



คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีเจตนาرمณ เพื่อต้องการที่จะให้กระบวนการเจรจาต่อรองผลประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปอย่างสงบเรียบร้อย ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการทำงาน การทำงาน การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวสองฝ่าย ให้สิทธิในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อปรึกษาให้เกิดความเข้าใจกัน และให้ความคุ้มครองป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ขอบเขตใช้บังคับ ใช้ในภาคเอกชน มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๑๘ เป็นต้นไป

๒. หมวดที่ ๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๒.๑ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คน ขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ หากไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่แต่เดิม ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

๒.๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันแต่ไม่เกิน ๓ ปี เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่มีผลบังคับใช้แล้วไม่มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ ๑ ปี

๓. หมวด ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

๓.๑ กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

๓.๒ กรณีที่นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องนายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน ลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง

๓.๓ กรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

๓.๔ กรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด โดยไม่จำต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แต่ต้องมีการประชุมใหญ่ และมีมติให้แจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง

๓.๕ ผู้เข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องของแต่ละฝ่ายมีจำนวนไม่เกิน ๗ คน และอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาตามคุณสมบัติที่กฎหมายกำหนด ได้ฝ่ายละไม่เกิน ๒ คน

๓.๖ ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันครั้งแรกภายในเวลา ๓ วัน การเจรจาสามารถดำเนินต่อไปได้โดยไม่มีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับทั้งสองฝ่ายจะเจรจาจนกว่าจะได้ข้อยุติ โดยฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งข้อผู้แทนในการเจรจาและเริ่มนัดเจรจาต่อรองกัน ถ้าตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ และผู้แทนของทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อร่วมกัน ให้นายจ้างปิดประกาศให้ลูกจ้างทราบ และนำข้อตกลงไปจดทะเบียน

๔. หมวด ๓ การปิดงานและการนัดหยุดงาน

๔.๑ เมื่อแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาแล้วตกลงกันไม่ได้ หรือไม่มีการเจรจาภัยใน ๓ วัน ถือว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นถ้าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องยังประ伤ค์จะดำเนินการต่อไป ให้แจ้งต่อพนักงานประเมณข้อพิพาทแรงงาน เพื่อดำเนินการไก่เลี้ยงข้อพิพาทแรงงานให้ยุติลงโดยรวดเร็ว และถ้าตกลงกันได้ให้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียน

๔.๒ กรณีที่ทั้งสองฝ่ายไม่อาจตกลงกันได้ภัยในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดให้ถือว่า ข้อพิพาทแรงงานเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงาน หรือทั้งสองฝ่ายประ伤ค์ให้พนักงานประเมณข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไก่เลี้ยง เพื่อหาข้อยุติร่วมกันต่อไปได้

๕. หมวด ๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

๕.๑ กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วยกรรมการฝ่ายกล่าง ซึ่งรัฐมนตรีพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ กรรมการฝ่ายนายจ้าง และกรรมการฝ่ายลูกจ้าง

๕.๒ โดยมีอำนาจหน้าที่หลักในการวินิจฉัยคำร้องเกี่ยวกับการกระทำการระหว่างไม่เป็นธรรมและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

๖. หมวด ๕ คณะกรรมการลูกจ้าง

๖.๑ กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คน ขึ้นไปสามารถจัดตั้งกรรมการลูกจ้างได้ตามความสมัครใจ โดยจำนวนและวิธีการต้องเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๖.๒ กรณีเลือกตั้งทั้งคณะในสถานประกอบกิจการมีลูกจ้างเกิน ๕๐ คนขึ้นไป ที่ไม่มีสหภาพแรงงาน หรือมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ถึงหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ

๖.๓ กรณีเลือกตั้งและแต่งตั้งบางส่วน ในสถานประกอบกิจการที่สหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกว่าหนึ่งในห้าแต่ไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ให้สหภาพแรงงานมีสิทธิแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างมากกว่า ๑ คน

๖.๔ กรณีแต่งตั้งทั้งคณะ ในสถานประกอบกิจการที่สหภาพแรงงานมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ให้สหภาพแรงงานแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ

๖.๕ จำนวนคณะกรรมการลูกจ้างตั้งแต่ ๕ - ๒๑ คน ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ หรือกรณีมีสหภาพแรงงานขึ้นอยู่กับสัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานกับจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ในสถานประกอบกิจการ สรุปดังนี้

จำนวนลูกจ้าง ทั้งหมดใน สถานประกอบกิจการ	จำนวนกรรมการ ลูกจ้างทั้งคณะ ตามที่กฎหมาย กำหนด	สัดส่วนจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานกับจำนวนลูกจ้าง ทั้งหมด ในสถานประกอบกิจการ		
		เกิน ๑ ใน ๕		เกินกึ่งหนึ่ง สหภาพแรงงาน แต่งตั้งทั้งคณะ
		เลือกตั้ง	สหภาพแรงงาน แต่งตั้ง	
๕๐ - ๑๐๐ คน	๕	๒	๓	๕
๑๐๑ - ๒๐๐ คน	๗	๓	๔	๗
๒๐๑ - ๔๐๐ คน	๙	๔	๕	๙
๔๐๑ - ๘๐๐ คน	๑๑	๕	๖	๑๑
๘๐๑-๑,๔๐๐ คน	๑๓	๖	๗	๑๓
๑,๔๐๑- ๒,๔๐๐ คน	๑๕	๗	๘	๑๕
๒,๔๐๑- คนขึ้นไป	๑๗ - ๒๑	๘ - ๑๐	๙- ๑๑	๑๗ - ๒๑

๖.๖ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี แต่อ้าใจได้รับเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งใหม่ก็ได้

๖.๗ หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยสามารถถูกลaws จาก
ประกาศกรมแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้ง
คณะกรรมการลูกจ้าง

๖.๘ การพัฒนาตำแหน่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๖.๙ หน้าที่ของนายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย ๓ เดือนต่อ
ครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผล
สมควร

๖.๑๐ การคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติ
หน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงาน
อยู่ต่อไปได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

๖.๑ ห้ามไม่ให้นายจ้าง ให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นออกจากเงิน หรือผลประโยชน์
ที่กรรมการลูกจ้างพึงจะได้รับตอบแทนจากการทำงานตามปกติ เพื่อจูงใจให้กรรมการลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่หรือ^{งดเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง} เว้นแต่เป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส^{เงินปันผล} หรือประโยชน์อื่นที่มีสิทธิได้รับเพื่อตอบแทนการทำงานให้กับนายจ้าง

๗. หมวด ๖ สมาคมนายจ้าง

๗.๑ การจัดตั้งสมาคมนายจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมประกอบด้วย
นายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นผู้เริ่มก่อการ โดยยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน ซึ่งคุณสมบัติของ
ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติ
ไทย

๗.๒ สมาคมนายจ้างเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
โดยสมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วมีสถานะเป็น
นิติบุคคลตามกฎหมาย

๗.๓ วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพ
การจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

๗.๔ สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจราทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิก

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ ของสมาคมนายจ้าง

(๓) จัดให้มีบริการสนเทศ เพื่อให้สมาชิกมารู้ต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือจัดข้อขัดแย้ง เกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงิน หรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

๗.๕ การควบสมาคมนายจ้าง สมาคมนายจ้างตั้งแต่ ๒ สมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิก ซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้ โดยต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

๗.๖ เหตุแห่งการเลิกสมาคมนายจ้าง เมื่อมีเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้ ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใดเมื่อมีกรณีนั้น เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก เมื่อล้มละลาย

๘. หมวด ๘ สหภาพแรงงาน

๘.๑ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทยจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน เป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วสหภาพแรงงานมีสถานะเป็นนิติบุคคล

๘.๒ สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๙ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

๘.๓ สมาชิกของสหภาพแรงงาน ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียน สหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่ง ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไป ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และสมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อตาย ลาออกจากที่ประชุมใหญ่หรือออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

๘.๔ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ คือ แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับ ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิก เป็นส่วนรวม เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงาน ประจำปีและงบประมาณ จัดสรรงเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการ ของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ เลิกสหภาพแรงงาน ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือก่อตั้งสหพันธ์ แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน และการนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ทั้งนี้ ต้องมีคดแนะนำเสียงกิ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานและต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

๘.๕ ให้นำบทบัญญัติการควบสมาคมนายจ้างเข้าด้วยกันและการเลิกสมาคมนายจ้างมาบังคับใช้แก่ สหภาพแรงงานโดยอนุโลม

๙. หมวด ๘ สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

๙.๑ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน จะกระทำได้ ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกว่า半數 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคม นายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน โดยการออกเสียงลงคะแนนให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคม นายจ้างหรือข้อบังคับของสหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็น นิติบุคคล

๙.๒ สภาองค์การนายจ้าง จัดตั้งขึ้นโดยการรวมตัวของสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้าง ไม่น้อยกว่า ๕ แห่ง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ โดยสภาพองค์การนายจ้างต้องมี ข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วมีสถานะเป็นนิติบุคคล ให้นำบทบัญญัติ ว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ มาบังคับใช้แก่สภาพองค์การนายจ้าง โดยอนุโลม

๙.๓ สภาองค์การลูกจ้าง จัดตั้งขึ้นโดยการรวมตัวของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ไม่น้อยกว่า ๑๕ แห่ง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ โดยสภาพองค์การลูกจ้างต้องมี ข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วมีสถานะเป็นนิติบุคคล ให้นำบทบัญญัติ ว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ มาบังคับใช้แก่สภาพองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

๑๐. หมวด ๙ การกระทำการอันไม่เป็นธรรม

๑๐.๑ กำหนดกรณีที่ถือว่าเป็นการกระทำการอันไม่เป็นธรรม ได้แก่ การห้ามนายจ้างกระทำการต่อลูกจ้าง เช่น การเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานไม่สามารถทำงาน ทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้ชุมนุมทำคำร้องยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการ พื้องร้อง เป็นพยาน ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือพนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงาน กรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน เป็นต้น (มาตรา ๑๒๑) การห้ามมิให้ผู้ใดบังคับ หรือชี้นำโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือต้องออกจาก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (มาตรา ๑๒๒) และการห้ามมิให้นายจ้างเลิก จ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาด มีผลใช้บังคับ (มาตรา ๑๒๓)

๑๐.๒ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ และมาตรา ๑๒๓ อาจยื่นคำร้อง กล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน (มาตรา ๑๒๔)

๑๐.๓ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา วินิจฉัยชี้ขาด และออกคำสั่งภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา (มาตรา ๑๒๕)

๑๑. หมวด ๑๐ บทกำหนดโทษ

การกำหนดโทษ ในกรณีนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนด เมื่อมีการ กระทำการใดตามกฎหมายมีลักษณะโทษ ดังนี้

- (๑) โทษปรับเพียงอย่างเดียว หรือจำคุกอย่างเดียว
- (๒) โทษจำคุกและโทษปรับ โดยอัตราโทษต่ำสุดจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน โทษปรับ ไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท
- (๓) การกำหนดโทษปรับรายวันในอัตราวันละ ๕๐ บาท จนกว่าจะปฏิบัติตามกฎหมาย
- (๔) กำหนดโทษขั้นสูงคือจำคุกไม่เกิน ๒ ปี ปรับไม่เกิน ๕๐,๐๐๐ บาท

๑๒. บทเฉพาะกาล

๑๒.๑ ให้คำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน คำชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่สิ้นสุดก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการปฎิริติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

๑๒.๒ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการปฎิริติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

๑๒.๓ สมาคมนายจ้าง และสมาคมลูกจ้าง ซึ่งได้จดทะเบียน หรือที่ได้ยื่นคำขอไว้ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการปฎิริติฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ถือว่าเป็นสมาคม หรือสหภาพแรงงาน หรือเป็นคำขอตามพระราชบัญญัตินี้

* หมายเหตุ คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีขึ้นเพื่อประโยชน์ในการเข้าใจสาระสำคัญของกฎหมายเท่านั้น ส่วนการปฏิบัติตามกฎหมายให้เป็นไปอย่างถูกต้องนั้น ประชาชนจะต้องศึกษา ทำความเข้าใจ ตรวจสอบ และยึดถือตัวบทกฎหมายเป็นสำคัญ

สำนักแรงงานสัมพันธ์
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๔๔๒๕