ในปี ค.ศ. 1988

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1988 ประเทศออสเตรเลียมีกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เน้นการเข้ามาควบคุมกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยรัฐ ตั้งแต่การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ และการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับที่ถือเป็นจุดเด่นของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศออสเตรเลีย

จนกระทั่ง พระราชบัญญัติว่าด้วยความสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ค.ศ. 1996 (Workplace Relation Act 1996) ได้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนรากฐานความสัมพันธ์ในเรื่องเงินเดือน และค่าตอบแทน ให้กลายเป็นระบบการเจรจาต่อรองและกำหนดค่าตอบแทนตามข้อตกลงสองฝ่าย (workplace agreement) ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือกลุ่มของลูกจ้างที่ลงนามทำความตกลงร่วมกัน

ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว ลูกจ้างสามารถจะทำความตกลงสองฝ่ายกับนายจ้างเพื่อจัดทำข้อตกลงในเรื่องเงินเดือน เงินโบนัส สวัสดิการอย่างอื่นที่คำนวณเป็นตัวเงินได้ เช่นการมีและใช้รถประจำตำแหน่ง ค่าโดยสารเครื่องบินในการทำงาน ค่าวารสารและหนังสือพิมพ์ อัตราการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนในแต่ละปี ฯลฯ ในลักษณะเป็นข้อตกลงกลุ่ม (collective agreement) หรือข้อตกลงรายบุคคลก็ได้ โดยข้อตกลงดังกล่าวจะเปิดโอกาสให้มีการต่อรอง เพิ่มหรือลดเงินอย่างหนึ่งอย่างใดได้ตามความเหมาะสม จนกระทั่งได้ข้อยุติและมีการลงนามร่วมกันระหว่างสองฝ่ายไว้ โดยข้อตกลงดังกล่าวจะมีการกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ 1 - 3 ปีขึ้นไปแล้วแต่สภาพและลักษณะงาน เมื่อครบกำหนดของความตกลงแล้วจะมีการเจรจาทำความตกลงระหว่างกันใหม่เพื่อจัดทำข้อตกลงฉบับต่อไปอีก

<sup>133</sup> Australian Industrial Relations Commission, Australian Conciliation & Arbitration

Commission [online]. Available from: <http://www.airc.gov.au> [2004]

พระราชบัญญัติความสัมพันธ์ในสถานประกอบการ (Workplace Relation Act 1996) ได้กำหนดลักษณะหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับกรอบและขอบเขตของการจัดทำข้อตกลง หลักเกณฑ์การเจรจาต่อรอง วิธีการจัดทำข้อตกลง เพื่อให้สามารถมีกรอบที่ชัดเจนในการเจรจาต่อรอง และกฎหมายดังกล่าวยังได้กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย (Australian Industrial Relations Commission (AIRC)) ทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของข้อตกลงที่มีการลงนามกันก่อนมีผลใช้บังคับตลอดทั้งเป็นองค์กรณีฉุกเฉินซึ่งขาดข้อพิพาทในกรณีที่มีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับข้อตกลงความสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่ได้ลงนามไปแล้ว และกำหนดระเบียบข้อบังคับที่วางแนวทางการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวด้วย

หลักในการตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของข้อตกลงดังกล่าวคือ หลัก "Safety Net" ซึ่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย ได้ตีความว่า หมายถึง fairness (ความยุติธรรม) ซึ่ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย สามารถใช้ดุลพินิจในการบังคับใช้หลักความเป็นธรรม และ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย ยังสามารถตีความปรับให้เข้ากับแต่ละกรณีได้

ปัจจุบัน นายจ้างและลูกจ้างในออสเตรเลียส่วนใหญ่ได้ทำข้อตกลง (workplace) ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ค.ศ. 1996 แต่ยังมีส่วนน้อยที่ยังคงใช้อัตราค่าจ้างที่ถูกระบุโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย ซึ่งมีลักษณะเป็นเพียงค่าจ้างขั้นต่ำเท่านั้น จึงเห็นได้ว่าในปัจจุบันประเทศออสเตรเลียก็ได้มีการยอมรับระบบการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม สำหรับการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศออสเตรเลียอำนาจดังกล่าวก็ยังเป็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย ในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ ซึ่งมีรูปแบบและกระบวนการดังนี้

### 5.5.2 กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย (Australian Industrial Relations Commission)

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศออสเตรเลียประกอบด้วย ประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รองประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 2 คน ผู้ช่วยประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาวุโส 6 คน ผู้ช่วยประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 15 คน และกรรมการแรงงานสัมพันธ์ 49 คน ซึ่งกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งหมดรัฐบาลเป็นผู้คัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆที่เกี่ยวข้อง แล้วให้รัฐสภาเป็นผู้แต่งตั้ง

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศออสเตรเลียจะดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการจ้าง และต่อมาในปี ค.ศ. 1996 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้

ถูกกำหนดหน้าที่ให้ดูแลรับผิดชอบมากขึ้น โดยในปัจจุบันนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ออสเตรเลียมีภาระหน้าที่ ดังนี้<sup>134</sup>

- ก. การกำหนดประเภทลูกจ้าง
- ข. ข้อกำหนดเกี่ยวกับเวลาทำงาน
- ค. ข้อกำหนดเกี่ยวกับอัตราการจ่ายค่าจ้าง
- ง. ข้อกำหนดเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทนพิเศษ
- จ. ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ฉ. ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดตามระยะเวลาทำงาน
- ช. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการลาภิจ
- ซ. ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดลาคลอด
- ฌ. ข้อกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดประจำปี
- ฎ. ข้อกำหนดเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ
- ฏ. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานล่วงเวลา
- ฐ. การกำหนดอัตราค่าปรับ
- ฑ. การเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
- ท. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทดลองงาน
- ฒ. การระงับข้อพิพาทแรงงาน
- ณ. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ
- ด. การแบ่งประเภทการจ้าง
- ต. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
- ถ. ข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับงานไปทำที่บ้าน

อย่างไรก็ตาม การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการ โดยบังคับในประเทศออสเตรเลียนั้นก็ยังมีผลดี และผลเสีย รวมทั้งส่งผลกระทบต่อค่าจ้างในประเทศออสเตรเลีย ดังนี้

ก. ข้อดีของระบบการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศ ออสเตรเลีย<sup>135</sup>

- ข้อดีของระบบการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับมีดังนี้
- 1) ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการระงับข้อพิพาท
  - 2) เป็นระบบที่ตั้งอยู่บนหลักความยุติธรรม
  - 3) เป็นระบบที่ตั้งอยู่บนหลักความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด

<sup>134</sup> Australian Industrial Relations Commission, Australian Industrial Relations Commission [online]. Available from: <http://www.airc.gov.au> [2004]

<sup>135</sup> The School of Economics The University of Queensland, Conciliation & Arbitration The case of Australia [online]. Available from: <http://www.uq.edu.au/economics> [2004]



- 4) ทำให้สามารถควบคุมค่าจ้างของแรงงานได้ โดยค่าจ้างจะเป็นจำนวนที่ทำให้สามารถรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้
- 5) เป็นระบบที่คู่ความสามารถแสดงความเห็นได้โดยอิสระ
- 6) เป็นระบบที่ดำเนินภายใต้ความเหมาะสมของสภาพการจ้างและสถานการณ์ต่างๆ

#### ข. ข้อเสียของระบบการอนุญาตตุลาการโดยบังคับในประเทศออสเตรเลีย<sup>136</sup>

##### ข้อเสียของระบบการอนุญาตตุลาการโดยบังคับมีดังนี้

- 1) ทำให้สภาพแรงงานมีความแข็งแกร่งเกินไป
- 2) มีการสนับสนุนความต้องการค่าจ้างของแรงงานมากเกินไป
- 3) ทำให้เกิดการหยุดงานที่กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงและความต้องการจ้างงานของนายจ้าง
- 4) ไม่ก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างนายจ้างลูกจ้าง
- 5) นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อกันฝ่ายอย่างเพียงพอ

- 6) คณะกรรมการไม่สามารถควบคุมพื้นที่ได้ทั่วประเทศ
- 7) คำชี้ขาดของคณะกรรมการจะก่อให้เกิดผลในวงกว้าง
- 8) ผลของคำชี้ขาดจะทำให้ต้นทุนในการจ้างงานเพิ่มขึ้น

##### ค. ผลกระทบของการอนุญาตตุลาการโดยบังคับต่อค่าจ้าง

##### การอนุญาตตุลาการโดยบังคับส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างของลูกจ้าง

ดังนี้<sup>137</sup>

- 1) ทำให้ค่าจ้างมีอัตราเท่าเทียมกันในอาชีพหนึ่ง
- 2) ทำให้การใช้จ่ายโดยรวมมีลักษณะแคบ
- 3) ทำให้ค่าจ้างเท่าเทียมกันทั้งเพศชายและหญิง
- 4) สภาพแรงงานมีอิทธิพลในการกำหนดค่าจ้าง
- 5) ค่าจ้างโดยรวมมีความยุติธรรม โดยอาจแตกต่างกันเล็กน้อยตามสภาพเศรษฐกิจของแต่ละพื้นที่

<sup>136</sup> The School of Economics The University of Queensland, Conciliation & Arbitration The case of Australia [online]. Available from: <http://www.uq.edu.au/economics> [2004]

<sup>137</sup> The School of Economics The University of Queensland, Conciliation & Arbitration The case of Australia [online]. Available from: <http://www.uq.edu.au/economics> [2004]

### 5.5.3 รูปแบบกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาตตุลาการโดย บังคับ

การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศออสเตรเลียจะเน้นไปในทางระบบ ไตรภาคีที่ให้รัฐเข้ามีส่วนร่วมในการระงับข้อพิพาท โดยเมื่อเกิดกรณีพิพาทต้องจดทะเบียนต่อ เจ้าหน้าที่ จากนั้นจะมีคณะกรรมการจากรัฐมาทำการไกล่เกลี่ย และทำการอนุญาตตุลาการโดยการบังคับ<sup>138</sup> ซึ่งข้อพิพาทที่จะทำการอนุญาตตุลาการโดยการบังคับจะเป็นข้อพิพาททุกประเภททั้งข้อพิพาทที่เกี่ยวกับผลประโยชน์และข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ

ทั้งนี้ กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการโดยบังคับของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลียมีกระบวนการดังนี้<sup>139</sup>

#### ก. การเสนอข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการโดย บังคับ

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้รับข้อร้องเรียนก็จะจัดการให้มีการจดทะเบียนข้อเรียกร้อง ตามกฎข้อที่ 8 ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

#### ข. การเสนอข้อเรียกร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ออสเตรเลีย

การเข้าสู่การระงับข้อพิพาทนั้นคู่พิพาทจะต้องส่งสำเนาคำฟ้อง สำเนา ข้อเรียกร้อง และเอกสารอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทตามกฎข้อที่ 14 ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

#### ค. การกำหนดรูปแบบการสืบพยาน รวมทั้งเวลาและสถานที่ในการสืบพยาน

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้กำหนดเวลาและสถานที่ในการสืบพยาน รวมทั้ง กำหนดให้คู่พิพาทส่งเอกสารได้ ตามกฎข้อที่ 16 ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

#### ง. การอุทธรณ์คำชี้ขาด

การอุทธรณ์คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะทำต่อ ที่ประชุมองค์คณะใหญ่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย (full bench) โดยจะต้อง อุทธรณ์ภายในระยะเวลา 21 วันนับแต่ได้มีการทำคำชี้ขาด ในการอุทธรณ์นี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้กำหนดการสืบพยาน รวมทั้งเวลาและสถานที่ในการสืบพยาน ตามกฎ

<sup>138</sup> Australian Industrial Relations Commission, Australian Conciliation & Arbitration Commission [online]. Available from: <http://www.airc.gov.au> [2004]

<sup>139</sup> Australian Industrial Relations Commission, Australian Industrial Relations Commission Rule [online]. Available from: <http://www.airc.gov.au> [2004]

ข้อที่ 11 ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>140</sup> อย่างไรก็ตามในการพิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์ของที่ประชุมองค์คณะใหญ่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลียจะต้องยึดถือประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

### จ. การป้องกันการเกิดอคติของอนุญาโตตุลาการ

อนึ่งแม้ว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีทั้งอำนาจในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ แต่ในกรณีที่คณะกรรมการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จคณะกรรมการจะใช้วิธีการแต่งตั้งกรรมการชุดใหม่เข้าไปเพื่อทำการอนุญาโตตุลาการและพิจารณาชี้ขาด ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดอคติในการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาท\*

## 5.6 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศญี่ปุ่น

การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะและกระบวนการระงับข้อพิพาทรวมถึงการทำการอนุญาโตตุลาการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังนี้

### 5.6.1 รูปแบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่น

รูปแบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะพิเศษคือ สหภาพแรงงานเป็นสหภาพแรงงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองของญี่ปุ่น ซึ่งไม่มีลักษณะเป็นสหภาพแรงงานในแต่ละแขนงอุตสาหกรรมดังเช่นของยุโรป แต่ถูกจัดตั้งขึ้นในลักษณะที่เป็นสหภาพแรงงานของแต่ละบริษัทหรือแต่ละสถานประกอบการ<sup>141</sup> ทั้งนี้เนื่องจากอุปกรณ์การผลิตต่าง ๆ ได้ถูกทำลายในช่วงสงคราม และผู้ใช้แรงงาน\*\* ก็มีชีวิตที่ลำบาก ดังนั้นผู้ใช้แรงงานจึงรวมตัวกันเพื่อปกป้องคุ้มครองชีวิตความเป็นอยู่ของพวกตน การก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นใหม่นี้จึงมีผู้เคยร่วมกิจกรรมสหภาพฯ ในช่วงก่อนสงคราม เป็นแกนกลางในการดำเนินการก่อตั้ง แต่ภายในสภาพการณ์ดังกล่าวนั้น การที่จะจัดตั้ง องค์การขึ้นในแต่ละอุตสาหกรรมหรือแต่ละอาชีพ และชักชวนให้ผู้ใช้แรงงานที่ละคนเข้าร่วมสหภาพฯ ย่อมเป็นการ

<sup>140</sup> Australian Industrial Relations Commission, Australian Industrial Relations Commission Rule [online]. Available from: <http://www.airc.gov.au> [2004]

\* หลักการที่ผู้ชี้ขาดและผู้ไกล่เกลี่ยต้องเป็นคนละคนกัน มาจากคำวินิจฉัยของศาลสูงออสเตรเลียว่า คำวินิจฉัยของ Commonwealth Court of Conciliation & Arbitration ซึ่งตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1956 ว่าการที่ Commonwealth Court of Conciliation & Arbitration มีอำนาจไกล่เกลี่ยและชี้ขาดในบุคคลเดียวกันเป็นการขัดรัฐธรรมนูญ

<sup>141</sup> โคอิเกะ คาซึโอะ, สัมมนาระหว่างประเทศเรื่องแรงงานในญี่ปุ่น (กรุงเทพมหานคร: 2533), หน้า 85-87.

\*\* ประมวลกฎหมายแพ่งญี่ปุ่น มาตรา 623 บัญญัติว่า สัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นมีผลขึ้นเมื่อคู่สัญญาฝ่ายหนึ่ง และคู่สัญญาฝ่ายหลังตกลงที่จะให้คำตอบแทน

ยากและไม่ทันการดังนั้น ส่วนใหญ่จึงได้มีการเรียกประชุมรวมตัวกันในแต่ละบริษัทหรือแต่ละสถานที่ทำงาน และใช้วิธีรวมตัวของพนักงานทั้งหมดพร้อม ๆ กัน

สหภาพแรงงานแต่ละบริษัทในประเทศญี่ปุ่น จะมีลักษณะพิเศษบางประการคือ

ก. เป็นองค์กรที่รวมตัวกันขึ้นจากพนักงานของบริษัทโดยบริษัทหนึ่ง โดยเฉพาะ กล่าวคือ คุณสมบัติของสมาชิกสหภาพฯ กับคุณสมบัติของพนักงาน จะมีความเกี่ยวข้องกันอย่างยิ่ง

ข. บทบาทของสหภาพแรงงานแทนที่จะเป็นกลุ่มเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ทั่ว ๆ ไปของพนักงานกลับเป็นการรวมกลุ่มในลักษณะของทั้งสหภาพแรงงานและคณะกรรมการโรงงานรวมอยู่ด้วยกัน

ค. เนื่องจากการรวมตัวด้วยวิธีดังกล่าวนี้เป็นแกนกลางของสหภาพแรงงาน ดังนั้นในภายหลังต่อมาเมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานของแต่ละอุตสาหกรรม สหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นนี้จึงมิใช่กลุ่มของตัวผู้ใช้แรงงาน แต่เป็นกลุ่มการรวมตัวของสหภาพแรงงานแต่ละบริษัท กล่าวคือ กำลังสำคัญของการดำเนินงานของสหภาพ จึงอยู่ที่สหภาพแรงงานของแต่ละบริษัทนั้น

นอกจากนี้ สหภาพแรงงานของญี่ปุ่นยังมีความสัมพันธ์ระหว่างในบริษัทแต่ละบริษัทมาก โดยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเจรจาจะมีในระดับของบริษัทมากที่สุด สหภาพแรงงานจะแข็งแกร่งในบริษัท แต่ภายนอกบริษัทแล้วอ่อนแอ

นอกจากรูปแบบของสหภาพแรงงานในญี่ปุ่นที่ถือเป็นจุดเด่นแล้ว กฎหมายแรงงานของประเทศญี่ปุ่นก็ได้รับการพัฒนาขึ้นมาพร้อมกับสหภาพแรงงานเช่นกัน โดยเริ่มตั้งแต่การมีบทบัญญัติกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ จนถึงกฎหมายแรงงานต่าง ๆ

สำหรับการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศญี่ปุ่นนี้ ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิจะดำเนินการฟ้องในศาลยุติธรรม แต่ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์และการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างหรือสหภาพแรงงานเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดในกรณีที่เป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในจังหวัด หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางในกรณีที่เป็นข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกในหลายจังหวัด หรือสหภาพแรงงานแห่งชาติ<sup>142</sup>

<sup>142</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล, ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: โครงการเผยแพร่วิชาการนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522) หน้า 100-160.

## 5.6.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

ในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศญี่ปุ่นนั้นได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ดังนี้

### ก. กฎหมายรัฐธรรมนูญของประเทศญี่ปุ่น

ในปี 1946 ได้มีการจัดทำร่างรัฐธรรมนูญขึ้นใหม่ขึ้นเพื่อวางระบบสังคมหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 และในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ก็ได้อำนาจหน้าที่สำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างและผู้ใช้แรงงาน นั่นคือ การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (right to strike) โดยได้ระบุไว้ในมาตราที่ 28 ว่า “คุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานในการรวมตัวกัน รวมทั้งสิทธิในการเจรจาเป็นกลุ่มและสิทธิในการดำเนินกิจกรรมเป็นกลุ่มในลักษณะอื่น ๆ” (Article 28 The right of workers to organize and to bargain and act collectively is guaranteed.)<sup>143</sup> ด้วย บทบัญญัตินี้ ฐานะของสหภาพแรงงานภายใต้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้ใช้แรงงานจึงได้รับการรับรองตามกฎหมาย

### ข. พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ค.ศ. 1949

พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ค.ศ. 1949<sup>144</sup> ได้กำหนดกรอบของความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ให้เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้นภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญของประเทศญี่ปุ่น โดยกฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างมีความเท่าเทียมกันในการเจรจาต่อรอง โดยลูกจ้างสามารถจัดตั้งองค์กรหรือสหภาพแรงงานมาเพื่อเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้<sup>145</sup> ซึ่งพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ค.ศ. 1949 มีเนื้อหาที่สำคัญดังนี้

1) การยอมรับสหภาพแรงงาน<sup>146</sup> โดยห้ามนายจ้างขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานของลูกจ้าง และนายจ้างจะต้องไม่นำเอาการดำเนินกิจกรรมที่ถูกต้องของสหภาพมาเป็นเหตุผลในการจัดการใด ๆ ที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานสูญเสียผลประโยชน์ รวมทั้งนายจ้างต้องไม่ปกครองสหภาพฯ หรือเข้าแทรกแซงการบริหารของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้พระราชบัญญัตินี้ยังบัญญัติหลักเกณฑ์ให้ตัวแทนของสหภาพแรงงานมีอำนาจในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและอื่น ๆ ในนามของสมาชิกสหภาพแรงงานได้<sup>147</sup>

<sup>143</sup> Ministry of Labour Japan, Labour Laws of Japan (Tokyo: The Institute of Labour Administration, 1995), p. 13.

<sup>144</sup> Ministry of Labour Japan, Labour Laws of Japan (Tokyo: The Institute of Labour Administration, 1995), pp. 25-44.

<sup>145</sup> Article 1 (Trade Union Law 1949)

<sup>146</sup> Article 7 (Trade Union Law 1949)

<sup>147</sup> Article 6 (Trade Union Law 1949)



2) การเจรจาเป็นกลุ่ม<sup>148</sup> โดยพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้สหภาพแรงงานมีสิทธิในการเรียกร้องให้มีการเจรจาเป็นกลุ่ม ผู้ว่าจ้างจะต้องไม่ปฏิเสธการเจรจาเป็นกลุ่มตามที่สหภาพแรงงานเรียกร้อง

3) สัญญาจ้างแรงงาน<sup>149</sup> สัญญาจ้างแรงงานซึ่งสหภาพแรงงานจัดทำขึ้นกับผู้ว่าจ้าง โดยเป็นผลจากการเจรจาเป็นกลุ่ม จะได้รับอำนาจเหนือกว่าสัญญาแรงงานรายบุคคล กล่าวคือ หากข้อความในสัญญาแรงงานที่สร้างขึ้นระหว่างผู้ว่าจ้าง กับผู้ใช้แรงงานแต่ละบุคคลนั้นขัดกับที่ระบุในสัญญาแรงงานนี้ จะถือว่าข้อความนั้นเป็นโมฆะ และส่วนดังกล่าวจะถือว่าถูกกำหนดโดยตรงตามข้อความที่ได้ระบุไว้ในสัญญาแรงงานนี้

นอกจากนั้น ยังกำหนดให้มีระบบการขยายขอบเขตอำนาจบังคับ กล่าวคือ ในกรณีที่สัญญาแรงงานมีผลใช้บังคับกับผู้ใช้แรงงานจำนวนเกินกว่า 3 ใน 4 ของผู้ใช้แรงงานในสถานที่ทำงานนั้น จะถือว่ามีผลใช้บังคับได้กับผู้ใช้แรงงานอีก 1 ส่วน 3 ที่เหลืออีกด้วย

4) สิทธิในการคัดค้านโต้แย้ง<sup>150</sup> เพื่อที่จะให้การเจรจาเป็นกลุ่มดำเนินไปได้ได้อย่างได้เปรียบ จึงมีการให้สิทธิในการคัดค้านโต้แย้งแก่สหภาพแรงงานที่จะไม่ถูกกล่าวโทษให้รับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นทางแพ่งหรืออาญา หรือลงโทษทางวินัยต่อการกระทำการคัดค้านโต้แย้งที่ถูกต้อง

5) การกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>151</sup> การกระทำของผู้ว่าจ้างซึ่งขัดกับหน้าที่ที่ได้ระบุเกี่ยวกับการยอมรับสหภาพและการเจรจาเป็นกลุ่ม จะถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีขั้นตอน และการพิจารณาการกระทำอันไม่เป็นธรรมโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

#### ค. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ.1946<sup>152</sup>

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของญี่ปุ่นเป็นกฎหมายที่บัญญัติให้มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ เนื่องจากเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยจากการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน โดยกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นี้มีหลักในการระงับข้อพิพาทโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นคณะกรรมการฝ่ายบริหารดังนี้

วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์นี้ได้บัญญัติขึ้น<sup>153</sup> เพื่อให้การพิจารณาคดีแรงงานสัมพันธ์เป็นไปด้วยความยุติธรรมและป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานอื่นทั้งเป็นการรักษาความเรียบร้อยในการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยข้อพิพาท

<sup>148</sup> Article 2 (Trade Union Law 1949)

<sup>149</sup> Article 16 and Article 17 (Trade Union Law 1949)

<sup>150</sup> Article 8 (Trade Union Law 1949)

<sup>151</sup> Article 7 and Article 27 (Trade Union Law 1949)

<sup>152</sup> Ministry of Labour Japan, Labour Laws of Japan (Tokyo: The Institute of Labour Administration, 1995), pp. 45-67.

<sup>153</sup> Article 1 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

แรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ญี่ปุ่น<sup>154</sup> หมายถึงการกระทำอันเนื่องมาจากข้อพิพาท หรืออันตรายอันเนื่องมาจากงานดังกล่าว ด้วยข้อขัดแย้งแรงงานระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

การระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ญี่ปุ่นได้ บัญญัติให้<sup>155</sup> คู่กรณีที่เกี่ยวข้องในคดีแรงงานสัมพันธ์ จะต้องร่วมมือกันในความพยายามที่จะ ส่งเสริมให้การแรงงานสัมพันธ์เป็นไปด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม และตามที่กำหนดไว้ใน ข้อตกลงแรงงาน ให้แต่งตั้งและบริหารงานเพื่อขจัดข้อพิพาท รวมทั้งเมื่อเกิดข้อพิพาทก็ให้ ร่วมกันระงับข้อพิพาทนั้น

ทั้งนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการประนอม ไกล่เกลี่ย วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้

#### ง. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์องค์การสาธารณะ ค.ศ. 1949<sup>156</sup>

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์องค์การสาธารณะญี่ปุ่นเป็นกฎหมายที่ใช้ใน การระงับข้อพิพาทแรงงานในองค์การสาธารณะในประเทศญี่ปุ่นซึ่งเป็นกิจการที่ส่งผลกระทบต่อความ สงบเรียบร้อยของประชาชน หรือการสาธารณสุขปลอดภัยได้ กฎหมายนี้จึงมีบทบัญญัติที่แตกต่างจาก กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ดังนี้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์องค์การสาธารณะได้กำหนดให้ผู้แจ้งข้อ เรียกร้องต้องเป็นสหภาพแรงงานเท่านั้น และยังกำหนดขอบเขตการเจรจาได้ในเรื่องต่อไปนี้คือ

157

- 1) เรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินได้อื่นๆ ชั่วโมงการทำงาน การ พัก วันหยุดพักร้อน
- 2) เรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย การให้ออก การพักงาน
- 3) เรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย ความสะอาด และการป้องกัน อุบัติเหตุในการทำงาน

<sup>154</sup> Article 6 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

<sup>155</sup> Article 2 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

<sup>156</sup> สะอาด โทมลุนด์, "Japan Codes on Labor Union & Labor Adjustment 1984," วารสารศาล แรงงาน 7(มิถุนายน 2530): 25-42.

<sup>157</sup> Article 8 (Public Corporation Labor Relations Act 1949) เพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน มาตรา 11 และ 12 วรรค 2 ให้ใช้ข้อความต่อไปนี้ในการเจรจาและให้ระบุไว้ในข้อตกลงในการเจรจา ทั้งนี้ให้ ตัดข้อความที่มีผลต่อการดำเนินการและการบริหารขององค์การออก

- (1) เรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินได้อื่นๆ ชั่วโมงการทำงาน การพัก วันหยุด การหยุด เป็น ต้น
- (2) เกี่ยวกับมาตรฐานการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย การให้ออก การพัก งาน
- (3) เกี่ยวกับความปลอดภัย ความสะอาด และการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
- (4) เกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในความข้างต้น

4) เรื่องเกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้น

นอกจากนี้เนื่องจากองค์การสาธารณะ<sup>158</sup> เป็นองค์การที่มีหน้าที่ในการบริการสาธารณะการนัดหยุดงานอาจกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์องค์การสาธารณะจึงห้ามมิให้ลูกจ้าง และ สหภาพแรงงานขัดขวางการทำงานโดยการหยุดงาน\*

จ. กฎหมายสหภาพแรงงานหน่วยงานสาธารณะจังหวัด ค.ศ. 1952<sup>159</sup>

กฎหมายฉบับนี้บัญญัติขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในการแรงงานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานสาธารณะจังหวัด\*\* ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำการบริการสาธารณะกับลูกจ้างของหน่วยงาน เพื่อให้กิจการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดและเพื่อเป็นการส่งเสริมสวัสดิการของประชาชนในการรับประโยชน์และบริการจากหน่วยงานดังกล่าว<sup>160</sup> โดยหากเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ และพยายามเจรจาตกลงกันด้วยความสงบเรียบร้อย<sup>161</sup>

ลูกจ้างของหน่วยงานสาธารณะมีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างไรก็ตามลูกจ้างของหน่วยงานสาธารณะจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมในสหภาพแรงงานก็ได้<sup>162</sup> แต่หากลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน กฎหมายจะห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ

<sup>158</sup> Article 17 (Public Corporation Labor Relations Act 1949) ห้ามมิให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานขัดขวางการทำงานโดยใช้เป็นข้อต่อรองกับองค์การสาธารณะ โดยการนัดหยุดงาน หรือร่วมหรือยุยงให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ กระทำการดังกล่าว. ทั้งนี้ห้ามมิให้องค์การสาธารณะปิดงาน

\* หลักนี้จะคล้ายคลึงกับหลักตามพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในประเทศไทย

<sup>159</sup> สะอาด โคมลบุญ, "Japan Codes on Labor Union & Labor Adjustment 1984," วารสารศาลแรงงาน 7(มิถุนายน 2530): 25-42.

\*\* หน่วยงานสาธารณะจังหวัด นั้นหมายความถึงหน่วยงานดังนี้

- (1) การรถไฟจังหวัด
- (2) การบริการรถราง
- (3) การบริการรถโดยสาร
- (4) การไฟฟ้า
- (5) การจำหน่ายและผลิตแก๊ส
- (6) การประปา
- (7) การประปาเพื่องานอุตสาหกรรม
- (8) หน่วยงานที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

<sup>160</sup> Article 1 (Local Public Enterprise Labor Relations Act 1952)

<sup>161</sup> Article 2 (Local Public Enterprise Labor Relations Act 1952)

<sup>162</sup> Article 5 (Local Public Enterprise Labor Relations Act 1952)

กิจกรรมนอกสหภาพแรงงาน เว้นแต่การปฏิบัติหน้าที่ในนามของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน โดยได้รับอนุมัติจากหน่วยงาน<sup>163</sup>

กฎหมายนี้กำหนดให้ลูกจ้างสามารถแจ้งข้อเรียกร้องในการเจรจาได้ในขอบเขตจำกัดที่กฎหมายให้ไว้ และไม่สามารถเจรจาเกี่ยวกับการบริหารและการดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณะจังหวัดได้ ทั้งนี้ขอบเขตการเจรจาสามารถกระทำได้ในกรณี ดังนี้<sup>164</sup>

1) เงินเดือนและเงินได้อื่นๆ ชั่วโมงการทำงาน การพักวันหยุดและการหยุดพักร้อน

2) การกำหนดบรรทัดฐานในการเลื่อนตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การโยกย้าย การให้ออก การพักงาน ระบบอาวุโส การลงโทษ

3) ความปลอดภัย การรักษาความสะอาด และการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

4) เงื่อนไขในการทำงานนอกเหนือจากความข้างต้น  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานในกรณีต่อไปนี้<sup>165</sup>

1) คู่กรณีที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายขอให้มีการไกล่เกลี่ย  
2) คู่กรณีที่เกี่ยวข้องฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายขอให้มีการไกล่เกลี่ยตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงสภาพการจ้าง

3) คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งขอให้มีการไกล่เกลี่ยและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาว่าจำเป็นให้ดำเนินการ

4) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาให้ดำเนินการ

5) รัฐมนตรีแรงงาน หรือผู้ว่ารัฐโทะ โตะ ฟู หรือผู้ว่าราชการจังหวัด ขอให้คณะกรรมการดำเนินการ

### 5.6.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตั้งขึ้นโดยบทบัญญัติตามมาตรา 18 ของพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลาง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัด และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ของชาวประมงซึ่งทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงานเฉพาะสาขาอาชีพผู้ทำการประมงเท่านั้น

<sup>163</sup> Article 6 (Local Public Enterprise Labor Relations Act 1952)

<sup>164</sup> Article 7 (Local Public Enterprise Labor Relations Act 1952)

<sup>165</sup> Article 14 (Local Public Enterprise Labor Relations Act 1952)

โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางจะประกอบด้วยตัวแทนจากนายจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีแรงงานจากบุคคลที่องค์กรนายจ้างเสนอ ตัวแทนจากลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีแรงงานจากบุคคลที่สหภาพแรงงานเสนอ และคนกลางซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีแรงงานจากบุคคลที่ตัวแทนนายจ้างและตัวแทนลูกจ้างเห็นชอบ โดยมีตัวแทนฝ่ายละเท่ากัน ฝ่ายละ 9 คน ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จังหวัดจะได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการประนอม ไกล่เกลี่ย วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน<sup>166</sup> รวมทั้งทำหน้าที่ชี้ขาดโดยบังคับต่อข้อพิพาทในการกระทำที่ไม่เป็นธรรมตามมาตรา 7 พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน ค.ศ. 1949 ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่เป็นธรรมเนื่องจากการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การที่นายจ้างไม่เข้าเจรจากับตัวแทนลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม การที่นายจ้างเข้าแทรกแซงสหภาพแรงงาน และการเลิกจ้างเนื่องจากลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งหากมีการชี้ขาดในข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมแล้วนายจ้างก็มีสิทธิในการอุทธรณ์ไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางได้<sup>167</sup>

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศญี่ปุ่นมีรูปแบบการระงับข้อพิพาท โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเข้าทำการช่วยเหลือในการเจรจา ไกล่เกลี่ย ประนอมข้อพิพาท และชี้ขาดข้อพิพาทดังนี้

เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องจะเลือกเจ้าหน้าที่ประนอมข้อพิพาท<sup>168</sup> จากคณะกรรมการประนอมข้อพิพาท\* ตามคำร้องของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือของประธานเอง ทั้งนี้ประธานกรรมการอาจเลือกบุคคลอื่นที่มีได้อยู่ในคณะกรรมการประนอมเป็นเจ้าหน้าที่ประนอมชั่วคราวได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

<sup>166</sup> Article 20 (Trade Union Law 1949)

<sup>167</sup> Article 27 (Trade Union Law 1949)

<sup>168</sup> Article 11 บัญญัติให้เจ้าหน้าที่ประนอมจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อให้ความช่วยเหลือในการระงับข้อพิพาทแรงงานตามข้อกำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1946 ของประเทศญี่ปุ่นนี้

\* คณะกรรมการประนอมข้อพิพาทได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้นไม่ได้หมายรวมถึงการที่คู่กรณีจะระงับข้อพิพาทเอง หรือการเจรจากันโดยตรงหรือการต่อรองกันหรือการยกเลิกคู่กรณีที่เกี่ยวกับคดีแรงงานสัมพันธ์ด้วยความพร้อมใจ



### 5.6.4 การอนุญาโตตุลาการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์<sup>169</sup>

การอนุญาโตตุลาการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถกระทำได้ตามข้อกำหนดในมาตรา 20 ของกฎหมายสหภาพแรงงาน<sup>170</sup> โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการอนุญาโตตุลาการในกรณีต่อไปนี้<sup>171</sup>

1) ในกรณีที่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2) ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่าย ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่ระบุไว้ในข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงาน

การแต่งตั้งคณะอนุญาโตตุลาการนั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3 คน (Arbitration Committee)<sup>172</sup> โดยประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้เสนอชื่อคณะอนุญาโตตุลาการจากกรรมการกลางในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือในคณะกรรมการพิจารณาพิเศษ โดยความยินยอมของคู่กรณีทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้ ถ้าคู่กรณีไม่ยินยอมประธานกรรมการจะเลือกกรรมการชี้ขาดอีกครั้งหลังจากถามความเห็นของคู่กรณีแล้ว

คณะอนุญาโตตุลาการประกอบด้วยประธาน 1 คน เลือกจากกรรมการในคณะอนุญาโตตุลาการโดยการลงคะแนน การประชุมและการวินิจฉัยชี้ขาดกระทำได้เมื่อมีกรรมการเข้าประชุมอย่างน้อย 2 คน และการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการจะถือตามคะแนนเสียงข้างมาก

อย่างไรก็ตามในระหว่างการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการกรรมการในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สามารถเข้าประชุมและแสดงความคิดเห็นได้โดยได้รับอนุมัติจากคณะอนุญาโตตุลาการ

ในการดำเนินการวินิจฉัย คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการมีอำนาจในการพิจารณาได้<sup>173</sup>

<sup>169</sup> Article 29 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

<sup>170</sup> Ministry of Labour Japan, Labour Laws of Japan (Tokyo: The Institute of Labour Administration, 1995), pp. 45-67.

<sup>171</sup> Article 30 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

\* ในประเทศญี่ปุ่นนี้นอกจากคู่สัญญามีสิทธิตั้งอนุญาโตตุลาการบุคคลภายนอกแล้ว ยังอาจร้องขอให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เข้าทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการแทนบุคคลภายนอกได้ โดยคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการนี้ มีผลบังคับเช่นเดียวกับข้อสัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง (Trade agreement)(สุรินทร์ ถั่วทอง, “ศาลแรงงาน” อัยการนิเทศ 41(มกราคม พ.ศ. 2522): 201-214.)

<sup>172</sup> Article 31 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

<sup>173</sup> Article 32 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

แบบของคำชี้ขาดนั้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติให้คำชี้ขาดจะต้องทำเป็นหนังสือ โดยระบุนวันที่คำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นมีผลบังคับ<sup>174</sup> ทั้งนี้ผลของคำชี้ขาดจะมีผลบังคับใช้เช่นเดียวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>175</sup>

โดยสรุปแล้ว การอนุญาโตตุลาการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีรูปแบบคำชี้ขาดโดยคณะอนุญาโตตุลาการ ซึ่งจะดำเนินการโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เมื่อคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หรือเมื่อคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีคำร้องให้พิจารณาวินิจฉัย การพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะอนุญาโตตุลาการนี้กระทำโดยคณะกรรมการจำนวน 3 คน ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้แต่งตั้ง และมีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่คู่กรณีจะต้องปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม วิธีการที่กฎหมายบัญญัติ กรณีการประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน การไกล่เกลี่ย หรือการพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะอนุญาโตตุลาการนี้ ไม่เป็นข้อจำกัดต่อการที่คู่กรณีจะยุติข้อพิพาทเป็นประการอื่นตามที่ตกลงกันหรือตามกระบวนการที่ระบุไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง<sup>176</sup>

### 5.6.5 การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศญี่ปุ่นนั้น แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1946<sup>177</sup> ได้กำหนดให้คู่พิพาทสามารถตกลงกัน หรือสามารถมอบข้อพิพาทให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการอนุญาโตตุลาการได้ แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1946 ก็ได้บัญญัติให้ฝ่ายบริหารโดยนายกรัฐมนตรีสามารถใช้อำนาจแทรกแซงให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในกรณีฉุกเฉิน เพื่อประโยชน์สาธารณะได้<sup>178</sup>

#### ก. การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

ในกรณีที่นายกรัฐมนตรีเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานใดเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับกิจการบริการสาธารณะ หรือเป็นข้อพิพาทที่มีแนวโน้มว่าความรุนแรงจะขยายวงกว้างออกไป หรือเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับกิจการที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งจะมีผลกระทบรุนแรงต่อเศรษฐกิจของชาติหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายกรัฐมนตรีอาจวินิจฉัยให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับได้เป็นกรณีฉุกเฉิน อย่างไรก็ตามนายกรัฐมนตรีอาจขอความเห็นจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อนวินิจฉัยก็ได้

<sup>174</sup> Article 33 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

<sup>175</sup> Article 34 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

<sup>176</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, รัฐวิสาหกิจกับการใช้บังคับกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2532), หน้า 129-149.

<sup>177</sup> Ministry of Labour Japan, Labour Laws of Japan (Tokyo: The Institute of Labour Administration, 1995), pp. 45-67.

<sup>178</sup> Article 35-2 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

### ข. การแจ้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคู่พิพาท

เมื่อนายกรัฐมนตรีวินิจฉัยให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการอนุญาตตุลาการโดยบังคับเป็นกรณีฉุกเฉินแล้ว นายกรัฐมนตรีจะต้องประกาศให้ทราบถึงเหตุผลการวินิจฉัย และแจ้งต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางและคู่พิพาทที่เกี่ยวข้องทราบ

### ค. การเริ่มดำเนินกระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางได้รับแจ้งจากนายกรัฐมนตรีแล้ว ให้ดำเนินการระงับข้อพิพาททันที<sup>179</sup> โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กลางมีอำนาจดังนี้

- 1) การประนีประนอม
- 2) การไกล่เกลี่ย
- 3) การวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ
- 4) สืบสวนข้อเท็จจริงและประกาศให้ทราบ
- 5) เสนอแนะวิธีในการระงับข้อพิพาท

### ง. วิธีพิจารณาในกระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ตกลงที่จะใช้อำนาจในการทำการอนุญาตตุลาการโดยบังคับแล้ว คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำเนินการตามบทบัญญัติเกี่ยวกับการอนุญาตตุลาการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1946

## 5.7 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาตตุลาการในประเทศมาเลเซีย

ตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 ของประเทศมาเลเซีย (Industrial Relation Act 1967) ได้กำหนดรูปแบบการระงับข้อพิพาทเป็น 2 กรณีคือ การระงับข้อพิพาทโดยกระบวนการบังคับโดยอธิบดีกรมแรงงาน (Director General for Industrial Relations) และการอนุญาตตุลาการโดยบังคับโดยศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) โดยกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศมาเลเซียมีกระบวนการดังนี้

<sup>179</sup> Article 35-3 (Labour Relations Adjustment Law 1946)

### 5.7.1 การเจรจาต่อรองร่วม<sup>180</sup>

การเจรจาต่อรองร่วมในประเทศมาเลเซียนั้น พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 ได้กำหนดให้อำนาจสหภาพแรงงาน นายจ้างและสมาคมนายจ้างเท่านั้นที่จะสามารถร้องขอให้มีการเจรจาต่อรองร่วมได้<sup>181</sup> โดยต้องมีการยื่นข้อเสนอเป็นหนังสือให้มีการทำการเจรจาต่อรองร่วม<sup>182</sup>

เมื่อนายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้รับข้อเสนอให้มีการทำการเจรจาต่อรองร่วมแล้วต้องทำการตอบตกลง หรือปฏิเสธภายใน 14 วัน<sup>183</sup> โดยหากนายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ตอบตกลงจะต้องเริ่มกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมภายใน 30 วัน<sup>184</sup> แต่หากนายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้ตอบปฏิเสธ หรือไม่มีการตอบหลังจากระยะเวลา 14 วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งให้มีการเจรจาต่อรองร่วม หรือกรณีที่มีการตอบตกลงแต่ไม่ได้ทำการเจรจาต่อรองร่วมภายใน 30 วันคู่พิพาทสามารถแจ้งต่ออธิบดีกรมแรงงานเป็นหนังสือได้ โดยหากอธิบดีกรมแรงงานเห็นว่าข้อพิพาทดังกล่าวเป็นข้อพิพาทที่มีความสำคัญเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน และเหตุสมควร อธิบดีกรมแรงงานก็สามารถมีคำสั่งให้มีการเจรจาต่อรองร่วมได้<sup>185</sup>

ในกรณีที่คู่พิพาทไม่สามารถตกลงได้ในการเจรจาต่อรองร่วมคู่พิพาทจะสามารถนัดหยุดงานและปิดงานได้

โดยการนัดหยุดงานหรือปิดงานในประเทศมาเลเซียนั้นคู่พิพาทสามารถนัดหยุดงานหรือปิดงานได้ต่อเมื่อได้แจ้งการนัดหยุดงานและปิดงานต่อคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งและอธิบดีกรมแรงงานแล้ว ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานจะต้องแจ้งไปยังรัฐมนตรี หากรัฐมนตรีเห็นว่าการนัดหยุดงานหรือการปิดงานดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานที่มีความสำคัญและต้องได้รับการพิจารณาโดยเร่งด่วนรัฐมนตรีจะสั่งให้ศาลอุตสาหกรรมทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้

นอกจากนี้รัฐมนตรียังมีอำนาจในการตั้งคณะกรรมการไต่สวน (committee of investigation) หรือ คณะสอบสวน (board of inquiry) ได้<sup>186</sup>

โดยคณะกรรมการไต่สวนมีอำนาจสอบสวนข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น แล้วรายงานต่อรัฐมนตรี

<sup>180</sup> Cch Asia Limited, Malaysian Employment Legislation (Singapore: Cch Asia Limited, 1991), pp. 90051-92543.

<sup>181</sup> Section 13(1) Invitation to collective bargaining (Industrial Relation Act 1967)

<sup>182</sup> Section 13(2) Contents of invitation (Industrial Relation Act 1967)

<sup>183</sup> Section 13(4) Notification of acceptance or otherwise (Industrial Relation Act 1967)

<sup>184</sup> Section 13(5) Where invitation accepted (Industrial Relation Act 1967)

<sup>185</sup> Section 13(6) Where invitation refused (Industrial Relation Act 1967)

<sup>186</sup> Part 8 Investigation and Inquiry (Industrial Relation Act 1967)

คณะสอบสวนมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานใด หรือบุคคลใดมาสอบถามได้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีได้กำหนดขึ้น โดยเมื่อดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วคณะสอบสวนจะต้องรายงานต่อรัฐมนตรี และสภาผู้แทนราษฎร (Dewan Rakyat)

### 5.7.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานสามารถร้องต่ออธิบดีกรมแรงงานให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานได้<sup>187</sup> โดยหากอธิบดีกรมแรงงานเห็นว่าข้อพิพาทดังกล่าวมีความสำคัญ และต้องได้รับการระงับข้อพิพาทอย่างรวดเร็ว ก็สามารถจัดให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้<sup>188</sup>

นอกจากนี้หากข้อพิพาทใดรัฐมนตรีเห็นสมควรให้มีการเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย เนื่องจากมีความสำคัญและเป็นกรณีจำเป็นแล้วก็สามารถจัดให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้<sup>189</sup>

ในระหว่างการไกล่เกลี่ยนั้น พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 ได้กำหนดห้ามมิให้คู่ความมีหนายความ ที่ปรึกษา หรือบุคคลอื่นใดเข้ามาช่วยเหลือ หรือขัดขวางในระหว่างการดำเนินการไกล่เกลี่ย<sup>190</sup>

ในกรณีที่มีเหตุผลปรากฏต่ออธิบดีกรมแรงงานว่าการไกล่เกลี่ยไม่สามารถกระทำได้ และข้อพิพาทดังกล่าวเกี่ยวกับประโยชน์สาธารณะ (public interest) อธิบดีกรมแรงงานสามารถมีคำสั่งกำหนดวิธีการในการระงับข้อพิพาทให้คู่พิพาทดำเนินการตามคำสั่งได้ แม้คู่พิพาทไม่ได้ร้องขอให้มีการดำเนินการดังกล่าว<sup>191</sup> โดยคู่พิพาทต้องกระทำตามคำสั่งของอธิบดีกรมแรงงานเว้นแต่ กรณีดังนี้<sup>192</sup>

ก. ข้อพิพาทดังกล่าวได้เคยระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนดแล้ว และการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีดังกล่าวล้มเหลว

ข. ข้อพิพาทดังกล่าวมีเหตุผลที่สมควรว่าไม่สามารถระงับข้อพิพาทได้ด้วยวิธีการที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนด

<sup>187</sup> Section 18(1) Persons who may report (Industrial Relation Act 1967)

<sup>188</sup> Section 18(2) Duties of Director General (Industrial Relation Act 1967)

<sup>189</sup> Section 19A The Minister may Conciliate in any Trade Dispute (Industrial Relation Act 1967)

<sup>190</sup> Section 19B(2) Representation by advocate prohibited (Industrial Relation Act 1967)

<sup>191</sup> Section 18(3) Where settlement unlikely (Industrial Relation Act 1967)

<sup>192</sup> Section 18(4) Reference of dispute to machinery (Industrial Relation Act 1967)



ในกรณีที่มีการดำเนินการในขั้นตอนกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอธิบดีกรมแรงงานนั้น ให้อธิบดีกรมแรงงานแจ้งต่อรัฐมนตรี<sup>193</sup> โดยหากรัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทดังกล่าวมีความสำคัญ และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องระงับข้อพิพาทดังกล่าว รัฐมนตรีก็สามารถสั่งให้อธิบดีกรมแรงงานนำข้อพิพาทดังกล่าวเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย หรือกระบวนการระงับข้อพิพาทของศาลอุตสาหกรรมได้<sup>194</sup>

### 5.7.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอธิบดีกรมแรงงาน<sup>195</sup>

The Yang di-Pertuan Agong จะดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมแรงงาน (Director General for Industrial Relations)<sup>196</sup> ซึ่งมีอำนาจในการตั้งผู้รักษาการแทนอธิบดีกรมแรงงาน และที่ปรึกษาอธิบดี<sup>197</sup> โดยอธิบดีกรมแรงงานมีหน้าที่ในการรักษาการ และควบคุมให้มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967<sup>198</sup>

อธิบดีกรมแรงงานมีอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 บัญญัติ ดังนี้

ก. อธิบดีกรมแรงงานสามารถมีคำสั่งให้มีการเจรจาต่อรองร่วมได้ เมื่อคู่พิพาทร้องขอให้มีการเจรจาต่อรองร่วม และคู่พิพาทอีกฝ่ายไม่เข้าร่วมในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม

ข. อธิบดีกรมแรงงานสามารถมีคำสั่งให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ ในกรณีที่คู่พิพาทร้องขอ

ค. อธิบดีกรมแรงงานสามารถกำหนดขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงานได้ตามที่เห็นสมควร

ง. อธิบดีกรมแรงงานมีอำนาจในการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>199</sup>

<sup>193</sup> Section 18(5) Notification where no likelihood of dispute settlement (Industrial Relation Act 1967)

<sup>194</sup> Section 26(2) Discretion of Minister (Industrial Relation Act 1967)

<sup>195</sup> Cch Asia Limited, Malaysian Employment Legislation (Singapore: Cch Asia Limited, 1991), pp. 90051-92543.

<sup>196</sup> Section 2A(1) Powers and duties of Director General (Industrial Relation Act 1967)

<sup>197</sup> Section 2A(2) Appointment of Deputy Director General (Industrial Relation Act 1967)

<sup>198</sup> Section 2A(3) Additional powers of Director General (Industrial Relation Act 1967)

<sup>199</sup> Labour Resource Center, Industrial Relation Act 1967 [online]. Available from:

<http://www.labourcenter.org> [2004]

### 5.7.4 การอนุญาตตุลาการโดยศาลอุตสาหกรรม<sup>200</sup>

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลอุตสาหกรรมในประเทศมาเลเซียมีรูปแบบเป็นกระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับที่มีลักษณะเป็นไตรภาคี ทั้งนี้ข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับของศาลอุตสาหกรรมจะต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องระงับข้อพิพาท

#### ก. ลักษณะของศาลอุตสาหกรรม

ศาลอุตสาหกรรมประกอบด้วยประธานศาลอุตสาหกรรมที่ได้รับการแต่งตั้งจาก The Yang di-Pertuan Agong และสมาชิกที่ได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีจากการเสนอชื่อของนายจ้างและลูกจ้าง<sup>201</sup>

ในกรณีที่ประธานศาลอุตสาหกรรมไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ The Yang di-Pertuan Agong จะแต่งตั้งบุคคลอื่นทำการแทนประธานศาลอุตสาหกรรมจนกว่าประธานศาลอุตสาหกรรมจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ ซึ่งผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ทำการแทนจะบริบูรณ์เสมือนประธานศาลอุตสาหกรรมทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง<sup>202</sup>

โดยประธานศาลอุตสาหกรรมจะต้องแต่งตั้งจากผู้มีประสบการณ์การทำงานเป็นศาสตราจารย์ทางกฎหมาย ผู้พิพากษาของสมาพันธ์รัฐ ผู้พิพากษาของรัฐ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่เท่ากันเป็นเวลา 7 ปี อย่างไรก็ตามหากบุคคลดังกล่าวเคยดำรงตำแหน่งเป็นประธานอุตสาหกรรมมาก่อนก็สามารถดำรงตำแหน่งเป็นประธานศาลอุตสาหกรรมได้แม้ไม่มีคุณสมบัติดังกล่าว<sup>203</sup>

นอกจากนี้ศาลอุตสาหกรรมยังมีศาลภาค (Division of The Court) ซึ่งหัวหน้าศาลได้รับการแต่งตั้งจาก The Yang di-Pertuan Agong และจะประกาศการแต่งตั้งในราชกิจจานุเบกษา (Gazette)

#### ข. การเข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการ

ตามพระราชบัญญัติอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ค.ศ. 1967 ได้กำหนดว่าในกรณีที่รัฐมนตรีมีความเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานใดมีความสำคัญ และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว รัฐมนตรีสามารถมีคำสั่งให้อธิบดีกรมแรงงานดำเนินการนำข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเข้าสู่การอนุญาตตุลาการโดยศาลอุตสาหกรรมได้

<sup>200</sup> Cch Asia Limited, Malaysian Employment Legislation (Singapore: Cch Asia Limited, 1991), pp. 90051-92543.

<sup>201</sup> Section 21(1) Constitution of Industrial Court (Industrial Relation Act 1967)

<sup>202</sup> Section 21(2) Where President unable to act (Industrial Relation Act 1967)

<sup>203</sup> Section 23A Qualification of President and Chairman of Industrial Court (Industrial Relation Act 1967)

เมื่อข้อพิพาทเข้าสู่การพิจารณาของศาลอุตสาหกรรมแล้ว ห้ามมิให้  
คู่พิพาททำการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

### ค. อำนาจของศาลอุตสาหกรรม<sup>204</sup>

ศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณา ดังนี้

- 1) ศาลมีอำนาจเรียกให้คู่พิพาทเข้าร่วมในการพิจารณา และ  
ห้ามคู่พิพาทหยุดงานและปิดงาน
- 2) ศาลมีอำนาจเรียกบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาท  
มาเข้าร่วมในการพิจารณา รวมทั้งเรียกพยานวัตถุ พยานเอกสาร และสิ่งอื่นใดมาเข้าร่วมในการ  
พิจารณา
- 3) ศาลมีอำนาจในการถามพยาน
- 4) ศาลมีอำนาจในการให้คู่ความส่งเอกสารที่อยู่ในการ  
ครอบครองของตนเข้าร่วมในการพิจารณา
- 5) ในกรณีที่คู่ความไม่มาศาล ศาลมีอำนาจให้คู่ความส่ง  
เอกสารแทนได้
- 6) ศาลมีอำนาจในการตั้งผู้เชี่ยวชาญโดยการได้รับความ  
เห็นชอบจากรัฐมนตรี
- 7) ศาลมีอำนาจในการกระทำการใดๆ ที่จำเป็นเพื่อความ  
รวดเร็วในการระงับข้อพิพาท

### ง. คำชี้ขาด<sup>205</sup>

ในการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทของศาลอุตสาหกรรม คำชี้ขาดจะใช้เสียง  
ข้างมากของคณะผู้พิพากษา โดยในกรณีที่ไม่สามารถหาเสียงข้างมากได้ให้ประธานศาล  
อุตสาหกรรมในกรณีข้อพิพาทอยู่ในอำนาจของศาลอุตสาหกรรม หรือหัวหน้าศาลภาคในกรณี  
ข้อพิพาทอยู่ในอำนาจของศาลภาค เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว<sup>206</sup>

คำชี้ขาดต้องทำภายในระยะเวลา 30 วันนับแต่ศาลมีการตัดสินชี้ขาด  
ข้อพิพาทแรงงาน<sup>207</sup>

ในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ศาลอุตสาหกรรมจะต้องคำนึงถึง  
ผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ และผลกระทบต่อ  
อุตสาหกรรมที่มีลักษณะเช่นเดียวกับอุตสาหกรรมที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน<sup>208</sup>

<sup>204</sup> Section 29 Power of The Court (Industrial Relation Act 1967)

<sup>205</sup> Section 30 Awards (Industrial Relation Act 1967)

<sup>206</sup> Section 30 (2) Where Court not unanimous (Industrial Relation Act 1967)

<sup>207</sup> Section 30 (3) Award without delay (Industrial Relation Act 1967)

<sup>208</sup> Section 30 (4) Considerations of Court (Industrial Relation Act 1967)

คำชี้ขาดต้องมีลายมือชื่อของประธานศาลอุตสาหกรรมในกรณีข้อพิพาทอยู่ในอำนาจของศาลอุตสาหกรรม หรือหัวหน้าศาลภาคในกรณีข้อพิพาทอยู่ในอำนาจของศาลภาค<sup>209</sup>

ในกรณีที่คำชี้ขาดมีข้อผิดพลาดเล็กน้อย ศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดดังกล่าวได้<sup>210</sup> นอกจากนี้ในกรณีที่คู่พิพาท หรือรัฐมนตรีขอให้มีการอธิบายคำชี้ขาดหรือสัญญาเจรจาต่อรองร่วม ก็เป็นหน้าที่ของศาลอุตสาหกรรมในการแปลความ และอธิบายความในคำชี้ขาดและสัญญาเจรจาต่อรองร่วมดังกล่าว รวมทั้งแก้ไขถ้อยคำที่กำกวมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น<sup>211</sup>

#### จ. การอุทธรณ์<sup>212</sup>

ในการอุทธรณ์คำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมนั้น คู่พิพาทจะต้องอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อศาลสูง (High Court) แต่คำชี้ขาดที่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้จะต้องมีลักษณะ ดังนี้<sup>213</sup>

- 1) คำชี้ขาดที่อุทธรณ์ ในประเด็นกระบวนการวิธีพิจารณาในชั้นศาลอุตสาหกรรม
- 2) คำชี้ขาดที่อุทธรณ์ ในประเด็นอนุญาโตตุลาการมีความลำเอียง หรือใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการพิจารณาคัดสินชี้ขาดข้อพิพาท
- 3) คำชี้ขาดที่ศาลสูงเห็นควรรับไว้พิจารณาชี้ขาด
- 4) คำชี้ขาดที่ศาลอุตสาหกรรมได้มีความเห็นว่าเป็นคำชี้ขาดที่สมควรได้รับพิจารณาในศาลสูง

การอุทธรณ์คำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรม คู่พิพาทต้องทำการยื่นคำร้องอุทธรณ์ภายในระยะเวลา 30 วันนับแต่วันที่ศาลอุตสาหกรรมทำการชี้ขาดข้อพิพาท<sup>214</sup>

โดยคำชี้ขาดของศาลสูงจะถือเป็นที่สุดคู่พิพาทไม่สามารถอุทธรณ์ หรือโต้แย้งได้

<sup>209</sup> Section 30 (8) Signing of award (Industrial Relation Act 1967)

<sup>210</sup> Section 30 (9) Rectification of clerical error (Industrial Relation Act 1967)

<sup>211</sup> Section 33 Interpretation and Variation of Awards and Agreements (Industrial Relation Act 1967)

<sup>212</sup> Section 33A Reference to The High Court on a Question of Law (Industrial Relation Act 1967)

<sup>213</sup> Section 33A(1) Questions of law (Industrial Relation Act 1967)

<sup>214</sup> Section 33A(3) Time for application (Industrial Relation Act 1967)

### 5.7.5 การระงับข้อพิพาทในการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>215</sup>

ลูกจ้างผู้ที่ได้รับผลจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม หรือสหภาพแรงงานในกรณี  
ที่ลูกจ้างที่ได้รับผลจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สามารถร้องเรียน  
ต่ออธิบดีกรมแรงงาน เพื่อให้อธิบดีกรมแรงงานพิจารณาชี้ขาดได้<sup>216</sup> แต่จะต้องร้องเรียนภายใน  
60 วันนับจากวันที่เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม<sup>217</sup>

เมื่ออธิบดีกรมแรงงานได้รับข้อร้องเรียนกรณีการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว  
อธิบดีกรมแรงงานต้องดำเนินการพิจารณา<sup>218</sup> ควบคุมการพิจารณา รวมทั้งต้องตัดสินชี้ขาด  
อย่างรวดเร็ว โดยในกระบวนการชั้นอธิบดีกรมแรงงานนั้น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน  
ลูกจ้าง รวมทั้งสมาคมนายจ้างสามารถแต่งตั้งผู้แทนเข้าทำการดำเนินการกระบวนการพิจารณาแทน  
ตนเองได้<sup>219</sup> แต่ไม่สามารถมีทนายความ ที่ปรึกษา หรือผู้ช่วยเหลืออื่นใดได้<sup>220</sup>

อย่างไรก็ตามหากอธิบดีกรมแรงงานเห็นว่า ไม่สามารถระงับข้อพิพาทดังกล่าว  
ได้ ให้อธิบดีกรมแรงงานแจ้งไปยังรัฐมนตรี<sup>221</sup> ซึ่งรัฐมนตรีจะส่งข้อพิพาทดังกล่าวให้ศาล  
อุตสาหกรรมเป็นผู้ชี้ขาดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังกล่าว<sup>222</sup>

ในการพิจารณาข้อพิพาทเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมในชั้นศาลอุตสาหกรรม  
นั้นหากศาลตัดสินว่านายจ้างได้กระทำการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว นายจ้างต้องจำค่าชดเชย  
ให้แก่ลูกจ้าง<sup>223</sup>

### 5.8 การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในประเทศฟิลิปปินส์

ในประเทศฟิลิปปินส์มีรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานทั้งกระบวนการ  
อนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ และกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับซึ่งดำเนินการโดยผู้ชี้  
ขาดข้อพิพาทแรงงาน (labour arbitrator) ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ และคณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็นไตรภาคี

ทั้ง นี้ประเทศฟิลิปปินส์มีรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้

<sup>215</sup> International Labour Organization, Voluntary and Compulsory of Labour Disputes  
(Geneva: International Labour Organization, 1988), pp. 21-36.

<sup>216</sup> Section 20(1) Dismissal without just cause (Industrial Relation Act 1967)

<sup>217</sup> Section 20(1A) Time for filing representations (Industrial Relation Act 1967)

<sup>218</sup> Section 20(8) Powers of Director General (Industrial Relation Act 1967)

<sup>219</sup> Section 20(6) Persons who may represent (Industrial Relation Act 1967)

<sup>220</sup> Section 20(7) Representation by advocate, etc. prohibited (Industrial Relation Act 1967)

<sup>221</sup> Section 20(2) Duties of Director General (Industrial Relation Act 1967)

<sup>222</sup> Section 20(3) Reference to Court (Industrial Relation Act 1967)

<sup>223</sup> Section 20(4) Award by Court constituting bar (Industrial Relation Act 1967)



### 5.8.1 กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์

ในประเทศฟิลิปปินส์นั้น เมื่อคู่พิพาทมีการยื่นข้อเรียกร้องแล้วจะต้องมีการเจรจา โดยเมื่อคู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้ คู่พิพาทสามารถร้องขอให้มีการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ โดยแม้คู่พิพาทไม่ร้องขอแต่หากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เห็นสมควรก็จะจัดให้มีการไกล่เกลี่ยโดยบังคับได้

โดยในระหว่างการไกล่เกลี่ยเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ไกล่เกลี่ยจะทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยและชี้แนะแนวทางให้คู่พิพาทสามารถตกลงกันได้ ซึ่งหากคู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันได้ผู้ไกล่เกลี่ยจะสนับสนุนให้คู่พิพาททำการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ อย่างไรก็ตามระหว่างการไกล่เกลี่ยนั้นห้ามคู่พิพาทกระทำการขัดขวางการไกล่เกลี่ย

นอกจากนี้เมื่อคู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันได้ กรมแรงงาน (Department of Labor and Employment) อาจส่งข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับได้

### 5.8.2 การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในฟิลิปปินส์นั้น ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ ค.ศ.1974<sup>224</sup> ได้กำหนดรูปแบบไว้ดังต่อไปนี้

#### ก. การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ<sup>225</sup>

การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจนั้น เกิดขึ้นจากสัญญาเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งหากนายจ้างลูกจ้างไม่สามารถตกลงกันได้ภายใน 7 วันก็จะเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจตามที่สัญญาเจรจาต่อรองร่วมกำหนด โดยรูปแบบและเงื่อนไข ในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ จะเป็นไปตามที่สัญญาเจรจาต่อรองร่วมหรือตามที่ข้อตกลงในทางจ้างกำหนด

โดยสัญญาเจรจาต่อรองร่วมควรกำหนดข้อตกลงดังนี้

- 1) การกำหนดบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งอนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการ
- 2) วิธีการเลือกอนุญาโตตุลาการ
- 3) คุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท (National Conciliation and Mediation Board) กำหนด

<sup>224</sup> Chan Robles and Associates Law Firm, Labor Code of The Philippines [online].

Available from: <http://www.chanrobles.com/legal4labor2.htm#BOOK%20III> [2004]

<sup>225</sup> Article 260 Labor Code of The Philippines

อย่างไรก็ตามหากคู่พิพาทไม่ได้กำหนดบุคคลผู้ดำรงตำแหน่ง  
อนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการเลือกอนุญาโตตุลาการไว้ คณะกรรมการใกล้เคียงและประนอมข้อ  
พิพาทจะเป็นผู้เลือกอนุญาโตตุลาการให้

นอกจากนี้สัญญาเจรจาต่อรองร่วมยังแสดงถึงอำนาจหน้าที่ของ  
อนุญาโตตุลาการ

#### ข. อำนาจหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการ<sup>226</sup>

การชี้ขาดอำนาจหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการ หรือคณะ  
อนุญาโตตุลาการเป็นอำนาจหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการนั้น โดยต้อง  
ตีความจากสัญญาเจรจาต่อรองร่วมหรือ จากข้อตกลงในทางการจ้างในกรณีที่มีการ  
อนุญาโตตุลาการเกิดจากข้อตกลงทางการจ้าง

#### ค. อำนาจในการระงับข้อพิพาทแรงงานอื่น<sup>227</sup>

อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจในการระงับข้อ  
พิพาทที่คู่พิพาทตกลงสามารถทำการพิจารณาชี้ขาดได้ ซึ่งรวมถึงกรณีการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม  
และการชี้ขาดในการเจรจาจับได้

#### ง. ข้อกำหนดห้ามรัฐเข้าแทรกแซงการอนุญาโตตุลาการโดย สมัครใจ<sup>228</sup>

ในระหว่างการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจนั้น  
ห้ามมิให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงานเข้าแทรกแซงโดยเข้าไป  
ระงับข้อพิพาทแรงงานที่อยู่ในระหว่างกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ หรือเข้า  
แทรกแซงในกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจได้

#### จ. กระบวนวิธีพิจารณา<sup>229</sup>

อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจในการถามพยาน  
การรับฟังพยานหลักฐานใดๆ และการเรียกพยานอื่นใดเข้ามาในคดีได้หากพยานหลักฐาน  
ดังกล่าวเป็นประเด็นสำคัญแห่งคดี

ในระหว่างการพิจารณาคดีคู่พิพาทต้องเข้าร่วมในกระบวนการ  
อนุญาโตตุลาการ โดยอนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจห้ามมิให้  
บุคคลภายนอกเข้าร่วมในกระบวนการสืบพยานได้

<sup>226</sup> Article 261 Labor Code of The Philippines

<sup>227</sup> Article 262 Labor Code of The Philippines

<sup>228</sup> Article 261 Labor Code of The Philippines

<sup>229</sup> Article 262-A Labor Code of The Philippines

### จ. คำชี้ขาด<sup>230</sup>

อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการจะต้องทำการชี้ขาดข้อพิพาทภายใน 20 วันนับแต่วันที่ได้มีการเสนอข้อพิพาทให้แก่อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการ เว้นแต่คู่พิพาทได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการต้องอยู่ภายใต้ข้อเท็จจริงในการพิจารณาและข้อกฎหมาย

โดยหลังจากมีคำชี้ขาดแล้ว 10 วัน อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการ จะต้องส่งสำเนาคำชี้ขาดให้คู่พิพาท

### ช. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการ และค่าธรรมเนียมอนุญาโตตุลาการ<sup>231</sup>

ค่าธรรมเนียมอนุญาโตตุลาการและค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการ นั้นคู่พิพาทจะต้องรับผิดชอบในจำนวนเท่ากัน

อย่างไรก็ตามคู่พิพาทไม่ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการทั้งหมดเพราะรัฐได้ช่วยเหลือ โดยจัดตั้งกองทุนพิเศษเพื่อการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ (The Special Voluntary Arbitration Fund) ขึ้น

โดยกองทุนจะช่วยเหลือค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียม โดยคำนึงถึงปัจจัยดังนี้

- 1) ลักษณะข้อพิพาท
- 2) ระยะเวลาในการทำอนุญาโตตุลาการ
- 3) ความเชี่ยวชาญของอนุญาโตตุลาการในการพิจารณา

ช่วยเหลือค่าธรรมเนียมอนุญาโตตุลาการ

- 4) ความสามารถในการจ่ายของคู่พิพาท
- 5) ค่าธรรมเนียมของศาล

<sup>230</sup> Article 262-A Labor Code of The Philippines

<sup>231</sup> Article 262-A Labor Code of The Philippines

### 5.8.3 การอนุญาตตุลาการโดยบังคับในประเทศฟิลิปปินส์

องค์กรในการระงับข้อพิพาทแรงงานของฟิลิปปินส์มี 2 ระดับ คือ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (labor arbiter) และ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (Nation Labour relation commission)

#### ก. การพิจารณาวินิจฉัยโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน<sup>232</sup>

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (labor arbiter) เป็นข้าราชการพลเรือนในสังกัดกรมแรงงาน (Department of Labor and Employment) โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจอิสระในการพิจารณาและวินิจฉัยข้อพิพาทดังต่อไปนี้

- 1) คดีการกระทำอันไม่เป็นธรรม (unfair labour practice)
- 2) ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ รวมทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่าจ้างชั่วโมงทำงานและเงื่อนไขในการจ้างหรือสภาพการทำงานอื่นที่กรมแรงงานส่งมาให้วินิจฉัย
- 3) ข้อเรียกร้องของลูกจ้างเป็นตัวเงินเกี่ยวกับการที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างหรือจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าที่ควรมีสิทธิได้รับ ค่าทำงานล่วงเวลาค่าจ้างในระหว่างลาเพื่อการคลอดค่าชดเชย และข้อเรียกร้องเป็นเงินอื่น อันเนื่องจากความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน นอกจากข้อเรียกร้องเกี่ยวกับเงินทดแทนและการประกันสังคม
- 4) คดีเกี่ยวกับการทำงานบ้าน
- 5) คดีอื่น ๆ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เว้นแต่ประมวลกฎหมายแรงงานกำหนดเป็นอย่างอื่น

การพิจารณาของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะเป็นการเรียกให้ทั้งสองฝ่ายมีการเจรจาต่อรองกัน และถ้าตกลงกันไม่ได้จึงทำการชี้ขาด ฉะนั้นคู่กรณีจะให้ทนายความมาว่าคดีไม่ได้ เว้นแต่ทนายความนั้นเป็นคู่ความเอง หรือเป็นผู้แทนขององค์กรฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นคู่กรณี

คำวินิจฉัยของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสามารถอุทธรณ์ได้ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในประเด็นคำวินิจฉัยที่ขัดต่อกระบวนการรับฟังพยานหลักฐาน คำวินิจฉัยที่เกิดจากการลำเอียงหรือการทุจริตของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำวินิจฉัยที่เป็นปัญหาข้อกฎหมาย และคำวินิจฉัยที่รับฟังข้อเท็จจริงผิดพลาดซึ่งทำให้เกิดผลเสียหาย<sup>233</sup>

<sup>232</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: โครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522), หน้า 35-44.

<sup>233</sup> Article 223 Labor Code of The Philippines

## ข. การพิจารณาวินิจฉัยโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แห่งชาติ<sup>234</sup>

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นคณะกรรมการที่มีรูปแบบไตรภาคีโดยประกอบด้วยประธานกรรมการ กรรมการฝ่ายรัฐบาล กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดีจากการเสนอชื่อของกรมแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีองค์คณะทั้งสิ้น 14 คน ดังนี้ กรรมการฝ่ายลูกจ้างจะมี 5 คน ซึ่งจะเลือกมาจากผู้นำลูกจ้าง กรรมการฝ่ายรัฐบาลจะประกอบด้วยประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และกรรมการฝ่ายรัฐบาลอีก 4 คน ซึ่งจะเลือกมาจากประชาชน (public sector) สำหรับกรรมการจำนวน 5 คนจะเลือกจากผู้ที่สำนักงานเลขาธิการแรงงาน (Secretary of Labor and Employment) เสนอรายชื่อ<sup>235</sup> ทั้งนี้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะดำรงตำแหน่งคราวละ 6 ปี

อำนาจในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมี 2 ประการคือ การพิจารณาอุทธรณ์คำวินิจฉัยของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน<sup>236</sup> และการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งประธานาธิบดีหรือรัฐมนตรีเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นจะกระทบกระเทือนเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศและสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติเป็นผู้ชี้ขาด

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติถือเป็นที่สุด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติมีอำนาจที่จะสั่งให้พนักงานปราบปราม (Sheriff) ดำเนินการบังคับคดี เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลพิเศษ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะอนุญาตให้อุทธรณ์ต่อประธานาธิบดีได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ประธานาธิบดีกำหนด

นอกจากนี้คู่พิพาทยังถูกจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานและปิดงานในระหว่างที่ข้อพิพาทเข้าสู่การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ<sup>237</sup>

<sup>234</sup> ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล, ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: โครงการเผยแพร่วิชาการนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.), หน้า 35-44.

<sup>235</sup> Article 213. Labor Code of The Philippines

<sup>236</sup> Article 217 (b) Labor Code of The Philippines

<sup>237</sup> Article 265 Labor Code of The Philippines



## 6 การเปรียบเทียบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ

จากการศึกษารูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำรูปแบบการระงับข้อพิพาทดังกล่าวมาเปรียบเทียบในแต่ละประเทศ โดยจำแนกเป็นการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ และการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

### 6.1 การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

ในการทำการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจนั้น รูปแบบในแต่ละประเทศจะแตกต่างกัน ทั้งรูปแบบ และกระบวนการพิจารณา รวมถึงประเภทของข้อพิพาท อย่างไรก็ตาม การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในทุกประเทศก็มีลักษณะที่เหมือนกันคือ คู่พิพาทจะต้องสมัครใจที่จะทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

#### 6.1.1 ข้อพิพาทที่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการ

ข้อพิพาทที่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้ในแต่ละประเทศจะแตกต่างกัน โดยในบางประเทศจะสามารถทำการอนุญาโตตุลาการเพื่อระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ หรือการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ แต่ในบางประเทศข้อพิพาทดังกล่าวก็ไม่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้เนื่องจากเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย และมีองค์กรที่ทำการระงับข้อพิพาทดังกล่าวแล้ว เช่น ศาลแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

อย่างไรก็ตามสำหรับข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์จะสามารถทำการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจได้

อนึ่ง ประเทศต่าง ๆ ได้กำหนดข้อพิพาทที่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้ไว้ดังนี้

##### ก. ประเทศไทย

ข้อพิพาทที่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้ในประเทศไทยนั้น จะต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ผ่านการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทหรือข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้

##### ข. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ข้อพิพาทที่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้ในประเทศสหรัฐอเมริกานั้น ทั้งข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ และข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ สามารถทำการระงับข้อพิพาทได้โดยอนุญาโตตุลาการได้ อย่างไรก็ตามข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (NLRB) มีอำนาจที่จะทำการระงับข้อพิพาทได้

### ค. ประเทศอังกฤษ

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการในประเทศอังกฤษเป็นอำนาจของคณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการเป็นผู้ระงับข้อพิพาท ซึ่งคู่พิพาทจะต้องเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการด้วยความสมัครใจ โดยในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะส่งข้อพิพาทให้คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการกลางทำการอนุญาโตตุลาการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว

### ง. ประเทศเยอรมัน

การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศเยอรมันนั้น คู่พิพาทสามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้ ในเฉพาะข้อพิพาทที่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ โดยหากเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิจะเป็นอำนาจของศาลแรงงาน

### จ. ประเทศสิงคโปร์

ข้อพิพาทที่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการ ในประเทศสิงคโปร์นั้น จะต้องเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ หรือข้อพิพาทอื่นใดที่คู่พิพาท ยื่นขอให้ศาลชี้ขาด ข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยอำนาจในการทำอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นอำนาจของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court)

### ฉ. ประเทศออสเตรเลีย

การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศออสเตรเลียเป็นการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับซึ่งอำนาจดังกล่าวเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย (Australian Industrial Relations Commission) โดยในออสเตรเลียจะไม่มีทำการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

### ช. ประเทศญี่ปุ่น

อำนาจในการทำการอนุญาโตตุลาการของประเทศญี่ปุ่นเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถทำการอนุญาโตตุลาการได้เฉพาะในข้อพิพาทที่คู่พิพาทตกลงให้ข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ข้อพิพาทที่คู่พิพาทยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามที่ระบุในข้อตกลง ในสัญญาจ้างแรงงาน โดยในการทำการอนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะตั้งคณะอนุญาโตตุลาการขึ้นเพื่อทำการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

### ซ. ประเทศมาเลเซีย

อำนาจในการทำการอนุญาโตตุลาการในประเทศมาเลเซียเป็นอำนาจของศาลอุตสาหกรรม ศาลอุตสาหกรรมสามารถทำการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทได้ทุกประเภท เว้นแต่ข้อพิพาทเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นอำนาจของอธิบดีกรมแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามคู่พิพาทก็สามารถอุทธรณ์คำตัดสินของอธิบดีกรมแรงงานได้ต่อศาลอุตสาหกรรม

### 6.1.1.9 ประเทศฟิลิปปินส์

ข้อพิพาทที่สามารถทำการอนุญาโตตุลาการในประเทศฟิลิปปินส์นั้น ข้อพิพาทดังกล่าวต้องเป็นข้อพิพาทที่เกิดจากสัญญาเจรจาต่อรองร่วม

### 6.1.2 การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ

หลักเกณฑ์สำคัญในการเสนอข้อพิพาทแรงงานเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจจะต้องเกิดจากการตกลงร่วมกันของกลุ่มพิพาท ดังนี้

#### ก. ประเทศไทย

ในประเทศไทยเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้

#### ข. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ในประเทศสหรัฐอเมริกาการเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการนั้น กลุ่มพิพาทสามารถตกลงกันให้ข้อพิพาทเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการได้ หรือจะเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการตามข้อตกลงในการจ้างได้

#### ค. ประเทศอังกฤษ

ในประเทศอังกฤษ การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ โดยคณะกรรมการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการนั้น กลุ่มพิพาทต้องตกลงร่วมกัน

#### ง. ประเทศเยอรมัน

การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการในประเทศเยอรมันนั้น กลุ่มพิพาทต้องตกลงร่วมกันเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการหรือเกิดจากข้อตกลงเจรจาต่อรองร่วมหรือในกรณีข้อพิพาทในสถานประกอบการ การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการจะสามารถทำได้ โดยการกำหนดในข้อตกลงทางการจ้าง

#### จ. ประเทศสิงคโปร์

การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการในประเทศสิงคโปร์ กลุ่มพิพาทจะต้องตกลงร่วมกันที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้ เมื่อมีการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการแล้วกลุ่มพิพาทเพียงฝ่ายหนึ่งก็สามารถร้องขอให้ดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการตามสัญญาอนุญาโตตุลาการได้

#### ฉ. ประเทศญี่ปุ่น

การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการในประเทศญี่ปุ่นกลุ่มพิพาท จะต้องตกลงร่วมกันเสนอข้อพิพาทให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการอนุญาโตตุลาการ

### ช. ประเทศมาเลเซีย

การเข้าสู่กระบวนการอนุญาตโตตุลาการในประเทศมาเลเซียนั้นคู่พิพาทสามารถร้องขอต่อรัฐมนตรีให้มีการทำการอนุญาตโตตุลาการโดยศาลอุตสาหกรรมได้

### ซ. ประเทศฟิลิปปินส์

การเข้าสู่กระบวนการอนุญาตโตตุลาการในประเทศฟิลิปปินส์จะเกิดจากสัญญาเจรจาต่อรองร่วมที่กำหนดให้มีการอนุญาตโตตุลาการ

## 6.1.3 วิธีพิจารณาในชั้นอนุญาตโตตุลาการ

วิธีพิจารณาในชั้นอนุญาตโตตุลาการนั้น มีหลักสำคัญคือ การให้โอกาสคู่พิพาทในการเข้าต่อสู้คดี และการให้คู่พิพาทมีสิทธิเท่าเทียมกันในการต่อสู้คดี แต่รายละเอียดในวิธีพิจารณาในแต่ละประเทศอาจแตกต่างกัน ดังนี้

### ก. ประเทศไทย

วิธีพิจารณาในชั้นอนุญาตโตตุลาการของประเทศไทยนั้น ได้กำหนดหลักในการพิจารณาว่า ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสคู่พิพาททั้งสองฝ่ายชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

### ข. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ในประเทศสหรัฐอเมริกานั้นคู่พิพาทสามารถกำหนดรูปแบบในการทำการอนุญาตโตตุลาการได้ โดยในประเทศสหรัฐอเมริกามีสมาคมอนุญาตโตตุลาการอเมริกัน (AAA) เป็นสถาบันอนุญาตโตตุลาการที่มี คู่พิพาทไปใช้บริการในการระงับข้อพิพาทแรงงานจำนวนมาก โดยสมาคมอนุญาตโตตุลาการอเมริกันมีระเบียบในการทำการอนุญาตโตตุลาการที่ละเอียด เช่นมีกระบวนการก่อนการสืบพยาน การดำเนินคดีโดยขาดนัดเป็นต้น

### ค. ประเทศอังกฤษ

กระบวนการวิธีพิจารณาโดยคณะกรรมการ การให้คำปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาตโตตุลาการนั้น อนุญาตโตตุลาการสามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสืบพยานได้ โดยไม่ต้องเคร่งครัดกับหลักการรับฟังพยานหลักฐาน แต่อย่างไรก็ตามรูปแบบกระบวนการวิธีพิจารณาก็จะมีการเปิดเผยข้อมูลในกระบวนการก่อนการสืบพยานมีการรักษาความลับของคู่พิพาท และมีการสืบพยานที่มีช่วยเหลือในการค้นหาความจริง

### ง. ประเทศเยอรมัน

กระบวนการวิธีพิจารณาของอนุญาตโตตุลาการในประเทศเยอรมันนั้น คู่พิพาทสามารถกำหนดเองได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้หลักการให้คู่พิพาทมีสิทธิเท่าเทียมกันในการดำเนินคดี

### จ. ประเทศสิงคโปร์

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม สามารถกำหนดรูปแบบในการพิจารณาคดีได้เองโดยไม่ต้องคำนึงถึงความรวดเร็วและหลักความเป็นธรรมในการพิจารณาคดี

### ฉ. ประเทศญี่ปุ่น

กระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการญี่ปุ่นเป็นอำนาจของคณะอนุญาโตตุลาการในการดำเนินการพิจารณา โดยในกรณีที่เห็นสมควร คณะอนุญาโตตุลาการสามารถทำการพิจารณาลับได้

### ช. ประเทศมาเลเซีย

ศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจในการดำเนินการกระบวนการพิจารณาโดยสามารถเรียกให้คู่พิพาท บุคคลภายนอก พยานวัตถุ พยานเอกสารและสิ่งอื่นใดเข้าร่วมในการพิจารณาได้ นอกจากนี้ศาลอุตสาหกรรมยังมีอำนาจในการถามพยานเอง มีอำนาจในการสั่งห้ามคู่พิพาทปิดงานหยุดงาน รวมทั้งทำการใด ๆ ที่จำเป็นเพื่อความรวดเร็วในการระงับข้อพิพาทได้ นอกจากนี้ในศาลยังมีอำนาจในการตั้งผู้เชี่ยวชาญโดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี

### ซ. ประเทศฟิลิปปินส์

กระบวนการอนุญาโตตุลาการในประเทศฟิลิปปินส์นั้น อนุญาโตตุลาการสามารถเรียกพยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุอื่นใด เข้าสู่กระบวนการพิจารณาได้รวมทั้งสามารถถามพยานได้ นอกจากนี้อนุญาโตตุลาการสามารถห้ามมิให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาได้

## 6.1.4 คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการโดยทั่วไปจะต้องมีเหตุผลของคำชี้ขาด ลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการ รวมทั้งคำชี้ขาดว่าจะให้ฝ่ายใดปฏิบัติอย่างไร ซึ่งในแต่ละประเทศจะกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคำชี้ขาดไว้ดังนี้

### ก. ประเทศไทย

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดในประเทศไทยจะต้องทำเป็นหนังสือ คำและมีรายละเอียดเกี่ยวกับวันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ เหตุผลแห่งคำชี้ขาด และคำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

### ข. ประเทศสหรัฐอเมริกา

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกาจะต้องทำเป็นหนังสือมีลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการ และเหตุผลของคำชี้ขาด โดยการบังคับตามคำชี้ขาดนั้น หากคู่พิพาทฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด คู่พิพาทจะต้องฟ้องต่อศาลให้ศาลพิพากษาและบังคับตามคำชี้ขาด



### ค. ประเทศอังกฤษ

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในประเทศอังกฤษจะต้องทำเป็นหนังสือ มีลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการและเหตุผลของคำชี้ขาดเหมือนประเทศสหรัฐอเมริกา

โดยการบังคับตามคำชี้ขาดนั้น คู่พิพาทสามารถร้องขอให้ศาลบังคับ คู่พิพาทอีกฝ่ายตามคำชี้ขาดได้ เว้นแต่เป็นกรณีคำชี้ขาดให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และนายจ้างไม่รับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป ศาลก็สามารถกำหนดค่าชดเชยให้นายจ้างจ่ายแก่ ลูกจ้างได้

### ง. ประเทศเยอรมัน

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในประเทศเยอรมันจะต้องทำเป็นหนังสือ มีลายเซ็นของประธานคณะอนุญาโตตุลาการ

โดยการบังคับตามคำชี้ขาดนั้น คู่พิพาทสามารถร้องขอต่อศาลแรงงาน ให้ทำการบังคับตามคำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการได้

### จ. ประเทศสิงคโปร์

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะต้องทำเป็นหนังสือ มีลายเซ็นของประธานคณะอนุญาโตตุลาการ

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจบังคับในตัวเอง และสามารถบังคับคู่พิพาทได้ทันที โดยหากคู่พิพาทฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด จะต้องถูกดำเนินคดีอาญา

### ฉ. ประเทศญี่ปุ่น

คำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการในประเทศญี่ปุ่นจะต้องทำเป็น หนังสือ โดยผลของคำชี้ขาดจะมีผลบังคับใช้เช่นเดียวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

### ช. ประเทศมาเลเซีย

คำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมจะต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อของ ประธานศาลอุตสาหกรรมหรือหัวหน้าศาลภาค

### ซ. ประเทศฟิลิปปินส์

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในประเทศฟิลิปปินส์ นั้นจะต้องทำเป็น หนังสือ โดยมีกำหนดระยะเวลาการชี้ขาด และเมื่อมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้วจะต้องส่ง สำเนาคำชี้ขาดให้แก่คู่พิพาท

### 6.1.5 การอุทธรณ์คำชี้ขาด

การอุทธรณ์คำชี้ขาดหรือการฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดนั้น โดยทั่วไปแล้วคำชี้ขาดที่ชอบด้วยกฎหมายจะเป็นที่สุด เว้นแต่คำชี้ขาดดังกล่าวจะเป็นคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการอนุญาตตุลาการ หรือเป็นคำชี้ขาดที่เกิดจากการประพฤติมิชอบของผู้ชี้ขาด หรือเป็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย โดยคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวจะสามารถเพิกถอนคำชี้ขาดได้ ซึ่งในแต่ละประเทศได้กำหนดรูปแบบการอุทธรณ์หรือเพิกถอนคำชี้ขาดไว้ดังนี้

#### ก. ประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์หรือการเพิกถอนคำชี้ขาด

#### ข. ประเทศสหรัฐอเมริกา

การคำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกานั้น คู่พิพาทสามารถฟ้องต่อศาลให้เพิกถอนคำชี้ขาดได้เฉพาะแต่ประเด็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการพิจารณา คำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการอนุญาตตุลาการ หรือคำชี้ขาดที่เกิดจากความลำเอียงของอนุญาตตุลาการเท่านั้น

#### ค. ประเทศอังกฤษ

คำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการในประเทศอังกฤษสามารถอุทธรณ์ได้แต่ประเด็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการพิจารณา คำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการอนุญาตตุลาการ หรือคำชี้ขาดที่เกิดจากความลำเอียงของอนุญาตตุลาการเท่านั้น

โดยสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ต่อศาลสูง

#### ง. ประเทศเยอรมัน

คำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการในประเทศเยอรมันสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ต่อศาลแรงงาน โดยต้องอุทธรณ์ภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์นับแต่วันที่รับคำชี้ขาด

#### จ. ประเทศสิงคโปร์

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะถือเป็นที่สุดไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้

#### ฉ. ประเทศญี่ปุ่น

เนื่องจากคำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการในประเทศญี่ปุ่นมีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้แต่หากคู่พิพาทเห็นว่าคำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการไม่ชอบก็จะถือเป็นข้อพิพาทแรงงาน

#### ช. ประเทศมาเลเซีย

คำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมนั้น คู่พิพาทสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ในเฉพาะประเด็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการพิจารณา คำชี้ขาดที่เกิดจากความลำเอียงของ

อนุญาตตุลาการ และคำชี้ขาดที่ศาลเห็นว่าสามารถอุทธรณ์ได้ โดยคู่พิพาทสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ต่อศาลสูง

### ซ. ประเทศฟิลิปปินส์

คำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการในประเทศฟิลิปปินส์ไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้

## 6.2 การอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

การอนุญาตตุลาการโดยบังคับเป็นการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยรัฐบังคับคู่พิพาทให้เข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการ

กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับมีวัตถุประสงค์ในการป้องกันความเสียหายจากการนัดหยุดงานและปิดงาน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานใดเข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับแล้วจะคู่พิพาทจะถูกจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานและปิดงาน

สำหรับองค์กรที่มีอำนาจในการดำเนินการอนุญาตตุลาการโดยบังคับนั้นจะต้องเป็นองค์กรของรัฐ เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ประเทศออสเตรเลีย ประเทศญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น หรือเป็นศาล เช่น ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์ หรือศาลอุตสาหกรรมในประเทศมาเลเซีย เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบการอนุญาตตุลาการโดยบังคับในประเทศต่าง ๆ ดังนี้

### 6.2.1 การเข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

ข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับจะต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีการนัดหยุดงานหรือปิดงานในข้อพิพาทดังกล่าว

อย่างไรก็ตามสำหรับข้อพิพาทแรงงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนนั้น ในบางประเทศใช้ประเภทกิจการเป็นตัวกำหนดว่าหากเกิดข้อพิพาทแรงงานในกิจการนั้น ๆ แล้วข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวจะเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน เช่น ประเทศญี่ปุ่น แต่ในบางประเทศจะทำการพิจารณาข้อพิพาทเป็นรายกรณีไปว่าข้อพิพาทแรงงานใดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน เช่น ประเทศสิงคโปร์

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบรูปแบบการเข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับของประเทศต่าง ๆ ดังนี้

### ก. ประเทศไทย

การเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยบังคับในประเทศไทยจะมีเพียงสองลักษณะคือ

1) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นในกิจการสำคัญตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยข้อพิพาทแรงงานในกิจการดังกล่าวจะต้องเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

2) การที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตามมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### ข. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาไม่มีการบังคับให้มีการอนุญาโตตุลาการ แต่หากข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเป็นข้อพิพาทที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมจะให้อำนาจประธานาธิบดีส่งข้อพิพาทให้ศาลชั้นต้นของสหรัฐมีคำสั่งให้คู่กรณีระงับข้อพิพาทให้ยุติลงได้

### ค. ประเทศอังกฤษ

ในประเทศอังกฤษไม่มีการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ แต่คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการมีอำนาจในการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยจะกำหนดและเสนอแนะวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานให้แก่คู่พิพาท

### ง. ประเทศเยอรมัน

ในประเทศเยอรมันไม่มีการระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ด้วยการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ ส่วนข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิจะมีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน

### จ. ประเทศสิงคโปร์

การระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศสิงคโปร์นั้น ประธานาธิบดีมีอำนาจที่จะกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานใดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อย และสมควรเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับโดยศาลอุตสาหกรรม หรืออธิบดีกรมอัยการอาจจะประกาศให้ข้อพิพาทแรงงานเรื่องใดเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะเพื่อให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมทำการชี้ขาด

### ฉ. ประเทศออสเตรเลีย

ในประเทศออสเตรเลียนั้นเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวจะเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย

### ข. ประเทศญี่ปุ่น

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศญี่ปุ่นนั้น นายกรัฐมนตรีสามารถสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการระงับข้อพิพาทได้ หากข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน

### ช. ประเทศมาเลเซีย

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศมาเลเซีย นั้น จะแบ่งกระบวนการเป็น 2 ลักษณะคือ การที่อธิบดีกรมแรงงานมีคำสั่งให้มีการกระทำการตามวิธีการที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนด เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานระงับ และการที่รัฐมนตรีมีความเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีคำสั่งให้อธิบดีกรมแรงงานดำเนินการนำข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเข้าสู่การอนุญาโตตุลาการโดยศาลอุตสาหกรรม

### ฅ. ประเทศฟิลิปปินส์

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศฟิลิปปินส์จะแบ่งเป็นกระบวนการในชั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กับกระบวนการในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

โดยกระบวนการในชั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่กรมแรงงานสัมพันธ์ส่งมาให้วินิจฉัย

ส่วนกระบวนการในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาตินั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะทำการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งประธานาธิบดีหรือรัฐมนตรีเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นจะกระทบกระเทือนเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ

## 6.2.2 องค์การที่ทำการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

เนื่องจากการระงับโดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับเป็นการที่รัฐใช้อำนาจบังคับให้คู่พิพาทต้องเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาท ดังนั้นองค์การที่มีอำนาจในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับจึงต้องเป็นองค์การของรัฐ ซึ่งโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นไตรภาคีและอาจมีลักษณะเป็นคณะกรรมการหรือศาล ซึ่งแต่ละประเทศมีลักษณะแตกต่างกัน ดังนี้

### ก. ประเทศไทย

ในประเทศไทยได้กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นคณะกรรมการของรัฐที่มีรูปแบบเป็นไตรภาคีเป็นองค์การที่มีอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



### ข. ประเทศสิงคโปร์

ในประเทศสิงคโปร์ ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะเป็นผู้ทำการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

### ค. ประเทศออสเตรเลีย

ในประเทศออสเตรเลีย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลียจะเป็นผู้ทำการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

### ง. ประเทศญี่ปุ่น

ในประเทศญี่ปุ่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้ทำการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

### จ. ประเทศมาเลเซีย

ในประเทศมาเลเซีย อธิบดีกรมแรงงาน และศาลอุตสาหกรรมจะเป็นผู้ทำการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

### ฉ. ประเทศฟิลิปปินส์

ในประเทศฟิลิปปินส์ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะเป็นผู้ทำการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

## 6.2.3 กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับนั้น เนื่องจากกระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับเป็นการบังคับชี้ขาดดังนั้น วิธีพิจารณาในชั้นอนุญาตตุลาการโดยบังคับจึงถูกกำหนดโดยรัฐ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักไม่เคร่งครัดแบบศาลยุติธรรม แต่ก็มีรายละเอียดที่คล้ายคลึงกับกระบวนการของศาล ซึ่งในแต่ละประเทศจะมีรูปแบบกระบวนการวิธีพิจารณาในการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ ดังนี้

### ก. ประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดวิธีพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไว้ แต่ในทางปฏิบัติคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะใช้วิธีการพิจารณาแบบไต่สวน โดยเรียกคู่พิพาทมาไต่สวน และทำคำชี้ขาดตามข้อเท็จจริงที่ได้รับจากการพิจารณา ทั้งนี้คู่พิพาทก็สามารถเสนอพยานหลักฐานทั้งปวงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้<sup>238</sup>

<sup>238</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

### ข. ประเทศสิงคโปร์

กระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการโดยบังคับนั้น ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม สามารถกำหนดรูปแบบในการพิจารณาคดีได้เองโดยไม่ต้องคำนึงถึงความรวดเร็วและหลักความเป็นธรรมในการพิจารณาคดี

### ค. ประเทศออสเตรเลีย

กระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการโดยบังคับนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจในการกำหนดรายละเอียดรวมทั้งกระบวนการพิจารณาและสืบพยาน

### ง. ประเทศญี่ปุ่น

กระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการโดยบังคับนั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะแต่งตั้งคณะอนุญาโตตุลาการขึ้นเพื่อทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยกระบวนการพิจารณาเป็นอำนาจของคณะอนุญาโตตุลาการ

### จ. ประเทศมาเลเซีย

กระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการโดยบังคับนั้น ศาลอุตสาหกรรมสามารถมีคำสั่งเรียกพยานบุคคล พยานเอกสาร หรือพยานอื่นใด ให้เข้าร่วมในการพิจารณาได้ ศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจในการถามพยานเอง รวมทั้งมีอำนาจในการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญได้

### ฉ. ประเทศฟิลิปปินส์

กระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการโดยบังคับนั้น ในชั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสามารถรับพยานหลักฐาน รวมทั้งทำการไต่ถามข้อพิพาทได้ ส่วนในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์นั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถรับฟังพยานหลักฐาน รวมทั้งเรียกพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการพิจารณาได้

## 6.2.4 ผลของคำชี้ขาดโดยบังคับ

เนื่องจากการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ดำเนินการโดยรัฐ ดังนั้นคำชี้ขาดโดยบังคับจึงมีลักษณะเช่นเดียวกับคำสั่งทางปกครอง นั่นคือ คำชี้ขาดจะมีสภาพบังคับในตัวเองและสามารถดำเนินการบังคับตามคำชี้ขาดได้ทันที โดยหากคู่พิพาทไม่ดำเนินการตามคำชี้ขาดก็อาจจะต้องได้รับโทษทางอาญาได้ เช่น คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม คำชี้ขาดโดยบังคับในประเทศต่างๆ จะมีผลบังคับ ดังนี้

### ก. ประเทศไทย

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ถือว่าเป็นที่สุด โดยหากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจะต้องได้รับโทษทางอาญา

แต่อย่างไรก็ตาม คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็มีผลเป็นที่สุดในทางบริหารเท่านั้น คู่พิพาทยังสามารถนำคดีขึ้นฟ้องต่อศาลแรงงานได้

#### **ข. ประเทศสิงคโปร์**

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจบังคับในตัวเอง และสามารถบังคับคู่พิพาทได้ทันที โดยหากคู่พิพาทฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด จะต้องถูกดำเนินคดีอาญา

#### **ค. ประเทศออสเตรเลีย**

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลบังคับทันที

#### **ง. ประเทศญี่ปุ่น**

คำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการมีผลเป็นข้อตกลงในการจ้าง

#### **จ. ประเทศมาเลเซีย**

คำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมมีผลบังคับทันที

#### **ฉ. ประเทศฟิลิปปินส์**

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีผลบังคับใช้ทันที โดยหากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตาม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจให้เจ้าหน้าที่เข้าดำเนินการตามคำชี้ขาดได้ทันที

### **6.2.5 การอุทธรณ์คำชี้ขาดโดยบังคับ**

เนื่องจากการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับเป็นการบังคับชี้ขาดข้อพิพาทโดยรัฐ ซึ่งคำชี้ขาดดังกล่าวจะมีผลบังคับต่อคู่พิพาททันที ดังนั้นหากคำชี้ขาดโดยบังคับไม่ชอบ อาจผลกระทบบจากคำชี้ขาดผู้ที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด ดังนั้นจึงต้องมีกระบวนการอุทธรณ์คำชี้ขาดโดยบังคับ

ทั้งนี้ กระบวนการอุทธรณ์คำชี้ขาดในประเทศต่างๆ มีดังนี้

#### **ก. ประเทศไทย**

แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23 ได้บัญญัติให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นที่สุดก็ตาม แต่คำว่าถึงที่สุดนั้นก็หมายความว่าถึงที่สุดนั้นก็หมายความว่าเพียงถึงที่สุดในการบริหารเท่านั้นไม่ได้ถึงที่สุดในการตุลาการ ดังนั้นคู่พิพาทจึงสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ต่อศาลแรงงาน

### ข. ประเทศสิงคโปร์

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะถือเป็นที่สุดไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้

### ค. ประเทศออสเตรเลีย

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถอุทธรณ์ได้ต่อที่ประชุมใหญ่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย (Full Bench)

### ง. ประเทศญี่ปุ่น

คำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการไม่สามารถอุทธรณ์ได้ แต่หากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก็สามารถทำการสืบสวนข้อเท็จจริงเอง หรือกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานให้คู่พิพาทปฏิบัติตามได้

### จ. ประเทศมาเลเซีย

คำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ต่อศาลสูง

### ฉ. ประเทศฟิลิปปินส์

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ถือเป็นที่สุด แต่สามารถอุทธรณ์ต่อประธานาธิบดีได้ หากรัฐมนตรีได้ให้การอนุญาตให้มีการอุทธรณ์ได้

โดยสรุปแล้ว การระงับข้อพิพาทแรงงานในแต่ละประเทศจะมีรูปแบบแตกต่างกัน โดยประเทศไทยจะมีลักษณะเป็นระบบผสม เช่นเดียวกับประเทศในเอเชีย ประเทศออสเตรเลียจะเป็นระบบอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ ประเทศสหรัฐอเมริกาจะเป็นระบบที่เน้นการเจรจาต่อรองร่วม และประเทศเยอรมันเป็นประเทศที่มีระบบศาลแรงงาน ซึ่งในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยนั้นพบว่ายังประสบกับปัญหา โดยเฉพาะกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งสำหรับปัญหาการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยนั้นผู้วิจัยจะได้กล่าวต่อไปในบทที่ 3 ปัญหาในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยต่อไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ปัญหาในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย

ในปัจจุบันนี้ การระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศไทยประสบปัญหาการที่คู่พิพาทไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี หากแต่จะใช้การนัดหยุดงานและการปิดงานกดดัน คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งให้ยอมตามที่ตนเรียกร้องด้วยความเชื่อว่าการนัดหยุดงานและการปิดงานจะทำให้ตนได้รับสิ่งที่เรียกร้องโดยเร็ว ทั้งนี้ โดยไม่คำนึงถึงผลเสียของการนัดหยุดงานและการปิดงาน อีกทั้งกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ก็มีปัญหาการอุทธรณ์คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ดังนั้น เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นสามารถระงับข้อพิพาทได้โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งสังคมโดยรวม จึงควรส่งเสริมให้มีการระงับข้อพิพาทโดยสันติวิธี ซึ่งกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจก็เป็นการระงับข้อพิพาทวิธีหนึ่งที่ไม่ก่อให้เกิดเสียหายแก่ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง รวมทั้งสังคมโดยรวม แต่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจก็ประสบปัญหาการที่คู่พิพาทไม่นิยมทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย โดยเฉพาะปัญหาในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เพื่อทำการปรับปรุงกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 1. การนัดหยุดงานปิดงานส่งผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ

การนัดหยุดงานและการปิดงานของนายจ้างและลูกจ้างจะก่อให้เกิดผลเสียต่อสังคม โดยเฉพาะผลกระทบจากการหยุดกิจการของนายจ้างทำให้ไม่มีสินค้าเข้าสู่ตลาดและการที่ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างทำให้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของลูกจ้างและสังคมโดยรวม ซึ่งผลเสียดังกล่าวมีดังนี้

#### 1.1 รูปแบบของการปิดงานและการนัดหยุดงาน

การปิดงานและการนัดหยุดงานมีรูปแบบดังนี้

การปิดงาน<sup>1</sup> คือการที่นายจ้างได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายลูกจ้างในทางเศรษฐกิจโดยปิดสถานที่ทำงานไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงาน และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างยอมถอนข้อเรียกร้องของตนหรือยอมตามข้อเสนอของนายจ้างในการเจรจาเพื่อทำสัญญาร่วมเจรจาด່ีรอง

<sup>1</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2541), หน้า 15-16.



ซึ่งรวมถึงการกระทำเพื่อเป็นการประท้วงและบังคับให้ฝ่ายลูกจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดด้วย\*

### 1.1.1 รูปแบบของการปิดงาน

การปิดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยนั้น บทบัญญัติใน มาตรา 5 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดความหมายของ การปิดงาน คือ การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน จากนิยาม ศัพท์นี้จึงเห็นได้ว่า การปิดงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องมีลักษณะ ดังนี้<sup>2</sup>

ก. การปิดงานเป็นการกระทำของนายจ้างหรือฝ่ายนายจ้าง ถ้าเป็นการกระทำของผู้ที่มีได้อยู่ในฐานะนายจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ไม่ใช่การปิดงานตามความหมายนี้

ข. การปิดงานเป็นการที่นายจ้างปฏิเสธที่จะให้ลูกจ้างทำงานหรือไม่ยอมที่จะให้ลูกจ้างทำงานตามปกติที่ลูกจ้างเคยทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการปิดประตูโรงงานหรือไม่ยอมเปิดสถานที่ทำงาน เครื่องจักร เครื่องมือ ฯลฯ ให้ลูกจ้างได้ทำงานตามปกติที่เคยทำอยู่ คือ จะต้องเป็นการไม่ยอมให้ลูกจ้างได้ทำงานตามที่เคยทำอยู่แล้ว ไม่ใช่การที่มีคนมาสมัครงานแต่นายจ้างไม่รับเข้าทำงาน โดยปิดประกาศไว้ว่างดจ้างลูกจ้าง เช่นนี้ไม่ใช่การปิดงานตามบทบัญญัตินี้

ค. การปฏิเสธหรือไม่ยอมให้ทำงานนี้จะต้องเป็นการไม่ยอมให้ทำงานหรือปฏิเสธไม่ให้งานเป็นการชั่วคราวเท่านั้น มิใช่ปฏิเสธหรือไม่ยอมให้ทำงานตลอดไป เพราะถ้าเป็นเช่นนั้นจะเป็นลักษณะของการเลิกจ้างไม่ใช่การปิดงาน เช่น นายจ้างประกอบการค้าขายขาดทุนจึงประกาศเลิกกิจการและให้คนงานออกจากงานหมด

ง. การที่นายจ้างปฏิเสธหรือไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวนี้จะต้องเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานด้วย จึงจะเป็นการปิดงานตามความหมายในกฎหมายแรงงาน แต่ถ้าเนื่องมาจากเหตุอื่นก็ไม่ใช่การปิดงานตามความหมายนี้ เช่น นายจ้างไม่อาจหา

\* อย่างไรก็ตาม การปิดงานนั้นมักไม่ค่อยกระทำกันเพราะนายจ้างส่วนใหญ่ประสงค์จะดำเนินการผลิตหรือบริการต่อไปอย่างสม่ำเสมอและการปิดงานนั้นมิใช่จะเกิดผลเสียหายต่อฝ่ายลูกจ้างเท่านั้น แต่นายจ้างเองก็ต้องหยุดการผลิตหรือบริการ ต้องเสียความต่อเนื่องของผลผลิตต้องขาดกำไร ต้องเสียลูกค้า ต้องเสียดอกเบี้ยเงินกู้ ต้องเสียชื่อเสียงในธุรกิจหากผลิตหรือบริการไม่ทันตามสัญญา ฯลฯ การปิดงานจะกระทำได้อีกก็เฉพาะกรณีจำเป็นที่นายจ้างคำนวณและประเมินแล้วเห็นว่า ความเสียหายที่เกิดจากการปิดงานนั้นยังน้อยกว่าความเสียหายที่อาจได้รับการยินยอมตามข้อเสนอของฝ่ายลูกจ้าง หรือความเสียหายที่เกิดจากการปิดงานนั้นคุ้มกับการบังคับให้ลูกจ้างยินยอมตามข้อเรียกร้องของนายจ้าง

<sup>2</sup> สุตาศิริ วศวงศ์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า

ซื้อปูนซีเมนต์มาทำการก่อสร้างได้ จึงประกาศไม่ให้ลูกจ้างมาทำงานชั่วคราว เพราะไม่มีวัสดุดิบที่ใช้ในการทำงาน

### 1.1.2 รูปแบบของการนัดหยุดงาน

การนัดหยุดงาน<sup>3</sup> เป็นการกระทำของฝ่ายลูกจ้างที่ได้กระทำเพื่อบังคับฝ่ายนายจ้างในทางเศรษฐกิจโดยวิธีร่วมกันไม่ทำงานให้ ทั้งนี้ เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างยอมรับตามข้อเรียกร้องของตนในการเจรจาเพื่อทำสัญญาจ้างรวมเจรจาต่อรอง ซึ่งรวมถึงการกระทำเพื่อเป็นการประท้วงและบังคับให้ฝ่ายนายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงหรือคำชี้ขาดด้วย

การนัดหยุดงานจึงเป็นเครื่องมือของฝ่ายลูกจ้างที่จะใช้บังคับนายจ้างให้กระทำตามความประสงค์ของตน โดยเอาความเดือดร้อนของนายจ้างที่เกิดขึ้นจากการที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการผลิตหรือบริการมาเป็นมาตรการบังคับนายจ้าง อำนาจในการเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างนั้นจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความพร้อมเพียงของลูกจ้าง ความอดทนต่อการไม่มีค่าจ้าง จำนวนทุนหรือเงินสำรองที่จะนำมาใช้จ่ายระหว่างนัดหยุดงาน (strike fund) ความสำคัญของงานที่ลูกจ้างนั้นทำอยู่ว่าต้องใช้ฝีมือและความชำนาญเพียงใด อัตราการว่างงานในตลาดแรงงาน ความต้องการแรงงานของฝ่ายนายจ้างมากน้อยเพียงใด ความร่วมมือของบุคคลภายนอก คือประชาชนไปติดต่อ ชื้อ หรือใช้บริการของนายจ้างระหว่างนัดหยุดงาน หรือผู้อื่นไม่สมัครเข้าไปทำงานแทนที่ในระหว่างการนัดหยุดงานนั้น เป็นต้น

การนัดหยุดงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยนั้น บทบัญญัติในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดความหมายของ การหยุดงาน คือ การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

โดยจะเห็นได้ว่าการนัดหยุดงานตามความหมายในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นี้ จะต้องมึลักษณะดังนี้คือ<sup>4</sup>

ก. จะต้องเป็นการกระทำของลูกจ้างหลายคน แม้ในกฎหมายจะไม่ได้ระบุว่าลูกจ้างหลายคน แต่จากถ้อยคำที่เขียนว่า การที่ลูกจ้างร่วมกัน... ฯลฯ คำว่าร่วมกันก็ย่อมจะต้องไม่ใช่คนเดียวแน่นอน แต่จะมีจำนวนเท่าไรนั้นกฎหมายไม่ได้ระบุไว้ จึงต้องพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการนั้นประกอบกันด้วย ว่าจำนวนลูกจ้างที่ไม่ทำงาน เมื่อเทียบกับจำนวนลูกจ้างที่ยังทำงานอยู่จะทำให้เกิดความเดือดร้อนแก่นายจ้าง จนนายจ้างต้องยอมตามที่ลูกจ้างต้องการหรือไม่

<sup>3</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2541), หน้า 15-16.

<sup>4</sup> สุชาติริ วศวงศ์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า 112.

ข. จะต้องไม่ทำงานชั่วคราว หมายความว่า จะต้องเป็นการร่วมมือกัน เพื่อไม่ทำงานตามปกติที่เคยทำอยู่เพียงชั่วคราวคือในระยะเวลาที่เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น เท่านั้น ไม่ใช่ร่วมกันไม่ทำงานตลอดไป เช่นลาออกอย่างนี้ไม่ถือว่าเป็นการนัดหยุดงานตาม ความหมายในกฎหมายแรงงาน

ค. การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวนั้นจะต้องมีสาเหตุ เนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานจึงถือว่าเป็นการนัดหยุดงานตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หากการที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานตามปกติที่เคยทำอยู่เป็นการชั่วคราวจาก สาเหตุอื่นจะไม่ใช้การนัดหยุดงาน

### 1.1.3 ขั้นตอนการปิดงานและการนัดหยุดงาน

อย่างไรก็ตามแม้กฎหมายจะกำหนดให้การปิดงานและการนัดหยุดงานเป็นสิทธิ ของนายจ้างลูกจ้าง แต่ก็มีใช้นายจ้างและลูกจ้างอยากจะปิดงานหรือนัดหยุดงานขึ้นมาเมื่อไร จะมีสิทธิกระทำได้ตามใจชอบ นายจ้างและลูกจ้างจะมีสิทธิปิดงานและนัดหยุดงานได้โดยชอบก็ ต่อเมื่อได้ดำเนินการ และกระทำตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดเอาไว้โดยครบถ้วนแล้วเท่านั้น คือ<sup>5</sup>

ก. เมื่อทั้ง 2 ฝ่ายได้เปิดการเจรจากันภายในกำหนดเวลาสามวัน นับ แต่วันแจ้งและรับข้อเรียกร้องแล้ว และสามารถตกลงกันได้ จัดทำข้อตกลงกันขึ้นใหม่เรียบร้อย ตามกฎหมายแล้ว ลูกจ้างมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้กระทำไว้ก็จะต้องปฏิบัติตาม ข้อตกลงนั้นๆ ถ้าลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงนั้นนายจ้างมีสิทธิที่จะปิดงานได้

ข. ในกรณีที่ไม่มีผลการเจรจากันภายในกำหนด 3 วัน นับแต่วันยื่นและรับ ข้อเรียกร้องหรือเจรจากันแล้วภายในกำหนดเวลา แต่ไม่อาจตกลงกันได้ จึงได้ดำเนินการแจ้งให้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยจนสามารถตกลงกันได้เป็นที่ เรียบร้อย และจัดทำข้อตกลงกันไว้เป็นหนังสือแล้ว ถ้าในข้อตกลงนั้นปรากฏว่าลูกจ้างมีหน้าที่ จะต้องปฏิบัติตามหนึ่งอย่างใดแล้วลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามนั้น นายจ้างก็มีสิทธิที่จะปิดงานได้

ค. ในกรณีที่ได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้ามา ดำเนินการไกล่เกลี่ยแล้วแต่ไม่อาจจะตกลงกันได้ภายในกำหนด 5 วัน นายจ้างก็มีสิทธิที่จะ เลือกใช้วิธีการปิดงานได้สำหรับกิจการธรรมดา

ง. ในกรณีที่ทั้ง 2 ฝ่าย ได้ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นทำ การชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ซึ่งถือว่าคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายได้ตกลงกันที่จะยอมรับในคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้า แล้ว เมื่อผู้ชี้ขาดได้มีคำชี้ขาดมาว่าอย่างไรคู่กรณีทั้งสองจะต้องปฏิบัติตาม ถ้าลูกจ้างมีหน้าที่ที่

<sup>5</sup> สุดาศิริ วิศวกรรม, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า 112.

จะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดอย่างไรแล้วไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น นายจ้างย่อมมีสิทธิที่จะปิดงานได้

## 1.2 ผลกระทบต่อการปิดงานและนัดหยุดงานต่อนายจ้างและลูกจ้าง

การปิดงานและการนัดหยุดงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง ลูกจ้าง รวมทั้งส่งผลกระทบต่อไปถึงสังคม ดังนี้<sup>6</sup>

### 1.2.1 ความเสียหายของฝ่ายนายจ้าง

การปิดงานและการนัดหยุดงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายนายจ้าง ดังนี้

- ก. การผลิตหรือการบริการหยุดชะงักบางส่วนหรือทั้งหมด เป็นเหตุให้ไม่มีผลผลิตออกสู่ท้องตลาด หรือไม่มีบริการในระยะเวลาหนึ่ง ไม่มีรายได้ ไม่มีการหมุนเวียนในระบบการเงิน ไม่มีกำไรที่ควรจะได้รับ ไม่มีความสัมพันธ์กับลูกค้าในระหว่างนั้น
- ข. ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในระหว่างเวลานั้น ได้แก่ ค่าบำรุงรักษา ค่าใช้จ่ายประจำ เช่น ค่าเช่า ค่าไฟฟ้า ดอกเบี้ยเงินกู้ ค่าจ้างแก่ลูกจ้างที่มีได้รวมนัดหยุดงาน เป็นต้น
- ค. ทรัพย์สินหลายประเภทอาจเสื่อมสลาย เช่น วัตถุดิบ เครื่องจักร เครื่องมือ ผลผลิต ที่เก็บไว้โดยไม่มีผู้บำรุงรักษา
- ง. ความเสียหายที่จะต้องถูกปรับหรือชดใช้ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาเกี่ยวกับลูกค้า
- จ. ความเสียหายทางการค้า เช่น เสียตลาดให้แก่คู่แข่งชั้น เสียความเชื่อถือทางการค้า เสียลูกค้าประจำ เสียความไว้วางใจในคุณภาพของผลผลิต เป็นต้น
- ฉ. ความเสียหายทางชื่อเสียง ซึ่งจะทำให้บุคคลภายนอกเชื่อถือในเบื้องต้นว่า ระบบการบริหารในกิจการนั้นไม่มีประสิทธิภาพ แรงงานสัมพันธ์ไม่ดีพอ
- ช. ความร้ายแรงที่นอกเหนือจากการนัดหยุดงานตามปกติ เช่น การทำลายทรัพย์สิน การกระทำความผิดทางอาญาต่าง ๆ ความยึดเยื้อโดยไร้เหตุผลจนอาจต้องเลิกกิจการ เป็นต้น

<sup>6</sup> มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, กฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2528), หน้า 680-690.

### 1.2.2 ความเสียหายของฝ่ายลูกจ้าง

การปิดงานและการนัดหยุดงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายลูกจ้าง ดังนี้

- ก. การว่างงานชั่วคราว
- ข. การขาดรายได้ค่าจ้างเพื่อยังชีพ รวมทั้งสวัสดิภาพและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เคยได้รับ ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดปัญหาทางการเงินสำหรับตนเองและครอบครัว อาจต้องกู้ยืมเงินและสร้างหนี้เงินเป็นปัญหาภายหลัง
- ค. ผลกระทบที่เกิดจากกิจการ รายได้ กำไรของนายจ้างตกต่ำ เนื่องจากการนัดหยุดงานอาจทำให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ ของลูกจ้างตกต่ำลงด้วย เช่น โบนัส ส่วนแบ่งกำไร ฯลฯ เป็นต้น
- ง. ความเสี่ยงที่อาจต้องตกงานเนื่องจากนายจ้างเลิกกิจการ หรือถูกเลิกจ้างเนื่องจากการกระทำผิดในระหว่างนัดหยุดงาน
- จ. ความสัมพันธ์กับนายจ้างในรูปแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยลดลง นายจ้างมักจะมีอาการเคร่งครัดและเอาจริงเอาจังต่อระเบียบวินัยและการทำงานเพิ่มขึ้น

### 1.2.3 ความเสียหายของประเทศ

การปิดงานและการนัดหยุดงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศและสังคมโดยรวม ดังนี้

- ก. ความเสียหายทางเศรษฐกิจ ในแง่ของจำนวนผลผลิตรวมลดลง รายได้จากเงินตราต่างประเทศในกรณีการนัดหยุดงานในกิจการส่งออกลดลง รายได้จากการท่องเที่ยวลดลง ความสูญเสียชื่อเสียงและความเชื่อถือทางการค้าระหว่างประเทศ รายได้จากภาษีอากรซึ่งเก็บจากฝ่ายนายจ้างและจากฝ่ายลูกจ้างลดลง
- ข. ความเสียหายทางสังคม ประชาชนอาจต้องได้รับความเดือดร้อนหลายประการ เช่น อาจทำให้การเดินทางหรือการติดต่อขัดข้อง เกิดการขาดแคลนในผลิตภัณฑ์จำเป็น เกิดการขึ้นราคาสินค้าและปัญหาสังคมอื่น ๆ เป็นต้น
- ค. ความมั่นคงของประเทศ การนัดหยุดงานรายใหญ่หรือในหลายกิจการพร้อมกัน จะมีผลกระทบต่อความสงบสุขของบ้านเมืองและบั่นทอนความมั่นคงของประเทศด้วย



### 1.3 ผลกระทบของการปิดงานและนัดหยุดงานในทางเศรษฐศาสตร์

นอกจากนี้ในทางเศรษฐศาสตร์ยังถือว่าการปิดงานและการนัดหยุดงานจะส่งผลให้นายจ้างต้องขาดรายได้ ผลผลิตลดลง ซึ่งนอกจากกระทบต่อตัวนายจ้างและลูกจ้างแล้วยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวนายจ้างลูกจ้าง ผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการเมือง ซึ่งจะเป็นอันตรายต่อความมั่นคงในประเทศและความสงบเรียบร้อยในสังคม<sup>7</sup> รวมทั้งก่อให้เกิดภาพพจน์ที่ไม่ดีในสายตาบุคคลภายนอก ซึ่งอาจก่อให้เกิดผล ดังนี้

#### 1.3.1 การเกิดการชะลอตัวของรายได้ประชาชาติและรายได้ต่อหัว

เมื่อมีการนัดหยุดงานและปิดงานจะก่อให้เกิดการชะลอตัวของรายได้ประชาชาติและรายได้ต่อหัวซึ่งมีผลกระทบ ดังนี้

- ก. การนัดหยุดงานและปิดงานจะส่งผลทำให้รายได้ประชาชาติลดลง
- ข. การนัดหยุดงานปิดงาน และการที่รายได้ประชาชาติลดลงจะส่งผลให้รายได้ต่อหัวลดลง
- ค. เมื่อรายได้ประชาชาติและรายได้ต่อหัวลดลงจะส่งผลทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลดลง

#### 1.3.2 การก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในเสถียรภาพทางแรงงานของนักลงทุนต่างชาติ

เมื่อเกิดการนัดหยุดงานและปิดงานจะการก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในเสถียรภาพทางแรงงานของนักลงทุนต่างชาติ ซึ่งจะมีผลกระทบ ดังนี้

- ก. การชะลอการลงทุนในประเทศ
- ข. การหยุดชะงักของการผลิตสินค้า
- ค. การหยุดชะงักของการส่งออก
- ง. การเกิดความไม่ไว้วางใจในระบบแรงงานของนักลงทุน
- จ. การโยกย้ายฐานการผลิตออกไปจากประเทศไทยในอัตราที่เร่งขึ้น
- ฉ. การถอนตัวออกจากการลงทุนในประเทศของนักลงทุนต่างประเทศ

<sup>7</sup> มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527), หน้า 686.

### 1.3.3 การชะงักงันของรายได้ที่จะเกิดขึ้นจากการผลิตทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

การชะงักงันของรายได้ที่จะเกิดขึ้นจากการผลิตทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะทำให้เกิดผลกระทบ ดังนี้

- ก. เศรษฐกิจของครอบครัวหยุดชะงัก
- ข. การเกิดภาวะการว่างงาน
- ค. คุณภาพชีวิตเสื่อมถอย

### 1.3.4 การเกิดผลกระทบต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ

เมื่อนายจ้างและลูกจ้างเกิดข้อพิพาทระหว่างกันจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ดังนี้

#### ก. ผลกระทบจากการเกิดข้อพิพาทแรงงาน

ผลกระทบที่เกิดจากข้อพิพาทแรงงานจะทำให้ระบบเศรษฐกิจและภาวะการทางเศรษฐกิจของชาติเกิดการกระทบกระเทือน เนื่องจากกัฏการปิดงานและนัดหยุดงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาวะการลงทุนของนักลงทุนในที่สุด โดยหากมีการระงับยับยั้ง การเกิดกรณีพิพาทแรงงานเกิดขึ้นได้รวดเร็วเท่าใด ระบบเศรษฐกิจและภาวะการทางเศรษฐกิจของชาติก็จะเข้าสู่ภาวะปกติ และดำรงเสถียรภาพทางการเงิน การคลังได้รวดเร็วขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในระบบเศรษฐกิจและภาวะการทางเศรษฐกิจ ที่มีเสถียรภาพของนักลงทุนได้อีกด้วย

#### ข. ผลที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานและปิดงาน

ในผลกระทบที่เกิดจากการนัดหยุดงานและปิดงานจะทำให้เกิดการหยุดชะงักของการผลิตสินค้าชนิดต่าง ๆ ทั้งที่เป็นสินค้าเพื่อการอุปโภค บริโภค ภายในประเทศ กับสินค้าเพื่อการส่งออก

โดยผลกระทบที่ติดตามมาอย่างน้อยที่สุด ก็คือ

- 1) สินค้าขาดแคลน ในกรณีที่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานอย่างยืดเยื้อและยาวนาน
- 2) สินค้าขาดตลาด ส่งผลกระทบต่อสภาพคล่องของการหมุนเวียนสินค้าอันอาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน อันสืบเนื่องมาจากการกักตุนสินค้าของพ่อค้าคนกลาง และอาจก่อให้เกิดภาวะเงินฝืดในที่สุด
- 3) กรณีที่เป็นสินค้าส่งออก การหยุดงาน หรือปิดงาน จะทำให้กระแสการไหลเวียนของเงินตราต่างประเทศเกิดภาวะการถดถอย เนื่องจากขาดส่งสินค้าตามคำสั่งการผลิต

4) เมื่อสินค้าส่งออกขาดความต่อเนื่อง จะเกิดภาวะของการมีทัศนคติเชิงลบต่อระบบอุตสาหกรรมภายในประเทศของคู่ค้าจากต่างประเทศ และอาจเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการค้าระหว่างกันได้

5) เป็นที่เชื่อได้ว่า การขาดเสถียรภาพทางการผลิต อันเนื่องมาจากการหยุดงาน หรือปิดงาน อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการสร้างฐานการผลิตของบริษัทข้ามชาติที่ต้องการประเทศที่มีฐานการผลิตที่มีเสถียรภาพทางแรงงานและมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ต่ำ

6) เกิดภาวะการณ์ว่างงานขึ้นทันทีในระดับลูกจ้าง และเกิดภาวะการณ์ถดถอยของการลงทุนทันที ในระดับนายจ้าง เนื่องจากความไม่ไว้วางใจในเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและทัศนคติด้านความคุ้มทุน

7) รายได้ประชาชาติและรายได้ต่อหัวของประชาชนในประเทศจะลดลงซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นผลต่อระบบการเก็บภาษีอากรของรัฐในที่สุด

8) ระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศพลอยได้รับผลกระทบตามไปด้วย ทั้งนี้เนื่องจากกระแสการไหลเวียนของเงินตราในประเทศส่วนหนึ่งขาดหายไป

9) ระบบอุตสาหกรรมอื่น ๆ พลอยได้รับผลกระทบไปด้วยอันเนื่องมาจากการขาดการไหลเวียนของกระแสเงินตราในประเทศ

10) การขาดเสถียรภาพการผลิต อาจส่งผลกระทบต่อทัศนคติของแหล่งเงินทุนทั้งจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ ในการที่จะอนุมัติเงินทุนเพื่อการลงทุนภายในประเทศ

11) ภาครัฐสูญเสียรายได้จำนวนหนึ่งไปทันที ทั้งนี้เนื่องมาจากการหยุดชะงักของการลงทุน และการไหลเวียนของกระแสเงินตราภายในประเทศ ตลอดจนภาวะความน่าเชื่อถือในการบริหารงานแรงงานของประเทศในที่สุด

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 1.4 ผลเสียของการนัดหยุดงานและปิดงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ<sup>8</sup> ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับผลเสียของการนัดหยุดงานและปิดงานไว้ดังนี้

แม้ว่าสหภาพแรงงานและนายจ้างในหลายประเภทจะถือสิทธิในการประกาศนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้าง ว่าเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องป้องกันสำคัญสูงสุดในการเจรจาต่อรองร่วมก็ตาม เขาเหล่านั้นก็ยังเห็นว่าการหยุดงานดังกล่าว เป็นความหายนะและก็จะพยายามทำความยินยอมร่วมกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการหยุดงานดังกล่าว หรือเพื่อให้การหยุดงานยุติลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพราะตระหนักดีว่าคู่กรณีทั้งสองฝ่ายย่อมจะได้รับความเสียหายอย่างใหญ่หลวงทั้งในเรื่องค่าจ้างและการผลิต เว้นแต่ว่าการหยุดงานจะกินเวลาสั้น ๆ และไม่ว่าฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายชนะก็ตาม ทั้งสองฝ่ายก็จะต้องได้รับความเสียหายอย่างหนักเช่นกัน เท่าที่มักจะถูกกล่าวถึงบ่อย ๆ ก็คือไม่มีฝ่ายใดได้ชัยชนะอย่างสมบูรณ์อย่างที่ต้องการ และผลที่เกิดขึ้นมักจะเป็นการประนีประนอมซึ่งเกิดจากการเจรจาที่ไม่ต้องใช้พลังกำลัง

ถ้าการนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้างดำเนินไปเป็นเวลานาน คนงานและครอบครัวก็อาจจะลำบากและขาดแคลนเนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้าง แม้สหภาพแรงงานจะมีกองทุนในการนัดหยุดงานและปิดงาน แต่เงินที่สหภาพแรงงานจ่ายให้ในขณะที่นัดหยุดงานนั้น ก็อาจจะเป็นเพียงส่วนน้อยของความต้องการของคนงานเหล่านั้น และสหภาพแรงงานก็อาจจะเลิกจ่ายเงินดังกล่าวไปเลยก็ได้ในเมื่อเงินทุนของสหภาพแรงงานหมดลง เช่น ระหว่าง 6 เดือนที่มีการหยุดงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ถ่านหิน ในสหราชอาณาจักรเมื่อปี ค.ศ. 1926 นั้น คนงานไม่เพียงแต่ต้องใช้เงินสะสมที่มีอยู่จนหมดสิ้นเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นหนี้สินอย่างมากมายเพื่อจะได้เงินมาซื้ออาหารและสิ่งจำเป็นต่าง ๆ จากร้านค้าในท้องถิ่นนั้น จนกระทั่งแม้เวลาจะล่วงเลยไปหลายปีแล้วก็ตาม คนงานเหล่านั้นก็ยังต้องชดเชยหนี้สินเหล่านั้นอยู่ด้วยการหักค่าจ้างที่ได้รับอยู่ทุกสัปดาห์จ่ายให้ทีละน้อย

นอกจากนี้ การนัดหยุดงานในอุตสาหกรรมบางประเภทที่เป็นสาธารณูปโภค เช่น การรถไฟ การไฟฟ้า เป็นต้น จะก่อให้เกิดความไม่สะดวกและความลำบากแก่สาธารณชน อีกทั้งสร้างความสูญเสียให้แก่ประเทศชาติด้วย และเนื่องจากทั้งนายจ้างและคนงานเองต่างก็อยากจะรักษาการสนับสนุนและความนิยมของมติมหาชนเอาไว้ จึงมักจะลังเลต่อการสร้างความยุ่งยากให้แก่ชุมชน

นอกจากนี้จากการประชุมไตรภาคีเพื่อติดตามประเมินผลแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524 ของสำนักงานส่งเสริมการบริหารแรงงานในภูมิภาค

<sup>8</sup> จิตตรา หิรัญย์ศรี, การเจรจาต่อรองร่วม (กรุงเทพมหานคร: เอกสารงานแปลคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2520) หน้า 153-159.

เอเชียและแปซิฟิก ที่ประชุมยังเสนอแนะให้ใช้การระงับข้อพิพาทโดยทางการชี้ขาดหรือทางอื่นมากกว่าการใช้สิทธินัดหยุดงานปิดงาน

ดังนั้นคู่พิพาทจึงควรใช้ระบบการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจในการระงับข้อพิพาทแรงงาน เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงความเสียหายจากการหยุดงานและการปิดงานดังกล่าว

## 2. ผลเสียจากการอนุญาตตุลาการโดยบังคับ

การอนุญาตตุลาการโดยบังคับ คือ การที่คู่พิพาทถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานมิให้มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานในสถานประกอบการนั้น โดยมีกฎหมายหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้ และกำหนดให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดนั้น

วัตถุประสงค์สำคัญในการนำระบบการชี้ขาดโดยบังคับมาใช้ก็เพื่อป้องกันการนัดหยุดงานและการปิดงาน ดังนั้น การชี้ขาดโดยบังคับจึงเป็นการจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน (right to strike) ซึ่งถือว่าเป็นสิทธิพื้นฐานในการทำงานของมนุษย์ และการจำกัดสิทธิเช่นนี้ถือว่าการจำกัดอำนาจต่อรอง (bargaining power) ของฝ่ายลูกจ้างด้วย นอกจากนี้การชี้ขาดโดยบังคับยังเป็นการจำกัดเสรีภาพในการตัดสินใจดำเนินธุรกิจของนายจ้าง เพราะนายจ้างจำต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาด ซึ่งอาจปฏิบัติไม่ได้หรือปฏิบัติได้ยาก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

---

\* สำนักงานส่งเสริมการบริหารแรงงานในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก, “การประชุมไตรภาคีเพื่อติดตามประเมินผลแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524,” วารสารศาลแรงงาน, 5(เมษายน 2528): 37.



## 2.1 การอนุญาตตุลาการโดยบังคับในประเทศไทย

สำหรับการชี้ขาดโดยบังคับตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ของประเทศไทย ในปัจจุบันนี้ ได้ถูกกำหนดไว้ในมาตรา 23\* มาตรา 24 และมาตรา 25 โดยจะเป็นกรณีที่กฎหมายไม่เปิดโอกาสให้คู่กรณีได้ใช้สิทธิในการตกลงกันเลือกใช้วิธีตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือใช้วิธีการปิดงานนัดหยุดงานเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน แต่บังคับว่าเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นในกิจการสำคัญหรือในกิจการธรรมดาแต่ข้อพิพาทแรงงานนั้น อาจมีผลกระทบต่อประเทศหรือประชาชน หรือในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือมีปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง คู่กรณีไม่มีสิทธิจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเองหรือไม่มีสิทธิเลือกใช้วิธีการปิดงานนัดหยุดงาน แต่จะต้องให้คณะบุคคลซึ่งรัฐเป็นผู้แต่งตั้ง ส่วนใหญ่ก็คือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ดำเนินการวินิจฉัยชี้ขาดเท่านั้น ทั้งนี้เพราะเป็นกิจการสำคัญที่จะมีผลต่อความเดือดร้อนของประชาชนถ้าปล่อยให้มีการปิดงาน นัดหยุดงานเกิดขึ้น<sup>9</sup>

## 2.2 ผลเสียจากการชี้ขาดโดยบังคับในประเทศไทย

แม้ว่าการชี้ขาดโดยบังคับจะเป็นกระบวนการที่ทำให้ข้อพิพาทสามารถยุติลงได้อย่างรวดเร็ว โดยปราศจากความรุนแรงจากการนัดหยุดงานและปิดงานซึ่งทำให้ไม่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของเศรษฐกิจและสังคม แต่เนื่องจากสิทธิในการนัดหยุดงานเป็นสิทธิเสรีภาพที่สำคัญโดยมีแนวคิดว่าการนัดหยุดงานถือเป็นมาตรการเพื่อที่จะสร้างความใกล้เคียงกันของความได้เปรียบเสียเปรียบทางสังคมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นความชอบธรรมทางธรรมชาติ ดังนั้นการออกกฎหมายเพื่อจำกัดเสรีภาพในการนัดหยุดงานจึงจะมีได้ก็แต่เพื่อการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะเท่านั้น ข้อจำกัดห้ามนัดหยุดงานจึงควรกำหนดเฉพาะกิจการที่เป็นบริการสาธารณะอันจำเป็น (essential service) ที่ประชาชนส่วนใหญ่เดือดร้อนเท่านั้น<sup>10</sup>

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วนั้นจึงมีแนวคิดที่ถือว่าการชี้ขาดโดยบังคับก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าการนัดหยุดงาน ด้วยเหตุผลดังนี้<sup>11</sup>

\* แต่สำหรับกิจการตามมาตรา 23 (1)-(5) ที่เป็นกิจการของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ ในปัจจุบันนี้จะนำพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ไปใช้บังคับไม่ได้จะต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดไว้

<sup>9</sup> สุดาศิริ วิศววงศ์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า 112

<sup>10</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “การนัดหยุดงานเป็นช่วง,” วารสารศาลแรงงาน 5(พฤษภาคม 2528): 7.

<sup>11</sup> มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2527), หน้า 24-25.

- ก. ทำให้แรงจูงใจที่จะส่งผลให้บรรลุข้อตกลงในการเจรจาต่อรองกันของคู่กรณี  
ลดลง
- ข. ทำให้โอกาสที่คู่กรณีไม่สามารถตกลงกันในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม  
สูงขึ้น
- ค. หน่วยงานของรัฐมีภาระที่มากขึ้นในการรองรับภาระในการระงับข้อพิพาท  
โดยการชี้ขาดโดยบังคับ
- ง. การเจรจาต่อรองร่วมมีเหตุผลทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องมากขึ้น
- จ. การบังคับตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจมีความยากลำบาก
- ฉ. รัฐบาลมีแนวโน้มจะเข้าไปควบคุมค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ของ  
นายจ้างลูกจ้างมากขึ้น
- ช. ทำลายระบบสหภาพแรงงานและระบบการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างนายจ้าง  
และสมาคมนายจ้าง กับลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน
- ซ. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยบังคับเป็นกระบวนการที่ขัดต่อ  
สิทธิและเสรีภาพของนายจ้างและลูกจ้าง

นอกจากผลเสียที่กล่าวมานี้ กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับโดยคณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์ยังประสบปัญหาการฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ต่อศาลแรงงาน ทั้งนี้ เนื่องจากคำชี้ขาดตามมาตรา 24 และมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะต้องมีบทบัญญัติให้เป็นที่สุด แต่ก็หมายความเพียงถึงที่สุดในทาง  
บริหารไม่ใช่เป็นการถึงที่สุดในทางตุลาการ\* จึงสามารถนำมาฟ้องเป็นคดีต่อศาลแรงงานได้ทำ  
ให้เกิดปัญหาคู่พิพาทที่ได้รับผลกระทบจากคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ฟ้อง  
เพิกถอนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้เกิดความล่าช้าใน  
การระงับข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งส่งผลกระทบต่อนายจ้างลูกจ้างและเศรษฐกิจและสังคม  
โดยรวมมาก\*\*

\* ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล ได้ให้ความหมายของคำว่าถึงที่สุดในทางบริหารไว้ดังนี้  
ความหมายของการเป็นที่สุดหรือถึงที่สุดนี้จะต้องทำความเข้าใจให้ดี มิฉะนั้นจะเข้าใจผิดกันว่า  
หมายถึง จะนำคดีมาฟ้องศาลไม่ได้อีกต่อไป ถ้าตีความเช่นนี้ จะมีผลทำให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มี  
ฐานะเป็นตุลาการสูงสุดไป เมื่อมีคำวินิจฉัยออกมาแล้วก็จะถึงที่สุดมีผลผูกพันบุคคลให้ต้องปฏิบัติตาม มิอาจ  
นำมาฟ้องร้องกันได้ ความจริงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
เป็นเพียงคณะเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบริหารในระบบไตรภาคเท่านั้น ไม่มีฐานะเป็นตุลาการ ความหมายของคำว่า  
เป็นที่สุด จึงหมายความว่า ถึงที่สุดในทางบริหาร

เมื่อถึงที่สุดในทางบริหารแล้วย่อมมีผลว่า ผู้ใดจะอุทธรณ์ต่อฝ่ายบริหารชั้นสูงขึ้นไปอีกไม่ได้ เป็นอัน  
จบขั้นตอนกันแต่ไม่ใช่เป็นการถึงที่สุดในทางตุลาการ (ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, “การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของ  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์,” วารสารศาลแรงงาน 5(กรกฎาคม 2527): 3-60.)

\*\* วัส ดิงสมิตร ได้มีความเห็นว่า การขัดข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะสิ้นไปโดยรวดเร็ว  
ได้อย่างไรหากนายจ้างสามารถฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้เป็นคำชี้ขาดที่

### 3. ปัญหาเกี่ยวกับการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจหรือการชี้ขาดโดยสมัครใจ คือ การที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายต้องตกลงใจหรือพร้อมใจกันใช้วิธีการนี้เองหรือโดยคำแนะนำของบุคคลภายนอก ซึ่งความประสงค์ในอันจะใช้วิธีการนี้อาจเกิดจากความพอใจต่อวิธีการเช่นว่านี้ หรือเกิดจากความเบื่อหน่ายหรือความคร้านที่จะให้ข้อพิพาทแรงงานดำรงคงอยู่หรือไม่ประสงค์จะใช้วิธีการอย่างอื่น เช่น นัดหยุดงาน นอกจากคู่กรณีจะตกลงใช้วิธีการนี้เองแล้ว คู่กรณีก็ต้องมีสิทธิอิสระที่จะเลือกตัวผู้ชี้ขาดเองด้วย โดยคู่กรณีอาจเลือกหาจากบุคคลทั่วไป หรืออาจเลือกจากบัญชีรายชื่อของหน่วยบริการทางด้านนี้ ซึ่งอาจเป็นของรัฐหรือของเอกชนก็ได้ โดยการเลือกผู้ชี้ขาดนั้น คู่กรณีอาจเลือกตัวบุคคลและแต่งตั้งตัวบุคคลไว้ล่วงหน้าเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างคู่กรณีเป็นการประจำ (permanent) หรือเลือกตัวบุคคลและแต่งตั้งตัวบุคคลเป็นการเฉพาะเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานแต่ละคราว (ad hoc) ก็ได้ โดยเมื่อผู้ชี้ขาดทำการชี้ขาดแล้วคำชี้ขาดนั้นถือว่าเป็นที่สุดและมีผลผูกพัน (final and binding) ให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตาม

#### 3.1 การอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศไทย

การชี้ขาดโดยสมัครใจตามกฎหมายไทยได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 วรรค 3 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36” และมาตรา 26 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้” โดยจากบทบัญญัติมาตราข้างต้นที่กล่าวนี้ได้กำหนดให้คู่กรณีที่ไม่อาจเจรจาตกลงกันได้ เลือกที่จะใช้วิธีการร่วมกันตั้งบุคคลคนหนึ่งหรือคณะบุคคลคณะหนึ่ง ที่ต่างก็ยอมรับนับถือและยินดีที่จะปฏิบัติตามให้เป็นผู้ทำหน้าที่ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยคู่กรณีพร้อมที่จะยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น แทนที่จะใช้วิธีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน แต่การตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจตามที่บัญญัติไว้จะใช้ได้กับกิจการธรรมดาในกรณีปกติธรรมดาเท่านั้น<sup>12</sup>

ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (วัช ดิงสมิตร, “คำพิพากษาฎีกาที่น่าสนใจ,” บทบัญญัติ 36(กรกฎาคม-กันยายน 2522): 445.)

<sup>12</sup> สุชาติ วิศวรงค์, กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538), หน้า

โดยกระบวนการพิจารณาความในชั้นผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 28 ได้บัญญัติว่า ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้อีกฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

### 3.2 ปัญหาเกี่ยวกับการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ

ตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ใช้บังคับเป็นต้นมา กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาตตุลาการหรือการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้นเป็นกระบวนการที่นายจ้างและลูกจ้างเลือกใช้ในการระงับข้อพิพาทแรงงานน้อยมาก\* ทั้งที่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจดังกล่าวเป็นกระบวนการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่รักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างไว้ได้มากกว่าการนัดหยุดงาน การปิดงาน และกระบวนการชี้ขาดโดยบังคับที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นศัตรู และแตกแยกต่อกัน

ซึ่งสาเหตุที่นายจ้างและลูกจ้างไม่นิยมใช้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในการระงับข้อพิพาทแรงงานก็มาจากสาเหตุดังนี้

#### 3.2.1 ปัญหาการเลือกผู้ชี้ขาด

ในปัจจุบันนี้ ปัญหาที่สำคัญที่สุดที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่เลือกการระงับข้อพิพาทด้วยการชี้ขาดโดยสมัครใจ เมื่อเกิดข้อพิพาทที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ก็คือการที่คู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันเลือกผู้ชี้ขาดหรือคณะผู้ชี้ขาดได้ เนื่องจากไม่มีความเชื่อมั่นในผู้ชี้ขาด

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การเลือกผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น โดยทั่วไปแล้วอนุญาตตุลาการควรมีคุณสมบัติดังนี้

- ก. การไม่มีอคติ และมีความเป็นกลาง
- ข. ความซื่อสัตย์
- ค. ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำการพิพาท
- ง. ความรู้ทางด้านกฎหมาย

สำหรับการเลือกผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจของประเทศไทย ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 26 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นได้กำหนดว่านายจ้างและลูกจ้างต้องตกลงร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคน แต่ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของ

\* ตั้งแต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บังคับใช้พบว่า มีนายจ้างและลูกจ้างตกลงใช้การระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจเพียง 12 ครั้งเท่านั้น



อนุญาตตุลาการไว้ และยังไม่มียกเว้นที่กำหนดยกเว้นให้อนุญาตตุลาการต้องเปิดเผยความเป็นกลาง หรือบทบัญญัติให้คู่พิพาทอีกฝ่ายสามารถคัดค้านผู้ชี้ขาดได้

ซึ่งการไม่กำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้คู่พิพาทไม่เชื่อมั่นในบุคคลที่จะมาเป็นผู้ชี้ขาด เนื่องจากกลัวผู้ชี้ขาดไม่มีความเป็นกลาง ไม่เข้าใจในลักษณะของข้อพิพาท รวมทั้งข้อกฎหมายดีพอ อันเป็นเหตุให้คู่พิพาทตกลงใช้วิธีการปิดงานและนัดหยุดงานที่มีความรุนแรงและก่อให้เกิดความเสียหายมากกว่า

จากการวิจัย การสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์<sup>13</sup> พบว่าปัญหาในการไม่สามารถเลือกสรรผู้ชี้ขาดของคู่พิพาทนี้เป็นสาเหตุหลักในการที่คู่พิพาทไม่นิยมเลือกกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งรายงานการสัมภาษณ์ของกระทรวงแรงงาน<sup>14</sup> รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยของกระทรวงแรงงานไทย<sup>15</sup> และจากการสัมภาษณ์<sup>16</sup> พบว่าสาเหตุที่คู่พิพาทไม่เลือกใช้การชี้ขาดโดยสมัครใจเกิดจากคู่พิพาทไม่สามารถหาผู้ชี้ขาดได้ เพราะคู่พิพาทไม่เชื่อมั่นในคุณสมบัติหรือความรู้ความสามารถของผู้ชี้ขาด

ทั้งนี้ จากการวิจัยของวิศิษฐ์ ลิขานนท์<sup>17</sup> และการวิจัยของวชิระ ศรีบัวชุม<sup>18</sup> ยังพบว่ากรณีที่คู่พิพาทไม่นิยมเลือกใช้กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ เกิดจากสาเหตุที่คู่พิพาทไม่สามารถตกลงเลือกสรรบุคคลมาดำรงตำแหน่งผู้ชี้ขาดได้เนื่องจากไม่เชื่อมั่นในความเป็นกลาง การรักษาความลับของผู้ชี้ขาด คุณสมบัติและความรู้ความสามารถของผู้ชี้ขาด รวมทั้งการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ก็เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คู่พิพาทไม่เชื่อมั่นในผู้ชี้ขาด

นอกจากนี้ หากในกระบวนการเลือกผู้ชี้ขาดมีปัญหาคู่พิพาทไม่สามารถเลือกสรรผู้ชี้ขาดได้จะทำให้เกิดความล่าช้า และอาจเป็นช่องว่างให้คู่พิพาทอีกฝ่ายที่ต้องการ

<sup>13</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. สัมภาษณ์, 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

<sup>14</sup> กระทรวงแรงงาน, รายงานการประชุมไตรภาคีเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2524), หน้า 35.

<sup>15</sup> กระทรวงแรงงาน, รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย. (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2524), หน้า 45.

<sup>16</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

<sup>17</sup> วิศิษฐ์ ลิขานนท์, การระงับข้อพิพาทแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2527), หน้า 166.

<sup>18</sup> วชิระ ศรีบัวชุม, การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2546), หน้า 75.



ประวิงคดี ไม่ยอมเลือกผู้ชี้ขาดได้ ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็มีได้ กำหนดระยะเวลาการเลือกผู้ชี้ขาดไว้

ดังนั้น ปัญหาการเลือกผู้ชี้ขาดจึงเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ อันเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้คู่พิพาทไม่ยินยอมดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

### 3.2.2 ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

การดำเนินกระบวนการพิจารณาของไทยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 28 ว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้อีกฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ โดยไม่ได้กำหนดรายละเอียด เกี่ยวกับวิธีพิจารณาความ กระบวนการก่อนการสืบพยาน การยื่นบัญชีระบุพยาน ขั้นตอนการสืบพยาน ระยะเวลาในการพิจารณาในชั้นผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจไว้ ซึ่งแตกต่างจากประเทศฟิลิปปินส์ที่ได้กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาไว้ โดยกำหนดให้อนุญาตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการจะต้องทำการชี้ขาดข้อพิพาทภายใน 20 วัน อย่างไรก็ตามการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาตามกระบวนการผู้ชี้ขาดไว้ จึงเป็นอำนาจของคู่พิพาทหรือผู้ชี้ขาดที่จะเป็นผู้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาดังกล่าว

อย่างไรก็ตามการให้อำนาจคู่พิพาทกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาคดีในชั้นอนุญาโตตุลาการได้ หากคู่พิพาทไม่สามารถตกลงเกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณา หรืออาจก่อให้เกิดการประวิงคดีในชั้นอนุญาโตตุลาการได้

ทั้งนี้ ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้นจากรายงานการสัมมนาของกระทรวงแรงงานพบว่า เป็นสาเหตุที่คู่พิพาทไม่เลือกใช้การชี้ขาดโดยสมัครใจ นอกจากนี้ในระหว่างการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการนี้ความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างจะยังคงอยู่และเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวยังมีอยู่

ซึ่งผลจากการสัมมนาดังกล่าวได้สอดคล้องกับการวิจัยของวชิระ ศรีบัวชุม<sup>19</sup> พบว่า ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการในชั้นพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ เป็นสาเหตุสำคัญที่คู่พิพาทไม่ยินยอมใช้การอนุญาโตตุลาการ

\* ในประเทศฟิลิปปินส์ได้มีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาไว้ เช่น อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการจะต้องทำการชี้ขาดข้อพิพาทภายใน 20 วัน หรือ หลังจากมีคำชี้ขาดแล้ว 10 วัน อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการ จะต้องส่งสำเนาคำชี้ขาดให้คู่พิพาท

<sup>19</sup> วชิระ ศรีบัวชุม, การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2546), หน้า 75.

นอกจากนี้การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาทำให้คู่พิพาทไม่สามารถประมาณเวลาที่ต้องเสียไปในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจได้ ซึ่งเป็นสาเหตุที่คู่พิพาทไม่เลือกใช้การชี้ขาดโดยสมัครใจแต่จะใช้การนัดหยุดงานและการปิดงานมากกว่าเพราะนายจ้างและลูกจ้างคาดว่าวิธีดังกล่าวจะทำให้อีกฝ่ายยอมรับข้อเสนอของตนในเวลาที่เร็วกว่าการชี้ขาดโดยสมัครใจ

### 3.2.3 การทำสัญญาอนุญาโตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาท แรงงานในอนาคต

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจไว้ในมาตรา 22 วรรคสาม ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวย่อมหมายความว่า คู่พิพาทจะสามารถตกลงกันทำสัญญาตั้งผู้ชี้ขาดได้ต่อเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ แต่ไม่ได้กล่าวถึงการทำสัญญาไว้ล่วงหน้าว่าในกรณีที่เกิดข้อพิพาทที่ไม่สามารถตกลงกันได้จะสามารถให้บุคคลหรือคณะบุคคลใดทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาด เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในอนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้ว่าสามารถกระทำได้หรือไม่

โดยทั่วไปแล้ว ในการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการคู่พิพาทจะสามารถทำข้อตกลงล่วงหน้าว่าหากเกิดข้อพิพาทขึ้นจะใช้การอนุญาโตตุลาการระงับข้อพิพาทได้ โดยอาจจะทำเป็นสัญญาอนุญาโตตุลาการหรือทำเป็นข้อสัญญาในสัญญาหลัก

แต่จากการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีบทบัญญัติรองรับการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคต จึงหมายความว่า การไม่มีบทบัญญัติกำหนดห้ามการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคตบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สามารถตีความได้ว่านายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงร่วมกันให้มีการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อการระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคตได้\*

อย่างไรก็ตาม หากกฎหมายรับรองการทำสัญญาตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อทำการระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคตก็จะส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจและสามารถแก้ปัญหาการที่คู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันเลือกตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้

\* ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 มาตรา 11 ได้บัญญัติว่า สัญญาอนุญาโตตุลาการหมายถึง สัญญาที่คู่สัญญาตกลงให้ระงับข้อพิพาททั้งหมดหรือบางส่วนที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตไม่ว่าจะเกิดจากนิติสัมพันธ์ทางสัญญาหรือไม่โดยวิธีอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้สัญญาอนุญาโตตุลาการอาจเป็นข้อสัญญาหนึ่งในสัญญาหลัก หรือเป็นสัญญาอนุญาโตตุลาการแยกต่างหากก็ได้

\*\* อย่างไรก็ตามก็ตีความเห็นว่าหากพิจารณาตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายมาตรา 22 วรรคสามอย่างเคร่งครัดแล้วก็ไม่ควรจะกระทำสัญญาอนุญาโตตุลาการไว้ล่วงหน้าเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในอนาคตได้

เนื่องจากในช่วงก่อนที่จะเกิดข้อพิพาทคู่พิพาทจะสามารถตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดได้ง่ายกว่าการตั้งผู้ชี้ขาดในช่วงที่คู่พิพาทมีข้อพิพาทกันแล้ว ดังนั้น ประเด็นการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการไว้ล่วงหน้าเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในอนาคตจึงมีความสำคัญมากกว่าคู่พิพาทสามารถกระทำได้หรือไม่

### 3.2.4 ปัญหาการชี้ขาดโดยขาดนัด

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาคดีโดยขาดนัดไว้ จึงมีปัญหาว່หากคู่พิพาทละเลยไม่เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาผู้ชี้ขาดจะสามารถทำการพิจารณาชี้ขาดโดยขาดนัดได้หรือไม่ โดยหากไม่สามารถทำการพิจารณาโดยขาดนัดได้จะส่งผลให้คู่พิพาทฝ่ายที่คาดหมายว่าตนจะเป็นฝ่ายแพคดีทำการท้วงฟ้อง ซึ่งมีผลให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจต้องยุติลง และคู่พิพาทจะกลับมามีสิทธิในการนัดหยุดงานและปิดงานเนื่องจากกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจได้ถูกยกเลิกลง<sup>20</sup>

ในกรณีข้างต้น หากไม่มีกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจจะส่งผลให้คู่พิพาทฝ่ายที่คาดหมายได้ว่าต้องแพคดีจะสามารถกดดันคู่พิพาทอีกฝ่ายที่คาดหมายว่าจะชนะคดีในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจได้ว่าหากตนจะเป็นฝ่ายแพคดีคู่พิพาทฝ่ายดังกล่าวจะทำการท้วงฟ้องซึ่งมีผลทำให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจต้องยุติไป และหากเป็นเช่นนั้นจะทำให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจไร้ประสิทธิภาพไปโดยสิ้นเชิง เนื่องจากกระบวนการชี้ขาดสามารถยุติลงได้โดยคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งที่คาดหมายว่าจะแพคดีได้โดยการท้วงฟ้องหรือการไม่เข้าร่วมในการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยที่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งที่ไม่มีความผิดจะต้องได้รับความเสียหาย

ดังนั้น หากไม่มีการกำหนดให้มีกระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดได้ จะทำให้คู่พิพาทไม่มีความมั่นใจในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจเพราะกลัวที่หากมีการพิจารณาคดีแล้ว คู่พิพาทอีกฝ่ายจะขาดนัดจนกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจต้องยุติลง ซึ่งจะทำให้เสียเวลา และค่าใช้จ่ายในกระบวนการชี้ขาดไปโดยไม่สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้

<sup>20</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

### 3.2.5 การเพิกถอนคำชี้ขาด

เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 30 ได้บัญญัติว่า “คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24 มาตรา 35 (4) หรือมาตรา 41 (3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ออกหรือวันที่ได้ชี้ขาด” ดังนั้นจึงถือว่าคำชี้ขาดโดยสมัครใจ มีผลบังคับนับแต่วันที่ได้ชี้ขาดและมีผลใช้บังคับเป็นเวลาหนึ่งปี

ทั้งนี้คำชี้ขาดจะต้องมีรูปแบบตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มาตรา 29 บัญญัติไว้ดังนี้ “เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้วให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาดพร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด”

อย่างไรก็ตามจากบทบัญญัติมาตรา 30 ย่อมแสดงให้เห็นว่าคำชี้ขาดโดยสมัครใจมีผลบังคับใช้ทันที และมีผลเป็นที่สุด ไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ และเมื่อคำชี้ขาดได้นำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา 29 วรรคสี่แล้ว ก็มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ตกลงกันไว้หรือวันที่จดทะเบียนเป็นเวลาหนึ่งปี โดยที่คู่พิพาทต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดดังกล่าว

หากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดที่ได้มีการจดทะเบียนไว้แล้ว คู่พิพาทจะต้องได้รับโทษตามมาตรา 131 ซึ่งเป็นโทษทางอาญาและรุนแรงถึงจำคุก ดังนี้ “มาตรา 131 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาท

---

\* หลักสำคัญของการอนุญาโตตุลาการ คือ คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการจะต้องเป็นที่สุด ศาลจะไม่สามารถเข้าไปควบคุมดุลพินิจของอนุญาโตตุลาการ



แรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลบังคับใช้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

แต่การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้คำชี้ขาดโดยสมัครใจมีผลบังคับใช้ภายในหนึ่งปี โดยมีบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นก็ทำให้มีข้อพิจารณาว่าในกรณีที่คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการไม่ชอบด้วยกระบวนการพิจารณา เช่น การที่อนุญาโตตุลาการไม่เปิดโอกาสให้คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้นำพยานเข้าสืบ หรือกรณีที่อนุญาโตตุลาการทุจริตซึ่งแม้จะมีบทลงโทษผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจให้ต้องรับโทษทางอาญาตามมาตรา 134 แล้วก็ตามแต่ก็ไม่มียกเว้นบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ที่บัญญัติให้คำชี้ขาดที่เกิดจากการทุจริตของผู้ชี้ขาด เป็นคำชี้ขาดที่ไม่ชอบและต้องถูกเพิกถอน นั้นว่าจะสามารถเพิกถอนคำชี้ขาดที่ไม่ชอบได้หรือไม่

ดังนั้น การกำหนดให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเพิกถอนคำชี้ขาดที่ไม่ชอบจึงเป็นบทบัญญัติที่มีความสำคัญมาก โดยจะทำให้คู่พิพาทคลายความกังวลเกี่ยวกับการตัดสินใจที่ลำเอียงได้มาก เพราะหากคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่สามารถเพิกถอนได้จะทำให้คู่พิพาทไม่กล้าใช้การระงับข้อพิพาทโดยผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจเพราะกลัวว่าหากอนุญาโตตุลาการมีคำชี้ขาดที่ไม่ชอบออกมาแล้วจะไม่สามารถเพิกถอนได้

อย่างไรก็ตามในการเพิกถอนคำชี้ขาดนั้น โดยทั่วไปแล้วคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ จะสามารถเพิกถอนได้ในกรณีดังนี้

- ก. คำชี้ขาดที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย
- ข. คำชี้ขาดที่เกิดจากการกระทำอันไม่ชอบของอนุญาโตตุลาการ
- ค. คำชี้ขาดที่ขัดต่อหลักกระบวนการวิธีพิจารณา

### 3.2.6 ความเหมาะสมเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่คู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ

บทบัญญัติตามมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นบทบัญญัติที่กำหนดให้คู่พิพาทต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ โดยหากคู่พิพาทฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจะได้รับโทษทางอาญาซึ่งเป็นโทษจำคุก ซึ่งการที่บทบัญญัติมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น ก็เนื่องจากการให้นายจ้างและลูกจ้างเกรงกลัวโทษทางอาญาจะได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ และเพื่อให้คำชี้ขาดโดยสมัครใจมีอำนาจบังคับตามกฎหมาย รวมทั้งเป็นการห้ามมิให้คู่พิพาทฝ่ายที่เสียประโยชน์ออกมานัดหยุดงานหรือปิดงานโดยอ้างเหตุว่าคำชี้ขาดข้อ



พิพาทแรงงานโดยสมัครใจดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายอันจะทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของสังคมโดยรวม

อย่างไรก็ตามการกำหนดบทลงโทษทางอาญาแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจนั้นยังมีข้อสังเกตถึงความเหมาะสม เนื่องจากกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ที่เกิดจากการที่คู่พิพาทมีความตกลงร่วมกันแต่งตั้งให้บุคคลภายนอกทำหน้าที่ชี้ขาดตัดสินข้อพิพาทเอง โดยข้อพิพาทที่สามารถให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาตัดสินข้อพิพาทได้จะต้องเป็นข้อพิพาททางแพ่งที่ไม่มีผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ หรือสังคมโดยรวม ซึ่งคู่พิพาทได้ถือตกลงที่จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการแล้ว ซึ่งหากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดแล้วคู่พิพาทอีกฝ่ายสามารถที่จะขอให้ศาลบังคับให้เป็นไปตามคำชี้ขาดได้โดยศาลไม่สามารถล่วงเข้าไปถึงดุลพินิจของอนุญาโตตุลาการแต่สามารถตรวจความชอบด้วยกฎหมายของคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้

ดังนั้นการที่มาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดบทลงโทษแก่คู่พิพาทที่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด จึงเป็นบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับหลักการอนุญาโตตุลาการ เนื่องจากการอนุญาโตตุลาการเป็นการชี้ขาดโดยเอกชน ไม่ใช่การใช้อำนาจรัฐในการตัดสินข้อพิพาท เฉกเช่น อำนาจตุลาการ ซึ่งทำให้ต้องมีบทลงโทษในการไม่ปฏิบัติตาม ดังนั้นการชี้ขาดโดยสมัครใจจึงไม่ควรมีบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด\*

ในความเหมาะสมเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญานี้ ย่อมเป็นสาเหตุที่ทำให้คู่พิพาทไม่นิยมใช้การอนุญาโตตุลาการด้วย เนื่องจากมีความไม่เชื่อมั่นว่าคำชี้ขาดจะชอบด้วยกฎหมาย และจะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดเพราะกลัวโทษทางอาญา คู่พิพาทจึงนิยมใช้การหยุดงานและนัดปิดงานมากกว่า

## สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\* ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) ในวาระที่ 3 ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล (กรรมาธิการ) ได้อภิปรายเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาของการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดว่า “คำชี้ขาดที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้สมัครใจให้มีการทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่ควรมีบทลงโทษทางอาญา”

(สุวิทย์ ระวังศ์, กว่าจะมาเป็น พรบ.แรงงานสัมพันธ์ปี 2518 ประกาศใช้มา 26 ปี (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีแอนด์ ดี การพิมพ์, 2544), หน้า 108-109.)

### 3.2.7 ค่าตอบแทนอนุญาตไตตุลาการ

ค่าตอบแทนของอนุญาตไตตุลาการ เป็นค่าตอบแทนของอนุญาตไตตุลาการที่ได้ดำเนินกระบวนการอนุญาตไตตุลาการ โดยจะกำหนดจากความรู้ ความสามารถของอนุญาตไตตุลาการ ระยะเวลาที่คาดว่าจะทำการพิจารณา ทุนทรัพย์ของคดี รวมทั้งความยากง่ายของคดี โดยข้อตกลงเกี่ยวกับค่าตอบแทนอนุญาตไตตุลาการนั้นคู่พิพาทควรต้องมีการตกลงกันไว้ก่อนการทำการอนุญาตไตตุลาการ

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติในการกำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้รับค่าตอบแทน แต่โดยปกติของการทำการอนุญาตไตตุลาการแล้ว แม้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจจะไม่คิดค่าตอบแทนในเชิงธุรกิจหรือกำไรก็ตาม แต่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ควรจะได้รับค่าตอบแทน เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ และยังเป็นการจูงใจให้มีบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมากขึ้น ซึ่งในการดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น คู่พิพาทจะกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในอัตราที่เหมาะสม แต่การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าตอบแทนของอนุญาตไตตุลาการไว้ก็จะเกิดประเด็นความรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าตอบแทนของอนุญาตไตตุลาการว่า นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทั้งสองฝ่ายที่จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในค่าตอบแทนของอนุญาตไตตุลาการ

### 3.3 ปัญหาเกี่ยวกับสถาบันอนุญาตไตตุลาการ

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับสถาบันอนุญาตไตตุลาการนี้ ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงปัญหาของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการดำเนินกระบวนการอนุญาตไตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

#### 3.3.1 บทบาทของสถาบันอนุญาตไตตุลาการ

สถาบันอนุญาตไตตุลาการมีบทบาทที่สำคัญเกี่ยวกับการดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาตไตตุลาการ ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การรับคำฟ้อง การแต่งตั้งอนุญาตไตตุลาการ การพิจารณาคดี การเก็บสำนวน การติดต่อคู่ความและอนุญาตไตตุลาการ บันทึกการพิจารณาคดี ตลอดจนจนถึงขั้นมีคำชี้ขาด การเก็บคำชี้ขาดเข้าสำนวน การนำเอาคำชี้ขาดไปจดทะเบียน การช่วยในการบังคับตามคำชี้ขาด นอกจากนี้ยังทำหน้าที่จัดหาเอกสารให้คู่พิพาท เช่น สำเนาคำชี้

ขาด คำแปล อย่างไรก็ตามนอกจากการดำเนินกระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการแล้ว สถาบันอนุญาโตตุลาการก็มีหน้าที่ด้านอื่น เช่น การส่งเสริมการอนุญาโตตุลาการ<sup>21</sup> ทั้งนี้ โดยสรุปหน้าที่ของสถาบันอนุญาโตตุลาการมีดังนี้

- ก. ส่งเสริม ประสาน และดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท ประนีประนอมข้อพิพาท และการอนุญาโตตุลาการ
  - ข. พัฒนากฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การประนีประนอมข้อพิพาท และการอนุญาโตตุลาการ ตลอดจนการวางระบบและพัฒนาการอนุญาโตตุลาการ
  - ค. ให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมายและการดำเนินกระบวนการพิจารณาเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การประนีประนอมข้อพิพาท และการอนุญาโตตุลาการ
  - ง. ดำเนินการเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนบุคคลในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ผู้ประนีประนอม ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ประนีประนอมข้อพิพาท และอนุญาโตตุลาการ
  - จ. ดำเนินการเผยแพร่วิธีการระงับข้อพิพาทโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การประนีประนอมข้อพิพาท และการอนุญาโตตุลาการ
  - ฉ. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการระงับข้อพิพาท โดยการอนุญาโตตุลาการ การไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาท การระงับข้อพิพาทโดยทางอื่น
  - ช. ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย จัดกิจกรรม การประชุมสัมมนา การส่งเสริมเผยแพร่หรืองานอื่น ๆ ที่มีลักษณะเช่นเดียวกัน
- อย่างไรก็ตามการทำการระงับข้อพิพาทโดยสถาบันอนุญาโตตุลาการก็มีข้อดีและข้อเสียดังนี้
- ก. ข้อดีของการเลือกใช้อุญาโตตุลาการของสถาบันอนุญาโตตุลาการก็คือการช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่คู่พิพาทในการจัดการอนุญาโตตุลาการ การมีความคุ้มครองการดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพ การช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ และในบางกรณีก็จะมีหน้าที่ช่วยเหลือในการเลือกอนุญาโตตุลาการ

<sup>21</sup> พิชัยศักดิ์ หรยางกูร, การอนุญาโตตุลาการในทางการค้าระหว่างประเทศ ข้อพิจารณาด้านกฎหมาย: ลักษณะทางกฎหมายของกระบวนการอนุญาโตตุลาการ [เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายอนุญาโตตุลาการทางการค้าระหว่างประเทศในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต]. (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546), หน้า 8.

ข. ข้อเสียของการเลือกใช้อัญญาโตตุลาการของสถาบัน  
 อัญญาโตตุลาการ คือการที่คู่พิพาทต้องเสียค่าธรรมเนียม และค่าใช้จ่ายอื่นให้แก่สถาบัน  
 อัญญาโตตุลาการในจำนวนที่สูง

### 3.3.2 ลักษณะของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการหรือการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้มีสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นสถาบันอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยเฉพาะ

ทั้งนี้ สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้จัดตั้งขึ้นตามความในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 9 และตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 211/2519 ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2519 ซึ่งต่อมาได้มีการโอนสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาสังกัดกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานในกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน ในปี พ.ศ. 2536 และในปัจจุบันได้โอนมาสังกัดสำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2545 โดยมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้บัญญัติให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

ก. จัดทำบัญชีรายชื่อ และคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง

ข. ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรกิจเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ทั้งนี้ สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำหน้าที่ดำเนินการให้บริการในเรื่องดังต่อไปนี้

ก. จัดทำบัญชีรายชื่อ และคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน  
 ข. ให้คำแนะนำแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ในการเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนรายชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกและแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ค. รับคำขอและเอกสารต่าง ๆ ที่คู่กรณีหรือผู้อื่นประสงค์จะยื่นต่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ง. รับผิดชอบและให้คำปรึกษาและแนะนำ เกี่ยวกับการดำเนินวิธีพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแก่คู่กรณีทั้งสองฝ่าย

จ. รวบรวมข้อมูล เอกสาร และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

จ. เป็นศูนย์กลางในการติดต่อกับคู่กรณีทั้งสองฝ่าย รวมทั้งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มาพบกัน

ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามอำนาจของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือนายจ้างและลูกจ้างในการระงับข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งการเผยแพร่การชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนั้นในการดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงไม่คิดค่าธรรมเนียมในการดำเนินการ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่น ซึ่งประเด็นนี้ถือเป็นจุดเด่นของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งทำให้ต้นทุนในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการต่ำกว่าการนัดหยุดงานปิดงานมาก

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจโดยสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะมีความสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายของคู่พิพาทก็ตาม แต่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ประสบปัญหาคู่พิพาทไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเช่นเดียวกัน\* ซึ่งสาเหตุของการที่คู่พิพาทไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็เกิดจากการที่คู่พิพาทไม่เชื่อมั่นในผู้ชี้ขาด และกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และสาเหตุอื่นๆ เช่น การที่คู่พิพาทไม่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เป็นต้น\*\*

### 3.3.3. แนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีข้อบังคับที่ชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการทำการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงาน แต่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้แต่แนวทางปฏิบัติดังกล่าวก็ไม่ได้เป็นข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่จะบังคับให้คู่พิพาทและผู้ชี้ขาดของสำนักงานต้องปฏิบัติตาม ดังเช่นข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการต่าง ๆ จึงถือได้ว่ากระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะให้คู่พิพาทเป็นผู้กำหนดกระบวนการวิธี

\* จากสถิติการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 มีการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพียง 17 ครั้งเท่านั้น

\*\* ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เกี่ยวกับปัญหาของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.)



พิจารณาเอง หรือสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะเสนอแนะแนวทางปฏิบัติให้คู่พิพาทนำไปใช้เป็นกระบวนการวิธีพิจารณา

### 3.3.4 ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการหรือการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น สถาบันอนุญาโตตุลาการจะมีบทบาทอย่างมากในการดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงาน ทั้งนี้เพราะข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะพิเศษเกี่ยวกับด้านการแรงงานสัมพันธ์ที่มีผลกระทบต่อลูกจ้างจำนวนมาก และสังคมโดยรวม รวมทั้งมีลักษณะที่แตกต่างจากข้อพิพาททางแพ่ง หรือข้อพิพาททางการค้าทั่วไป ดังนั้นในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจจึงต้องมีสถาบันอนุญาโตตุลาการขึ้นเพื่อทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่ง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ได้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเพื่อเป็นสถาบันหลักในการดำเนินงานด้านการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศไทย

อย่างไรก็ตามแม้ประเทศไทยจะมีสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจแล้วก็ตาม แต่คู่พิพาทก็ไม่นิยมเลือกใช้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในการระงับข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งสาเหตุของการที่คู่พิพาทไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นก็เกิดจากสาเหตุดังนี้

#### ก. ปัญหาผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้รับการยอมรับ

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่ในการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่จะเป็นผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด และได้คัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐและเอกชน

แต่จากสถิติการระงับข้อพิพาทแรงงาน พบว่าได้มีการทำการชี้ขาดโดยสมัครใจเพียงแค่ 12 ครั้งนับจากที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บังคับใช้ ซึ่งจากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคู่พิพาทไม่มีความรู้และความเชื่อถือในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ และไม่เชื่อถือคุณสมบัติของบุคคลที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้จัดทำบัญชีรายชื่อไว้ และการที่คู่พิพาทไม่ยอมรับและเชื่อถือบัญชีรายชื่อของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงเป็นสาเหตุให้คู่พิพาทไม่เลือกทำการชี้ขาดโดยสมัครใจแต่จะเลือกใช้การปิดงานและนัดหยุดงานแทน

แม้ว่าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะเป็นหน่วยงานของรัฐซึ่งมีข้อดีคือคู่พิพาทจะมีความเชื่อถือบุคคลที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเลือกมาก็ตาม\* แต่คู่พิพาทก็ยังไม่ให้ความเชื่อถือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามบัญชีรายชื่อที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจัดทำขึ้น ซึ่งสาเหตุดังกล่าวเกิดจากปัจจัยดังนี้<sup>2223</sup>

1) คุณสมบัติของผู้ชี้ขาดที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกำหนดไว้ไม่ชัดเจน เช่น การไม่ได้กำหนดคุณสมบัติทางด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และการไม่ได้กำหนดคุณสมบัติด้านความเป็นกลางของผู้ชี้ขาด รวมทั้งไม่ได้กำหนดคุณสมบัติดังกล่าวไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2) การที่บุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาด ซึ่งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้จัดทำขึ้นในฝ่ายลูกจ้างนั้น เป็นบุคคลที่มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำแรงงาน ทำให้นายจ้างไม่เชื่อมั่นในความเป็นกลางของผู้ชี้ขาดในฝ่ายลูกจ้างอันจะเป็นสาเหตุให้คู่พิพาทแรงงานไม่สามารถตกลงเลือกผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจได้

การที่บุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นบุคคลธรรมดาที่ไม่มีชื่อเสียงเป็นพิเศษ ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่มั่นใจความรู้ ความสามารถ ของผู้ชี้ขาด

ดังนั้น ปัญหานี้จึงเป็นปัญหาสำคัญในการพัฒนาสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการส่งเสริมให้คู่พิพาทดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจ

### ข. ปัญหาเกี่ยวกับข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาท

#### แรงงาน

ข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการ เป็นข้อบังคับที่กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ที่ถือเป็นกระบวนการวิธีพิจารณาของอนุญาโตตุลาการในสถาบันนั้น ซึ่งรูปแบบและกระบวนการดำเนินการอนุญาโตตุลาการจะมีประสิทธิภาพ มีความรวดเร็ว และมีความยุติธรรมเพียงใด ก็จะขึ้นอยู่กับข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการดังกล่าวว่ามีประสิทธิภาพเพียงใดด้วย

เนื่องจากสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นวิธีพิจารณาของอนุญาโตตุลาการในสถาบันนั้น ๆ แต่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดขึ้น อย่างไรก็ตามแนวทาง

\* ข้อดีดังกล่าวจะคล้ายคลึงกับข้อดีของสถาบันอนุญาโตตุลาการของกระทรวงยุติธรรม ที่ความเชื่อถือและการยอมรับจากสาธารณชนที่มีต่อระบบศาลและกระทรวงยุติธรรม จะเป็นส่วนประกอบที่ทำให้เกิดความเชื่อถือในระบบอนุญาโตตุลาการที่จัดทำโดยกระทรวงยุติธรรม(โสภณ รัตนกร, “การพัฒนาระบบอนุญาโตตุลาการ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข,” *บทบัญญัติ* 47(มีนาคม 2534): 119-182.)

<sup>22</sup> วชิระ ศรีบัวชุม, การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2546), หน้า 66-69.

<sup>23</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์, อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

ปฏิบัติดังกล่าวก็ไม่ได้บังคับให้การทำการชี้ขาดโดยสมัครใจจะต้องกระทำตามแนวทางดังกล่าว แต่จะเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันกำหนดกระบวนการวิธีพิจารณาเอง

ทั้งนี้การที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเปิดโอกาสให้คู่พิพาท กำหนดกระบวนการวิธีพิจารณาเอง โดยไม่มีข้อบังคับของสำนักงานนั้น จึงเปรียบเสมือนสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้มีสถานะเป็นสถาบันอนุญาโตตุลาการ แต่เป็นเพียงหน่วยงานทางธุรการ ซึ่งมีหน้าที่เป็นเพียงผู้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาด และดำเนินการทางธุรการกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจเท่านั้น โดยไม่มีอำนาจในการควบคุมกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน<sup>\*</sup>

อีกทั้งแนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในปัจจุบันไม่ได้มีการกำหนดรายละเอียดไว้อย่างเพียงพอ แต่มุ่งประสงค์จะเปิดกว้างให้คู่พิพาททำการตกลงกัน ซึ่งการไม่มีรายละเอียดที่เพียงพอก็เป็นสาเหตุทำให้คู่พิพาทมีความไม่มั่นใจในการดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และไม่สามารถประมาณเวลาในการดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจได้ อันเป็นสาเหตุที่คู่พิพาทไม่นิยมทำการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่จะใช้การนัดหยุดงานและปิดงานมากกว่า

### ค. ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในปัจจุบันมีปัญหาในเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอ การไม่มีสำนักงานที่ชัดเจนเนื่องจากในปัจจุบันกระทรวงแรงงานได้กำหนดให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นหน่วยงานหนึ่งในสำนักแรงงานสัมพันธ์<sup>\*\*</sup> และปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน<sup>24</sup>

ทำให้ไม่มีการดำเนินงานทางด้านการชี้ขาดโดยสมัครใจอย่างต่อเนื่อง เพราะไม่มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบดูแล และดำเนินการประชาสัมพันธ์ที่ดีพอเกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งจะส่งผลให้นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ดีพอในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ และจากการที่นายจ้างลูกจ้างไม่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจที่ดีพอ จะทำให้นายจ้างลูกจ้างไม่มั่นใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ และส่งผลให้เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างจะไม่เลือกการชี้ขาดโดยสมัครใจ แต่จะทำการระงับข้อพิพาทโดยวิธีรุนแรงหรือการนัดหยุดงานและปิดงานแทน ซึ่งจะทำให้เกิดความเสียหายมากกว่าวิธีการระงับข้อพิพาทโดยสันติอย่างกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

<sup>\*</sup> แนวคิดของผู้วิจัยได้คล้ายคลึงกับแนวคิดของสาโรช ศิริวัชรินทร์ อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.)

<sup>\*\*</sup> สำนักแรงงานสัมพันธ์เป็นหน่วยงานระดับสำนักของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

<sup>24</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

### 3.4 ปัญหาอื่น ๆ

สำหรับปัญหาอื่น ๆ นี้เป็นปัญหาเกี่ยวกับการซื้อขายโดยสมัครใจที่ไม่เกี่ยวกับกระบวนการซื้อขายโดยสมัครใจตามกฎหมายหรือปัญหาของสำนักงานผู้ซื้อขายข้อพิพาท แต่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการซื้อขายโดยสมัครใจ

#### 3.4.1 ปัญหารัฐไม่ส่งเสริมรูปแบบการซื้อขายโดยสมัครใจ

การส่งเสริมการซื้อขายโดยสมัครใจนั้นจะเป็นแนวทางที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการซื้อขายโดยสมัครใจอย่างแท้จริง ทำให้นายจ้างและลูกจ้างรู้ถึงประโยชน์ของการซื้อขายโดยสมัครใจว่าไม่ส่งผลเสียในวงกว้างอย่างเช่นการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน

แต่ปัจจุบันนี้ภาครัฐมิได้ส่งเสริมการซื้อขายโดยสมัครใจอย่างเพียงพอ เนื่องจากภาครัฐได้มีการลดขนาดองค์กรของสำนักงานผู้ซื้อขาย โดยเมื่อแบ่งสำนักงานผู้ซื้อขายข้อพิพาทแรงงานออกจากกระทรวงมหาดไทยไปขึ้นอยู่กับกระทรวงแรงงานนั้น ได้มีการยุบสำนักงานผู้ซื้อขายข้อพิพาทแรงงานไปอยู่ในกลุ่มงานประนอมข้อพิพาท ทำให้ไม่มีองค์กรหลักในการส่งเสริมกระบวนการซื้อขายโดยสมัครใจ และไม่มีบุคลากรที่จะปฏิบัติงานทางด้านการซื้อขายโดยสมัครใจอย่างเพียงพอ รวมทั้งไม่มีการประชาสัมพันธ์รูปแบบการซื้อขายโดยสมัครใจเท่าที่ควร ซึ่งทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความรู้ในเรื่องการซื้อขายโดยสมัครใจ

ปัญหานี้จากการวิจัยของ วชิระ ศรีบัวชุม<sup>25</sup> และจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานพบว่า เป็นปัญหาที่สำคัญมาก และเป็นสาเหตุที่คู่พิพาทเลือกการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการใช้ความรุนแรงและสร้างความเสียหายอย่างการปิดงานและนัดหยุดงาน เพราะคิดว่าเป็นหนทางเดียวที่ทำได้ ทั้งนี้เพราะรัฐไม่ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้คู่พิพาทมีความรู้ในเรื่องการซื้อขายโดยสมัครใจ

นอกจากนี้จากการประชุมไตรภาคีอาเซียนเรื่องวิธีการที่เหมาะสมในการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน<sup>26</sup> ที่ประชุมยังเสนอแนะให้มีการสนับสนุนการซื้อขายโดยสมัครใจให้มากขึ้นทั้งทางด้านบุคลากรและเงินทุน และจากการประชุมไตรภาคีเพื่อติดตามประเมินผลแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524<sup>27</sup> ของสำนักงานส่งเสริม

<sup>25</sup> วชิระ ศรีบัวชุม, การซื้อขายข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน 2546), หน้า 75.

<sup>26</sup> วิชัย โกลสุวรรณจินดา, "วิธีการที่เหมาะสมในการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน," วารสารศาลแรงงาน 5(มิถุนายน 2528): 31.

<sup>27</sup> สำนักงานส่งเสริมการบริหารแรงงานในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก, "การประชุมไตรภาคีเพื่อติดตามประเมินผลแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524," วารสารศาลแรงงาน 5(เมษายน 2528): 37.



การบริหารแรงงานในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกได้มีการให้ความเห็นว่าการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทยยังไม่แพร่หลายเนื่องจากนายจ้างลูกจ้างไม่รู้จักผู้ชี้ขาด รัฐจึงควรส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชี้ขาดโดยสมัครใจโดยเฉพาะรายชื่อผู้ชี้ขาดให้มากกว่านี้

ดังนั้นปัญหานี้จึงเป็นปัญหาที่มีความสำคัญมากและรัฐควรที่จะส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจให้มากกว่านี้

### 3.4.2 ปัญหาคู่พิพาทไม่มีความรู้เรื่องการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ในการตัดสินใจของคู่พิพาทที่ไม่เลือกดำเนินกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้างนั้น ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่คู่พิพาทไม่เลือกใช้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็เพราะคู่พิพาทไม่มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจอย่างเพียงพอ โดยจากการวิจัยของ วชิระ ศรีบัวชุม<sup>28</sup> พบว่าเนื่องจากคู่พิพาทไม่มีความรู้เกี่ยวกับการชี้ขาด ซึ่งส่งผลให้คู่พิพาทไม่มีความเชื่อมั่นว่ากระบวนการชี้ขาดเป็นกระบวนการที่ดีและยุติธรรม คู่พิพาทจึงไม่เลือกใช้วิธีแต่จะเลือกใช้การนัดหยุดงานหรือปิดงานที่ง่ายและสามารถกดดันอีกฝ่ายทางเศรษฐกิจได้

โดยสรุป ผลจากการศึกษาในบทที่ 3 ปัญหาในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยนั้น ผู้วิจัยพบว่านายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานมีทัศนคติในการใช้กระบวนการปิดงาน และการนัดหยุดงานในการกดดันนายจ้างลูกจ้างมากกว่าจะใช้กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสันติ ทั้งที่การนัดหยุดงานและการปิดงานส่งผลเสียแก่นายจ้างและลูกจ้างมากกว่าการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ นอกจากนี้การนัดหยุดงานและปิดงานยังส่งผลเสียกระทบถึงภาวะเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

โดยสาเหตุที่นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานไม่เลือกใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น พบว่ามีสาเหตุมาจากการที่คู่พิพาทไม่สามารถเลือกผู้ชี้ขาดได้ ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ปัญหาวิधिพิจารณาความในชั้นผู้ชี้ขาดไม่มีรายละเอียดเพียงพอ นอกจากนี้ อีกสาเหตุหนึ่งที่คู่พิพาทไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น ก็เกิดจากการที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อีกทั้งคู่พิพาทยังไม่นิยมทำการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งก็เกิดจากสาเหตุด้านผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้รับการยอมรับ ปัญหาเกี่ยวกับข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนงบประมาณ และบุคลากรไม่เพียงพอ

<sup>28</sup> วชิระ ศรีบัวชุม, การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2546), หน้า 75.



## บทที่ 4

### การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยระบบอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศไทย

ในปัจจุบันนี้การระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจหรือกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจได้ประสบปัญหาการที่คู่พิพาทไม่นิยมทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งเกิดจากสาเหตุการไม่สามารถสรรหาผู้ชี้ขาด ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ รวมทั้งการไม่เชื่อถือสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนั้นจึงสมควรทำการศึกษาระบบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและรวมทั้งศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาจากรูปแบบกระบวนการอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศ

#### 1 เหตุผลและประโยชน์ในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการ

ประโยชน์ของการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยโดยการอนุญาโตตุลาการหรือการชี้ขาดโดยสมัครใจมีดังนี้

##### 1.1 การอนุญาโตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่รักษาความลับระหว่างคู่กรณี\*

เนื่องจากการพิจารณาของการอนุญาโตตุลาการนั้นปกติต้องทำโดยลับไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน รายละเอียดการพิจารณาไม่เผยแพร่ คำชี้ขาดไม่พิมพ์เผยแพร่ ทำให้คู่กรณีสามารถรักษาความลับระหว่างตนได้ ทำให้ข้อมูลในทางการค้าไม่ถูกเปิดเผย ไม่เสียอำนาจต่อรองในการเจรจาในอนาคต แต่ในกรณีนี้ก็ขึ้นอยู่กับว่าคู่พิพาทพอใจอยู่เพียงการวินิจฉัยชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการหรือไม่ หากคู่พิพาทไม่พอใจและกฎหมายไม่ห้ามการอุทธรณ์ต่อศาลอาจทำให้

\* โสภณ รัตนกร ได้กล่าวถึงข้อดีของระบบอนุญาโตตุลาการ ดังนี้

- ก. สามารถลดความตึงเครียดและรักษาสัมพันธภาพของคู่กรณีให้ได้มากที่สุด
- ข. สามารถรักษาความลับของคู่ความ
- ค. มีความเป็นธรรม
- ง. ประหยัด
- จ. รวดเร็วและประสิทธิภาพ

(โสภณ รัตนกร, “การพัฒนาระบบอนุญาโตตุลาการ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข,” บท  
บัณฑิตย 47(มีนาคม 2534): 119-182.)

ความลับเสียไปได้<sup>1</sup> เพราะหากมีการอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อศาล ซึ่งการเข้าสู่การพิจารณาของศาลจะเป็นการพิจารณาโดยเปิดเผย และปรากฏคำพิพากษาซึ่งสาธารณชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้

## 1.2 การอนุญาตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่คู่กรณีสามารถเลือกผู้เชี่ยวชาญมาตัดสินได้

ในการระงับข้อพิพาทโดยการใช้อุญาตตุลาการนั้นมีเหตุผลสำคัญที่ทำให้ต้องใช้การอนุญาตตุลาการก็คือ วุฒิความรู้ความสามารถของอนุญาตตุลาการจำเป็นแก่การวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาท โดยเฉพาะในสภาวะที่เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ความรู้ของผู้วินิจฉัยชี้ขาดย่อมสำคัญมากในการวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาข้อพิพาทได้แม่นยำ รวดเร็ว ซึ่งจะพลอยทำให้ค่าใช้จ่ายในการระงับข้อพิพาทถูกลงไปด้วย<sup>2</sup> นอกจากนี้การที่อนุญาตตุลาการแรงงานที่คู่กรณีพิพาทร่วมกันตั้งขึ้นได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ สภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทอนุญาตตุลาการนั้นจึงมีความเข้าใจปัญหาดีกว่าผู้พิพากษาอาชีพซึ่งเป็นบุคคลที่ห่างไกลและมีได้เคยเข้าไปคลุกคลีสัมผัสกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการ<sup>3</sup>

## 1.3 การอนุญาตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่รวดเร็ว

การอนุญาตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่รวดเร็วกว่าการไปฟ้องร้องศาล เหตุที่ทำให้ทำได้โดยเร็วก็เพราะผู้ที่พิจารณาคือผู้ทรงวุฒิในเรื่องนั้น ๆ ทำให้การพิจารณาเป็นไปอย่างรวดเร็ว และเมื่อมีคำชี้ขาด คู่กรณีก็ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น โดยไม่มีการอุทธรณ์ ฎีกา ทำให้การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการรวดเร็ว ซึ่งเหมาะสมกับการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ต้องการความรวดเร็วอย่างมาก เพราะข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวพันกับความสงบเรียบร้อยและผลกระทบททางเศรษฐกิจ

<sup>1</sup> พิชัยศักดิ์ ทรยางกูร, รวมข้อคิดเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในทางการค้า (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2540), หน้า 33.

<sup>2</sup> พิชัยศักดิ์ ทรยางกูร, รวมข้อคิดเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในทางการค้า (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2540), หน้า 34.

<sup>3</sup> สุรินทร์ ถั่วทอง, "ศาลแรงงาน," อัยการนิเทศ 41(มกราคม พ.ศ. 2522): 201-214.

\* แต่มีข้อสังเกตว่าผู้ทรงวุฒิที่เป็นอนุญาตตุลาการนั้นล้วนมีอาชีพของตนอยู่แล้ว การอนุญาตตุลาการอาจเป็นเพียงงานอดิเรก ถ้าเป็นเช่นนั้นการนัดหมายเป็นสิ่งที่สำคัญมาก หากมีการเลื่อนพิจารณาบ่อย ๆ ก็ไม่แน่ว่าการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทของอนุญาตตุลาการจะเร็วกว่าศาลเสมอไป และหากให้มีการอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อศาลได้ ก็อาจช้ากว่าไปศาลด้วยซ้ำ

(พิชัยศักดิ์ ทรยางกูร, รวมข้อคิดเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในทางการค้า (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2540), หน้า 33.)

นอกจากนี้กระบวนการอนุญาตตุลาการยังมีความรวดเร็วกว่าการเจรจาต่อรองร่วม การไกล่เกลี่ย และการประนอมข้อพิพาทแรงงาน<sup>4</sup>

#### 1.4 การอนุญาตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่ลดความขัดแย้งระหว่างคู่กรณี

การอนุญาตตุลาการเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่สามารถรักษาความสัมพันธ์ระหว่างคู่กรณีไว้ได้ เพราะคู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีโอกาสพบปะเจรจาปัญหาที่พิพาทโดยตรง การพิจารณายืดหยุ่น ไม่เคร่งเครียด ไม่มีระบบที่โต้แย้งกันอย่างแพ้นะ ไม่ใช้เวลานานไม่มีการอุทธรณ์ ฎีกาที่ทำให้คู่กรณีเครียด และเกิดความรู้สึกแตกแยกกันมากกว่าเดิม นอกจากนี้การอนุญาตตุลาการยังเป็นการแก้ไขเหตุการณ์ชะงักงันระหว่างนายจ้างลูกจ้าง<sup>5</sup> จึงเหมาะสมอย่างยิ่งกับข้อพิพาทแรงงานที่จะต้องร่วมกันทำงานต่อไปในอนาคต<sup>6</sup>

#### 1.5 การอนุญาตตุลาการเป็นกลไกช่วยสร้างสันติแก่คู่พิพาท<sup>7</sup>

ตามกระบวนการของการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น คู่กรณีมีโอกาสที่จะเจรจาต่อรองกันเอง เพื่อให้ได้ข้อตกลงที่เป็นที่พอใจของทั้ง 2 ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน ไม่ว่าจะ เป็นในขั้นตอนของการเจรจากันเอง และการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งคู่กรณีมีโอกาสที่จะใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะชักจูงหรือผลักดันอีกฝ่ายหนึ่งให้คล้อยตาม แต่หากการเจรจาต่อรองไม่ประสบผล ระบบการชี้ขาดโดยสมัครใจ<sup>\*</sup> ซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระงับข้อพิพาทแรงงานจะช่วยในการยุติข้อพิพาทแรงงานนั้น ก่อนที่ความไม่เข้าใจและไม่พึงพอใจระหว่างคู่กรณีจะลุกลามขยายตัวมากขึ้น ทั้งนี้เพราะการอนุญาตตุลาการไม่ดำเนินการ

<sup>4</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543), หน้า 37-43.

<sup>5</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543), หน้า 37-43.

<sup>6</sup> เสาวนีย์ อัสวโรจน์, คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีระงับข้อพิพาททางธุรกิจโดยการอนุญาตตุลาการ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 13.

<sup>7</sup> สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, “การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน,” วารสารศาลแรงงาน 8(เมษายน- มิถุนายน 2532): 55-57.

\* Schmitthoff ได้กล่าวเกี่ยวกับการอนุญาตตุลาการไว้ดังนี้

เกือบจะเป็นสังขรณ์ที่จะกล่าวว่า การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการดีกว่าการฟ้องร้องต่อศาล การประนอมข้อพิพาทดีกว่าอนุญาตตุลาการ และหากสามารถป้องกันมิให้มีข้อพิพาทเกิดขึ้นได้แล้ว ย่อมเป็นการดีที่สุด

(โสภณ รัตนกร, “การพัฒนาระบบอนุญาตตุลาการ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข,” บทบัญญัติ 47(มีนาคม 2534): 119-182.)

เช่นเดียวกับการพิจารณาคดีในศาลที่คู่พิพาทมีความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์กัน จึงช่วยลดการเผชิญหน้าระหว่างคู่กรณีได้<sup>8</sup> ซึ่งการประชุมไตรภาคีอาเซียนเรื่องวิธีการที่เหมาะสมในการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน<sup>9</sup> ก็ได้เสนอแนะว่าเมื่อการไกล่เกลี่ยล้มเหลวควรให้มีการเข้าสู่ระบบชี้ขาดโดยสมัครใจ เช่นกัน

## 1.6 การอนุญาตตุลาการเป็นการทดแทนการปิดงานหรือหยุดงานและลดความเสียหายอันอาจเกิดจากการหยุดงาน และการปิดงาน<sup>10</sup>

ตามมาตรา 35(6) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้อยู่ในระหว่างการพิจารณาทำคำชี้ขาดโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามไม่ให้ นายจ้างทำการปิดงานหรือลูกจ้างทำการหยุดงาน เพราะฉะนั้นหากคู่กรณีตกลงที่จะนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เท่ากับว่าคู่กรณีได้สละสิทธิของตนที่จะทำการปิดงานหรือหยุดงาน

นอกจากนี้การอนุญาตตุลาการยังลดความเสียหายที่เกิดจากการหยุดงานและปิดงาน เนื่องจากหากคู่กรณีใช้การหยุดงานไม่ว่าจะเป็นการหยุดงานโดยลูกจ้าง หรือการปิดงานโดยนายจ้าง เป็นเครื่องมือสนับสนุนและบีบบังคับทางเศรษฐกิจให้อีกฝ่ายหนึ่งยอมรับความต้องการของฝ่ายตนนั้น ย่อมจะเกิดผลเสียหายทั้งต่อคู่กรณีและต่อเศรษฐกิจของประเทศ กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้างต้องสูญเสียผลผลิต กำไร ความเชื่อถือของลูกค้า-ในกรณีที่ไม่สามารถผลิตได้ตามข้อตกลง เป็นต้น ฝ่ายลูกจ้างก็จะสูญเสียรายได้ในระหว่างที่หยุดงาน และทั้งหมดนี้ย่อมจะกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตของประเทศ รายได้ประชาชาติ และความสงบสุขของสังคม จากเหตุผลเหล่านี้ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้อัตราของการปิดงานและหยุดงานลดจำนวนลง ซึ่งการอนุญาตตุลาการจะเป็นทางเลือกสำหรับคู่กรณี ที่จะหลีกเลี่ยงความเสียหายจากการหยุดงานและปิดงานลงได้

นอกจากนี้การระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจยังสอดคล้องกับมาตรการด้านแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8<sup>11</sup> และแนวปฏิบัติเพื่อ

<sup>8</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543), หน้า 37-43.

<sup>9</sup> วิชัย โกลสุวรรณจินดา, "วิธีการที่เหมาะสมในการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน," วารสารศาลแรงงาน 5(มิถุนายน 2528): 28.

<sup>10</sup> สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, "การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน" วารสารศาลแรงงาน 8(เมษายน- มิถุนายน 2532): 55-57.

\* ปัจจัยที่กระทบต่อผลผลิตภายในประเทศ คือ การสูญเสียวันทำงาน ผลกระทบที่มวลรวมของประเทศ ตลอดจนความปรารถนาที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต

<sup>11</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2539), หน้า 56-59.

ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ พ.ศ. 2539<sup>12</sup> ที่ส่งเสริมให้มีการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยสันติวิธี มากกว่าการนัดหยุดงานและปิดงาน

### 1.7 การอนุญาตตุลาการเป็นวิธีที่รักษาหน้าของคู่พิพาท<sup>13</sup>

การอนุญาตตุลาการเป็นการยุติข้อพิพาทที่ไม่ทำให้คู่กรณีมีความรู้สึกในเรื่องเกียรติยศศักดิ์ศรีของตนเองต้องลดลงไป เนื่องจากการมีบุคคลภายนอกเข้ามาตัดสินทำให้เกิดความรู้สึกว่าไม่มีฝ่ายใดชนะหรือแพ้ ทำให้การชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นวิธีที่รักษาหน้าของคู่พิพาท

### 1.8 การอนุญาตตุลาการส่งเสริมความร่วมมือในการระงับข้อพิพาท<sup>14</sup>

การอนุญาตตุลาการเป็นการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างคู่พิพาทในการระงับข้อพิพาท ทั้งนี้เพราะกระบวนการอนุญาตตุลาการให้คู่พิพาทเป็นผู้กำหนดวิธีการพิจารณาและบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นอนุญาตตุลาการ ทำให้คู่พิพาทมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของเรื่อง ทำให้มีความสนใจ มีการเตรียมคดีอย่างละเอียด ไม่ทำการประวิงคดี

### 1.9 การอนุญาตตุลาการส่งเสริมหลักเสรีภาพ และประชาธิปไตย รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขในวงแรงงาน<sup>15</sup>

ตามเจตนารมณ์ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 คู่กรณีของข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ มีอิสระที่จะเลือกระหว่างการหยุดงานโดยการปิดงานและนัดหยุดงาน หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และยังมีอิสระในการเลือกผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเอง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมเสรีภาพของบุคคล แตกต่างจากการชี้ขาดโดยบังคับที่เป็นการจำกัดเสรีภาพ และการอนุญาตตุลาการยังไม่ทำให้เกิดการเผชิญหน้าระหว่างองค์กรลูกจ้าง นายจ้างในประเทศ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสงบสุขในวงการแรงงาน

<sup>12</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ พ.ศ. 2539 (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539), หน้า 48-49.

<sup>13</sup> มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527), หน้า 714-715.

<sup>14</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543), หน้า 37-43.

<sup>15</sup> สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, "การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน," วารสารศาลแรงงาน 8(เมษายน- มิถุนายน 2532): 55-57.



นอกจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังเห็นความสำคัญ ของกระบวนการอนุญาตตุลาการโดยได้มีการจัดทำอนุสัญญาฉบับที่ 154 การส่งเสริมการ เจริญต่อตรงร่วม ซึ่งเสนอให้มีการระงับข้อพิพาทในสถานประกอบการด้วยกระบวนการไกล่ ก่อและ การอนุญาตตุลาการ รวมทั้งได้จัดทำข้อแนะฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาด โดยสมัครใจ ซึ่งกำหนดให้คู่พิพาทใช้การชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นทางเลือกสุดท้ายในการระงับข้อ พิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และข้อแนะฉบับที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ ภายในสถานประกอบการ ค.ศ. 1967 ที่เสนอแนะให้คู่พิพาทใช้การอนุญาตตุลาการโดยความ สมัครใจในกรณีที่มีการยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการล้มเหลว

ดังนั้น จากเหตุผลและประโยชน์ในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาตตุลาการ ข้างต้น จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน จะหัน มาทำการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวทาง ในการระงับข้อพิพาทและแนวทางในการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ของรัฐ<sup>\*</sup>

## 2 รูปแบบของการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจที่เหมาะสมในการระงับข้อพิพาทใน ประเทศไทย

รูปแบบการอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจของประเทศไทยในปัจจุบันควรพัฒนาให้ ชัดเจนและสามารถนำไประงับข้อพิพาทแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีประเด็นที่ควร พัฒนาดังนี้

### 2.1 คุณสมบัติของอนุญาตตุลาการ

จากการศึกษาปัญหาการชี้ขาดโดยสมัครใจในบทที่ 3 ผู้วิจัยพบว่าปัญหาที่สำคัญในการ ที่คู่พิพาทไม่นิยมเลือกวิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้นมาจากการที่คู่พิพาทไม่สามารถเลือก อนุญาตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดได้<sup>\*\*</sup> ซึ่งในกรณีนี้เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

\* การระงับข้อพิพาทแรงงานควรใช้กระบวนการเจรจาต่อรองร่วม การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดย สมัครใจ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543.), หน้า 49.

\*\* ปัญหาดังกล่าวได้มาจากการวิจัยของวิศิษฐ์ ลิ้มานนท์ (การระงับข้อพิพาทแรงงาน.) และการวิจัย ของวชิระ ศรีบัวชุม (การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย) รวมทั้งจากการสัมภาษณ์ของกระทรวงแรงงาน (รายงานการประชุมไตรภาคีเพื่อติดตามและประเมินผล การปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย. และรายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.)

พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ เจกเช่น พระราชบัญญัติ  
อนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545<sup>16</sup>

### 2.1.1 คุณสมบัติพื้นฐานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เนื่องจากคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งตามกฎหมายต่างประเทศ รวมทั้งสถาบันอนุญาโตตุลาการ ต่างก็กำหนดคุณสมบัติพื้นฐานของอนุญาโตตุลาการไว้ โดยความสามารถที่จำเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการ ก็คือ บุคคลนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำนิติกรรมหรือจัดการงานเช่นเดียวกับการทำนิติกรรมทั่วไปของบุคคลธรรมดาในเรื่องความสามารถของบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่เป็นผู้ย่อความสามารถ เช่น คนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต เป็นต้น รวมทั้งไม่ควรเป็นบุคคลต้องห้ามที่จะจัดการกิจการของตนเองตามกฎหมายอื่น ๆ เช่น ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย<sup>17</sup> นอกจากนี้บุคคลที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการจะต้องมีคุณสมบัติด้านความเป็นกลาง และมีความยุติธรรม ทั้งนี้เพื่อให้คู่พิพาทที่มาใช้การอนุญาโตตุลาการของประเทศหรือสถาบันอนุญาโตตุลาการดังกล่าวมีความเชื่อมั่นในเบื้องต้นว่าบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งเป็นอนุญาโตตุลาการมีความเป็นกลาง และมีความยุติธรรม ซึ่งในพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 มาตรา 19 วรรคหนึ่ง ได้กำหนดคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการว่า อนุญาโตตุลาการต้องมีความเป็นกลางและเป็นอิสระ รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติตามที่สัญญาอนุญาโตตุลาการกำหนด หรือตามข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการ นอกจากคุณสมบัติด้านความเป็นกลางและความเป็นอิสระแล้ว คุณสมบัติพื้นฐานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็มักจะมีการกำหนดเกี่ยวกับฐานะทางการเงิน หรือประวัติการต้องโทษ เช่น การไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย หรือต้องไม่เป็นผู้ต้องโทษจำคุกทั้งนี้ เพื่อให้คู่พิพาทมีความเชื่อถือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยในต่างประเทศก็ได้กำหนดคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการไว้ในกฎหมาย หรือข้อบังคับของสถาบัน ดังนี้

**ก. อนุสัญญาว่าด้วยการระงับข้อพิพาททางการลงทุนระหว่างรัฐและคนชาติของรัฐอื่น**

อนุสัญญาว่าด้วยการระงับข้อพิพาททางการลงทุนระหว่างรัฐและคนชาติของรัฐอื่น (ICSID) ข้อ 14 วรรคหนึ่งได้กำหนดว่าผู้ที่จะได้รับคัดเลือกเป็นอนุญาโตตุลาการ

<sup>16</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

<sup>17</sup> เสาวนีย์ อัครโรจน์, คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีการระงับข้อพิพาททางธุรกิจโดยการอนุญาโตตุลาการ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 89.

\* ในหลายประเทศได้กำหนดให้อนุญาโตตุลาการต้องไม่เป็นบุคคลล้มละลาย แต่ในบางประเทศก็ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติเช่นนั้น

ของ ICSID จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางกฎหมาย การพาณิชย์ การอุตสาหกรรม หรือการเงินและเป็นที่น่าไว้วางใจได้ว่าจะเป็นอิสระในการทำคำตัดสิน

### ข. สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน

ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้กำหนดว่า

อนุญาโตตุลาการต้องมีความเป็นกลางในการดำเนินการ ไม่มีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ รวมทั้งไม่มีความเกี่ยวข้องกับข้อพิพาท และไม่มีความสัมพันธ์รวมทั้งการคัดเลือกอนุญาโตตุลาการต้องไม่มีความลำเอียงเกี่ยวกับเพศ หรือภูมิหลังของอนุญาโตตุลาการ

ดังนั้น เพื่อให้คู่พิพาทมีความเชื่อถือในตัวผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับความเป็นกลางและความเป็นอิสระ ซึ่งจะสอดคล้องกับเหตุในการคัดค้านผู้ชี้ขาด

แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นบุคคลที่คู่พิพาทเลือกขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการชี้ขาดข้อพิพาท จึงไม่ควรกำหนดคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการในด้านอื่น เช่น การไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย หรือผู้ต้องโทษจำคุก เพราะถึงแม้บุคคลดังกล่าวจะเคยเป็นบุคคลล้มละลาย หรือผู้ต้องโทษจำคุก แต่หากคู่พิพาทมั่นใจและต้องการให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ชี้ขาดแล้วก็เป็นสิทธิของคู่พิพาท ดังนั้นจึงควรกำหนดแค่หลักความเป็นกลางและหลักความเป็นอิสระเท่านั้น

### 2.1.2 คุณสมบัติเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญและความรู้ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาท

#### แรงงาน

นอกจากคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ในกรณีที่ข้อพิพาทที่ทำการอนุญาโตตุลาการเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะต้องการผู้เชี่ยวชาญเป็นพิเศษ จึงควรกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษของอนุญาโตตุลาการด้วย เพื่อให้คู่พิพาทมีความมั่นใจว่าจะได้ผู้ชี้ขาดที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทดังกล่าว ดังเช่น อนุสัญญาว่าด้วยการระงับข้อพิพาททางการลงทุนระหว่างรัฐและคนชาติของรัฐอื่น (ICSID) ข้อ 14 วรรคหนึ่ง กำหนดว่าผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นอนุญาโตตุลาการของ ICSID จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางกฎหมาย การพาณิชย์ การอุตสาหกรรมหรือการเงิน เป็นต้น หรือข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้กำหนดให้ผู้เป็นอนุญาโตตุลาการต้องมีความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมายแรงงาน

สำหรับข้อพิพาทแรงงานนั้น เนื่องจากข้อพิพาทดังกล่าวมีลักษณะเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง ซึ่งในการดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ผู้ชี้ขาดควรเป็นผู้มีความเข้าใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ มีความรู้ทางด้านทฤษฎีการเจรจาต่อรองร่วมและการปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีดำเนินการร้องทุกข์ มีความชำนาญและประสบการณ์ใน

การตีความข้อตกลงร่วม และความคุ้นเคยกับนโยบายทางด้านบุคลากร ระเบียบวินัยการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มี ความเชื่อสัตย์ มีความเป็นกลาง และเป็นที่ยอมรับของคู่พิพาท<sup>18</sup> ดังนั้นจึงควรกำหนดคุณสมบัติที่เกี่ยวกับความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับข้อพิพาทด้วยเพื่อให้คู่พิพาทมีความเชื่อถือว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีความรู้และประสบการณ์เพียงพอต่อการชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว

ดังนั้น คุณสมบัติที่ควรกำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีก็คือ ความรู้เกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ ความรู้ทางด้านการเจรจาต่อรองร่วมและด้านการระงับข้อพิพาทแรงงาน ความรู้ด้านกฎหมาย และมีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์

แต่อย่างไรก็ตาม ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติด้านความรู้ความเชี่ยวชาญนี้ คู่พิพาทอาจจะตกลงไม่นำมาใช้ได้ หากบุคคลที่คู่พิพาทเลือกมาเป็นผู้ชี้ขาดไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ แต่เป็นบุคคลที่คู่พิพาทเลือกและเชื่อถือ รวมทั้งยอมรับคำชี้ขาด

## 2.2 การเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด

ในการที่คู่พิพาทไม่นิยมใช้การชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น สาเหตุก็เนื่องจากการไม่สามารถหาผู้ชี้ขาดได้ เนื่องจากกลัวผู้ชี้ขาดมีความลำเอียง หรือมีผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับนายจ้างหรือลูกจ้าง หรือเป็นบุคคลที่เป็นพวกเดียวกับนายจ้างหรือลูกจ้าง<sup>19</sup>

เพราะฉะนั้น เพื่อให้คู่พิพาทมีความเชื่อถือในความเป็นกลาง และความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะทำการปฏิบัติหน้าที่ และชี้ขาดข้อพิพาทโดยยุติธรรม มีความเป็นกลาง และไม่มีเหตุใดที่จะมากระทบความเป็นกลางและอิสระของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การกำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาททำการเปิดเผยความเป็นกลางและความเป็นอิสระของตน รวมทั้งเปิดเผยซึ่งเหตุการณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อความเป็นกลางจึงเป็นหลักเกณฑ์ที่มีมีความสำคัญยิ่ง

ดังนั้น การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการให้ผู้ชี้ขาดเปิดเผยความเป็นอิสระของตน จึงมีผลทำให้คู่พิพาทเกิดความไม่มั่นใจในความเป็นกลางและความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด อันเป็นสาเหตุที่ทำให้คู่พิพาทไม่มีความเชื่อมั่นในผู้ชี้ขาด และไม่สามารถหาบุคคลที่ตนเชื่อมั่นมาดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาดได้ อันเป็นสาเหตุที่ทำให้คู่พิพาทไม่ทำการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ<sup>20</sup>

<sup>18</sup> นภาพร โกศลวัฒน์, “การชี้ขาดกรณีมีข้อพิพาทแรงงาน,” วารสารบริหารธุรกิจ 1(กรกฎาคม – กันยายน 2518): 33-45.

<sup>19</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

<sup>20</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.



อย่างไรก็ตาม สำหรับหลักการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทนี้ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 ก็ได้กำหนดไว้ในมาตรา 19 ที่บัญญัติว่า

“อนุญาโตตุลาการต้องมีความเป็นกลางและเป็นอิสระรวมทั้งต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการ หรือในกรณีที่คุณสัญญาตกลงกันให้หน่วยงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาโตตุลาการเป็นผู้ดำเนินการต้องมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานดังกล่าวกำหนด

บุคคลซึ่งจะต้องเป็นอนุญาโตตุลาการจะต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงซึ่งอาจเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระของตน และนับแต่เวลาที่ได้รับการตั้งและตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการ บุคคลดังกล่าวจะต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงเช่นว่านั้นต่อคู่พิพาทโดยไม่ชักช้า เว้นแต่จะได้แจ้งให้คู่พิพาทรู้ล่วงหน้าแล้ว

อนุญาโตตุลาการอาจถูกคัดค้านได้ หากปรากฏข้อเท็จจริงซึ่งเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระ หรือการขาดคุณสมบัติตามที่คู่พิพาทตกลงกัน แต่คู่พิพาทจะคัดค้านอนุญาโตตุลาการซึ่งตนเป็นผู้ตั้งหรือร่วมตั้งมิได้ เว้นแต่คู่พิพาทฝ่ายนั้นมิได้รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการคัดค้านในขณะที่ตั้งอนุญาโตตุลาการนั้น”

ดังนั้น จากบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 อนุญาโตตุลาการต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงซึ่งอาจเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระของตน ทั้งก่อนและตลอดระยะเวลาเป็นอนุญาโตตุลาการ และอนุญาโตตุลาการอาจถูกคัดค้านได้ หากปรากฏข้อเท็จจริงซึ่งเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระ หรือการขาดคุณสมบัติตามที่คู่พิพาทตกลงกัน

นอกจากพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 จะได้บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเปิดเผยความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการแล้ว ในสถาบันอนุญาโตตุลาการทั้งในประเทศและต่างประเทศยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการให้อนุญาโตตุลาการต้องเปิดเผยความเป็นอิสระของตนไว้ ดังนี้

### 2.2.1 สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ

สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ (ICC)<sup>21</sup> ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการเปิดเผยความเป็นอิสระไว้ในมาตรา 7 ซึ่งมีหลักว่าอนุญาโตตุลาการต้องไม่มีความสัมพันธ์กับคู่พิพาท รวมทั้งต้องมีอิสระในการเป็นอนุญาโตตุลาการ โดยให้ผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นอนุญาโตตุลาการลงนามในหนังสือรับรองความเป็นอิสระ และต้องทำหนังสือเปิดเผยข้อเท็จจริง หรือพฤติการณ์ใดๆ ที่อาจขัดขวางต่อความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการ และใน

<sup>21</sup> The International Chamber of Commerce, Rules of Arbitration of The International Chamber of Commerce [online]. Available from: <http://www.iccwbo.org> [2004]



ระหว่างการดำเนินกระบวนการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ หากมีข้อเท็จจริงใดที่เกิดขึ้นและน่าจะกระทบต่อความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการ อนุญาโตตุลาการต้องทำหนังสือเปิดเผยข้อเท็จจริงและความเป็นอิสระของตนเอง<sup>22</sup>

### 2.2.2 สถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ

สถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ<sup>23</sup> (UNCITRAL) ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการเปิดเผยความเป็นอิสระไว้ในส่วนการคัดค้านอนุญาโตตุลาการ ตั้งแต่มาตรา 9 ถึงมาตรา 12 โดยผู้ที่รับเป็นอนุญาโตตุลาการต้องเปิดเผยข้อเท็จจริงอันอาจทำให้ตนต้องถูกสงสัยในเรื่องความยุติธรรม และความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการ และเมื่อบุคคลดังกล่าวได้รับเลือกเป็นอนุญาโตตุลาการแล้วจะต้องเปิดเผยความเป็นอิสระต่อคู่พิพาททั้งปวง เว้นแต่คู่พิพาทได้ทราบข้อเท็จจริงดังกล่าวแล้ว<sup>24</sup>

### 2.2.3 สถาบันอนุญาโตตุลาการของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

สถาบันอนุญาโตตุลาการของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการเปิดเผยความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการว่า<sup>25</sup>

“อนุญาโตตุลาการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ต้องเปิดเผยให้คู่กรณีทราบถึงข้อเท็จจริงที่อาจทำให้เกิดความสงสัยในความเป็นอิสระและความเป็นกลางของอนุญาโตตุลาการ”

โดยสรุปแล้ว กระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการเป็นกระบวนการที่ทำให้คู่พิพาทมีความเชื่อถือในความเป็นกลาง และความมีอิสระในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาด ซึ่งกระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาดจะควบคู่ไปกับการคัดค้านผู้ชี้ขาด ทั้งนี้เพราะหากคู่พิพาทไม่เปิดเผยความเป็นอิสระหรือจากการเปิดเผยความ

<sup>22</sup> มาตรา 7 Rules of Arbitration of The International Chamber of Commerce

<sup>23</sup> United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL Arbitration Rules [online]. Available from: <http://www.jus.uio.no/lm/un.arbitration.rules.1976> [2004]

<sup>24</sup> มาตรา 9 UNCITRAL Arbitration Rules

<sup>25</sup> สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาโตตุลาการ. [online]. แหล่งที่มา: <http://www.sec.or.th> [2004]

เป็นอิสระของผู้ชี้ขาดพบว่าผู้ชี้ขาดไม่มีความอิสระหรือไม่ความเป็นกลาง คู่พิพาทจะสามารถร้องคัดค้านผู้ชี้ขาดได้

ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ และทำให้คู่พิพาทมีความเชื่อถือในกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงควรเพิ่มบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการคัดค้านผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

### 2.3 การคัดค้านผู้ชี้ขาด

การคัดค้านผู้ชี้ขาดเป็นกระบวนการตรวจสอบผู้ชี้ขาด โดยให้อำนาจคู่พิพาทสามารถร้องต่อคณะอนุญาโตตุลาการ สถาบันอนุญาโตตุลาการ หรือศาล ด้วยเหตุเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด เช่น ความเป็นกลาง หรือความเป็นอิสระ ซึ่งหากพบว่าผู้ชี้ขาดไม่มีคุณสมบัติ ความเป็นกลาง หรือไม่มีความเป็นอิสระ ผู้ชี้ขาดผู้นั้นจะต้องถูกถอดถอนออกจากการดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาด

อย่างไรก็ตามในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็มีได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคัดค้านผู้ชี้ขาดไว้ ซึ่งการไม่มีบทบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของคู่พิพาทว่าในกรณีที่ผู้ชี้ขาดขาดคุณสมบัติ ไม่มีความเป็นกลาง หรือไม่มีความเป็นอิสระ คู่พิพาทจะสามารถถอดถอนอนุญาโตตุลาการผู้นั้นได้หรือไม่

สำหรับ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 นั้นได้กำหนดหลักในการคัดค้านอนุญาโตตุลาการไว้ในวรรคสามของ มาตรา 19 ซึ่งบัญญัติว่า

“อนุญาโตตุลาการอาจถูกคัดค้านได้ หากปรากฏข้อเท็จจริงซึ่งเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความ เป็นกลางหรือความเป็นอิสระ หรือการขาดคุณสมบัติตามที่คู่พิพาทตกลงกัน แต่คู่พิพาท จะคัดค้านอนุญาโตตุลาการซึ่งตนเป็นผู้ตั้งหรือร่วมตั้งมิได้ เว้นแต่คู่พิพาทฝ่ายนั้นมิได้รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการคัดค้านในขณะที่ตั้งอนุญาโตตุลาการนั้น”

ดังนั้น จากบทบัญญัติข้างต้นคู่พิพาทจึงสามารถคัดค้านอนุญาโตตุลาการได้หากอนุญาโตตุลาการไม่มีความเป็นกลาง ไม่มีความเป็นอิสระ หรือขาดคุณสมบัติตามที่คู่พิพาทตกลงกัน

สำหรับสถาบันอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศนั้น ได้กำหนดหลักในการคัดค้านผู้ชี้ขาดไว้ ดังนี้

### 2.3.1 สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ

สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ (ICC)<sup>26</sup> ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดค้านอนุญาโตตุลาการว่า ในกรณีที่อนุญาโตตุลาการไม่มีมีอิสระในการเป็นอนุญาโตตุลาการ คู่พิพาทจะสามารถคัดค้านได้ภายใน 30 วันนับแต่ทราบเหตุคัดค้าน<sup>27</sup>

### 2.3.2 สถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ

สถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ<sup>28</sup> (UNCITRAL) ได้กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการคัดค้านอนุญาโตตุลาการว่า อนุญาโตตุลาการอาจถูกคัดค้านได้หากมีเหตุที่กระทบต่อความเป็นอิสระหรือความยุติธรรม<sup>29</sup> โดยมีกระบวนการในการคัดค้านอนุญาโตตุลาการ ดังนี้

ก. ในการคัดค้านอนุญาโตตุลาการ คู่พิพาทสามารถคัดค้านได้ภายใน 15 วันนับแต่ทราบเหตุในการคัดค้าน โดยในคำคัดค้านต้องทำเป็นหนังสือ และระบุถึงเหตุผลที่คัดค้าน รวมทั้งต้องแจ้งการคัดค้านไปยังคู่พิพาทและอนุญาโตตุลาการ<sup>30</sup>

โดยในกรณีที่คู่พิพาทอีกฝ่ายยินยอมในการคัดค้านนั้น อนุญาโตตุลาการที่ถูกคัดค้านจะต้องถอนตัวออกจากการเป็นอนุญาโตตุลาการ แต่การถอนตัวดังกล่าวไม่ถือเป็นการยอมรับตามเหตุแห่งการคัดค้าน

ข. ในกรณีที่คู่พิพาทอีกฝ่ายไม่เห็นชอบกับการคัดค้าน หรือ อนุญาโตตุลาการที่ถูกคัดค้านไม่ถอนตัว ให้สถาบันทำการพิจารณาคำคัดค้านดังนี้

(1) เมื่อมีการแต่งตั้งจากคณะกรรมการสรรหา การถอดถอนต้องกระทำโดยคณะกรรมการสรรหา

(2) เมื่อการแต่งตั้งครั้งแรกไม่ได้ทำโดยคณะกรรมการสรรหา แต่คณะกรรมการสรรหาเป็นผู้ดำเนินการให้คณะกรรมการสรรหามีอำนาจในการถอดถอน

(3) ในกรณีอื่น ๆ ให้คณะกรรมการสรรหาเป็นผู้ชี้ขาด

<sup>26</sup> The International Chamber of Commerce, Rules of Arbitration of The International Chamber of Commerce. [online]. Available from: <http://www.iccwbo.org> [2004]

<sup>27</sup> มาตรา 7 Rules of Arbitration of The International Chamber of Commerce

<sup>28</sup> United Nations Commission on International Trade Law, UNCITRAL Arbitration Rules. [online]. Available from: <http://www.jus.uio.no/lm/un.arbitration.rules.1976> [2004]

<sup>29</sup> มาตรา 10 UNCITRAL Arbitration Rules

<sup>30</sup> มาตรา 11 UNCITRAL Arbitration Rules

ถ้ากรรมการสรรหาพิจารณาแล้วคำคัดค้านมีมูล ให้ทำการเลือก  
อนุญาโตตุลาการเข้าแทนที่อนุญาโตตุลาการที่พ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่กระบวนการพิจารณา  
กำหนดให้การเลือกอนุญาโตตุลาการต้องกระทำโดยคณะกรรมการสรรหา ก็ให้คณะกรรมการ  
สรรหาเป็นผู้เลือกอนุญาโตตุลาการ<sup>31</sup>

#### 2.4 การทำสัญญาอนุญาโตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานใน อนาคต

เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานต้องการกระบวนการระงับข้อพิพาทที่เน้นในการรักษาไว้ซึ่ง  
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง โดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจก็เป็นทางเลือก  
หนึ่งในการระงับข้อพิพาทที่ทำให้ข้อพิพาทระงับลงได้โดยเด็ดขาดและรวดเร็ว รวมทั้งทำให้  
คู่พิพาทสามารถดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้

ทั้งนี้ในการทำข้อตกลงให้นายจ้างและลูกจ้างเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น  
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้ต้องเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลง  
กันไม่ได้ก่อนแล้วจึงจะสามารถตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นเพื่อระงับข้อพิพาทดังกล่าวได้

โดยจากบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้นมีปัญหาว่า  
คู่พิพาทสามารถทำสัญญาตั้งผู้ชี้ขาดไว้ล่วงหน้าว่าในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถ  
ตกลงกันได้นั้นจะให้บุคคลดังกล่าวตามสัญญาเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาท ได้หรือไม่ ซึ่งการทำสัญญา  
อนุญาโตตุลาการเพื่อระงับข้อพิพาทในอนาคตนี้ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.  
2545 ก็ได้มีบทบัญญัติที่รองรับการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นใน  
อนาคตได้

นอกจากนี้ตามกฎหมายต่างประเทศก็ได้รองรับการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อการ  
ระงับข้อพิพาทในอนาคตไว้ดังนี้

<sup>31</sup> มาตรา 12 UNCITRAL Arbitration Rules

\* เนื่องจากการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เป็นทางเลือกสุดท้าย ดังนั้นจึงมี  
กระบวนการซึ่งต้องผ่านขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการอื่นตามกฎหมายก่อน เช่น การ  
ไกล่เกลี่ยโดยรัฐ โดยหากคู่พิพาทไม่สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีอื่นได้แล้วจึงจะสามารถเลือกระงับ  
ข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดได้ ดังเช่นที่ ข้อแนะนำขององค์การแรงงานประเทศ ฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย  
และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 ได้กล่าวว่า การชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาทที่เป็น  
ทางเลือกสุดท้ายสำหรับคู่พิพาทที่ต้องหลีกเลี่ยงการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

### 2.4.1 ประเทศเยอรมัน

ประเทศเยอรมันได้กำหนดว่านายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้างสามารถตกลงกันให้เข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการได้หากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

### 2.4.2 ประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดว่าคู่กรณีสามารถเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจได้โดยการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือในกรณีที่มีข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานไว้ล่วงหน้าก่อนเกิดข้อพิพาทแรงงานก็สามารถเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการได้โดยทันที

### 2.4.3 ประเทศฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์ได้กำหนดให้การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการสามารถทำได้จากสัญญาเจรจาต่อรองร่วม และตามที่ข้อตกลงในทางการจ้างกำหนดไว้ล่วงหน้าก่อนเกิดข้อพิพาทแรงงาน

อย่างไรก็ตามเนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดว่าคู่พิพาทไม่สามารถทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดไว้ล่วงหน้า ดังนั้นการทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ล่วงหน้าก่อนเกิดข้อพิพาทแรงงานจึงสามารถทำได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย โดยการทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ล่วงหน้าก่อนเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้นี้ สามารถทำได้โดยกำหนดไว้เป็นข้อสัญญาในข้อตกลงทางการจ้าง หรือทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดไว้แยกจากข้อตกลงทางการจ้างก็ได้ โดยในข้อสัญญาจะต้องมีข้อตกลงดังนี้

ก. ข้อตกลงว่าเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วคู่พิพาทตกลงที่จะทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

ข. ข้อตกลงเกี่ยวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะผู้ชี้ขาดว่าจะกำหนดให้เป็นผู้ใด หรือกำหนดให้ใครเป็นผู้เลือก หรือตกลงให้มีการทำชี้ขาดกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น

---

\* สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้เสนอแนะการเขียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ถือว่าต้องมีการกำหนดบุคคลผู้ชี้ขาดหรือผู้วินิจฉัยไว้เป็นการล่วงหน้าในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานหรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการตีความข้อตกลงในทางการจ้าง

(สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สภาพการณ์แรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด, 2546), หน้า 42-43.)



ทั้งนี้ การทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคต จะส่งผลให้การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากการทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคตนั้น ในข้อสัญญา นายจ้างและลูกจ้างจะต้องตกลงกันเลือกผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งข้อตกลงดังกล่าวนี้ เนื่องจากกระทำก่อนการเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง จึงทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดได้ง่ายกว่าการตั้งผู้ชี้ขาดเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ดังนั้นการทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคตจึงมีส่วนช่วยให้เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานคู่พิพาทจะสามารถทำการชี้ขาดโดยสมัครใจได้อย่างรวดเร็ว และเป็นธรรมถูกต้องตามเจตนาของนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากข้อตกลงต่าง ๆ รวมทั้งตัวผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาดได้มีการกำหนดไว้แล้ว \*

## 2.5 รูปแบบวิธีการเสนอพยานหลักฐานในชั้นอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ

กระบวนการวิธีการเสนอพยานหลักฐานในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น แม้การระงับข้อพิพาทแรงงานจะเป็นเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ แต่ในกระบวนการพิจารณาของอนุญาตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดนั้นต้องนำเอากระบวนการวิธีพิจารณาของอนุญาตตุลาการมาใช้ในการดำเนินการกระบวนการวิธีพิจารณาของอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ เพียงแต่เวลาชี้ขาดจะต้องนำเอาเหตุผลและสภาพแวดล้อมทางด้านแรงงานมาประกอบการพิจารณาด้วยเท่านั้น \*\*

\* โดยแนวคิดนี้ได้คล้ายคลึงกับแนวคิดของกฤษฎณาเนตร พันธุมโพธิ์ ดังนี้

แม้กฎหมายจะให้คู่กรณีตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หากไม่สามารถตกลงกันได้แต่ก็ไม่ห้ามการตกลงกันเองให้ชี้ขาดก่อนการดำเนินการถึงขั้นตอนข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ฉะนั้นแม้จะเป็นการเจรจาเพียงครั้งแรก ก็อาจตกลงแต่งตั้งผู้ชี้ขาดได้ (กฤษฎณาเนตร พันธุมโพธิ์, การบริหารแรงงานสัมพันธ์, กรุงเทพมหานคร: การจัดการธุรกิจจำกัด, 2546. หน้า 52-53.)

\*\* มูลนิธิฟรีดริช เอแบท ได้เสนอแนะวิธีการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดของผู้ตัดสินชี้ขาดไว้ดังนี้ ผู้ตัดสินชี้ขาดจะต้องแจ้งให้คู่กรณีทราบเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานและเพื่อให้คู่กรณีชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ เกี่ยวกับประเด็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และเมื่อผู้ตัดสินชี้ขาดได้รับคำชี้แจงแถลงเหตุผลของคู่กรณีและได้สอบสวนพยานทั้งสองฝ่ายแล้วยังจะต้องพิจารณาประกอบกับสิ่งต่าง ๆ อีก เช่น

1. จำนวนทุนของสถานประกอบการ
2. อายุเวลาการดำเนินการของสถานประกอบการ
3. รายได้ รายจ่าย ของสถานประกอบการ
4. การเปรียบเทียบค่าจ้าง ค่าสวัสดิการ ของลูกจ้างในสถานประกอบการที่เกิดข้อพิพาทกับค่าจ้าง ค่าสวัสดิการของลูกจ้างในสถานประกอบการอื่นที่เป็นกิจการประเภทเดียวกันซึ่งมี ลูกจ้างและกำลังผลิตใกล้เคียง และตั้งอยู่บริเวณใกล้เคียงกัน
5. ประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องจักร จำนวนผลผลิต และราคาของผลผลิต

เนื่องจากรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น แม้ได้บัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจไว้แต่ก็เป็นเพียงการบัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวิธีพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการเท่านั้น\* มิได้มีรายละเอียดเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 หรือข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกา ซึ่งการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติเกี่ยวกับรายละเอียดในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น ส่งผลให้คู่พิพาทไม่มีความเชื่อมั่นในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ อันเป็นสาเหตุทำให้คู่พิพาทไม่นิยมทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ<sup>32</sup>

จึงสมควรศึกษารูปแบบวิธีพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการให้มีความชัดเจนและเหมาะสมแก่การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยยิ่งขึ้น ดังนี้

### 2.5.1 การรับฟังและการนำเสนอพยานหลักฐาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มาตรา 28 ได้บัญญัติว่า “ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำเสนอพยานเข้าสืบ” ซึ่งบทบัญญัติในมาตรานี้ถือเป็นหลักในการดำเนินคดีในชั้นผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ

ดังนั้น ผู้ชี้ขาดจึงต้องให้โอกาสคู่พิพาทในการเข้าสู่คดีและเสนอพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดอย่างเท่าเทียมกัน แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการรับฟังพยานหลักฐาน รวมทั้งการเสนอพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการพิจารณา ทำให้มีปัญหาว่าในการรับฟังพยานหลักฐานใดๆ นั้น คู่พิพาทจะสามารถนำพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้เพียงใด รวมทั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจในการถามคำถามหรือการเรียกพยานมาสืบหรือไม่

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแนวคิดในการรับฟังพยานหลักฐานในกระบวนการอนุญาโตตุลาการมักจะอ้างอิงไปตามระบบกฎหมายในแต่ละประเทศ โดยหลักสำคัญก็คือพยานหลักฐานที่รับฟังและนำไปเป็นเหตุผลประกอบการทำคำชี้ขาดได้จะต้องเป็นพยานที่เป็น

- 
6. มาตรฐานการครองชีพและ दरชนีราคาสินค้า
  7. สภาพของคู่กรณี และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตของคู่กรณีภายหลังจากการตัดสินชี้ขาด
  8. เมื่อตัดสินชี้ขาดไปแล้วคู่กรณีสามารถนำไปปฏิบัติได้ และสามารถสร้างความพอใจให้แก่คู่กรณีทั้งสอง

(มูลนิธิฟรีดริช เอแบท, หลักสหภาพแรงงานเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริช เอแบท, 2522), หน้า 41.)

\* หลักในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคือจะต้องให้คู่พิพาทมีโอกาสต่อสู้คดีอย่างเต็มที่

<sup>32</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

ประเด็นโดยตรงแห่งคดีเท่านั้น แต่กระบวนการรับฟังพยานนั้นจะแตกต่างกันไปตามระบบกฎหมาย ดังนี้

### ก. แนวคิดในการรับฟังพยานหลักฐานของระบบกล่าวหา(Common law)<sup>33</sup>

แนวคิดนี้มีว่า พยานหลักฐานใดที่สามารถรับฟังได้จะต้องเป็นพยานหลักฐานที่เป็นโดยตรงแห่งคดีเท่านั้น พยานหลักฐานใดที่ไม่ใช่พยานหลักฐานที่เป็นประเด็นโดยตรงแห่งคดี (probable cause) จะไม่สามารถนำสืบได้ แต่อาจมีข้อยกเว้นในเรื่องการพิสูจน์ค่าเสียหาย หรือค่าทดแทนได้ว่าเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับคดีที่สามารถนำสืบพยานหลักฐานพิสูจน์ได้

### ข. แนวคิดในการรับฟังพยานหลักฐานของระบบไต่สวน (Civil law)<sup>34</sup>

แนวคิดนี้ในทางพยานหลักฐานจะเชื่อมั่นในระบบไต่สวนของผู้พิพากษาว่าหากมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นผู้พิพากษาจะเป็นผู้เลือกรับฟังพยานหลักฐานดังกล่าวเอง ดังนั้นแนวคิดทางด้านนี้จึงเน้นที่ความสามารถของผู้พิพากษาในการคัดเลือกพยานหลักฐานต่างๆ คู่พิพาทในคดีนี้จึงสามารถเสนอพยานหลักฐานทุกอย่างได้แม้จะไม่ใช่ประเด็นโดยตรงในการดำเนินคดี

ทั้งในข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการ และกฎหมายในแต่ละประเทศได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการรับฟังพยานหลักฐานไว้ ดังนี้

### ก. อนุสัญญาว่าด้วยการระงับข้อพิพาททางการลงทุนระหว่างรัฐและคนชาติของรัฐอื่น

ตามอนุสัญญาว่าด้วยการระงับข้อพิพาททางการลงทุนระหว่างรัฐและคนชาติของรัฐอื่น (ICSID) ได้กำหนดให้คณะอนุญาโตตุลาการต้องตัดสินข้อพิพาทไปตามหลักกฎหมายที่คู่พิพาทได้ตกลงกัน แต่อนุญาโตตุลาการก็มีอำนาจในการเรียกให้คู่พิพาทส่งพยานหลักฐาน หรือทำการเดินเผชิญสืบได้

<sup>33</sup> พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายลักษณะพยาน (เกษกราว: กรุงเทพมหานคร, 2542), หน้า 118-121.

\* ประเด็นโดยตรงแห่งคดี (probable cause) คือ ประเด็นข้อพิพาทที่มีผลกระทบต่อผลในทางคดี หรือประเด็นที่ส่งผลให้มีการแพ้ชนะกันในคดี ทั้งนี้ประเด็นโดยตรงแห่งคดีนี้เป็นประเด็นที่ศาลต้องวินิจฉัย

<sup>34</sup> พรเพชร วิชิตชลชัย, คำอธิบายกฎหมายลักษณะพยาน (เกษกราว: กรุงเทพมหานคร, 2542), หน้า 118-121.

## ข. สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ

สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ (ICC) ได้กำหนดให้คณะอนุญาโตตุลาการสามารถใช้วิธีการดำเนินกระบวนการพิจารณาเพื่อค้นหาความจริงได้ โดยอนุญาโตตุลาการสามารถเรียกพยานเข้ามาสืบได้ หรือตั้งพยานผู้เชี่ยวชาญได้

## ค. สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน

ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้กำหนดให้อนุญาโตตุลาการสามารถยกเว้นกระบวนการพิจารณาในการพิสูจน์พยาน หรือการแสวงหาพยานหลักฐานได้ โดยอนุญาโตตุลาการสามารถกำหนดรูปแบบกระบวนการพิจารณาให้เหมาะสม โดยเป็นการให้ออกาสคู่พิพาทสามารถเสนอพยานหลักฐานทั้งปวงต่ออนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้เพื่อการตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทอย่างเป็นธรรมได้

จากแนวคิดดังกล่าวนี้ เนื่องจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นกระทำโดยผู้ชี้ขาดที่มีความรู้ความสามารถดังเช่นผู้พิพากษาอาชีพในระบบไต่สวน ดังนั้นในการนำสืบพยานหลักฐานคู่พิพาทจึงน่าจะเสนอพยานหลักฐานทั้งปวงได้ต่อผู้ชี้ขาด โดยผู้ชี้ขาดจะเป็นผู้พิจารณาเองว่าพยานหลักฐานใดที่ควรนำไปประกอบการพิจารณา ซึ่งจะสอดคล้องกับมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ด้วยที่กำหนดให้การรับฟังพยานหลักฐานต้องให้ออกาสคู่พิพาทในการนำพยานหลักฐานทั้งปวงมาสืบ

### 2.5.2 อำนาจของผู้ชี้ขาดในกระบวนการสืบพยาน

อำนาจของผู้ชี้ขาดในกระบวนการสืบพยานนี้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บัญญัติว่าผู้ชี้ขาดมีอำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาเช่นใด จึงน่าจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงของคู่พิพาทในการกำหนดอำนาจของผู้ชี้ขาด แต่อย่างไรก็ตามหลักเกี่ยวกับอำนาจของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ก็เกี่ยวพันกับระบบกฎหมายในแต่ละประเทศเช่นกัน และเกี่ยวพันกับระบบกฎหมายซึ่งแตกต่างกัน ดังนี้

#### ก. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของผู้พิพากษาในระบบกล่าวหา(Common law)

แนวคิดนี้มีว่าผู้พิพากษาจะต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวในการสืบพยาน ผู้พิพากษาไม่มีอำนาจในการถามพยาน ผู้พิพากษาจะมีอำนาจเพียงการควบคุมการพิจารณาคดีเท่านั้น โดยปล่อยให้คู่พิพาทต่อสู้ในกระบวนการสืบพยานอย่างเท่าเทียมกัน

#### ข. แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของผู้พิพากษาในระบบไต่สวน (Civil law)

แนวคิดนี้มีว่า เพื่อให้ค้นหาความจริงในคดี ผู้พิพากษาจึงมีหน้าที่ในการช่วยค้นหาความจริง ผู้พิพากษาจึงมีอำนาจในการถามพยาน และมีอำนาจในการเรียกพยานมาสืบ

ทั้งนี้ ในข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการ และกฎหมายในแต่ละประเทศได้มีแนวคิดเกี่ยวกับอำนาจของอนุญาโตตุลาการในการสืบพยานไว้ ดังนี้



### ก. ประเทศมาเลเซีย

ในประเทศมาเลเซีย ศาลอุตสาหกรรมมีอำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยสามารถเรียกให้คู่พิพาท บุคคลภายนอก พยานวัตถุ พยานเอกสารและสิ่งอื่นใดเข้าร่วมในการพิจารณาได้ มีอำนาจในการถามพยานเอง และมีอำนาจในการสั่งห้ามคู่พิพาทปิดงานและนัดหยุดงาน รวมทั้งทำการใด ๆ ที่จำเป็นเพื่อความรวดเร็วในการระงับข้อพิพาทได้ นอกจากนี้ในศาลยังมีอำนาจในการตั้งผู้เชี่ยวชาญได้โดยได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี

### ข. ประเทศฟิลิปปินส์

ในประเทศฟิลิปปินส์ อนุญาโตตุลาการสามารถเรียกพยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุอื่นใด เข้าสู่กระบวนการพิจารณาได้รวมทั้งสามารถถามพยานได้ นอกจากนี้อนุญาโตตุลาการสามารถห้ามมิให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาได้

### ค. สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน

ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้กำหนดให้อุญาโตตุลาการสามารถกำหนดรูปแบบกระบวนการพิจารณาได้เพื่อความเหมาะสม ทั้งนี้จากแนวคิดดังกล่าว และจากข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการ และกฎหมายในแต่ละประเทศ นั้นพบว่าในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดควรมีอำนาจในการค้นหาความจริง และควบคุมการดำเนินกระบวนการพิจารณา ดังเช่นผู้พิพากษาในระบบไต่สวน ดังนั้น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงควรมีอำนาจในการถามพยาน ทั้งนี้เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงทั้งหมดอันจะทำให้สามารถชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้อย่างยุติธรรม

อย่างไรก็ตามแม้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะมีอำนาจในการถามพยาน แต่เนื่องจากกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นกระบวนการคู่พิพาทต่างต้องนำพยานหลักฐานมาเสนอต่อผู้ชี้ขาด ดังนั้นผู้ชี้ขาดจึงไม่ควรก้าวล่วงในกระบวนการเสนอพยานหลักฐานของนายจ้างและลูกจ้าง ผู้ชี้ขาดจึงควรมีอำนาจเพียงการถามพยาน แต่ไม่ควรมีอำนาจในการเรียกพยานมาสืบ

## 2.6 การพิจารณาคดีโดยการชี้ขาดแบบขาดนัด

เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาคดีโดยขาดนัดไว้ จึงมีปัญหาในกรณีที่คู่พิพาททะเลาะไม่เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณา ผู้ชี้ขาดจะสามารถทำการพิจารณาชี้ขาดโดยขาดนัดได้หรือไม่ ซึ่งหากไม่สามารถทำการพิจารณาโดยขาดนัดได้จะส่งผลให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นช่องทางให้คู่พิพาทอีกฝ่ายสามารถประวิงคดี หรือทำการทิ้งฟ้อง เพื่อให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจต้องระงับไปได้ ซึ่งสาเหตุดังกล่าวจะส่งผลให้คู่พิพาทไม่มีความมั่นใจในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนั้นจึงสมควรทำการศึกษาก่อนเกี่ยวกับการพิจารณาคดีโดยการชี้ขาดแบบขาดนัดในประเทศไทย ดังนี้



### 2.6.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการพิจารณาคดีแบบอนุญาโตตุลาการโดย ขาดนัด

ในการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการนั้น หลักสำคัญของการอนุญาโตตุลาการคือ การตกลงยินยอมของคู่พิพาทที่จะเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ และได้สมัครใจทำการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการ รวมถึงการสมัครใจยอมรับผลของคำชี้ขาดจากอนุญาโตตุลาการที่ตนเป็นผู้แต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในการชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว

ดังนั้น ข้อโต้เถียงเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการว่าจะสามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดแก่คู่พิพาทที่ละเลยไม่ดำเนินกระบวนการพิจารณาได้หรือไม่เพียงใดนั้น พบว่ามีแนวคิดที่ถือว่าการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการ หากคู่พิพาทละทิ้งไม่เข้าร่วมในการดำเนินกระบวนการพิจารณานั้นจะถือว่าคู่พิพาทไม่ตกลงระงับข้อพิพาทด้วยกระบวนการอนุญาโตตุลาการแล้ว กระบวนการอนุญาโตตุลาการจะยกเลิกทันที<sup>35</sup> ซึ่งแนวคิดนี้ได้ปรากฏในประเทศสก็อตแลนด์ที่ไม่อนุญาตให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณาฝ่ายเดียวในการอนุญาโตตุลาการ<sup>35</sup> โดยถือว่าการอนุญาโตตุลาการต้องได้รับความยินยอมและสมัครใจจากคู่พิพาททั้งสอง การที่คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมในการดำเนินกระบวนการพิจารณาจึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปได้

อย่างไรก็ตาม การกำหนดให้กระบวนการอนุญาโตตุลาการต้องสิ้นสุดลงเนื่องจากคู่พิพาทอีกฝ่ายละเลยไม่ร่วมดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการทำให้เกิดผลเสียแก่กระบวนการอนุญาโตตุลาการมาก เนื่องจากทำให้คู่พิพาทไม่มีความมั่นใจว่ากระบวนการอนุญาโตตุลาการจะถูกยกเลิกเมื่อใด เพราะหากคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งเล็งเห็นว่าตนจะต้องเป็นฝ่ายแพ้คดี คู่พิพาทฝ่ายนั้นก็อาจทำการกั๊กฟ้องได้ โดยเข้าใจว่าหากตนไม่ยินยอมเข้าร่วมในการพิจารณาเสียแต่ต้นแล้ว หากต่อมาแพ้คดีก็จะไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจะทำให้คู่พิพาทอีกฝ่ายได้รับความเสียหายมาก

ทั้งนี้ เนื่องจากการที่คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมเข้าร่วมกระบวนการพิจารณาทั้งที่รู้ถึงกำหนดนัดพิจารณาย่อมเป็นความผิดของคู่กรณีฝ่ายนั้น และก็ไม่มีช่องทางใดที่สามารถบังคับให้คู่พิพาทดังกล่าวเข้าร่วมในกระบวนการอนุญาโตตุลาการได้ ในกรณีนี้จึงไม่ใช่

\* แนวคิดนี้ถือเป็นหลักในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการในอดีตที่สำคัญ ที่ถือว่าหากมีการกั๊กฟ้องอนุญาโตตุลาการจะต้องจำหน่ายคดี เพราะถือว่าคู่พิพาทไม่ได้มอบอำนาจในการตัดสินคดีให้แก่อนุญาโตตุลาการแล้ว และอนุญาโตตุลาการก็ไม่มีอำนาจในการตัดสินคดีอีกต่อไป

(พิชัยศักดิ์ หรยางกูร, คำบรรยายในวิชากฎหมายอนุญาโตตุลาการทางการค้าระหว่างประเทศในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.)

<sup>35</sup> จันทนา สมพงษ์ชัยกุล, วิวัฒนาการของความคิดบางประการของกฎหมายวิธีพิจารณาในการอนุญาโตตุลาการพาณิชย์ระหว่างประเทศ (วิทยานิพนธ์ชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543), หน้า 209.

ความผิดของอนุญาโตตุลาการหรือคู่พิพาทอีกฝ่ายแต่อย่างใด และถือว่าอนุญาโตตุลาการมิได้ดำเนินการใดที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม เพราะได้เปิดโอกาสให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันแล้วในการเข้าร่วมการพิจารณา แต่คู่พิพาทฝ่ายหนึ่งไม่ยอมเข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาเอง ซึ่งอนุญาโตตุลาการก็ควรจะดำเนินการพิจารณาต่อไป<sup>36</sup> ดังนั้นจึงได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินการอนุญาโตตุลาการโดยขาดนัดขึ้นมา โดยถือว่าการดำเนินการอนุญาโตตุลาการได้รับความยินยอมจากคู่พิพาทตั้งแต่เมื่อคู่พิพาทตกลงระงับข้อพิพาทด้วยกระบวนการอนุญาโตตุลาการแล้ว แม้ในอนาคตคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งจะละเลยไม่เข้าร่วมดำเนินการอนุญาโตตุลาการ ก็ไม่ถือว่าคู่พิพาทไม่สมัครใจที่จะดำเนินการอนุญาโตตุลาการ<sup>\*</sup> ดังนั้นอนุญาโตตุลาการจึงสามารถดำเนินการอนุญาโตตุลาการโดยขาดนัดได้

แต่อย่างไรก็ตามในการพิจารณาโดยขาดนัดในกระบวนการอนุญาโตตุลาการก็แตกต่างจากหลักการพิจารณาโดยขาดนัดในศาลนั้นคือ หลักการดำเนินการอนุญาโตตุลาการโดยขาดนัดในการอนุญาโตตุลาการจะไม่ถือว่าคู่พิพาทได้ยอมรับข้อต่อสู้ของอีกฝ่ายโดยสิ้นเชิง เช่นเดียวกับหลักการขาดนัดยื่นคำให้การของศาล แต่อนุญาโตตุลาการจะทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทต่อไปโดยฝ่ายเดียวจากพยานหลักฐานที่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งนำสืบ

ทั้งนี้ในสถาบันอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศและในประเทศได้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการอนุญาโตตุลาการโดยขาดนัดดังนี้

#### ก. สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ

สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ (ICC) ได้กำหนดให้คณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจดำเนินการพิจารณาคดีโดยขาดนัดได้หากคู่พิพาทไม่เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร<sup>37</sup>

#### ข. สถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ

สถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ(UNCITRAL) ได้กำหนดให้คณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจดำเนินการพิจารณาโดยขาดนัด หากคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่เข้าร่วมในการพิจารณาคดี<sup>38</sup>

<sup>36</sup> เสาวนีย์ อัครโรจน์, คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีการระงับข้อพิพาททางธุรกิจโดยการอนุญาโตตุลาการ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า 121.

<sup>\*</sup> ในกรณีนี้มีข้อยกเว้นใน การที่คู่พิพาทได้ตกลงกันว่าหากคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งทิ้งฟ้องจะถือว่ากระบวนการอนุญาโตตุลาการต้องระงับไป

<sup>37</sup> มาตรา 21 Rules of Arbitration of The International Chamber of Commerce

<sup>38</sup> มาตรา 28 UNCITRAL Arbitration Rules

### ค. สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน

ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันได้กำหนดให้อนุญาโตตุลาการสามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดได้ หากคู่พิพาทไม่มาศาล เว้นแต่คู่พิพาทได้ตกลงเป็นอย่างอื่น หรือมีกฎหมายห้ามดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด

#### 2.6.2 ความเหมาะสมในการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด

กระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดมีประโยชน์และเหมาะสมกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนี้

- ก. เพื่อให้คู่พิพาทมีความตั้งใจในการดำเนินกระบวนการพิจารณา
- ข. เพื่อไม่ให้มีการประวิงคดี หากคู่พิพาทตั้งใจไม่เข้าร่วมในการดำเนินกระบวนการพิจารณา
- ค. เพื่อให้คู่พิพาทมีความมั่นใจว่าหากคู่พิพาทอีกฝ่ายไม่เข้าร่วมในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ กระบวนการอนุญาโตตุลาการจะสามารถดำเนินต่อไปได้
- ง. เพื่อให้สัญญาอนุญาโตตุลาการมีอำนาจในการบังคับให้คู่พิพาทเข้าร่วมในการอนุญาโตตุลาการ

#### 2.6.3 หลักการพิจารณาโดยขาดนัดตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ

พ.ศ.2545

นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545 ได้มีหลักการดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด ดังนี้

ก. หลักการขาดนัดยื่นคำให้การตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2545

จากการที่บทบัญญัติในมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติไว้ว่า “ภายในระยะเวลาที่คู่พิพาทตกลงกันหรือที่คณะอนุญาโตตุลาการกำหนด คู่พิพาทฝ่ายที่เรียกร้องต้องแสดงข้อเท็จจริงเพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้อง ประเด็นข้อพิพาทและคำขอบังคับของตน ส่วนคู่พิพาทฝ่ายที่ถูกเรียกร้องต้องแสดงในคำคัดค้านถึงข้อต่อสู้ของตน ทั้งนี้ คู่พิพาทอาจแนบเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือบัญชีระบุพยานที่ระบุถึงเอกสารหรือพยานหลักฐานอื่นที่ประสงค์จะอ้างเป็นพยานมาด้วยก็ได้” ดังนั้นบทบัญญัติดังกล่าวจึงได้กำหนดหน้าที่ของคู่พิพาทฝ่ายรับข้อเรียกร้องให้ต้องยื่นคำให้การ และเข้าต่อสู้คดี

หากคู่พิพาทฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่ยื่นคำให้การ ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 ก็ได้บัญญัติหลักเกณฑ์การทิ้งฟ้องและการขาดนัด

ยื่นคำให้การไว้ว่า “ในกรณีที่คู่พิพาทมิได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น ให้คณะอนุญาโตตุลาการดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) มีคำสั่งยุติกระบวนการพิจารณา ถ้าคู่พิพาทฝ่ายที่เรียกกร้องไม่ยื่นข้อเรียกร้องตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 29 วรรคหนึ่ง

(2) ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป ถ้าคู่พิพาทฝ่ายที่ถูกเรียกกร้องไม่ยื่นคำคัดค้านตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 29 วรรคหนึ่ง แต่ทั้งนี้มิให้ถือว่าการไม่ยื่นคำคัดค้านดังกล่าวเป็นการยอมรับตามข้อเรียกร้องนั้น

(3) ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป ถ้าคู่พิพาทฝ่ายใดไม่มาในวันนัดสืบพยานหรือนัดพิจารณาหรือไม่เสนอพยานหลักฐานใด ๆ และให้มีคำสั่งขาดต่อไป

ให้คณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจไต่สวนตามที่เห็นสมควรก่อนดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ทั้งนี้ให้รวมถึงเหตุที่ทำให้คู่พิพาทฝ่ายที่ถูกเรียกกร้องขาดนัดยื่นคำคัดค้านหรือขาดนัดพิจารณา แล้วแต่กรณี”

ทั้งนี้ จากบทบัญญัติมาตราดังกล่าวพบว่า บทบัญญัติตาม (1) ของมาตรา 51 เป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจอนุญาโตตุลาการยุติกระบวนการอนุญาโตตุลาการอันเป็นการทิ้งฟ้อง โดยบทบัญญัติตาม (2) ของมาตรา 31 ซึ่งบัญญัติให้อนุญาโตตุลาการดำเนินการอนุญาโตตุลาการต่อไปฝ่ายเดียวได้ หากฝ่ายที่ถูกเรียกกร้องไม่ยื่นคำคัดค้านหรือคำให้การ ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวเป็นหลักสำคัญในการดำเนินกระบวนการการชี้ขาดโดยขาดนัดยื่นคำให้การ

#### ข. หลักการขาดนัดพิจารณาตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545

หลักการขาดนัดพิจารณาในกระบวนการวิธีพิจารณาความชั้นอนุญาโตตุลาการนี้ได้มีบทบัญญัติไว้ใน (3) ของมาตรา 31 ดังนี้คือ

“ในกรณีที่คู่พิพาทมิได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น ให้คณะอนุญาโตตุลาการดำเนินการดังต่อไปนี้

(3) ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป ถ้าคู่พิพาทฝ่ายใดไม่มาในวันนัดสืบพยานหรือนัดพิจารณาหรือไม่เสนอพยานหลักฐานใด ๆ และให้มีคำสั่งขาดต่อไป”

ทั้งนี้ จากบทบัญญัติดังกล่าวเป็นการให้อำนาจอนุญาโตตุลาการดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปได้หากคู่พิพาทอีกฝ่ายไม่เข้าร่วมในการดำเนินกระบวนการ อันเป็นการป้องกันการประวิงคดีของคู่พิพาทอีกฝ่าย



โดยสรุปแล้ว แม้บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยขาดนัดในประเทศไทยไว้ แต่บทบัญญัติดังกล่าวใช้ในกระบวนการอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทโดยทั่วไป แต่สำหรับข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นข้อพิพาทที่มีลักษณะพิเศษในด้านการแรงงานสัมพันธ์และมีหลักเกณฑ์ในการระงับข้อพิพาทตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อยู่แล้ว ดังนั้น การพิจารณาว่าสามารถทำการชี้ขาดโดยขาดนัดได้หรือไม่ จึงต้องพิจารณาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

#### 2.6.4 ความสอดคล้องของกระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ได้บัญญัติหลักแต่เพียงว่าในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้อีกฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบเท่านั้น ดังนั้น คู่พิพาทจึงตกลงกันให้ใช้วิธีพิจารณาใดในการระงับข้อพิพาทก็ได้ เช่น อาจจะใช้การอนุญาโตตุลาการโดยไม่ใช้กฎหมาย หรืออนุญาโตตุลาการแบบเพื่อนก็ได้ ตามแต่ที่คู่พิพาทจะตกลงกันโดยต้องไม่ขัดต่อหลักการให้อีกฝ่ายคู่พิพาทได้มีการต่อสู้คดีอย่างเท่าเทียมกัน แต่สำหรับปัญหาว่าคู่พิพาทหรืออนุญาโตตุลาการสามารถใช้การพิจารณาคดีโดยขาดนัดได้หรือไม่นั้น

เนื่องจากตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติให้อนุญาโตตุลาการต้องให้อีกฝ่ายคู่พิพาทได้เข้าชี้แจงเหตุผลและสืบพยานได้ซึ่งเป็นหลักสากลในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีที่ต้องให้คู่พิพาทได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกันในการดำเนินกระบวนการพิจารณาและสืบพยาน ดังนั้นจึงต้องวิเคราะห์ว่าการทำการชี้ขาดโดยขาดนัดจะขัดต่อบทบัญญัติมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่เป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยหรือไม่

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากหลักทั่วไปของการชี้ขาดโดยสมัครใจหรือการอนุญาโตตุลาการแล้ว พบว่าผู้ชี้ขาดได้รับมอบอำนาจในการตัดสินข้อพิพาทจากคู่พิพาททั้งสองฝ่าย หากนายจ้างลูกจ้างไม่ยินยอมตกลงร่วมกันเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจแล้วการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะไม่สามารถกระทำได้เลย ซึ่งจากหลักดังกล่าวนี้ หากนำมาพิจารณาว่าขัดแย้งต่อการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดหรือไม่นั้นจะพบว่ากรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้ทำสัญญาตกลงให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจหากเกิดข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้แล้วนั้นถือว่าเป็นการตกลงให้มีการทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว คู่พิพาทจะต้องปฏิบัติตามสัญญาคือทำการเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจและมอบอำนาจให้ผู้ชี้ขาดทำการชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว ซึ่งหากคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งไม่สนใจที่จะเข้าร่วมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ก็ควรกำหนดให้คู่พิพาทฝ่ายนั้นขาดนัดไม่ว่าจะเป็นกรณีขาดนัดยื่นคำให้การ หรือ



ขาดนัดพิจารณา มิฉะนั้นจะทำให้สัญญาที่ตกลงให้เข้าสู่กระบวนการชี้ขาดดังกล่าวไม่มีอำนาจบังคับให้ปฏิบัติตามสัญญา และคู่พิพาทจะขาดความเชื่อถือในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เนื่องจากเกรงว่าหากเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดแล้ว หากคู่พิพาทอีกฝ่ายพบว่าฝ่ายตนจะแพ้คดี คู่พิพาทฝ่ายดังกล่าวอาจทิ้งฟ้องได้ ซึ่งการทำการชี้ขาดโดยขาดนัดจะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

สำหรับการที่มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ นั้น เนื่องจากบทบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสคู่พิพาทชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบเท่านั้น ดังนั้นหากมีการเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว คู่พิพาทอีกฝ่ายไม่ยื่นคำให้การภายในระยะเวลาที่กำหนดนั้นถือว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ให้โอกาสชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบแล้วแต่คู่พิพาทฝ่ายดังกล่าวละเลยไม่ทำการต่อสู้คดีเอง ดังนั้นจึงถือว่าคู่พิพาทฝ่ายดังกล่าวขาดนัดยื่นคำให้การและเข้าสู่กระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดได้ แต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีแนวคิดที่ไม่สามารถทำการชี้ขาดโดยขาดนัดได้ เนื่องจากถือว่าหากคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมการดำเนินการพิจารณา ไม่ยื่นคำให้การ หรือไม่เข้าชี้แจงและนำพยานเข้าสืบ กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจก็ไม่สามารถดำเนินการพิจารณาต่อไปได้ เพราะถือว่าคู่พิพาทไม่สมัครใจเข้าสู่การชี้ขาดแล้ว การชี้ขาดดังกล่าวต้องเลิกไป แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดดังกล่าวก็เป็นแนวคิดในอดีต ซึ่งในปัจจุบันสถาบันอนุญาโตตุลาการ และกฎหมายเกี่ยวกับการอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศ ต่างก็ยอมรับแล้วว่าหากคู่พิพาทไม่เข้าร่วมดำเนินการกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ก็สามารถที่จะทำการอนุญาโตตุลาการโดยขาดนัดได้

## สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

\* แนวคิดนี้เช่นเดียวกับวิทยานิพนธ์ของโชติพัฒน์ พรหมโชติ

(โชติพัฒน์ พรหมโชติ, การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.), หน้า 60-90.)

โดยสรุป กระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดเป็นกระบวนการวิธีพิจารณาที่ช่วยแก้ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เช่น การไม่เข้าร่วมกระบวนการชี้ขาดของกลุ่มพิพาท การประวิงคดีของกลุ่มพิพาท ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศ และข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการต่างๆ รวมทั้งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 ก็ได้บัญญัติหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดไว้ทั้งสิ้น แต่อย่างไรก็ตามในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ก็ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการชี้ขาดโดยขาดนัด

## 2.7 ความเหมาะสมของบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

เนื่องจากกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยเอกชน ดังนั้นการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีบทลงโทษทางอาญาแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจึงเป็นปัญหาที่ควรวิเคราะห์ว่าบทลงโทษทางอาญาดังกล่าวมีความเหมาะสมกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทยหรือไม่

### 2.7.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาในกระบวนการอนุญาโตตุลาการ

บทลงโทษทางอาญาในกระบวนการอนุญาโตตุลาการนี้มีที่มาจากประเทศออสเตรเลีย แต่ก็เป็บบทลงโทษทางอาญาในกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (compulsory arbitration system) ได้เกิดขึ้นในประเทศออสเตรเลียและเริ่มใช้บังคับ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1904 โดยระบบอนุญาโตตุลาการโดยบังคับนี้มีแนวคิดที่รัฐจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับในฐานะเป็นผู้รักษาผลประโยชน์ของสาธารณชน (public interests) โดยการที่เอกชนสองฝ่ายเจรจาต่อรองผลประโยชน์ในข้อพิพาทแรงงานนั้น ข้อพิพาทดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณชน ดังนั้นรัฐจึงควรเข้าไปควบคุมและแทรกแซงข้อพิพาทดังกล่าว ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดกระบวนการระงับข้อพิพาทสามฝ่ายขึ้น (tripartite disputes) เพื่อให้รัฐเข้าไปควบคุมและทำการระงับข้อพิพาทดังกล่าว เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์สาธารณะ

ซึ่งการระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ควรใช้กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นตัวแทนของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งในการชี้ขาดนี้ นอกจากจะต้องเป็นธรรม (fair) ระหว่างคู่กรณีสองฝ่ายแล้วยังจะต้องคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะ

จากที่กล่าวมาข้างต้นระบบอนุญาโตตุลาการโดยบังคับจึงมีความแตกต่างกับระบบการเจรจาต่อรองร่วมที่ใช้อยู่ในอังกฤษ อเมริกาหรือระบบศาลแรงงานที่ใช้ในประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจ ยุโรป โดยสิ้นเชิง เพราะทั้งสองระบบดังกล่าวถือว่าข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทสองฝ่าย (bipartite disputes) คือระหว่างเอกชนต่อเอกชนเท่านั้น รัฐมิได้เข้าร่วมเป็นฝ่ายที่สามในการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วย<sup>39</sup>

ดังนั้น เมื่อระบบอนุญาโตตุลาการโดยบังคับมีแนวคิดว่าผู้ชี้ขาด หรือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลียเป็นตัวแทนของรัฐในการทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทโดยรัฐ อันมีลักษณะเป็นการใช้อำนาจรัฐที่เหนือเอกชน ดังนั้น สถานะของคำชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลียจึงมีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครองที่นายจ้างและ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม หากไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดก็สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ แต่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งทางปกครอง

นอกจากนี้ ด้วยเหตุที่คำชี้ขาดในกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยรัฐมีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครอง ที่รัฐใช้อำนาจเหนือเอกชน ดังนั้นการกำหนดให้มีบทลงโทษในกรณีไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดในกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับจึงชอบแล้ว

## 2.7.2 การบังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศ

การบังคับตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจโดยทั่วไปแล้วหากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจะไม่มีบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดดังกล่าว แต่จะใช้วิธีนำคำชี้ขาดไปฟ้องให้ศาลบังคับตามคำชี้ขาด เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ ประเทศเยอรมัน แต่บางประเทศก็มีการกำหนดบทลงโทษกรณีไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจ เช่น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศไทย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม สำหรับการบังคับตามคำชี้ขาดโดยบังคับนั้น โดยทั่วไปแล้วจะมีบทลงโทษทางอาญาในกรณีไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด เช่น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศไทย และ ประเทศออสเตรเลีย แต่ในบางประเทศก็ไม่ได้กำหนดบทลงโทษแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยบังคับแต่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเข้าบังคับให้เป็นไปตามคำชี้ขาดแทน เช่น ประเทศมาเลเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ เป็นต้น

<sup>39</sup> สุรินทร์ ถั่วทอง, “การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย,” วารสารนิติศาสตร์ 11(เมษายน-มิถุนายน 2523): 333-356.

### 2.7.3 บทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดตาม

#### พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้มีบทบัญญัติที่บังคับให้ คู่พิพาทต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยหากไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจะมีบทลงโทษทางอาญา ซึ่งตามมาตรา 131 ได้บัญญัติว่า

“นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จัดทะเบียนตามมาตรา 29 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสองหรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

### 2.7.4 ความเหมาะสมเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้

#### ขาด

การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้นำบทบัญญัติลงโทษทางอาญาในกรณีไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ซึ่งควรใช้กับการชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มาใช้กับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้นเป็นเพราะเหตุผลที่ข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทที่กระทบต่อเศรษฐกิจและสังคม จึงควรกำหนดให้มีบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่คู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด และเพื่อให้คู่พิพาทเกรงกลัวต่อโทษทางอาญาและจะได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

แต่เนื่องจากการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาทโดยเอกชน ไม่เหมือนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับที่เป็นการบังคับชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

นอกจากนี้ อำนาจในการระงับข้อพิพาทของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจก็มาจาก ข้อตกลงระหว่างคู่พิพาท ซึ่งกล่าวได้ว่าอำนาจที่ได้รับมาจากคู่พิพาท\* ดังนั้นในเมื่อการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาทโดยเอกชนที่แตกต่างจากการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยรัฐ ทำให้คำชี้ขาดโดยสมัครใจมีผลเป็นสัญญาระหว่างคู่พิพาทที่จะต้องปฏิบัติตามเท่านั้น อันแตกต่างจากคำชี้ขาดโดยบังคับที่มีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครองที่คู่พิพาทจะต้องปฏิบัติตาม

การที่คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจมีผลเป็นเพียงสัญญาระหว่างคู่พิพาท ซึ่งคู่พิพาทมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม ทำให้การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจไม่ถือเป็นความชั่วหรือมิได้เป็นการกระทำที่ชั่วร้ายและเป็นอาชญากรรมอันมีลักษณะเป็นความผิดในตัวเอง (mala in se) หากแต่การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดเพราะกฎหมายบัญญัติ (mala prohibita) ซึ่งเป็น การบัญญัติกฎหมายตามนโยบายของรัฐ ด้วยเหตุผลที่เชื่อว่า การบัญญัติกฎหมายเรื่องใดก็ตาม หากต้องการให้มีผลบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพแล้ว ต้องมีการบัญญัติให้มีโทษทางอาญาด้วยเสมอ\*\*

ดังนั้น การมีบทลงโทษทางอาญาในกรณีไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจจึงไม่เหมาะสม\*\*\* ซึ่งคู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาคู่พิพาทแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน<sup>40</sup> ได้เสนอแนะให้ใช้การฟ้องร้องต่อศาลเพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาบังคับตามคำชี้ขาด ในกรณีที่คู่พิพาทอีกฝ่ายไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดแทนการลงโทษทางอาญา

\* สำนักสัญญา (Contractual) นั้นถือว่าที่มาของอำนาจในการชี้ขาดของตัวอนุญาโตตุลาการนั้นมาจากเจตนาของคู่กรณี ซึ่งได้แก่ สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างคู่กรณี

(พิชัยศักดิ์ ทรยางกูร, รวมข้อคิดเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในทางการค้า (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2540), หน้า 46-47.)

\*\* การที่มีบทลงโทษทางอาญาอันเป็นความผิดที่กฎหมายบัญญัติ (mala prohibita) มากเกินไป ดังเช่น บทลงโทษทางอาญาในกรณีไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจ จะทำให้เกิดสภาวะความผิดทางอาญาล้นเกิน (over-criminalization) ได้

\*\*\* ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล (กรรมาธิการ) ได้อภิปรายเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาของการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในวาระที่ 3 ของสภานิติบัญญัติแห่งชาติว่า “คำชี้ขาดที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้สมัครใจให้มีการทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่ควรมีบทลงโทษทางอาญา

<sup>40</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, คู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาคู่พิพาทแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543), หน้า 37-43.



นอกจากนี้ จิตติ ดิงศภักดิ์ ยังได้มีความเห็นตามหมายเหตุคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1110/2520\* เกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดด้วยว่า การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดไม่ว่ากรณีใดไม่ควรมีบทลงโทษทางอาญา

โดยสรุป การมีบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจไม่มีเหมาะสม ทั้งนี้เพราะคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นเพียงคำชี้ขาดของคนกลางที่คู่พิพาทตกลงกันให้ทำหน้าที่ชี้ขาดเท่านั้น ซึ่งอำนาจในการชี้ขาดก็มาจากคู่พิพาทไม่ได้เป็นการใช้อำนาจของรัฐ ดังเช่น การชี้ขาดโดยบังคับซึ่งการมีบทลงโทษในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีเหมาะสมแล้วเพราะการคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้กระทำโดยรัฐ อีกทั้งมีสถานะเป็นคำสั่งทางปกครอง จึงควรกำหนดให้มิมีบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น แต่ไม่ควรมีบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจ

## 2.8 การบังคับตามคำชี้ขาด

ในการบังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการนั้น โดยทั่วไปหากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการแล้ว คู่พิพาทอีกฝ่ายสามารถร้องขอให้ศาลบังคับให้คู่พิพาทอีกฝ่ายปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการได้ ซึ่งในกระบวนการพิจารณาของศาลในการบังคับตามคำชี้ขาดนั้น ศาลจะไม่สามารถตรวจสอบดุลพินิจของอนุญาโตตุลาการได้ เว้นแต่คำชี้ขาดดังกล่าวเป็นคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเป็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการวิธีพิจารณาความ หรือเป็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ทั้งนี้ในการบังคับตามคำชี้ขาดนี้ ข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ข้อที่ 6 ได้กำหนดว่าคู่พิพาทที่ทำการชี้ขาดโดยสมัครใจจะถือว่ายอมรับคำชี้ขาด ดังนั้นคู่พิพาทจึงต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจ

สำหรับการบังคับตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทยนั้น ตามวรรคสามและสี่ของมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติว่า

“ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำ

\* การฝ่าฝืนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นความผิดอาญา ถ้าการฝ่าฝืนนั้นไม่ชอบ ผู้ถูกบังคับตามคำวินิจฉัยจะอย่างไรก่อนที่จะฝ่าฝืนแล้วถูกลงโทษจำคุกหรือปรับเป็นคดีอาญา จำเลยคงต่อสู้คดีอาญาได้ว่าคำวินิจฉัยนั้นไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทำให้บุคคลต้องเสี่ยงกับคดีอาญา โดยไม่มีทางโต้แย้งสิทธิและหน้าที่ทางแพ่งก่อนไม่เป็นเหตุผลที่ถูกต้องและสมควร

(คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1110/2520 ปี 2520 ตอน 6 ของเนติบัณฑิตยสภา)

คำชี้ขาดพร้อมทั้ง ปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงาน  
อยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้  
ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด”

จากบทบัญญัติดังกล่าว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงต้องมีหน้าที่ส่งคำชี้ขาด ปิดสำเนา  
คำชี้ขาด และนำคำชี้ขาดมาจดทะเบียนต่ออธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด ซึ่งเมื่อมี  
การจดทะเบียนคำชี้ขาดแล้วคำชี้ขาดดังกล่าวจะถือเป็นข้อตกลงในการจ้าง ซึ่งมีผลบังคับใช้เป็น  
เวลา 1 ปี โดยที่นายจ้างและลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตาม หากนายจ้างและลูกจ้างฝ่าฝืนจะต้องรับ  
โทษทางอาญา

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้คำชี้ขาด  
เป็นที่สุด มีผลบังคับใช้ทันที รวมทั้งบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าว  
มีเพื่อเป็นมาตรการบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำชี้ขาดอย่างเคร่งครัด แต่  
บทบัญญัตินี้ก็ไม่สอดคล้องกับหลักการบังคับตามคำชี้ขาดโดยทั่วไป เนื่องจากคำชี้ขาดของผู้  
ชี้ขาดโดยสมัครใจถือเป็นคำชี้ขาดโดยเอกชนจึงควรมีอำนาจบังคับในตัวเอง ดังเช่น คำชี้ขาด  
ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครอง ดังนั้นการกำหนดให้คำชี้  
ขาดเป็นที่สุด และมีโทษทางอาญาทันทีที่มีการจดทะเบียนคำชี้ขาดต่ออธิบดีจึงเป็นการไม่  
เหมาะสม เนื่องจากอำนาจของผู้ชี้ขาดในการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นอำนาจที่ได้รับมาจาก  
คู่พิพาท ดังนั้นคำชี้ขาดของเอกชนจึงไม่มีอำนาจในการบังคับตามคำชี้ขาดในตัวเองเพราะ  
เอกชนไม่มีอำนาจที่จะบังคับเอกชนด้วยกันได้ ซึ่งจากหลักดังกล่าวนี้การบังคับตามคำชี้ขาด  
ตามกฎหมายเกี่ยวกับการอนุญาโตตุลาการจึงกำหนดให้ศาลมีหน้าที่ในการบังคับตามคำชี้ขาด  
ซึ่งในการบังคับตามคำชี้ขาดของศาลนี้ หากศาลมีกระบวนการบริหารจัดการคดี (case  
management) ที่ดี จะไม่ก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการบังคับตามคำชี้ขาด

ทั้งนี้ การบังคับตามคำชี้ขาดในพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 นั้น ได้  
บัญญัติในมาตรา 42 ว่า

“เมื่อคู่พิพาทฝ่ายใดประสงค์จะให้มีการบังคับตามคำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการให้  
คู่พิพาทฝ่ายนั้นยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจภายในกำหนดเวลาสามปีนับแต่วันที่อาจบังคับ  
ตามคำชี้ขาดได้เมื่อศาลได้รับคำร้องดังกล่าวให้รีบทำการไต่สวน และมีคำพิพากษาโดยพลัน”

\* ในการบังคับตามคำชี้ขาดของศาลแรงงานนี้ เนื่องจากการบังคับตามคำชี้ขาดเป็นคดีที่ไม่ค่อยมีข้อ  
ยุ่งยากมากนัก จึงควรจัดให้มีการพิจารณาและทำการบังคับตามคำชี้ขาดโดยเร่งด่วน โดยหากต้องมีการ  
สืบพยานก็อาจจัดให้มีการพิจารณาคดีต่อเนื่องเพื่อให้คดีเสร็จไปจากศาลโดยเร็ว

สำหรับการบังคับตามคำชี้ขาดในต่างประเทศนั้นได้มีรูปแบบ ดังนี้

### ก. ประเทศสหรัฐอเมริกา

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกาจะต้องทำเป็นหนังสือมีลายเซ็นของอนุญาโตตุลาการ และเหตุผลของคำชี้ขาด โดยการบังคับตามคำชี้ขาด หากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นคู่พิพาทจะต้องฟ้องต่อศาลให้ศาลพิพากษาและบังคับตามคำชี้ขาด

### ข. ประเทศอังกฤษ

การบังคับตามคำชี้ขาดในประเทศอังกฤษนั้น คู่พิพาทสามารถร้องขอให้ศาลบังคับคู่พิพาทอีกฝ่ายตามคำชี้ขาดได้

### ค. ประเทศเยอรมัน

การบังคับตามคำชี้ขาดในประเทศเยอรมันนั้น คู่พิพาทสามารถร้องขอต่อศาลแรงงานให้ทำการบังคับตามคำชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการได้

โดยสรุป เนื่องจากอำนาจของผู้ชี้ขาดในการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นอำนาจที่ได้รับมาจากคู่พิพาท ดังนั้นคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจจึงไม่ควรมีบทลงโทษทางอาญา รวมทั้งอำนาจในการบังคับตามคำชี้ขาด เนื่องจากเอกชนไม่มีอำนาจที่จะบังคับเอกชนด้วยกันได้ ดังนั้นการบังคับตามคำชี้ขาดจึงต้องให้ศาล ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐทำหน้าที่ออกหมายบังคับตามคำชี้ขาด

## 2.9 การเพิกถอนคำชี้ขาดและการอุทธรณ์คำชี้ขาด

ในกรณีที่อนุญาโตตุลาการมีคำชี้ขาดแล้ว คู่พิพาทมีความเห็นว่าคำชี้ขาดดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ชอบด้วยกระบวนการวิธีพิจารณา หรือเป็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน คู่พิพาทก็จะสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาด หรือฟ้องต่อศาลให้เพิกถอนคำชี้ขาดได้ โดยกระบวนการอุทธรณ์คำชี้ขาดหรือเพิกถอนคำชี้ขาดนี้จะเป็นหลักประกันในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการว่าหากการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการไม่ชอบแล้วคำชี้ขาดจะไม่ผูกพันคู่พิพาทและคู่พิพาทสามารถเพิกถอนคำชี้ขาดดังกล่าวได้ แต่อย่างไรก็ตามหากเป็นการโต้เถียงในประเด็นที่เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจของอนุญาโตตุลาการนั้นคู่พิพาทจะไม่สามารถอุทธรณ์หรือเพิกถอนคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการได้ เนื่องจากในกระบวนการอนุญาโตตุลาการนั้นดุลพินิจของอนุญาโตตุลาการโดยชอบจะถึงที่สุด

### 2.9.1 สาเหตุการเพิกถอนคำชี้ขาด

ในการเพิกถอนคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดนั้น คู่พิพาทที่จะขอเพิกถอนคำชี้ขาด จะต้องกล่าวอ้างว่าคำชี้ขาดไม่ชอบด้วยสาเหตุ ดังต่อไปนี้<sup>41</sup>

#### ก. คำชี้ขาดไม่ชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับแก้ข้อพิพาท

คำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและไม่สามารถใช้บังคับได้ คือคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายสารบัญญัติ ซึ่งในการระงับข้อพิพาทแรงงานก็คือกฎหมายว่าด้วยแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นต้น

#### ข. คำชี้ขาดเกิดจากการกระทำหรือวิธีการอันมิชอบ

คำชี้ขาดที่เกิดจากการกระทำโดยมิชอบหรือวิธีการอันมิชอบนั้นย่อมใช้บังคับไม่ได้ โดยการกระทำอันมิชอบอาจเกิดจากฝ่ายใดก็ได้ เช่น ผู้ชี้ขาด คู่พิพาท นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ทั้งนี้การกระทำหรือวิธีการอันมิชอบได้แก่ การดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยไม่ให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณี การไม่ให้คู่พิพาทมีโอกาสในการเสนอพยานหลักฐานแก่ผู้ชี้ขาด การที่ผู้ชี้ขาดรับสินบน การรับฟังพยานหลักฐานนอกสำนวน เป็นต้น

#### ค. คำชี้ขาดไม่อยู่ในขอบเขตแห่งสัญญาอนุญาตตุลาการหรือคำขอของคู่กรณี

คำชี้ขาดจะใช้บังคับไม่ได้หากผู้ชี้ขาดชี้ขาดข้อพิพาทเกินอำนาจที่คู่พิพาทตกลงกันให้ทำการชี้ขาด หรือทำการชี้ขาดเกินคำขอของคู่พิพาท

### 2.9.2 การเพิกถอนคำชี้ขาดและการอุทธรณ์คำชี้ขาดในต่างประเทศ

การอุทธรณ์คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศนั้น พบว่ามีหลายลักษณะ ซึ่งในบางประเทศสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ต่อศาล แต่ในบางประเทศคำชี้ขาดก็ไม่สามารถอุทธรณ์ได้ สำหรับการอุทธรณ์คำชี้ขาดนั้นต้องเป็นกรณีคำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการพิจารณา คำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการอนุญาโตตุลาการ หรือคำชี้ขาดที่เกิดจากความลำเอียงของอนุญาโตตุลาการ เท่านั้น จึงจะสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาด หรือฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการต่อศาลได้ แต่หากเป็นปัญหาข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับดุลพินิจในการพิจารณาคดีของอนุญาโตตุลาการนั้น คู่พิพาทจะไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาด หรือฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดได้ โดยหลักเกณฑ์ในการอุทธรณ์คำชี้ขาดในต่างประเทศมีดังนี้

<sup>41</sup> เสาวนีย์ อัครโรจน์, คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีการระงับข้อพิพาททางธุรกิจโดยการอนุญาโตตุลาการ (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), หน้า134-140.

### ก. ประเทศสหรัฐอเมริกา

การฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น คู่พิพาทสามารถฟ้องต่อศาลให้เพิกถอนคำชี้ขาดได้ด้วยเหตุดังต่อไปนี้

- 1) เมื่อคำชี้ขาดได้มาโดยทุจริต ฉ้อฉล หรือวิธีการอันมิชอบประการอื่น
- 2) เมื่อมีหลักฐานแสดงว่าอนุญาโตตุลาการลำเอียง หรือทุจริต
- 3) เมื่ออนุญาโตตุลาการกระทำการอันมิชอบในการพิจารณา คดี ซึ่งมีผลทำให้เสื่อมสิทธิของคู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
- 4) เมื่ออนุญาโตตุลาการกระทำการเกินขอบเขตอำนาจ

### ข. ประเทศอังกฤษ

การอุทธรณ์คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในประเทศอังกฤษนั้น คู่พิพาทสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อศาลสูงได้แต่เฉพาะคำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการวิธีพิจารณา คำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการอนุญาโตตุลาการ หรือคำชี้ขาดที่เกิดจากความลำเอียงของอนุญาโตตุลาการ<sup>42</sup>

### ค. ประเทศเยอรมัน

คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในประเทศเยอรมันนั้น คู่พิพาทจะสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้ต่อศาลแรงงาน โดยต้องอุทธรณ์ภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับคำชี้ขาด<sup>43</sup>

### ง. ประเทศมาเลเซีย

การอุทธรณ์คำชี้ขาดในประเทศมาเลเซียนั้น คู่พิพาทสามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดของศาลอุตสาหกรรมต่อศาลสูงได้เฉพาะในประเด็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อกระบวนการวิธีพิจารณา คำชี้ขาดที่เกิดจากความลำเอียงของอนุญาโตตุลาการ หรือ คำชี้ขาดที่ศาลสูงหรือศาลอุตสาหกรรมได้มีความเห็นว่าเป็นคำชี้ขาดที่สมควรได้รับพิจารณาในศาลสูง เช่น คำชี้ขาดที่ส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อย หรือคำชี้ขาดที่ส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง<sup>44</sup>

<sup>42</sup> Alison Hough, Employment Law (London: Old Bailey Press, 2001), pp. 232-234.

<sup>43</sup> Weiss Manfred, Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany (Deventer: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1989), pp. 161-163.

<sup>44</sup> Section 33A Reference to The High Court on a Question of Law (Industrial Relation Act 1967)



### จ. ประเทศสิงคโปร์

คำชี้ขาดในประเทศสิงคโปร์จะถือเป็นที่สุดไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาด  
ได้<sup>45</sup>

### ฉ. ประเทศฟิลิปปินส์

คำชี้ขาดในประเทศฟิลิปปินส์จะมีผลเป็นข้อตกลงในทางการจ้าง โดย  
ไม่สามารถอุทธรณ์คำชี้ขาดได้<sup>46</sup>

## 2.9.3 การเพิกถอนคำชี้ขาดและการอุทธรณ์คำชี้ขาดในประเทศไทย

คำชี้ขาดตามการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นเพียงข้อตกลงในทางการจ้าง\* โดยกฎหมายบัญญัติให้ผู้ชี้ขาดส่งคำชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายหรือผู้แทนทราบภายใน 3 วัน นับแต่วันทำคำชี้ขาด ปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ และนำคำชี้ขาดมาจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด<sup>47</sup> ซึ่งหากฝ่ายใดฝ่าฝืนถือว่าผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะมีบทลงโทษทางอาญา

อย่างไรก็ตามเนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำชี้ขาดหรือการเพิกถอนคำชี้ขาดที่ไม่ชอบ จึงเป็นปัญหาว่าในกรณีที่คำชี้ขาดไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ชอบด้วยกระบวนการวิธีพิจารณา หรือเป็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน คู่พิพาทจะสามารถฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดหรืออุทธรณ์คำชี้ขาดได้เพียงใด เพราะหากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจะมีผลทำให้คู่พิพาทต้องโทษทางอาญา แต่ในกรณีที่คำชี้ขาดไม่ชอบนั้น คู่พิพาทก็มีสิทธิที่จะไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดที่ไม่ชอบดังกล่าว

ดังนั้น กระบวนการเพิกถอนคำชี้ขาดจึงเป็นกระบวนการที่ป้องกันมิให้คู่พิพาทต้องปฏิบัติตาม หรือต้องรับโทษทางอาญาจากการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดที่ไม่ชอบดังกล่าว

ทั้งนี้ ในการอุทธรณ์คำชี้ขาดหรือการฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดนี้ เนื่องจากคำชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น มีลักษณะเกิดจากข้อตกลงทางการจ้าง ดังนั้นคดีฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดจึงเป็นคดีพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งตามมาตรา 8 (1) แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจใน

<sup>45</sup> Industrial Arbitration Court, Arbitration [online]. Available from: <http://www.iac.gov.sg> [2004]

<sup>46</sup> Article 261 Labor code of The Philippines

\* คำชี้ขาดและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีผลเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ซึ่งอาจมีการฟ้องเพิกถอน หรือเปลี่ยนแปลงคำชี้ขาดได้

<sup>47</sup> มาตรา 29 วรรคท้าย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

การพิจารณาและมีคำสั่งได้ ดังนั้นในการฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดโดยสมัครใจ คู่พิพาทจึงสามารถฟ้องเพิกถอนได้ต่อศาลแรงงาน แต่อย่างไรก็ตามในการพิจารณาคดีฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดของศาลแรงงาน ศาลแรงงานก็มีอำนาจเพียงพิจารณาว่าคำชี้ขาดดังกล่าวเป็นคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ไม่ชอบด้วยกระบวนการวิธีพิจารณา หรือเป็นคำชี้ขาดที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ โดยหากเป็นคำชี้ขาดที่เกิดจากดุลพินิจโดยชอบแล้วศาลแรงงานก็ไม่สามารถเข้าไปพิจารณาถึงการใช้อดุลพินิจของผู้ชี้ขาดได้

## 2.10 ค่าธรรมเนียมในการอนุญาโตตุลาการ

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมของผู้ชี้ขาดว่าผู้ชี้ขาดมีสิทธิที่จะได้รับค่าธรรมเนียมหรือไม่ และคู่พิพาทฝ่ายใดเป็นผู้รับภาระค่าธรรมเนียมของผู้ชี้ขาด

สำหรับประเด็นเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมของผู้ชี้ขาดนั้น เนื่องจากการทำหน้าที่ผู้ชี้ขาดนั้นผู้ชี้ขาดต้องมีค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติหน้าที่เช่น ค่าเดินทาง ค่าเสียเวลา เป็นต้น ดังนั้นคู่พิพาทจึงควรกำหนดค่าธรรมเนียมให้แก่ผู้ชี้ขาด ซึ่งในกรณีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนั้น เนื่องจากการชี้ขาดโดยสมัครใจมีลักษณะเป็นข้อตกลงระหว่างคู่พิพาท ดังนั้นคู่พิพาทจึงสามารถตกลงกับผู้ชี้ขาดได้ว่าผู้ชี้ขาดต้องการค่าธรรมเนียมเท่าไร

อย่างไรก็ตาม ภาระในการรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมผู้ชี้ขาดนี้ คู่พิพาทอาจร่วมกันรับผิดชอบโดยเท่า ๆ กัน แต่ในกรณีที่ค่าธรรมเนียมผู้ชี้ขาดสร้างภาระให้แก่ลูกจ้าง นายจ้างก็ควรเป็นผู้รับผิดชอบค่าธรรมเนียมดังกล่าว

## 3 การชี้ขาดโดยสมัครใจโดยสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในการพัฒนาระบบการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยให้เป็นที่นิยมนั้น จำเป็นต้องมีสถาบันที่เป็นหลักในการพัฒนาระบบชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และสถาบันดังกล่าวในประเทศไทยก็คือ สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งจะทำหน้าที่หลักในฐานะสถาบันอนุญาโตตุลาการที่ทำการดำเนินงานระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจตามที่คู่พิพาทร้องขอ

ดังนั้น หากสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีประสิทธิภาพก็จะช่วยส่งเสริมในการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ โดยเฉพาะการจัดทำรายชื่อผู้ชี้ขาดของสำนักงาน การจัดรูปแบบองค์กร และดำเนินการจัดทำข้อบังคับของสำนักงานเกี่ยวกับการดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจให้มีประสิทธิภาพ\*

\* ประโยชน์ของการอนุญาโตตุลาการแบบสถาบัน (Institutional Arbitration) จะมีประโยชน์มากกว่าการอนุญาโตตุลาการแบบทำเอง (Ad hoc Arbitration) เพราะกฎเกณฑ์ของสถาบันต่าง ๆ นั้นได้กำหนด

ทั้งนี้ หากสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีประสิทธิภาพจะมีประโยชน์ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้

ก. มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาดที่มีประสิทธิภาพ ทำให้คู่พิพาทที่ทำการชี้ขาดกับสำนักงานได้ผู้ชี้ขาดที่มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีความเป็นกลางและเป็นอิสระ

ข. ทำให้นายจ้างและลูกจ้างทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมากขึ้นช่วยลดการปิดงานและการนัดหยุดงาน

ค. กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ข้อพิพาทยุติลงอย่างรวดเร็ว

### 3.1 ปัญหาคู่พิพาทไม่ทำการชี้ขาดกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในปัจจุบันสำนักงานผู้ชี้ขาดในประเทศไทยก็ประสบปัญหาการไม่มีคู่พิพาททำการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงาน ซึ่งสาเหตุของปัญหาดังกล่าวเกิดจากการที่คู่พิพาทไม่มีความเชื่อมั่นในผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาด และการที่สำนักงานผู้ชี้ขาดไม่มีข้อบังคับของสำนักงานที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ<sup>48</sup>

### 3.2 แนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

แม้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีข้อบังคับในการดำเนินกระบวนการทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ แต่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้จัดทำแนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ โดยแนวทางปฏิบัติดังกล่าวไม่ได้มีลักษณะเป็นการบังคับให้ผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะต้องปฏิบัติตาม

อย่างไรก็ตามแนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจก็เป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาท

---

รายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการพิจารณาไว้ก่อนข้างชัดเจนและละเอียดพอสมควร จึงทำให้การระงับข้อพิพาทเป็นไปด้วยความสะดวก และอาจรวดเร็วกว่า

(อนันต์ จันทโรภากร, กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการนอกศาล (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2537), หน้า 104.)

\* จากสถิติการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2524 มีการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพียง 17 ครั้งเท่านั้น

<sup>48</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

แรงงาน ซึ่งในทางปฏิบัติผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็จะดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว ซึ่งแนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีรายละเอียดดังนี้<sup>49</sup>

### 3.2.1 คุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในการกำหนดคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการนั้น สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดไว้ดังนี้

- 1.เป็นผู้มีสัญชาติไทย
- 2.มีอายุ 25 ปีขึ้นไป
- 3.ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย บุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้

ความสามารถ

4.เป็นบุคคลที่เลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

5.เป็นผู้ที่เคยทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วม การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีดำเนินการร้องทุกข์ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการตีความข้อตกลง และคุ้นเคยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคล บริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม รู้ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีคุณธรรมเหมาะสมที่จะเป็นคนกลางที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยอมรับ

### 3.2.2 การพ้นสภาพของผู้ชี้ขาด

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพ้นจากตำแหน่งผู้ชี้ขาดไว้ ดังนี้

- ก. ตาย
  - ข. ระยะเวลาของการบังคับใช้คำชี้ขาดสิ้นสุด
  - ค. คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ยินยอมพร้อมใจเพิกถอนผู้ชี้ขาดที่แต่งตั้งไว้ก่อน
- ออกคำชี้ขาด
- ง. ศาลแรงงานสั่งให้พ้นสภาพการเป็นผู้ชี้ขาด

<sup>49</sup> สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, แนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรมแรงงาน, 2528), หน้า 1,5,6.

### 3.2.3 จรรยาบรรณของผู้ชี้ขาด

นอกจากสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้วสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานยังกำหนดจรรยาบรรณของผู้ชี้ขาดไว้ดังนี้

- ก. ไม่ใช่ตำแหน่งผู้ชี้ขาดรับหรือยอมรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดเพื่อจูงใจให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดต้องเสียประโยชน์อันควรได้
- ข. ต้องเป็นผู้ที่เสียสละ ตรงต่อเวลา จะต้องทำการชี้ขาดให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่คู่กรณีร่วมกับผู้ชี้ขาดกำหนดแต่แรก
- ค. ผู้ชี้ขาดไม่ใช่ทนายความหรือตัวแทนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่จะต้องเป็นผู้พิจารณาตัดสินให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
- ง. ไม่ควรให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านกฎหมายหรือเสนอความคิดเห็นในรูปคดี ต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากกว่ากัน
- จ. ควรหลีกเลี่ยงไม่ให้ความสัมพันธ์หรือพบปะร่วมวง สนุกสนานกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นส่วนตัว

### 3.2.4 กระบวนพิจารณาของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทได้กำหนดกระบวนวิธีพิจารณาในชั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ในแนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดโดยสมควรใจ ดังนี้

ก. ขั้นตอนในการกำหนดแนวทางในการดำเนินกระบวนการชี้ขาด

เมื่อตอบรับที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดแล้ว ผู้ชี้ขาดควรมีการหารือกันระหว่างผู้ชี้ขาด เพื่อกำหนดตัวบุคคลทำหน้าที่ประธานผู้ชี้ขาด การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ชี้ขาดจะต้องดำเนินการดังนี้

ข. กำหนดวัน เวลา สถานที่พิจารณา

ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ทราบการแต่งตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดทำหนังสือแจ้งให้คู่กรณีส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับเรื่องที่พิพาทกันอยู่ พร้อมทั้งแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่

ค. การเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด

ในวันแรกของผู้ชี้ขาดนัดผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทั้งสองฝ่ายพบกัน ผู้ชี้ขาดควรสร้างศรัทธาความเชื่อถือ พร้อมทั้งให้คำมั่นว่าจะทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นกลางอย่างแท้จริง แล้วให้คู่กรณีแนะนำตัวพร้อมกับขอให้คู่กรณีให้ความร่วมมือในการหาทางยุติปัญหาข้อพิพาท โดยขอให้ส่งคำชี้แจงพยานหลักฐานเอกสารตามที่กำหนดนัดด้วย



### ง. การร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีพิจารณา

ในการกำหนดวิธีพิจารณา ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายร่วมกับผู้ชี้ขาด พิจารณาลักษณะข้อพิพาทแต่ละข้อว่า จะมีวิธีการหรือทางออกที่ต้องการร่วมกันอย่างไร จำเป็นต้องใช้พยานเอกสารหลักฐานอ้างอิงประกอบการพิจารณาเพียงใด จากใครบ้าง เพื่อกำหนดเวลาออกคำชี้ขาด

### จ. การกำหนดอำนาจของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทร่วมกับคู่กรณีกำหนดขอบเขต อำนาจหน้าที่ของผู้ชี้ขาดในเรื่องการเข้า-ออก ภายในบริเวณสถานที่ทำงานหรือโรงงานของคู่กรณี การแต่งตั้งผู้กระทำการแทนผู้ชี้ขาดในการสอบข้อเท็จจริง ตลอดจนการรวบรวมข้อมูล จะกระทำอย่างไร จำเป็นต้องรวบรวมมากน้อยเพียงใด รวมถึงการพิจารณาถึงสภาพของผู้ชี้ขาดด้วย

### ฉ. การกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการชี้ขาด

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการชี้ขาด คู่กรณีควรทำความเข้าใจกันก่อนว่า จะมีค่าใช้จ่ายในการชี้ขาดอย่างไร ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสภาพหรือฐานะการเงินของคู่กรณีไว้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การชี้ขาดเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว ประหยัด คู่กรณีและผู้ชี้ขาดอาจร่วมกันกำหนดวิธีการ หรือทางออกที่เป็นคุณแก่คู่กรณี นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในวันนัดพร้อมกันก็ได้

### ช. การพิจารณาโดยขาดนัด

ถ้าคู่กรณีขาดนัดหรือไม่นำส่งหลักฐานเอกสาร หรือนำพยานเข้าสืบตามกำหนดนัด ซึ่งผู้ชี้ขาดได้แจ้งนัดหรือทวงถาม 2 ครั้งแล้วไม่ได้ผล ให้ผู้ชี้ขาดใช้ดุลพินิจในการชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว

### ซ. การชี้แจงและซักถามของผู้ชี้ขาด

การชี้แจงแถลงเหตุผล ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดฯ นัดทั้งสองฝ่ายมาพร้อมกัน ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ชี้ขาดฯ จะพิจารณาซักถามฝ่ายใดก่อนหลังก็ได้ ฝ่ายที่ผู้ชี้ขาดฯ ยังมีได้ถาม หากประสงค์จะชี้แจง หรือแถลงเหตุผลจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้ชี้ขาดฯ ก่อน มิให้พูดซ้อนกัน

กรณีผู้ชี้ขาดฯ หลายคน ผู้ได้รับเลือกเป็นประธานจะเป็นผู้ซักถาม ถ้าผู้ชี้ขาดฯ คนอื่นมีข้อซักถามในประเด็นนั้นจะซักถามเพิ่มเติมก็ได้

การชี้แจงของคู่กรณี อาจมีข้อโต้เถียงใช้อารมณ์ต่อกัน ผู้ชี้ขาดฯ จะต้องควบคุมการพิจารณาให้คู่กรณีได้อยู่ในประเด็นด้วยเหตุด้วยผล

### ณ. การรวบรวมพยานหลักฐาน

ให้คู่กรณีนำข้อมูลและพยานหลักฐานเอกสาร ที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาท มาให้ผู้ชี้ขาดฯ พิจารณา

ถ้าคู่กรณีอ้างพยานบุคคล พยานเอกสารหรือพยานวัตถุให้ผู้ชี้ขาดฯ พิจารณาถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการสืบพยานดังกล่าวแล้วกำหนด วัน เวลา

สถานที่ให้พยานมาให้ข้อเท็จจริง หรือนำส่งเอกสาร พยานวัตถุภายในกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร

ให้ผู้ชี้ขาดอ่านถ้อยคำที่จดบันทึกไว้ให้คู่กรณีหรือพยานฟังก่อนให้ลงลายมือชื่อไว้ในบันทึกการให้ถ้อยคำนั้น

เมื่อผู้ชี้ขาดได้รับข้อเท็จจริงพร้อมพยานหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ให้แจ้งคู่กรณีว่ามีเรื่องอื่นใดจะแจ้งเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ให้ผู้ชี้ขาดบันทึกไว้ พร้อมทั้งให้คู่กรณีลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อผู้ชี้ขาดเห็นว่าได้ข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ครบถ้วนแล้ว ให้แจ้งวัน เวลา สถานที่อ่านคำชี้ขาด ทั้งนี้ไม่ควรเกิน 14 วันนับแต่วันปิดการพิจารณา

#### ฎ. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อพิพาท

ให้ผู้ชี้ขาดพิจารณาอย่างละเอียดทุกแง่มุม กรณีมีผู้ชี้ขาดหลายคน ให้ร่วมกันปรึกษาว่า จะพิจารณาวินิจฉัยออกคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ อย่างไร ให้พิจารณาทั้งในข้อเท็จจริง ระเบียบข้อบังคับ สัญญาข้อตกลง ธรรมเนียมปฏิบัติ สิทธิประโยชน์ของกิจการ ประเภทเดียวกัน ภาวะค่าครองชีพ ที่คู่กรณีมีต่อกันตลอดจนข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงความสามารถในการจ่ายของนายจ้างด้วย

ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบในทุก ๆ เรื่องที่คู่กรณีนำเสนอให้มีการชี้ขาด

ไม่พิจารณาเรื่องทีนอกเหนือหรือเกินเลยไปจากที่คู่กรณีเสนอให้มีการชี้ขาด

ระหว่างการพิจารณาไม่ควรให้บุคคลภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องเข้าฟังการพิจารณา ผู้เข้าฟังต้องรับอนุญาตจากผู้ชี้ขาดก่อน เว้นแต่ผู้เข้ามาแสดงพยานหลักฐาน หรือเป็นพยานหรือเข้ามาโดยการเชิญของผู้ชี้ขาดเท่านั้น

อย่างไรก็ตามแม้แนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจจะกำหนดรูปแบบการดำเนินการกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจไว้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องจากแนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจไม่มีสถานะเป็นกฎหมาย หรือข้อบังคับของสำนักงาน ที่ผู้ชี้ขาดและคู่พิพาทจะต้องปฏิบัติตาม ทำให้แนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจไม่มีผลมากนักในการดำเนินการชี้ขาด

### 3.3 กระบวนการชี้ขาดโดยสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เนื่องจากการที่สำนักงานผู้ชี้ขาดไม่มีข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดทำให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษา และวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจทั้งของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และสถาบันอนุญาโตตุลาการในต่างประเทศ ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

#### 3.3.1 การกำหนดอำนาจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ในกรณีดังนี้

- ก. จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง
- ข. ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับกรชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ซึ่งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ได้ดำเนินการตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติไว้ หากแต่การดำเนินงานดังกล่าวประสบปัญหาที่สำคัญคือ การที่คู่พิพาทไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ และคู่พิพาทก็ไม่ทำการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดกับทางสำนักงาน<sup>50</sup> ทั้งนี้เพราะเหตุผลเนื่องจากสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีข้อบังคับที่เป็นหลักในการดำเนินกระบวนการพิจารณาอย่างมีประสิทธิภาพ และบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจัดทำขึ้นไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการชักจูงให้คู่พิพาทเลือกทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน<sup>51</sup> ดังนั้นจึงควรทำการปรับปรุงกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามในการปรับปรุงกระบวนการระงับข้อพิพาทของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก็ต้องพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานว่าสำนักงานมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเพียงใด ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

<sup>50</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

<sup>51</sup> วชิระ ศรีบัวชุม, การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2546), หน้า 66-69.

### ก. การควบคุมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

หน้าที่ของสถาบันอนุญาโตตุลาการ โดยทั่วไปแล้วคือ การช่วยเหลือในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการในด้านต่างๆ เช่นในด้านธุรการ และด้านการบริหารจัดการกระบวนการอนุญาโตตุลาการ เป็นต้น อย่างไรก็ตามสถาบันอนุญาโตตุลาการก็มีหน้าที่ที่มีความสำคัญมากก็คือการควบคุมกระบวนการอนุญาโตตุลาการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการควบคุมกระบวนการดำเนินการอนุญาโตตุลาการให้มีประสิทธิภาพนี้ สถาบันอนุญาโตตุลาการ จะทำการออกระเบียบหรือข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการว่าในการดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการ คู่พิพาท อนุญาโตตุลาการ และสถาบัน มีหน้าที่ต้องกระทำการใด ซึ่งในข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการนั้นจะกำหนดอำนาจหน้าที่ของสถาบันอนุญาโตตุลาการไว้ว่า สำนักงานอนุญาโตตุลาการมีหน้าที่ควบคุมกระบวนการอนุญาโตตุลาการได้เพียงใด

ทั้งนี้ในการควบคุมกระบวนการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ ของแต่ละสถาบันจะแตกต่างกันออกไปตั้งแต่การที่สถาบันไม่เข้าไปตรวจสอบคำชี้ขาดเลย จนถึงการทำให้อำนาจสถาบันเข้าไปตรวจสอบคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการได้

ซึ่งสำหรับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ทำหน้าที่เป็นสถาบันอนุญาโตตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการนั้น ในปัจจุบันทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการเฉพาะในทางด้านธุรการเพียงส่วนเดียว ดังนั้นจึงควรให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจด้วย เช่น การพิจารณาความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด การเลือกผู้ชี้ขาดให้คู่พิพาทในกรณีที่คู่พิพาทไม่สามารถเลือกผู้ชี้ขาดได้ หรือการไกล่เกลี่ยโดยสถาบันอนุญาโตตุลาการ\*\* เป็นต้น

### ข. ข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในการทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ

เนื่องจากสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้มีข้อบังคับของสำนักงานเกี่ยวกับการดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจ มีแต่แนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดซึ่งก็ไม่ใช่ข้อบังคับที่กำหนดให้ต้องกระทำ ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมีการจัดทำข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาด โดยกำหนดรูปแบบและวิธีพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจอย่าง

\* สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ (ICC) ได้กำหนดให้สถาบันมีอำนาจในการเลือกผู้ชี้ขาด ในกรณีที่คู่พิพาทไม่สามารถแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการได้

\*\* สถาบันอนุญาโตตุลาการของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ได้กำหนดว่าหากคู่กรณีประสงค์จะให้สำนักงานเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนเข้ากระบวนการอนุญาโตตุลาการ สำนักงานจะเป็นผู้นัดวันไกล่เกลี่ยและดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

(สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาโตตุลาการ [online]. 2004. แหล่งที่มา: <http://www.sec.or.th>)

ละเอียด ซึ่งจะมีผลให้คู่พิพาทมีความเชื่อมั่น และเข้าใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อันจะส่งผลให้คู่พิพาททำการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดมากยิ่งขึ้น

### 3.3.2 การเลือกผู้ชี้ขาด

ปัญหาในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในปัจจุบันนี้ ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือการที่คู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันเลือกผู้ชี้ขาดได้ ซึ่งปัญหานี้โดยทั่วไปแล้วหากเป็นการทำการอนุญาโตตุลาการสถาบันจะไม่เกิดปัญหาดังกล่าว ทั้งนี้เพราะในการทำการอนุญาโตตุลาการสถาบันนั้นสถาบันอนุญาโตตุลาการจะถือว่าคู่พิพาทตกลงที่จะยอมรับอนุญาโตตุลาการของสถาบันแล้วดังนั้นหากคู่พิพาทไม่สามารถเลือกอนุญาโตตุลาการได้ทางสถาบันอนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้เลือกให้ ดังข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการต่างๆ เช่น

#### ก. สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ

สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ (ICC) ได้กำหนดให้สถาบันมีอำนาจในการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการได้ในกรณีที่คู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันตั้งอนุญาโตตุลาการได้ภายในเวลาที่กำหนด<sup>52</sup>

#### ข. ประเทศฟิลิปปินส์

ในประเทศฟิลิปปินส์ ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 260 ได้กำหนดให้ คณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทเป็นผู้เลือกอนุญาโตตุลาการ หากคู่พิพาทไม่ได้กำหนดบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการเลือกอนุญาโตตุลาการไว้

#### ค. ประเทศอังกฤษ

ในประเทศอังกฤษ คณะกรรมการการให้บริการปรึกษาในการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการจะเป็นผู้แต่งตั้งอนุญาโตตุลาการและแจ้งให้คู่พิพาททราบ โดยคู่พิพาทไม่มีสิทธิในการเลือกบุคคลที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการ

แต่สำหรับการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ทางสำนักงานผู้ชี้ขาดจะทำหน้าที่จัดทำบัญชีผู้ชี้ขาดของสถาบันและให้คู่พิพาทเลือกว่าจะตกลงให้บุคคลดังกล่าวทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดหรือไม่เท่านั้น โดยหากคู่พิพาทไม่สามารถเลือกผู้ชี้ขาดได้ก็จะทำให้กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องยกเลิกไปซึ่งมีผลทำให้คู่พิพาทต้องเสียเวลา ค่าใช้จ่าย และเกิดผลเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมอย่างมาก ดังนั้นทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงควรมีข้อกำหนดว่าในกรณีที่คู่พิพาทตกลงให้สำนักงานผู้ชี้ขาดเป็นผู้ดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจแล้ว หากคู่พิพาทไม่สามารถเลือกผู้ชี้ขาดได้ภายในเวลาที่สมควร ทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะทำการแต่งตั้งผู้ชี้

<sup>52</sup> มาตรา 7 Rules of Arbitration of The International Chamber of Commerce



ขาดเพื่อทำการระงับข้อพิพาทดังกล่าวได้ ซึ่งในกรณีนี้จะทำให้ปัญหาการที่คู่พิพาทไม่สามารถเลือกผู้ชี้ขาดได้หมดไป

อย่างไรก็ตามหากมีข้อกำหนดให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสามารถเลือกผู้ชี้ขาดได้ในกรณีที่คู่พิพาทไม่สามารถเลือกผู้ชี้ขาดได้นั้น ทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ควรจัดทำบัญชีผู้ชี้ขาดให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับแก่สังคม และรวมทั้งทางสำนักงานก็ควรมีมาตรฐานในการดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ดีในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจด้วย

### 3.3.3 การกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการชี้ขาด ทั้งนี้ผู้ชี้ขาดควรมีคุณสมบัติด้านความเป็นกลาง การมีความเป็นอิสระในการดำเนินการชี้ขาด รวมทั้งควรมีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ และความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพของอุตสาหกรรมที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน

ซึ่งนภาพร โกศลวัฒน์<sup>53</sup> ได้เสนอแนะว่าผู้ชี้ขาดควรเป็นผู้มีความเข้าใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ มีความรู้ทางด้านการเจรจาต่อรองร่วมและการปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีดำเนินการร้องทุกข์ รวมทั้งมีความชำนาญและประสบการณ์ในการตีความข้อตกลงร่วม และความคุ้นเคยกับนโยบายทางด้านบุคลากร ระเบียบวินัยการทำงานและมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ มีความเป็นกลาง และเป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง

#### ก. คุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของสถาบัน

##### อนุญาโตตุลาการ

สำหรับคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้สถาบันอนุญาโตตุลาการในประเทศไทยและต่างประเทศยังมีข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการไว้ดังนี้

#### 1) ศูนย์ระหว่างประเทศเพื่อระงับข้อพิพาททางการลงทุนระหว่างรัฐและคนชาติของรัฐอื่น

ศูนย์ระหว่างประเทศเพื่อระงับข้อพิพาททางการลงทุนระหว่างรัฐและคนชาติของรัฐอื่น (ICSID) ได้กำหนดว่าผู้ที่จะได้รับคัดเลือกเป็นอนุญาโตตุลาการของ ICSID จะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทางกฎหมาย การพาณิชย์ การอุตสาหกรรมหรือการเงินและเป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะเป็นผู้เป็นอิสระในการทำคำตัดสิน

<sup>53</sup> นภาพร โกศลวัฒน์, "การชี้ขาดกรณีมีข้อพิพาทแรงงาน," วารสารบริหารธุรกิจ 1(กรกฎาคม-กันยายน 2518): 33-45.

## 2) สมาคมอนุญาตตุลาการอเมริกัน

ข้อบังคับของสมาคมอนุญาตตุลาการอเมริกันได้กำหนดว่า อนุญาตตุลาการต้องมีความเป็นกลางในการดำเนินการ ไม่มีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการอนุญาตตุลาการ รวมทั้งไม่มีความเกี่ยวข้องข้อพิพาท และไม่มี ความลำเอียง รวมทั้งการคัดเลือกอนุญาตตุลาการต้องไม่มีความลำเอียงเกี่ยวกับเพศ หรือภูมิหลังของ อนุญาตตุลาการ

## 3) สถาบันอนุญาตตุลาการของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

### ประเทศไทย

คุณสมบัติของอนุญาตตุลาการของสถาบันอนุญาตตุลาการของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย<sup>54</sup> มีดังนี้

- ก) มีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในธุรกิจตลาดเงินหรือตลาดทุนมาแล้ว อย่างน้อย 5 ปี
- ข) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไม่เป็นบุคคลที่อยู่ในระหว่างถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์
- ค) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ง) ไม่อยู่ระหว่างถูกกล่าวโทษหรือถูกดำเนินคดี หรือเคยต้องคำพิพากษาว่ากระทำผิด ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจ เงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ กฎหมายว่าด้วยการธนาคารพาณิชย์ กฎหมายว่าด้วยประกันชีวิต หรือกฎหมายที่เกี่ยวกับธุรกิจทางการเงินในทำนองเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็กฎหมายไทยหรือกฎหมายต่างประเทศ โดยหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายนั้น ทั้งนี้ ในความผิดเกี่ยวกับการกระทำความผิดไม่เป็นกรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ หรือการบริหารงานที่มีลักษณะเป็นการ หลอกลวง ฉ้อฉล หรือทุจริต
- จ) ไม่อยู่ระหว่างถูกกล่าวโทษหรือถูกดำเนินคดี หรือเคยต้องคำพิพากษาว่ากระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
- ฉ) ไม่เคยถูกเปรียบเทียบปรับในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ในส่วนที่ว่าด้วยการกระทำความผิดไม่เป็นกรรมเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ หรือกฎหมายต่างประเทศในทำนองเดียวกัน
- ช) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากสถาบันการเงิน เนื่องจากการกระทำทุจริต

<sup>54</sup> สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาตตุลาการ [online]. แหล่งที่มา: <http://www.sec.or.th> [2004]

## ข. คุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของสำนักงานผู้ชี้ขาด

### ข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งทำหน้าที่เป็นสถาบัน

อนุญาตต่อตุลาการในการระงับข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ได้มีหน้าที่ในการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาด

ซึ่งบุคคลที่จะเป็นผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะต้องมีคุณสมบัติตามที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้กำหนดไว้ดังนี้

- 1) เป็นผู้มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุ 25 ปีขึ้นไป
- 3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย บุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือน

ไร้ความสามารถ

4) เป็นบุคคลที่เลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

5) เป็นผู้ที่เคยทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วม การปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีดำเนินการร้องทุกข์ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการตีความข้อตกลงและคุ้นเคยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคล บริหารธุรกิจ อุตสาหกรรม ฐานะเทียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน มีคุณธรรมเหมาะสมที่จะเป็นคนกลางที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยอมรับ

อย่างไรก็ตาม คุณสมบัติของผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวข้างต้น ควรมีความชัดเจนในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ไม่ควรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสัญชาติไทย หรืออายุของผู้ชี้ขาด เนื่องจากในการทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรเน้นที่ความรู้ความสามารถของผู้ชี้ขาด จึงไม่ควรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสัญชาติของผู้ชี้ขาดหรืออายุของผู้ชี้ขาด

2) ควรมีคุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้เรื่องกฎหมาย เนื่องจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะมีประเด็นที่เกี่ยวพันกับกฎหมาย ดังนั้นจึงควรกำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นบุคคลที่มีความรู้ด้านกฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน

- 3) ควรมีข้อกำหนดด้านความเป็นกลางและอิสระของผู้ชี้ขาด

### 3.3.4 การกำหนดให้ผู้ซื้อขาดต้องเปิดเผยความเป็นอิสระ

ตามแนวทางปฏิบัติของผู้ซื้อขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น พบว่าในการดำเนินกระบวนการซื้อขาดโดยสมัครใจผู้ซื้อขาดจะต้องให้คำมั่นว่าจะดำเนินกระบวนการซื้อขาดโดยสมัครใจอย่างเป็นกลางและซื่อสัตย์สุจริต

ซึ่งการให้คำมั่นดังกล่าวนี้ไม่เพียงพอให้คู่พิพาทมีความมั่นใจในความเป็นกลางและความมีอิสระของผู้ซื้อขาดได้ ดังนั้นเพื่อให้คู่พิพาทมีความเชื่อถือในความเป็นกลางและความเป็นอิสระของผู้ซื้อขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงควรกำหนดให้ผู้ซื้อขาดข้อพิพาททำการเปิดเผยความเป็นกลางและความเป็นอิสระของตน รวมทั้งเปิดเผยซึ่งเหตุการณ์ที่จะส่งผลกระทบต่อความเป็นกลางนั้นด้วย

โดยกระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระนั้น ผู้ซื้อขาดต้องเปิดเผยความเป็นอิสระ ดังนี้

- ก. ผู้ซื้อขาดต้องลงนามในหนังสือรับรองว่าเป็นอิสระ ทำการสาบานรวมทั้งทำหนังสือเปิดเผยข้อเท็จจริงที่อาจขัดขวางความเป็นอิสระของอนุญาโตตุลาการ
- ข. หากในระหว่างพิจารณามีเหตุที่ทำให้ผู้ซื้อขาดอาจเสียความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระ ผู้ซื้อขาดจะต้องทำหนังสือแจ้งต่อคู่พิพาท นอกจากนี้ในกรณีที่ใช้การอนุญาโตตุลาการโดยสถาบันผู้ซื้อขาดจะต้องแจ้งต่อสถาบันอนุญาโตตุลาการด้วย ซึ่งหากผู้ซื้อขาดคู่พิพาทหรือสถาบันพิจารณาแล้วว่าเหตุดังกล่าวอาจกระทบต่อความเป็นกลางของผู้ซื้อขาด ผู้ซื้อขาดจะต้องถอนตัวออกจากคดี

### 3.3.5 กระบวนการคัดค้านผู้ซื้อขาดข้อพิพาทแรงงาน

กระบวนการคัดค้านผู้ซื้อขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นกระบวนการที่ให้อำนาจคู่พิพาทสามารถร้องคัดค้านและเพิกถอนผู้ซื้อขาดที่ไม่มีความเป็นกลาง ความเป็นอิสระ หรือขาดคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งเป็นผู้ซื้อขาด

สำหรับกระบวนการคัดค้านผู้ซื้อขาดนี้ เนื่องจากแนวทางปฏิบัติของผู้ซื้อขาดของสำนักงานผู้ซื้อขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้กำหนดกระบวนการคัดค้านผู้ซื้อขาดไว้ ทำให้คู่พิพาทไม่มีความเชื่อมั่นในกระบวนการซื้อขาดโดยสมัครใจของคู่พิพาทว่าในกรณีที่ผู้ซื้อขาดขาดคุณสมบัติไม่มีความเป็นกลาง หรือไม่มีความเป็นอิสระ คู่พิพาทจะสามารถถอดถอนอนุญาโตตุลาการผู้นั้นได้หรือไม่

ซึ่งสำหรับกระบวนการคัดค้านผู้ซื้อขาดนี้ สถาบันอนุญาโตตุลาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้มีรูปแบบกระบวนการ ดังนี้

### ก. สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ

ตามข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศได้กำหนดให้ อำนาจคู่พิพาทคัดค้านอนุญาโตตุลาการได้ภายใน 30 วันนับแต่ทราบเหตุแห่งการคัดค้าน<sup>55</sup>

### ข. สถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ

ข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดค้านอนุญาโตตุลาการว่า อนุญาโตตุลาการอาจถูกคัดค้านได้หากมีเหตุที่กระทบต่อความเป็นอิสระหรือความยุติธรรม<sup>56</sup> โดยคู่พิพาทสามารถคัดค้านได้ภายใน 15 วันนับแต่ทราบเหตุในการคัดค้าน

### ค. สถาบันอนุญาโตตุลาการของกรมการประกันภัย

ข้อบังคับกรมการประกันภัยว่าด้วยอนุญาโตตุลาการได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดค้านอนุญาโตตุลาการไว้ ดังนี้<sup>57</sup>

1) อนุญาโตตุลาการอาจถูกคัดค้านได้หากปรากฏข้อเท็จจริงซึ่งเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระแต่คู่พิพาทจะคัดค้านอนุญาโตตุลาการซึ่งตนเป็นผู้ตั้งหรือร่วมตั้งมิได้ เว้นแต่คู่พิพาทฝ่ายนั้นจะมีได้รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการคัดค้านในขณะที่ตั้งอนุญาโตตุลาการนั้น

การคัดค้านให้ทำเป็นหนังสือแจ้งเหตุแห่งการคัดค้านโดยแจ้งชัด ยื่นต่ออธิบดีภายใน 15 วัน นับแต่ได้รู้ถึงเหตุแห่งการคัดค้าน ทั้งนี้ต้องกระทำเสียก่อนวันที่อนุญาโตตุลาการสั่งปิดการพิจารณา<sup>58</sup>

2) หากคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งเห็นชอบกับการคัดค้านอนุญาโตตุลาการหรือผู้เป็นอนุญาโตตุลาการขอถอนตัวหลังจากการคัดค้าน ให้ดำเนินการตั้งอนุญาโตตุลาการขึ้นใหม่ แทนอนุญาโตตุลาการที่ถูกคัดค้าน

การที่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งเห็นชอบกับการคัดค้านอนุญาโตตุลาการหรือผู้เป็นอนุญาโตตุลาการขอถอนตัวตามวรรคแรกมิได้หมายถึงอนุญาโตตุลาการผู้นั้นยอมรับถึงความถูกต้องแห่งเหตุคัดค้านอนุญาโตตุลาการ<sup>59</sup>

<sup>55</sup> มาตรา 7 Rules of Arbitration of The International Chamber of Commerce

<sup>56</sup> มาตรา 10 UNCITRAL Arbitration Rules

<sup>57</sup> กรมการประกันภัย, ข้อบังคับกรมการประกันภัย ว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ [online]. แหล่งที่มา: [http://www.doi.go.th/arbitrator\\_page.htm](http://www.doi.go.th/arbitrator_page.htm) [2004]

<sup>58</sup> ข้อ 19 ข้อบังคับกรมการประกันภัยว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ

<sup>59</sup> ข้อ 20 ข้อบังคับกรมการประกันภัยว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ



3) หากคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นชอบกับการคัดค้าน อนุญาตตุลาการ และอนุญาตตุลาการที่ถูกคัดค้านมิได้ถอนตัวจากการดำรงตำแหน่งเป็น อนุญาตตุลาการ ถ้าอธิบดีกรมการประกันภัยเห็นชอบกับคำคัดค้านให้ดำเนินการตั้ง อนุญาตตุลาการขึ้นใหม่ แต่หากอธิบดีกรมการประกันภัยไม่เห็นชอบกับคำคัดค้านดังกล่าวก็ให้ ยกคำคัดค้าน

กรณีคู่พิพาทที่คัดค้านไม่เห็นด้วยในคำวินิจฉัยของอธิบดี กรมการประกันภัย ตามวรรคแรกให้ดำเนินการคัดค้านต่อศาลได้ การดำเนินการดังกล่าว ไม่ เป็นเหตุให้กระบวนการพิจารณาของอนุญาตตุลาการต้องหยุดชะงักลงเว้นแต่ศาลจะมีคำสั่ง เป็นอย่างอื่น<sup>60</sup>

### ง. สถาบันอนุญาตตุลาการของสำนักงานคณะกรรมการกำกับ หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

สถาบันอนุญาตตุลาการของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดค้านอนุญาตตุลาการไว้ ดังนี้<sup>61</sup>

- 1) คู่พิพาทมีสิทธิคัดค้านหรือปฏิเสธรายชื่ออนุญาตตุลาการที่ คู่พิพาทเสนอได้ หากเป็นไปตามเหตุแห่งการคัดค้านที่กำหนดในพระราชบัญญัติ อนุญาตตุลาการ พ.ศ. 2545 โดยหากสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาด หลักทรัพย์เห็นชอบกับคำคัดค้านนั้น ให้คู่พิพาทเลือกรายชื่ออนุญาตตุลาการรายใหม่
- 2) คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีสิทธิคัดค้านการแต่งตั้ง อนุญาตตุลาการได้ แต่ต้องก่อนวันที่อนุญาตตุลาการสั่งปิดการพิจารณาข้อพิพาท โดยให้ยื่น คำคัดค้านต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ภายใน 15 วันนับ แต่วันที่รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการคัดค้านนั้น ทั้งนี้ คำคัดค้านจะมีผลเมื่อสำนักงาน คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์เห็นชอบกับคำคัดค้านนั้น และให้ ดำเนินการแต่งตั้งอนุญาตตุลาการใหม่ตามวิธีที่กำหนดข้างต้นโดยอนุโลม

โดยสรุปแล้ว เพื่อให้กระบวนการชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดค้านผู้ชี้ขาดไว้ เพื่อให้คู่พิพาทที่มีความสงสัยใน ความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาดหรือความซื่อสัตย์ของผู้ชี้ขาดสามารถยื่นคำร้องต่อสำนักงานผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานหรือศาลแรงงานให้ดำเนินกระบวนการคัดค้านผู้ชี้ขาดได้

<sup>60</sup> ข้อ 21 ข้อบังคับกรมการประกันภัยว่าด้วยอนุญาตตุลาการ

<sup>61</sup> สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, กระบวนการระงับข้อพิพาทโดย วิธีอนุญาตตุลาการ [online]. แหล่งที่มา: <http://www.sec.or.th> [2004]

### 3.3.6 กระบวนการสืบพยาน

แนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้กำหนดรายละเอียดในการดำเนินกระบวนการสืบพยานไว้ดังนี้

#### ก. กระบวนการก่อนการสืบพยาน

ตามแนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดไม่ได้กำหนดกระบวนการก่อนการสืบพยานไว้ ซึ่งส่งผลทำให้คู่พิพาทไม่มีกระบวนการเปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดี หรือกระบวนการยอมรับข้อเท็จจริงระหว่างคู่พิพาท อันทำให้ข้อพิพาทยุติลงไปได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งไม่มีกระบวนการยื่นบัญชีระบุพยาน การส่งเอกสารและสำเนาเอกสารต่อผู้ชี้ขาดและคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่ง อันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเปิดเผยข้อเท็จจริงและการยอมรับข้อเท็จจริงในเบื้องต้นของคู่พิพาท

ซึ่งการไม่มีกระบวนการก่อนการสืบพยานดังกล่าวนี้จะส่งผลให้กระบวนการสืบพยานล่าช้า เนื่องจากไม่มีการยอมรับข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานโดยเบื้องต้นก่อนการพิจารณา

#### ข. กระบวนการสืบพยาน

แนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดในกระบวนการสืบพยานได้กำหนดให้คู่พิพาทมีหน้าที่ในการเสนอพยานหลักฐานเข้าสู่กระบวนการชี้ขาด โดยไม่ได้กำหนดรูปแบบการรับฟังพยานหลักฐาน หรือการตัดพยานหลักฐานที่ไม่เกี่ยวกับประเด็นข้อพิพาทโดยตรงแห่งคดี อันทำให้คู่พิพาทสามารถนำพยานหลักฐานทั้งปวงเสนอต่อผู้ชี้ขาดได้ ซึ่งจะส่งผลให้ใช้ระยะเวลาในการสืบพยานนานขึ้น\*

นอกจากนี้แนวทางปฏิบัติของสำนักงานผู้ชี้ขาดยังไม่มีกำหนดระยะเวลาในการสืบพยาน เช่น การกำหนดให้ต้องมีการสืบพยานภายในระยะเวลา 30 วันนับแต่สำนักงานผู้ชี้ขาดได้รับข้อพิพาท หรือการกำหนดให้ผู้ชี้ขาดต้องทำการชี้ขาดภายในระยะเวลา 14 วันนับแต่เสร็จสิ้นกระบวนการสืบพยาน เป็นต้น ซึ่งการไม่กำหนดระยะเวลาในการสืบพยานนั้นทำให้คู่พิพาทไม่อาจทราบได้ว่ากระบวนการสืบพยานจะเริ่มขึ้นเมื่อใดและจะมีการชี้ขาดหลังจากเสร็จสิ้นกระบวนการสืบพยานเมื่อใด อันมีผลทำให้คู่พิพาทไม่ตัดสินใจทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เนื่องจากไม่สามารถประมาณเวลาในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมควรใจได้

\* กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรมีความรวดเร็ว มิฉะนั้นจะส่งผลเสียต่อความสัมพันธ์ของคู่พิพาทและฐานะทางเศรษฐกิจของคู่พิพาทเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาที่ล่าช้า

### 3.3.7 การพิจารณาโดยขาดนัด

แนวทางปฏิบัติของผู้ชี้ขาดได้กำหนดให้หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินการพิจารณาโดยขาดนัดว่า ในกรณีที่คู่กรณีขาดนัด หรือไม่นำส่งหลักฐานเอกสาร หรือไม่นำพยานเข้าสืบตามกำหนดนัดซึ่งผู้ชี้ขาดได้แจ้งนัดหรือทวงถาม 2 ครั้งแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดมีอำนาจทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ตามพยานหลักฐานที่พิจารณาได้

แนวทางปฏิบัติดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับขาดนัดว่าหากคู่พิพาทขาดนัดผู้ชี้ขาดจะสามารถชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าวได้อันเป็นหลักเกณฑ์ในการแก้ไขการขาดนัดพิจารณา

อย่างไรก็ตาม หลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้จะไม่มีประสิทธิภาพหากคู่พิพาทไม่เข้าร่วมในกระบวนการชี้ขาดตั้งแต่ต้นหรือคู่พิพาทขาดนัดยื่นคำให้การ ซึ่งการที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีหลักเกณฑ์ในการดำเนินการชี้ขาดโดยขาดนัดยื่นคำให้การจะส่งผลให้ข้อตกลงทำการชี้ขาดโดยสมัครใจกับสำนักงานผู้ชี้ขาดไม่มีผลในทางปฏิบัติ เนื่องจากไม่สามารถบังคับให้คู่พิพาทเข้าดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจได้

ทั้งนี้ กระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดของสถาบันอนุญาโตตุลาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้มีรูปแบบ ดังนี้

#### ก. สถาบันอนุญาโตตุลาการของกรมการประกันภัย

ข้อบังคับกรมการประกันภัยว่าด้วยอนุญาโตตุลาการได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาโดยขาดนัดไว้ ดังนี้<sup>62</sup>

ถ้าคู่พิพาทฝ่ายเสนอข้อพิพาทไม่มาตามกำหนดนัดพิจารณานัดแรก โดยมียื่นคำร้องขอเลื่อนการพิจารณาหรือมิได้แจ้งเหตุขัดข้อง อนุญาโตตุลาการสั่งจำหน่ายข้อพิพาทเสียก็ได้

ถ้าคู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาตามกำหนดนัดพิจารณานัดแรกหรือนัดต่อไปและมีได้ยื่นคำร้องขอเลื่อนการพิจารณาหรือมิได้แจ้งเหตุขัดข้องก่อนเริ่มพิจารณาหากอนุญาโตตุลาการเห็นเป็นการสมควรให้ดำเนินการพิจารณาไปแต่ฝ่ายเดียว

กรณีคู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาตามกำหนดนัดพิจารณานัดแรกหรือนัดต่อไป โดยไม่ได้แจ้งเหตุขัดข้องหรือขอเลื่อนการพิจารณา ให้อนุญาโตตุลาการคิดค่าปรับจากคู่กรณีฝ่ายนั้นตามความเป็นจริงได้เพื่อจ่ายให้แก่คู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งหรือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายแก่การดำเนินการกระบวนการพิจารณา

#### ข. สถาบันอนุญาโตตุลาการของหอการค้าระหว่างประเทศ

คณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจดำเนินการพิจารณาคดีโดยขาดนัดได้หากคู่พิพาทไม่เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร<sup>63</sup>

<sup>62</sup> ข้อ 29 ข้อบังคับกรมการประกันภัยว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ

<sup>63</sup> มาตรา 21 Rules of Arbitration of The International Chamber of Commerce

### ค. สถาบันอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการกฎหมายการค้าระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ

คณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดหากคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่เข้าร่วมในการพิจารณาคดี<sup>64</sup>

#### ง. สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน

อนุญาโตตุลาการสามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดได้หากคู่พิพาทไม่มาศาล เว้นแต่คู่พิพาทได้ตกลงเป็นอย่างอื่น หรือมีกฎหมายห้ามดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด

ดังนั้น เพื่อให้กระบวนการชี้ขาดมีประสิทธิภาพจึงควรกำหนดให้ผู้ชี้ขาดสามารถดำเนินการชี้ขาดต่อไปได้ หากคู่กรณีขาดนัดหรือไม่นำส่งหลักฐานเอกสาร หรือนำพยานเข้าสืบตามกำหนดนัด ซึ่งผู้ชี้ขาดได้แจ้งนัดหรือทวงถาม 2 ครั้งแล้วและคู่พิพาทอีกฝ่ายหนึ่งร้องขอให้มีการดำเนินกระบวนการชี้ขาดต่อไป

## 4 การส่งเสริมการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ในการพัฒนากระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทยให้เป็นที่แพร่หลาย รวมทั้งได้รับการยอมรับจากนายจ้างและลูกจ้างนั้น นอกจากต้องมีกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจที่มีประสิทธิภาพ และสถาบันอนุญาโตตุลาการที่เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจแล้ว ก็ควรมีกระบวนการที่ส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนี้

### 4.1 การทำอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในกิจการสำคัญ

เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับในกิจการสำคัญตามมาตรา 23 ทำให้กิจการสำคัญตามมาตรา 23 ไม่สามารถทำการชี้ขาดโดยสมัครใจได้

#### 4.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการห้ามหยุดงานและปิดงานในกิจการสำคัญ

ในการพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับการห้ามหยุดงานและปิดงานในกิจการสำคัญนั้นจะต้องพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับการชี้ขาดโดยบังคับด้วย เนื่องจากจากแนวคิดเกี่ยวกับห้ามหยุดงานและปิดงานในกิจการสำคัญเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากแนวคิดในการชี้ขาดโดยบังคับ

<sup>64</sup> มาตรา 28 UNCITRAL Arbitration Rules

ตามแนวคิดของการชี้ขาดโดยบังคับนั้นถือว่า ข้อพิพาทแรงงานที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม หากมีการนัดหยุดงานการปิดงานหรือไม่สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวได้โดยพลันนั้น เพื่อประโยชน์ของมหาชนรัฐอาจเข้ามาแทรกแซงโดยบังคับให้คู่พิพาทเข้าสู่การบังคับชี้ขาดได้ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวนี้ได้ส่งผลให้หากเกิดข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบริการสาธารณะ หรือกิจการที่หากมีการนัดหยุดงานและการปิดงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนหรือเศรษฐกิจของประเทศ หรือเป็นช่วงที่ประเทศประกาศกฎอัยการศึก ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือประสบปัญหาทางเศรษฐกิจร้ายแรง รัฐจะสามารถเข้ามาแทรกแซงการนัดหยุดงานโดยการชี้ขาดโดยบังคับ ซึ่งมักกระทำโดยคณะกรรมการที่มีลักษณะเป็นไตรภาคี

อนึ่ง การชี้ขาดโดยบังคับเนื่องด้วยการแรงงานระหว่างประเทศก็ได้รับรองว่าสามารถจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานหรือปิดงานได้หากเพื่อประโยชน์สาธารณะ

อย่างไรก็ตามเนื่องจากกิจการบางประเภทเป็นกิจการเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ หรือกิจการที่หากมีการนัดหยุดงานและการปิดงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของประชาชนหรือเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งโดยประเภทของกิจการแล้วจะต้องเข้าสู่กระบวนการบังคับชี้ขาด จึงทำให้มีการบัญญัติกฎหมายให้กำหนดให้ประเภทกิจการดังกล่าวต้องเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยบังคับทันทีที่เกิดข้อพิพาทแรงงาน

#### 4.1.2 ผลเสียของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ

การชี้ขาดโดยบังคับเป็นจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานปิดงานของนายจ้าง และลูกจ้างโดยถาวร ซึ่งการจำกัดสิทธินี้ก่อให้เกิดความเสียหายที่มากกว่าความเสียหายในการหยุดงานหรือปิดงาน ด้วยเหตุผลดังนี้

ก. การชี้ขาดโดยบังคับทำให้แรงจูงใจที่จะส่งผลให้บรรลุข้อตกลงในการเจรจาต่อรองกันของกลุ่มพิพาทลดน้อยลง

ข. การชี้ขาดโดยบังคับทำให้คู่พิพาทไม่สามารถปรองดองกันได้อีกต่อไป อันเป็นปัญหาต่อความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

ค. การชี้ขาดโดยบังคับเป็นผลทางอ้อมที่รัฐสามารถเข้าไปควบคุมค่าจ้าง รวมทั้งผลประโยชน์นายจ้างลูกจ้างมากขึ้น อันเป็นการขัดต่อหลักเสรีภาพในการทำสัญญาที่เน้นให้คู่พิพาทเท่านั้นที่มีสิทธิในการร่วมกันปรับปรุงข้อตกลงในการจ้าง

ง. คู่สัญญา มักไม่ยอมรับคำชี้ขาดโดยบังคับ แตกต่างจากการชี้ขาดโดยสมัครใจ

นอกจากผลเสียของการชี้ขาดโดยบังคับที่มากกว่าผลเสียของการนัดหยุดงานและปิดงานแล้ว การชี้ขาดโดยบังคับยังมีผลเสียมากกว่าการชี้ขาดโดยสมัครใจ ทั้งด้าน



ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างเมื่อข้อพิพาทแรงงานได้ยุติลง ด้านเสรีภาพในการเจรจาต่อรองร่วม และด้านการยอมรับค่าจ้าง

#### 4.1.3 ความเหมาะสมในการห้ามหยุดงานและปิดงานในกิจการสำคัญ

การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญตามมาตรา 23 ต้องเข้าสู่กระบวนการบังคับชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ โดยห้ามนายจ้างและลูกจ้างนัดหยุดงานและปิดงาน รวมทั้งห้ามทำการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น<sup>65</sup>

เนื่องจากในปัจจุบันหรือในอนาคต กิจการบางประเภทตามมาตรา 23 อาจไม่ได้เป็นกิจการที่มีลักษณะเป็นการบริการสาธารณะอันได้รับสัมปทานผูกขาดในการให้บริการต่อประชาชนเหมือนเดิม ทั้งนี้จากแนวคิดทางด้านทฤษฎีนิยามที่รัฐจะต้องก่อเกิดการแข่งขันเสรีในกิจการต่างๆ โดยเฉพาะกิจการสาธารณูปโภคที่รัฐเคยผูกขาดในรูปรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐควรมีหน้าที่ในการกำกับดูแลเท่านั้น เช่น การเปิดเสรีในการโทรคมนาคม จึงทำให้กิจการโทรศัพท์เป็นกิจการที่มีการแข่งขันในตลาดหลายราย ดังนั้น กิจการสำคัญบางประเภทจึงไม่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมอีกต่อไป เนื่องจากมีผู้ประกอบการหลายรายมิใช่กิจการผูกขาด (Monopoly) ดังเช่นในอดีต ดังนั้นหากมีการหยุดงานหรือปิดงานในรายใดผู้บริโภครายอื่นก็จะไม่เดือดร้อน เพราะสามารถเปลี่ยนไปใช้บริการของผู้ให้บริการรายอื่นได้ จึงไม่มีความจำเป็นต้องมีการจำกัดสิทธิในการหยุดงานหรือปิดงานอีกต่อไป

ดังนั้นการบัญญัติกฎหมายให้มีลักษณะเป็นการใช้ดุลพินิจห้ามนัดหยุดงานและปิดงานของฝ่ายบริหารเป็นรายข้อพิพาทจึงน่าจะเหมาะสมกว่ากำหนดห้ามนัดหยุดงานและการปิดงานประเภทกิจการสำคัญ ซึ่งจะทำการสำคัญสามารถทำการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจได้

#### 4.1.4 การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญในต่างประเทศ

ตามกฎหมายต่างประเทศได้กำหนดรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ ไว้ดังนี้

##### ก. ประเทศสิงคโปร์

การระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาตตุลาการโดยบังคับในประเทศสิงคโปร์นั้น ประธานาธิบดีมีอำนาจที่จะกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานใดเป็นข้อพิพาทแรงงานที่กระทบต่อความสงบเรียบร้อย และสมควรเข้าสู่กระบวนการอนุญาตตุลาการโดยบังคับโดยศาล

<sup>65</sup> ชาติ ศาสตราสาริต, “พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 กับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน,” วารสารศาลแรงงาน 5(พฤศจิกายน 2530): 15-19.

อุตสาหกรรม หรืออธิบดีกรมอัยการอาจจะประกาศให้ข้อพิพาทแรงงานเรื่องใดเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะเพื่อให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมทำการชี้ขาด

### ข. ประเทศออสเตรเลีย

ในประเทศออสเตรเลียนั้นเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวจะเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออสเตรเลีย

### ค. ประเทศญี่ปุ่น

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศญี่ปุ่นนั้น นายกรัฐมนตรีสามารถสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ทำการระงับข้อพิพาทได้ หากข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน

### ง. ประเทศมาเลเซีย

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศมาเลเซีย นั้น จะแบ่งกระบวนการเป็น 2 ลักษณะคือ การที่อธิบดีกรมแรงงานมีคำสั่งให้มีการกระทำการตามวิธีการที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนด เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานระงับ และการที่รัฐมนตรีมีความเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีคำสั่งให้อธิบดีกรมแรงงานดำเนินการนำข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเข้าสู่การอนุญาโตตุลาการโดยศาลอุตสาหกรรม

### จ. ประเทศฟิลิปปินส์

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในประเทศฟิลิปปินส์จะแบ่งเป็นกระบวนการในชั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กับกระบวนการในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

โดยกระบวนการในชั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ที่กรมแรงงานสัมพันธ์ส่งมาให้วินิจฉัย

ส่วนกระบวนการในชั้นคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาตินั้น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติจะทำการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งประธานาธิบดีหรือรัฐมนตรีเห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นจะกระทบกระเทือนเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ

โดยสรุป รูปแบบการของข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยบังคับนั้น พบว่าข้อพิพาทแรงงานที่เข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยบังคับนั้น ในประเทศต่างๆ มักจะทำการบัญญัติกฎหมายให้มีลักษณะเป็นการใช้ดุลพินิจของฝ่ายบริหารเป็นรายข้อพิพาท ดังเช่น มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มากกว่าการบัญญัติให้ข้อพิพาทที่ต้องทำการชี้ขาดโดยบังคับเป็นประเภทกิจการดังเช่น มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งการบัญญัติกฎหมายเช่นนั้นจะทำให้ข้อพิพาทแรงงานทุกประเภทสามารถทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจได้ แม้จะเป็นข้อพิพาทในกิจการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะก็ตาม<sup>66</sup> ซึ่งเจริญ ศิริพันธ์<sup>67</sup> และเกษมสันต์ วิลาวรรณ มีความเห็นเช่นกันว่า คู่กรณีน่าจะมีสิทธิที่จะสามารถใช้การระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจในกิจการสำคัญได้

#### 4.2 การกำหนดให้มีการเสนอให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจก่อนที่จะมีสิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงาน

เนื่องจากในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานไว้ โดยเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว คู่พิพาทจะสามารถทำการปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ อันเป็นสิทธิของคู่พิพาทที่จะเลือกใช้วิธีใดก็ได้ ซึ่งการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดเงื่อนไขในการนัดหยุดงานและปิดงานไว้ดังนี้ ส่งผลให้คู่พิพาทไม่สนใจที่จะทำการชี้ขาดโดยสมัครใจแต่จะเลือกทำการปิดงานและหยุดงานซึ่งเป็นวิธีที่กดดันอีกฝ่ายหนึ่งได้ดีกว่าการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ทั้งนี้ ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1981<sup>68</sup> ได้กำหนดขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงานว่า ในกรณีที่เกิดการยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างและลูกจ้างทำการเจรจาต่อรองร่วมกัน หากคู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันได้ก็ควรใช้กระบวนการไกล่เกลี่ย ซึ่งหากกระบวนการไกล่เกลี่ยไม่ประสบผลสำเร็จก็ควรใช้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจซึ่งถือเป็นทางเลือกสุดท้ายก่อนการนัดหยุดงานและการปิดงาน

ดังนั้น จึงควรกำหนดให้มีการชี้ขาดโดยสมัครใจก่อนการนัดหยุดงานและปิดงาน หากกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจล้มเหลว นายจ้างและลูกจ้างจึงควรมีสิทธิในการนัดหยุดงานซึ่งแนวคิดดังกล่าวจะคล้ายคลึงกับหลักตามมาตรา 41 ในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ....<sup>69</sup> ฉบับใหม่ที่ผ่านการตรวจร่างกฎหมายจากคณะกรรมการกฤษฎีกา และยังคงคล้องกับข้อเสนอขององค์การแรงงานประเทศ ฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 ที่กล่าวว่า การชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาทที่เป็นทางเลือกสุดท้ายสำหรับคู่พิพาทที่ต้องหลีกเลี่ยงการปิดงานหรือนัดหยุดงาน

<sup>66</sup> เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์,” วารสารนิติศาสตร์ 11 (เมษายน-มิถุนายน 2523): 285-286.

<sup>67</sup> เจริญ ศิริพันธ์, แรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร, 2522.), หน้า 29.

<sup>68</sup> International Labour Organization, Collective Bargaining Convention 1981. [online].

Available from : <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> [2005]

<sup>69</sup> สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... [online].

แหล่งที่มา: <http://www.krisdika.go.th> [2004]

## 5 การสนับสนุนกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของรัฐ

ในปัจจุบันนี้ รัฐไม่ได้สนับสนุนกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจอย่างเพียงพอ โดยรัฐยังไม่รับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการชี้ขาดโดยสมัครใจ อีกทั้งยังขาดการให้ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจแก่นายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ และการสนับสนุนสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอย่างเพียงพอ ดังนี้

### 5.1 การไม่ยอมรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในปัจจุบันนี้ คือ

#### 5.1.1 อนุสัญญาฉบับที่ 87 สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันอันเป็นการคุ้มครองสิทธิของนายจ้างลูกจ้างในการที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานอันเป็นองค์กรสำคัญและมีส่วนช่วยในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง รวมทั้งการทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ

#### 5.1.2 อนุสัญญาฉบับที่ 98 สิทธิในการก่อตั้งและต่อรองร่วม ค.ศ. 1949

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในการก่อตั้งและต่อรองร่วม รวมทั้งกำหนดให้มีการวางมาตรการที่จะส่งเสริมการพัฒนาการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานของกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ อนุสัญญาฉบับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการให้มีการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม และการเสนอให้มีการระงับข้อพิพาทในสถานประกอบการด้วยกระบวนการไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการ

### 5.1.3 อนุสัญญาฉบับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1981

อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อกำหนดสภาพการทำงานและเงื่อนไขการจ้าง วางระเบียบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งการระงับข้อพิพาทแรงงานอันจะช่วยส่งเสริมการเจรจาต่อรองด้วย อีกทั้งมีการเสนอให้มีการระงับข้อพิพาทในสถานประกอบการด้วย กระบวนการไกล่เกลี่ย และการอนุญาโตตุลาการ

นอกจากนี้ยังมีข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับการชี้ขาดโดยสมัครใจ คือ

### 5.1.4 ข้อแนะฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจ โดยการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการระงับข้อพิพาทที่เป็นทางเลือกสุดท้ายสำหรับคู่พิพาทที่ต้องหลีกเลี่ยงการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยคู่พิพาทที่ทำการชี้ขาดโดยสมัครใจจะถือว่ายอมรับคำชี้ขาด

### 5.1.5 ข้อแนะฉบับที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ ค.ศ. 1967

ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับนี้มีสาระสำคัญคือ วิธีการร้องทุกข์ในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงาน ซึ่งในกรณีที่วิธีการร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการล้มเหลว คู่พิพาทก็ควรใช้การอนุญาโตตุลาการโดยความสมัครใจ การไกล่เกลี่ยโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ การอนุญาโตตุลาการบังคับ หรือศาลแรงงาน

ทั้งนี้ เนื่องจากในปัจจุบันรัฐบาลไทยยังไม่ได้รับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ดังกล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ 98 ที่ได้มีการเรียกร้องจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับดังกล่าว\*

อนึ่ง การรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 ฉบับที่ 98 และฉบับที่ 154 รวมทั้งปฏิบัติตามข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 92 และฉบับที่ 130 จะทำให้รัฐมีพันธะตามอนุสัญญาให้ต้องส่งเสริมกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม

\* ขบวนการแรงงาน ได้ยื่นขอให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98 ในปี พ.ศ. 2535, 2537, 2539, 2540, 2541, 2542, 2544 (ข้อมูลในช่วงปี พ.ศ. 2532 ถึง 2544)



รวมทั้งกระบวนการไกล่เกลี่ย และกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 154 ซึ่งจะส่งผลให้มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจมากขึ้นด้วย

นอกจากนี้การที่รัฐบาลไทยไม่ปฏิบัติตามข้อแนะนำฉบับที่ 92 และ 130 ก็ทำให้รัฐไม่มีการจัดทำแนวทางในการส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ และไม่มีการสนับสนุนการชี้ขาดโดยสมัครใจเท่าที่ควร

## 5.2 การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจแก่นายจ้างลูกจ้าง

ในปัจจุบันนี้ นายจ้างและลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจน้อยมาก ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นายจ้างลูกจ้างไม่เลือกใช้การชี้ขาดโดยสมัครใจ

อีกทั้งการที่นายจ้างลูกจ้างมีความรู้เกี่ยวกับการชี้ขาดโดยสมัครใจน้อยทำให้ถูกชักจูงจากพวกผู้นำลูกจ้างให้ไปใช้การนัดหยุดงานได้ง่าย<sup>70</sup>

โดยสรุปแล้ว การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยระบบอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังมีรูปแบบกระบวนการชี้ขาดในบางประการที่ไม่ชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ อันส่งผลให้ข้อพิพาทไม่มีความเชื่อมั่นใจกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งกระบวนการชี้ขาดที่ไม่มีความชัดเจนเพียงพอ เช่น การกำหนดคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการ การเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด การคัดค้านผู้ชี้ขาด การทำสัญญาอนุญาโตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคต รวมทั้งกระบวนการพิจารณาในชั้นอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ เช่น การรับฟังและการนำสืบพยานหลักฐานในชั้นผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน กระบวนการเรียกพยานในการชี้ขาดโดยสมัครใจ การพิจารณาคดีโดยการชี้ขาดแบบขาดนัด การนำสืบพยานผู้เชี่ยวชาญและอำนาจในการเดินเผชิญสืบ นอกจากนี้บทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด และการบังคับตามคำชี้ขาดยังไม่มีที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

นอกจากปัญหาเกี่ยวกับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานยังประสบปัญหาการที่คู่พิพาทไม่ดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจ ซึ่งเกิดจากสาเหตุ ดังนี้

- ก. การที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการอนุญาโตตุลาการ
- ข. การไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด
- ค. การไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเปิดเผยความเป็นอิสระ

<sup>70</sup> สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.

ง. การไม่มีกระบวนการคัดค้านผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

จ. การไม่มีกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด

ดังนั้น เพื่อให้คู่พิพาททำการชี้ขาดโดยสมัครใจมากยิ่งขึ้น จึงสมควรทำการปรับปรุงรูปแบบกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และดำเนินการจัดทำข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีประสิทธิภาพ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

#### 1 บทสรุป

กระบวนการอนุญาตตุลาการหรือกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการตกลงร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้างที่จะแต่งตั้งอนุญาตตุลาการ หรือผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ ขึ้นเพื่อทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวจะต้องไม่ใช่ข้อพิพาทในกิจการสำคัญ กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ยุติท้ายและแน่นอน และมีข้อดีคือไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อนายจ้าง ลูกจ้าง สังคมและเศรษฐกิจโดยรวม อย่างเช่นการนัดหยุดงานและปิดงาน รวมทั้งเป็นวิธีในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อนายจ้างลูกจ้าง และมีความรวดเร็ว

#### 1.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย

เนื่องจากกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยเป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทแบบผสมที่มีทั้งระบบการเจรจาต่อรองร่วม ระบบอนุญาตตุลาการโดยสมัครใจ และระบบอนุญาตตุลาการโดยบังคับ การระงับข้อพิพาทในประเทศไทยจึงมีลักษณะที่คล้ายคลึงและแตกต่างกับกับต่างประเทศ ดังนี้

ก. ประเทศไทยมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมซึ่งสอดคล้องกับประเทศต่างๆ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 98

ข. การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยมีการไกล่เกลี่ยโดยบังคับด้วยเจ้าพนักงานของรัฐ ดังเช่น ประเทศออสเตรเลีย ประเทศมาเลเซีย

ค. ประเทศไทยมีการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศเยอรมัน ประเทศฟิลิปปินส์ และยังสอดคล้องกับข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ง. ประเทศไทยมีการชี้ขาดโดยบังคับในกิจการสำคัญ รวมทั้งข้อพิพาทที่หากปล่อยให้มีการนัดหยุดงานแล้วจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่น

จ. ประเทศไทยมีระบบศาลแรงงาน ดังเช่น ประเทศเยอรมัน

โดยสรุปแล้ว ประเทศไทยมีรูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในระบบผสมคือ มีการควบคุมข้อพิพาทแรงงานโดยรัฐ เช่น การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยบังคับ แต่ก็มีการเจรจาต่อรองร่วม และการชี้ขาดโดยสมัครใจ และมีศาลแรงงานที่ทำหน้าที่ควบคุมมิให้มีการละเมิดกฎหมายที่เป็นมาตรฐานขั้นต่ำของแรงงาน

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้รับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อแนะที่เกี่ยวกับกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน ทำให้กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทยมีรูปแบบที่แตกต่างจากที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดดังนี้

ก. การที่ประเทศไทยไม่รับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98 ทำให้ประเทศไทยไม่มีพันธะที่ต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาดังกล่าว ซึ่งแม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะมีบทบัญญัติเช่นว่านี้อยู่แล้ว แต่ก็ไม่มีหลักประกันว่าจะต้องรับรองสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิในการดำเนินการในสหภาพแรงงานต่อไป

ข. การที่ประเทศไทยไม่รับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 154 ทำให้รัฐบาลไทยไม่มีพันธะที่จะต้องส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจให้เป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง อันเป็นสาเหตุที่ทำให้นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ค. การที่ประเทศไทยไม่ปฏิบัติตามข้อแนะฉบับที่ 92 และข้อแนะฉบับที่ 130 ทำให้ประเทศไทยไม่ส่งเสริมกระบวนการไกล่เกลี่ยโดยสมัครใจและการชี้ขาดโดยสมัครใจ แต่จะดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยบังคับแทน เช่น การไกล่เกลี่ยโดยบังคับของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หรือการชี้ขาดโดยบังคับของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

โดยสรุปแล้วการที่ประเทศไทยไม่รับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 154 และไม่ปฏิบัติตามข้อแนะที่ 92 และ 130 ทำให้ประเทศไทยไม่มีการส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจอย่างแพร่หลาย และไม่มีการปรับปรุงกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีประสิทธิภาพอย่างประเทศต่างๆ

## 1.2 ปัญหาเกี่ยวกับการชี้ขาดโดยสมัครใจ

จากการศึกษากระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทยนั้น ผู้วิจัยพบว่านายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานมีทัศนคติในการใช้กระบวนการปิดงาน และการนัดหยุดงานในการกดดันนายจ้างลูกจ้างมากกว่าจะใช้กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยสันติ ทั้งที่การนัดหยุดงานและการปิดงานส่งผลเสียแก่นายจ้าง ลูกจ้าง เศรษฐกิจ และสังคมโดยรวมมากกว่าการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ

สำหรับปัญหาเกี่ยวกับการที่นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานไม่เลือกใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น มีดังนี้

### 1.2.1 ปัญหาการเลือกผู้ชี้ขาด

ปัญหาการเลือกผู้ชี้ขาดนี้เป็นปัญหาที่เป็นสาเหตุสำคัญในการที่คู่พิพาทไม่เลือกทำการระงับข้อพิพาทด้วยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ทั้งนี้ปัญหาการเลือกผู้ชี้ขาดนี้เกิดจากการที่คู่พิพาทไม่มีความมั่นใจในคุณสมบัติของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาดว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์เพียงพอหรือไม่ รวมทั้งการที่คู่พิพาทไม่มีความเชื่อมั่นในความเป็นกลางและความยุติธรรมของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาด ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด กระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด และกระบวนการถอดถอนผู้ชี้ขาด ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังเช่น ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน หรือข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

### 1.2.2 ปัญหาความล่าช้าในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดระยะเวลาต่าง ๆ ในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เช่นระยะเวลาในการทำคำชี้ขาดเป็นต้น ทำให้คู่พิพาทไม่สามารถประเมินระยะเวลาในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจได้อันเป็นสาเหตุที่ทำให้คู่พิพาทไม่เลือกทำการระงับข้อพิพาทด้วยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนั้นจึงควรกำหนดระยะเวลาในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดให้มีความรวดเร็ว เช่น ต้องมีการสืบพยานภายใน 3 วันนับแต่มีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาด หรือ ผู้ชี้ขาดต้องทำการชี้ขาดภายใน 3 วันนับแต่สืบพยานเสร็จ เป็นต้น ดังเช่น ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์มาตรา 262-A ได้บัญญัติให้ อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการจะต้องทำการชี้ขาดข้อพิพาทภายใน 20 วันนับแต่วันที่ได้มีการเสนอข้อพิพาทให้แก่อนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการ

นอกจากนี้ควรมีกระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดเพื่อให้ผู้ชี้ขาดมีอำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไปหากคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมในการพิจารณาโดยไม่มีเหตุสมควร อันเป็นการป้องกันคู่พิพาทประวิงคดีด้วยการไม่เข้าร่วมในกระบวนการชี้ขาด ดังเช่น ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันที่กำหนดให้อนุญาโตตุลาการสามารถดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดได้ หากคู่พิพาทไม่มาศาล เว้นแต่คู่พิพาทได้ตกลงเป็นอย่างอื่น หรือมีกฎหมายห้ามดำเนินกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัด



### 1.2.3 การทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาท

#### แรงงานในอนาคต

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้กำหนดรูปแบบในการทำสัญญาอนุญาตตุลาการไว้ ทำให้ไม่สามารถทราบได้ว่าคู่พิพาทสามารถทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคตได้หรือไม่ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดให้คู่พิพาทสามารถทำการชี้ขาดโดยสมัครใจได้เมื่อข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้ว

อย่างไรก็ตามเนื่องจากการทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคตมีประโยชน์อย่างยิ่งในการเลือกผู้ชี้ขาด และการกำหนดรูปแบบการชี้ขาดโดยสมัครใจ ทั้งนี้ เพราะขณะที่ยังไม่มีข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างลูกจ้างและสหภาพแรงงานมีแนวโน้มที่จะตกลงกันเกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจได้ง่ายกว่าเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้ว ทั้งในต่างประเทศ เช่น ประเทศเยอรมัน ประเทศญี่ปุ่น และประเทศฟิลิปปินส์ ยังยอมรับหลักเกณฑ์ในการทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคต และยังสอดคล้องกับข้อแนะนำขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 และฉบับที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ ค.ศ. 1967 ที่ส่งเสริมให้มีการทำสัญญาอนุญาตตุลาการเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ดังนั้น คู่พิพาทจึงสามารถทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคตได้ ทั้งยังไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้ห้ามการทำสัญญาอนุญาตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคต

### 1.2.4 ปัญหาวิธีพิจารณาความในชั้นผู้ชี้ขาดไม่มีรายละเอียดเพียงพอ

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาในชั้นผู้ชี้ขาดที่ละเอียดและรองรับปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เช่น การเพิกเฉยไม่เข้าร่วมดำเนินกระบวนการชี้ขาดของคู่พิพาท การนำสืบพยานผู้เชี่ยวชาญ หรือประเด็นเกี่ยวกับอำนาจของผู้ชี้ขาดในการดำเนินกระบวนการพิจารณา เป็นต้น ซึ่งการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดเรื่องดังกล่าวไว้ทำให้คู่พิพาทเกิดความไม่เชื่อมั่นในประสิทธิภาพของกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ อันเป็นสาเหตุทำให้คู่พิพาทไม่เลือกทำการระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ดังนั้น จึงควรกำหนดรูปแบบกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น ดังนี้

### ก. การรับฟังและการนำเสนอพยานหลักฐาน

การรับฟังและการนำเสนอพยานหลักฐานนั้น คู่พิพาทสามารถเสนอพยานหลักฐานทั้งปวงได้ต่อผู้ชี้ขาด โดยผู้ชี้ขาดจะเป็นผู้พิจารณาเองว่าพยานหลักฐานใดที่ควรนำไปประกอบการพิจารณา อันเป็นการสอดคล้องกับมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2518 ที่วางหลักกฎหมายว่า ในการพิจารณาของคณะอนุญาโตตุลาการ ให้คู่พิพาทได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและให้มีโอกาสนำเสนอพยานหลักฐานและเสนอข้ออ้างข้อต่อสู้ของตนได้ โดยในกรณีที่คู่พิพาทมิได้ตกลงกันให้คณะอนุญาโตตุลาการมีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ได้ตามที่เห็นสมควร และคณะอนุญาโตตุลาการยังมีอำนาจวินิจฉัยในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐานและการชี้แนะพยานหลักฐานทั้งปวง

### ข. อำนาจของผู้ชี้ขาดในกระบวนการสืบพยาน

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรมีอำนาจในการถามพยาน และอำนาจในการเรียกพยานมาสืบเอง ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ชี้ขาดสามารถค้นหา และทราบข้อเท็จจริงอันจะทำให้สามารถชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้อย่างยุติธรรม ดังเช่น ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 262-A ที่บัญญัติให้อนุญาโตตุลาการสามารถเรียกพยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุอื่นใด เข้าสู่กระบวนการพิจารณาได้รวมทั้งสามารถถามพยานได้

#### 1.2.5 การพิจารณาคดีโดยการชี้ขาดแบบขาดนัด

เนื่องจากตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติให้ผู้ชี้ขาดต้องให้ออกาสคู่พิพาทเข้าชี้แจงแถลงเหตุผลและสืบพยาน ดังนั้นจึงมีปัญหาว່ว่าผู้ชี้ขาดสามารถดำเนินดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยขาดนัดได้หรือไม่ เพราะหากคู่พิพาทฝ่ายหนึ่งไม่เข้าร่วมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจแล้ว ผู้ชี้ขาดไม่สามารถดำเนินกระบวนการชี้ขาดต่อไปโดยขาดนัดได้จะส่งผลให้เกิดการประวิงคดี หรือการทิ้งฟ้อง อันเป็นผลทำให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจต้องล่าช้า หรือต้องยกเลิกไป และทำให้คู่พิพาทฝ่ายที่สุจริตต้องได้รับความเสียหาย

ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นจะทำให้สัญญาาระงับข้อพิพาทโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจไม่มีความศักดิ์สิทธิ์เพราะไม่มีอำนาจบังคับให้คู่พิพาทเข้าร่วมในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ดังนั้น ผู้ชี้ขาดจึงควรมีอำนาจในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดต่อไปโดยขาดนัดได้ หากคู่พิพาทฝ่ายใดไม่เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณา ดังเช่นที่ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2545 และข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันที่กำหนดให้อนุญาโตตุลาการมีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป ถ้าคู่พิพาทฝ่ายใดไม่มาในวันนัดสืบพยาน หรือวันนัดพิจารณา หรือไม่เสนอพยานหลักฐานใด ๆ

### 1.2.6 การเพิกถอนคำชี้ขาด

การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 30 ได้กำหนดให้คำชี้ขาดโดยสมัครใจมีผลบังคับนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด และมีผลเป็นที่สุด โดยไม่มีบทบัญญัติในการฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดเป็นสาเหตุทำให้คู่พิพาทไม่มีความมั่นใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เนื่องจากคู่พิพาทกลัวว่าหากคำชี้ขาดไม่มีความยุติธรรม คำชี้ขาดขัดต่อกระบวนการวิธีพิจารณาหรือคำชี้ขาดขัดต่อกฎหมาย คู่พิพาทจะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยไม่สามารถฟ้องเพิกถอนคำชี้ขาดดังกล่าวได้ และจากความไม่มั่นใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้นก็เป็สาเหตุหนึ่งที่ทำให้คู่พิพาทไม่เลือกทำการระงับข้อพิพาทโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ดังนั้นเพื่อให้คู่พิพาทมีความเชื่อมั่นในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ คู่พิพาทจึงควรมีอำนาจร้องขอต่อศาลแรงงานให้เพิกถอนคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายได้

ดังเช่น ประเทศเยอรมันที่ศาลแรงงานมีอำนาจเพิกถอนคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายของอนุญาโตตุลาการ

### 1.2.7 ปัญหาความเหมาะสมเกี่ยวกับบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่คู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ

เนื่องจากบทบัญญัติตามมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดโทษจำคุกแก่คู่พิพาทที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ทำให้คู่พิพาทเกรงกลัวว่าในกรณีที่คำชี้ขาดไม่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว คู่พิพาทต้องปฏิบัติตามเพราะหากคู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามจะต้องรับโทษทางอาญาทั้งที่การชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นการชี้ขาดข้อพิพาทโดยเอกชน อันเป็นสาเหตุให้คู่พิพาทนิยมใช้การหยุดงานและนัดปิดงานมากกว่าการชี้ขาดโดยสมัครใจ

ดังนั้นการมีบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจจึงเป็นการไม่เหมาะสม

### 1.2.8 ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

นอกจากปัญหาของการชี้ขาดโดยสมัครใจตามกฎหมายไทยแล้ว อีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คู่พิพาทไม่นิยมทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น ก็เกิดจากการที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นสถาบันอนุญาโตตุลาการที่ทำหน้าที่ให้บริการด้านการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเฉพาะไม่ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็มาจากสาเหตุดังนี้

### ก. ปัญหาผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้รับ

#### การยอมรับ

สำหรับปัญหาผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้รับการยอมรับจากนายจ้างและลูกจ้างนี้ เกิดจากการที่นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความเชื่อถือบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาด และกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

โดยสาเหตุที่คู่พิพาทไม่เชื่อถือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามบัญชีรายชื่อที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจัดทำขึ้นก็มีสาเหตุจากการที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดไว้อย่างชัดเจน และการที่บุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาดเป็นบุคคลที่มีบทบาทด้านการเป็นผู้นำแรงงาน ทำให้นายจ้างไม่เชื่อมั่นในความเป็นกลางของผู้ชี้ขาดในฝ่ายลูกจ้าง รวมทั้งการที่บุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นบุคคลธรรมดาที่ไม่มีชื่อเสียงเป็นพิเศษ

ดังนั้น ทางสำนักงานผู้ชี้ขาดจึงควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดให้เป็นที่ยอมรับจากนายจ้างและลูกจ้างมากยิ่งขึ้น รวมทั้งกำหนดให้มีกระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด ดังเช่น สมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน หรือสถาบันอนุญาโตตุลาการของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่กำหนดให้อนุญาโตตุลาการมีหน้าที่ต้องเปิดเผยให้คู่กรณีทราบถึงข้อเท็จจริงที่อาจทำให้เกิดความสงสัยในความเป็นอิสระและความเป็นกลางของอนุญาโตตุลาการ

### ข. ปัญหาเกี่ยวกับข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาท

#### แรงงาน

การที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีข้อบังคับ และทำหน้าที่เพียงหน่วยงานธุรการในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ทำให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่มีอำนาจในการควบคุมกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งการไม่มีข้อบังคับของสำนักงานทำให้สำนักงานผู้ชี้ขาดไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับรูปแบบ และวิธีพิจารณาในการดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจ ทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานไม่มีความมั่นใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจที่ดำเนินการโดยสำนักงานผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ

ดังนั้น สำนักงานผู้ชี้ขาดจึงควรจัดทำข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีประสิทธิภาพและมีรายละเอียดที่ชัดเจน ดังเช่น ข้อบังคับของสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกันที่มีกระบวนการอนุญาโตตุลาการที่มีประสิทธิภาพจนกระทั่งเป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง

### ค. ปัญหาเกี่ยวกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เนื่องจากสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีปัญหาในเรื่องบุคลากรไม่เพียงพอเพราะทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโอนบุคลากรของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไปสังกัดหน่วยงานอื่น และปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินงาน



ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนั้นรัฐจึงควรสนับสนุนการดำเนินงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มากกว่านี้

### 1.2.9 ปัญหาการส่งเสริมการชี้ขาดโดยสมัครใจโดยรัฐ

นอกจากปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายและปัญหาของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ผู้วิจัยยังพบว่ากรณีที่นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานไม่นิยมทำการชี้ขาดโดยสมัครใจยังมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านรัฐที่ไม่ส่งเสริมการชี้ขาดโดยสมัครใจ และปัญหาคู่พิพาทไม่มีความรู้เรื่องการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนั้นรัฐจึงควรส่งเสริม และให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจแก่นายจ้างและลูกจ้างมากกว่านี้ และปฏิบัติตามข้อแนะนำปีที่ 130 และข้อแนะนำปีที่ 92 เพื่อเป็นการรับรองการส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจโดยรัฐ

## 2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วของการชี้ขาดโดยสมัครใจ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าประเทศไทยจะต้องมีการปรับปรุงรูปแบบกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และจัดทำข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นรวมทั้ง ส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนี้

### 2.1 การปรับปรุงกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เนื่องจากกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติเพียงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจเท่านั้น ไม่ได้มีการกำหนดรายละเอียดต่างๆ เช่น คุณสมบัติของผู้ชี้ขาด กระบวนการสืบพยาน หรืออำนาจของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อีกทั้งยังมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่สอดคล้องกับหลักทั่วไปของกระบวนการอนุญาโตตุลาการ เช่น การมีบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

ดังนั้น จึงสมควรทำการปรับปรุงกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้



### 2.1.1 ข้อตกลงของคู่พิพาทในการเสนอข้อพิพาทต่อผู้ชี้ขาดให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เกี่ยวกับการเสนอข้อพิพาทแรงงานต่อผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจให้รองรับการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการล่วงหน้าเพื่อใช้ระงับข้อพิพาทแรงงานในอนาคต ดังนี้

นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม

### 2.1.2 คุณสมบัติของผู้ชี้ขาด

เพื่อให้คู่พิพาทมีความมั่นใจในคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- ก. ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- ข. ไม่มีส่วนได้เสียหรือเหตุอื่นใดที่ทำให้ไม่สมควรเป็นผู้ชี้ขาด
- ค. มีความเป็นกลางและเป็นอิสระ
- ง. มีความรู้ในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์
- จ. มีความรู้ด้านกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน
- ฉ. มีคุณสมบัติตามที่คู่พิพาทกำหนด หรือในกรณีที่คู่พิพาทตกลงกันให้หน่วยงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นผู้ดำเนินการต้องมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานดังกล่าวกำหนด

### 2.1.3 แบบในการตกลงทำการชี้ขาด

การตกลงทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ ควรมีหลักฐานเป็นหนังสือและแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทว่าจะทำการชี้ขาดโดยสมัครใจ

### 2.1.4 การเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด

เพื่อให้คู่พิพาทมีความมั่นใจและสามารถตรวจสอบถึงความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาดได้ จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

### ก. การเปิดเผยความเป็นอิสระก่อนดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาด

ก่อนบุคคลที่ได้รับเลือกเป็นผู้ชี้ขาดจะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาด บุคคลนั้นจะต้องเปิดเผยความเป็นอิสระดังนี้

- ก. ลงนามในหนังสือรับรองว่าเป็นอิสระ
- ข. ทำการสาบาน
- ค. ทำหนังสือเปิดเผยข้อเท็จจริงที่อาจขัดขวางความเป็นอิสระ

ของอนุญาโตตุลาการ

### ข. การเปิดเผยความเป็นอิสระระหว่างดำรงตำแหน่งเป็นผู้ชี้ขาด

ในระหว่างพิจารณาหากมีเหตุที่ทำให้ขัดขวางความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด ผู้ชี้ขาดจะต้องทำหนังสือแจ้งต่อคณะผู้ชี้ขาด และคู่พิพาท โดยหากคณะผู้ชี้ขาดหรือคู่พิพาทพิจารณาแล้วว่าเหตุดังกล่าวอาจกระทบต่อความเป็นกลางของผู้ชี้ขาด ผู้ชี้ขาดจะต้องขอถอนตัวออกจากการเป็นผู้ชี้ขาด โดยหากผู้ชี้ขาดไม่ถอนตัวให้ถือเอาเหตุดังกล่าวเป็นเหตุในการคัดค้านผู้ชี้ขาดได้

## 2.1.5 การคัดค้านผู้ชี้ขาด

เพื่อให้คู่พิพาทมีความมั่นใจว่าสามารถคัดค้านผู้ชี้ขาดได้หากผู้ชี้ขาดมีส่วนได้เสียในข้อพิพาท หรือมีความลำเอียง จึงควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการคัดค้านผู้ชี้ขาดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

### ก. หลักเกณฑ์การคัดค้านผู้ชี้ขาด

ผู้ชี้ขาดอาจถูกคัดค้านได้ หากปรากฏข้อเท็จจริงซึ่งเป็นเหตุอันควรสงสัยถึงความเป็นกลางหรือความเป็นอิสระ หรือการขาดคุณสมบัติตามที่คู่พิพาทตกลงกัน

### ข. กระบวนการคัดค้านผู้ชี้ขาด

คู่พิพาทสามารถคัดค้านผู้ชี้ขาดต่อคณะผู้ชี้ขาด หรือศาลแรงงานได้ ดังนี้

ก. คู่พิพาทฝ่ายที่ประสงค์จะคัดค้านผู้ชี้ขาดจะต้องยื่นหนังสือแสดงเหตุแห่งการคัดค้านต่อคณะผู้ชี้ขาดก่อนมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และให้คณะผู้ชี้ขาดเป็นผู้วินิจฉัยคำคัดค้านนั้น

ข. ในกรณีมีผู้ชี้ขาดเพียงคนเดียว คู่พิพาทฝ่ายที่คัดค้านอาจยื่นคำร้องคัดค้านต่อศาลแรงงานได้”

### 2.1.6 การถอดถอนผู้ชี้ขาด

ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการถอดถอนผู้ชี้ขาดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่า ในกรณีที่คู่พิพาทตกลงกันให้การเป็นผู้ชี้ขาดสิ้นสุดลง หรือผู้ชี้ขาดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือผู้ชี้ขาดถูกคัดค้าน ให้การเป็นผู้ชี้ขาดของบุคคลที่ได้รับการตั้งเป็นผู้ชี้ขาดสิ้นสุดลง และให้ตั้งผู้ชี้ขาดแทนตามวิธีการที่ได้กำหนดไว้สำหรับการตั้งผู้ชี้ขาด

### 2.1.7 กระบวนวิธีพิจารณาในชั้นผู้ชี้ขาด

ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนวิธีพิจารณาในชั้นผู้ชี้ขาดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

#### ก. การดำเนินกระบวนพิจารณาโดยขาดนัด

ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการดำเนินกระบวนพิจารณาโดยขาดนัดให้ผู้ชี้ขาดดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป ถ้าคู่พิพาทฝ่ายใดไม่มาในวันนัดสืบพยานหรือนัดพิจารณาหรือไม่เสนอพยานหลักฐานใด ๆ เว้นกรณีที่คู่พิพาทได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่น

#### ข. การคัดค้านคำชี้ขาด

ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการคัดค้านคำชี้ขาดให้คู่พิพาทฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอให้เพิกถอนคำชี้ขาดได้ โดยยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน และให้ศาลแรงงานเพิกถอนคำชี้ขาดได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

ก) องค์ประกอบของผู้ชี้ขาดหรือกระบวนพิจารณาของผู้ชี้ขาดมิได้เป็นไปตามที่คู่พิพาทได้ตกลงกันไว้ หรือองค์ประกอบดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ข) การยอมรับหรือการบังคับตามคำชี้ขาดนั้นจะเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน”

### 2.2 การกำหนดให้มีการเสนอให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ ก่อนที่จะมีสิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงาน

เพื่อให้คู่พิพาททำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยสมัครใจมากขึ้น ควรแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้เงื่อนไขในการนัดหยุดงานและการปิดงานต้องผ่านการเสนอวิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจโดยพนักงานประνομข้อพิพาทก่อน มิฉะนั้นคู่พิพาทจะไม่สามารถนัดหยุดงานหรือปิดงานได้

## 2.3 การยกเลิกบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่คู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจ

เนื่องจากบทลงโทษทางอาญาในกรณีที่คู่พิพาทไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดโดยสมัครใจไม่มีความเหมาะสมจึงสมควร แก้ไขบทบัญญัติมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้ยกเลิกบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 29 วรรคสี่

## 2.4 การพัฒนาสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในการพัฒนากระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในประเทศไทยควรมีการพัฒนาสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้เป็นองค์กรหลักในการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนี้

### 2.4.1 ข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรปรับปรุงกระบวนการวิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

#### ก. การเสนอแต่งตั้งผู้ชี้ขาด

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรกำหนดระยะเวลาในการเลือกผู้ชี้ขาดของกลุ่มพิพาท ซึ่งหากคู่พิพาทไม่สามารถตกลงเลือกผู้ชี้ขาดได้ภายในระยะเวลาดังกล่าวทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ควรมีอำนาจในการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดให้แก่คู่พิพาท

#### ข. คุณสมบัติของผู้ชี้ขาด

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้

- 1) ไม่เป็นคนที่ไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- 2) ไม่มีส่วนได้เสียหรือเหตุอื่นใดที่ทำให้ไม่สมควรเป็นผู้ชี้ขาด
- 3) มีความเป็นกลางและเป็นอิสระ
- 4) มีความรู้ในเรื่องการแรงงานสัมพันธ์
- 5) มีความรู้และเชี่ยวชาญในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน
- 6) มีคุณสมบัติตามที่คู่พิพาทกำหนด หรือในกรณีที่คู่พิพาทตกลงกันให้หน่วยงาน

ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการชี้ขาดโดยสมัครใจเป็นผู้ดำเนินการต้องมีคุณสมบัติตามที่หน่วยงานดังกล่าวกำหนด

### ค. กระบวนวิธีพิจารณาของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรเพิ่มเติมกระบวนวิธีพิจารณาเกี่ยวกับการคัดค้านผู้ชี้ขาด การเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาด การถอดถอนผู้ชี้ขาด การพิจารณาโดยขาดนัด และการคัดค้านคำชี้ขาด ให้สอดคล้องกับการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ผู้วิจัยได้เสนอแนะข้างต้น

#### 2.4.2 การส่งเสริมสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

รัฐควรมีการส่งเสริมและพัฒนาสำนักงานผู้ชี้ขาด ในด้านบุคลากร ด้านงบประมาณในการดำเนินการชี้ขาด ด้านงบประมาณในการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ให้นายจ้าง ลูกจ้างมีความรู้และทราบถึงข้อดีของกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ และด้านงบประมาณในการให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ชี้ขาดของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

#### 2.5 มาตรการเพื่อส่งเสริมการชี้ขาดโดยสมัครใจ

เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจมากขึ้น จึงควรมีการกำหนดมาตรการอื่นๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังนี้

ก. การให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างมากขึ้นเกี่ยวกับกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ โดยการแนะนำให้นายจ้าง ลูกจ้างทราบถึงข้อดีของกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ รวมทั้งข้อเสียของการนัดหยุดงาน ทำได้โดยผ่านทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น พนักงานประนอมข้อพิพาท

ข. ในกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานพนักงานประนอมข้อพิพาทควรเสนอแนะคู่พิพาทให้ทำการระงับข้อพิพาทโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจแทนการนัดหยุดงานหรือปิดงานหากเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ค. การให้ศาลแรงงานให้ความช่วยเหลือแก่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ เช่น การเรียกพยานเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจ และการบังคับตามคำชี้ขาด

ง. สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือแก่คู่พิพาทที่ต้องการดำเนินการชี้ขาดโดยสมัครใจ



## 2.6 การยอมรับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

รัฐบาลไทยควรรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 154 การส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1981 (Collective Bargaining Convention 1981) เพื่อให้มีการส่งเสริมกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการเจรจาต่อรองร่วม และการอนุญาโตตุลาการ หากในการเจรจาต่อรองร่วมคู่พิพาทไม่สามารถตกลงกันได้

นอกจากนี้รัฐบาลยังควรปฏิบัติตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 92 การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 (Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation 1951) ซึ่งจะส่งผลให้มีการส่งเสริมกระบวนการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดโดยสมัครใจมากขึ้น รวมทั้งปฏิบัติตาม ข้อเสนอแนะฉบับที่ 130 ว่าด้วยการพิจารณา และยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ ค.ศ. 1967 (Examination of Grievances Recommendation 1967) ซึ่งจะส่งผลให้มีการส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจในสถานประกอบการมากขึ้น

โดยสรุปแล้ว หากทำการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตามที่ผู้วิจัยเสนอแนะจะทำให้กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

ก. การเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด และกระบวนการเปิดเผยความเป็นอิสระของผู้ชี้ขาดจะทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเชื่อมั่นในความเป็นกลาง และความมีอิสระของผู้ชี้ขาดมากขึ้น อันจะส่งผลให้คู่พิพาทสามารถเลือกสรรผู้ชี้ขาดได้โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับความไม่เป็นกลางของผู้ชี้ขาด

ข. การเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการพิจารณาโดยขาดนัด และระยะเวลาในการทำคำชี้ขาดจะทำให้ไม่เกิดปัญหาการประวิงคดี และทำให้คู่พิพาทเข้าร่วมในกระบวนการชี้ขาดมากยิ่งขึ้น

ค. การเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเดินเผชิญสืบ พยานผู้เชี่ยวชาญและการเรียกพยานมาสืบจะทำให้การเข้าถึงข้อเท็จจริงของข้อพิพาทแรงงานในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ง. การเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการเพิกถอนคำชี้ขาด และการยกเลิกบทลงโทษทางอาญาในการไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดจะทำให้คู่พิพาทมีความเชื่อมั่นในกระบวนการชี้ขาดมากยิ่งขึ้นว่าหากคำชี้ขาดไม่ชอบตนจะไม่ต้องผูกพันตามคำชี้ขาดและไม่ต้องรับโทษทางอาญา

ดังนั้น การเพิ่มเติมบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และการปรับปรุงข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามที่ผู้ทำวิจัยเสนอแนะจะทำให้

นายจ้างและลูกจ้างมีความมั่นใจในกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจมากยิ่งขึ้น

อนึ่ง การยกเลิกบทบัญญัติมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จะทำให้นายจ้างลูกจ้างในกิจการดังกล่าวสามารถทำการชี้ขาดโดยสมัครใจได้

รวมทั้งการกำหนดให้มีการเสนอให้คู่พิพาทเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจก่อนที่จะใช้สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงาน และการรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 154 และการปฏิบัติตามข้อแนะนำฉบับที่ 92 และข้อแนะนำฉบับที่ 130 ก็จะเป็นการส่งเสริมกระบวนการชี้ขาดโดยสมัครใจโดยรัฐมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้มีการชี้ขาดโดยสมัครใจมากขึ้น



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กมลชัย รัตนสกาวงศ์. หลักกฎหมายปกครองเยอรมัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2537.
- กมลชัย รัตนสกาวงศ์. โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน. วารสารศาลแรงงาน 8(มกราคม-มีนาคม 2531): 97.
- กรมการประกันภัย. ข้อบังคับกรมการประกันภัย ว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ. [online]. แหล่งที่มา: [http://www.doi.go.th/arbitrator\\_page.htm](http://www.doi.go.th/arbitrator_page.htm) [2004]
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. คู่มือแนะนำการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2543.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศ พ.ศ. 2539. กรุงเทพมหานคร: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2539.
- กระทรวงแรงงาน. รายงานการประชุมไตรภาคีเพื่อติดตามและประเมินผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2524.
- กระทรวงแรงงาน. รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2524.
- กระทรวงแรงงาน. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2548. [online]. แหล่งที่มา: <http://www.mol.go.th> [2004]
- กฤษณเนตร พันธุมโพธิ. การบริหารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: การจัดการธุรกิจ, 2546.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2541.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. การนัดหยุดงานเป็นช่วง. วารสารศาลแรงงาน. 5(พฤษภาคม 2528): 7.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2546.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. แนวคิดเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. วารสารนิติศาสตร์ 11(เมษายน-มิถุนายน 2523): 285-286.
- โคอิเกะ คาซึโอะ. แรงงานในญี่ปุ่นทักษะทางปัญญากับแรงงานสัมพันธ์แบบร่วมมือ สัมมนา ระหว่างประเทศเรื่องแรงงานในญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร: 2533.
- จันทนา สมพงษ์ชัยกุล. วิวัฒนาการของความคิดบางประการของกฎหมายวิธีพิจารณาในการอนุญาโตตุลาการพาณิชย์ระหว่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- จิตตรา หิรัญอัคร์. การเจรจาต่อรองร่วม. เอกสารงานแปลคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2520.

- เจริญ สิริพันธ์. แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร, 2522.
- โชติพัฒน์ พรหมโชติ. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2542.
- ธีระพงศ์ จิระภาค. การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน. วารสารศาลแรงงาน 12 (กรกฎาคม-กันยายน 2539): 89.
- ธาดา ศาสตรสาธิต. พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 กับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. วารสารศาลแรงงาน 5(พฤศจิกายน 2530): 15-19.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. สิทธิแรงงานไทยยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณีสงศ์พงษ์, 2537.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. สู่เส้นทางการปฏิรูปกฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณีสงศ์พงษ์, 2544
- ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. การฟ้องเพิกถอนคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์. วารสารศาลแรงงาน 5(กรกฎาคม 2527): 3-60.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. คำอธิบายกฎหมายลักษณะพยาน. กรุงเทพมหานคร: เกนโกรว, 2542.
- พิชัยศักดิ์ ทรายงกูร. การอนุญาโตตุลาการในทางการค้าระหว่างประเทศ ข้อพิจารณาด้านกฎหมาย: ลักษณะทางกฎหมายของกระบวนการอนุญาโตตุลาการ. [เอกสารประกอบการสอนวิชากฎหมายอนุญาโตตุลาการทางการค้าระหว่างประเทศในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- พิชัยศักดิ์ ทรายงกูร. คำบรรยายในวิชากฎหมายอนุญาโตตุลาการทางการค้าระหว่างประเทศในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- พิชัยศักดิ์ ทรายงกูร. รวมข้อคิดเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทในทางการค้า. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2540.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. การบริหารงานโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม แบบญี่ปุ่นกับแบบเยอรมัน. กรุงเทพมหานคร: สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, 2526.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมเพื่อแรงงาน. มูลนิธิอารมณีสงศ์พงษ์: กรุงเทพมหานคร, 2546.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. รัฐวิสาหกิจกับการใช้บังคับกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2532.

- นภาพร โกศลวัฒน์. การชี้ขาดกรณีมีข้อพิพาทแรงงาน. วารสารบริหารธุรกิจ 1(กรกฎาคม-กันยายน 2518): 33-45.
- นิคม จันทร์วิฑูร. ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์, 2531.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2528.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เศรษฐศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2527.
- มูลนิธิฟรีดริช เอแบท. หลักสหภาพแรงงานเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริช เอแบท, 2522.
- วชิระ ศรีบัวชุม. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจต่อการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, 2546.
- วรพงศ์ มนต์รีกุล ณ อยุธยา. ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ของประเทศสิงคโปร์. วารสารศาลแรงงาน 5(พฤศจิกายน 2530): 60-67.
- วิศ ดิงสมิตร. คำพิพากษาฎีกาที่น่าสนใจ. บทบัญญัติ 36(กรกฎาคม-กันยายน 2522): 445.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. วิธีการที่เหมาะสมในการป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน. วารสารศาลแรงงาน 5(มิถุนายน 2528): 31.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. หลักกฎหมายอุตสาหกรรม ความปลอดภัย และสุขอนามัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538.
- วินัย ลูว์โรจน์. หลักการวินิจฉัยลักษณะสำคัญของสัญญาจ้างแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: คลีเอทีฟ คอร์เนอร์, 2546.
- วิศิษฐ์ ลิ้มานนท์. การระงับข้อพิพาทแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2527.
- สะอาด โกมลบุญย์. Japan Codes on Labor Union & Labor Adjustment 1984. วารสารศาลแรงงาน 7(มิถุนายน 2530): 25-42.
- สาโรช ศิริวัชรินทร์. อดีตหัวหน้าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. สัมภาษณ์. 27 กันยายน 2547 และ 27 มกราคม 2548.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... [online]. แหล่งที่มา: <http://www.krisdika.go.th>. [2004]
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอนุญาโตตุลาการ. [online]. แหล่งที่มา: <http://www.sec.or.th> [2004]
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2539.



- สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. วารสารศาลแรงงาน 8 (เมษายน- มิถุนายน 2532): 55-57.
- สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. แนวปฏิบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, 2528.
- สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สภาพการณ์แรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์, 2546.
- สำนักงานส่งเสริมการบริหารแรงงานในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก. การประชุมไตรภาคีเพื่อติดตามประเมินผลแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. 2524. วารสารศาลแรงงาน 5 (เมษายน 2528): 37.
- สุรินทร์ ถั่วทอง. การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย. วารสารนิติศาสตร์ 11 (เมษายน-มิถุนายน 2523): 333-356.
- สุรินทร์ ถั่วทอง. ศาลแรงงาน. อัยการนิเทศ 41 (มกราคม พ.ศ. 2522): 201-214.
- สุดาศิริ วิศวกรรม. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2538.
- สุภชัย มนัสไพบูลย์. คำบรรยายในการอบรมวิชาแรงงานสัมพันธ์แก่ผู้นำคนงาน. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.
- เสาวนีย์ อัสวโรจน์. คำอธิบายกฎหมายว่าด้วยวิธีระงับข้อพิพาททางธุรกิจโดยการอนุญาโตตุลาการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.
- สุวิทย์ ระวิวงศ์. กว่าจะมาเป็น พรบ.แรงงานสัมพันธ์ปี 2518 ประกาศใช้มา 26 ปี. กรุงเทพมหานคร: ทีแอนด์ ดี, 2544.
- โสภณ รัตนากร. การพัฒนาระบบอนุญาโตตุลาการ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข. บทบัญญัติ 47 (มีนาคม 2534): 119-182.
- อนันต์ จันทโรภากร. กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยการอนุญาโตตุลาการนอกศาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2537.

#### ภาษาอังกฤษ

- Advisory, Conciliation and Arbitration Services. ACAS Arbitration Scheme (England and Wales) Order 2001. [online]. 2001. Available from: <http://www.hmsso.gov.uk> [2004]
- American Arbitration Association. Labor Arbitration and Employment Arbitration. [online]. Available from: <http://www.adr.org> [2004]
- Alison Hough. Employment Law. London: Old Bailey Press, 2001.
- Australian Industrial Relations Commission. Australian Conciliation & Arbitration Commission. [online]. Available from: <http://www.airc.gov.au> [2004]

- Cameron K. Wehringer. Arbitration Precepts and Principles. New York: Oceana, 1969.
- Cch Asia Limited. Malaysian Employment Legislation. Singapore: Cch Asia Limited, 1991.
- Chan Robles and Associates Law Firm. Labor Code of The Philippines. [online]. Available from: [http://www.chanrobles.com /legal4labor2.htm#BOOK%20III](http://www.chanrobles.com/legal4labor2.htm#BOOK%20III) [2004]
- Commerce Clearing House. Labor Law Course. New York: Commerce Clearing House, 1976.
- Industrial Arbitration Court. Arbitration. [online]. Available from: <http://www.iac.gov.sg> [2004]
- The International Chamber of Commerce. Rules of Arbitration of the International Chamber of Commerce. [online]. Available from: <http://www.iccwbo.org> [2004]
- International Labour Organization. Recommendation concerning Voluntary Conciliation and Arbitration. [online]. Available from: <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> [2004]
- International Labour Organization. Collective Bargaining Convention 1981. [online]. Available from: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> [2005]
- International Labour Organization. Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes. Geneva: International Labour Organization, 1980.
- International Labour Organization. Voluntary and Compulsory of Labour Disputes. Geneva: International Labour Organization, 1988.
- John Bowers and Simon Honeyball. Labour Law. London: Blackstone Press, 1993.
- Marilyn Aminuddin. Malaysian Industrial Relations. Singapore: McGraw hill Book, 1990.
- Michael R. Carrell. And Christina Heavrin Labor Relations and Collective Bargaining Cases, Practice, and Law. New Jersey: Prentice Hall, 1995.
- Ministry of Labour Japan. Labour Laws of Japan. Tokyo: The Institute of Labour Administration, 1995.
- Labour Resource Center. Industrial Relation Act 1967. [online]. Available from: <http://www.labourcenter.org> [2004]
- The School of Economics The University of Queensland. Conciliation & Arbitration The case of Australia. [online]. Available from: <http://www.uq.edu.au/economics> [2004]

United Nations Commission on International Trade Law. UNCITRAL Arbitration Rules.

[online]. Available from: <http://www.jus.uio.no/lm/un.arbitration.rules.1976> [2004]

Weiss Manfred. Labour Law and Industrial Relations in the Federal Republic of Germany. Deventer: Kluwer Law and Taxation, 1989.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายชนาธิป ชินะนาวิน เกิดวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2522 ที่เขตคลองสาน จังหวัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ (การบัญชี) จากสถาบันราชภัฏธนบุรีในปีการศึกษา 2542 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหงในปีการศึกษา 2543 สำเร็จการศึกษาเนติบัณฑิตไทยในปีการศึกษา 2545 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในปีการศึกษา 2544 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษาที่ 2545

ปัจจุบันเป็นนิติกร กลุ่มงานคณะกรรมการวิสามัญ 1 สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย