



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

## บทนำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization (ILO)) ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ.2462 หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) ร่วมกับการกำเนิดขององค์การสันนิบาตชาติ (The League of Nations) จากข้อเสนอของที่ประชุมสันติภาพที่เห็นว่าคนงานเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการรบและในการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม จึงควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลให้ความคุ้มครอง และการปฏิรูปทางสังคมจะเป็นผลให้การพัฒนาทางเศรษฐกิจดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของคนงานในที่สุด นอกจากนี้ด้วยเหตุผลทางการเมืองระหว่างประเทศที่มองว่าเนื่องจากการพัฒนาทางอุตสาหกรรมเป็นผลให้ปริมาณแรงงานมีมากขึ้น



หากไม่มีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้นอาจนำไปสู่ความไม่สงบทางแรงงานและทางสังคมและอาจเป็นเหตุให้สังคมโลกโดยรวมอยู่ในสภาพวุ่นวายได้<sup>1</sup> สำหรับประเทศสหรัฐอเมริกาในฐานะประเทศผู้ชนะสงครามโลกทั้งสองครั้งและมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดและกำหนดโครงสร้างของ ILO<sup>2</sup> แม้จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกของ

<sup>1</sup> ประวัติและโครงสร้างขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ, [www.pinpong-group.com/content/detail/php?id=22](http://www.pinpong-group.com/content/detail/php?id=22) สืบค้นเมื่อ 6 กรกฎาคม 2558

<sup>2</sup> หมายเหตุ- ผู้เขียน, การประชุมคณะกรรมการแรงงานซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยการประชุมสันติภาพมี Mr.Samuel Gompers ประธานสหพันธ์แรงงานอเมริกา หรือ American Federation of Labour เป็นประธานการประชุมเพื่อจัดโครงสร้างไตรภาคี



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ



ILO เมื่อ พ.ศ. 2477 แต่หลังจากนั้นได้มีส่วนสำคัญกับการดำเนินงานของ ILO มาโดยตลอดตั้งแต่อดีตผู้ว่าราชการรัฐนิวแฮมเชียร์เข้ารับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักแรงงาน

ระหว่างประเทศในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 การผลักดันให้ “ปฏิญญาแห่งฟิลลาเดลเฟีย (Declaration of Philadelphia)” ซึ่งต่อมาได้เป็นส่วนหนึ่งของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ แม้แต่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัว ซึ่งถือว่าเป็นอนุสัญญาหลักที่สำคัญมากของแรงงานก็ได้รับการผลักดันในสมัยที่ Mr. David Morse หนึ่งในทีมงานฝ่ายบริหารของประธานาธิบดี Harry Truman ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งของ ILO ก็ได้เปลี่ยนแปลงกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับแนวทางที่ ILO กำหนดขึ้น กระทั่ง พ.ศ. 2472 จึงได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจ้างแรงงานในบรรพ 3 ลักษณะ 6 ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของกฎหมายแรงงานยุคใหม่ของไทย จากนั้นการบัญญัติกฎหมายด้านแรงงานเรื่องต่างๆของไทยก็ล้วนแต่นำหลักการมาจากอนุสัญญาแต่ละฉบับโดยเฉพาะจากอนุสัญญาหลักของ ILO ซึ่งการรับทราบถึงเจตนารมณ์ของอนุสัญญาแต่ละฉบับก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งให้การใช้และตีความกฎหมายแรงงานภายในที่อนุวัติ

ในธรรมนูญ ILO และการประชุมแรงงานระหว่างประเทศครั้งแรกหลักการจัดตั้ง ILO ก็ได้มีขึ้นที่กรุงวอชิงตัน ดีซี ของสหรัฐอเมริกา



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ตามอนุสัญญาดังกล่าวให้อยู่ในขอบเขตที่ควรเป็น อย่างไรก็ตามนอกจากเจตนารมณ์ของตัวอนุสัญญาเองแล้ว ที่มาของแนวคิดในรูปแบบของมุมมองในการใช้กฎหมายของศาลต่างประเทศหรือจากการพัฒนาการของกฎหมายต่างประเทศที่มีอิทธิพลต่อการร่างอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศที่ประเทศสมาชิกจะต้องนำมาอนุวัติใช้ในประเทศก็มีความสำคัญที่ผู้ศึกษากฎหมายจำเป็นต้องรู้เพื่อประโยชน์ในการใช้การตีความด้วยเช่นกัน ดังนั้นการเรียนรู้ในเชิงประวัติศาสตร์กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาซึ่งมีบทบาทสำคัญใน ILO จึงน่าจะเป็นประโยชน์ในการตีความและใช้กฎหมายแรงงานของไทยได้เช่นกัน บทความนี้จึงขอนำเสนอประวัติศาสตร์ของกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ยุคก่อตั้งประเทศจนถึงปัจจุบันพร้อมทั้งแนวคิดทางกฎหมายแรงงานในแต่ละช่วงเวลารวมทั้งแนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีกฎหมายแรงงานที่กำหนดใน



อเมริกาโดยจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกจะกล่าวถึงวิวัฒนาการในเชิงประวัติศาสตร์ และส่วนที่สองจะกล่าวถึงวิวัฒนาการในเชิงเนื้อหาของกฎหมาย

## 1. วิวัฒนาการเชิงลำดับเวลาทางประวัติศาสตร์<sup>3</sup>

กฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกานับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

<sup>3</sup>ข้อมูลส่วนนี้ได้จาก James Gray Pope, 'A Brief History of United States Labor and Employment Law, Research papers series paper No: 122', (2009) Rutgers Law School-Newark, The Oxford International Encyclopedia of Legal History 477-86 (Stanley N.Katz ed.)



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

อาจแบ่งได้เป็น 5 ช่วงเวลาสำคัญ คือ 1. ช่วงเวลาก่อนการประกาศอิสรภาพจากอังกฤษ 2. ช่วงเวลาจากการประกาศอิสรภาพจากอังกฤษจนถึงสงครามกลางเมือง 3. ช่วงเวลาจากสงครามกลางเมืองจนถึงการล่มสลายใหญ่ทางเศรษฐกิจ 4. ช่วงเวลาจากการล่มสลายใหญ่ทางเศรษฐกิจจนถึงการประกาศใช้กฎหมาย Taft-Hartley Act และ 5. ช่วงเวลาจากการประกาศใช้กฎหมาย Taft-Hartley Act ถึงปัจจุบัน

## 1.1 ช่วงเวลาก่อนการประกาศอิสรภาพจากอังกฤษ

ช่วงเวลาประมาณ 170 ปี ระหว่าง ค.ศ.1600 ถึง ค.ศ.1770 เป็นช่วงเวลาที่พักผ่อน อพยพจากเกาะอังกฤษและยุโรปเข้าไปตั้งถิ่นฐานในอเมริกา ในช่วงเวลานี้ยังไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานใช้บังคับอย่างชัดเจน การทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในครัวเรือนโดยใช้แรงงานจากคนในครอบครัวที่เป็นชายและการจ้างคนรับใช้ทั้งแบบผูกมัดที่ตกเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง (bound servants หรือ bound servitude) และคนรับใช้แบบจ้างงาน (hired servants หรือ hired labour) ขณะเดียวกันยังมีการใช้แรงงานทาสด้วย ระบบการจ้างคนงานหรือคนรับใช้โดยทั่วไปยังคงใช้รูปแบบจากกฎหมายแรงงานอังกฤษแต่ในบางท้องถิ่นหรือบางอาณานิคมย่อยอาจมีการบัญญัติข้อปฏิบัติในการทำงานหรือการจ้างงานเป็นการเฉพาะเพื่อใช้ในแต่ละท้องถิ่นได้ แต่เนื่องจากข้อปฏิบัติดังกล่าวมิได้มาจากการกำหนดขึ้นโดยรัฐบาลกลางเพื่อใช้ในทุกลักษณะจึงไม่อาจกล่าวได้ว่ามีกฎหมายที่ใช้เป็นการทั่วไปได้ คนรับใช้สองประเภททั้งแบบผูกมัดและแบบจ้างงานมีความแตกต่าง ดังนี้

**คนรับใช้ที่ตกเป็นทรัพย์สิน (Bound Servitude)** เนื่องจากในช่วงเวลาที่เป็นอาณานิคมอยู่นั้นเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานทั้งแบบกึ่งฝีมือและไร้ฝีมือ เจ้าของกิจการที่จำเป็นต้องใช้แรงงานในเมืองและในพื้นที่การเกษตรจึงต้องนำเข้าแรงงานจากยุโรป ซึ่งประมาณได้ว่ากว่า



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ครั้งหนึ่งของชาวผิวขาวที่อพยพเข้ามาในดินแดนอาณานิคมในช่วงเวลาดังกล่าวคือผู้ที่เข้ามาในฐานะเป็นทาสรับใช้แบบผูกมัด (bound servitude) ซึ่งส่วนใหญ่จะมีข้อตกลงขายแรงงานให้นายจ้างโดยมีสิทธิไถ่ถอนตัวเองได้ (redemptor) โดยข้อตกลงดังกล่าวมักจะผูกมัดให้ทาสรับใช้ต้องทำงานเป็นระยะเวลา 2 ถึง 7 ปี เพื่อแลกเปลี่ยนกับการที่นายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้ทาสรับใช้ดังกล่าวได้เดินทางจากยุโรปเข้ามาอยู่ในดินแดนอาณานิคม คู่สัญญาจะต้องลงนามในข้อตกลง (indenture) สองฝ่าย แล้วแบ่งสัญญาออกเป็นฉบับให้แก่คู่สัญญาแต่ละฝ่ายรักษาไว้ รูปแบบของข้อตกลงที่ใช้ผูกมัดนายจ้างและทาสรับใช้มักจะใช้ถ้อยคำว่า “การบริการและทำงานนั้นจะเป็นไปตามธรรมเนียมปฏิบัติของท้องถิ่น (such service and employments as the Custom of the County)” และ “นายจ้างมีข้อผูกพันที่จะต้องให้อาหาร เครื่องดื่ม เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย กับทั้งสิ่งอื่นที่จำเป็นในระหว่างเวลาตามสัญญา (obliged the master to provide meat drink apparel and lodged with other necessary during the said term)” หลังจากทำงานจนพ้นกำหนดเวลาตามข้อตกลงแล้วทาสรับใช้จะเป็นอิสระพร้อมกับได้รับเครื่องนุ่งห่ม เสบียงอาหาร และทรัพย์สินบางอย่าง เช่น สัตว์เลี้ยง เป็นต้น นอกจากทาสรับใช้ที่สมัครใจเดินทางมาทำงานดังกล่าวแล้วยังมีทาสรับใช้แบบผูกมัดอีกประเภทหนึ่งคือ นักโทษชาวอังกฤษที่ถูกส่งตัวมาที่อาณานิคมซึ่งนายจ้างจะซื้อตัวจากที่คุมขังมาเพื่อทำงาน และนักโทษชาวอาณานิคมเองที่ถูกขายเพื่อทำงานบริการนายจ้างโดยนายจ้างจะจ่ายค่าปรับให้ทางการแทนการลงโทษ ทาสรับใช้แบบผูกมัดนี้ในระหว่างที่ต้องทำงานตามกำหนดเวลาจะถูกพิจารณาทางกฎหมายว่าเป็นทรัพย์สินของนายจ้าง (chattels) ดังนั้นการทำงานของทาสรับใช้แบบผูกมัดจึงไม่เพียงแต่ทำงานรับใช้นายจ้างที่ไถ่ตัวมาเท่านั้นแต่ยังต้องทำงานให้แก่ผู้ปกครองทรัพย์สินมรดกของนายจ้าง ผู้รับมรดกของนายจ้าง หรือแม้แต่ต้องทำงานให้ผู้อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างด้วย นอกจากนี้ยังอาจถูกซื้อขายได้



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมในลักษณะเดียวกันกับทาส การละทิ้งหน้าที่และขาดงานไปโดยไม่ชอบถือเป็นความผิดร้ายแรงซึ่งนายจ้างอาจลงโทษด้วยการเขียน ล่ามโซ่คอ คุมขัง หรือแม้แต่ نابด้วยเหล็กร้อนก็ได้โดยถือเป็นสิทธิอันชอบธรรมของนายจ้างที่จะกระทำต่อทรัพย์สินของตนเอง

คนรับใช้แบบจ้างงาน (Hired labor) คนรับใช้แบบจ้างงานจะไม่ถูกพิจารณาว่าเป็นทรัพย์สินของนายจ้างเหมือนคนรับใช้แบบผูกมัดแต่จะมีฐานะเสมือนแรงงานรับจ้างโดยนำหลักกฎหมายแรงงานของอังกฤษมาใช้กับคนงานรับจ้างด้วย โดยหากคนรับใช้แบบจ้างงานละทิ้งหน้าที่หรือละเมิดสัญญาจ้างจะถูกลงโทษทางอาญา โดยศาลอาจมีคำสั่งให้คนรับใช้แบบจ้างงานกระทำการใดเป็นพิเศษยิ่งกว่าการทำงานตามปกติก็ได้ ระยะเวลาจ้างตามสัญญาโดยทั่วไปจะเป็นเวลา 6 เดือน ในการทำสัญญานั้นหลักเสรีภาพในการทำสัญญาจะถูกใช้อย่างจำกัดเนื่องจากเวลานั้นมีกฎหมายคนร่อนเร่ หรือ Vagrancy law ที่กำหนดโทษทางอาญาแก่คนร่อนเร่ คนไร้ทรัพย์สินรวมทั้งคนที่มีร่างกายสมบูรณ์ที่ไม่ยอมทำงานให้ต้องรับผิดทางอาญา หนึ่งในโทษอาญาที่ลงคือการถูกบังคับใช้แรงงานโดยนายจ้างเอกชนจึงเป็นผลให้คนในอาณานิคมจำต้องทำสัญญาจ้างแรงงาน แม้ว่าจะมองว่าถูกเอาเปรียบซึ่งเป็นการทำงานโดยไม่สมัครใจเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดทางอาญาดังกล่าวทั้งที่บางอาณานิคมย่อยจะมีการบัญญัติค่าจ้างขั้นสูงไว้ก็ตาม

## 2. ช่วงเวลาจากการประกาศอิสรภาพจากอังกฤษจนถึงสงครามกลางเมือง

การประกาศอิสรภาพจากอังกฤษถือได้ว่าเป็นการปลดปล่อยพลังความคิดทางประชาธิปไตย ความมีเสรีภาพและความเท่าเทียมกันของคนในดินแดนอาณานิคมทั้งยังก่อให้เกิดมลรัฐใหม่ซึ่งมีกฎหมายภายในเป็นของตนเองขึ้น ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวได้แสดงให้เห็นปรากฏจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา เป็นผลให้ใน ค.ศ.1800 แรงงานรับจ้างที่ทำงานใน



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

มลรัฐทางเหนือได้รับอิสระจากการลงโทษทางอาญาและการกระทำการใดเป็นพิเศษเพื่อเป็นการลงโทษตามคำสั่งศาล อย่างไรก็ตามคนรับใช้ตามสัญญาแบบ indenture ยังคงมีอยู่จนกระทั่ง ค.ศ. 1830 เกิดการตกต่ำทางเศรษฐกิจและเป็นเหตุให้สิ้นสุดการทำงานของคนรับใช้ตามสัญญาดังกล่าวกระทั่งถึงช่วงเวลา เศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวขึ้นเป็นยุคที่นักประวัติศาสตร์เรียกว่า “การปฏิวัติการตลาด (market revolution)” ชาวสหรัฐอเมริกาได้เปลี่ยนรูปแบบการผลิตจากที่ใช้ในครัวเรือนไปสู่การเพิ่มผลผลิตทางอุตสาหกรรมเพื่อการจำหน่าย เมื่อความต้องการผลผลิตของตลาดมีมากขึ้น นายจ้าง ช่างฝีมือ และเจ้าของกิจการใหญ่ก็จ้างแรงงานมากขึ้นทั้งแรงงานฝีมือ กึ่งฝีมือ และไร้ฝีมือ ในช่วงเวลานี้ฝ่ายนิติบัญญัติและตุลาการมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนากฎหมายแรงงาน กล่าวคือ เมื่อฝ่ายนิติบัญญัติออกกฎหมายห้ามการลงโทษทางอาญาและการกระทำการใดเป็นพิเศษเพื่อเป็นการลงโทษตามคำสั่งศาลเมื่อไม่กระทำการตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว นายจ้างจึงหาเปลี่ยนวิธีการที่จะผูกมัดลูกจ้างให้ทำงานอยู่โดยการขอคำสั่งศาล ซึ่งศาลได้สร้างรูปแบบของการควบคุมการทำงานขึ้นเรียกว่า “กฎเกณฑ์ของความครบถ้วนสมบูรณ์ (doctrine of entireties)” โดยวางแนวปฏิบัติให้ลูกจ้างจะต้องทำงานจนครบกำหนดตามสัญญาก่อนถึงจะมีสิทธิได้รับค่าจ้าง และโดยปรกติของสัญญาจ้างแรงงานจะกำหนดระยะเวลาไว้ 6 เดือนหรือ 1 ปี ซึ่งหากลูกจ้างไม่ทำงานให้ครบกำหนดตามสัญญาจะเป็นผลให้ค่าจ้างที่ทำงานมาทั้งหมดจะไม่ได้รับโดยถือว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างทั้งหมดให้ นอกจากนั้นในช่วงเวลานี้ยังมีเหตุการณ์สำคัญทางแรงงานเกิดขึ้น คือ

ก.การนำหลักกฎหมายเจ้านายและคนรับใช้ (master-servant law) มาปรับใช้กับการจ้าง

แรงงาน



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

หลังการประกาศอิสรภาพแม้ว่าแรงงานท้องถิ่นในสหรัฐอเมริกาจะไม่ยอมรับคำว่า “คนรับใช้” โดยเห็นว่าไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างต่างก็มีความเท่าเทียมกันในสายตาของกฎหมาย แต่ในความเป็นจริงเมื่อมีการจ้างแรงงานกันขึ้นสาระสำคัญของข้อตกลงที่ระบุในสัญญาจ้างแรงงานยังคงขึ้นอยู่กับความยินยอมของลูกจ้างที่จะต้องทำงานตามรูปแบบเดิมของความสัมพันธ์ตามสภาพของชนชั้น (hierarchical status relationship) ภายใต้หลักความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา ดังนั้นเมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างศาลก็มักจะอุดช่องว่างในสัญญาจ้างแรงงานด้วยการนำหลักกฎหมายเจ้านายและคนรับใช้ตามหลักเกณฑ์ของอังกฤษตามแนว common law ซึ่งให้สิทธินายจ้างอยู่ในฐานะเสมือนบิดาที่มีอำนาจเหนือลูกจ้าง (paternalistic authority) แม้ว่าหลักกฎหมายเจ้านายและคนรับใช้จะมีที่มาจากการทำงานในบ้านแต่ศาลมักจะแปลความการใช้ขยายไปถึงการงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้วย หลักกฎหมายดังกล่าวแสดงออกโดยศาลจะให้นายจ้างใช้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างได้มากซึ่งหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างไม่ว่าคำสั่งนั้นอาจทำให้ลูกจ้างต้องรับภาระมากเกินไปหรือไม่ เช่น การมีคำสั่งให้ลูกจ้างต้องทำงานในวันหยุด ซึ่งหากลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามอาจมีผลให้นายจ้างสามารถลงโทษได้หลายรูปแบบ นอกจากนั้นศาลยังให้อำนาจนายจ้างในการออกคำสั่งในรูปของข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อควบคุมลูกจ้างได้อย่างไม่จำกัดซึ่งขึ้นอยู่กับความยินยอมในการทำงานภายใต้ข้อบังคับดังกล่าวของลูกจ้างหรือไม่ หากลูกจ้างทราบถึงข้อบังคับดังกล่าวและยินยอมทำงานก็ต้องผูกพันตามนั้น แม้ว่าศาลจะให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างสามารถเจรจาตกลงกัน นอกเหนือจากสิทธิหน้าที่ที่ต้องผูกพันตามหลักกฎหมายเจ้านายและคนรับใช้ แต่เนื่องจากการขาดความรู้ความเข้าใจและอำนาจต่อรองของลูกจ้าง จึงทำให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังคงทำงานภายใต้อำนาจของนายจ้างโดยแทบไม่มีข้อจำกัด ทำให้ในช่วงเวลาหลังการประกาศอิสรภาพจนถึง





# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานัญพิเศษ

ค.ศ.1840 ความหมายของเจ้านายและคนรับใช้กลายเป็นความหมายเดียวกันกับคำว่านายจ้าง และลูกจ้างในที่สุด<sup>4</sup>

ข.การนำหลักสมคบคิดทางแรงงาน (The doctrine of labor conspiracy) มาใช้กับลูกจ้าง

เมื่อศาลยอมรับให้นายจ้างสามารถใช้อำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างโดยการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ ฝ่ายลูกจ้างก็ได้ตอบโต้ด้วยการรวมตัวกันเป็นสมาคม<sup>5</sup> และได้ออกข้อบังคับของสมาคมลูกจ้างโดยกำหนดตารางค่าจ้างและกฎระเบียบที่ลูกจ้างจะใช้ในการทำงาน เมื่อต้องทำงานให้นายจ้างเป็นของตนเอง โดยลูกจ้างอาจแสดงต่อนายจ้างของตนได้ว่าลูกจ้างต้องผูกพันกับข้อบังคับของสมาคมลูกจ้างดังกล่าวจึงไม่สามารถทำงานให้กับนายจ้างที่ให้ค่าจ้างต่ำกว่าตารางค่าจ้างที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นหากนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในอัตราดังกล่าวก็จะไม่สามารถจ้างลูกจ้างที่อยู่ในสมาคมดังกล่าวได้ สมาคมลูกจ้างได้เพิ่มจำนวนมากขึ้นทำให้เกิดสภาพที่ยากลำบากแก่นายจ้างที่จะหาลูกจ้างมาทำงานในกิจการ กระทั่งมีคดี *Commonwealth v. Pullis*,<sup>6</sup> ศาลมลรัฐเพนซิลวาเนียวินิจฉัยว่า หลักกฎหมายที่ให้อำนาจนายจ้างออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อบังคับบัญชาลูกจ้างนั้นไม่อาจแปลความให้ขยายไปถึงการออกข้อบังคับโดยฝ่ายลูกจ้างได้ การที่ลูกจ้างรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องค่าจ้างให้สูงขึ้นจึงเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายและต้องนำหลักกฎหมายอังกฤษเรื่องการสมคบคิดเพื่อกระทำความผิดทางอาญา (criminal conspiracy) มาปรับใช้ ดังนั้นการกระทำดังกล่าวของลูกจ้างจึงมีความผิดทางอาญา โดยถือว่าเป็นการรวมตัวเพื่อบีบ

<sup>4</sup>ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน 'Master and servant' : The roots of American employment law' <<https://newworkplace.wordpress.com/.../master-and-servant...>> accessed 8 July 2015

<sup>5</sup>หมายเหตุ- ผู้เขียน, ในเวลาต่อมาสมาคมเหล่านี้ได้พัฒนาไปเป็นสหภาพแรงงานในที่สุด

<sup>6</sup>(Pa.1806 [Mayor's Court of Philadelphia])



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

บังคับนายจ้างซึ่งไม่ใช่สมาชิกสมาคมลูกจ้างให้ต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสมาคมลูกจ้าง ความผิดทางอาญาฐานสมคบคิดดังกล่าวนำมาใช้ทั้งการบังคับนายจ้างโดยวิธีรุนแรงและโดยวิธีการสงบ การวินิจฉัยของศาลคดีนี้ ศาลได้อ้างถึงทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และรัฐศาสตร์โดยเห็นว่าการรวมตัวกันของลูกจ้างมีผลเป็นการทำลายการแข่งขันโดยเสรีของตลาดและทำลายหลักเสรีภาพในการทำสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสมาคมลูกจ้าง หลังจากที่ศาลมีคำพิพากษาในคดีนี้ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ลูกจ้างและคนในสังคมส่วนใหญ่อย่างรุนแรงและต่อมาได้เกิดการเดินขบวนประท้วงใหญ่เมื่อศาลมลรัฐแห่งเมืองนิวยอร์กอาศัยหลักการสมคบคิดทางแรงงาน กำหนดค่าปรับขั้นสูงแก่ลูกจ้างที่กระทำความผิดจำนวน 20 คน มีผู้ประท้วงประมาณกว่าสามหมื่นคนซึ่งเป็นจำนวนถึงหนึ่งในห้าของประชากรในวัยทำงานในเมืองนิวยอร์กและต่อมาได้มีผู้เข้าร่วมประท้วงจากทั่วประเทศอีกจำนวนมาก

## ค.การใช้หลักการทดสอบความชอบด้วยวิธีการและเป้าประสงค์

เมื่อเกิดเหตุการณ์ประท้วงใหญ่ขึ้นดังกล่าว ศาลจึงผ่อนคลายหลักการสมคบคิดทางแรงงานลง ใน ค.ศ.1842 ศาลมลรัฐแห่งเมือง Massachusetts วินิจฉัยคดี *Commonwealth v. Hunt*,<sup>7</sup> วางหลักว่า การที่ลูกจ้างเข้าร่วมกับสมาคมหรือสหภาพแรงงานเพื่อสมคบกันบีบบังคับให้นายจ้างซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกของสมาคมหรือสหภาพแรงงานดังกล่าวต้องยอมปฏิบัติตามข้อบังคับนั้น ไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดรับผิดทางอาญาโดยอัตโนมัติ แต่ศาลจะพิจารณาข้อเท็จจริงในแต่ละคดีไปว่า ลูกจ้างกระทำการโดยวิธีการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือมีเป้าประสงค์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จากคำวินิจฉัยนี้แม้จะกล่าวได้ว่าเป็นชัยชนะของฝ่ายสหภาพแรงงานเสมือนเป็น “Magna Carta”

<sup>7</sup> (45 Mass. [4 Met.] 111)



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

สำหรับลูกจ้าง<sup>8</sup> แต่ยังมีข้อโต้แย้งว่าการที่ศาลวินิจฉัยดังกล่าวทำให้เกิดความไม่ชัดเจนขึ้นทางกฎหมายว่าการกระทำอย่างไรของลูกจ้างเป็นการใช้วิธีการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือมีเป้าประสงค์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายที่จะถือได้ว่าเป็นความผิด เพราะวิธีการหรือเป้าประสงค์ของลูกจ้างจะชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ไม่สามารถพิสูจน์ได้ในตัวของมันเองแต่ขึ้นอยู่กับศาลว่าจะใช้ดุลพินิจในแต่ละเรื่องอย่างไร การปฏิบัติของลูกจ้างและสมาคมหรือสหภาพแรงงานจึงไม่อาจสร้างความมั่นใจได้ว่าจะไม่เป็นความผิดในภายหลัง

### 3. ช่วงเวลาจากสงครามกลางเมืองจนถึงการล่มสลายใหญ่ทางเศรษฐกิจ

ช่วงเวลานี้อยู่ระหว่าง ค.ศ.1870 ถึง ค.ศ.1930<sup>9</sup> ซึ่งศาลได้ขยายการใช้หลักกฎหมายอังกฤษเรื่องเจ้านายและคนรับใช้และหลักการสมคบคิดทางแรงงานอันเป็นความผิดทางอาญา จนเกิดความขัดแย้งเพิ่มขึ้นในสังคม กระทั่ง ค.ศ.1865 อันเป็นเวลาสี่ปีหลังจากสงครามกลางเมืองของอเมริกาสิ้นสุดลง จากชัยชนะของมลรัฐฝ่ายเหนือที่มีต่อมลรัฐฝ่ายใต้เป็นผลให้การมีทาสเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายซึ่งบัญญัติตามข้อห้ามตามรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกาฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 13 จากช่วงเวลาดังกล่าวเทคโนโลยีสมัยใหม่และวิธีการผลิตสินค้าได้เปลี่ยนรูปแบบจากการทำงานในฟาร์มและร้านค้าไปสู่โรงงานขนาดใหญ่ซึ่งมาพร้อมกับความเข้มข้นมากขึ้นของสหภาพแรงงาน ในช่วงเวลานี้มีกฎหมายจำกัดการกล่าวหาว่าลูกจ้างกระทำการสมคบคิดทางแรงงาน

<sup>8</sup> John W. Johnson, *Historic U.S. Court Cases: An Encyclopedia* (Second Edition, Routledge 2001) 562

<sup>9</sup> หมายเหตุ- ผู้เขียน, ช่วงเวลานี้ระบบศาลของสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับประเด็นทางเศรษฐกิจและสังคมโดยศาลจะมองว่าการการแทรกแซงในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของหน่วยงานรัฐเป็นการละเมิดต่อรัฐธรรมนูญที่รับรองกระบวนการยุติธรรม หรือ due process ไว้ ซึ่งต่อมาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอนุรักษ์นิยมกับเสรีนิยมได้ขยายความรุนแรงจนเป็นความขัดแย้งระหว่างชนชั้น ศึกษาเพิ่มเติมได้จาก Deborah A. Ballam, 'The Development of the Employment at will rule revisited: A challenge to its origins as based in the development of advanced capitalism'(1995) Hofstra labor and Employment Law Journal Vol.13, Iss 1 p.76-77



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ออกมา รัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกาฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 13 บัญญัติให้ “ห้ามมิให้มีทาสหรือทำให้บุคคลตกอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ เว้นแต่เป็นการลงโทษทางอาญา” แม้ว่าตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวจะแสดงว่าไม่ประสงค์ให้มีทาสอยู่อีกต่อไปแต่เนื่องจากคำจำกัดความว่า “ตกอยู่ในภาวะจำยอมต้องทำงานโดยไม่สมัครใจ (involuntary servitude)” มีความไม่ชัดเจนและเปิดให้สามารถตีความได้ซึ่งศาลของมลรัฐทางใต้และส่วนที่เคยเป็นพื้นที่ของชาวเม็กซิโกเดิมก่อนสงครามกลางเมืองเห็นว่า ลูกจ้างและคนงานที่กระทำความผิดอาญาเพราะเหตุละเมิดสัญญาจ้างแรงงานอาจถูกจำคุกหรือบังคับใช้แรงงานได้ ดังนั้นหากลูกจ้างสมัครใจทำงานตามสัญญาจ้างแรงงานซึ่งหากไม่ทำอาจถูกบังคับทางอาญาได้แล้วก็ไม่อยู่ในเงื่อนไขของคำว่า “ไม่สมัครใจ” ที่จะทำงานตามข้อห้ามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญดังกล่าว ซึ่งต่อมา ค.ศ. 1911 ศาลฎีกาของสหรัฐอเมริกาได้มีคำวินิจฉัยว่า การอยู่ในสภาพจำยอม (servitude) ถือเป็นการทำงานไม่สมัครใจ (involuntary) ดังนั้นเมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างไม่ต้องการทำงานอยู่อีกต่อไปแต่ต้องถูกขัดขวางจากนายจ้างโดยการข่มขู่จะลงโทษทางกายภาพ เมื่อนั้นถือได้ว่าลูกจ้างไม่สมัครใจทำงานอยู่ต่อไปแล้ว นอกจากปรากฏการณ์ข้างต้นแล้ว ในช่วงเวลานี้ยังมีเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้น คือ

## ก.การตัดสิทธิในการทำงานของคนผิวสีและสตรี

แม้ในช่วงเวลานี้จะสิ้นสุดสงครามกลางเมืองและได้มีการยกเลิกแรงงานทาสแล้ว แต่ความรู้สึกที่ขัดแย้งกันระหว่างคนผิวขาวกับคนผิวสียังคงมีอยู่ ลูกจ้างฝีมือที่ทำงานอยู่ในมลรัฐทางใต้ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคนผิวสีมักจะถูกนายจ้างซึ่งเป็นคนผิวขาวไล่ออกจากงานโดยไม่มีสาเหตุ ในส่วนของสหภาพแรงงานที่มีคนผิวขาวควบคุมอยู่ก็มีการขับคนผิวสีออกจากการเป็นสมาชิก แม้ว่ารัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 14 จะห้ามการกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างทางเชื้อชาติหรือผิวสี แต่ในทางปฏิบัติเนื่องจากมีกฎหมาย



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

กำหนดให้การให้ใบอนุญาตประกอบอาชีพจะต้องมีการฝึกฝีมือก่อนก็ปรากฏว่านายจ้างและสหภาพแรงงานบางส่วนได้ร่วมมือกันร่างระเบียบข้อบังคับห้ามมิให้คนผิวสีเข้าฝึกอาชีพอันเป็นการห้ามคนผิวสีประกอบอาชีพทางอ้อม สำหรับลูกจ้างสตรีซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสในการทำงานก็ได้เรียกร้องสิทธิในการเลือกทำงานในฐานะที่สตรีก็มี “เอกสิทธิของความเป็นพลเมือง” ภายใต้รัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 14 เช่นกัน แต่ใน ค.ศ.1873 ศาลฎีกาของสหรัฐอเมริกาได้วินิจฉัยในคดี *Bradwell v. Illinois*,<sup>10</sup> โดยปฏิเสธข้อเรียกร้องของลูกจ้างสตรีดังกล่าวโดยยืนยันว่ากฎหมายของมลรัฐอิลลินอยส์ที่ห้ามสตรีทำงานในวิชาชีพกฎหมายสามารถใช้บังคับได้ ศาลฎีกาให้เหตุผลว่า “ธรรมชาติและความอ่อนโยนบอบบางของสตรีแสดงให้เห็นว่าไม่เหมาะสมกับการทำงานหลายประเภท รัฐธรรมนูญบัญญัติขึ้นมาตามแนวทางที่พระเจ้ากำหนด (divine ordinance) โดยคำนึงถึงหลักการสร้างครอบครัวรวมทั้งธรรมชาติของสรรพสิ่ง ทั้งแสดงให้เห็นว่าขอบเขตใดเป็นสิ่งที่เหมาะสมที่จะเป็นสิ่งที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ของสตรี” หลักการนี้ถูกเรียกต่อมาว่า “หลักการแบ่งแยกขอบเขต (separate spheres)” ซึ่งสตรีจะถูกห้ามทำงานทั้งตามกฎหมาย รวมทั้งการปฏิบัติของนายจ้างและสหภาพแรงงานด้วย

## ข. การปฏิรูปกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและสภาพการจ้าง

เนื่องจากสหภาพแรงงานมีลูกจ้างเป็นสมาชิกจำนวนมากจึงมีอิทธิพลต่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทางการเมืองจึงมีผลให้ฝ่ายนิติบัญญัติในมลรัฐต่างๆ ได้บัญญัติกฎหมายตามที่สหภาพแรงงานได้ร้องขอ มีการเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงานขึ้นสูง จำกัดความผิดทางอาญาจากการสมคบคิดทางแรงงาน และทำให้ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าร่วมกับ

<sup>10</sup>(83 U.S. 130)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

สหภาพแรงงานหรือ yellow dog contract เป็นสิ่งผิดกฎหมาย และทำให้ “กฎเกณฑ์ของความครบถ้วนสมบูรณ์ (doctrine of entireties)” ที่ศาลได้สร้างขึ้นได้ถูกเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลานี้เช่นกัน อย่างไรก็ตามในช่วงเวลาหลังสงครามกลางเมืองศาลยังคงมีอิทธิพลในการสร้างแนวทางของกฎหมายแรงงานมากกว่าฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายนายจ้างได้พยายามร้องต่อศาลว่าการเปลี่ยนแปลงกฎหมายดังกล่าวของฝ่ายนิติบัญญัติเป็นการกระทำที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาที่กำหนดสิทธิในทรัพย์สินและสัญญาไว้ ต่อมาศาลฎีกาของสหรัฐอเมริกาได้มีวินิจฉัยในคดีหนึ่งว่า กฎหมายที่กำหนดชั่วโมงทำงานขั้นสูงของลูกจ้างในโรงงานขนมปังรวมทั้งการกำหนดให้สัญญา yellow dog contract ในงานดังกล่าวเป็นสิ่งผิดกฎหมายนั้นเป็นกฎหมายที่ไม่ชอบ อย่างไรก็ตามศาลได้ยืนยันว่าสหภาพแรงงานจะต้องไม่ถูกทำให้ลดความเข้มแข็งลงโดยการกระทำทางการเมือง และศาลได้สร้างการคุ้มครองสหภาพแรงงานด้วยหลักปรัชญาของ “ความสมัครใจ (voluntarism)” ซึ่งหมายความว่า สหภาพแรงงานสามารถปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานให้ดีขึ้นได้ด้วยความสมัครใจเองโดยไม่ต้องให้ฝ่ายนิติบัญญัติเข้ามาปฎิรูป

### ค.การเปลี่ยนแปลงการใช้หลักสมคบคิดทางแรงงานไปสู่การมีคำสั่งห้ามทางแรงงาน

หลักสมคบคิดทางแรงงานที่มีโทษสูงทางอาญามีข้อจำกัดที่ความล่าช้าของกระบวนการพิจารณาในคดีอาญาทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ตามความต้องการของนายจ้างได้อย่างแท้จริง นอกจากนั้นบรรดาลูกขุนต่างไม่ประสงค์จะลงโทษอาญาต่อลูกจ้างที่นัดหยุดงาน ต่อมาใน ค.ศ.1880 ศาลจึงได้พัฒนาหลักการใหม่ที่จะนำมาเป็นเครื่องมือในการควบคุมลูกจ้าง คือการนำหลักพื้นฐานของการสมคบคิดทางแรงงานมาประกอบกับหลักกระบวนการพิจารณาที่เป็นธรรม (procedure of equity) ตามระบบคอมมอนลอว์ของอังกฤษมาพิจารณาออก “คำสั่งห้ามทางแรงงาน (labour injunction) กล่าวคือ เมื่อใดที่มีการเรียกให้สมาชิกสหภาพแรงงานนัดหยุดงาน



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีขานกฎหมายพิเศษ

หรือมีการข่มขู่นายจ้างว่าจะนัดหยุดงานจากสหภาพแรงงานเกิดขึ้น ศาลสามารถออกคำสั่งห้ามล่วงหน้าก่อนที่การหยุดงานจะเกิดขึ้นเพื่อไม่ให้เกิดการนัดหยุดงานซึ่งอาจก่อให้เกิดผลเสียหายแก่นายจ้างโดยเหตุผลว่า การนัดหยุดงานนั้นเป็นการหยุดงานโดยใช้วิธีการที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (unlawful means) หรือมีเป้าประสงค์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (unlawful objective) การละเมิดคำสั่งศาลที่ห้ามมิให้นัดหยุดงานนี้มีผลให้เป็นความผิดฐานละเมิดอำนาจศาลซึ่งอาจถูกดำเนินคดีอาญา (criminal-contempt proceedings) ซึ่งศาลสามารถลงโทษได้เองโดยไม่ต้องใช้ลูกขุนมาพิจารณาปัญหาข้อเท็จจริง ยิ่งกว่านั้นศาลยังสามารถออกข้อกำหนดสำหรับลูกจ้างในคดีให้ต้องปฏิบัติตามได้อีกด้วย หลักการพิสูจน์ความชอบด้วยวิธีการและเป้าประสงค์นี้ทำให้ศาลสามารถใช้ดุลพินิจได้อย่างกว้างขวางในการกำหนดนโยบายทางแรงงาน การเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานจะถูกสันนิษฐานไว้ก่อนว่าเป็นการไม่ชอบและไม่สามารถเข้าร่วมได้เว้นแต่เป็นไปเพื่อรักษาประโยชน์ของลูกจ้างเองเท่านั้น ด้วยหลักการนี้ทำให้การเข้าร่วมในการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องค่าจ้างของตัวเองเป็นสิ่งที่ไม่ได้แต่หากเป็นการนัดหยุดงานรูปแบบอื่น เช่น การเข้าร่วมในการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานอื่นที่นัดหยุดงานไปก่อนหน้าแล้วเพื่อช่วยให้มีกำลังในการเรียกร้องมากยิ่งขึ้น (sympathy strikes) หรือการร่วมกับประชาชนในเมืองคว่ำบาตรกิจการ (citywide boycotts) หรือการเรียกร้องให้มีการทำข้อตกลงกับนายจ้างเพื่อไม่ให้นายจ้างซื้อสินค้าจากกิจการของนายจ้างอื่นที่ไม่มีสหภาพแรงงานหรือมีแต่ไม่ได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงานดังกล่าว (hot-cargoing) จะมีผลให้เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายได้

### ง.การประกาศใช้กฎหมายว่าด้วยอุบัติเหตุในการทำงาน

นับแต่ ค.ศ.1850 มีลูกจ้างบาดเจ็บเสียชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นเป็นสัดส่วนประมาณลูกจ้าง 1 คนต่อ 7 คน โดยนายจ้างพยายามหาเหตุที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่างๆโดยมักจะ



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

อ้างว่าเป็นความผิดของลูกจ้างอื่นที่ร่วมงานกัน ซึ่งศาลมักจะพิจารณาว่าลูกจ้างทั้งหลายทำงานร่วมกันโดยตั้งใจจะช่วยในการขยายงานในอุตสาหกรรมดังนั้นการบาดเจ็บเสียชีวิตในการทำงานจึงเป็นเพียงอุบัติเหตุและศาลจะให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างเพียงจูงใจให้เลี่ยงอุบัติเหตุเท่านั้นแต่ไม่อาจเยียวยาความเสียหายที่แท้จริงแก่ลูกจ้างได้ กระทั่ง ค.ศ.1911 จึงมีการบัญญัติกฎหมายห้ามมิให้นายจ้างยกข้อต่อสู้เรื่องอุบัติเหตุขึ้นต่อสู้เพื่อจะไม่จ่ายค่าเสียหายให้ลูกจ้างขึ้นใน 23 มลรัฐ ฝ่ายนายจ้างจึงร่วมมือกับคนชั้นกลางเสนอรูปแบบของแผนการประกันภัยอุบัติเหตุ แต่สหภาพแรงงานและลูกจ้างส่วนใหญ่ต่อต้านแผนดังกล่าวเพราะเห็นว่าแผนการประกันภัยอุบัติเหตุนี้ จะถูกควบคุมโดยเพียงฝ่ายนายจ้างกับบริษัทประกันภัยเอกชน แต่สหภาพแรงงานและลูกจ้างต้องการให้รัฐเป็นฝ่ายดูแลระบบประกันภัยในการทำงานให้ลูกจ้างทั้งหมดแทน และต้องการให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานหลังจากการรักษาตัวแล้วได้ กระทั่ง ค.ศ. 1920 มลรัฐต่างๆจึงได้บัญญัติกฎหมายในลักษณะของเงินทดแทนเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างที่เกิดอุบัติเหตุในการทำงานขึ้น

## 4.ช่วงเวลาจากการตกต่ำทางเศรษฐกิจจนถึงการประกาศใช้กฎหมาย Taft-Hartley Act

การตกต่ำทางเศรษฐกิจเกิดขึ้นใน ค.ศ.1930 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในกฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกา เพราะผลของการตกต่ำทางเศรษฐกิจก่อให้เกิดการปิดตัวของโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากทำให้ลูกจ้างต้องตกงานก่อให้เกิดสภาพคนจนเมือง ลูกจ้างตกงานที่อาศัยในเมืองใหญ่จึงรวมกันกับชาวไร่ชาวนาและแรงงานทางการเกษตรการประท้วงใหญ่ทั่วประเทศนับล้านคนเพื่อเรียกร้องการช่วยเหลือจากรัฐบาลเป็นเหตุให้กลุ่มคนชั้นสูงซึ่งเป็นนายจ้างหวั่นเกรงการพังทลายของระบบกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ซึ่งให้ประโยชน์แก่ฝ่ายนายจ้าง





## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

มากกว่าลูกจ้าง ในช่วงเวลาเดียวกันนี้กลุ่มแรงงานข้ามชาติซึ่งต่อมาได้รับสิทธิในฐานะเป็นพลเมือง ได้ร่วมกันออกเสียงลงคะแนนทำให้มีการผ่านกฎหมายคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานจากสภาองเกรสหลายฉบับ จากนั้นสภาองเกรสกับฝ่ายบริหารเห็นชอบร่วมกันให้ฝ่ายตุลาการเป็นผู้พัฒนาหลักกฎหมายแรงงาน นโยบายหลักเรื่องแรงงานได้เปลี่ยนจากการให้ความสำคัญต่อสัญญาจ้างแรงงานส่วนบุคคล (individual or unilateral contract) ไปสู่ข้อตกลงร่วมระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง (collective bargaining)

### ก.การพัฒนาจากสัญญาจ้างแรงงานส่วนบุคคลสู่เสรีภาพในการตกลงร่วม

ข้อเรียกร้องหนึ่งของลูกจ้างที่มีมานานคือการขอให้มีความสิทธิในการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างและสิทธิในการนัดหยุดงาน แม้ว่ารัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกา ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 13 จะยืนยันสิทธิของลูกจ้างที่ไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน แต่ศาลตีความว่าการไม่ถูกบังคับใช้แรงงานดังกล่าวเป็นเพียงสิทธิของปัจเจกชนที่จะเป็นอิสระจากการถูกบังคับใช้แรงงานแต่ไม่รวมถึงการที่ผู้นำสหภาพแรงงานจะใช้สิทธิดังกล่าวเพื่อนัดหยุดงานแต่อย่างใด ค.ศ.1909 สหพันธ์แรงงานของชาวอเมริกา (The American Federation of Labour) จึงได้วางข้อกำหนดให้สมาชิกมีหน้าที่ที่ต้องแสดงการไม่เห็นด้วยกับศาลด้วยวิธีใดก็ได้ กระทั่ง ค.ศ.1932 สภาองเกรสได้ออกกฎหมาย Norris-LaGuardia Act ยกเลิกอำนาจศาลที่จะมีคำสั่งห้ามการนัดหยุดงานโดยสงบ การคว่ำบาตร หรือการบังคับใช้ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ห้ามมิให้ลูกจ้างเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานหรือ yellow dog contract นอกจากนี้ยังยกเลิกแนวคิดของกฎหมายแรงงานเดิมที่ยึดหลักเจ้านายและคนรับใช้ บนพื้นฐานของแนวคิดที่ว่าลูกจ้างมีเสรีภาพในการตกลงตามข้อบังคับของนายจ้างหรือไม่ก็ได้ อย่างไรก็ตามภายใต้สภาพเศรษฐกิจในช่วงเวลาดังกล่าวลูกจ้างปัจเจกชนที่ไม่ได้สังกัดสหภาพแรงงานยังคงได้รับความช่วยเหลือจากรัฐในการทำสัญญาและปกป้องสิทธิทางแรงงานของ



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ตนน้อยกว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ดังนั้นสหภาพแรงงานยังคงเรียกร้องให้ลูกจ้างมีเสรีภาพในการสมาคมเพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งองค์กรลูกจ้างได้อย่างแท้จริง รวมทั้งสามารถแต่งตั้งผู้แทนของตนเองเพื่อดำเนินการและยื่นข้อเรียกร้องสิทธิต่างๆทางแรงงานได้ง่ายขึ้นกว่าที่จะทำได้ด้วยตนเอง

### ข. การประกาศใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

แม้ว่า Norris-LaGuardia Act จะได้ยกเลิกอำนาจศาลที่จะมีคำสั่งต่างๆข้างต้น แต่กฎหมายเพียงแต่ห้ามศาลเท่านั้น ในส่วนของนายจ้างยังคงมีอิสระในการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงานหรือใช้อำนาจของนายจ้างครอบงำการดำเนินการของสหภาพแรงงาน (company-dominated unions) ได้ การบัญญัติกฎหมาย National Industrial Recovery Act ใน ค.ศ. 1933 ทำให้ฝ่ายลูกจ้างมีความหวังเพราะมาตรา 7(a) บัญญัติห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งห้ามบังคับลูกจ้างเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานที่นายจ้างตั้งขึ้น (company unions) นอกจากนั้นยังให้อำนาจประธานาธิบดีมีคำสั่งปิดกิจการที่ละเมิดบทบัญญัติดังกล่าวอีกด้วย แต่บทบัญญัติดังกล่าวเป็นเสมือนเสือที่ไร้เขี้ยวเล็บเพราะประธานาธิบดีไม่เคยใช้อำนาจดังกล่าวแต่เลือกที่จะให้ลูกจ้างฟ้องคดีต่อศาลเอง ต่อมา ค.ศ. 1934 ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมใช้สิทธิตามมาตรา 7(a) เพื่อตั้งสหภาพแรงงานแต่ถูกต่อต้านอย่างรุนแรงจากนายจ้าง ต่อมาศาลฎีกาสหรัฐอเมริกามีคำพิพากษาในคดีหนึ่งให้การใช้บทบัญญัติดังกล่าวสิ้นผลในทางปฏิบัติ เดือนพฤษภาคม 1935 จึงเกิดการประท้วงจากสหภาพแรงงานต่อเนื่องเป็นลูกโซ่จนฝ่ายบริหารเกรงว่าจะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างชนชั้นสูงกับชนชั้นแรงงาน ซึ่งอาจพัฒนาไปสู่แนวคิดสังคมนิยมซึ่งเป็นที่หวาดกลัวของคนในช่วงเวลาดังกล่าว ประธานาธิบดีรูสเวลต์จึงหาทางออกโดยการสนับสนุนให้วุฒิสมาชิก Robert Wagner เสนอออกกฎหมาย



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งใช้เวลายกร่างน้อยกว่า 2 เดือน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือ The National Labour Relations Act 1935 (NLRA) จึงได้ประกาศใช้แม้ว่าจะถูกต่อต้านจากฝ่ายนายจ้างในสภาองเกรสก็ตาม NLRA ได้ปฏิวัติแนวทางการใช้แรงงานสัมพันธ์ใหม่จากที่ศาลเป็นผู้พัฒนาระบบกฎหมายแรงงาน (judge-made law) โดยกำหนดเป็นนโยบายรัฐที่จะสนับสนุนแนวทางปฏิบัติในการยื่นข้อเรียกร้องและกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม พร้อมทั้งให้สิทธิลูกจ้างในการตั้งสหภาพแรงงาน กฎหมายยังห้ามนายจ้างกระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือเลิกจ้าง และห้ามนายจ้างกระทำการใดอันเป็นการครอบงำสหภาพแรงงาน นายจ้างจะต้องเจรจาต่อรองด้วยความสุจริตใจ (in good faith) กับสหภาพแรงงานที่ได้รับเสียงสนับสนุนส่วนใหญ่จากลูกจ้าง หากมีปัญหาเกี่ยวกับการตีความและการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (National Labour Relation Board (NLRB)) เป็นผู้วินิจฉัย เมื่อประกาศใช้ NLRA นักกฎหมายต่างคาดการณ์ว่าศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาคงจะมีคำวินิจฉัยว่าเป็นกฎหมายที่ขัดต่อรัฐธรรมนูญซึ่งต่อมาศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาได้มีคำวินิจฉัยเช่นนั้นจริงในคดีของเหมืองถ่านหินโดยคณะผู้พิพากษาเห็นว่า NLRA ไม่สามารถปรับใช้กับอุตสาหกรรมดังกล่าวได้โดยชอบด้วยรัฐธรรมนูญ แต่ประธานาธิบดีรูสเวลต์เสนอฝ่ายนิติบัญญัติให้เปลี่ยนองค์คณะของศาลฎีกาทั้งหมดต่อมาในเดือนเมษายน 1937 ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาได้วินิจฉัยกลับแนวคำวินิจฉัยเดิมด้วยการยืนยันว่า NLRA ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ เนื่องจากมีผู้พิพากษา 2 คน เปลี่ยนความเห็นจากที่เคยออกเสียงในคดีเหมืองถ่านหิน ทำให้คะแนนเสียงในคดีเดิมที่เคยเห็นว่า NLRA ไม่สามารถปรับใช้กับอุตสาหกรรมดังกล่าวได้โดยชอบด้วยรัฐธรรมนูญจำนวน 4 เสียง ต่อ 3 เสียง กลับมาเป็น 5 เสียง ต่อ 2 เสียง นอกจากนั้นศาลฎีกาสหรัฐอเมริกายังเห็นว่าการที่กรรมการสหภาพแรงงานชักชวนให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

แรงงานโดยใช้เวลาในช่วงเวลาพักงานเป็นสิ่งที่ทำได้เว้นแต่มี “พฤติการณ์พิเศษ” เท่านั้น ในระหว่างสิบปีแรกของการใช้ NLRA สหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมขนาดใหญ่มีลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นถึงสี่เท่าและยังช่วยให้สหภาพแรงงานทั้งหลายรักษาประโยชน์ของลูกจ้างไว้ได้ในระหว่างภาวะเศรษฐกิจตกต่ำของสงครามโลกครั้งที่ 1

## ค.การพัฒนาหลักกฎหมายเจ้านาย-คนรับใช้

บทบัญญัติของ NLRA ที่กำหนดให้เปลี่ยนจากการทำสัญญาจ้างเฉพาะตัวกับลูกจ้างแต่ละคนไปสู่การทำข้อตกลงร่วมอันเกิดจากการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานกับนายจ้าง นำไปสู่การคุ้มครองการดำเนินการทางอุตสาหกรรมที่ทำไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างในความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง เช่น หากนายจ้างลดค่าจ้างลูกจ้างเมื่อใด สหภาพแรงงานก็สามารถลดการทำงานลงเป็นสัดส่วนกันได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ศาลยังคงนำหลักกฎหมายเจ้านาย-คนรับใช้เดิมมาวินิจฉัยคดีอีกจำนวนมากโดยศาลเห็นว่าไม่ว่าจะมีข้อตกลงอย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตาม นายจ้างก็ยังคงสามารถใช้สิทธิที่เหนือกว่าในการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การนำหลักกฎหมายเจ้านาย-คนรับใช้เดิมมาปรับใช้กับคดีดังกล่าวศาลได้เพิ่มหลักการใหม่ของการ “obey now and grieve later” ซึ่งมีความหมายว่านายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างที่ปฏิเสธไม่ยอมรับว่าได้ละเมิดสัญญาของนายจ้างได้โดยศาลไม่คำนึงถึงว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะได้กำหนดให้ฝ่ายใดเป็นผู้ต้องพิสูจน์ความผิดนั้น

## ง.การประกาศใช้กฎหมาย Taft-Hartley Act

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สหภาพแรงงานหลายแห่งได้นัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องสิทธิที่เสียไปในระหว่างช่วงสงคราม เป็นผลให้สังคมต้องการให้มีกฎหมายควบคุมการกระทำดังกล่าวของสหภาพแรงงาน กระทั่งปี ค.ศ.1947 กฎหมาย Taft-Hartley Act ได้บัญญัติมาเพื่อแก้ไข NLRA



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานักพิพิชช

โดยเพิ่มบทบัญญัติของการกระทำอันไม่เป็นธรรมบางประการ โดยห้ามมิให้สหภาพแรงงานบังคับลูกจ้างให้กระทำการใดรวมทั้งห้ามการร่วมในการนัดหยุดงานหรือกดดันนายจ้างของตนเพื่อให้ไม่ซื้อสินค้าหรือไม่ทำอะไรอันมีผลเป็นการสนับสนุนการนัดหยุดงานของสหภาพแรงงานอื่นที่มีต่อ นายจ้างอื่นหรือ secondary boycotts ผลที่ตามมาคือเมื่อใดที่เกิดการนัดหยุดงานขึ้น นายจ้างจะร้องขอต่อศาลเพื่อให้สั่งห้ามลูกจ้างดำเนินการ secondary boycotts นอกจากนี้ในมาตรา 301 ของกฎหมาย Taft-Hartley Act ได้บัญญัติลดอำนาจของศาลมลรัฐแต่ให้ศาลสหรัฐอเมริกา มีอำนาจพิจารณาคดีพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดการสร้างหลักกฎหมายโดยศาล (judge-made law) ซึ่งศาลสนับสนุนให้มีอนุญาโตตุลาการเอกชนเข้าช่วยให้ข้อพิพาทแรงงานระงับไปเร็วขึ้นแต่ลดบทบาทของการนัดหยุดงานลง ศาลวินิจฉัยว่ามาตรา 301 มีผลเป็นการยกเลิก The Norris-LaGuardia Act เพราะนายจ้างสามารถกำหนดข้อตกลงห้ามนัดหยุดงานและสหภาพแรงงานต้องถูกผูกมัดตามข้อตกลงดังกล่าวเว้นแต่จะกำหนดในข้อตกลงเป็นอย่างอื่นและยังสามารถกำหนดให้ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างต้องยุติโดยอนุญาโตตุลาการ ซึ่งในทางทฤษฎีมีผลเสมือนทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างอยู่ในฐานะเท่าเทียมกันทางกฎหมาย แต่เนื่องจากการกลับมาใช้หลักกฎหมายเจ้านาย-คนรับใช้และการใช้คำสั่งห้ามทางแรงงานของศาล ประกอบกับหลักการทางกฎหมายแรงงานใหม่ทำให้กฎหมายมีความเป็นวิชาการสูงขึ้นซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้ทางกฎหมายเป็นอย่างดีจึงจะทำให้การดำเนินการของสหภาพแรงงานในแต่ละขั้นตอนถูกต้องตามกฎหมายซึ่งเป็นผลให้ลดความเข้มแข็งของผู้นำสหภาพแรงงานลง บทบาทของคณะกรรมการสหภาพแรงงานในการนำลูกจ้างจึงถูกเปลี่ยนความสำคัญไปสู่การเป็นที่ปรึกษาด้านกฎหมายแรงงานแทน ความสำคัญของสหภาพแรงงานจากที่เคยเป็นองค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจเข้า



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานัญพิเศษ

ร่วมกันเพื่อรักษาประโยชน์ก็ถูกเปลี่ยนเป็นองค์กรที่ต้องมีมืออาชีพในการไกล่เกลี่ยและมีทักษะในการใช้ภาษากฎหมายเพื่อการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในที่สุด

## 5. ช่วงเวลาจากการประกาศใช้กฎหมาย Taft-Hartley Act จนถึงปัจจุบัน

ระหว่าง ค.ศ.1950 จนถึงปัจจุบัน หลังจาก Taft-Hartley Act ได้บัญญัติมาเพื่อแก้ไข NLRA ทำให้ปัญหาของแรงงานที่มีมาแต่เดิมได้คลี่คลายไปมาก แต่ได้เกิดปัญหาใหม่ขึ้นแทนที่คือการเหยียดผิวในการทำงาน นักสิทธิมนุษยชนได้ใช้วิธีการเดิมของขบวนการแรงงานในช่วงทศวรรษที่ 1930 ทำให้เกิดบรรยากาศทางการเมืองที่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย กระทั่ง ค.ศ.1964 สภาคองเกรสจึงได้ผ่านกฎหมายสิทธิพื้นฐานของพลเมืองหรือ The Civil Rights Act ซึ่งห้ามทั้งนายจ้างและสหภาพแรงงานกระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติไม่เพียงแต่เนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติแต่ยังรวมถึงความแตกต่างทางศาสนา เพศ และถิ่นกำเนิดเดิม (national origin) และต่อมาสภาคองเกรสยังได้เพิ่มบทบัญญัติที่ห้ามเลือกปฏิบัติเพราะเหตุความแตกต่างของอายุและความพิการ ซึ่งศาลได้นำหลักการดังกล่าวมาใช้ประกอบกับหลักสัญญาจ้างแรงงานปัจเจกชนตามหลักคอมมอนลอว์เดิม ก่อให้เกิดบริบทใหม่ของกฎหมายแรงงานขึ้นมาแทนที่ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีความล่าช้าและลดความสำคัญลงเรื่อยๆ เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงเวลานี้ ได้แก่

### ก. การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติ (race discrimination)

แม้ว่า The Civil Rights Act ซึ่งห้ามทั้งนายจ้างและสหภาพแรงงานกระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติเนื่องมาจากความแตกต่างทางเชื้อชาติจะได้ประกาศใช้แล้วแต่ยังคงไม่สามารถสร้างสภาพการจ้างสำหรับผู้ที่มีความแตกต่างทางเชื้อชาติโดยเฉพาะคนผิวสีให้ดีขึ้นได้ เพราะธรรม



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

นิยมการปฏิบัติที่แตกต่างต่อคนผิวสีในสังคมอเมริกันยังฝังรากลึกไม่เพียงแต่ในการทำงานแต่ยังรวมไปถึงสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันอีกด้วย นายจ้างจึงมักจะทำสัญญาจ้างลูกจ้างโดยกำหนดเงื่อนไขในสัญญาที่กำหนดให้ลูกจ้างต้องมีฝีมือในการทำงานทำให้คนผิวสีซึ่งด้อยการศึกษาเพราะความยากจนไม่สามารถเข้าทำงานที่ดีได้ นายจ้างได้โต้แย้งว่าการกระทำดังกล่าวไม่ใช่สิ่งผิดกฎหมายเพราะไม่ได้มีเจตนาที่จะเลือกปฏิบัติในการจ้างคนผิวสีแต่เป็นแต่เพียงการกำหนดคุณสมบัติในการรับลูกจ้างเข้าทำงานเท่านั้น เมื่อมีการปฏิบัติของนายจ้างในทำนองนี้เกิดขึ้นมาก จึงได้มีการตั้งคณะกรรมการความเท่าเทียมในการทำงาน (The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)) เพื่อดำเนินการแก้ไขกฎหมายให้เป็นไปตามนโยบายที่ห้ามการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ การแก้ไขสำคัญคือการเปลี่ยนภาระการพิสูจน์ กล่าวคือเมื่อลูกจ้างแสดงได้ว่าถูกเลือกปฏิบัติดังกล่าว ภาระการพิสูจน์จะเป็นของนายจ้างที่ต้องแสดงให้เห็นว่ามีความชอบในการกระทำดังกล่าวอันเนื่องมาจากความจำเป็นของธุรกิจ (business necessity) ต่อมาใน ค.ศ.1971 คดีระหว่าง *Griggs v. Duke power Company*,<sup>11</sup> ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาสร้างหลัก “การทดสอบผลของความแตกต่าง” (disparate impact test) โดยให้ลดระดับความจำเป็นทางธุรกิจในการทำงานของนายจ้างลง ซึ่งบรรดานายจ้างได้ปรับตัวเพื่อไม่ให้ต้องขัดแย้งกับหลักการดังกล่าวโดยกำหนดจำนวนหรือเปอร์เซ็นต์ในการจ้างลูกจ้างเพื่อสนับสนุนการจ้างผู้ด้อยโอกาสทางสังคม คนผิวสีจึงมีโอกาในการทำงานที่ดีเท่ากับหรือมากกว่าคนขาวหากมีคุณสมบัติหรือวัยวุฒิเท่าเทียมกัน ต่อมาใน ค.ศ.1979 ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาได้ยืนยันแนวทางการจ้างลูกจ้างดังกล่าวของนายจ้างว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเพราะช่วยลดการเหยียดผิวและสร้างความ

<sup>11</sup> (401 U.S.424)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

เท่าเทียมกันในสังคมให้มากขึ้น แม้ว่าในทศวรรษต่อมาศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาจะได้ลดความเข้มงวดของหลัก “การทดสอบผลของความแตกต่าง” ลง แต่สภาคองเกรสยังคงไม่เห็นด้วยกับการสร้างหลักการดังกล่าวของศาลจึงได้ผ่าน The Civil Rights Act of 1991 เพื่อยืนยันหลักการของ business necessity ซึ่งเป็นผลให้กฎหมายมีความซับซ้อนและมีลักษณะทางเทคนิคมากขึ้น กระทั่งปัจจุบันปัญหาของความไม่เท่าเทียมกันและการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุความแตกต่างทางเชื้อชาติยังคงเป็นปัญหาสำคัญและยากแก่การแก้ไขโดยอาศัยเพียงกฎหมายแม้ว่าหากมองเพียงผิวเผินจะดูเหมือนปัญหานี้มีน้อยลงแต่ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่าปัญหานี้ฝังรากลึกในสังคมซึ่งพร้อมที่จะประทุอย่างรุนแรงได้เมื่อมีเหตุการณ์ใดมากระตุ้นจึงทำให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับปัญหานี้เป็นอันดับต้น

### ข.การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศ (sex discrimination)

ใน ค.ศ.1964 การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมาย อาญาเกือบจะทุกมลรัฐยกเว้นเพียง 2 มลรัฐ ระหว่างการอภิปรายในสภาคองเกรสเพื่อพิจารณาผ่าน The Civil Rights Act แม้ว่าผู้แทนจากมลรัฐทางใต้จะมีความพยายามยับยั้งการเพิ่มความแตกต่างทางเพศเข้าไปในการห้ามปฏิบัติที่จะเป็นการไม่ชอบด้วยกฎหมายดังกล่าว แต่สมาชิกสภานิติบัญญัติที่เป็นสตรีได้รวมกลุ่มกันสนับสนุนกระทั่งในที่สุดได้มีการเพิ่มเรื่องของความแตกต่างทางเพศในกฎหมาย อย่างไรก็ตามแม้ว่ากฎหมายจะผ่านมาได้แต่ในทางปฏิบัติเนื่องจากการขาดความสนับสนุนทางการเมืองที่จะผลักดันให้การเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางเพศเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในสังคม แม้แต่ EEOC ยังตีความการมีผลบังคับอย่างแคบทำให้ในทศวรรษ 1960 การทำงานของสตรียังคงอยู่ในวงจำกัด ในทางตรงกันข้ามขบวนการแรงงานเพื่อสิทธิสตรีกลับมีการเติบโตขึ้นเรื่อยๆ ใน ค.ศ.1972 EEOC จึงได้กำหนดแนวนโยบายให้การเลือกปฏิบัติอัน





## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

เนื่องจากความแตกต่างทางเพศมีความสำคัญเทียบเท่ากับความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาได้ยืนยันแนวนโยบายนี้โดยให้นำหลัก “การทดสอบผลของความแตกต่าง” ในคดี *Griggs* มาปรับใช้กับคดีความแตกต่างทางเพศด้วย แต่ศาลยังคงยอมรับข้อต่อสู้ของฝ่ายนายจ้างที่เห็นว่าแรงงานสตรียังเป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานน้อยซึ่งทำให้สตรียังคงได้รับโอกาสในการทำงานน้อยกว่าผู้ชายรวมทั้งค่าจ้างที่ต่ำกว่าด้วย

ค.การประกาศใช้กฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงานและบำนาญลูกจ้าง

แม้ว่าใน ค.ศ.1937 ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกายังคงวินิจฉัยยืนยันความเห็นของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีคำวินิจฉัยว่าการจำกัดระยะเวลาการทำงานเป็นการขัดต่อเสรีภาพภายใต้รัฐธรรมนูญ แต่ใน ค.ศ.1938 สภาองเกรสได้ผ่านกฎหมายมาตรฐานการทำงานที่เป็นธรรม หรือ *The Fair Labor Standards Act of 1938* ซึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาสำหรับการทำงานเกินกว่าสี่สิบชั่วโมงต่อสัปดาห์ไว้ ต่อมาใน ค.ศ.1970 สภาองเกรสได้ผ่านกฎหมายสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน หรือ *The Occupational Safety and Health Act (OSHA)* ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีสามารถประกาศกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยสำหรับแต่ละอุตสาหกรรมได้ ค.ศ.1978 ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกามีคำวินิจฉัยยืนยันหลักการของรัฐธรรมนูญที่ห้ามรัฐมนตรีออกประกาศการตรวจแรงงานโดยให้พนักงานตรวจแรงงานสามารถตรวจค้นโรงงานโดยไม่ได้ขออนุญาตศาลก่อน ต่อมาใน ค.ศ.1935 รัฐบาลได้ประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมหรือ *The Social Security Act of 1935* โดยสร้าง



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานัญพิเศษ

ระบบกองทุนบำนาญลูกจ้างจากเงินสมทบนายจ้างและเงินสะสมลูกจ้าง นอกจากนั้นฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงานยังได้สนับสนุนแผนบำนาญส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนกองทุนบำนาญตามกฎหมายให้ลูกจ้างมีสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นอีกด้วย ซึ่งผลที่ได้แม้จะเกิดผลดีต่อลูกจ้างโดยรวมแต่นายจ้างส่วนหนึ่งกลับเลิกจ้างลูกจ้างก่อนที่ลูกจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินบำนาญดังกล่าว รัฐบาลจึงได้เสนอสภาองเกรสผ่านกฎหมายประกันรายได้หลังเกษียณอายุการทำงานหรือ The Employment Retirement Income Security Act of 1974 ที่กำหนดให้มีกองทุนประกันผลประโยชน์จากเงินบำนาญและกำหนดผลประโยชน์ตามความต้องการพื้นฐานของลูกจ้างจากเงินบำนาญขึ้น

### ง.ความถดถอยของระบบเจรจาร่วมต่อรอง

นับจากช่วงกลางทศวรรษ 1950 จนถึงปัจจุบัน การเจรจาร่วมต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างเอกชนเริ่มมีจำนวนลดน้อยลงจากที่มีประมาณร้อยละ 35 เหลือเพียงประมาณร้อยละ 9 แม้ว่ากระบวนการเจรจาร่วมต่อรองจะยังคงเป็นขั้นตอนสำคัญที่กฎหมายให้การรับรอง แต่ปัจจัยที่เปลี่ยนไปจากสังคมอเมริกันที่เคยมีอุตสาหกรรมหนักและมีสหภาพแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกมากไปสู่การทำงานภาคบริการ ประกอบกับในช่วง ค.ศ.1950 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่การร้องต่อ NLRB เรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมมีจำนวนมากแต่ลูกจ้างกลับได้รับการเยียวยาค่อนข้างช้า เป็นผลให้ฝ่ายนายจ้างไม่เกรงที่จะเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงาน และในช่วงเวลาดังกล่าวนายจ้างยังคงมีสิทธิที่จะย้ายลูกจ้างที่เข้าร่วมการนัดหยุดงานไปทำงานที่อื่นเป็นการถาวรได้ กระทั่ง ค.ศ. 1938 ขบวนการแรงงานจึงประสบความสำเร็จในการรณรงค์ต่อต้านการย้ายลูกจ้างดังกล่าวจนถือเป็นการยอมรับทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการว่านายจ้างไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ ต่อมาระหว่างทศวรรษ 1980 ฝ่ายนายจ้างได้แสดงการปฏิเสธการยอมรับดังกล่าวและแสดงให้เห็นว่าการ



ย้ายลูกจ้างที่เข้าร่วมการนัดหยุดงานเป็นอาวุธสำคัญของนายจ้างในการตอบโต้การนัดหยุดงานและทำให้สหภาพแรงงานมีความอ่อนแอลงด้วย ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แสดงให้เห็นว่าหลักกฎหมายแรงงานของสหรัฐอเมริกาตั้งกล่าวไม่สามารถปกป้องลูกจ้างได้ตามมาตรฐานสากล อีกทั้งยังล้าหลังประเทศอุตสาหกรรมอื่นที่มีโครงข่ายความมั่นคงทางสังคม (social safety net) ที่ดีสำหรับลูกจ้าง ดังเช่นการขาดซึ่งระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ เป็นต้น นักวิชาการแรงงานต่างเห็นว่าเหตุที่เป็นเช่นนั้นเพราะการที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนทรศนะของนายจ้างชาวอเมริกาที่ยึดมั่นในความเป็นปัจเจกชนที่มีเสรีภาพในการตัดสินใจตามระบบเศรษฐกิจเสรีซึ่งนายจ้างจะสนใจเพียงควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน (job control) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวแสดงออกภายใต้หลักกฎหมาย employment at will นอกจากนี้ความรู้สึกที่มีต่อชนชั้นแรงงานที่ยังคงมองว่าเป็นคนชั้นล่าง ทำให้ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองยิ่งน้อยลงไปอีก

## 2. วิวัฒนาการเชิงเนื้อหาของกฎหมาย

### 2.1 หลักกฎหมาย employment at will

หลักกฎหมายแรงงานที่ถือเป็นพื้นฐานของสังคมอเมริกาคือ employment at will กล่าวกันว่าหากต้องการศึกษากฎหมายแรงงานของอเมริกาแต่ไม่เข้าใจหลัก employment at will จะไม่สามารถเข้าใจกฎหมายแรงงานอเมริกาได้เลย และแม้ปัจจุบันกฎหมายแรงงานอเมริกาจะพัฒนาหลักกฎหมายไปมากแต่เมื่อใดที่เกิดปัญหาในการตีความกฎหมายศาลจะกลับมาใช้หลักกฎหมาย employment at will แก้ไขปัญหาเมื่อนั้น การกำเนิดของหลักกฎหมายนี้ตามที่มีบันทึก



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

ไว้คือเมื่อ ค.ศ.1884 ศาลฎีกาแห่งมลรัฐเทนเนสซี<sup>12</sup> วางหลักการของ employment at will ซึ่งให้สิทธินายจ้างอยู่เหนือลูกจ้างในการจ้างงาน โดยมองว่านายจ้างเป็นเจ้าของทุนและความเสี่ยงในกิจการทั้งหมด ลูกจ้างเป็นเพียงผู้ให้แรงงานโดยปราศจากความเป็นหุ้นส่วนใดในกิจการจึงมีสิทธิเพียงได้รับค่าตอบแทนการทำงานเท่านั้น นายจ้างมีสิทธิโดยเด็ดขาดที่จะกำหนดสิ่งใดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ระยะเวลาทำงาน ลักษณะงาน รวมทั้งสิทธิในการเลิกจ้างเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องมีเหตุผล รากฐานของหลัก employment at will มาจากแนวคิดของกฎหมายคอมมอนลอว์ของอังกฤษที่มีหลักการจ้างแรงงานว่าเป็นข้อตกลงทั้งโดยชัดแจ้ง (expressly) และโดยปริยาย (implicitly) ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งหากไม่ได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้โดยเฉพาะให้ถือว่ามิ ระยะเวลาจ้างหนึ่งปี<sup>13</sup> เว้นแต่ข้อเท็จจริงจะปรากฏว่าคู่สัญญาที่มีความประสงค์ให้ระยะเวลาจ้าง กำหนดเป็นอย่างอื่นซึ่งอาจดูได้จากธรรมเนียมปฏิบัติในกิจการนั้นๆหรือช่วงเวลาการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งสหรัฐอเมริกาได้นำหลักการจ้างแรงงานดังกล่าวมาใช้เว้นแต่เพียงระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี ดังกล่าวที่ไม่นำมาใช้ด้วย โดยศาลของสหรัฐอเมริกาหลายศาลจะพิจารณาข้อเท็จจริงจาก พยานหลักฐานแวดล้อมกรณีเพื่อค้นหาเจตนาของคู่ความว่าประสงค์จะจ้างกันนานเท่าใด บางศาล จะพิจารณาจากระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างว่าเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี<sup>14</sup> แล้ววินิจฉัยว่า ระยะเวลาดังกล่าวคือระยะเวลาการจ้างที่มีการตกลงกัน ในขณะที่อีกหลายศาลปฏิเสธที่จะใช้ข้อ สันนิษฐานดังกล่าวแต่จะพิจารณาว่าสัญญาจ้างดังกล่าวมีลักษณะเป็น employment at will หรือไม่โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงจากข้อสัญญาต่างๆในสัญญาจ้างดังกล่าวนั่นเอง ดังนั้นใน

<sup>12</sup> Payne v. Western & Atl. R.R., 81 Tenn.507 (1884)

<sup>13</sup> Clyde W. Summers, 'Employment At Will in the United States: The Divine Right of Employers' (2000) U.Pa. Journal of Labor and Employment Law 3:1 66.

<sup>14</sup> "the rule that an indefinite hiring at so much per day, or per month, or per year" in Skagerberg v. Blandin Paper Co., 266 N.W.872 (Minn.1936)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ค.ศ.1870 ความสับสนในการวินิจฉัยของศาลทำให้มีการตีความสัญญาจ้างแรงงานไปคนละทางสองทางกระทั่งใน ค.ศ.1877 ฮอร์เรช วูด (Horace Wood) นักวิชาการกฎหมายแรงงาน ได้เสนอหลักการพิจารณาความแตกต่างระหว่างหลักกฎหมายอังกฤษกับหลักกฎหมายอเมริกาในเรื่องของ employment at will ว่า “หากเป็นการจ้างแรงงานทั่วไปหรือไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้โดยเฉพาะเจาะจงให้สันนิษฐานเบื้องต้น (prima facie) ว่าเป็นการจ้างแบบ at will และหากลูกจ้างกล่าวอ้างว่ามีการจ้างเป็นรายปี ภาระการพิสูจน์จะตกแก่ลูกจ้างที่จะต้องแสดงให้เห็นเช่นนั้น การจ้างเป็นวัน สัปดาห์ เดือน หรือ ปี โดยที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาจ้างที่ชัดเจนไว้ไม่ถือว่ามีข้อสันนิษฐานว่าเป็นระยะเวลาจ้างตามนั้นแต่อย่างใด” ข้อเสนอของ wood เป็นการปฏิเสธแนวคำวินิจฉัยของศาลที่ว่าระยะเวลาการจ่ายค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน หรือรายปี คือระยะเวลาการจ้างที่มีการตกลงกัน แต่เสนอแนวทางใหม่ให้ถือเป็นข้อสันนิษฐานเลยว่าสัญญาจ้างแรงงานที่ไม่ได้กำหนดเวลาจ้างไว้อย่างชัดเจนถือเป็น employment at will ทั้งสิ้น ในช่วงแรกข้อเสนอของ wood ไม่ได้ได้รับการยอมรับจากศาล โดยใน ค.ศ.1891 ศาลอุทธรณ์แห่งนิวยอร์กยังคงวินิจฉัยว่า “เมื่อใดมีการจ่ายค่าจ้างเมื่อสิ้นเดือนจึงจะสันนิษฐานได้ว่ามีการจ้างเป็นรายเดือน แม้ว่าจะไม่ได้กำหนดระยะเวลาจ้างดังกล่าวอย่างแจ่มชัดก็ตาม”<sup>15</sup> อย่างไรก็ตามในอีกสี่ปีต่อมาศาลอุทธรณ์แห่งนิวยอร์กกลับแนวคำพิพากษาเดิมและนำเอาหลักตามข้อเสนอของ wood มาวินิจฉัยว่า “แม้ว่านายจ้างจะจ้างลูกจ้างโดยจ่ายค่าจ้างเป็นรายปีก็สามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้เมื่อทำงานมาเพียงครึ่งปีได้โดยไม่ต้องมีสาเหตุใด”<sup>16</sup> และเนื่องจากความเชื่อถือและยอมรับของสาธารณะชนที่มีต่อศาลทำให้หลักกฎหมายของ employment at will ที่ศาลอุทธรณ์แห่งนิวยอร์กสร้างขึ้นมีการ

<sup>15</sup> Adams v. Fitzpatrick, 26 N.E. 143, 145 (N.Y.1891)

<sup>16</sup> Martin v. New York Life Ins. Co., 42 N.E. 416, 417 (N.Y.1895)



นำไปใช้ในศาลต่างๆกระทั่งใน ค.ศ.1930 หลักกฎหมายนี้ได้รับการยอมรับอย่างไร้ข้อโต้แย้งว่าเป็นรากฐานของกฎหมายแรงงานอเมริกา มีข้อสงสัยว่าเหตุใดหลักกฎหมาย employment at will ดังกล่าวถึงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในอเมริกาเช่นนั้น มีผู้เห็นว่าเพราะมีความสอดคล้องกับหลักการค่าเสรีหรือ *laissez faire* ซึ่งจำกัดการแทรกแซงของรัฐ แต่ข้อสันนิษฐานที่ทำให้ฝ่ายนายจ้างได้รับประโยชน์เหนือกว่าลูกจ้างไม่ได้รับการอธิบายว่าเป็นไปโดยหลัก *laissez faire* หรือไม่ นอกจากนี้ นักกฎหมายฝ่ายสังคมนิยมมาร์กซ์ (Marxian) อธิบายว่าหลักดังกล่าวถูกใช้โดยคนชั้นกลางและลูกจ้างระดับบน (white collar workers) เพื่อสนับสนุนนายทุนเจ้าของกิจการให้อยู่เหนือกว่าและทำให้คนชั้นล่างไม่อาจลุกขึ้นมาท้าทายความเหนือกว่าได้<sup>17</sup> แต่ไม่ว่าแนวคิดดังกล่าวจะเป็นอย่างไรก็ตามสิ่งที่ปรากฏอยู่คือการสะท้อนให้เห็นความเหนือกว่าของนายจ้างในทุกกรณีเว้นแต่ที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิ แสดงให้เห็นความสำคัญของเจ้าของกิจการที่มีอำนาจบังคับบัญชาการทำงานของลูกจ้างโดยไม่มีข้อยกเว้นใดที่จะปกป้องลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานและยืนยันหลักการของหลักกฎหมาย employment at will ว่า “สาระสำคัญของสภาพการจ้างตามที่ปรากฏในสัญญาจ้างแรงงานอาจถูกเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ได้ทุกเมื่อ และลูกจ้างอาจถูกเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องแสดงเหตุผลและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ”

## 2.2 การขยายหลัก employment at will

หลักกฎหมาย employment at will ตามที่ wood ได้วางแนวทางไว้เพื่อการตีความสัญญาจ้างแรงงานซึ่งนอกจากแนวคิดในการใช้โดยตรงดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้วยังมีข้อสันนิษฐานในทางนิเสธว่า สัญญาจ้างแรงงานใดเป็นการจ้างตามหลักกฎหมาย employment at will

<sup>17</sup> Jay M. Feinman, *The Development of the Employment at Will Rule*, 20 *American Journal of Legal History*, 118 (1976)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

จะปรับใช้ไม่ได้ต่อเมื่อ “ข้อสัญญาในสัญญาจ้างแรงงานเองแสดงให้เห็นเจตนาของคู่สัญญาว่า ประสงค์ให้สัญญามีอยู่จนกว่าจะครบกำหนดตามเงื่อนไขหรือมีเหตุใดอันเป็นเงื่อนไขให้สัญญา สิ้นสุดเกิดขึ้น” แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าศาลไม่ได้ตีความดังนั้นแต่ได้ขยายการตีความข้อสัญญา จ้างแรงงานดังตัวอย่างคดี 3 คดีนี้

คดี *Skagerberg v. Blandin Paper Co.*,<sup>18</sup> ข้อเท็จจริงในคดีเป็นกรณีที่บริษัทจำเลย ประสงค์ จะจ้างโจทก์เพื่อเป็นที่ปรึกษาแต่ขณะนั้นโจทก์อยู่ในระหว่างการเสนอชื่อเพื่อเป็น ศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จึงมีข้อตกลงกันว่าจำเลยจะจ้างโจทก์ทำงานถาวรตามอัตรา เงินเดือนที่ตกลงกันโดยโจทก์จะต้องสละการเสนอชื่อเพื่อเป็นศาสตราจารย์ โจทก์จึงดำเนินการ ตามข้อตกลงและต้องยกเลิกการเป็นวิศวกรที่ปรึกษาของบริษัทนายจ้างเดิมและโจทก์ต้องย้าย ครอบครัวไปซื้อบ้านใกล้ทำงานที่ใหม่ หลังจากตกลงกันได้โจทก์ทำงานให้จำเลยเป็นเวลาสองปีแล้ว จำเลยเลิกจ้างโจทก์โดยไม่ได้ให้เหตุผลใด โจทก์จึงฟ้องจำเลยต่อศาลมลรัฐมินนิโซต้ากล่าวหาว่า จำเลยผิดสัญญาจ้างแรงงานและเรียกค่าเสียหาย แต่ศาลเห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับ จำเลยเป็น *employment at will* โดยศาลให้เหตุผลว่า “คำว่ามันคงถาวร (*permanent, lasting, constant, or steady*) ที่ใช้ในความหมายของการจ้างแรงงานไม่ได้หมายความว่า เป็น การจ้างตลอดชีวิตหรือมีกำหนดเวลาที่ชัดเจน และสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวตกอยู่ภายใต้ หลักการจ้างที่ไม่มีกำหนดเวลาแน่ชัดเป็นรายวัน รายเดือน หรือรายปี จึงถือเป็น *employment at will* ซึ่งคู่ความฝ่ายใดก็สามารถเลิกสัญญาได้ทุกเมื่อ” ศาลยังให้เหตุผลด้วยว่าการที่โจทก์จะต้อง สละการเสนอชื่อเพื่อเป็นศาสตราจารย์ โจทก์ต้องยกเลิกการเป็นวิศวกรที่ปรึกษาของบริษัท

<sup>18</sup> 266 N.W. 872 (Minn. 1936)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

นายจ้างเดิมและโจทก์ต้องย้ายครอบครัวไปซื้อบ้านใกล้ทำงานที่ใหม่ก็ไม่ได้เป็นประโยชน์ใดที่นายจ้างได้รับ ศาลไม่ถือเป็นเรื่องที่ทำลายเจตนาที่แท้จริงของคู่สัญญาได้ ยิ่งกว่านั้นศาลได้วางหลักที่อันตรายยิ่งว่า "การจ้างงานถาวร (permanent employment) คือการจ้างงานที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาแจ้งชัด (indefinite employment) จึงทำให้สัญญาดังกล่าวเข้าหลักของ employment at will ที่ให้อำนาจฝ่ายนายจ้างเลิกสัญญาได้ทุกเมื่อ"

คดี East Line & Red River Railroad Company v. Scott,<sup>19</sup> ข้อเท็จจริงในคดีเป็นกรณีที่ถูกจ้างฟองนายจ้างเรียกค่าเสียหายจากการบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างซึ่งเป็นบริษัทรถไฟ ซึ่งตามสัญญาจ้างแรงงานนายจ้างสัญญาว่าจะจ้างลูกจ้างเป็นระยะเวลาเท่าใดก็ได้ตามที่ลูกจ้างต้องการทำงานอยู่ ศาลมลรัฐเท็กซัสยอมรับว่าสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวให้สิทธิลูกจ้างที่จะกำหนดระยะเวลาทำงานได้เองว่าจะให้สิ้นสุดเมื่อใด แต่เพราะลูกจ้างพลาดที่ไม่ยอมกำหนดระยะเวลาทำงานก่อนถูกเลิกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวจึงไม่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอนและถือได้ว่าเป็น employment at will ผลที่ได้คือแทนที่การกำหนดระยะเวลาจะเป็นสิทธิของลูกจ้างตามข้อตกลงกลับเป็นว่านายจ้างมีสิทธิในการกำหนดระยะเวลาการจ้างและเลิกจ้างได้ตามหลักการพื้นฐานของ employment at will

คดี Main v. Skaggs Community Hospital,<sup>20</sup> ข้อเท็จจริงในคดีเป็นกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานระบุว่า การเลิกสัญญาจะทำได้เมื่อมีสาเหตุอันเหมาะสม (just cause)<sup>21</sup> และต้องบอกกล่าว

<sup>19</sup> 10 S.W. 99 (Tex. 1888)

<sup>20</sup> 812 S.W. 2d 185 (Mo.Ct. App.1991)

<sup>21</sup> หมายเหตุ- ผู้เขียน, Just Cause เป็นหลักการที่ปรากฏในกฎหมายว่าด้วยสัญญาและปรากฏในคำพิพากษาของศาลของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีความหมายเป็นเสมือนมาตรฐานแห่งความมีเหตุผลอันสมควร (reasonableness) ที่ใช้ในการประเมินการกระทำ





# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานัญพิเศษ

ล่วงหน้าก่อนเป็นเวลา 60 วัน ศาลมลรัฐมิสซูรีวินิจฉัยว่า เมื่อสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวไม่ได้กำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน จึงเป็น employment at will ซึ่งลูกจ้างอาจถูกเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องมีสาเหตุอันสมควรและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า คำพิพากษาคดีนี้แสดงให้เห็นว่าเมื่อเกิดกรณีไม่ชัดเจนเรื่องระยะเวลาจ้าง ศาลจะกลับไปสู่หลักการพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานคือ employment at will ซึ่งเป็นผลให้ข้อสัญญาที่กำหนดให้มีสาเหตุอันเหมาะสมที่จะเลิกจ้างได้ต้องกลับกลายเป็นว่าไม่ต้องมีสาเหตุ (no cause) ก็เลิกจ้างได้เช่นกัน

จากตัวอย่างคดีข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการจ้างแรงงานโดยทำสัญญาจ้างกันแม้จะทำเป็นหนังสือที่ระบุข้อสัญญาไว้ก็ตาม แต่ศาลอาจจะไม่ตีความข้อสัญญาตามหลักการตีความสัญญาตามปกติ ไม่ว่าจะนายจ้างจะให้สัญญาหรือทำให้ลูกจ้างเชื่อโดยมีเหตุผลสมควรให้เชื่อได้ว่ามีข้อสัญญากำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน แต่เมื่อใดที่ศาลเห็นว่าข้อสัญญานั้นไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน ลูกจ้างก็อาจถูกเลิกจ้างได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องมีเหตุผลใดและไม่ต้องได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนตามหลักกฎหมาย employment at will อันเป็นหลักกฎหมายแรงงานพื้นฐานได้ทันที

## 2.3 ข้อยกเว้นหลัก employment at will

ในช่วงทศวรรษ 1970 บางศาลได้สร้างแนวทางที่จะจำกัดความไม่เหมาะสมของหลักกฎหมาย employment at will ที่ให้อำนาจฝ่ายนายจ้างมากจนการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเสียไปหลักเกณฑ์หนึ่งที่ศาลใช้คือเมื่อปรากฏว่าลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยปราศจากเหตุผลซึ่งแม้จะไม่ใช่

ของบุคคลในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น หากการกระทำนั้นมีเหตุผลอันสมควรตามหลัก Just Cause ก็จะได้ว่าการกระทำดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานของการมีเจตนาสุจริต (Good Faith) หลักการนี้มักจะใช้ในกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะในกรณีที่ต้องวินิจฉัยว่าลูกจ้างกระทำการใดที่สมควรถูกลงโทษทางวินัยหรือเลิกจ้างหรือไม่ หากปรากฏว่านายจ้างลงโทษลูกจ้างโดยปราศจาก Just Cause ศาลจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแก่ลูกจ้าง



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

การขัดต่อสัญญาจ้างแรงงานตามหลักกฎหมาย employment at will แต่ลูกจ้างสามารถฟ้องว่า นายจ้างกระทำการละเมิดสิทธิลูกจ้างได้ ศาลมลรัฐแคลิฟอร์เนียวินิจฉัยคดีหนึ่งว่า “การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมเบิกความเท็จ (perjury) เป็นการขัดต่อนโยบายแห่งรัฐ (public policy) เป็นเหตุให้ลูกจ้างมีสิทธิฟ้องนายจ้างฐานละเมิดเพื่อเรียกค่าจ้าง ค่าเสียหายต่อความรู้สึก (emotional distress damages) และค่าเสียหายเชิงลงโทษ (punitive damages) ได้”<sup>22</sup> ต่อมาช้อยกเว้นเพราะเหตุที่ขัดต่อนโยบายแห่งรัฐนี้ได้รับการยอมรับในศาลมลรัฐอื่นๆ และใช้เป็นเหตุผลในการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างเพราะการไปทำหน้าที่ลูกขุน<sup>23</sup> เพราะการที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างเรียกค่าเสียหายเพราะบาดเจ็บจากการทำงาน<sup>24</sup> เพราะลูกจ้างปฏิเสธไม่ยอมร่วมมือกับนายจ้างทำสิ่งผิดกฎหมาย<sup>25</sup> เพราะลูกจ้างปฏิเสธการยอมรับความเหนือกว่าของนายจ้างที่เป็นการละเมิดกฎหมาย<sup>26</sup> เพราะลูกจ้างรายงานการกระทำละเมิดกฎหมายของนายจ้างต่อพนักงานเจ้าหน้าที่<sup>27</sup> เพราะเหตุที่ลูกจ้างปฏิเสธการลอบบี้ฝ่ายนิติบัญญัติให้ออกกฎหมายเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง<sup>28</sup> เพราะปฏิเสธการล่องละเมิดทางเพศของหัวหน้างาน<sup>29</sup> หรือ

<sup>22</sup> Petermann v. Int'l Bhd. Of Teamsters, Local 396, 344 P.2d 25 (Cal. Ct. App. 1959)

<sup>23</sup> Nees v. Hocks, 536 P.2d 512 (Or.1975)

<sup>24</sup> Frampton v. Central Ind, Gas Co., 297 N.E.2d 425 (Ind. 1973)

<sup>25</sup> Paterson v. Browning, 832 P.2d 1280 (Utah 1992); Sabine Pilot Serv., Inc. v. Hauck, 687 S.W.2d 733 (Tex.1985)

<sup>26</sup> Sheets v. Teddy's Frosted Foods, Inc., 427 A.2d 385 (Conn.1980)

<sup>27</sup> Boyle v. Vista Eyewear, Inc., 700 S.W.2d 859 (Mo.Ct. App.1985); Field v. Phila. Elec. Co., 565 A.2d 1170 (Pa.Super. Ct.1989)

<sup>28</sup> Novosel v. Nationwide Ins.Co., 721 F.2d.894 (3d Cir.1983)

<sup>29</sup> Lucas v. Brown & Root, Inc., 736 F.2d 1202 (8<sup>th</sup> Cir.1983)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานัญพิเศษ

เพราะเหตุที่ลูกจ้างปฏิเสธเล่นเกมที่ต้องเปิดเผยร่างกาย<sup>30</sup> นอกจากนั้นการเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดต่อจิตใจสามารถทำได้ในศาลอเมริกา ซึ่งหากลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยที่นายจ้างใช้วิธีการที่รุนแรง (extreme) อันเหลือทนทานได้ (outrageous) ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อจิตใจหรือความรู้สึก (emotional distress) ลูกจ้างก็สามารถเรียกค่าเสียหายได้ ดังนั้นการที่บริษัทนายจ้างย้ายให้รองประธานบริษัทอายุ 60 ปี ไปทำงานที่ไม่ต้องใช้ความรู้ในโกดังโดยให้ทำงาน เช่น การกวาดพื้น ทำความสะอาด เช่นนี้ศาลเห็นว่าเป็นการก่อให้เกิดปัญหาทางจิตใจ (psychological problems) และมีสิทธิได้รับค่าเสียหาย<sup>31</sup>

ต่อมาใน ค.ศ.1980 ศาลฎีกาแห่งมลรัฐมิชิแกนได้วางหลัก “Handbook rule” เพื่อจำกัดหลักกฎหมาย employment at will เพิ่มเติมอีกโดยเมื่อนายจ้างมอบคู่มือการทำงานหรือคู่มือนโยบายบริษัทให้ลูกจ้าง และในคู่มือดังกล่าวระบุกฎระเบียบความประพฤติ กระบวนการสอบสวนวินัย และผลประโยชน์ต่างๆไว้ คู่มือดังกล่าวจะถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน และหากคู่มือระบุการกระทำอันเป็นความผิดวินัยไว้ก็จะเป็นสิ่งประกันได้ว่าลูกจ้างจะไม่ถูกลงโทษหรือเลิกจ้างโดยปราศจากสาเหตุ และหากการเลิกจ้างไม่ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในกระบวนการสอบสวนวินัย จะถือได้ว่าเป็นการผิดสัญญาจ้างแรงงาน ต่อมาหลักการนี้ได้รับการยอมรับปรับใช้โดยศาลอื่นๆทั่วไป หลัก “Handbook rule” จึงเป็นหลักการเสริมเพื่อคุ้มครองการทำงานของลูกจ้างต่อเนื่องจากหลักการพื้นฐานของข้อกำหนดที่มีอยู่ชัดเจนในสัญญาจ้างแรงงาน เพราะหากมีข้อกำหนดในสัญญาจ้างไว้ว่าให้มีการจ้างเป็นระยะเวลาเท่าใด การบังคับตามสัญญาก็ต้องเป็นไปตามระยะเวลานั้น แต่หากไม่มีกำหนดเวลาจ้างอย่างชัดเจนแต่มีกำหนดวิธีการเลิกจ้างเอาไว้ว่า

<sup>30</sup> Wagenseller v. Scottsdale Mem’l Hosp., 710 P.2d 1025 (Ariz. 1985)

<sup>31</sup> Wilson v. Monarch Paper Co., 939 F.2d 1138 (5<sup>th</sup> Cir. 1991)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ต้องมีขั้นตอนใดหรือการกระทำความผิดเช่นใดในคู่มือ นายจ้างก็ต้องดำเนินการตามขั้นตอนหรือการกระทำที่ระบุไว้ในคู่มืออันถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานดังกล่าวด้วย

นอกจากนั้นหลักการทั่วไปของกฎหมายที่เป็นพื้นฐานการตีความสัญญา ก็ถูกนำมาใช้กับการตีความสัญญาจ้างแรงงานด้วยเช่นกัน เช่น หลักการตีความสัญญาว่าต้องเป็นไปโดยสุจริตและตกลงอย่างเป็นธรรม (implied covenant of good faith and fair dealing)<sup>32</sup> ซึ่งนำมาใช้ในกรณีการเลิกจ้างตามหลักกฎหมาย employment at will ว่าหากเป็นไปด้วยเจตนาที่ไม่สุจริต (bad faith) หรือมีเจตนาร้าย (malice) ก็จะเป็นเหตุให้การเลิกจ้างนั้นเป็นการกระทำที่ผิดสัญญาจ้างแรงงานได้<sup>33</sup> ศาลอุทธรณ์แห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนียนำหลัก implied covenant มาใช้กับการจ้างแรงงานระยะยาว โดยคดีหนึ่งเมื่อปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานมานาน 18 ปี โดยปราศจากสาเหตุ ศาลวินิจฉัยว่า "การเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันชอบด้วยกฎหมายหลังจากลูกจ้างทำงานมาเป็นระยะเวลาดังกล่าว เป็นการขัดต่อหลักสัญญาต้องเป็นไปโดยสุจริตและตกลงอย่างเป็นธรรมซึ่งนำมาใช้กับสัญญาจ้างแรงงานด้วย"<sup>34</sup> ต่อมาศาลมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้นำหลักดังกล่าวมาใช้คุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นเวลาเพียง 7 ปี<sup>35</sup> นอกจากนั้นศาลมลรัฐมอนทานาก็ได้วินิจฉัยจากคู่มือพนักงานที่ระบุการประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง แล้วพบว่าลูกจ้าง "มีเหตุผลสมควรเชื่อว่าตนจะถูกเลิกจ้างต่อเมื่อมีสาเหตุอันควร การเลิกจ้างโดยปราศจาก just

<sup>32</sup> หมายเหตุ- ผู้เขียน, หลักการ "implied covenant of good faith and fair dealing" คือข้อสันนิษฐานทั่วไปที่ว่าคู่สัญญาจะต้องตกลงกันด้วยความซื่อสัตย์ (honestly) เป็นธรรม (fairly) และสุจริต (in good faith) เพื่อที่จะไม่ทำให้เสียสิทธิของคู่สัญญาหรือผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ตามสัญญา ซึ่งศาลในสหรัฐอเมริกาจะใช้หลักการนี้ประกอบกับการตีความข้อสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร

<sup>33</sup> Monge v. Beebe Rubber Co., 316 A.2d 549 (N.H.1974)

<sup>34</sup> Cleary v. American Airlines, Inc., 168 Cal.Rptr. 722 (Cal. Dist. Ct. App. 1980)

<sup>35</sup> Foley v. Interactive Data Corp., 765 P.2d 373 (Cal. 1988)



cause เป็นการละเมิดต่อหลัก implied covenant ซึ่งมีขึ้นเพื่อป้องกันการใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบของนายจ้างในสภาพการที่ลูกจ้างไม่มีความเท่าเทียมในอำนาจต่อรอง”<sup>36</sup> ผลจากการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยขัดต่อหลัก implied covenant คือการทำละเมิดซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าเสียหายต่อจิตใจและค่าเสียหายเชิงลงโทษด้วย ต่อมาการนำหลัก implied covenant มาใช้ของศาลไม่เพียงแต่ใช้กับสัญญาจ้างแรงงานระยะยาวเท่านั้นแต่ได้ขยายไปถึงลูกจ้างกรณีทั่วไปที่มีเหตุผลเชื่อได้ว่าถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม (unjustly discharged) ด้วยเช่นกัน

## 2.4 การจำกัดขอบเขตของข้อยกเว้นหลัก employment at will

แม้ว่าหลายศาลจะได้พัฒนาหลักการขัดต่อนโยบายแห่งรัฐ (public policy), หลัก “Handbook rule”, และหลัก implied covenant มาเป็นข้อยกเว้นหลักกฎหมาย employment at will แต่ในบางศาลยังคงไม่ชัดเจนในการใช้ โดยเฉพาะการใช้หลักการขัดต่อ นโยบายแห่งรัฐ หลายศาลจะใช้ต่อเมื่อมีบทบัญญัติแห่งกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญกำหนดไว้อย่างชัดเจน ดังเช่น หากพนักงานขายถูกเลิกจ้างเพราะเหตุที่เปิดเผยข้อมูลบริษัทต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ว่าผลิตภัณฑ์ที่ขายอาจก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อผู้ใช้และลูกจ้างได้ ศาลเห็นว่าไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายแสดงอย่างชัดเจนว่าผลิตภัณฑ์ดังกล่าวจะต้องมีความปลอดภัยดังนั้นจึงไม่ใช่การกระทำที่ ขัดต่อนโยบายแห่งรัฐ<sup>37</sup> ยิ่งกว่านั้นแม้ว่ารัฐธรรมนูญจะบัญญัติคุ้มครองเสรีภาพในการพูด (free speech) ไว้ แต่ศาลเห็นว่าเป็นกรณีที่รัฐต้องคุ้มครองสิทธิแก่ปัจเจกชนแต่ไม่ได้กำหนดให้ใช้

<sup>36</sup> Stark v. Circle K. Corp., 751 P.2d 162, 166 (Mont. 1988) ดูเพิ่มเติมใน Mark Harcourt et al, ‘Distributive Justice, Employment at will and Just Cause dismissal’ (2013) Journal of Business Ethics, Vol.115 Iss.2

<sup>37</sup> Geary v” United Steel Corp., 319 A.2d 174, 175 (Pa. 1974)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

นโยบายแห่งรัฐดังกล่าวเพื่อให้ลูกจ้างเอกชนมีเสรีภาพในการพูดที่อาจทำให้นายจ้างเสียหาย<sup>38</sup> ในคดีหนึ่งลูกจ้างคัดค้านการกระทำของนายจ้างที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนผิวสีโดยลูกจ้างพูดกับเพื่อนลูกจ้างด้วยกันว่า “คนดำมีสิทธิเหมือนกัน” จึงถูกนายจ้างเลิกจ้าง ศาลเห็นว่าแม้ว่าลูกจ้างจะทำการประท้วงการกระทำของนายจ้างที่เลือกปฏิบัติโดยผิดกฎหมายต่อลูกจ้าง แต่นายจ้างก็สามารถเลิกจ้างได้<sup>39</sup>

เป็นที่สังเกตว่าศาลของมลรัฐมักจะค้นหานโยบายแห่งรัฐจากกฎหมายของมลรัฐดังกล่าวเอง เพราะเหตุผลที่ว่ามลรัฐไม่ถูกผูกมัดให้ต้องยอมรับนโยบายที่ปรากฏในกฎหมายสหรัฐไม่ว่ากฎหมายของ มลรัฐนั้นจะมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับของสหรัฐหรือไม่<sup>40</sup> ซ้อยกเว้นหนึ่งของหลักกฎหมาย employment at will จะใช้ในสถานการณ์ที่ความปลอดภัยและสาธารณสุขได้รับผลกระทบแล้ว ดังนั้นการที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเพราะปฏิเสธไม่ทำบันทึกอันเป็นเท็จซึ่งเป็นบันทึกที่ต้องทำตามกฎหมายสหรัฐว่าด้วยอาหารและยาระบุไว้จึงเป็นกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างได้ อย่างไรก็ตามการที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างเพื่อเรียกร้องค่าเสียหายจากเจตนาให้เกิดความเสียหายแก่จิตใจยากก็ยากจะชนะคดีได้ เพราะกรณีดังกล่าวในกฎหมายว่าด้วยละเมิดกำหนดให้การกระทำของผู้ละเมิดจะต้อง “มีลักษณะที่ผิดปกติกินระดับความเหมาะสมซึ่งถือได้ว่ามีความเลวร้ายและเกินกว่าที่จะรับได้ในสังคมที่เจริญแล้ว”<sup>41</sup> ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วเป็นการยากที่นายจ้างจะทำได้ถึงมาตรฐานระดับนี้ ศาลมลรัฐนิวยอร์กเคยมีคำวินิจฉัยในคดีที่ผู้ตรวจสอบบัญชีซึ่งทำงานมา 23 ปี ได้รายงาน

38 Korb v. Raytheon Corp., 574 N.E.2d 370 (Mass. 1991)

39 Bigelow v. Bullard, 901 P.2d 630, 632 (Nev. 1995)

40 Guy v. Travenol Labs., 812 F.2d 911 (4<sup>th</sup> Cir.1987)

41 หมายเหตุ- ผู้เขียน, มาจาก “so outrageous in character and so extreme in degree as to go beyond all possible bounds of decency and to be regarded as atrocious and utterly intolerable in a civilized community”



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ความประพฤติของผู้จัดการบางคนที่ทำรายงานเท็จเพื่อให้ได้รับโบนัสจำนวนมาก แต่ผลที่ได้คือ ผู้ตรวจสอบบัญชีต้องถูกประกาศเลิกจ้างต่อสาธารณะและถูกนำทรัพย์สินจากลินชัคโตะไปโยนลง ต่อหน้าลูกจ้างอื่นข้างถนน ซึ่งศาลเห็นว่ายังคงห่างไกลกว่ามาตรฐานที่จะเป็นการละเมิดต่อจิตใจ<sup>42</sup> ในอีกคดีหนึ่งลูกจ้างหญิงถูกหัวหน้างานสั่งพักงานต่อหน้าลูกค้ำและลูกจ้างอื่น แล้วถูกลดตำแหน่ง ลงต่ำกว่าลูกน้องของตนเองพร้อมกับถูกลดเงินเดือนลง 11,000 เหรียญสหรัฐ ทำให้เจ็บช้ำ (Trauma) ทางใจจนต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลและไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้ ศาลเห็นว่าการกระทำดังกล่าวยังไม่ถึงกับเป็นการละเมิดต่อจิตใจเช่นกัน<sup>43</sup>

ส่วนหลัก “Handbook rule” นั้นก็มีปัญหาในการคุ้มครองสิทธิลูกจ้างเมื่อนายจ้างเริ่ม ทราบแนวทางของศาลที่เห็นว่าหากไม่มีกำหนดเวลาจ้างอย่างชัดเจนแต่มีกำหนดวิธีการเลิกจ้าง เอาไว้ว่าต้องมีขั้นตอนใดหรือการกระทำความผิดเช่นใดในคู่มือการทำงาน ดังนี้ขั้นตอนหรือการ กระทำที่ระบุไว้ในคู่มือการทำงานดังกล่าวศาลจะถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานและจะ นำมาปรับใช้แก่คดีเพื่อยกเว้นหลักกฎหมาย employment at will นายจ้างจึงใช้วิธีการกำหนด เป็นข้อยกเว้นอย่างชัดเจนไม่ให้ถือเอาคู่มือการทำงานมาเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานหรือ disclaimer provision โดยใช้ถ้อยคำ เช่น “คู่มือการทำงานฉบับนี้ไม่มีความประสงค์จะกำหนด เป็นสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างหรือบริษัท” หรือ “สัญญาจ้างแรงงานอาจสิ้นสุดเมื่อใด ก็ได้โดยไม่ต้องมีสาเหตุและไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก่อน” แม้การที่นายจ้างเขียนเป็นข้อยกเว้นไว้ ดังกล่าวจะใช้บังคับได้ แต่บางศาลยังเห็นว่าจะต้องมีเงื่อนไขว่าข้อยกเว้นนั้นจะต้องมีความชัดเจน

<sup>42</sup> Murphy v. American Home Prods. Corp., 448 N.E.2d 8 (Md.1992)

<sup>43</sup> Kentucky Fried Chicken Nat'l Mgmt.Co. v. Weathersby, 607 A.2d 8 (Md.1992)



ด้วย<sup>44</sup> นอกจากนั้นลักษณะและขนาดของตัวอักษรที่เขียนจะต้องมีความเพียงพอให้ลูกจ้างสามารถทราบได้<sup>45</sup> ดังเช่นการกำหนด disclaimer provision ด้วยตัวอักษรทั่วไปไว้ที่หน้าสุดท้ายของคู่มือการทำงานที่มีอยู่ 53 หน้า นั้น ศาลถือว่าเป็นการเพียงพอแล้วที่จะยกเว้นหลัก “Handbook rule” ดังนั้นคู่มือการทำงานจึงไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน<sup>46</sup> และแม้ว่านายจ้างจะมีคู่มือการทำงานที่กำหนดข้อสัญญาที่ศาลอาจถือว่าเป็นการตกลงการจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาไว้แล้วก็ตาม นายจ้างยังสามารถยกเลิกคู่มือการทำงานฉบับนั้นแล้วออกคู่มือการทำงานฉบับใหม่ที่กำหนด disclaimer provision ไว้ด้วยก็ได้<sup>47</sup> สำหรับหลัก implied covenant ซึ่งศาลนำมาเป็นข้อยกเว้นหลักกฎหมาย employment at will นั้นก็ปรากฏว่ามีการใช้อย่างมีประสิทธิภาพโดยศาลในมลรัฐอลาสก้า, แคลิฟอร์เนีย, เดลาแวร์, ไอดาโฮ, และมอนทานา เท่านั้น แต่ศาลในบางมลรัฐได้ปฏิเสธอย่างชัดเจนที่จะนำหลักดังกล่าวมาใช้<sup>48</sup> แม้ศาลมลรัฐแคลิฟอร์เนียจะเป็นมลรัฐแรกๆ ที่นำหลัก implied covenant มาใช้ แต่การใช้ดังกล่าวก็อยู่ในลักษณะที่จำกัด เพราะศาลฎีกาแห่งมลรัฐแคลิฟอร์เนียได้วางหลักไว้ว่านายจ้างไม่จำเป็นต้องแสดงเหตุผลที่สมควรในการเลิกจ้างลูกจ้างก็ได้ เพียงแต่นายจ้างต้องกระทำโดยสุจริต (good faith) เท่านั้น<sup>49</sup>

## 2.5 การแสดงเอกลีทธิของนายจ้างในกรณีอื่น

<sup>44</sup> Nicosia v. Wakefern Food Corp., 643 A.2d 554 (N.J.1994)

<sup>45</sup> Dell v. Montgomery Ward & Co., 811 F.2d 970 (6<sup>th</sup> Cir.1987)

<sup>46</sup> Anderson v. Douglas & Lomason Co., 540 N.W. 2d 277 (Iowa 1995)

<sup>47</sup> Scholz v. Montgomery Ward & Co., 468 N.W.2d 845, 849 (Mich. 1991)

<sup>48</sup> Murphy v. American Home Prods. Corp., 448 N.E.2d 86, 92, 58 N.Y.2d 293, 305 (1983)

<sup>49</sup> Cotran v. Rollins Hudig Hall Int'l, Inc., 948 P.2d 412 (Cal.1998)





## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

แม้ว่าทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและศาลได้พยายามจำกัดขอบเขตการใช้หลักกฎหมาย employment at will ให้อยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม แต่เห็นได้ว่าเป็นการยากที่จะเปลี่ยนแนวความคิดของนักกฎหมายแรงงานอเมริกาที่ยอมรับหลักกฎหมาย employment at will มาอย่างยาวนานว่าเป็นหลักการพื้นฐานของสัญญาจ้างแรงงานให้ต้องอยู่ในบริบทอื่น แม้ว่าต่อมาแนวคิดและการพัฒนาของหลักกฎหมาย employment relation จะได้รับการยอมรับกว้างขวางขึ้นกระทั่งทั้งหลักกฎหมาย employment at will และ employment relation ต่างก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นพื้นฐานและเป็นเอกลักษณ์ของกฎหมายแรงงานอเมริกาที่ไม่มีในประเทศอื่น แต่ก็ยังไม่สามารถทดแทนหลักของ employment at will ได้ทั้งหมด ความสัมพันธ์ระหว่างหลัก employment at will และหลัก employment relation ปรากฏตามคำพิพากษาของศาล ดังนี้

1) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์หรือ The National Labor Relations Act section 8(a)(5) ซึ่งห้ามนายจ้างกระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติในการทำงานเพื่อสนับสนุนหรือบั่นทอนสมาชิกสหภาพแรงงาน ในคดี *Darlington*,<sup>50</sup> ข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างคัดค้านความพยายามของลูกจ้างในการตั้งสหภาพแรงงานพร้อมกับข่มขู่ว่าจะปิดโรงงานและเลิกกิจการหากลูกจ้างยังดำเนินการเลือกตัวแทนสหภาพแรงงาน ต่อมาเมื่อตัวแทนสหภาพแรงงานชนะการเลือกตั้ง นายจ้างจึงได้ปิดกิจการและเลิกจ้างลูกจ้างนับร้อยคน ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาวินิจฉัยว่าเป็นเอกสิทธิ์ของนายจ้างที่จะเลิกกิจการได้แม้ว่าจะมีมูลเหตุจูงใจจากความรังเกียจสหภาพแรงงาน และต้องการลงโทษลูกจ้างเนื่องจากเข้าร่วมกับสหภาพแรงงาน โดยศาลให้เหตุผลว่า “ข้อเสนอที่ว่าผู้ประกอบกิจการไม่สามารถเลือกที่จะเลิกกิจการได้นั้นไม่สามารถนำมาใช้ได้เว้นแต่จะปรากฏอย่าง

<sup>50</sup> Textile Workers Unions of America v. Darlington Mfg. Co., 380 U.S. 263 (1965)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

ชัดแจ้งว่าฝ่ายนิติบัญญัติประสงค์เช่นนั้น” อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีการบัญญัติไว้อย่างชัดแจ้งว่าห้ามนายจ้างเลือกปฏิบัติเพราะเหตุที่ลูกจ้างเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ศาลก็ยังวินิจฉัยว่านายจ้างมีสิทธิที่จะเลิกจ้างลูกจ้างทั้งหมดและย้ายกิจการไปตั้งที่อื่นได้ แนวคิดของศาลจึงแสดงให้เห็นว่าแนวคิดของหลักกฎหมาย employment at will ยังคงมีผลต่อการวินิจฉัยของศาลแม้ว่าจะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่นให้ศาลสามารถตีความได้ก็ตาม

2) กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มีความประสงค์ให้นายจ้างเจรจาด้วยความสุจริตใจกับฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งด้วยคะแนนเสียงส่วนใหญ่ในเรื่องค่าจ้าง เวลาทำงาน และสภาพการจ้างอื่นๆ โดยกฎหมายยังต้องการให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของฝ่ายลูกจ้างได้ ในคดี *First National Maintenance*,<sup>51</sup> ข้อเท็จจริงปรากฏว่านายจ้างได้ปิดกิจการหนึ่งในหลายกิจการที่มีอยู่โดยไม่ได้บอกกล่าวล่วงหน้าหรือเจรจากับตัวแทนสหภาพแรงงาน เป็นเหตุให้เลิกจ้างลูกจ้าง 35 คน ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาเห็นว่า การใช้ดุลพินิจของนายจ้างดังกล่าวแม้จะมีผลกระทบโดยตรงต่อลูกจ้างแต่เป็นการเน้นเพียงกำไรทางเศรษฐกิจตามสัญญาโดยลูกจ้างไม่ได้มีส่วนได้เสียกับผลการดำเนินการของกิจการ และการบริหารกิจการของนายจ้างควรเป็นไปโดยอิสระจากกระบวนการต่อรอง การวินิจฉัยของศาลแสดงให้เห็นว่า ศาลไม่ได้พิจารณาว่าลูกจ้างเป็นเสมือนหุ้นส่วนในทางธุรกิจกับนายจ้างแต่เป็นเพียงแค่ว่าคนที่ถูกจ้างมาทำงานให้เท่านั้น ดังนั้นแม้ว่ากฎหมายต้องการให้มีการเจรจาระหว่างนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง แต่นายจ้างยังคงรักษาเอกสิทธิ์ในการใช้ดุลพินิจที่จะเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่ฟังเสียงของตัวแทนลูกจ้างก่อน คดีนี้จึง

<sup>51</sup> *First Nat'l Maintenance Corp., v. NLRB*, 452 U.S. 666 (1981)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ

แสดงให้เห็นแนวคิดของหลักกฎหมาย employment at will ที่ให้นายจ้างมีสิทธิกำหนดใดๆ ในการทำงานได้โดยไม่มีหน้าที่ที่ต้องฟังหรืออธิบายใดๆ ต่อลูกจ้าง

3) ในคดี *NLRB v. Mackay Radio & Telegraph Co.*,<sup>52</sup> ศาลฎีกาสหรัฐอเมริกาวินิจฉัยว่า ระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้างสามารถย้ายงานลูกจ้างที่เข้าร่วมนัดหยุดงานได้ และเมื่อลูกจ้างดังกล่าวขอกลับเข้าทำงาน นายจ้างสามารถปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างนั้นกลับเข้าทำงานที่เดิมก่อนการย้ายงาน และสามารถให้ทำงานที่ใหม่ที่ให้ย้ายมาได้ คำวินิจฉัยของศาลเป็นการขัดกับที่บัญญัติไว้ใน NLRA section 8(a)(3) ซึ่งห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน โดยศาลเห็นว่าเป็น “สิทธิของนายจ้างในการปกป้องการดำเนินกิจการ” ทั้งที่สิทธิดังกล่าวมิได้มีอยู่ในบทบัญญัติใดของกฎหมายอันเป็นไปในทำนองเดียวกันกับที่ศาลเคยวินิจฉัยในคดี *Darlington*, ถึงสิทธิของนายจ้างในการเลิกกิจการ ข้อเสนอพื้นฐานของศาลที่ว่านายจ้างเป็นเจ้าของกิจการและทรัพย์สินทั้งหมดก่อให้เกิดสิทธิที่เหนือกว่าสิทธิของลูกจ้างตามบทบัญญัติของกฎหมายที่ให้ลูกจ้างสามารถปกป้องประโยชน์ของตนเองได้ แนวคิดที่ให้นายจ้างกับตัวแทนลูกจ้างได้เจรจากันก่อนจนกว่าจะถึงทางตันจึงจะหยุดการดำเนินกิจการโดยให้ลูกจ้างเป็นส่วนสำคัญของ การดำเนินกิจการด้วยนั้น กลับเปลี่ยนไปเป็นว่าให้นายจ้างมีสิทธิในการใช้ดุลพินิจฝ่ายเดียวได้โดย ลูกจ้างไม่มีสิทธิที่จะปกป้องตนเองได้เลย

4) กรณีที่นายจ้างโอนกิจการให้นายจ้างอื่น ตามกฎหมายของอเมริกาให้นายจ้างเดิมกับนายจ้างใหม่มีอำนาจเต็มที่ (absolute power) ที่จะกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิใดหรือไม่มีสิทธิใด หลังจากโอนย้ายกิจการแล้วนายจ้างเดิมไม่มีข้อผูกมัดใดต่อลูกจ้างอีกต่อไป ส่วนนายจ้างใหม่ก็ไม่มี

<sup>52</sup> 304 U.S. 333 (1938)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชานัญพิเศษ

ข้อผูกมัดใดที่จะจ้างลูกจ้างต่อจากนายจ้างเดิม หากนายจ้างใหม่ต้องการจ้างลูกจ้างบางคนก็สามารถทำสัญญาจ้างใหม่ให้มีข้อตกลงที่แตกต่างจากสัญญาจ้างเดิมได้ แม้ว่านายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่จะสามารถตกลงกันให้นายจ้างใหม่รับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปตามข้อตกลงในสัญญาจ้างเดิมก็ตามแต่ในทางปฏิบัติมีน้อยมาก การมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กำหนดห้ามมิให้นายจ้างเดิมเลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร (just cause) ไม่ได้ช่วยให้ลูกจ้างมีสิทธิทำงานต่อไปจากการโอนกิจการให้นายจ้างใหม่ได้เลยเพราะนายจ้างใหม่ไม่ถูกผูกมัดตามสัญญาจ้างเดิมที่นายจ้างเดิมทำกับลูกจ้างไว้ก่อน ในคดี *Howard Johnson Co v. Detroit Local Joint Executive Board*,<sup>53</sup> นายจ้างเดิมมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับลูกจ้างว่าจะไม่เลิกจ้างลูกจ้างโดยปราศจากสาเหตุและให้การตัดสินใจว่าจะเลิกจ้างหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเห็นของอนุญาโตตุลาการ เมื่อผู้รับโอนกิจการจากนายจ้างปฏิเสธที่จะจ้างงานลูกจ้างต่อ สหภาพแรงงานจึงร้องขอให้อนุญาโตตุลาการพิจารณา ต่อมาเมื่อคดีไปถึงศาลฎีกาสหรัฐอเมริกา ศาลเห็นว่าผู้รับโอนมีสิทธิที่จะไม่จ้างลูกจ้างของผู้โอนกิจการได้และไม่เป็นการผูกมัดว่าผู้รับโอนกิจการจะต้องทำตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมที่ผู้โอนกิจการทำกับลูกจ้างไว้ แม้ว่าตามข้อตกลงจะเขียนข้อความไว้ว่าให้ผู้มัดผู้รับมอบกิจการ ผู้ดำเนินการตามที่มอบหมาย ผู้ซื้อ ผู้เช่า หรือผู้รับโอนกิจการก็ตาม ก็ไม่เป็นผลให้ข้อตกลงนั้นผูกพันผู้รับโอนกิจการด้วย เว้นแต่จะปรากฏอย่างชัดเจนว่าผู้รับโอนกิจการได้ยินยอมผูกพันตามข้อตกลงนั้น หากผู้รับโอนกิจการจ้างลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างส่วนหนึ่งก็จะต้องมีการต่อรองกับสหภาพแรงงานเพื่อทำข้อตกลงกันใหม่ แต่หากผู้รับโอนกิจการปฏิเสธการจ้างลูกจ้างส่วนใหญ่ ไม่เพียงแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลงแต่ความเป็น

<sup>53</sup> 417 U.S.249 (1974)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ตัวแทนสหภาพแรงงานยังสิ้นสุดลงด้วย กรณีการโอนกิจการนี้ก็เป็นอย่างหนึ่งในเอกสิทธิของ นายจ้างที่สามารถตกลงกันโดยลูกจ้างไม่สามารถเรียกร้องสิทธิใดได้

5) จากข้อสันนิษฐานตามกฎหมายของ wood<sup>54</sup> ที่ว่าหากไม่มีข้อตกลงกันเป็นอย่างอื่นไม่ว่าจะ โดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ในการตีความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะต้องตั้งอยู่บนข้อ สันนิษฐานว่านายจ้างมีดุลพินิจเป็นเอกสิทธิในการดำเนินการทุกอย่างเกี่ยวกับกิจการของตน ซึ่ง เรียกกันว่า “ทฤษฎีการรักษาสิทธิ (reserved rights theory)” ซึ่งตามปกติจะระบุในข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างว่า “นายจ้างคงมีสิทธิทุกประการเว้นแต่จะได้ยินยอมโดยชัดแจ้งหรือโดย ปริยายโดยข้อสัญญา” ซึ่งโดยมากศาลจะค้นหาข้อผูกมัดโดยปริยายแต่ภาระการพิสูจน์จะตกอยู่กับ สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างที่ต้องแสดงให้เห็นว่านายจ้างตกลงที่จะจำกัดเอกสิทธิดังกล่าว

6) นอกจากนั้นในระบบกฎหมายแรงงานอเมริกามีหลักของ “obey and grieve rule” ซึ่งหมายความว่า หากนายจ้างมีคำสั่งใดแม้ว่าจะเป็นการละเมิดต่อข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้าง ลูกจ้างก็ต้องปฏิบัติตามคำสั่งนั้น เว้นแต่การกระทำตามคำสั่งนั้นอาจจะเป็นผลให้เกิด อันตรายร้ายแรงแก่กายของลูกจ้างนั้น หากลูกจ้างปฏิเสธที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่แม้จะไม่ถูกต้องก็ ถือได้ว่ามีความเพียงพอที่นายจ้างจะถือเป็น “เหตุอันสมควร หรือ just cause” ที่จะเลิกจ้าง ลูกจ้างได้ ดังนั้นในทางปฏิบัติลูกจ้างที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ชอบของนายจ้างจะต้องปฏิบัติตาม ไปก่อนแล้วจึงไปดำเนินคดีกับนายจ้างที่ออกคำสั่งไม่ชอบนั้นในภายหลัง

7) แนวความคิดที่ว่านายจ้างคือเจ้านาย (lord and master) นำไปสู่ข้อจำกัดสำคัญของ ลูกจ้างที่จะใช้สิทธิส่วนบุคคล (right to privacy) ในการฟ้องเรียกร้องสิทธิส่วนบุคคลจะต้องแสดง

54 หมายถึง- ผู้เขียน, Horace wood นักวิชาการกฎหมายแรงงานชาวอเมริกาผู้เสนอแนวคิดหลักกฎหมาย The employment at will กล่าวถึงแล้วในข้อ 2.1



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ให้เห็นเหตุอันสมควรให้เชื่อได้ว่ามีสิทธิส่วนบุคคลดังกล่าว การกระทำของนายจ้างที่อาจละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้าง เช่น การที่นายจ้างประกาศล่วงหน้าว่าจะตรวจค้นช่องเก็บของ (locker) ของลูกจ้าง หรือการที่นายจ้างประกาศกำหนดให้ลูกจ้างต้องเข้ารับการตรวจร่างกายหาเสพติด หรือการที่นายจ้างประกาศล่วงหน้าว่าจะสืบสวนในเรื่องความสัมพันธ์ทางชู้สาวอันเป็นเรื่องส่วนตัวของลูกจ้าง เป็นต้น เช่นนี้ในระบบกฎหมายแรงงานอเมริกาถือว่าเมื่อนายจ้างประกาศล่วงหน้าแล้วลูกจ้างยังคงยินยอมทำงานอยู่ต่อเช่นนี้ ลูกจ้างไม่อาจถือว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลได้ ความยินยอมของลูกจ้างดังกล่าวอาจเป็นสิ่งที่นายจ้างนำมาต่อสู้ได้ว่าไม่ได้ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล ในคดี *Jennings v. Minco Technology Labs, Inc.*<sup>55</sup> ศาลอุทธรณ์มลรัฐเท็กซัสปฏิเสธที่จะออกคำสั่งห้ามนายจ้างสุ่มตรวจสารเสพติด โดยศาลเห็นว่าการกระทำดังกล่าวไม่เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลเพราะลูกจ้างยินยอมให้กระทำได้ ส่วนลูกจ้างที่ไม่ยินยอมให้ตรวจก็มีผลให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ตามหลักกฎหมาย employment at will ที่ให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างแรงงานได้โดยไม่มีหน้าที่ที่ต้องฟังหรืออธิบายใดๆต่อลูกจ้าง นอกจากนี้บางศาลยังวินิจฉัยว่าการเลิกจ้างลูกจ้างที่ปฏิเสธการตรวจสารเสพติดไม่เป็นการฝ่าฝืนนโยบายแห่งรัฐอีกด้วยเพราะ “สิทธิที่ลูกจ้างอ้างว่ามีนั้นเป็นเพียงสิทธิส่วนบุคคล (private right) ไม่ใช่สิทธิสาธารณะ (public right)”<sup>56</sup> ในกรณีที่ลูกจ้างมิได้ให้ความยินยอม การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลจะต้องเป็นไปโดยชอบและในการพิจารณาความชอบดังกล่าวศาลจะชั่งน้ำหนักระหว่างประโยชน์ของนายจ้างในการดำเนินธุรกิจกับประโยชน์ของลูกจ้างในสิทธิส่วนบุคคล โดยมากศาลจะให้น้ำหนักไปที่ประโยชน์ของนายจ้างยิ่งกว่าประโยชน์ของลูกจ้างแม้ว่าบางกรณีลูกจ้างจะฝ่ายเรียกค่าเสียหาย

<sup>55</sup> 765 S.W.2d 497 (Tex. Ct. App.1989)

<sup>56</sup> Luck v. Southern Pacific Transp. Co., 267 Cal. Rptr. 618, 635 (Cal.Ct.App.1980)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

จากการกระทำอันไม่ชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน หรือการที่นายจ้างใช้กล้องถ่ายภาพจากระยะไกลถ่ายภาพเข้าไปในช่องหน้าต่างบ้านของลูกจ้าง หรือการที่นายจ้างส่งจดหมายไปถึงแพทย์ประจำตัวลูกจ้างเพื่อขอรับข้อมูลการตรวจร่างกายของ ลูกจ้าง ศาลจะไม่ถือว่าการกระทำของนายจ้างเป็นการละเมิดต่อสิทธิส่วนบุคคลของลูกจ้างเพราะ “ความเป็นส่วนบุคคลอยู่ภายใต้ประโยชน์อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง”<sup>57</sup> คดี *Baggs v. Eagle-Picher Industries, Inc.*,<sup>58</sup> ศาลยอมรับว่าการตรวจหาสารเสพติดเป็นการรุกล้ำ สิทธิส่วนบุคคลเพราะเป็นการเปิดเผยข้อเท็จจริงทางการแพทย์ของลูกจ้างทั้งการตั้งครุฑและการ เป็นโรคเบาหวาน รวมทั้งการตรวจปัสสาวะก็เป็นการรุกล้ำความเป็นส่วนตัว ซึ่งวิญญูชนควร คัดค้านการกระทำดังกล่าว คำพิพากษานี้จึงเปรียบเสมือนการรองรับให้นายจ้างสามารถใช้ หลักการที่ลูกจ้างควรคัดค้านแต่ไม่คัดค้านนี้เข้าไปค้นหาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างได้ ในคดี *Smyth v. Pillsbury Co.*,<sup>59</sup> นายจ้างสนับสนุนลูกจ้างให้ติดต่อกับเพื่อนร่วมงานโดยการใช้อีเมลและ ให้ความมั่นใจกับลูกจ้างว่าข้อมูลในอีเมลจะถูกเก็บเป็นความลับจะไม่ถูกลักลอบดูข้อมูลและจะไม่ ถูกนำข้อมูลมาใช้เป็นโทษกับลูกจ้าง ต่อมานายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยนายจ้างลักลอบดูข้อมูลซึ่ง พบว่ามีข้อความที่แสดงความไม่เหมาะสมและไม่เป็นมืออาชีพเป็นการลดฐานะความเป็นผู้บริหาร ให้แย่งลง ศาลเห็นว่าลูกจ้างไม่มีเหตุผลสมควรเพียงพอที่จะเชื่อว่ามีความเป็นส่วนตัวในอีเมลและ วิญญูชนจะไม่เห็นว่าการลักลอบดูข้อมูลในอีเมล

<sup>57</sup> “privacy was subject to the legitimate interests of his employer” in *Saldana v. Kelsey-Hayes Co.*, 443 N.W.2d 382, 384 (Mich. Ct.App. 1989)

<sup>58</sup> 957 F.2d 268, 274 (6<sup>th</sup> Cir.1992)

<sup>59</sup> 914 F. Supp. 97 (E.D. Pa.1996)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

ในกรณีดังกล่าวเป็นเรื่องร้ายแรง<sup>60</sup> คดี *Glasgow v. Sherwin-Williams Co.*,<sup>61</sup> นายจ้างห้ามลูกจ้างติดต่อกับลูกจ้างเดิมที่ถูกเลิกจ้างไปเพราะถูกกล่าวหาว่ามีการละเมิดทางเพศและทะเลาะวิวาท แม้ว่าข้อกล่าวหาจะยังไม่ได้รับการพิสูจน์แต่ศาลก็เห็นว่าการห้ามดังกล่าวไม่เป็นเรื่องร้ายแรงเช่นกัน

### บทสรุป

จากประวัติศาสตร์และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกาดังกล่าวทั้งในเชิงประวัติศาสตร์และในเชิงเนื้อหาของกฎหมายจะเห็นได้ถึงความเชื่อมโยงกันของหลักกฎหมายแรงงานเดิมของอังกฤษที่ยังคงติดมาพร้อมกับการก่อตั้งประเทศสหรัฐอเมริกาโดยเฉพาะแนวคิดของหลักกฎหมายนายจ้าง-คนรับใช้ ที่เป็นแนวคิดเดิมของกฎหมายแรงงานในระบบ common law ที่แม้ว่าต่อมาชาวอาณานิคมจะได้ประกาศอิสรภาพและก่อตั้งประเทศสหรัฐอเมริกาแล้วแต่แนวคิดดังกล่าวยังคงฝังอยู่ในรากฐานของกฎหมายแรงงานอเมริกาที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิดของความมีอำนาจเหนือของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างประกอบกับแนวคิดของเสรีภาพในการทำสัญญาได้ก่อให้เกิดการสร้างหลักกฎหมาย The employment at will ที่ให้อำนาจนายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะมีสาเหตุใดหรือไม่และไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าวันแต่จะกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนในสัญญาจ้างเป็นหนังสือ ซึ่งต่อมาหลักกฎหมายดังกล่าวได้ขยาย

<sup>60</sup> หมายเหตุ- ผู้เขียน, เป็นที่น่าสังเกตว่าคดีนี้ศาลวินิจฉัยหลังจากที่มี The Stored Communications Act of 1986 ซึ่งห้ามการเข้าไปในระบบสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ของผู้อื่นซึ่งในปี 2010 มีคดีที่ตัดสินว่าการเข้าถึง Facebook และ MySpace comments เป็นการละเมิดต่อบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ดู คดี *Crispin v. Christian Audigier, Inc.*, 717 F. Supp. 2d 965, 991 (C.D.

Cal.2010) อ้างใน Catherine Crane, 'Social Networking v. The Employment-at-will doctrine: A potential defense for employees fired for Facebooking, Terminated for Twittering, Booted for blogging, and Sacked for Social Networking' (2012) Washington University Law Review Vol.89 Iss.3 p.641-642

<sup>61</sup> 901 F. Supp. 1185 (N.D.Miss. 1995)





## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ความสำคัญมากขึ้นจนกระทั่งเป็นลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงานอเมริกา แม้ว่าแนวคิดในการต่อสู้เพื่อให้มีสิทธิทางแรงงานของลูกจ้างที่เท่าเทียมกับนายจ้างจะมีอยู่โดยตลอดแต่ยังคงไม่สามารถยกระดับขึ้นมาให้มีความสำคัญเช่นเดียวกับ The employment at will ได้ การประทะระหว่างแนวคิดทั้งสองจะแสดงออกจากทั้งจากคำพิพากษาของศาลและการเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขกฎหมายโดยฝ่ายนิติบัญญัติในแต่ละยุคสมัย อย่างไรก็ตามนับจากต้นศตวรรษที่ 19 เป็นต้นมา เกิดกระแสแนวคิดใหม่ด้านการบริหารที่เห็นว่าลูกจ้างถือเป็นส่วนหนึ่งในหุ้นส่วนการลงทุน นำไปสู่แนวคิดตามระบบแรงงานสัมพันธ์ที่เห็นว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีความเท่าเทียมกันในแง่ของการเจรจาต่อรอง ซึ่งแม้จะเป็นแนวคิดที่ขัดต่อความเป็นจริงของคนในสังคมขณะนั้นแต่เป็นกระแสความคิดหลักของผู้ใช้แรงงานทั่วโลกหลังยุคสงครามโลกทั้งสองครั้งประกอบกับการพัฒนาทางอุตสาหกรรมมากขึ้นจึงทำให้การเจรจาต่อรองโดยตัวแทนสหภาพแรงงานเกิดขึ้นอย่างมากและต่อเนื่องจนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระดับชาติ และนับแต่ ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา มีการพัฒนาหลักกฎหมายแรงงานโดยศาลและการมีการบัญญัติกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เพื่อรองรับแนวคิดของ employment relation โดยฝ่ายนิติบัญญัติทำให้หลักกฎหมาย The employment at will ถูกจำกัดความสำคัญลง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการจำกัดหลักกฎหมาย The employment at will เป็นไปโดย 3 แนวทางใหญ่ ดังนี้ (1) การจำกัดโดยอาศัยหลักนโยบายแห่งรัฐ (public policy exception) มีมลรัฐจำนวน 43 มลรัฐ ยอมรับหลักนโยบายแห่งรัฐ<sup>62</sup> แม้หลักนโยบายแห่งรัฐจะเป็นหลักการใหญ่แต่คำจำกัดความของนโยบายแห่งรัฐก็ยังคงมีความแตกต่างกันไปในแต่ละมลรัฐ และแม้ว่าการจะกำหนดนโยบายแห่งรัฐให้พิจารณาได้จากสิ่งที่

<sup>62</sup> Charles J. Muhi, 'The Employment-at-will doctrine: Three major exceptions', (2001) Monthly Labor Review, January p.4



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ปรากฏในรัฐธรรมนูญของสหรัฐ จากบทบัญญัติของกฎหมาย หรือจากกฎของฝ่ายบริหาร แต่ก็ยังอนุญาตให้ศาลสามารถอนุมานหรือแสดงความหมายยิ่งไปกว่าที่ปรากฏในบทบัญญัติดังกล่าวได้จึงทำให้หลักการนี้ยังคงไม่ชัดเจนนัก (2) การจำกัดโดยใช้หลัก Handbook rule หรือ implied-contract exception หลักนี้ได้รับการยอมรับใน 38 มลรัฐ<sup>63</sup> ซึ่งตามแนวคิดนี้ถือว่าข้อความที่ระบุในคู่มือลูกจ้างเป็นสิ่งที่ศาลสามารถตีความให้เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงานได้ซึ่งยังคงขึ้นอยู่กับศาลที่จะตีความข้อเท็จจริงในแต่ละคดีไป และ (3) การจำกัดโดยใช้หลัก Covenant-of-good-faith exception ได้รับการยอมรับใน 11 มลรัฐ เพราะหลักดังกล่าวสามารถตีความได้กว้างโดยสามารถใช้ได้กับสัญญาจ้างแรงงานทุกประเภท การพิจารณาอาจเพียงแต่ดูว่าการใช้ดุลพินิจของนายจ้างว่าเป็นไปโดยชอบด้วยมาตรฐานของความเป็นธรรมหรือ just cause หรือไม่ หรือการเลิกจ้างลูกจ้างทำโดยมีเจตนาไม่สุจริต (bad faith) หรือไม่ หรือมีมูลเหตุจูงใจจากเจตนาร้าย (malice) หรือไม่ ในปัจจุบันแม้ว่าการพัฒนาหลักกฎหมายเพื่อจำกัดขอบเขตของหลักกฎหมาย The employment at will ยังคงมีอยู่ แต่แนวคิดเดิมของ The employment at will ยังคงแสดงให้เห็นปรากฏจากคำพิพากษาของศาล นอกจากนั้นเนื่องจากความแตกต่างทางเชื้อชาติของชาวอเมริกาโดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุความแตกต่างทางผิวสีก็ยังคงก่อให้เกิดความขัดแย้งเป็นคดีแรงงานทั้งจากการฟ้องเรียกค่าเสียหายเพราะเหตุที่นายจ้างกระทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้จนต้องลาออกซึ่งในทางกฎหมายแรงงานอเมริกาไม่ถือว่าเป็นการลาออกแต่ถือว่าเป็นกรณีถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างแล้ว (Constructive discharge)<sup>64</sup> หรือการฟ้องว่านายจ้าง

<sup>63</sup> เรื่องเดิม หน้า 5

<sup>64</sup> หมายถึง - ผู้เขียน , Constructive discharge ในระบบกฎหมายแรงงานอเมริกามีลักษณะทำนองเดียวกันกับ Constructive dismissal ในระบบกฎหมายอังกฤษ



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท

ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

ย้ายหรือโอนลูกจ้างโดยไม่ชอบ (wrongful transfer) หรือลดตำแหน่งโดยไม่ชอบ (wrongful demotion) ซึ่งทวีจำนวนคดีที่ฟ้องในศาลต่างๆ จำนวนมากยิ่งเป็นการตอกย้ำให้เห็นถึงความแตกต่างของแนวคิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในสังคมแรงงานที่แม้แต่ในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งได้ชื่อว่ามีระบบกฎหมายแรงงานที่ดีและเป็นที่มาของอนุสัญญาหลายฉบับของ ILO ก็ยังคงมีปัญหาด้านแรงงานอยู่มากมาย โดยเฉพาะการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุความแตกต่างของสีผิวซึ่งถือเป็นสิ่งร้ายแรงทั้งในอนุสัญญาของ ILO และอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติแต่ก็ยังคงมีปัญหาดังกล่าวอยู่อีกมากในสังคมชาวอเมริกา<sup>65</sup> การบัญญัติกฎหมายต่างๆ และการตีความของศาลในแต่ละประเทศจึงต้องเป็นไปตามความเหมาะสมกับสภาพสังคมของประเทศนั้น ดังนั้นหากประเทศไทยจะนำหลักกฎหมายแรงงานบางเรื่องของอเมริกามาเป็นแนวทางตีความกฎหมายแรงงานของไทยจึงต้องใช้ความระมัดระวังเพราะนอกจากประเทศไทยจะไม่มีหลักกฎหมาย The employment at will ที่จะต้องใช้หลักกฎหมายอื่นมาจำกัดการใช้แล้ว ประเทศไทยยังมีได้มีรากฐานของปัญหาที่มาจากความแตกต่างของเชื้อชาติสีผิวที่รุนแรงเหมือนในอเมริกา แม้ว่าหลักกฎหมายบางอย่างจะนำแนวทางมาจากอเมริกาเช่น กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งในบทความนี้กล่าวถึงเพียงเล็กน้อยเพราะเป็นเรื่องที่มีรายละเอียดมาก ก็ควรใช้ให้เป็นไปตามบริบทของสังคมไทยและพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันของแนวคิดกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในระดับสากลด้วย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายดังกล่าวในปัจจุบันจะมีแนวโน้มเป็นไปได้เช่นใดจะได้นำเสนอในโอกาสต่อไป/

<sup>65</sup> Irikefe Urhuogo, 'Impact of Employment at will Clause on Employees and Employers' (2010) Journal of Business Studies Quarterly, Vol.2 No.1 p.31



# วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

John W. Johnson, *Historic U.S. Court Cases: An Encyclopedia* (Second Edition, Routledge 2001)

### บทความ

Catherine Crane, ‘Social Networking v. The Employment-at-will doctrine: A potential defense for employees fired for Facebooking, Terminated for Twittering, Booted for blogging, and Sacked for Social Networking’ (2012) *Washington University Law Review* Vol.89 Iss.3 Charles J. Muhi, ‘The Employment– at –will doctrine: Three major exceptions’,(2001)*Monthly Labor Review*, January

Clyde W. Summers, ‘Employment At Will in the United States: The Divine Right of Employers’ (2000) *U.Pa. Journal of Labor and Employment Law* 3:1 66.

Deborah A. Ballam, ‘The Development of the Employment at will rule revisited: A challenge to its origins as based in the development of advanced capitalism’(1995) *Hofstra labor and Employment Law Journal* Vol.13, Iss 1

Irikefe Urhuogo, ‘Impact of Employment at will Clause on Employees and Employers’ (2010) *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol.2 No.1

Jay M. Feinman, *The Development of the Employment at Will Rule*, 20 *America Journal of Legal History*, 118 (1976)

James Gray Pope, ‘A Brief History of United States Labor and Employment



Law, Research papers series paper No: 122', (2009) Rutgers Law School-Newark,  
The Oxford International Encyclopedia of Legal History 477-86 (Stanley N.Katz ed.)

Mark Harcourt et al, 'Distributive Justice, Employment at will and Just Cause dismissal' (2013) Journal of Business Ethics, Vol.115 Iss.2

'Master and servant' : The roots of American employment law'  
<<https://newworkplace.wordpress.com/.../master-and-servant...>> accessed 8 July  
2015

## คำพิพากษา

Adams v. Fitzpatrick, 26 N.E. 143, 145 (N.Y.1891)

Anderson v. Douglas & Lomason Co., 540 N.W. 2d 277 (Iowa 1995)

Baggs v. Eagle-Picher Industries, Inc., 957 F.2d 268, 274 (6<sup>th</sup> Cir.1992)

Bradwell v. Illinois 83 U.S. 130

Bigelow v. Bullard, 901 P.2d 630, 632 (Nev. 1995)

Boyle v. Vista Eyewear, Inc., 700 S.W.2d 859 (Mo.Ct. App.1985)

Commonwealth v. Pullis Pa.1806 [Mayor's Court of Philadelphia]

Commonwealth v. Hunt 45 Mass. [4 Met.] 111

Cleary v. American Airlines, Inc., 168 Cal.Rptr. 722 (Cal. Dist. Ct. App. 1980)

Cotran v. Rollins Hudig Hall Int'l, Inc., 948 P.2d 412 (Cal.1998)

Crispin v. Christian Audigier, Inc., 717 F. Supp. 2d 965, 991 (C.D. Cal.2010)

Dell v. Montgomery Ward & Co., 811 F.2d 970 (6<sup>th</sup> Cir.1987)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ

East Line & Red River Railroad Company v. Scott 10 S.W. 99 (Tex. 1888)

Frampton v. Central Ind, Gas Co., 297 N.E.2d 425 (Ind. 1973)

Field v.Phila. Elec. Co., 565 A.2d 1170 (Pa.Super. Ct.1989)

Foley v. Interactive Data Corp., 765 P.2d 373 (Cal. 1988)

First Nat’L Maintenance Corp., v. NLRB, 452 U.S. 666 (1981)

Griggs v.Duke power Company 401 U.S.424

Glasgow v.Sherwin-Williams Co., 901 F. Supp. 1185 (N.D.Miss. 1995)

Geary v” United Steel Corp., 319 A.2d 174, 175 (Pa. 1974)

Guy v. Travenol Labs., 812 F.2d 911 (4<sup>th</sup> Cir.1987)

Howard Johnson Co v.Detroit Local Joint Executive Board, 417 U.S.249 (1974)

Jennings v.Minco Technology Labs, Inc, 765 S.W.2d 497 (Tex. Ct. App.1989)

Kentucky Fried Chicken Nat’l Mgmt.Co. v.Weathersby, 607 A.2d 8 (Md.1992)

Korb v. Raytheon Corp., 574 N.E.2d 370 (Mass. 1991)

Luck v. Southern Pacific Transp. Co., 267 Cal. Rptr. 618, 635

(Cal.Ct.App.1980)

Lucas v.Brown&Root, Inc., 736 F.2d 1202 (8<sup>th</sup> Cir.1983)

Main v. Skaggs Community Hospital 812 S.W. 2d 185 (Mo.Ct. App.1991)

Martin v. New York Life Ins. Co., 42 N.E. 416, 417 (N.Y.1895)

Monge v. Beebe Rubber Co., 316 A.2d 549 (N.H.1974)

Murphy v. American Home Prods. Corp., 448 N.E.2d 8 (Md.1992)



## วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานอเมริกา

อิสรา วรรณสวาท  
ผู้ช่วยผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษ

Murphy v. American Home Prods. Corp., 448 N.E.2d 86, 92, 58 N.Y.2d 293, 305 (1983)

Nees v. Hocks, 536 P.2d 512 (Or.1975)

Novosel v. Nationwide Ins.Co., 721 F.2d.894 (3d Cir.1983)

Nicosia v. Wakefern Food Corp., 643 A.2d 554 (N.J.1994)

NLRB v.Mackay Radio & Telegraph Co, 304 U.S. 333 (1938)

Petermann v. Int't Bhd. Of Teamsters, Local 396, 344 P.2d 25 (Cal. Cist.Ct. App. 1959)

Payne v. Western & Atl. R.R., 81 Tenn.507 (1884)

Paterson v. Browning, 832 P.2d 1280 (Utah 1992)

Sabine Pilot Serv., Inc. v. Hauck, 687 S.W.2d 733 (Tex.1985)

Saldana v. Kelsey-Hayes Co., 443 N.W.2d 382, 384 (Mich. Ct.App. 1989)

Scholz v. Montgomery Ward & Co., 468 N.W.2d 845, 849 (Mich. 1991)

Sheets v. Teddy's Frosted Foods, Inc., 427 A.2d 385 (Conn.1980)

Smyth v.Pillsbury Co., 914 F. Supp. 97 (E.D. Pa.1996)

Skagerberg v. Blandin Paper Co., 266 N.W.872 (Minn.1936)

Stark v. Circle K. Corp., 751 P.2d 162, 166 (Mont. 1988)

Textile Workers Unions of America v. Darlington Mfg. Co., 380 U.S. 263 (1965)

Wagenseller v. Scottsdale Mem'L Hosp., 710 P.2d 1025 (Ariz. 1985)

Wilson v. Monarch Paper Co., 939 F.2d 1138 (5<sup>th</sup> Cir. 1991)