

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน¹

วิไลพร ศิลปกุล²

จากการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความหมาย ประเภท รูปแบบ และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ว่าข้อพิพาททางแรงงานตามความหมายโดยทั่วไป หมายความว่า ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในวงการแรงงาน ได้แก่ การขัดแย้งกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและองค์การทางด้านแรงงานทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง และตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 5 หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งก็จะต้องเป็นความขัดแย้งหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างและการทำงาน และทำให้ทราบว่าประเภทของข้อพิพาทแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ หมายถึง ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากข้อขัดแย้งในสิทธิ ซึ่งสิทธินั้นอาจเกิดจากบทบัญญัติของกฎหมาย สัญญาจ้างแรงงาน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง

2. ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ หมายถึง ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากข้อขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้างในเรื่องการเรียกร้องเพื่อให้ได้มาหรือเพื่อรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ โดยทั้งสองฝ่ายไม่มีภาระหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามสัญญาใด ๆ ที่จะต้องให้ต่อกัน แต่เป็นการต่อรองระหว่างกันที่ทั้งสองฝ่ายมีเจตนาเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างกัน

และการระงับการระงับข้อพิพาทแรงงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น มี 2 วิธี คือ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แบ่งแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ กับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

จากการศึกษาทำให้ทราบว่ามาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานยังไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมด้วยกันหลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาประเด็นปัญหาปัญหาการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติในเรื่องที่เกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจ

¹บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตันศิริ และคณะกรรมการสอบ คือ รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ตันศิริ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บัวสวรรค์

²นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานยุติธรรม คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 26 ถึงมาตรา 29 นั้น แต่กฎหมายมิได้กล่าวไว้เลยว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นผู้ที่จะเข้ามาทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้าง ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าเรื่องเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้มีความสำคัญมาก เพราะคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานย่อมมีผลต่อความน่าเชื่อถือแก่คู่กรณีและประชาชนผู้ใช้แรงงานทั่วไป เพื่อจะได้ทราบเบื้องต้นว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่จะเข้ามาเป็นคนกลางหรือเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด เพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้แจ้งข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้องได้ซึ่งจะส่งผลให้ระบบการการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจได้รับการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องมากขึ้นและส่งผลให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นยุติลงโดยเร็ว แต่กลับพบว่าปัจจุบันนายจ้างและลูกจ้างเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจำนวนน้อย

ประเด็นปัญหาที่สองเกี่ยวกับระยะเวลาในกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 28 กำหนดไว้เพียงว่าให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลเหตุผลและนำพยานเข้าสืบนั้น แต่ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจทำการไต่สวน ซึ่งการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรจะต้องมีอำนาจไต่สวนด้วย เพราะจะเป็นการสอดคล้องกับหลักการค้นหาความจริงโดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงควรมีบทบัญญัติในทำนองให้อำนาจผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการไต่สวนได้ รวมถึงการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาในชั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อกฎหมายไม่ได้กำหนดระยะเวลาให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องทำคำชี้ขาดให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาใด ซึ่งการกำหนดระยะเวลาในการทำคำดังกล่าวอาจตกไปเป็นอำนาจของคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่จะเป็นผู้กำหนดเกี่ยวรายละเอียดเรื่องระยะเวลาในการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในมาตรา 28 และมาตรา 29 เอง ซึ่งการไม่กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละขั้นตอนนั้นเมื่อคู่พิพาทมีอำนาจในการกำหนดระยะเวลาในการพิจารณาอาจจะก่อให้เกิดผลเสียต่อกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมากขึ้น กล่าวคือ ทำให้การพิจารณาและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเกิดความล่าช้าในกระบวนการพิจารณาในชั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมถึงการก่อให้เกิดการประวิงคดีขึ้นได้

ประเด็นปัญหาที่สามในกระบวนการระงับข้อพิพาทแบบขาคัด พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 22 กำหนดถึงกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยโดยกำหนดไว้ว่าให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนด 5 วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทได้รับหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องจากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้หากเกิดกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ และมาตรา

28 ได้กำหนดกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยกำหนดว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบนั้น การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้แต่เพียงว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ ซึ่งไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพิจารณาคดีโดยขาดนัดไว้ด้วย จึงมีปัญหว่าหากคู่พิพาททะเลาะไม่เข้าร่วมในกระบวนการพิจารณาดังกล่าว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะสามารถดำเนินการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยขาดนัดได้หรือไม่ หากไม่สามารถดำเนินการพิจารณาโดยขาดนัดได้จะส่งผลให้คู่พิพาทฝ่ายที่คาดหมายว่าตนจะเป็นฝ่ายแพ้คืออาจทำการทักฟ้องได้ ซึ่งจะมีผลให้กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นต้องยุติลง และคู่กรณีทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเองก็กลับมามีสิทธิในการสั่งปิดงานและนัดหยุดงานอีกได้ เนื่องจากกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ได้ถูกยกเลิกแล้ว และหากเป็นเช่นนั้นจะทำให้กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไร้ประสิทธิภาพโดยสิ้นเชิง

ประเด็นปัญหาที่ส่อการแก้ไขคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ผิดพลาดเล็กน้อย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดเกี่ยวกับผลของคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะมีผลเป็นประการใดสามารถพิจารณาได้จากผลต่อข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี กล่าวคือ คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วกฎหมายกำหนดให้เป็นอันถึงที่สุด และมีผลผูกพันคู่กรณีให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ภายในระยะเวลาที่คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ คือ ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และหากผู้ใดฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามก็จะมีผลมีความผิดและถูกลงโทษตามมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เช่นกัน และตามความในคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ยังได้กล่าวถึงการฟื้นฟูสภาพของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ด้วยว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จะฟื้นฟูสภาพเมื่อระยะเวลาการบังคับใช้คำชี้ขาดสิ้นสุดลง ซึ่งในเรื่องระยะเวลาการบังคับใช้คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 30 กำหนดว่า คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว ดังนั้น เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ย่อมพ้นสภาพการเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และอำนาจหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ย่อมสิ้นสุดลงไปด้วย แต่อย่างไรก็ตามเห็นได้ว่าทั้งในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ต่างไม่ได้กล่าวหรือบัญญัติไว้เลยว่า ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการพิจารณาและทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานออกมาเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้วแต่ปรากฏว่าคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีข้อผิดพลาดเล็กน้อย ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะยังคงมีอำนาจแก้ไขข้อผิดพลาดเล็กน้อยนั้นได้หรือไม่

จากการศึกษาค้นคว้าปัญหาเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้ คือ

1. ปัญหาการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้ คือ ควรเพิ่มบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับคู่กรณีทั้งฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องว่าผู้ที่ตนจะตกลงกันตั้งให้เข้ามาเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อดำเนินการที่จะส่งเสริมให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นยุติลงโดยเร็ว โดยที่ฝ่ายตนเองต้องได้รับความเป็นธรรมจากการชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว

ดังนั้น จึงควรเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าต้องมีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- 1) เป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์
- 3) มีความเป็นกลางและมีอิสระ
- 4) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- 5) ไม่มีส่วนได้เสียในข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น

2. ปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาในกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้ คือ ควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับรูปแบบของกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อให้การดำเนินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นไปตามระบบ และตรวจสอบความถูกต้องได้ง่าย ซึ่งส่งผลต่อความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือแก่ผู้ที่เข้าสู่วงการการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้

ดังนั้น ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยกำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจในการไต่สวนเช่นเดียวกับอนุญาโตตุลาการ รวมทั้งกำหนดระยะเวลาในการดำเนินกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีความชัดเจนและรวดเร็ว ซึ่งควรมีการกำหนดระยะเวลาในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าให้เริ่มดำเนินการสืบพยานภายในกี่วันนับแต่วันที่มีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องดำเนินการพิจารณาและทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เสร็จสิ้นภายในกี่วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องจากผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และหากมีกรณีที่มีการดำเนินการดังกล่าวไม่แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ด้วยเหตุอันสมควร ก็กฎหมายกำหนดให้สามารถดำเนินการเพื่อขยายระยะเวลาในการพิจารณาและทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นออกไปได้แต่ไม่เกินจำนวนกี่วันนับแต่วันสิ้นสุดระยะเวลาในการทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

3. ปัญหาในกระบวนการระงับข้อพิพาทแบบขาดนัด ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอนี้ คือ ควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกรณีคู่พิพาทไม่มาตามนัดหรือขาดนัดวันพิจารณา หรือไม่มาในวันนัดสืบพยานเพื่อมีความชัดเจนว่ากระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย และผู้ชี้ขาดข้อพิพาท

แรงงานดำเนินการด้วยความสุจริต ไม่มีการประวิงคดี ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงหลักแห่งยุติธรรมแล้วผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรจะต้องมีอำนาจดำเนินการพิจารณาโดยขาดนัดได้ โดยยึดหลักเช่นเดียวกับหลักกฎหมายทั่วไป

ดังนั้น เห็นควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกรณีคู่พิพาทไม่มาตามนัดหรือขาดนัดในวันพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน หรือไม่มาในวันนัดสืบพยานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่าคู่กรณีที่ไม่มาตามนัดหรือผิดนัดนั้นไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการพิจารณาในชั้นชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคัดค้านการพิจารณาของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในครั้งนั้นได้ และให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจดำเนินการพิจารณาคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต่อไป

4. ปัญหาการแก้ไขคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ผิดพลาดเล็กน้อย ผู้ศึกษาพบว่าข้อเสนอแนะคือ เห็นควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ผิดพลาดเล็กน้อยไว้ให้ชัดเจนในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ที่เข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพราะหากผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ดำเนินการพิจารณาและทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวแล้ว ผู้แจ้งข้อเรียกร้องหรือผู้รับข้อเรียกร้องนั้นต้องนำหลักคำชี้ขาดดังกล่าวนี้ไปเป็นหลักในการปฏิบัติตามต่อไป เพราะหากบุคคลใดหรือฝ่ายใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ถือว่าบุคคลนั้นหรือฝ่ายนั้นกระทำความผิด มีความผิดตามกฎหมายและต้องรับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ดังนั้น ควรเพิ่มบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการแก้ไขคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผิดพลาดเล็กน้อย โดยกำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจในการมีคำสั่งเพิ่มเติมแก้ไขข้อผิดพลาดเล็กน้อยในคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นให้ถูกต้อง โดยให้สิทธิแก่ผู้ยื่นข้อเรียกร้องและผู้รับข้อเรียกร้องนั้นในการยื่นคำร้องขอแก้ไขคำชี้ขาดดังกล่าว และการทำคำสั่งเพิ่มเติมนี้ จะต้องไม่เป็นการกลับหรือแก้คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเดิม

เอกสารอ้างอิง

ปรัชญา อยู่ประเสริฐ, ขั้นตอนกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เทคนิค จิตวิทยา และการสื่อสารสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, สำนักกระงับข้อพิพาท, สำนักงานศาลยุติธรรม, 2550.

พรณช พุฒิภาส, กระบวนการระงับข้อพิพาททางเลือก การจัดการความขัดแย้งกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท, สำนักกระงับข้อพิพาท สำนักงานศาลยุติธรรม, 2550.

สุดา วสวงศ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณาการ, 2544.

- สังคีต พิริยะรังสรรค์, แรงงานสัมพันธ์ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2546.
- สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน, คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรื่องการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย, 2524).
- ชนาธิป ชินะนาวิน.การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- เอกวิทย์ ญาณวัฒนา. การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, รายงานความเคลื่อนไหวด้านแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2563).
- จำเนียร จวงตระกูล. ทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์ตะวันตกกับทฤษฎีการแรงงานสัมพันธ์ตามแนวพุทธศาสนา. [Online]. available URL: www.blcigroup.com/backend/work/file/0683143022.doc. สืบค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2564.
- ธีระพงศ์ จิระภาค. การยุติข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน. วารสารศาลแรงงาน.12 (กรกฎาคม-กันยายน).
- ประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง. เรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 10). ประกาศในราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136. ตอนพิเศษ 316 ง, ลงวันที่ 27 ธันวาคม 2562.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. ศาลแรงงาน. บทบัณฑิตย 34, ตุลาคม 2520.
- ระเบียบกระทรวงแรงงาน, ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2558, ลงวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2558.
- สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เรื่องการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน. กรุงเทพมหานคร.: กรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย. 2524.
- ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.
- ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง.
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518.
- พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562.