

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน
มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ
และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง หลักเกณฑ์
และวิธีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การซื้อขายข้อพิพาทแรงงาน
การปิดงานและการนัดหยุดงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพิ่มบทบัญญัติให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการ
แรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินกิจกรรมของสมาคมนายจ้างสหภาพ
แรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรนานายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้าง
อันเป็นการส่งเสริมseriviceในกระบวนการรวมตัวเพื่อจัดตั้ง ดำเนินกิจการและคุ้มครององค์กรดังกล่าว เพื่อให้
สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๔๗ ว่าด้วยseriviceในการสมาคม
และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับ
ที่ ๔๙ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจนปรับปรุงอัตราโดยให้
เหมาะสม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
(๒) คำสั่งของคณะกรรมการปฎิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๘

(๓) ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ ๕๔ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

(๔) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๔

(๕) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ให้ใช้บังคับแก่

(๑) ส่วนราชการ
(๒) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาพองค์กรลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๕

(๓) องค์กรมหาชน

(๔) หน่วยงานของรัฐในรูปแบบอื่น

ให้หน่วยงานของรัฐตามวรรคหนึ่ง ไปกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้มีการรับรองสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างภายในหน่วยงาน แต่ต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียดของการใช้สิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มดังกล่าวภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับ

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจจาระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจจาระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในการรับผิดชอบของนายจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อดัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจาก ข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์กรของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์กรของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์กรของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประจำมีข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) แต่งตั้งพนักงานประจำมีข้อพิพาทแรงงานและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(๒) ออกกฎหมาย ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎหมาย ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๗ ให้กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็น สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานทะเบียนกลาง มีอำนาจหน้าที่ในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สถาบันคุ้มครองแรงงาน สถาบันคุ้มครองลูกจ้าง ทั่วราชอาณาจักร

มาตรา ๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(๒) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๓) อำนาจหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ ให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือก

(๒) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๑๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดีจะมอบอำนาจให้ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ดู理ด่างดำเนินการแทนก็ได้

เมื่อมีการมอบอำนาจแล้ว ผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้น โดยอธิบดี จะกำหนดให้ผู้รับมอบอำนาจมอบอำนาจให้ผู้ดู理ด่างดำเนินการแทนต่อไป โดยจะกำหนด หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการใช้อำนาจนั้นไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

หมวด ๑

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาраж้าง

มาตรา ๑๑ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภากาраж้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาраж้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สังสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาраж้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาраж้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาраж้างซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจัดให้มีขึ้นตาม มาตรา ๑๑ วรรคหนึ่ง ให้มีข้อความ ดังต่อไปนี้

(๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

(๒) กำหนดวันและเวลาทำงาน

(๓) ค่าจ้าง

(๔) สวัสดิการ

(๔) การเลิกจ้าง

(๖) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(๗) การเกษียณอายุหรือครบสัญญาจ้าง

(๘) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

มาตรา ๑๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน

ในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวจนหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง

มาตรา ๑๔ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ออกฝ่ายหนึ่งทราบ

การเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวันก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาหรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้นผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นในวันที่แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วยถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิฉะนั้น ทั้งนี้ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้แล้วย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมิถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเองหรือจะร้องขอให้พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา ๑๖ สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๔

มาตรา ๑๗ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยนิษักษาและให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายใต้หัวนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

การนับระยะเวลาตามวรคหนึ่งให้นับเป็นช่วงmontingแต่เวลาที่ได้รับข้อเรียกร้องไปจนครบสี่ช่วงmontingเป็นหนึ่งวัน และถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดด้วย

มาตรา ๑๘ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๗ ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

ที่ปรึกษาตามวรคหนึ่งต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี

และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาแจ้งต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภาระในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา ๒๐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างที่ร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างนั้นทุกคน

มาตรา ๒๑ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามนายจ้าง ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจา กันภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๗ หรือมีการเจรจา กันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๗ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๓ เมื่อพนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา ๒๒ แล้ว ให้พนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมิชักษาเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ในระหว่างระยะเวลาดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงาน ตามวรรคหนึ่ง หากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องประสงค์จะเจรจากันใหม่ ให้ทั้งสองฝ่ายทำเป็นหนังสือแจ้งพนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงานเพื่อขอให้ยุติการไกล่เกลี่ยแล้วให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันใหม่ ทั้งนี้ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาการไกล่เกลี่ย ตามมาตรา ๑๗ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๐ มาใช้บังคับโดยอนุโนม

ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ ไม่ว่าเนื่องจาก การไกล่เกลี่ยตามวรรคหนึ่งหรือเจรจากันในภายหลังตามวรรคสองหรือวรรคสี่ ให้นำมาตรา ๑๙ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโนม

ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันให้

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง หรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๗ หรือปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๒๖

มาตรา ๒๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังต่อไปนี้

(๑) กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล

(๒) กิจการไฟฟ้า

(๓) กิจการประปา

(๔) กิจการโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม

(๕) กิจการดับเพลิง

(๖) กิจการควบคุมการจราจรทางอากาศ

(๗) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นด้วยในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๒๖ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๕ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายใต้มาตรา ๒๕ ที่กำหนดให้เป็นที่สุด

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสามสิบวัน

ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้อง หากไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันรับหนังสือแจ้ง

ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดเวลาตามวรรคสามให้คำชี้ขาดนั้นเป็นที่สุด

มาตรา ๒๗ ในกรณีที่มีการประการใช้กฎหมายในการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎหมายการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ อันเกิดขึ้นในท้องที่ได้ท้องที่หนึ่ง หรือ กิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะกรรมการบุคคลคณะได้คณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะกรรมการนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อได้แก้ไขโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๗ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา ๒๙ ภายในเจดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้งตามมาตรา ๒๗ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา ๒๙ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแฉลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา ๓๐ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
- (๒) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (๓) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (๔) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (๕) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๗ ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมีบหมายภายในสิบหัวนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๑ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๔๑ (๓) และคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๓๐ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๒ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๔ ถึงมาตรา ๓๐ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่ายสื่อสารองค์กร หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องตักเตือน

(๔) ลงทะเบียนที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือ ก่อการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๓ ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การซื้อขายข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

หมวด ๓

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๔ นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๑๔ แล้ว และข้อพิพาท แรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่

(๒) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๑๙ หรือ มาตรา ๒๓ วรรคสอง ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๒๗ ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(๔) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ และไม่ได้อยู่ในระหว่างการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๒๕

(๕) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ และไม่ได้อยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๒๗

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงาน ต้องแจ้ง เป็นหนังสือให้พนักงานประธานมุมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย ยี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประธานมุมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้ เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศไทย หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัย ต่อกำลังคนของประเทศไทย หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่ง ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่ นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม

หมวด ๔
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๓๖ ให้มีคณะกรรมการคนหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปีจำนวนสามคน

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ ข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๗ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีภาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่ง เพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๓๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ
- (๔) เป็นบุคคลล้มเหลว
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของประธานกรรมการหรือกรรมการ เหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทน ตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการ ตามความในวรรคหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้กรรมการที่เหลือ เลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว

มาตรา ๔๐ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาในจังหวัดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมกรทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงขึ้นขาด

มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔

(๒) ขึ้นขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕

(๓) ขึ้นขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(๔) วินิจฉัยขึ้นขาดคำร้องตามมาตรา ๑๓๐ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ขึ้นขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(๖) ออกข้อบังคับการประชุมและวาระเบียบการพิจารณาในจังหวัดข้อพิพาทแรงงาน และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง ศหภพแรงงาน ศหพันธ์นายจ้าง หรือศหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ขี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๔ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด ๕
คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔๕ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสภาพองค์กรนายจ้าง ผู้แทนสภาพองค์กรลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปีจำนวนสามคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนสภาพองค์กรนายจ้าง ผู้แทนสภาพองค์กรลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบายและยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งระบบต่อรัฐมนตรี รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาระแรงงานสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง

(๒) ให้ความเห็น คำแนะนำ องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้าง เกี่ยวกับมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาระแรงงานที่เหมาะสม

(๓) สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน รวมทั้งดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้รัฐมนตรีทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๔) เสนอความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อคณะกรรมการรัฐมนตรี รวมทั้งการออกกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ต่อรัฐมนตรี

(๕) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการส่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๖) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะกรรมการทำงานเพื่อดำเนินการใดๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย

มาตรา ๔๗ ให้กรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีภาระการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้อธิบดีเสนอรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ โดยให้กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นใหม่ดำเนินการแทนที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพั้นจากตำแหน่งตามวาระ หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพั้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพั้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระหรือตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกด้วยแต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๔๕ นอกจากการพั้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรรมการอาจพั้นจากตำแหน่งเมื่อขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะกรรมการให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๔) เป็นบุคคลที่กระทำการหมิ่นประจุ หรือทำให้เสื่อมเสียด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือภูมายิ่งด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๔๖ ให้นำบทัญญัติตามมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์โดยอนุโลม

หมวด ๖

คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๕๐ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ที่สหภาพแรงงานแต่ตัวมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มิได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดก็ได้

ให้นำมาตรา ๑๖ วรรคสามและวรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา ๕๑ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้

- (๑) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน
- (๒) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

- (๓) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน
- (๔) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน
- (๕) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน
- (๖) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน
- (๗) สิบเจ็ดคน ถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๒ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

- มาตรา ๕๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ
- (๑) ตาย
 - (๒) ลาออก
 - (๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
 - (๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
 - (๕) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
 - (๖) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
 - (๗) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

- มาตรา ๕๔ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ
- (๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม
 - (๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
 - (๓) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง
 - (๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๕๕ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครึ่ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

(๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(๒) บริการาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง

และลูกจ้าง

(๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(๔) หาทางป้องดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา ๕๖ ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา ๕๗ ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน หรือเป็นการเกณฑ์อายุหรือครบสัญญาจ้าง

มาตรา ๕๘ ห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้าง มีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด ๗

สมาคมนายจ้าง

มาตรา ๕๙ สมาคมนายจ้างจะมีชื่นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา ๖๐ นายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามรายมีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้ กรณีนายจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทยมีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้ โดยต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๒) ทำงานในประเทศไทยติดต่อกันอย่างน้อย ๓ ปีขึ้นไป

(๓) สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

มาตรา ๖๑ ให้ผู้มีสิทธิยื่นคำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๐ ยื่นคำรับใบสำคัญ รับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างให้เป็นไปตามที่ อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

- มาตรา ๖๒ ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้
- (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สมาคมนายจ้าง” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
 - (๒) วัตถุประสงค์
 - (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
 - (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
 - (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
 - (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
 - (๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี
 - (๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
 - (๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
 - (๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพัฒนาตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ
 - (๑๑) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของอนุกรรมการและการแต่งตั้งอนุกรรมการ

มาตรา ๖๓ เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง สมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๑ ครบถ้วนเห็นว่า วัตถุประสงค์ถูกต้องตามขอบเขตของมาตรา ๕๙ และ ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า คำขอหรือเอกสารยังไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้องให้มีหนังสือแจ้งให้ แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้อง หากไม่ได้แจ้งหรือไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้องภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าคำขอดังกล่าวเป็นอันตกไป แต่ถ้าได้แก้ไขเพิ่มเติม ครบถ้วนหรือถูกต้องแล้ว ให้ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า ไม่อาจออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่เห็นด้วยกับข้อโต้แย้งตามวรรคสองให้ อธิบดีมีหนังสือแจ้งไปยังผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งพร้อมด้วยเหตุผลโดยมีชักช้า

ในการนี้ที่ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิบดีผู้ขอ ใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๖๔ ให้สมาคมนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๖๓ เป็นนิตบุคคล และให้อธิบดี ประกาศการรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๕ ให้นายจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๑ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อ.ชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ

มาตรา ๖๖ สมาชิกของสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่าเป็นบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๗ สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวก ตามสมควร

มาตรา ๖๘ สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุด เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออกจาก

(๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออกเพระมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง
(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมี อำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับ สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของ วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมีติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ
(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับ การบริหารงานและการทำงาน

(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของ สมาชิกหรือเพื่อสาธารณะประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนด ในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๗๐ เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก อันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ ของสมาคมนายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(๒) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ ซักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน
(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(๔) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

การยกเว้นตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงกรณีเป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยต่ำร้ายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๗๑ ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในการที่เกี่ยวกับบุคลาภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

ผู้ซึ่งจะได้รับการเลือกหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามวรรคสอง ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยจะต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ยื่นคำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๐

มาตรา ๗๒ สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน

(๖) เลิกสมาคมนายจ้าง

(๗) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา ๗๓ เมื่อที่ประชุมใหญ่เมตติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สมาคมนายจ้าง มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ให้นำมาตรา ๖๓ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๗๔ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สมาคมนายจ้างมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการใหม่ด้วย

มาตรา ๗๕ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๗๖ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

(๒) ให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๗๗ อธิบดีมีอำนาจสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ้งขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดูแลนิเทศกิจการของสมาคมนายจ้าง คำสั่งตามวาระคนี้ ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยเมล็ดข้าว

มาตรา ๗๘ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๗๗ หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวมีสิทธิ์นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๗๙ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอองบคุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรององบคุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุด แก่อธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๘๐ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวาระคนี้ ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกว่า半ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีพร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันเป็นราย

มาตรา ๘๑ เมื่อสมาคมนายจ้างได้ดำเนินการตามมาตรา ๘๐ แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสังค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคดค้านอย่างโดยย่างหนักในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา ๘๒ ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้น
สมาคมจะไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการตามมาตรา ๘๓

มาตรา ๘๓ สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรอง
การจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่เป็นหนังสือต่ออธิบดี

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้เป็นไป
ตามที่อธิบดีกำหนด

ให้นำมาตรา ๕๙ ถึงมาตรา ๗๙ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับ
แก่สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่โดยอนุโลม

มาตรา ๘๔ การออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้มีผลเป็นการ
เพิกถอนใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างเดิมที่ควบเข้ากัน

มาตรา ๘๕ สมาคมนายจ้างใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่
และความรับผิดชอบสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคม
นายจ้างใหม่

มาตรา ๘๖ สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อมีเหตุตามที่ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิก
- (๒) ที่ประชุมใหญ่เมืองได้ให้เลิก
- (๓) ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๘๗
- (๔) ล้มละลาย
- (๕) ตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา ๘๗ ให้อธิบดียื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้
เลิกสมาคมนายจ้างได้ เมื่อปรากฏว่า

- (๑) สมาคมนายจ้างดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดตอกฎหมาย หรืออาจเป็นภัย
ต่อบรรยากาศทางการเมือง ศาสนา ความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (๒) สมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี
- คำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้าง ให้อธิบดีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๘ เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา ๘๖ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ
มาตรา ๘๗ ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำทบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย
แพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัท
จำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๘๙ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามติดของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่ได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

หมวด ๘ สหภาพแรงงาน

มาตรา ๙๐ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา ๙๑ ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงาน กรณีลูกจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทยมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสินพนักตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง
- (๒) ทำงานในประเทศไทยติดต่อกันอย่างน้อย ๓ ปีขึ้นไป
- (๓) สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามที่ อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙๒ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ชื่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับข้อบังคับด้วย
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
- (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี
- (๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลง เกี่ยวกับสหภาพการจ้าง
- (๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
- (๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ
- (๑๑) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของอนุกรรมการและการแต่งตั้งอนุกรรมการ

มาตรา ๘๓ เมื่อธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๑ ครบถ้วนแล้ว เห็นว่า วัตถุประสงค์ถูกต้องตามขอบเขตของมาตรา ๙๐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงาน นั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า คำขอหรือเอกสารยังไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง ให้มีหนังสือแจ้งให้แก่ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้อง หากไม่โต้แย้งหรือไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้องภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าคำขอดังกล่าวเป็นอันตกไป แต่ถ้าได้แก้ไขเพิ่มเติมครบถ้วนหรือถูกต้องแล้ว ให้ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า ไม่อาจออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่เห็นด้วยกับข้อโต้แย้งตามวรรคสอง ให้อธิบดีมีหนังสือแจ้งไปยังผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งพร้อมด้วยเหตุผลโดยมีชักษา

ในกรณีที่ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิบดีผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๘๔ ให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งตามมาตรา ๘๓ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๕ ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๑ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ

มาตรา ๘๖ สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้าง และลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้างการให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา ๘๗ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดได้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวก ตามสมควร

มาตรา ๘๘ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออกเพระมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๙๙ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลง กับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจกรรมของสมาชิกได้

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับ ของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมารู้ตัวต่อเกี่ยวกับการจัดทำงาน

(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับ การบริหารงานและการทำงาน

(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของ สมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตรากำหนดในข้อบังคับ ของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๐๐ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก อันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น แห่งพัฒนาอย่างจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(๒) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

การยกเว้นตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงกรณีเป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิด เกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยต่ำตระหง่าน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์ และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำการทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๑๐๑ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทน ของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้ กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

ผู้ซึ่งจะได้รับการเลือกหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามวรรคสอง ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยจะต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ยื่นคำขอจดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๑

มาตรา ๑๐๒ กรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานได้ ต้องเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานนั้น

มาตรา ๑๐๓ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาโดยถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาการไก่ล่เกลี่ย การซื้อขายข้อพิพาทแรงงาน

(๒) เพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนดอันเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงาน

(๓) เพื่อไปประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ ตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน

(๔) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ กรรมการในคณะกรรมการไต่ภาคีตามกฎหมาย หรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

(๕) เพื่อไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน

การลาตามวรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าลึ่งเหตุที่ลา โดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๐๔ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน

(๖) เลิกสหภาพแรงงาน

(๗) จัดตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

(๘) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสี่

มาตรา ๑๐๕ เมื่อที่ประชุมใหญ่มติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ให้นำมาตรา ๙๓ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโน้ม

มาตรา ๑๐๖ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการใหม่ด้วย

มาตรา ๑๐๗ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๑๐๘ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมีอำนาจมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

(๒) ให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) ส่องถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๐๙ อธิบดีมีอำนาจสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ้งขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิฉะนั้น

มาตรา ๑๑๐ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๑๐๙ หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๑๑๑ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอจบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดแก่อธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๑๑๒ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกว่า半ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีพร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา ๑๑๓ ให้นำมาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๕ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๔ ให้นำมาตรา ๘๖ มาตรา ๘๗ มาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๙ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด ๙
สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๖๕ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์นายจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๖๖ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๗ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๖ จะกระท่าได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกว่า半數 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๘ ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้รับรองการจัดตั้งแล้ว เป็นนิติบุคคล

มาตรา ๑๙ สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๒๐ คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้าง ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา ๑๒๑ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๗ และสหภาพแรงงาน ในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๒ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่งอาจจัดตั้งสหภาพองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สหภาพองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องมีใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพองค์การนายจ้าง เมื่อได้รับรองการจัดตั้งแล้วให้สหภาพองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ในกรณีที่มีการจัดตั้งสหภาพองค์การนายจ้างแล้ว ต่มาหากสหภาพองค์การนายจ้างได้มีจำนวนสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างเหลือน้อยกว่าห้าแห่ง ให้ถือว่าสหภาพองค์การนายจ้างนั้น เลิกตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๗ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๙ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สหภาพองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๓ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งสหภาพองค์กรลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สหภาพองค์กรลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องมีใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพองค์กรลูกจ้าง เมื่อได้รับรองการจัดตั้งแล้วให้สหภาพองค์กรลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ในกรณีที่มีการจัดตั้งสหภาพองค์กรลูกจ้างแล้ว ต่มาหากสหภาพองค์กรลูกจ้างได้มีจำนวนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานเหลือน้อยกว่าสิบห้าแห่ง ให้ถือว่าสหภาพองค์กรลูกจ้างนั้น เลิกตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๘ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๙ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สหภาพองค์กรลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๔ กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสหภาพองค์การนายจ้าง ซึ่งอธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่ง กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสหภาพองค์การนายจ้างคราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสหภาพองค์กรลูกจ้าง ซึ่งอธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่ง กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสหภาพองค์กรลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๕ สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อาจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพองค์กรลูกจ้างได้

หมวด ๑๐

มาตรา ๑๒๖ ห้ามนายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี กระทำการหรือกำลังจะกระทำการดังต่อไปนี้

- (ก) จัดตั้งสหภาพแรงงาน

(ข) เป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน

(ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจา ตามพระราชบัญญัตินี้

(ง) พองร้องหรือเป็นพยานในคดีเกี่ยวกับแรงงาน

(จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประธานมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
พันธ์ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน
ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของ
ให้หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่
เพื่อไม่ให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็น
แรงงาน

(๓) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาพองค์การลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(๕) ใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกียวกับข้อเรียกร้องเป็นบางส่วน หรือบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

ມາຕՐາ ແກ້ໄລ ທ້າມຜູ້ໄດ້

(๑) บังคับ หรือชี้แจงโดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจาก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๖

มาตรา ๑๒๔ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๓ หรือคำชี้ขาด มีผลใช้บังคับ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำการความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
(๒) จะใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งขันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องตักเตือน
(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือซักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา ๑๒๙ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๖ มาตรา ๑๒๗ หรือมาตรา ๑๒๘
ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้
ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๓๐ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๙ แล้ว ให้คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์พิจารณาในจังหวัดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาในจังหวัด
ซึ่งได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสามสิบวัน

ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แจ้งคำสั่งตามวรรคหนึ่งเป็นหนังสือให้ผู้กล่าวหา
และผู้ถูกกล่าวหารับ

ในการนี้ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน
ระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาจ้างให้เป็นอันระงับไป

ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหา หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

ในการนี้ที่ผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้นำคดี
ไปสู่ศาลแรงงาน ผู้นั้นต้องวางแผนต่อศาลแรงงานโดยครบถ้วนตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
จึงจะฟ้องคดีได้

ในการนี้ที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และ
ไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบ
คำสั่ง ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในการนี้ที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วการดำเนินคดี
อาญาที่มีอยู่ให้เป็นอันระงับไป

หมวด ๑๑ บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๓๑ ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๗
หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๖ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงิน
ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง
หรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจรจาทำความตกลงหรือรับทราบคำชี้ขาดต้องเสีย
ผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๒ ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา ๑๙ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๓ นายจ้างผู้ได้ฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๓ วาระสาม ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๓๔ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ได้ฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๑๙ มาตรา ๒๓ วาระสาม หรือมาตรา ๓๐ วาระสี่ ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๕ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ได้ฝืนมาตรา ๑๒๖ มาตรา ๑๒๗ หรือมาตรา ๑๒๘ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๗ ผู้ได้ฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๓๕ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๘ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๙ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ได้ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๐ วาระสามหรือวาระสี่ ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๐ นายจ้างผู้ได้ฝืนมาตรา ๓๓ วาระหนึ่ง ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๑ ผู้ได้ฝืนมาตรา ๓๓ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินหนึ่ง หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๒ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๓ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๗๖ หรือ มาตรา ๑๐๘ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๗ หรือมาตรา ๕๘ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔ สมาคมนายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๕ หรือมาตรา ๗๙ ต้องระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๕ หรือมาตรา ๗๙ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่ง-หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๕ ผู้ช่วยบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๙ ต้องระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๖ หัวหน้าสหภาพแรงงานได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๗ หรือมาตรา ๑๑๑ ต้องระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

กรรมการหัวหน้าสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้หัวหน้าสหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๗ หรือมาตรา ๑๑๑ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดใช้ชื่อชื่นมืออักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรือ “สภาพองค์กรนายจ้าง” หรือ “สภาพองค์การลูกจ้าง” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำงานของเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่น โดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาพองค์กรนายจ้าง หรือสภาพองค์การลูกจ้าง ต้องระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘ ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาพองค์กรนายจ้าง หรือสภาพองค์การลูกจ้าง ที่ยังไม่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท_ หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๙ เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ช่วยบัญชี ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๐ ผู้โดยยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๑ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มิได้ปรับสถานเดียว หรือมิได้จัดกุญแจเงินหากเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือหักจำทั้งปรับ ให้อธิบดีมีอำนาจ เปรียบเทียบได้

ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติตามวรรคหนึ่ง ในการสอบสวนถ้าพนักงานสอบสวน พบร่วมกับบุคคลใดกระทำการผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องมายังอธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้นั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไปได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๕๒ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๓ ให้คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไป จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๕๔ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีอำนาจพิจารณาในวินัยจดหมายชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๕ บรรดาคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป

บรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่า เป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๖ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาด ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้น และยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

มาตรา ๑๕๗ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน
สภาพค์การนายจ้าง และสภาพค์การลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๙ ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน
สภาพค์การนายจ้าง และสภาพค์การลูกจ้างที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๘ คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง
สหพันธ์แรงงาน สภาพค์การนายจ้าง และสภาพค์การลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๙ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๙ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ
หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๙ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่
พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้
จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้
ขึ้นใช้บังคับ

การดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ
หรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ
หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะกรรมการรัฐมนตรี
เพื่อทราบ

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี