



สหภาพแรงงาน ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย

๑. บทนำ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของชนชาวไทย ส่วนที่ ๑๑ เสรีภาพในการชุมนุมและการสมาคม มาตรา ๖๔ ได้บัญญัติว่า

“มาตรา ๖๔ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ”

จากหลักการดังกล่าวอาจถือได้ว่า รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ได้มีการบัญญัติรับรองเสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถที่จะกระทำได้เช่นเดียวกับการรวมกลุ่มของบุคคลทั่วไป และผลของการที่ได้มีการรับรองเสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยดังกล่าวในชั้นการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. นั้นก็ได้มีการนำหลักการดังกล่าวมาบัญญัติใน มาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งบัญญัติว่า

“มาตรา ๔๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะและต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าว โดยเฉพาะ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีการดำเนินการจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. โดยร่างพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้นับว่ามีความสำคัญอันเปรียบเสมือนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนให้กระบวนการในการใช้เสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ร่างพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้มีความสำคัญอันเปรียบเสมือนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนให้กระบวนการในการใช้เสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย



อย่างไรก็ตามโดยเหตุที่เรื่องดังกล่าวนี้เป็นหลักการใหม่ของสังคมไทย โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้น การกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นจะต้องมีการพิจารณาด้วยความละเอียดรอบคอบเพราะมิฉะนั้นแล้วการใช้เสรีภาพในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐดังกล่าวอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะได้

ดังนั้น คอลัมน์เกร็ดกฎหมายนำรัฐจึงใคร่ขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับการรวมตัวกันของภาคเอกชนเพื่อเป็นกรณีศึกษาสำหรับประกอบการพิจารณาในการรวมกลุ่มของบุคลากรภาครัฐหรือราชการอันประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ ความเป็นมาของสหภาพแรงงานไทย ความหมาย วิธีการในการจัดตั้ง รวมทั้งบทบาทของสหภาพแรงงานไทยในการประสานผลประโยชน์และความสัมพันธ์ที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

๒. ความเป็นมาของสหภาพแรงงานไทย

สหภาพแรงงานของไทยมีจุดเริ่มต้นจากการรวมกลุ่มของกรรมกรไทยครั้งแรกโดยจัดตั้งเป็นสมาคมเมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๔๔๐ โดยลูกจ้างรถรางเป็นผู้ริเริ่มซึ่งวัตถุประสงค์ที่ก่อตั้งในขณะนั้นก็เพื่อจัดสวัสดิการแก่กรรมกรและดำเนินการช่วยเหลือสมาชิกในด้านต่าง ๆ ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องและมีการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างการทำงานในรูปแบบของสหภาพแรงงานเหมือนเช่นปัจจุบัน



แต่อุปสรรคสำคัญก็คือ สหภาพแรงงานถูกรัฐใช้อำนาจเข้าแทรกแซงทำให้ขาดความเป็นอิสระในการเคลื่อนไหวของกรรมการ จนกระทั่งต่อมาเมื่อภายหลังเหตุการณ์เรียกร้องประชาธิปไตย ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยเริ่มเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ระบบสหภาพแรงงานก็เริ่มฟื้นตัวอีกครั้งและพัฒนาต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน



๓. สหภาพแรงงานตามกฎหมายของไทย

ปัจจุบันสหภาพแรงงานในประเทศไทยมีการจัดตั้งขึ้นเป็นจำนวนมากโดยกลุ่มบุคคลทุกองค์กรทุกภาคส่วนต่างก็ได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนขึ้นตามสิทธิที่รองรับไว้ในรัฐธรรมนูญ ซึ่งแต่เดิมนั้นการจัดตั้งสหภาพแรงงานของไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และต่อมาเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้มีการตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๓๔ ขึ้น (ปัจจุบันถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓) โดยได้แยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานเป็นครั้งแรกจึงทำให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ นั้น ไม่รวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ก่อตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งห้ามไม่ให้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานของภาคเอกชนโดยสิ้นเชิง ดังนั้น หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานของไทยในปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวน ๒ ฉบับ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๓.๑ สหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๑) ความหมายของสหภาพแรงงาน^๑

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับ

^๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ และมาตรา ๘๖.

สภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

(๒) การจัดตั้งสหภาพแรงงาน^๒

ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน และลูกจ้างจะต้องบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย โดยลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน รวมตัวกันเป็นผู้เริ่มก่อการเพื่อจัดให้มีสหภาพแรงงานโดยยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย ๓ ฉบับ ในคำขอต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

(๓) การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน^๓

ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพ และมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป โดยห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานดังกล่าว

ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพและมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป



(๔) สิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

สิทธิตามกฎหมายของสหภาพแรงงาน มีดังนี้

๑) จัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ และให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน^๔

๒) จัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปีและต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุล

^๒ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๙.

^๓ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๕.

^๔ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๔.



และรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนา ๑ ชุด ให้แก่นายทะเบียนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง^๕

เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้^๖

- ๑) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบค่าชี้ขาดหรือทำข้อตกลง กับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้
- ๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับ ของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
- ๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
- ๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขอจัดข้อขัดแย้ง เกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- ๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการ ของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- ๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนด ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๕) การเลิกสหภาพแรงงาน^๗

สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๑) ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานให้เลิกในกรณีใด ให้เลิก ในกรณีนั้น
- ๒) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- ๓) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก ในกรณีดังต่อไปนี้
 - ๓.๑) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อ วัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
 - ๓.๒) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุด ระยะเวลาดังกล่าว หรือ
 - ๓.๓) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน ๒ ปี

ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน กรรมการ กิ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกัน

^๕ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๐๘.

^๖ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๙๘.

^๗ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ และมาตรา ๑๑๑.

อุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง รัฐมนตรีจะวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ ในกรณีที่มิใช่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้

๔) เมื่อล้มละลาย

๓.๒ สหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๔๓

(๑) ความหมายของสหภาพแรงงาน^๔

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่าง ลูกจ้างด้วยกัน

๒) พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์

๓) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง

๔) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษา ผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

(๒) การจัดตั้งสหภาพแรงงาน^๕

ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีฝ่ายบริหาร ซึ่งลูกจ้างต้องบรรลุนิติภาวะแล้วและมีสัญชาติไทย สหภาพแรงงานที่จะ ตั้งขึ้นต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่ง ทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงาน ตามโครงการ และลูกจ้างที่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีจำนวน ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน รวมตัวกันเป็นผู้เริ่มก่อการโดยยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย ๓ ฉบับ ในคำขอต้องมีบัญชีรายชื่อ และลายมือชื่อของผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐ ของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาลหรือเป็นงานตามโครงการ

(๓) การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน^๖

ผู้ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดจะต้องเป็น ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้น ตลอดเวลาที่ เป็นสมาชิกและลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว

^๔ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖ และมาตรา ๔๐.

^๕ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๔๑ มาตรา ๔๒ และมาตรา ๔๓

^๖ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๕๑



(๔) สิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน^{๑๑}

เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงาน มีสิทธิหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนสมาชิก
 - ๒) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตามที่กฎหมายกำหนด
 - ๓) ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์
 - ๔) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
 - ๕) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
 - ๖) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
- นอกจากนี้สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงานของสหภาพแรงงานรวมทั้งต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีและต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้วให้ส่งสำเนา ๑ ชุดให้แก่นายทะเบียนภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่มีมติรับรอง

(๕) การเลิกสหภาพแรงงาน^{๑๒}

สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- ๑) ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น
- ๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- ๓) ล้มละลาย
- ๔) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก ในกรณีดังต่อไปนี้
 - ๔.๑) เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบและพบภายหลังว่า การรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงานแก่ผู้ยื่นคำขอยื่นจดทะเบียนนั้นไม่เป็นไปตามกฎหมาย
 - ๔.๒) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

^{๑๑}พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๖๐ และมาตรา ๖๑

^{๑๒}พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ และมาตรา ๖๗.

๔.๓) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นระยะเวลาดังกล่าว

๔.๔) เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลา เกิน ๒ ปี หรือ

๔.๕) เมื่อมีจำนวนสมาชิกเหลือน้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของลูกจ้าง ทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารหรือทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานใด ให้แจ้งคำสั่ง เป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานนั้นทราบโดยมิชักช้า

ในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน กรรมการ เกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อ กันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง รัฐมนตรีจะวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

๔. สรุป

จะพิจารณาเห็นได้ว่าในการรับรองสิทธิและเสรีภาพในการรวมกันเป็นสหภาพ แรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ทั้ง ๒ ฉบับดังกล่าวนี้ ในปัจจุบันได้มีการจัดตั้ง สหภาพแรงงานต่าง ๆ ขึ้นอย่างมากมายซึ่งโดยส่วนใหญ่ก็มักจะทำให้เหตุผลว่าถูกนายจ้าง เอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม ถ้าอยู่ในฐานะลูกจ้างเพียงอย่างเดียวก็ไม่มีหนทาง ต่อสู้เพื่อความยุติธรรมได้ จึงต้องหาช่องทางในการที่จะรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพ แรงงานขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องมือต่อรองและต่อสู้เรียกร้องความยุติธรรมกับทางฝ่าย นายจ้าง โดยในอนาคตอันใกล้ สหภาพแรงงานต่าง ๆ จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการพัฒนาระบบแรงงานไทย เพราะหากมีการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้าง ก็จะมีการออกมาเรียกร้องหรือชุมนุมกันทุกเมื่อ ดังนั้น ก่อนที่ฝ่ายนายจ้างจะกระทำการ ในเรื่องต่าง ๆ ก็จะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาทั้งในฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อจะได้ลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งยัง เสริมสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์อันดีในสถานที่ทำงานได้อีกด้วย

และถ้าจะเปรียบเทียบกับหลักการในการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ของรัฐนั้น คิดว่าจะเป็นเรื่องที่ดีและน่าที่จะสนับสนุน แต่ในการรวมกลุ่มของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นจะต้องมีหลักการขอบเขตและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนด้วย เช่น เป็นการรวมกลุ่มกันเพื่อพิทักษ์ไว้ซึ่งระบบคุณธรรม หรือป้องกันการแทรกแซงของ



ฝ่ายการเมือง เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ควรกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจนว่าข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใดบ้างที่อาจมีข้อจำกัดในการรวมกลุ่ม ทั้งนี้ ก็โดยเหตุที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีหน้าที่ที่สำคัญคือการใช้อำนาจรัฐหรืออำนาจทางปกครองเพื่อดูแลทุกข์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนั้น การให้เสรีภาพในการรวมกลุ่มจะต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะด้วย **๑**

เอกสารอ้างอิง

- พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, สำนักพิมพ์นิติธรรม, พ.ศ. ๒๕๕๕.
- สุชาติ สุคนธ์กานต์, วิทยานิพนธ์เรื่อง ผลกระทบของนโยบายแยกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ต่อขบวนการแรงงานไทย, พ.ศ. ๒๕๓๗.
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘.
- พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓.

