



คณะกรรมการลูกจ้าง

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

กสร. 18/2553
สำนักแรงงานสัมพันธ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

ชื่อหนังสือ คณะกรรมการลูกจ้าง
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘

จัดทำโดย สำนักแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กระทรวงแรงงาน

คณะกรรมการผู้จัดพิมพ์ ครั้งที่ 2

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. นายสุวิทย์ สุมาลา | ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ |
| 2. นายอิทธิพล แผ่นเงิน | รักษาการในตำแหน่ง
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ |
| 3. นายวิเชียร เสงี่ยม | ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ |
| 4. นายชัยวัฒน์ ทิพย์ลัมย์ | ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ |
| 5. พันจ่าเอกสมพงษ์ คล้อยแคล้ว | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 6. ว่าที่ ร.ต. กิตติวัฒน์ ยิ้มย่อง | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 7. นางนิภา ตั้งทรงจิตรากุล | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 8. นางสาวสวรรยา พนิกรณ์ | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |
| 9. นางสาวชวนพิศ จินजू | นักวิชาการแรงงานชำนาญการ |

จำนวน 2,000 เล่ม (พฤษภาคม 2553)

พิมพ์ที่ บริษัท เรียงสาม กราฟฟิค ดีไซน์ จำกัด

คำนำ

ระบบการร่วมปรึกษาหารือ (Joint consultation System) เป็นมาตรการทางด้านแรงงานสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งในระบบทวิภาคี ซึ่งหากในสถานประกอบการมีการบริหารและมีส่วนร่วมแบบใช้ระบบการปรึกษาหารือร่วม โดยนายจ้างและลูกจ้างได้มีโอกาสปรึกษาหารือร่วมกันในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานในสถานประกอบการก็จะ เป็นแนวทาง นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต (Productivity) และเพิ่มผลผลิตในกิจการ ทำให้เกิดความก้าวหน้าและยังความอยู่รอดของสถานประกอบการนั้น

คณะกรรมการลูกจ้างเป็นรูปแบบหนึ่งของการปรึกษาหารือร่วมในระบบทวิภาคี ซึ่งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของฝ่ายนายจ้าง เพื่อประชุมร่วมปรึกษาหารือในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในสถานประกอบการรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานและผลตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมตามสภาพเศรษฐกิจ อันจะเป็นผลสะท้อนไปสู่การเสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ รูปแบบของคณะกรรมการลูกจ้างเป็นตัวชี้ (Indicator) ให้ฝ่ายจัดการได้ทราบท่าทีและทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสถานประกอบการและนายจ้าง รวมทั้งเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เรียนรู้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม รู้จักขั้นตอนวิธีแก้ปัญหาร่วมกันและเป็นการปลูกฝังวิธีการทำงานแบบประชาธิปไตย ดังนั้น เพื่อให้ผู้ที่ประสงค์จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้าง และ

ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปโดยถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ความรู้เรื่อง “คณะกรรมการลูกจ้าง” ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2548 ขึ้นโดยได้เพิ่มเติมปรับปรุง เนื้อหาสาระให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้คณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้าง ลูกจ้าง และบุคคลทั่วไป ได้ทราบถึงแนวทางและวิธีปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนความสงบสุขในสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจโดยรวมต่อไป

สำนักงานแรงงานสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ความหมาย และประโยชน์ของคณะกรรมการลูกจ้าง	1
● ความหมาย	1
● ประโยชน์ของคณะกรรมการลูกจ้าง	4
บทที่ 2 โครงสร้างและจำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง	7
● โครงสร้างและคณะกรรมการลูกจ้าง	7
● จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง	17
● การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง	21
● ข้อกำหนดให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ	25
บทที่ 3 กฎหมายและประกาศกรมแรงงาน	29
● พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าด้วยคณะกรรมการลูกจ้าง	29
● ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง	36
บทที่ 4 การดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง	44
● แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง	44
● หลักการบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้าง	47
● ขอบเขตการดำเนินงานที่กฎหมายรับรอง	48
● ขอบเขตการดำเนินงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	54
● ข้อควรคำนึงในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการลูกจ้าง	54
● บทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างต่อนายจ้าง	57

	หน้า
บทที่ 5	
หน้าที่ บทบาท และสิทธิของนายจ้าง	58
ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง	
● หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง	58
● หน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายของนายจ้าง ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง	59
● บทบาทของนายจ้างที่พึงมีต่อคณะกรรมการลูกจ้าง	61
● สิทธิของนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง	63
● ฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างจะร่วมมือ ในการพัฒนาสถานประกอบการได้อย่างไรบ้าง	65
คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง	66
ภาคผนวก	73
● แผนภาพการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง	74
● แบบหนังสือแจ้งให้ประกาศการเลือกตั้ง กรรมการลูกจ้าง (ร.ส. 17)	75
● แบบประกาศเรื่องการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง (ร.ส. 18)	78
● แบบใบสมัครรับเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง (ร.ส. 19)	80
● แบบหนังสือแจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง (ร.ส. 20)	81
● แบบตัวอย่างรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง	83
● แบบตัวอย่างบัตรลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง	84
● แบบตัวอย่างหนังสือแจ้งการแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง	85
● แบบตัวอย่างหนังสือแจ้งการลาออกของกรรมการลูกจ้าง	87
● แบบตัวอย่างหนังสือแจ้งการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทน	88
คณะผู้จัดทำ	90

บทที่ 1

ความหมายและประโยชน์ของ คณะกรรมการลูกจ้าง

ความหมาย

คณะกรรมการลูกจ้างที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น เป็นองค์กรของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ หรือได้รับการแต่งตั้งโดยสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี ให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นคณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นเสมือนสื่อกลาง (MEANS) ในอันที่จะพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ให้ดีขึ้น แม้ว่าคณะกรรมการลูกจ้างจะไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายเช่นเดียวกับสหภาพแรงงานก็ตาม แต่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 ก็ได้บัญญัติรับรองถึงสิทธิและหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้างและสิทธิหน้าที่ของนายจ้างที่มีต่อคณะกรรมการลูกจ้างไว้

คณะกรรมการลูกจ้าง (EMPLOYEES COMMITTEE) เป็นรูปแบบการร่วมปรึกษาหารือ (JOINT CONSULTATION SYSTEM) รูปหนึ่งของรูปแบบระบบทวิภาคี (BIPARTITE SYSTEM) ด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง
2. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสื่อข้อความที่ดีต่อกันทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงสภาพการจ้างและสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
4. เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน
5. เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย
6. เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการและเสนอแนะแนวทางแก้ไข
7. เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5 กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยความสมัครใจของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ โดยกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ที่จำเป็นไว้ เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ทราบถึงสิทธิและหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างของทั้งสองฝ่าย เช่น กำหนดว่าลูกจ้างอาจจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ต้องมีลูกจ้างใน

สถานประกอบการกิจการอย่างน้อย 50 คน และถ้าสถานประกอบการนั้น มีสหภาพแรงงานก็ต้องพิจารณาจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน ด้วยว่ามีจำนวนเท่าใดถ้าสหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกว่า 1 ใน 5 ของ ลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานก็มีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ เกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด 1 คน และถ้า สหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงาน ก็จะมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะทันที ตัวอย่างเช่น

บริษัท ก. มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 110 คน และไม่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างอาจจะจัดตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ 7 คน โดยใช้วิธีการเลือกตั้ง

บริษัท ข. มีลูกจ้างทั้งหมดจำนวน 450 คน และมีสหภาพแรงงาน อาจจะจัดตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ 11 คน แต่ต้องพิจารณา จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย ถ้าบริษัท ข. มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิก สหภาพแรงงานเกินกว่า 90 คน กรณีนี้สหภาพแรงงานอาจจะแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างได้ 6 คน ส่วนที่เหลืออีก 5 คน จะต้องมาจากการ เลือกตั้งแต่ถ้าบริษัท ข. มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินกว่า 225 คน กรณีนี้สหภาพแรงงานอาจจะแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ คือ 11 คน

นอกจากนี้นายจ้างอาจแจ้งโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน นั้นได้ หากสงสัยว่าสหภาพแรงงานที่ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างนั้น จะมีสมาชิกครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่

ประโยชน์ของคณะกรรมการลูกจ้าง

1. มุ่งส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน

การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมเกิดขึ้นจากการที่ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยลูกจ้างคัดเลือกตัวแทนเข้าไปประชุมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ ในรูปของคณะกรรมการลูกจ้างคณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบการ ที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง เป็นการส่งเสริมและพัฒนาแนวความคิดของระบอบประชาธิปไตยในวงการอุตสาหกรรมอีกรูปแบบหนึ่ง

2. เป็นกลไกของระบบการบริหารโดยมีส่วนร่วม

นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของรัฐที่สำคัญประการหนึ่งคือ การส่งเสริมระบบการบริหารโดยลูกจ้างมีส่วนร่วม เนื่องจากการบริหารโดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดนโยบายและเป้าหมายแต่เพียงฝ่ายเดียว บางครั้งอาจมีข้อผิดพลาดขึ้นซึ่งมีผลกระทบต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ทางหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพก็โดยการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีตัวแทนคือ คณะกรรมการลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการและอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายจัดการและลูกจ้างให้คงอยู่อย่างราบรื่น

3. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง

การที่สถานประกอบกิจการให้การยอมรับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการลูกจ้าง โดยที่ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหา จะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงานสูงขึ้น

เมื่อใดที่ลูกจ้างรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนที่ได้รับการยอมรับของสถานประกอบกิจการที่ตนทำงานอยู่ การแสดงความคิดเห็นต่างๆ ของตนที่เกี่ยวกับการทำงานได้รับการรับฟังและบางครั้งฝ่ายจัดการได้นำไปปฏิบัติ และหากไม่สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอของลูกจ้างได้ก็จะแจ้งเหตุผลให้ทราบโดยกระจ่าง ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความผูกพันต่อสถานประกอบกิจการนั้น ๆ อันจะส่งผลสะท้อนให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดผลก้าวหน้า เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างดีทำให้ลูกจ้างไม่รู้สึกคับข้องใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

4. เป็นมาตรการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตได้อีกทางหนึ่งของสถานประกอบกิจการ

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจะทำให้ทั้งสองฝ่ายมีโอกาสหันหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือด้วยความบริสุทธิ์ใจและความจริงใจต่อกัน จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ และยังเป็นการช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งก่อให้เกิดความสงบสุขในวงการทำงาน

แรงงานทำให้ลูกจ้างมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลัง และมีประสิทธิภาพทำให้สถานประกอบการได้รับผลตอบแทนในด้านการเพิ่มผลผลิต ทั้งในด้านอุตสาหกรรมและปริมาณ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องละเอียดอ่อน มีลักษณะเฉพาะตัว ความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างที่เกิดขึ้นจากรื่องเล็กๆ น้อยๆ ถ้าเก็บสะสมไว้โดยมิได้รับการแก้ไขอย่างทันท่วงทีในไม่ช้าก็อาจจะถึงขั้นแตกหักจนไม่สามารถทำงานด้วยกันต่อไปได้ เมื่อถึงขั้นนี้ผู้ที่สูญเสียประโยชน์ก็คือนายจ้างและลูกจ้างนั่นเอง การที่จะหันหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน คณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นจุดเริ่มต้นอีกทางหนึ่งในหลายๆ ทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาารูปแบบของความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและเป็นระบบตามแนวความคิดของระบบทวิภาคี (Bipartite System)

บทที่ 2

โครงสร้างและจำนวน คณะกรรมการลูกจ้าง

โครงสร้างคณะกรรมการลูกจ้าง

โครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้าง อาจจำแนกออกได้ตามลักษณะของการจัดตั้งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง
2. คณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่งและมาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง
3. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งทั้งหมด

1. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้ง

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป และไม่มีสหภาพแรงงานหรือมีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงาน ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง โดยวิธีการดำเนินการเลือกตั้ง

ในกรณีเช่นนี้ ลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการนั้นมีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้งและมีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ดังนั้นโครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้างในลักษณะนี้ อาจประกอบด้วยลูกจ้างที่มีและไม่มีอำนาจบังคับบัญชาละกันอยู่ในกรรมการชุดเดียวกัน

การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง มีวิธีการโดยลำดับ ดังนี้

(1) ให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างลงลายมือชื่อร่วมกันไม่น้อยกว่า 10 คน แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ ว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ทั้งนี้ให้แจ้งล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า 15 วัน

(2) ให้ลูกจ้างซึ่งร่วมกันลงลายมือชื่อใน (1) แต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ซึ่งไม่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างจำนวน 5 คน เพื่อเป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

(3) ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตลอดจนระยะเวลาการรับสมัคร และแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบโดยเร็ว (แจ้งตามแบบ ร.ส. 17)

(4) เมื่อนายจ้างได้รับแจ้ง ให้นายจ้างประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างโดยมีข้อความตามที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้ทราบได้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่ง เป็นเวลาอย่างน้อยสิบวันก่อนวันเลือกตั้ง (ประกาศตามแบบ ร.ส. 18)

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตาม (3) ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้นายจ้างดำเนินการตาม (4)

(5) ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดแบ่งเป็นหน่วยงาน ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเห็นสมควรและลูกจ้างส่วนมากเห็นชอบด้วย จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแยกตามแผนกหรือหน่วยงาน เพื่อให้ครบจำนวนกรรมการลูกจ้างตามที่กำหนด ก็ย่อมจะกระทำได้

(6) ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง และมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เว้นแต่กรรมการเลือกตั้งซึ่งจะมีสิทธิเฉพาะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่านั้น

(7) ให้ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างยื่นใบสมัครรับเลือกตั้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง ภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุไว้ในประกาศใบสมัครรับเลือกตั้งให้มีข้อความตามแบบ ร.ส. 19 หรือมีข้อความอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

1. ชื่อและชื่อสกุล
2. อายุ
3. ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานประกอบกิจการดังกล่าว ตลอดจนระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบกิจการแห่งนั้น
4. ลายมือชื่อ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งได้รับใบสมัคร ให้กำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัครเรียงตามลำดับใบสมัคร ในกรณีที่มิ

ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัคร ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดหมายเลขโดยวิธีจับฉลาก

(8) ให้นายจ้างจัดแผงหรือป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าสองแห่ง

ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้หมายเลขประจำตัวแล้ว มีสิทธิดำเนินการหาเสียงปิดประกาศ ณ แผงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือโดยการประชุมลูกจ้างผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่จะปิดประกาศ ณ ที่อื่นนอกจากแผงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้หรือประชุมลูกจ้างหรือกระจายเสียงในระหว่างเวลาทำงานได้ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาต

(9) ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการและส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งชุดหนึ่งก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าว อีกชุดหนึ่งปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจสอบรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ลูกจ้างใดไม่มีรายชื่อ หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้องลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ให้นายจ้างดำเนินการการแก้ไขโดยเร็วและปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

(10) ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเตรียมการเลือกตั้งโดยการจัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

1. บัตรเลือกตั้งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน
2. ทึบลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
3. เครื่องเขียน
4. กระดานดำหรือกระดาษหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน

เพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียง ทั้งนี้ให้มีขนาดใหญ่พอที่จะให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดในขณะนับคะแนนเสียง

ให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวในวรรคหนึ่ง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งร้องขอ

(11) ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดระยะเวลาการลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นกะหรือทำงานในเวลาแตกต่างกันหรือทำงานต่างสถานที่กัน และไม่อาจมาลงคะแนนเสียงพร้อมกันในระยะเวลาใดเวลาหนึ่งได้ ให้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงแยกกัน หรือในระยะเวลาอื่นที่ลูกจ้างมีโอกาสลงคะแนนเสียงได้ทุกคน

ในวันเลือกตั้งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งไว้ ณ สถานที่ที่ทำการเลือกตั้ง

(12) การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงลับในบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไปแจ้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งในวันเลือกตั้งแล้วให้คณะกรรมการ

ดำเนินการเลือกตั้งตรวจบัญชีรายชื่อและจัดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อว่าบุคคลดังกล่าวมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรลงคะแนนเสียงให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวหนึ่งชุด

(13) ก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลอื่นที่อยู่ในบริเวณสถานที่เลือกตั้งเพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใดๆ ในหีบบัตรเลือกตั้ง แล้วพินิจหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลที่อยู่ ณ ที่นั้นและหากกระทำได้ให้บุคคลดังกล่าวร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งลงลายมือชื่อในบันทึกแจ้งการเปิดและปิดหีบบัตรดังกล่าวด้วย

(14) ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งได้รับบัตรเลือกตั้งลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง โดยวิธีการกากบาทหรือทำเครื่องหมายที่แสดงว่าได้เลือกผู้ที่มีหมายเลขประจำตัวดังกล่าวเป็นกรรมการลูกจ้างผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง จะลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้างซึ่งกำหนดไว้ไม่ได้ในกรณีที่มีการลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้างให้ถือว่าบัตรลงคะแนนเสียงดังกล่าวเป็นบัตรเสียและไม่ให้นำคะแนนเสียงในบัตรนั้น

เมื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงแล้วให้นำบัตรเลือกตั้งมอบให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหย่อนบัตรเลือกตั้งลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(15) เมื่อถึงเวลาสิ้นสุดการเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศด้วยวาจาว่า พันกำหนดการลงคะแนนเสียงแล้วและจะดำเนินการนับคะแนนเสียงต่อไป

ในการนับคะแนนเสียง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรและเริ่มนับคะแนนเสียงโดยการเปิดบัตรเลือกตั้งคราวละหนึ่งบัตร แสดงให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นทั่วกันแล้วชานคะแนนเสียง เพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งซึ่งมีหน้าที่บันทึกคะแนนเสียงให้ลงคะแนนเสียงไว้ และให้ดำเนินการเช่นเดียวกันนี้จนกว่าบัตรเลือกตั้งในหีบบัตรเลือกตั้งหมด

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งรวมคะแนนเสียงที่ได้รับเลือกตั้งผู้สมัครรับเลือกตั้งทุกคนโดยเรียงลำดับผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเสียงมากที่สุด จนครบจำนวนที่กำหนดไว้เป็นกรรมการลูกจ้าง

(16) ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ทราบ โดยไม่ชักช้าว่าผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง (หรือแจ้งตามแบบ ร.ส.20)

อนึ่ง สถานประกอบกิจการหรือลูกจ้างที่มีปัญหาเกี่ยวกับการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างและไม่เข้าใจในวิธีการดำเนินการเลือกตั้ง ก็อาจจะขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าไปให้คำปรึกษาแนะนำ หรือช่วยเหลือในการเลือกตั้งโดยขอคำแนะนำได้ที่ กลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายเลขโทรศัพท์ 0-2246-2118 หรือ 0-2643-4470 ถึง 1

2. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งส่วนหนึ่ง และ มาจากการแต่งตั้งส่วนหนึ่ง

เกิดขึ้นเมื่อสถานประกอบกิจการนั้นมีสหภาพแรงงาน และ สหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างในสถานประกอบ กิจการนั้น สหภาพแรงงานมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้มีจำนวน เกินกว่ากรรมการลูกจ้างอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีกหนึ่งคน ตัวอย่างเช่น สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 200 คน แต่ไม่เกิน 400 คน จะมีกรรมการลูกจ้างได้ 9 คน ในกรณีเช่นนี้ หากมีการจัดตั้ง สหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของ ลูกจ้างทั้งหมด

(1) สหภาพแรงงานอาจใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ 5 คน และกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งจะต้องเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงาน

(2) กรรมการลูกจ้างที่เหลืออีก 4 คน ต้องมาจากการเลือกตั้ง ซึ่งในส่วนนี้สมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกตั้ง แต่ มีสิทธิเพียงลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่านั้นลักษณะเช่นนี้คณะกรรมการ ลูกจ้างจึงประกอบด้วยสมาชิกของสหภาพแรงงาน และลูกจ้างอื่นที่มีได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

การร้องขอกับนายจ้างให้ประกาศการเลือกตั้งส่วนที่เหลือ ให้ดำเนินการเช่นเดียวกับการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดใน ประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้ง

กรรมการลูกจ้าง ลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 โดยอนุโลมกล่าวคือการร้องขอ นั้นต้องกระทำในนามลูกจ้างไม่ใช่สหภาพแรงงาน

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการนั้นมีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งสหภาพฯ สหภาพแรงงานทุกสหภาพฯ จะตกลงร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างโดยแบ่งจำนวนกรรมการลูกจ้าง ตามสัดส่วนสมาชิกของแต่ละสหภาพแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้ ส่วนจะต้องดำเนินการเลือกตั้งตามประกาศกรมแรงงานหรือไม่ นั้น มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. ถ้ามีสหภาพแรงงานเพียงหนึ่งสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเกินหนึ่งในห้าสหภาพแรงงานแห่งนั้นเท่านั้น มีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง และกรรมการอีกส่วนหนึ่งต้องมาจากการเลือกตั้ง

2. ถ้ามีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งแห่งมีจำนวนสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และสหภาพแรงงานหนึ่งได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแล้วสหภาพแรงงานอื่นจะใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างเช่นกัน และได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ลักษณะเช่นนี้เกิดการแย่งใช้สิทธิจึงต้องจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง โดยจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45 วรรคสาม ซึ่งให้นำบทบัญญัติมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาบังคับใช้โดยอนุโลม

3. กรณีสหภาพแรงงานเพียงแห่งเดียวมีสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ

หรือกรณีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งแห่งมีจำนวนสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และสหภาพใดสหภาพหนึ่งได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างบางส่วนโดยไม่มีสหภาพแรงงานอื่นหรือผู้ใดยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นก็เป็นผู้ใช้สิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 45 วรรคสอง โดยไม่ต้องจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างส่วนที่ขาดอยู่แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ตามมาตรา 45 วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3. คณะกรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งทั้งหมด

สถานประกอบกิจการใดที่มีสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานนั้นมีจำนวนสมาชิกเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด สหภาพแรงงานอาจใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะและกรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานใช้สิทธิแต่งตั้ง อาจจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือไม่ก็ได้ สหภาพแรงงานจะแต่งตั้งลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็ได้การที่สหภาพแรงงานจะใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะดังกล่าวข้างต้น ถ้านายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องสงสัยว่าจำนวนสมาชิกจะมีครบตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ก็ให้ยื่นคำร้องต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อให้ทำการตรวจรับรองจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อไป (มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

วิธีการดำเนินการแต่งตั้งนั้นให้สหภาพแรงงานทำหนังสือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด แจ้งต่อนายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานประจำท้องที่เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

จำนวนคณะกรรมการลูกจ้าง

ในสถานประกอบกิจการที่เป็นของนายจ้างคนเดียวกัน จัดทะเบียนเป็นนิติบุคคลเดียวและมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นได้หนึ่งคณะทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น และหากสถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานสำนักงานย่อยหรือสาขาในจังหวัดอื่นๆซึ่งผู้บริหารในหน่วยงานย่อยนั้นๆ ไม่มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานย่อยในระดับหนึ่ง โดยหลักเกณฑ์แล้วสถานประกอบกิจการลักษณะนี้จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงคณะเดียว โดยลูกจ้างอาจใช้วิธีเฉลี่ยจำนวนกรรมการลูกจ้างที่จะจัดตั้งในจังหวัดต่างๆ นั้นตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่ในจังหวัด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและในกรณีที่หน่วยงานย่อย สำนักงานย่อยหรือสาขาในจังหวัดอื่นๆ ผู้บริหารในหน่วยงานย่อยนั้น มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานย่อยในระดับหนึ่ง จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้จังหวัดละหนึ่งคณะ

การจัดตั้งอาจระทำได้โดยวิธีการเลือกตั้งจากลูกจ้างทั่วไปและถ้ากิจการนั้นมีสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นอาจแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นก็ได้ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวด 5

จำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ	จำนวนกรรมการลูกจ้างทั้งคณะตามที่กฎหมายกำหนด	สัดส่วนจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการ		
		เกิน 1 ใน 5		เกินกึ่งหนึ่งสหภาพแรงงานแต่งตั้งทั้งคณะ
		เลือกตั้ง	สหภาพแรงงานแต่งตั้ง	
50 - 100 คน	5	2	3	5
101 - 200 คน	7	3	4	7
201 - 400 คน	9	4	5	9
401 - 800 คน	11	5	6	11
801 - 1,500 คน	13	6	7	13
1,501 - 2,500 คน	15	7	8	15
2,501 คนขึ้นไป	17 - 21	8 - 10	9 - 11	17 - 21

ตามบทบัญญัติมาตรา 50 จะเห็นว่ากรรมกรลูกจ้างจะปฏิบัติหน้าที่ได้ก็ต่อเมื่อเป็นคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว ซึ่งหมายถึงมีกรรมกรลูกจ้างครบทั้งคณะ ทั้งที่มาจากการเลือกตั้งและการแต่งตั้ง ดังนั้นวาระการเริ่มดำรงตำแหน่งกรรมกรลูกจ้างจึงเริ่มตั้งแต่วันที่คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนครบทั้งคณะ

หากสภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่ง หรือเกินกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดมิได้ใช้สิทธิแต่งตั้งกรรมกรลูกจ้างแต่อย่างใด ลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นสามารถเลือกตั้งกรรมกรลูกจ้างทั้งคณะได้

ข้อสังเกต

1. กิจการใดที่มีจำนวนลูกจ้างไม่แน่นอน ให้ถืออัตราเฉลี่ยของจำนวนลูกจ้างในระยะเวลาสามเดือนก่อนวันเลือกตั้งเป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดจำนวนกรรมกรลูกจ้าง

2. คำว่าสถานประกอบการกิจการ ตามมาตรา 45 และมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมายความว่าถึงหน่วยงานหนึ่งของนายจ้างอันเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการจัดการและควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างในหน่วยงานนั้น มิได้หมายถึงเพียงนิติบุคคลหนึ่งหรือนายจ้างคนหนึ่งซึ่งเป็นเจ้าของหน่วยงาน ทั้งนี้เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วม ในการจัดการ

ของหน่วยงานแต่ละแห่งของนายจ้างหลักสำคัญจึงอยู่ที่ระบบการจัดการ ในแต่ละหน่วยงานของนายจ้าง นอกจากนี้ในกรณีที่ในสถานประกอบกิจการนั้น ๆ มีหน่วยงานหรือสาขาในต่างจังหวัด หากลักษณะของการบริหารงานมีการดำเนินงานโดยถือการสั่งการจากส่วนกลางไปยังส่วนภูมิภาค และมีลักษณะการบริหารงานเชื่อมโยงกันไปหมด มีได้แบ่งเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการตามลำพังเป็นหน่วยงานๆ แม้ว่าหน่วยงานหรือสาขาในต่างจังหวัดนั้นๆ จะได้มีการแบ่งส่วนงานออกเป็นฝ่าย หรือเป็นแผนกก็ตามถือได้ว่าหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและในต่างจังหวัดนั้น เป็นสถานประกอบกิจการเพียงสถานประกอบกิจการเดียว จึงจะมีคณะกรรมการลูกจ้างได้เพียงคณะเดียวเท่านั้น

3. ในสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้าง 2501 คนขึ้นไป กฎหมายกำหนดให้จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน 17,19 หรือ 21 คน ก็ได้ แต่เพื่อความสะดวกในการลงคะแนนเสียงเมื่อมีการขอมติในที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้าง และตามกฎหมายในสถานประกอบกิจการที่มีสภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเกินหนึ่งในห้าของลูกจ้างทั้งหมด สภาพแรงงานนั้นมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างเป็นจำนวนมากกว่ากรรมการลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของสภาพแรงงานหนึ่งคน กล่าวคือ ถ้าสถานประกอบกิจการมีจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด 17,19 หรือ 21 คน สภาพแรงงานก็จะมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้เป็นจำนวน 9, 10 และ 11 คนตามลำดับแต่หากสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมด 18 หรือ 20 คน สภาพแรงงานก็จะไม่

สามารถแบ่งจำนวนกรรมการลูกจ้างที่จะเลือกตั้ง และแต่งตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดไว้ได้ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจึงไม่ควรให้เป็นจำนวนเลขคู่

การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง

(มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งเมื่อครบวาระแล้ว (3 ปี) กรรมการลูกจ้างย่อมพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
4. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
5. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
6. ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
7. มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

● การลาออก

การลาออกจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง กฎหมายมิได้บัญญัติว่าให้ยื่นใบลาออกต่อใครแต่เมื่อพิจารณาประกาศกรมแรงงานเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ลงวันที่

16 พฤษภาคม 2518 ข้อ 17 ที่กำหนดให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง
แจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้นายจ้างและพนักงานประนอม
ข้อพิพาทแรงงานทราบ ก็พอจะอนุมานได้มาใช้ในการลาออกของกรรมการ
ลูกจ้างได้โดยให้กรรมการลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งซึ่งประสงค์จะลาออก
แจ้งการลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรให้นายจ้างและพนักงานประนอม
ข้อพิพาทแรงงานทราบด้วย

แต่ในกรณีที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างบางส่วน
หรือทั้งคณะนั้น การลาออกของกรรมการลูกจ้างก็ควรที่กรรมการลูกจ้าง
ผู้นั้นจะแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรต่อประธานสหภาพแรงงาน เพราะเมื่อ
สหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งบุคคลนั้นขึ้นมา การขอลาออกจึงควรแจ้ง
ต่อประธานสหภาพแรงงาน เพื่อให้ประธานสหภาพแรงงานทราบและ
ดำเนินการแต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทนต่อไป และควรแจ้งนายจ้าง
และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบด้วยเช่นกัน

- **เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ**

การที่บุคคลใดจะตกเป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้
ความสามารถนั้น ต้องปรากฏว่าบุคคลนั้นเป็นคนวิกลจริตจิตฟั่นเฟือน
หรือมีข้อบกพร่องอย่างร้ายแรง ตามที่กฎหมายกำหนดและผู้มีส่วนได้
ส่วนเสียยื่นคำร้องต่อศาล ขอให้ศาลสั่งให้เป็นบุคคลไร้ความสามารถ
หรือเสมือนไร้ความสามารถซึ่งบุคคลนั้นจะกระทำนิติกรรมใดๆ ไม่ได้
ถ้าจะกระทำได้ต้องให้ผู้อนุบาลกระทำแทนส่วนบุคคลเสมือนไร้ความสามารถ

จะกระทำนิติกรรมใดๆ จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้พิทักษ์เสียก่อน
กฎหมายจึงบัญญัติให้กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุดังกล่าว

● **ได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก**

“การได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก” อาจแยก
พิจารณาได้ดังนี้

1. ความผิดที่กรรมการลูกจ้างได้รับโทษในกรณีนี้ ไม่จำเป็นต้อง
ต้องเป็นความผิดที่กระทำต่อนายจ้างเท่านั้น แต่อาจเป็นความผิดซึ่งได้
กระทำผิดต่อบุคคลอื่นที่มีใช้นายจ้างด้วย

2. “คำพิพากษาถึงที่สุด” หมายความว่า คำพิพากษาของ
ศาลชั้นต้นหรือศาลอุทธรณ์ซึ่งไม่มีการอุทธรณ์หรือฎีกาภายในกำหนด
ระยะเวลา ตามที่กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้กำหนดไว้ แต่ถ้า
คู่ความใช้สิทธิอุทธรณ์หรือฎีกาตามคำพิพากษาของศาลชั้นต้นหรือ
ศาลอุทธรณ์นั้นคดีย่อมยังไม่ถึงที่สุด จนกว่าศาลสูงจะได้พิจารณาชี้ขาด
ตัดสินคดีตามอุทธรณ์หรือฎีกานั้นแล้ว

3. “การได้รับโทษจำคุก” หมายถึง กรรมการลูกจ้างได้รับ
โทษจำคุกจริง โดยต้องชังอยู่ในคุกตามคำพิพากษา ดังนั้นกรณีที่มีได้มี
การจำคุกจริง เช่น ศาลพิพากษาว่ากรรมการลูกจ้างมีความผิดจริงตามฟ้อง
แต่มีเหตุอันควรตามที่กำหนดในมาตรา 56 แห่งประมวลกฎหมายอาญา
ศาลจึงเห็นสมควรรอกการกำหนดโทษหรือรอกการลงโทษไว้ แล้วปล่อยตัว
กรรมการลูกจ้างไปดังนั้นย่อมไม่อยู่ในความหมายว่ากรรมการลูกจ้าง
ผู้นั้นได้รับโทษคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

● **ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบการนั้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง**

เนื่องจากกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด และได้รับเลือกจากลูกจ้างส่วนใหญ่ของสถานประกอบการนั้น ดังนั้นหากลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่ากรรมการลูกจ้างไม่ได้ทำหน้าที่เพื่อลูกจ้างทั้งหมดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ชอบที่จะลงมติให้พ้นจากตำแหน่งได้

สำหรับปัญหาที่ว่าลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดจะสามารถลงมติได้กรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งเข้ามาพ้นจากตำแหน่งได้หรือไม่ ตามบทบัญญัติของกฎหมายใช้คำว่า “กรรมการลูกจ้างย่อมพ้นจากตำแหน่งเมื่อ.....” ดังนั้น จึงต้องหมายความถึงกรรมการลูกจ้างทั้งคณะในสถานประกอบการนั้น ไม่ว่าจะมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งก็ตามลูกจ้างสามารถลงมติให้พ้นจากตำแหน่งได้

● **ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง**

การที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งได้ ต้องมีผู้ร้องต่อศาลเสียก่อน ผู้ที่จะร้องขอต่อศาลได้ก็คือลูกจ้างหรือนายจ้างของสถานประกอบการแห่งนั้น แต่โดยที่ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ลงมติให้อยู่แล้ว การใช้สิทธิทางศาลในข้อนี้จึงน่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง และสามารถใช้อำนาจได้เมื่อปรากฏว่ากรรมการลูกจ้างมีพฤติการณ์ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป อย่างไรก็ตามก็ไม่ห้ามลูกจ้างใช้สิทธิตามมาตรา 48 นี้ด้วย

● **มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ**

การที่จะให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ ต้องมีเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 49 ซึ่งจะกล่าวภายหลัง

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างและให้กรรมการลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน ตัวอย่างเช่น หากกรรมการลูกจ้างผู้หนึ่งดำรงตำแหน่งมาแล้วหนึ่งปีต้องพ้นจากตำแหน่งไปไม่ว่าด้วยเหตุใด และมีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งจะอยู่ในตำแหน่งภายในระยะเวลาที่เหลือคือสองปีเท่านั้น

ข้อกำหนดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ (ม.49 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อปรากฏว่า

1. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่เดิม
2. กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
3. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

4. ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

1. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่เดิม เช่น

เดิมสถานประกอบกิจการ ก. มีลูกจ้าง 200 คน มีกรรมการลูกจ้างได้ 7 คน ถ้านายจ้างขยายการผลิตรับลูกจ้างเพิ่มอีก 120 คน รวมเป็น 320 คน ซึ่งลูกจ้างที่เพิ่มขึ้นนี้เกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด (กึ่งหนึ่งของ 200 คน) จึงต้องมีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเพราะเมื่อมีลูกจ้าง 320 คน จะมีการกรรมการลูกจ้างได้ 9 คน ทั้งนี้เนื่องจากถ้าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเพียง 2 คน จากจำนวนลูกจ้าง (ที่เพิ่มขึ้น) 120 คน ก็จะผิดไปจากบทบัญญัติตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในทำนองเดียวกัน ถ้าจำนวนลูกจ้างลดลงเกินกึ่งหนึ่ง เช่น ลดลง 110 คน จะเหลือลูกจ้างเพียง 90 คน (200 - 110) ซึ่งจะมีการกรรมการลูกจ้างได้เพียง 5 คน การที่จะคัดเลือกให้มีการกรรมการลูกจ้างคนใดคนหนึ่งพ้นจากตำแหน่งให้เหลือเพียง 5 คน จะเกิดปัญหาได้จึงกำหนดให้มีการเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะ

■ ถ้าในสถานประกอบกิจการ ก. มีลูกจ้างทั้งหมด 200 คน และมีสหภาพแรงงาน ก. ซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้าง 70 คน เกินกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด (40 คน) เดิมสหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ 4 คน อีก 3 คน ใช้วิธีเลือกตั้งเมื่อมีลูกจ้างเพิ่มขึ้นเป็น 320 คน คณะกรรมการลูกจ้างจะมีการกรรมการลูกจ้างได้ 9 คน

(สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งได้ 5 คน อีก 4 คน ใช้วิธีเลือกตั้ง) ในกรณีที่ มีจำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้นหรือลดลงดังตัวอย่างนี้ ก็ต้องจัดให้มีการแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะ

■ ถ้าสหภาพแรงงาน ก. มีสมาชิก 120 คน เกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด 200 คน แต่เมื่อรับลูกจ้างเพิ่มเป็น 320 คน กึ่งหนึ่ง เท่ากับ 160 คน หากสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่เพิ่มขึ้นเลยจะมีผลให้ สหภาพแรงงาน ก. ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ คงแต่งตั้งได้เพียง 5 คน อีก 4 คน ต้องใช้วิธีเลือกตั้งเว้นแต่จำนวน สมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่มขึ้นจนมีจำนวนเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้าง ทั้งหมด (160 คน) จึงจะมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ 9 คน

2. กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการลูกจ้าง ต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังที่ได้กล่าวไว้แล้วเมื่อมีกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกิน กึ่งหนึ่งและต้องมีการแต่งตั้งใหม่หรือเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะขณะยังไม่มี การแต่งตั้งใหม่หรือเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะ กรรมการลูกจ้างที่เหลือจะพ้นจาก ตำแหน่งกรรมการลูกจ้างด้วย เนื่องจากคณะกรรมการลูกจ้างจะต้อง ดำเนินการโดยองค์คณะซึ่งมีจำนวนครบตามที่บัญญัติในมาตรา 46 เมื่อ กรรมการลูกจ้างเหลืออยู่ไม่ถึงกึ่งหนึ่งมาตรา 49 จึงกำหนดเพื่อยุบ กรรมการลูกจ้างที่เหลือ และให้มีการแต่งตั้งใหม่หรือเลือกตั้งใหม่ทั้งคณะ กรรมการลูกจ้างส่วนที่เหลืออยู่จึงพ้นจากตำแหน่งทันทีที่กรรมการลูกจ้าง พ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

3. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

การที่กฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการปลดกรรมการลูกจ้างออกจากตำแหน่งได้นี้เป็นไปตามหลักการประชาธิปไตย กล่าวคือ เมื่อกรรมการลูกจ้างเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดมาจากการเลือกตั้งของลูกจ้าง ถ้าปรากฏว่ากรรมการลูกจ้างมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะตัวแทนที่ดีหรือไม่สุจริต ฯลฯ ลูกจ้างทั้งหมดมีสิทธิที่จะลงมติให้กรรมการลูกจ้างนั้นพ้นจากตำแหน่งได้การใช้สิทธิตามอนุमतรานี้ ลูกจ้างสามารถลงมติให้กรรมการลูกจ้างที่มาจากการแต่งตั้งของสหภาพแรงงานพ้นจากตำแหน่งได้ด้วย ตามเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว

4. ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจาก ตำแหน่ง

ในเรื่องนี้ก็เช่นเดียวกับที่ได้กล่าวมาแล้วในข้อ 3 กล่าวคือ ศาลแรงงานจะออกคำสั่งนี้ได้ต้องมีผู้ร้องขอเสียก่อน ซึ่งผู้ร้องขออาจจะ เป็นนายจ้างหรือลูกจ้างก็ได้

บทที่ 3

กฎหมาย ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 หมวดที่ 5 คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป
ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของ
จำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการ
ลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงาน
แต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของ
สหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่ง
ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงาน
อาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้ง
กรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

หมายเหตุ

มาตรา 15 สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้ง
ข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต่อกับฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้าง
ซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า
หนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้น
ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่
นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้อง
โดยทำหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง
เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว
ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้าง
ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามีให้พนักงานประนอม-
ข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน
ถ้าไม่มีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

- (1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน
- (2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน
- (3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน
- (4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน
- (5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน
- (6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน
- (7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 47 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา 48 นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถาน

ประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

- (6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
- (7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสอง อยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

- (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม
- (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
- (3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง
- (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

- (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (4) ทหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา 51 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดชวาง การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 53 ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย ในฐานะลูกจ้าง

หมวด 10 บทกำหนดโทษ

มาตรา 143 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ตามบทบัญญัติ ของกฎหมาย นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลอันสมควร

หากนายจ้างฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม จะได้รับโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



**ประกาศกรมแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้ง
คณะกรรมการลูกจ้าง**

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อธิบดีกรมแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์และ
วิธีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการ
ลูกจ้างได้หนึ่งคณะเว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขา
ในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านั้น อาจตกลงกัน
เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้ จำนวนกรรมการลูกจ้างใน
สถานประกอบกิจการหรือในหน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัดให้กำหนด
โดยถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518

ข้อ 2 ในสถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างไม่แน่นอน
ให้ถืออัตราเฉลี่ยของจำนวนลูกจ้างในระยะเวลาสามเดือนก่อนมีการ
เลือกตั้งเป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดจำนวนกรรมการลูกจ้าง

ข้อ 3 ให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ลงลายมือชื่อรวมกันไม่น้อยกว่าสิบคนแจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ ว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ทั้งนี้ให้แจ้งล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

ข้อ 4 ให้ลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งไม่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างห้าคนเป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตลอดจนกำหนดระยะเวลารับสมัคร ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างและแจ้งให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบโดยเร็ว ในการนี้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งอาจแจ้งตามแบบ ร.ส. 17 ทำยหลักเกณฑ์นี้ก็ได้

เมื่อนายจ้างได้รับแจ้งแล้ว ให้นายจ้างประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างโดยมีข้อความตามที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้ทราบไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่ง เป็นเวลาอย่างน้อยสิบวัน ก่อนวันเลือกตั้ง การประกาศจะทำตามแบบ ร.ส. 18 ทำยหลักเกณฑ์นี้ก็ได้

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้นายจ้างดำเนินการตามวรรคสอง

ข้อ 6 ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดแบ่งเป็นแผนกหรือเป็นหน่วยงาน ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเห็นสมควรและลูกจ้างส่วนข้างมากเห็นชอบด้วยจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแยกตามแผนกหรือหน่วยงาน เพื่อให้ครบจำนวนกรรมการลูกจ้างตามข้อ 1 ก็ได้

ข้อ 7 ภายใต้บังคับข้อ 4 ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคน มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งและมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ 8 ให้ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างยื่นใบสมัครรับเลือกตั้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุไว้ในประกาศ ใบสมัครรับเลือกตั้งให้มีข้อความตามแบบ ร.ส. 19 ท้ายหลักเกณฑ์นี้หรือมีข้อความอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อและชื่อสกุล
- (2) อายุ
- (3) ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานประกอบกิจการดังกล่าว ตลอดจนระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบกิจการเท่านั้น
- (4) ลายมือชื่อ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งได้รับใบสมัคร ให้กำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัครเรียงตามลำดับใบสมัคร ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัครให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดหมายเลขโดยวิธีจับฉลาก

ข้อ 9 ให้นายจ้าง จัดแฟงหรือป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้ง ประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่า สองแห่ง

ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้หมายเลขประจำตัวแล้ว มีสิทธิดำเนินการ หาเสียงปิดประกาศ ณ แฟงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือ โดยการประชุมลูกจ้างผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่จะปิดประกาศ ณ ที่อื่นนอกจากแฟงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ หรือประชุมลูกจ้างหรือ กระจายเสียงในระหว่างเวลาทำงานได้ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาต

ข้อ 10 ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนใน สถานประกอบกิจการและส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุด ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าว อีกชุดหนึ่งปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจดูรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่า สามวัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชี หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้าง ดังกล่าวไม่ถูกต้องลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว และปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้าง ใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

ข้อ 11 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเตรียมการเลือกตั้ง โดยจัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

- (1) บัตรเลือกตั้งซึ่งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน
- (2) ที่บลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
- (3) เครื่องเขียน
- (4) กระดานดำหรือกระดานหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน

เพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียง ทั้งนี้ ให้มีขนาดใหญ่พอที่จะให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดในขณะนับคะแนนเสียง

ให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวในวาระหนึ่ง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งร้องขอ

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดระยะเวลาลงคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นกะหรือทำงานในเวลาแตกต่างกันหรือทำงานต่างสถานที่กัน และไม่อาจมาลงคะแนนเสียงพร้อมกันในระยะเวลาหนึ่งได้ ให้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงแยกกัน หรือในระยะเวลาอื่นที่ลูกจ้างมีโอกาสลงคะแนนเสียงได้ทุกคน

ในวันเลือกตั้งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งไว้ ณ สถานที่ทำการเลือกตั้ง

ข้อ 13 การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งโดยให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไปแจ้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งในวันเลือกตั้งแล้วให้

คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตรวจบัญชีรายชื่อ และจดแจ้งหมายเหตุ
ในบัญชีรายชื่อว่าบุคคลดังกล่าวมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบ
บัตรลงคะแนนเสียงให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวหนึ่งชุด

ข้อ 14 ก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้คณะกรรมการ
ดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลอื่นที่อยู่ในบริเวณ
สถานที่เลือกตั้ง เพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใดๆในหีบบัตรเลือกตั้ง
แล้วพนักหีบบัตรเลือกตั้งนั้นต่อหน้าบุคคลที่อยู่ ณ ที่นั้น และหากกระทำได้
ให้บุคคลดังกล่าวร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง ลงลายมือชื่อ
ในบันทึกแจ้งการเปิดและปิดหีบบัตรดังกล่าวด้วย

ข้อ 15 ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งได้รับบัตรเลือกตั้ง
ลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งโดยวิธีการกากบาท หรือทำเครื่องหมาย
ที่แสดงว่าได้เลือกผู้ที่หมายเลขประจำตัวดังกล่าวเป็นกรรมการลูกจ้าง
ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจะลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้าง
ซึ่งกำหนดไว้ไม่ได้ในกรณีที่มีการลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้าง
ให้ถือว่าบัตรลงคะแนนเสียงดังกล่าวเป็นบัตรเสียและไม่ให้นับคะแนนเสียง
ในบัตรนั้น

เมื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงแล้ว ให้พับ
บัตรเลือกตั้งมอบให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ 16 เมื่อถึงเวลาสิ้นสุดการเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศด้วยวาจาว่าพ้นกำหนดการลงคะแนนเสียงแล้ว และจะดำเนินการนับคะแนนเสียงต่อไป

ในการนับคะแนนเสียงให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรและเริ่มนับคะแนนเสียง โดยการเปิดบัตรเลือกตั้งคราวละหนึ่งบัตรแสดงให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นทั่วกัน แล้วชานคะแนนเสียงเพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งซึ่งมีหน้าที่บันทึกคะแนนเสียงได้ลงคะแนนเสียงไว้ และให้ดำเนินการเช่นเดียวกันนี้จนกว่าบัตรเลือกตั้งในหีบบัตรเลือกตั้งหมด

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งรวมคะแนนเสียงที่ได้รับเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งทุกคน ผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับจำนวนที่กำหนดไว้เป็นกรรมการลูกจ้าง

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ทราบโดยไม่ชักช้า ว่าผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างหรือตามแบบ ร.ส. 20 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 18 ให้กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามข้อ 16 มีสิทธิและหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้างนับแต่วันเลือกตั้งเป็นต้นไป

ข้อ 19 การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างตาม
มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้นำ
บทบัญญัติว่าด้วยการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างดังกล่าวมาแล้ว มาใช้
บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2518

นิคม จันทรวิฑูร
อธิบดีกรมแรงงาน

บทที่ 4

การดำเนินงานของ คณะกรรมการลูกจ้าง

แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งแล้ว จะดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 3 ปี การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อาจสรุปเป็นแนวทางการดำเนินงานได้ดังนี้

(1) ตั้งประธานกรรมการลูกจ้างขึ้นเป็นการภายในโดยเลือกกันเอง ระหว่างกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็นหลักของคณะกรรมการลูกจ้างทั่วไปในการดำเนินการต่าง ๆ และเป็นผู้ที่ติดต่อประสานงานกับ นายจ้างและลูกจ้างอื่น ๆ

(2) การแต่งตั้งเลขานุการของคณะกรรมการลูกจ้างขึ้น เพื่อทำหน้าที่ด้านธุรการ การจดยางงานการประชุม รวบรวมความเห็นของ กรรมการลูกจ้าง แล้วจัดพิมพ์เป็นวาระการประชุมเสนอนายจ้างเพื่อ พิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุมกับคณะกรรมการลูกจ้าง

(3) คณะกรรมการลูกจ้างควรที่จะกำหนด เวลาพบปะกันเป็น ครั้งคราวตามสมควร เพื่อหารือปัญหาต่าง ๆ ที่ควรแก้ไข หรือหนทางที่จะ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตลอดจนอำนวยความสะดวก ในการพบปะหารือกับฝ่ายนายจ้างเสมอ

(4) คณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ขึ้นมาแล้ว ทุกคนควรศึกษาถึงหน้าที่และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ลูกจ้างให้เข้าใจโดยแจ่มชัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทั้งนี้อาจหารือ กับนายจ้างเพื่อขออนุญาตให้มีการอบรมให้รู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่ ถูกต้องของคณะกรรมการลูกจ้าง โดยจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น ๆ โดย ติดต่อกองฝึกอบรมแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรรมการลูกจ้างทุกคนควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของลูกจ้าง และนายจ้างไม่ถือโอกาสนำเอาตำแหน่งกรรมการลูกจ้างและความไว้วางใจ ที่ลูกจ้างและนายจ้างมอบให้ไปอวดอ้างเพื่อดำเนินการนอกเหนือกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานประกอบการนั้น

(5) ถ้านายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้าง อย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งตามกฎหมายกำหนด กรรมการลูกจ้าง ควรติดต่อสอบถามนายจ้างขอให้เปิดการประชุมโดยเร็ว ถ้านายจ้างยัง เพิกเฉยอยู่ก็ให้กรรมการลูกจ้างรีบแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาท แรงงานทราบ

ทั้งสองฝ่ายควรวางแนวทางที่จะปฏิบัติต่อกันในเรื่องของการประชุมหารือ ควรกำหนดแบบแผนในการประชุมในรายละเอียดให้แจ่มชัดทุกขั้นตอน

(6) ขอบเขตของเรื่องที่จะนำเข้าสู่การร่วมปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด และแนวทางในการนำผลจากการปรึกษาหารือไปปฏิบัติ

6.1 เรื่องที่จะนำเข้าหารือ (นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด)

- ▶ ประสิทธิภาพการผลิต
- ▶ ความปลอดภัยในการทำงาน
- ▶ การจัดทำความสะอาดในสถานประกอบกิจการ
- ▶ การทำกิจกรรมที่ก่อประโยชน์แก่ชุมชนตามโอกาส
- ▶ การพิจารณาความดี ความชอบ และการลงโทษ
- ▶ การชะลอการเลิกจ้างและการโยกย้ายตำแหน่ง

การแต่งตั้งบุคคล

- ▶ การจัดสรรผลประโยชน์ที่พึงได้
- ▶ การดำเนินการสหกรณ์ ฅาปนกิจ และร้านค้า
- ▶ เรื่องที่ยื่นข้อเรียกร้อง

6.2 แนวทางในการนำผลการหารือไปปฏิบัติ

- ▶ จัดทำบันทึกสรุปของการร่วมปรึกษาหารือเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างฝ่ายบริหารและกรรมการลูกจ้าง
- ▶ ประชาสัมพันธ์ผลสรุปให้ทราบทั่วกัน

- ▶ ทั้งสองฝ่ายนำไปปฏิบัติ
- ▶ กรณีที่ลูกจ้างเสียประโยชน์ให้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย
- ▶ กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการ และกรรมการลูกจ้างในการปฏิบัติตามข้อปรีกษาหารือร่วม
- ▶ ทั้งสองฝ่ายควรติดตามการปฏิบัติตามข้อปรีกษาหารือร่วมและแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์

(7) ให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ กล่าวคือลูกจ้างและฝ่ายจัดการทุกคนในสถานประกอบการนั้น ควรมีสิทธิรับรู้ผลของการประชุมรวมทั้งมติในที่ประชุมระหว่างฝ่ายนายจ้างและคณะกรรมการลูกจ้าง

หลักการบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้าง

การบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้างจำเป็นจะต้องพิจารณาจากขอบเขตเจ้าหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ประกอบกับสภาพความสัมพันธ์ภายในระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างเป็นเกณฑ์เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทุกฝ่ายในสถานประกอบการนั้น ๆ

ขอบเขตการดำเนินงานที่กฎหมายรับรอง

คณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง เพื่อพิจารณาข้อยุติร่วมกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ก. การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ข. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
- ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- ง. หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้ง

ก. การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้างควรใช้ดุลยพินิจว่าเหมาะสมหรือจำเป็นแค่ไหนอย่างไรที่จะเสนอขอสวัสดิการนั้น ๆ กับนายจ้าง โดยต้องพิจารณาความเป็นไปได้และกำลังทรัพย์ของนายจ้างประกอบด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการลูกจ้างต้องคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างที่จะได้รับผลประโยชน์ว่ามากพอสมควรและคุ้มกับรายจ่ายของนายจ้างที่ต้องเพิ่มขึ้นเพื่อจัดสวัสดิการนั้นหรือไม่

ข. ปรีกษาหาหรือเพื่อกำหนดข้อบ่งคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างมีอำนาจกำหนดข้อบ่งคับเกี่ยวกับการทำงานได้ฝ่ายเดียว คณะกรรมการลูกจ้างจึงเป็นเพียงผู้ยับยั้งกฎระเบียบข้อบ่งคับที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบางข้อที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่พอใจหรือมีปัญหาในทางปฏิบัติมาชี้แจงแถลงเหตุผลกันในที่ประชุมกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อขอให้เปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขให้เหมาะสมหรือให้เกิดความคล่องตัวในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้ฝ่ายนายจ้างชี้แจงเหตุผล วัตถุประสงค์หรือความจำเป็นที่จะต้องออกกฎระเบียบข้อนั้น ๆ ไว้ อันจะมีผลในทางเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีอีกส่วนหนึ่งด้วย

การดำเนินการในข้อ ก. และ ข. เป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้น เมื่อที่ประชุมร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างมีข้อยุติแล้ว หาก

(1) ข้อยุตินั้นเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง และลูกจ้างมากกว่าข้อตกลงฯ เดิม ทั้งสองอาจประกาศใช้ได้ โดยถือว่าเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่ามีผลใช้บังคับได้ตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(2) ข้อยูตินั้นเป็นคุณแก่นายจ้างฝ่ายเดียว หรือเป็นข้อยูติที่ลิดรอนหรือลดประโยชน์ที่ลูกจ้างเคยได้รับอยู่ลงจากเดิม ไม่มีผลในการบังคับใช้ แต่จะเป็นประโยชน์ร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในโอกาสต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กล่าวคือ เป็นข้อยูติเบื้องต้นที่ทั้งสองฝ่ายต่างยอมรับเหตุผลและเงื่อนไขแห่งข้อยูตินั้น ๆ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องก็สามารถนำข้อยูติจากการปรึกษาหารือร่วมกันไปบรรจุไว้ในข้อเรียกร้องเพื่อให้เปลี่ยนแปลงของข้อยูตินั้น ๆ เป็นข้อตกลงฯ ซึ่งมีผลใช้บังคับต่อไป

ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

การร้องทุกข์ของลูกจ้างให้นายจ้างจัดการแก้ไขหรือคลี่คลายเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อระงับข้อขัดแย้งระหว่างกัน มีขอบข่ายของข้อร้องทุกข์กว้าง ๆ ดังนี้

(1) เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่

(1.1) กฎหมายและคำสั่งต่าง ๆ ที่ทางราชการประกาศใช้เกี่ยวกับเรื่องแรงงานทั้งหมด เช่น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

(1.2) สัญญาข้อตกลงร่วมหรือสัญญาส่วนบุคคล ได้แก่ สัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สัญญาจ้างแรงงาน ฯลฯ

(1.3) ระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่ง ได้แก่ ระเบียบการร้องทุกข์ ระเบียบการลงโทษ ระเบียบการลา ฯลฯ ต้องชอบด้วยกฎหมายแรงงาน

ในกรณีที่นายจ้างออกกระเบียบใด โดยขัดหรือฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน หรือ บางครั้งลงโทษรุนแรงเกินกว่าเหตุก็นำมาเป็นเรื่องร้องทุกข์ได้

(1.4) ธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งเป็นเรื่องศาสนา ประเพณี ของท้องถิ่น

(2) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการทำงาน

ได้แก่ การดูแลสถานที่ในเรื่องของการระบายอากาศ ความร้อน ความหนาว เสียง แสงสว่าง ความปลอดภัยต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งขั้นต่ำเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(3) การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นธรรม และละเมิดศักดิ์ศรีของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ได้แก่ การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ไม่ล่วงละเมิดสิทธิอันควรของอีกฝ่ายหนึ่ง เช่น นายจ้างไม่ควรพุดจาหยาบคายกับลูกจ้างและการปฏิบัติต่อลูกจ้างในทุกวิถีทางต้องเป็นไปโดยยุติธรรม ไม่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติให้สิทธิแก่ลูกจ้างโดยเสมอภาค

(4) เกี่ยวกับการตีความ การปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง

สัญญาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งทั้งสองฝ่ายอาจเขียนไว้คลุมเครือโดยไม่ตั้งใจ เมื่อมีเหตุการณ์ที่ต้องตีความอาจทำให้เกิดปัญหาข้อขัดแย้งขึ้นได้ จะเห็นได้ว่าขอบข่ายของเรื่องที่จะร้องทุกข์นั้น มีกว้างขวางพอสมควร และการดำเนินการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง คณะกรรมการลูกจ้างควรกระทำเท่าที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์ ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการก้าวล่วงไปในขบวนการยุติธรรม

ที่มีขั้นตอนการพิจารณากำหนดไว้ โดยชัดเจนอยู่แล้วในระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบกิจการนั้น ดังนั้นการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างเกี่ยวกับการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง จึงอาจจำแนกลักษณะการดำเนินการออกได้ ดังนี้

- 1) การพิจารณาเกี่ยวกับข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างโดยส่วนรวม เช่น เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ฯลฯ
- 2) ติดตามผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ในขั้นตอนการร้องทุกข์ของสถานประกอบกิจการ
- 3) พิจารณาให้ความเห็นในกรณีที่ผู้ที่มีอำนาจในการยุติข้อร้องทุกข์ตามขั้นตอนได้เสนอเรื่องให้พิจารณา ให้ความเห็นในการประชุมร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง

ดังนั้น หากการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการบางแห่งมีระเบียบเกี่ยวกับการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้างอยู่บ้างแล้ว แต่เมื่อมีกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างอาจยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านทางคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้ ด้วยความรู้สึกว่ากรรมการลูกจ้างในฐานะตัวแทนของตนจะสามารถดำเนินการได้ผลดีกว่า หรืออาจเป็นไปได้ว่าลูกจ้างได้ร้องเรียนตามลำดับแล้ว แต่เห็นว่าตนเองยังไม่ได้รับความเป็นธรรม จึงร้องขอให้กรรมการลูกจ้างดำเนินการให้ ซึ่งกรรมการลูกจ้างก็ควรที่จะพิจารณาคำร้องทุกข์โดยรอบคอบ และต้องแยกให้ออกว่าการร้องทุกข์นั้นเป็นเรื่องที่สามารถจะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ เช่น เป็นเรื่องส่วนตัว การละเมิดเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่หรือการละเมิดศักดิ์ศรี

หรือข้อกฎหมาย เป็นต้น และจะต้องพิจารณาโดยให้ความเป็นธรรมแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ร้องทุกข์เป็นฝ่ายผิด ผู้ร้องทุกข์จะต้องยอมรับข้อเท็จจริงนั้นเพื่อสร้างความเชื่อถือให้เกิดแก่นายจ้าง เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ

ง. ทาทางปรองดอง และระงับข้อขัดแย้ง

ความขัดแย้งในสถานประกอบการมีได้หลายลักษณะหลายรูปแบบ อาจเป็นความขัดแย้งในระดับลูกจ้างด้วยกันหรือระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง อาจเริ่มจากความไม่พอใจกันเป็นส่วนตัวจนมีผลให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน ในสถานที่ทำงานหรืออาจเกิดจากการมองอีกฝ่ายหนึ่งอย่างมีอคติ

คณะกรรมการลูกจ้างควรมีส่วนช่วยประสานความเข้าใจกัน ทาทางปรองดองและระงับปัญหาข้อขัดแย้งที่กำลังจะเกิดหรือเกิดขึ้นแล้ว ซึ่งอาจเป็นเพียงปัญหาข้อขัดแย้งเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบการนั้นเป็นสำคัญ

ขอบเขตการดำเนินงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ผลจากการดำเนินงานในกรณีนี้จะมีขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อทั้งสองฝ่ายมีความเชื่อมั่นว่าการปรึกษาหารือร่วมกัน เป็นระบบที่ให้คุณประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารองค์การนายจ้างควรรับความเห็นของคณะกรรมการลูกจ้างไว้พิจารณาด้วยความจริงใจโดยไม่มีอคติ เพราะข้อเสนอนั้นบางเรื่องอาจเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารองค์การอยู่ด้วยและเมื่อพิจารณาแล้วหากเห็นว่าพอจะถือปฏิบัติได้ก็ควรดำเนินการและแจ้งให้ที่ประชุมคณะกรรมการลูกจ้างทราบ

ข้อควรคำนึงในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการลูกจ้าง

แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง แต่การที่คณะกรรมการลูกจ้างจะปฏิบัติงานอย่างได้ผลในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้น นายจ้างจะต้องให้ความร่วมมืออย่างจริงใจ และการที่คณะกรรมการลูกจ้างจะได้รับการยอมรับในทางปฏิบัตินั้นควรคำนึงถึงการปฏิบัติ ดังนี้

(1) กรรมการลูกจ้างจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้างทั่วไปเพราะผู้ที่ได้รับการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งให้เป็นกรรมการลูกจ้างนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่แก้ไขปัญหาความขัดแย้งและเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ กรรมการลูกจ้างควรยอมรับบทบาทของนายจ้างในฐานะผู้บริหารกิจการ ซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานทั้งหมด

(2) แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิคุ้มครองกรรมการลูกจ้างบางประการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการลงโทษ ซึ่งนายจ้างจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อนก็ตาม ผู้ที่เป็นกรรมการลูกจ้างก็ควรปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานโดยเคร่งครัด เพราะถ้ามีการขออนุญาตศาลแรงงานลงโทษบ่อย ๆ กรรมการลูกจ้างผู้นั้นก็อาจจะเป็นที่ไม่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงานและนายจ้างได้

(3) กรรมการลูกจ้างเมื่อจะหารือกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ควรจะหารือกันนอกเวลา ทำงานหรือถ้าจะหารือปัญหากันในเวลาทำงาน ก็จะต้องขออนุญาตจากหัวหน้างานหรือนายจ้างก่อนเพราะการหารือปัญหาต่าง ๆ ในเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานหรือนายจ้างอยู่เสมอ อาจจะไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างและเพื่อนร่วมงานที่เห็นว่าการเป็นกรรมการลูกจ้างนั้นสะดวกสบาย สามารถที่จะกระทำอะไรก็ได้ ในขณะที่ลูกจ้างอื่นต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจและกลายเป็นความขัดแย้งในที่สุด

(4) กรรมการลูกจ้างพึงระลึกเสมอว่าการเป็นกรรมการลูกจ้างนั้น เป็นอีกฐานะหนึ่งคือ เป็นผู้แทนของลูกจ้างในการแสดงความเห็นและรักษาผลประโยชน์แทนลูกจ้างอื่น เพื่อจุดประสงค์ในอันจะก่อให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในกิจการ และการเป็นกรรมการลูกจ้างนี้ก็อยู่ในระยะเวลาจำกัดเพียงสามปีเท่านั้น แต่หน้าที่ที่นายจ้างได้มอบหมายให้ทำเป็นเรื่องสำคัญจะต้องเอาใจใส่ตลอดเวลาทำงาน ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบงาน และพร้อมเสมอที่จะทำงานในหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง

(5) การรับหน้าที่เป็นกรรมการลูกจ้างนั้น เป็นการเสียสละอย่างสูงทั้งสติปัญญา กำลังกายและความสะดวกสบายต่าง ๆ แม้ว่าจะไม่มีสิ่งตอบแทนการทำงานในหน้าที่กรรมการลูกจ้างก็ตาม แต่ถ้าเกิดความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในกิจการ ลูกจ้างทุกคนมีขวัญและมีความสุขสบายย่อมเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจยิ่งของกรรมการลูกจ้างทุกคน

(6) กฎหมายกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาขั้นสุดทำไว้กับกรรมการลูกจ้าง เมื่อกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้างก็มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย ดังนั้นก่อนที่กรรมการลูกจ้างจะใช้สิทธิทางศาล ควรจะได้ใช้มาตรการอื่น ๆ อย่างเต็มที่เสียก่อน เช่น คณะกรรมการลูกจ้างอาจหารือร่วมกับนายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพื่อหาแนวทางร่วมกัน

ในการขจัดปัญหาเหล่านั้น เพราะบ่อยครั้งที่การใช้สิทธิทางศาลมีผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการนั้น

อย่างไรก็ตามกรรมการลูกจ้างควรระลึกไว้เสมอว่าการปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้าง ไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเสนอต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย และความจริงใจในการแก้ปัญหาร่วมกันอย่างแท้จริง

บทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างต่อนายจ้าง

- (1) สร้างความเชื่อถือให้แก่นายจ้าง
- (2) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย
- (3) ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง
- (4) เสียสละเพื่องานของกรรมการลูกจ้าง
- (5) เสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- (6) ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง
- (7) ติดตามเรื่องที่ได้มีการเสนอแนะตกลงกันได้
- (8) แจ้งผลการเจรจาการตกลงให้ลูกจ้างทราบ

บทที่ 5

หน้าที่ บทบาท และสิทธิของนายจ้าง ต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการ ลูกจ้าง

เมื่อนายจ้างได้รับหนังสือจากลูกจ้างว่า มีความประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

(1) ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง โดยมีข้อความตามที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้ทราบ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงาน ทุกแห่งเป็นเวลาอย่างน้อย 10 วัน ก่อนวันเลือกตั้ง

(2) ให้นายจ้างจัดแพ่งหรือป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้ง ประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการ ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง

(3) ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบการ และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง 1 ชุด ก่อนวันเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่า 3 วัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชี หรือบัญชีรายชื่อไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้อง ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็วและปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

(4) ให้นายจ้าง (หรือกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งดังต่อไปนี้

1. บัตรเลือกตั้งซึ่งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน
2. หีบบัตรลงคะแนนเสียง
3. เครื่องเขียน
4. กระดานหรือกระดาดหรืออุปกรณ์อื่น เพื่อใช้ในการนับ

คะแนนเสียง

หน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายของนายจ้างต่อ คณะกรรมการลูกจ้าง

1. นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้าง เมื่อได้รับคำร้องขอจาก

ก. กรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือ

ข. สหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ในคำร้องขอนั้น จะต้องมิเหตุผลอันสมควรเพื่อ

1. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

2. ปรีกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็น

ประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

3. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

4. หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ดังนั้นหากการร้องขอของกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มิได้มีเหตุผลอันสมควรเพื่อการใดการหนึ่งดังกล่าวข้างต้น นายจ้างชอบที่จะปฏิเสธได้ แต่อย่างไรก็ตามการจะให้มีการประชุมหรือไม่ นายจ้าง จำต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้น อันจะมีผลกระทบ โดยตรงกับความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย หากนายจ้างมีความจริงใจโดย สม่ำเสมอ เพราะการจัดประชุมมีผลดีต่อนายจ้างมากกว่าการปฏิเสธ อย่างน้อยก็จะได้ทราบถึงความรู้สึกของลูกจ้างต่อการบริหารงานของ นายจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการป้องกันปัญหาที่อาจจะ เกิดขึ้นได้

นอกจากนั้นกฎหมายยังได้กำหนดข้อห้ามสำหรับนายจ้างมิให้กระทำการดังต่อไปนี้ต่อคณะกรรมการลูกจ้างคือ

(ก) ให้หรือตกลงจะให้เงินแก่กรรมการลูกจ้างหรือ

(ข) ให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง

เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติ

ถ้านายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นนอกจากเงินหรือประโยชน์ที่กรรมการลูกจ้างจะพึงได้รับตอบแทนจากการทำงานตามปกติ เพื่อจูงใจให้กรรมการลูกจ้างปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง เป็นสิ่งที่กฎหมายได้กำหนดห้ามไว้ให้นายจ้างกระทำการดังกล่าว

(ค) เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้างกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

บทบาทของนายจ้างที่พึงมีต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเห็นความสำคัญและยอมรับว่าคณะกรรมการลูกจ้างจะมีส่วนช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายนายจ้างอาจมีบทบาทเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้างได้ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างในการหารือ โดยไม่จำเป็นต้องมีจำนวนเท่ากับคณะกรรมการลูกจ้าง

(2) กำหนดนโยบายและให้ความรู้แก่ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง(ฝ่ายจัดการระดับสูง) และกรรมการลูกจ้างในเรื่องการดำเนินงานของคณะกรรมการลูกจ้าง

(3) ให้การยอมรับคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่แทนลูกจ้างในการเสนอความคิดเห็น และข้อขัดข้องต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานกับนายจ้าง ตลอดจนให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่กับข้อเสนอล่าช้าและหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างจริงจัง เพราะถ้าลูกจ้างได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างดี มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสม มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงและมีสุขภาพจิตดีก็จะเกิดความสมบูรณ์ในการทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยนายจ้างเพิ่มผลผลิตเพื่อความก้าวหน้าของกิจการอันจะเป็นผลให้นายจ้างมีกำไรเพิ่มเติม เมื่อนายจ้างมีกำไรเพิ่มขึ้นแล้วแต่ละฝ่ายก็ย่อมจะได้ส่วนเฉลี่ยของผลกำไรที่เป็นธรรมตอบแทน

(4) เตรียมจัดทำงานประมาณตามความจำเป็นเพื่อการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้าง

(5) ให้หลักประกันความมั่นใจในการทำงานว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง

(6) ปฏิบัติตามผลที่ได้มีการหารือกัน

(7) ให้ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการลูกจ้าง

(8) ให้มีกิจการร่วมกันในด้านสังคมและสวัสดิการ

(9) เมื่อมีปัญหาเปิดโอกาสให้กรรมการลูกจ้างหารือได้ตลอดเวลา

- (10) แจงผลการหารือร่วมกับคณะกรรมการลูกจ้างให้ลูกจ้างทราบ
- (11) ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้างในการดำเนินการตามโครงการที่ได้มีการตกลงกัน

สิทธิของนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

นายจ้างมีสิทธิที่จะร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้หนึ่งผู้ใด หรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

1. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต

ในการพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดเป็นการกระทำที่ไม่สุจริต นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาถึงหน้าที่ตามปกติของกรรมการลูกจ้าง เป็นกรณี ๆ ไป จะกำหนดกฎเกณฑ์ตายตัวไม่ได้ อาทิ ในการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หากกรรมการลูกจ้างรู้อยู่แล้วว่าลูกจ้างผู้ร้องได้กระทำความผิดจริง แต่กลับไปเรียกหรือรับทรัพย์สินจากลูกจ้างผู้ร้อง โดยให้คำมั่นว่าจะพยายามหาทางให้ผู้นั้นพ้นผิด เป็นต้น ตัวอย่างข้างต้น เป็นเรื่องที่เห็นได้ชัด แต่เรื่องการกระทำโดยไม่สุจริตนั้นมีทางที่จะกระทำได้มากมาย ซึ่งไม่อาจจะกำหนดล่วงหน้าได้อย่างไรก็ตามภาวะการพิสูจน์ความไม่สุจริตย่อมตกเป็นของนายจ้างผู้กล่าวอ้าง ในอันที่จะหาพยานหลักฐานไปแสดงต่อศาลแรงงานเพื่อออกคำสั่งต่อไป

2. กระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อย ของประชาชน

คำว่าประชาชนในที่นี้ น่าจะมีความหมายรวมถึงบรรดาลูกจ้าง
ในสถานประกอบการกิจการนั้น ๆ ด้วย เพราะหากเป็นการกระทำที่ขัดต่อ
ความสงบเรียบร้อยของประชาชนโดยทั่วไป ก็เป็นความผิดต่อแผ่นดิน และ
เจ้าพนักงานตำรวจก็มีหน้าที่โดยตรงอยู่แล้ว ตัวอย่างของการกระทำ
อันไม่สมควรอันจะเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อย เช่น กรรมการลูกจ้าง
มีนิสัยชอบข่มเหงรังแกลูกจ้างอื่นหรือพกอาวุธไปสถานที่ทำงานโดยเปิดเผย
 เป็นต้น

3. เปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

การเปิดเผยความลับในที่นี้ ต้องเป็นความลับเกี่ยวกับการ
ประกอบกิจการของนายจ้าง อาทิ ต้นทุนการผลิตสูตรสารเคมี เป็นต้น
เนื่องจากกรรมการลูกจ้างมีโอกาสที่จะปรึกษาหารือปัญหาต่าง ๆ กับ
นายจ้างโดยใกล้ชิด จึงอาจจะรู้ความลับบางประการของกิจการ ซึ่งหาก
รั่วไหลแล้วอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง กฎหมายจึงบัญญัติให้
สิทธิ นายจ้าง ในการที่จะร้องขอให้ศาลสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้เปิดเผย
ความลับของนายจ้างพ้นจากตำแหน่งได้

ฝ่ายนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างจะร่วมมือกัน ในการพัฒนาสถานประกอบการได้อย่างไรบ้าง

1. ปรึกษาหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาสถานประกอบการ ประสิทธิภาพการผลิต ความมั่นคง ความปลอดภัย สุวีตติการ ภาพพจน์ ชื่อเสียงและอื่น ๆ
2. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรร่วมกันแก้ไขปัญหาที่นั้น ๆ โดยไม่ชักช้า
3. ร่วมกันรณรงค์ให้พนักงานมีความตื่นตัวในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและดำเนินกิจกรรมตามเป้าหมาย
4. ให้การส่งเสริมแก่ลูกจ้างที่มีความคิดริเริ่มในการค้นคว้า และหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาให้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต
5. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้าง
6. ประชาสัมพันธ์ปัญหาและกิจกรรมที่ดำเนินการร่วมกันให้พนักงานได้ทราบทั่วไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2008/2526

แม้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งมิได้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งตามที่อธิบดีกรมแรงงานกำหนดไว้ในประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างก็ตาม เมื่อกรณีนี้มีผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง 7 คน ครบจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดในสถานประกอบกิจการแห่งนี้ และหากจะจัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งตามประกาศกรมแรงงานฯ ผลที่ได้รับก็ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นอื่นไปได้ กรรมการลูกจ้างก็จะได้แก่ผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้ง 7 เป็นกรรมการลูกจ้างไปทีเดียว จึงเป็นการดำเนินการในประกาศกรมแรงงานฯ ให้มีผลใช้ได้อย่างจริงจังในทางปฏิบัติ

ผู้สมัครรับเลือกตั้งเชื่อว่าจะเป็นได้โดยต้องมีการลงคะแนนเสียงทุกกรณีไปก็หาได้ไม่ ดังจะเห็นได้จากกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2518) ที่ออกตามความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่ว่าด้วย การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างให้เข้าร่วมเจรจากับนายจ้าง ในกรณีที่มีการเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งกฎกระทรวง

ดังกล่าว ข้อ 1 บัญญัติไว้มีใจความว่า หากมีผู้ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้าง 7 คนพอดีไม่ต้องลงคะแนนเสียงเลือกตั้งต่อเมื่อมีผู้ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้างเกิน 7 คนและไม่อาจตกลงกันได้ จึงให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือกรณีที่อาจเทียบเคียงได้ด้วยพ.ร.บ. การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2522 มาตรา 7 ซึ่งบัญญัติว่า ในเขตเลือกตั้งใด ถ้ามีผู้สมัครไม่เกินจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่จะมีการเลือกตั้งได้ในเขตเลือกตั้งนั้น ให้ถือว่าผู้สมัครนั้นเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งโดยไม่ต้องทำการลงคะแนนเลือกตั้ง

คำพิพากษาฎีกาที่ 1749/2530

จำเลยมิได้บรรจุโจทก์ให้เป็นพนักงานคุมเครื่องทำความเย็น โดยเฉพาะและไม่ปรากฏว่ามีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างห้ามมิให้จำเลยโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โจทก์ ดังนั้น เมื่อโจทก์ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องโดยไม่เติมน้ำเครื่องทำความเย็น ทำให้เครื่องทำความเย็นดับเป็นเหตุให้จำเลยได้รับความเสียหายจำเลยจึงมีสิทธิสั่งสับเปลี่ยนโยกย้ายโจทก์โดยให้โจทก์ได้ค่าจ้างเท่าเดิมเพื่อไปทำหน้าที่พนักงานทั่วไปได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าตำแหน่งพนักงานทั่วไปเป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าพนักงานคุมเครื่องทำความเย็น หรือโจทก์ได้รับสิทธิประโยชน์ลดลง จึงไม่เป็นการผิดสภาพการจ้างและไม่เป็นการลงโทษหรือเป็นผลให้โจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ อันจำเลยจะต้องขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 52

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1907/2534

ข้อเท็จจริงรับฟังได้ยุติตามคำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางว่า ผู้ร้องได้สั่งพนักงานผู้ตัดค่านโดยจ่ายค่าจ้าง การที่ผู้ร้องได้สั่งพนักงานผู้ตัดค่านในกรณีเช่นนี้น่าจะเป็นการสั่งให้ผู้ตัดค่านหยุดทำงานชั่วคราวเพื่อดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตลงโทษผู้ตัดค่านต่อศาลแรงงานกลางเสียก่อน เมื่อผู้ร้องได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ผู้ตัดค่านในระหว่างไม่ได้ทำงาน จึงไม่ถือว่าเป็นการลงโทษ คำวินิจฉัยของศาลแรงงานกลางชอบแล้ว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3066/2535

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 45 มาตรา 46 และประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ 16 พฤษภาคม 2518 ข้อ 1 กำหนดว่า “ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเช่นว่านั้นอาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้จำนวนกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือในหน่วยงาน หรือสาขาในแต่ละจังหวัดให้กำหนดโดยถือหลักเกณฑ์ตาม มาตรา 46 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518” ฉะนั้น แม้สหภาพแรงงาน อ. จะได้ตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง จำนวน 21 คน สำหรับโรงงานของจำเลยที่จังหวัดชลบุรีแล้ว ทางสหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะตั้งคณะกรรมการลูกจ้างจำนวน 13 คน สำหรับโรงงานจำเลยที่จังหวัดนครราชสีมาได้อีก โจทก์จึงเป็นกรรมการลูกจ้างโดยชอบด้วยกฎหมาย ตามการแต่งตั้งในครั้งหลังนี้ จำเลยไม่มีสิทธิเลิกจ้างโจทก์โดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52

คำพิพากษาฎีกาที่ 3731/2535

การจดทะเบียนคณะกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นเพียงวิธีการทางกฎหมาย เพื่อให้ปรากฏหลักฐานทางทะเบียนเท่านั้น เมื่อที่ประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน อ. ได้ลงมติเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และนายจ้างได้ทราบผลการประชุมของคณะกรรมการสหภาพแรงงานแล้วว่า ผู้ใดได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานนี้ จึงถือได้ว่าคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว แม้จะยังไม่ได้มีการจดทะเบียนรับรองการเป็นกรรมการก็ตาม จึงมีอำนาจตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 4107/2536

ข้อบังคับการทำงานของผู้ร้งกำหนดประเภทการลงโทษไว้โดยมิได้ระบุขั้นตอนการลงโทษไว้ ผู้ร้งจึงไม่จำต้องลงโทษตามขั้นตอนในข้อบังคับการทำงาน ผู้ร้งอาจเลือกวิธีใดๆ ตามข้อบังคับการทำงาน โดยพิจารณาจากความหนักเบาของความผิดของพนักงานแต่ละคน ผู้คัดค้านกระทำผิดในขณะปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ทำงานโดยไม่ยำเกรงต่อข้อบังคับการทำงานของผู้ร้ง การกระทำของผู้คัดค้านไม่เป็นเยี่ยงอย่างอันดี ทำให้แตกความสามัคคียากแก่การปกครองบังคับบัญชา กรณีจึงมีเหตุสมควรให้ผู้ร้งเลิกจ้างผู้คัดค้านได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 4398/2536

กรณีที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างกฎหมายมิได้บัญญัติว่าต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้บัญญัติว่ากรรมการลูกจ้างที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่เมื่อใด เพียงแต่กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งไว้คราวละ 3 ปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้ ซึ่งแตกต่างกับการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเพราะคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งต้องแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่โดยไม่ชักช้าว่าผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง แสดงว่ากรรมการลูกจ้างที่ได้รับแต่งตั้งจากสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันที่ที่มีการแต่งตั้ง สหภาพแรงงาน อ. แต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างวันที่ 3 มีนาคม 2536 โดยแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างรวม 6 คน ตามที่กฎหมายกำหนด แม้จะยังไม่มีการเลือกตั้งกรรมการที่เหลืออีก 5 คน (สถานประกอบกิจการแห่งนี้มีกรรมการลูกจ้างได้ 11 คน) โจทก์ก็เป็นกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันดังกล่าวมาแล้วเลิกจ้างโจทก์ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้างโดยมิได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน จึงไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 อุทธรณ์ของจำเลยฟังไม่ขึ้น

คำพิพากษาฎีกาที่ 6712/2538

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 48 บัญญัติว่า “นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ ฯลฯ (7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ” เมื่อจำเลยแถลงรับในรายงานกระบวนการพิจารณาว่า ขณะที่เลิกจ้างโจทก์ ยังไม่มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะโจทก์จึงยังไม่พ้นจากตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 4850/2545

การที่กฎหมายบัญญัติให้มีคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเข้าร่วมประชุมกับนายจ้างเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้ง ในสถานประกอบกิจการตามมาตรา 50 แม้โจทก์จะเป็นผู้ตกลงทำงานให้บริษัทจำเลยที่ 1 เพื่อรับค่าจ้างอันมีฐานะเป็นลูกจ้างของบริษัทจำเลยที่ 1 แต่ในขณะเดียวกันโจทก์ก็เป็นกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนบริษัทจำเลยที่ 1 อันมีฐานะเป็นนายจ้างด้วยตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 ซึ่งฐานะนายจ้าง ลูกจ้างนั้น จะมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน ดังนั้น การที่สหภาพแรงงานพนักงานที่พีไอมีมติแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้าง จึงเป็นการขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 50 การที่สหภาพแรงงานพนักงานที่พีไอมีมติแต่งตั้งให้โจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างย่อมไม่ชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว โจทก์จึงไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้าง และไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

คำพิพากษาฎีกาที่ 4516/2550

มีปัญหาวินิจฉัยว่า โจทก์เป็นผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนจำเลยตามความหมายคำว่า “นายจ้าง” ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 หรือไม่ เห็นว่า ตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางฟังมาว่าโจทก์เป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลของจำเลย มีหน้าที่สอบสวนลงโทษลูกจ้าง มีอำนาจออกหนังสือเตือนลูกจ้างที่กระทำความผิด อันเป็นอำนาจหน้าที่ในการลงโทษลูกจ้างของจำเลย อีกทั้งปรากฏตามสัญญาจ้างแรงงานที่โจทก์เบิกความยอมรับว่าโจทก์ลงนามแทนจำเลย และคู่ความไม่ได้แย้งกันว่าโจทก์เป็นผู้รับมอบอำนาจให้ทำสัญญาจ้างลูกจ้างเข้าทำงานกับจำเลยแทนจำเลย อันเป็นอำนาจหน้าที่ในการจ้างลูกจ้างของจำเลย โจทก์จึงเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนจำเลยในส่วนที่เกี่ยวกับการลงโทษและจ้างลูกจ้างของจำเลยแทนจำเลยโจทก์จึงมีฐานะเป็นนายจ้างตามมาตรา 5 แม้ว่าโจทก์จะเป็นลูกจ้างของจำเลย แต่ฐานะนายจ้างและลูกจ้างนั้นมีผลประโยชน์บางส่วนที่ขัดกัน การที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงขัดต่อเจตนารมณ์และวัตถุประสงค์ของการประชุมระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 50 ที่บัญญัติให้นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง กำหนดข้อบังคับในการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยในกรณี que เห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร การแต่งตั้งโจทก์เป็นกรรมการลูกจ้างจึงเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมาย โจทก์ไม่มีฐานะเป็นกรรมการลูกจ้างและไม่ได้รับความคุ้มครองตามมาตรา 52 จำเลยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานในการเลิกจ้างโจทก์ อุทธรณ์ข้อนี้ของจำเลยฟังขึ้น



ลูกจ้างลงลายมือชื่อร่วมกัน
ไม่น้อยกว่า 10 คน

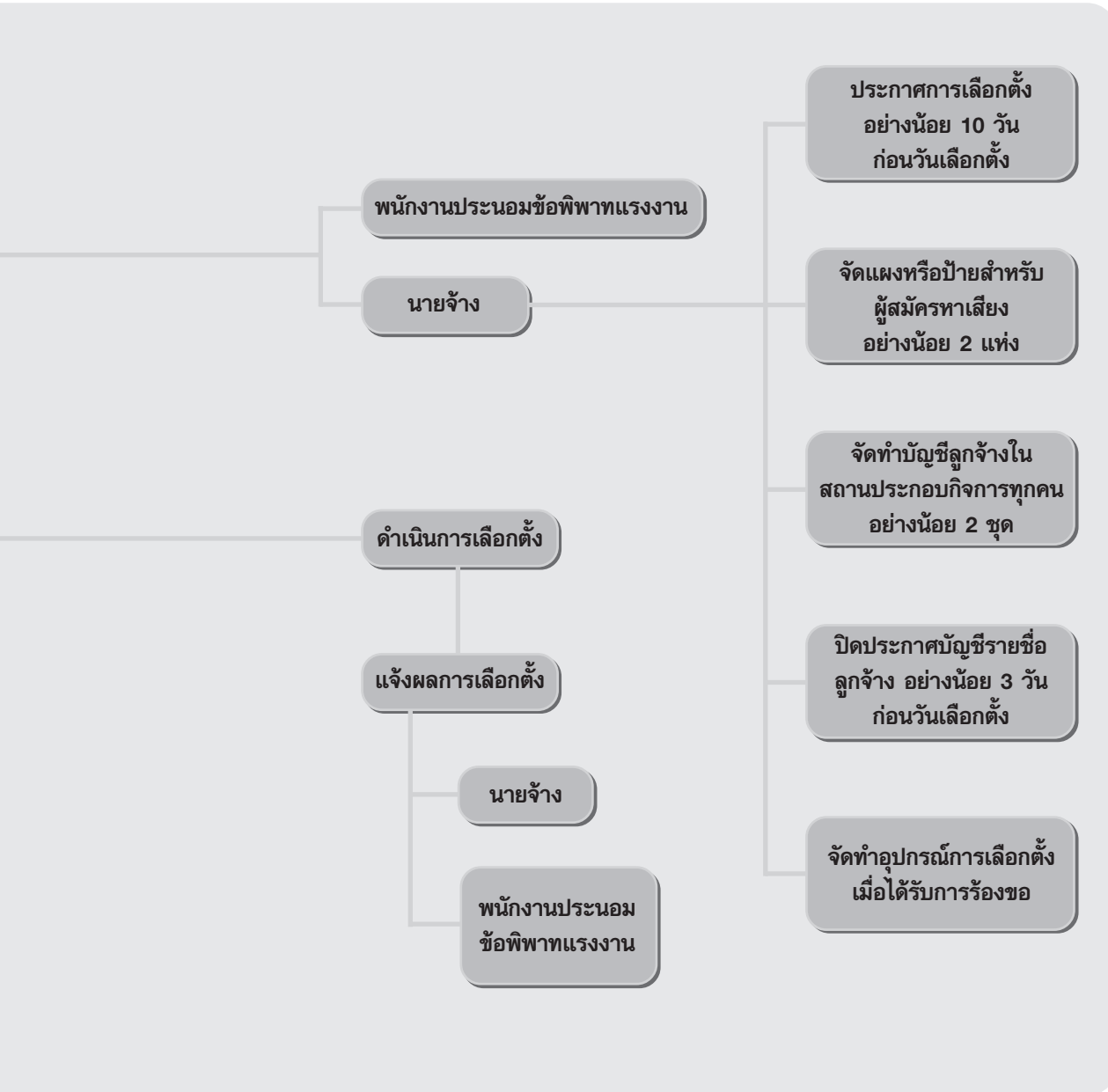
แจ้งเป็นหนังสือก่อนวันเลือกตั้ง
ไม่น้อยกว่า 15 วัน

แต่งตั้งคณะกรรมการ
เลือกตั้ง 5 คน

กำหนด วัน เวลา
สถานที่ ตลอดจน
ระยะเวลา
รับสมัคร

ดำเนินการรับสมัคร

II แผนภาพการเลือกตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง



หนังสือแจ้งให้ประกาศการเลือกตั้ง
กรรมการลูกจ้าง

.....

สถานประกอบกิจการ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง ขอให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

เรียน

ด้วยข้าพเจ้าผู้มีนามข้างท้ายนี้มีความประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง
สำหรับสถานประกอบกิจการนี้ ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น. การเลือกตั้งจะกระทำที่
.....

โดยให้ผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งยื่นใบสมัครต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง
คนหนึ่งคนใดตามรายนามข้างล่างนี้ ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

1.

2.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างเพื่อให้
ลูกจ้างทุกคนทราบโดยเร็ว

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....

ประกาศ
เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

ด้วย.....กับพวกรวม.....คน ได้แจ้งให้
ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้ง
และกำหนดระยะเวลาการสมัครรับเลือกตั้งไว้ ดังต่อไปนี้

1. วันเลือกตั้ง

วัน..... เดือน..... พ.ศ.....

เวลา.....น. ถึง.....น.

2. สถานที่เลือกตั้ง

ณ.

3. การรับสมัครเลือกตั้ง

ผู้ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ให้ยื่นใบสมัคร
ต่อกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคนหนึ่งคนใด ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

1.

2.

3.

4.

5.

4. ระยะเวลาสมัครรับเลือกตั้ง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... ถึง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ลงชื่อ.....นายจ้าง

ใบสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

.....

ข้าพเจ้า

(1) ชื่อ..... ชื่อสกุล.....

(2) อายุ.....ปี

(3) ทำงานอยู่ในสถานประกอบการแห่งนี้ เป็นเวลา.....ปีเดือน
ขณะนี้ทำงานในตำแหน่ง.....

ขอสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

สมัคร ณ วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

แบบ ร.ส.20

หนังสือแจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

.....

สถานประกอบกิจการ.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

เรียน (1) นายจ้าง (2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ.....

เลขที่.....ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....ได้จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างตามพระราช

บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ปรากฏว่าผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างมีรายชื่อดังต่อไปนี้

(1)..... (2).....

(3)..... (4).....

(5)..... (6).....

(7)..... (8).....

(9)..... (10).....

(11)..... (12).....

(13)..... (14).....

(15).....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ..... กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ..... กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ..... กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ..... กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ..... กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ตัวอย่าง
รายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

ชื่อสถานประกอบกิจการ.....
.....

วัน/เวลาเลือกตั้ง วัน.....เดือน.....พ.ศ.....
ตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น.

สถานที่เลือกตั้ง

หมายเลข	ชื่อ – นามสกุล
1
2
3
4
5
6
7
8
9

ตัวอย่าง

บัตรลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

กาเครื่องหมายกากบาท x ในช่องหน้าหมายเลขผู้สมัคร

กาเครื่องหมายได้เพียง.....หมายเลขเท่านั้น

บัตรลงคะแนนที่กาหมายเลขเกินหรือมีรอย ชูด ลบ ชีด ขำ จะถือเป็นบัตรเสีย

หมายเลข	รายชื่อผู้สมัคร
<input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2
<input type="checkbox"/> 3
<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 5
<input type="checkbox"/> 6
<input type="checkbox"/> 7
<input type="checkbox"/> 8
<input type="checkbox"/> 9
<input type="checkbox"/> 10
<input type="checkbox"/> 11
<input type="checkbox"/> 12
<input type="checkbox"/> 13
<input type="checkbox"/> 14

ตัวอย่าง
หนังสือแจ้งการแต่งตั้ง (คณะ) กรรมการลูกจ้าง

ที่..... ชื่อสถานประกอบกิจการ.....
วันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

เรื่อง การแต่งตั้ง (คณะ) กรรมการลูกจ้าง
เรียน(1) นายจ้าง (2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน จำนวน.....ฉบับ

ด้วยสหภาพแรงงาน.....
ซึ่งขณะนี้สมาชิกในบริษัท.....ตั้งอยู่เลขที่.....
ถนน.....ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....
จังหวัด..... จำนวน.....คน จากจำนวนลูกจ้างของบริษัท
ทั้งหมดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน.....คน
ดังมีรายชื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็น (คณะ) กรรมการลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

1.
2.
3.
4.
5.

อนึ่ง คณะกรรมการลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้ง จะเป็นตัวแทนลูกจ้าง เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและประสานประโยชน์ร่วมกัน ระหว่างฝ่ายบริหาร และลูกจ้าง ตลอดจนเข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเพื่อระงับข้อขัดแย้ง ในสถานประกอบการต่อไป พร้อมทั้งสหภาพแรงงานได้แนบสำเนารายงาน การประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ณ วันที่ลงมติแต่งตั้ง (คณะ) กรรมการลูกจ้าง ดังแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อและนามสกุล)

ประธานสหภาพแรงงาน.....

หมายเหตุ ประทับตราสหภาพแรงงานกำกับลายเซ็นประธานสหภาพแรงงาน

ตัวอย่าง

หนังสือแจ้งการลาออกของกรรมการลูกจ้าง

ที่..... ชื่อสถานประกอบกิจการและที่ตั้ง
 วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

เรื่อง แจ้งการลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง
 เรียน ประธานสหภาพแรงงาน (นายจ้าง พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน)

ด้วยข้าพเจ้า.....ดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง
 บริษัท.....เมื่อวันที่..... เดือน.....พ.ศ.....

มีความประสงค์จะลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง เนื่องจาก ทั้งนี้นับตั้งแต่วันที่.....เดือน..... พ.ศ..... เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อและนามสกุล)

กรรมการลูกจ้างบริษัท

ตัวอย่าง
หนังสือแจ้งการแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทน

ชื่อสถานประกอบกิจการและที่ตั้ง

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

เรื่อง แจ้งรายชื่อกรรมการลูกจ้างที่แต่งตั้งแทน

เรียน(1) นายจ้าง (2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. สำเนาภาพถ่ายหนังสือแจ้งการลาออกจากกรรมการลูกจ้าง
จำนวน ฉบับ
 2. รายงานการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงาน
จำนวน.....ฉบับ

เนื่องจากลูกจ้างซึ่งดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้าง ตั้งแต่วันที่.....

เดือน..... พ.ศ..... ได้แจ้งขอลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง

จำนวน.....คน จากจำนวน กรรมการลูกจ้างทั้งหมด.....คน คือ

1. ลาออกจากการเป็นกรรมการลูกจ้าง

เมื่อวันที่.....

ดังนั้น สหภาพแรงงาน.....จึงขอใช้สิทธิแต่งตั้ง

สมาชิกสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้างแทนกรรมการลูกจ้างที่ลาออกไป

จำนวน.....คน คือ

1.

2.

ฯลฯ

ทั้งนี้กรรมการลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ในครั้งนี้จะมีหน้าที่และสิทธิ
ตามกฎหมายในฐานะกรรมการลูกจ้างตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.
และจะดำรงตำแหน่งกรรมการลูกจ้างได้จนครบวาระของคณะกรรมการลูกจ้างชุดเดิม
พร้อมนี้ สหภาพแรงงานได้แนบสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการ
สหภาพแรงงาน ณ วันที่.....

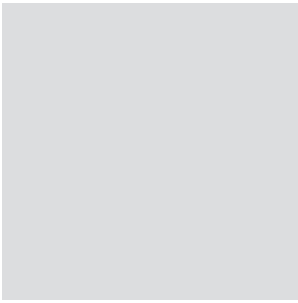
จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ชื่อและนามสกุล)

ประธานสหภาพแรงงาน

หมายเหตุ ประทับตราสหภาพแรงงานกำกับลายเซ็นประธานสหภาพแรงงาน



คณะผู้จัดทำ

นายอิทธิพล แผ่นเงิน

ผู้อำนวยการกลุ่มงานประนอมข้อพิพาท
แรงงานและข้อขัดแย้ง

นายอภิญา สุจริตตานันท์

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

นายประดิษฐ์ สุรชัย

นักวิชาการแรงงาน 7 ว

นางนฤมล กั้นนะ

นักวิชาการแรงงาน 6 ว

นางสาวอลิสรา ยกเจริญ

นักวิชาการแรงงาน 5

นางสาววรลักษณ์ กาจหาญ

เจ้าพนักงานแรงงาน 4