

วิเคราะห์ ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ....

ฉบับ ร่างที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว (เรื่องเสร็จที่ ๕๙๘/๒๕๖๕)

บ ทวิเคราะห์ฉบับนี้ เป็นบทวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบร่างกฎหมายสองฉบับได้แก่ ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ฉบับที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ กับร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ...ที่ สคก.ตรวจพิจารณาแล้ว (เรื่องเสร็จที่ ๕๙๘/๒๕๖๕) เปรียบเทียบกับ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๓๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๔๔

หากจะมองในเชิงการวิวัฒนาการของกฎหมายเพื่อให้ทันต่อการเป็นพลวัตของสังคมที่หมุนไปตามกระแสเสรีนิยมใหม่ (Neoliberalism) ถือได้ว่าเป็นบาทก้าวสำคัญในพัฒนาการของกฎหมายที่ผ่านการตรวจจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (สคก.) แล้ว โดยในบางประเด็นส่งผลดีต่อขบวนการแรงงานและในขณะเดียวกันก็มีหลายประเด็นที่ยังมีข้อกังขา ดูเหมือนว่าจะตัดอำนาจการต่อรองหรือลดทอนบทบาทคุ้มครองลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานลง ซึ่งจะเป็นปัญหาทั้งในส่วนของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนได้เสียในอนาคตได้ โดยจะได้วิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจได้ง่ายขึ้นทั้งในส่วนที่เห็นว่าดีขึ้นและส่วนที่น่ากังวล

ผู้วิเคราะห์ขอให้นิยาม ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ...ที่ผ่านการตรวจพิจารณาจากคณะกรรมการกฤษฎีกา (สคก.) ฉบับนี้ว่า “ฉบับขี้เมา” ซึ่งไม่ได้หมายความว่าผู้ร่างหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะเป็นผู้นิยมชมชอบในการดื่มสุราแต่อย่างใด! และเหตุใด จึงใช้นิยามนี้?

จากการวิเคราะห์ในภาพรวม อาจกล่าวได้ว่า ร่างฉบับนี้ มีทั้งที่ “ก้าวไปข้างหน้า” และ “ก้าวถอยหลัง” เนกเช่น ลักษณะการเดินของคนเมาที่เดินหน้าสองก้าวถอยหลังสามก้าว และมีหลายมาตราที่ยกของเดิมที่อยู่ใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาโดยไม่ปรับแก้หรือเปลี่ยนข้อความใดๆ ซึ่งสามารถแยกแยะข้อที่สำคัญได้ดังนี้

๑. อะไรดีก็ว่าดี!...จัดว่า...“ก้าวหน้า”!

เมื่อพิจารณาจากร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ...ที่ผ่านการตรวจพิจารณาจากคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้วจะพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจและถือว่ามีพัฒนาการที่ดีขึ้นดังนี้

- มีการกำหนดให้ การยื่น , การแจ้ง , การส่งเอกสาร หรือการประกาศ ให้ใช้วิธีทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก (ม.๘) เป็นการปรับให้ทันตามยุคสมัย
- มีการกำหนดให้จัดประชุมสมัชชาแห่งชาติขึ้น (ม.๙ (๖)) เพื่อเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี (ม.๑๒๖) ซึ่งถือว่าเป็นเวทีระดับชาติที่ภาคส่วนแรงงานจะได้มีเวทีใหญ่แสดงเป็นครั้งแรก
- มีการกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานร่วมกันเจรจาเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยไม่กำหนดว่าจะมีลูกจ้างกี่คน (ม.๑๐-๑๒)

- มีการกำหนดระยะเวลาในการยื่นข้อเรียกร้องใหม่ก่อนข้อเรียกร้องเดิมสิ้นสุดให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งเดิม ไม่ได้กำหนดไว้ (ม.๑๖)
- กรณีสมาชิก/ผู้ลงลายมือชื่อ สนับสนุนข้อเรียกร้อง มีจำนวนลดลงต่ำกว่าจะนวนที่กำหนด ไม่ทำให้ข้อเรียกร้องนั้นตกไป ซึ่งเดิม ถือว่าข้อเรียกร้องตกไป (ม.๑๙ , ๒๐)
- ที่ปรึกษาในการเจรจา ไม่ต้องจดทะเบียนอีกต่อไปแล้ว ซึ่งเดิม ต้องจดทะเบียน (ม.๒๒)
- กำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ต้องทำคำชี้ขาดภายใน ๙๐ วัน ซึ่งเดิม ไม่มีกำหนด (ม.๓๑)
- เปิดให้กิจการบริการสาธารณะ ปิดงานหรือนัดหยุดงานได้ แต่ต้องจัดทำแผนบริการขั้นต่ำ ซึ่งเดิมทำไม่ได้ ต้องส่งชี้ขาดเท่านั้น (ม.๓๗) แต่ก็ยังให้อนาจ รมต.สั่งให้ส่งชี้ขาดได้ (ม.๔๘)
- มีการกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงาน ร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำร่วมกัน (ม.๓๙) และต้องมีการทบทวนแผนอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ม.๔๔)
- กำหนดห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงาน (ม.๕๐)
- กำหนดว่าในระหว่างหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่านั้น ไม่รวมสิทธิอื่นๆ
- กำหนดระยะเวลาในกรณีขอนัดประชุม/จัดประชุม คณะกรรมการลูกจ้างชัดเจนขึ้น ซึ่งเดิมไม่ได้กำหนด (ม. ๖๕)
- ผู้จัดตั้งสหภาพแรงงาน ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย และไม่ต้องจดทะเบียน (ม.๙๕) แต่ต้องยื่นขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง (ต่างกันตรงไหน?)
- เปิดให้มีการจัดตั้ง สร. เป็นการทั่วไป ไม่กำหนดประเภทตามกิจการหรือตามนายจ้าง โดยผู้ที่จะเป็นสมาชิก ขอเพียงมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” เท่านั้น (ม.๑๐๐)
- เพิ่มสิทธิให้กรรมการ สร. มีสิทธิลาเพื่อไปประชุม สัมมนา ได้ตามที่ได้ตกลงกับนายจ้างไว้ รวมถึงไปทำหน้าที่ในคณะกรรมการไตรภาคีหรือนุกรรมการตามกฎหมายได้โดยถือเป็นวันทำงาน (ม.๑๐๖ (๓)(๔))
- ในการขอมตินัดหยุดงาน ไม่ได้กำหนดความถี่จะต้องเกินกว่ากี่หนึ่ง และมีอิสระในการลงคะแนน (ม. ๑๐๗ (๘)) ซึ่งเดิมต้องเกินกี่หนึ่งและต้องลงคะแนนลับ (ม.๑๐๓ (๘) เดิม)
- กรณีบริษัทเปลี่ยนแปลงจากเอกชนเป็นรัฐวิสาหกิจหรือรัฐวิสาหกิจไปเป็นเอกชน ให้สถานะ การเป็นองค์กร ยังคงอยู่ต่อไป (ม.๑๑๖) (จากบทเรียนของการบินไทย)
- การจัดตั้ง สหพันธ์แรงงาน ไม่ได้กำหนดว่าจะต้องเป็นกิจการประเภทเดียวกัน (ม.๑๑๙)
- ลดจำนวนองค์กรในการรวมตัวจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้างจากเดิม ๑๕ แห่ง เหลือ ๑๐ แห่ง (ม.๑๒๓) (ในข้อนี้ไม่แน่ใจว่าจะถือว่า ดีหรือไม่ดี เพราะการจัดตั้งง่ายจะส่งผลให้เกิดสภาองค์กรลูกจ้างมาก)
- ในระหว่างเปลี่ยนผ่าน มีการกำหนดบทบาท-หน้าที่-การดำรงอยู่ – การสิ้นไป ไว้ในบทเฉพาะกาลไว้อย่างชัดเจน

๒. อะไรไม่ดีก็ว่าไม่ดี!...จัดว่า...“มีข้อกังวลหรือกอยหลัง”!!!

- ยังมีการแยกภาคเอกชนกับภาครัฐวิสาหกิจออกจากกัน
- มีการยกเว้นมิให้ใช้บังคับกับหน่วยงานราชการและหน่วยงานอื่นในทำนองเดียวกัน ทำให้ลูกจ้างของหน่วยงานนั้นๆ ไม่ได้ใช้ประโยชน์กับกฎหมายฉบับนี้เท่าใดนัก
- นิยาม “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” ถูกตีความไว้ “อย่างแคบ” ซึ่งจะส่งผลถึงการยื่นข้อเรียกร้อง นอกจากนี้ยังไม่รวมถึงกิจการเกี่ยวกับการรับเหมาค่าแรงไม่ได้ถูกพูดถึงในนิยามนี้
- นิยาม “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” ให้คำจำกัดความเพียงข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาเกี่ยวกับสภาพการจ้างเท่านั้น ไม่รวมถึงข้อตกลงอื่นๆที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกัน เช่น การให้ใช้พื้นที่ของบริษัทเป็นที่ทำการของ สร. / การหักค่าบำรุง เป็นต้น
- นิยาม “ข้อพิพาทแรงงาน” ให้คำจัดการความอย่างแคบเช่นกัน ซึ่งกฎหมายเดิม ใช้คำว่า “ข้อขัดแย้ง” ซึ่งหมายถึงข้อขัดแย้งในทุกเรื่องที่สามารถส่งให้พนักงานประนอมฯ เข้าไกล่เกลี่ยได้
- ไม่มีการกำหนดนิยามของ “สมัชชา” และ “อิเล็กทรอนิกส์” ว่ามีคำจำกัดความว่าอย่างไร
- การเพิ่มมาตรา ๗ เรื่อง “ความสุจริต” ซึ่งเป็น “นามธรรม” และอาจเป็นเครื่องมือในการส่งผลร้ายหรือการทำลายล้างโดยกล่าวอ้างการกระทำบางอย่างเป็นการกระทำโดย “ไม่สุจริต” ได้และในทางกฎหมายถือเป็น “กบดัก” ที่สำคัญ
- ไม่มีการบัญญัติเรื่องวิธีการนับวันว่าให้นับอย่างไร เช่น “นับถัด” , “นับแต่” ซึ่งร่างฯ ที่ผ่านความเห็นชอบฯ มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจน (ม.๒๑ , ม.๒๘)
- ไม่มีความชัดเจนในการยื่นข้อเรียกร้องกรณีการรวมตัวกันตั้งสหภาพแรงงานประเภทอุตสาหกรรมหรือข้ามประเภทอุตสาหกรรมจะต้องยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างใด? อย่างไร? (ม.๑๕ – ๑๖ ประกอบ ม.๙๕ , ม.๑๐๐)
- การกำหนดจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้า “ของลูกจ้างทั้งหมด” เป็นปัญหาสำคัญที่จะทำให้การยื่นข้อเรียกร้อง การหาสมาชิกหรือการลงลายมือชื่อสนับสนุนเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจาก ไม่มีกลไกให้ลูกจ้าง/สหภาพแรงงาน ได้ตรวจสอบจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้างว่ามีจำนวนเท่าใด โดยเฉพาะในกิจการที่มีจำนวนสาขาหรือโรงงานหลายแห่ง จึงอาจเป็นสาเหตุให้การยื่นข้อเรียกร้องต้องตกไปหรือเกิดการโต้แย้งขึ้นได้ (ม.๑๙ – ๒๐)
- ไม่สามารถแยกยื่นข้อเรียกร้อง เป็นแผนก / ฝ่าย หรือแยกบริษัทได้ ซึ่งเดิมใช้คำว่า “ผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง” (ม.๑๓ เดิม)
- เหตุใดจึงกำหนดให้มีการเจรจากันภายใน ๕ วัน จากเดิม ๓ วัน หรือกำหนดการไกล่เกลี่ยภายใน ๑๕ วัน?
- การกำหนดให้การใช้ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในการแจ้ง ยื่น หรือติดต่อ สื่อสาร อาจมีปัญหาเรื่องวันเวลาในการส่งและรับ ตลอดจนการเข้าถึงข้อมูลดังกล่าว เนื่องจากไม่ได้ให้นิยามนี้อย่างชัดเจน

- การเปลี่ยนจาก “คณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์” (ร่างเดิม ม.๔๑-๔๔) เป็น “การประชุมสมัชชาแห่งชาติ” (ม.๑๒๖ ประกอบ ม.๙) ภายใต้การกำกับดูแลของกรมสวัสดิการฯ มีเจตนารมณ์ที่แตกต่างกัน และยังไม่มียุทธศาสตร์และรูปแบบของผู้เข้าร่วม , วาระการประชุม , การตั้งผู้จัด/กระทำ รวมถึงมาตรการบังคับหลังจากมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบ
- การกำหนดแผนบริการขั้นต่ำ กำหนดให้ร่วมกันจัดทำ แต่หากตกลงกันไม่ได้ให้ถือเอาแผนบริการขั้นต่ำที่ฝ่ายนายจ้างให้ความเห็นชอบ (ม.๓๗ – ม.๔๓)
- การกำหนดให้ต้องแจ้งก่อน ๗ วัน ในการแจ้งใช้สิทธินัดหยุดงานของกิจการบริการสาธารณะ เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมหรือไม่ ในเมื่อมีแผนบริการขั้นต่ำอยู่แล้ว (ม.๔๖)
- ยังให้อำนาจ รัฐมนตรี ในกิจการสาธารณะสั่งให้ส่งชี้ขาดได้ ทำยที่สุดจะสามารถนัดหยุดงานได้จริงหรือไม่ (ม.๔๘)
- การตัดอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรณี “สั่งให้ส่ง/ให้มา/ให้ตอบ” โดยไม่มีบทลงโทษกรณีสั่งแล้วไม่ปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้ได้ข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วน เมื่อมีคำวินิจฉัยหรือมีคำสั่งแล้ว มีโอกาสสูงที่จะนำไปสู่การฟ้องเพิกถอน โดยอ้างเหตุรับฟังข้อเท็จจริงไม่ครบถ้วน (ม.๕๕) ซึ่งกฎหมายเดิม มีโทษทางอาญา (ม.๔๓ ประกอบ ม.๑๔๒)
- การพ้นวาระของกรรมการลูกจ้าง ยังมีข้อสงสัยว่า กรณีที่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกว่ากึ่งหนึ่ง ซึ่งจะเกิดสิทธิในการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะนั้น ส่งผลให้กรรมการลูกจ้างเดิมยังมีสถานะการเป็นกรรมการลูกจ้างอยู่ต่อไปหรือไม่ (ม.๖๓-๖๔)
- กรณีการจัดประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง ร่างกฎหมายใช้คำว่า “ปรึกษาหารือ” แทน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ที่ใช้คำว่า “ประชุมปรึกษาหารือ” ซึ่งการตัดคำว่า “ประชุม” ออก เท่ากับตัดความเป็น “ทางการ” ออกไปเพราะการปรึกษาหารืออาจจะเป็นการพูดคุยแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ (ม.๖๕)
- ดัดบทคุ้มครองกรรมการลูกจ้างเหลือเพียงต้องขออนุญาตศาลแรงงานกรณีเลิกจ้างเท่านั้น (ม.๖๗) ต่อไป การลงโทษกรรมการลูกจ้างไม่ต้องขออนุญาตศาลแรงงานก่อน และจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ให้อำนาจนายจ้างหาเหตุผลมาลงโทษลูกจ้างได้โดยขาดการกลั่นกรองจากศาลแรงงานก่อน และอาจนำไปสู่การกำจัดด้วยการเลิกจ้างจากการผิดซ้ำคำเตือนได้ ซึ่งตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ให้ความคุ้มครองถึงการลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดเชยการปฏิบัติงาน หรือการกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างทำงานอยู่ต่อไปได้ด้วย (ม.๕๒ เดิม) ซึ่งถือว่าเป็นบทคุ้มครองที่ดีกว่าร่างฉบับนี้
- หลักเกณฑ์ วิธีการ รายการเอกสาร ในการขอรับใบรับรองการจัดตั้งสหภาพ อยู่ในอำนาจการออกแบบของอธิบดี และยังไม่มีความชัดเจน
- หากอธิบดี ไม่ออกใบรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (ม.๙๗) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ (ม.๑๐๘) กรรมการใหม่(๑๐๙) ให้ ต้องนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน เกิดภาวะและรกรศาล ควรมีกฎที่ง่ายกว่านี้

- ร่างฯ ใช้คำว่า “สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้าง” (ม.๑๐๐) ในทางปฏิบัติอาจมีปัญหาในการยื่นข้อเรียกร้องว่าจะยื่นต่อใคร? เช่น ลูกจ้างร้านเย็บผ้า, ลูกจ้างร้านสั้มน้ำ ไปสมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในระบบ หากต้องยื่นข้อเรียกร้องจะยื่นต่อใคร? อย่างไร?
- ในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยังมีการแยกระดับปฏิบัติการกับระดับบังคับบัญชาออกจากกัน ซึ่งจะย้อนแย้งกับการ “เปิดการเป็นสมาชิกที่ใช้คำว่า “ลูกจ้าง” (ม.๑๐๐ วรรคสอง) ควรกำหนดให้เฉพาะผู้บังคับบัญชาระดับผู้บริหารเท่านั้น ที่ไม่สามารถเป็นสมาชิกได้
- กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องมีการตรวจสอบบัญชีทุกปี หากละเว้นมีการโทษปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐.-บาท (ม.๑๑๒ ประกอบ ม.๑๔๖) จากเดิมปรับไม่เกิน ๒,๐๐๐.-บาท (ม.๑๐๘ ประกอบ ม.๑๕๐ เดิม)
- การควบรวมสหภาพแรงงาน ไม่มีความชัดเจน (ม.๑๑๓) และจะมีปัญหาในการยื่นข้อเรียกร้องว่ายื่นต่อใคร? อย่างไร? ภายหลังจากการควบรวมแล้ว
- การรวมตัวกันเป็นสหพันธ์แรงงาน โดยไม่กำหนดว่าต้องเป็นกิจการประเภทเดียวกัน ทำให้เกิดการรวมตัวกันตั้งสหพันธ์ข้ามประเภทธุรกิจได้ และกรรมการสหพันธ์ไม่สามารถเป็นผู้แทนในการเจรจาแทนสหภาพแรงงานได้ (ม.๑๑๙) (ม.๑๔ เดิม)
- หมวดการกระทำอันไม่เป็นธรรม มีการตัดข้อความจากเดิม มีการระบุ “ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน” (ม.๑๒๑ เดิม) คงเหลือเฉพาะคำว่า “ลูกจ้าง” (ม.๑๓๐ วรรคแรก)
- ตัดการคุ้มครองกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว จากเดิม (ม.๓๑ เดิม) ที่บัญญัติว่า “ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง” มาเหลือเพียง “ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการเรียกร้อง...” ไม่คุ้มครองการโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างด้วย (ม.๑๓๒ วรรคแรก)
- ยังให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการกำหนดให้รับกลับเข้าทำงาน หรือ ให้จ่ายค่าเสียหายแทน ซึ่งควรเป็นฝ่ายลูกจ้างที่ถูกกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นฝ่ายเลือกว่าจะรับค่าเสียหายหรือประสงค์จะกลับเข้าไปทำงาน ส่วนเมื่อเข้าไปทำงานแล้วจะอยู่กันได้อีกหรือไม่ได้นั้นย่อมเป็นเรื่องของอนาคต คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ควรใช้อำนาจในการตัดสินใจแทนคู่กรณี (ม.๑๓๕)
- มีการกำหนดกรอบเวลา หากไม่พอใจคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต้องอุทธรณ์ต่อศาลภายใน ๓๐ วัน เช่นเดียวกับการอุทธรณ์คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน (ม.๑๓๕ วรรคสี่)
- กรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ออกคำสั่งแล้ว ยังเปิดโอกาสให้มีการทูลเกล้าการปฏิบัติตามคำสั่งได้หากได้รับอนุญาตจากศาล ส่งผลให้ลูกจ้างขาดรายได้ในการเลี้ยงชีพ จนกว่าคดีจะถึงที่สุด โดยไม่มีกลไกให้ความคุ้มครองลูกจ้างในส่วนนี้

- ผู้เสียหายในคดีอาญากรณีฝ่าฝืนคำสั่ง ยังคงเป็นเพียงผู้ออกคำสั่ง ไม่รวมถึงลูกจ้างผู้ซึ่งเป็นผู้เสียหายและเป็นผู้กล่าวหาตาม พ.ร.บ.นี้ และกรณีฝ่าฝืนคำสั่งมีเพียงโทษปรับเพียงอย่างเดียว (ม.๑๕๑) ซึ่งเดิมต้องโทษจำคุก ๖ เดือน ปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐.-บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ
- เมื่อมีการประกาศใช้ พ.ร.บ.ว่าด้วยการปรับเป็นพินัย พ.ศ.ใช้บังคับแล้ว โทษทางอาญาทั้งหมดจะถูกปรับให้เป็นเพียงโทษปรับเป็นพินัย (ม.๑๖๐) หมายความว่า การปรับตามกฎหมายนี้จะไม่ใช้การปรับเนื่องจากความผิดตามที่กำหนดโทษทางอาญา น้ไม่มีการบันทึกลงในประวัติอาชญากรรม (โทษทางอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา ม.๑๘ มีโทษ ๕ สถาน คือ (๑)ประหารชีวิต (๒)จำคุก (๓)กักขัง (๔)ปรับ และ (๕) ริบทรัพย์สิน) ทำให้

ในส่วนมาตราที่ไม่ได้กล่าวไว้ในบทวิเคราะห์นี้ ส่วนใหญ่จะเป็นการยกข้อความของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาทั้งหมดหรือหากจะเปลี่ยนถ้อยคำบ้างก็ไม่นับนัยยะสำคัญ รวมทั้งบทกำหนดโทษ ผู้วิเคราะห์ขอละไว้ไม่ลงรายละเอียด เนื่องจากเท่าที่ได้ศึกษามาไม่ปรากฏว่ามีการลงโทษทางอาญาถึงขั้นจำคุก มีเพียงโทษปรับเท่านั้น อย่างไรก็ตามยังมีความกังวลว่า การกำหนดจำนวนเงินค่าปรับที่สูงขึ้นนั้น อาจส่งผลให้สภาพแรงงานจะถูกปรับเป็นเงินที่สูงขึ้นก็เป็นได้เช่นกัน เช่น การไม่สอบบัญชีทุกปี การไม่แจ้งรายชื่อกรรมการ ฯลฯ ซึ่งจะต้องถูกปรับสูงถึง ๑๐,๐๐๐.-บาท เป็นต้น

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ถูกบังคับใช้มานับถึงวันนี้ก็เป็นเวลากว่า ๔๗ ปีแล้ว การปรับปรุงกฎหมายให้ทันต่อยุคสมัยถือเป็นความจำเป็นและสมควร ส่วนร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ...ที่ สกค.ตรวจพิจารณาแล้ว (เรื่องเสร็จที่ ๕๙๘/๒๕๖๕) นี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องเพียงใดนั้น ก็เป็นดุลพินิจที่ทุกท่านต้องพิจารณา หากเห็นว่ามีข้อดีมากกว่าข้อกังวล ก็ควรให้การสนับสนุน แต่หากเห็นว่าร่างฉบับนี้ยังมีหลายเรื่องหลายประเด็นที่น่ากังวล ไม่มีความชัดเจน อาจจะมีปัญหาในทางปฏิบัติหรือเป็นผลร้ายต่อขบวนการแรงงาน ก็ควรจะระงับยับยั้งไว้และหาทางออกโดยร่วมมือกันยกร่างกฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายต่อไป

ด้วยความสมานฉันท์

เชื่อมั่นในพลังกรรมกร

นายพรนารายณ์ ทูยยะค่าย

ฝ่ายกฎหมาย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕