

พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กฎมิพลอคุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518
เป็นปีที่ 30 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ
ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควร มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและ
ยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518"

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกข้อ 4 และข้อ 11 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103
ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก'

(1) ราชการส่วนกลาง

(2) ราชการส่วนภูมิภาค

(3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

(4) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งคงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และ

หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความว่าผู้มีอำนาจจากกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

"สภาพการช่าง" หมายความว่า เสื่อน ไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโภชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

"ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการช่าง" หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"ข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

"การปิดงาน" หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"การนัดหยุดงาน" หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

"สมาคมนายจ้าง" หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"สหพันธ์นายจ้าง" หมายความว่า องค์กรของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

"นายทะเบียน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงาน" หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ออกกฎหมายระหว่างประเทศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
การแต่งตั้งตาม (1) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา[†]
กฎหมายนี้ เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน ทั่วราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกจากรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางได้

มาตรา 8 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นใน
กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(2) ดำเนินการให้เป็นไปตามติข้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(3) อำนาจหน้าที่อื่น

มาตรา 9 ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง

(2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

หมวดที่ 1

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 10 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สังสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

(1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

(2) กำหนดวันและเวลาทำงาน

(3) ค่าจ้าง

(4) สวัสดิการ

(5) การเลิกจ้าง

(6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการผู้ดูแลหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ไว้แล้วให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังไม่ได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกิดเจ็ดคน โดยมิใช้ชักชา

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 14 การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนดแต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน หรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา 15 สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน อาจแจ้งข้อเรียกร้องตาม มาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพ

แรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประเมินมือพิพากษางานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประเมินมือพิพากษางานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่า สภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประเมินมือพิพากษางานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มีให้พนักงานประเมินมือพิพากษางานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความประภูมิแก่พนักงานประเมินมือพิพากษางานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น บางส่วนเป็นสมาชิกสภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประเมินมือพิพากษางานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

มาตรา 16 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบ โดยมิชอบด้วยกฎหมาย และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจา กันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

มาตรา 17 นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษา เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 گีได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด และต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมีอำนาจแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้ ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษา ฝ่ายตนให้ออกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

มาตรา 17 ทวิ ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้าง หรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 ให้มีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

ที่ปรึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาตามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษา นายจ้างหรือที่ปรึกษารู้สึกจ้างได้ออก เมื่อพ้นสองปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา

มาตรา 18 ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยแพร่ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับ สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด 2

วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 21 ในกรณีที่ไม่มีการเจรจา กันภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจา กันแล้วแต่ ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและให้ฝ่าย แจ้งข้อเรียกร้อง แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ ชั่วโมง นับแต่วเวลาที่ พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่วเวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา 22 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้ว ให้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการ โกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อ เรียกร้อง ตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับ หนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้้นามาตรา 18 มาใช้บังคับโดย อนุโลม

ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงาน นั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณี เช่น วันนี้ นายจ้างและลูกจ้าง อาจตกลงกันตั้ง ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ ขัดต่อกำหนดมาตรา 34 ถ้าได้ ทั้งนี้ ภัยได้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือ มาตรา 36

มาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังต่อไปนี้

- (1) การรถไฟ
- (2) การท่าเรือ
- (3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (4) การผลิตหรือการจำหน่ายพัสดุงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- (5) การประปา
- (6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- (7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- (8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิขออุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัย อุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 24 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ โดยยกเว้นจากกิจกรรมตามมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายใต้มาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีมีอำนาจฯ ขอยกเว้นโดยยกเว้นจากกิจกรรมตามมาตรา 23 ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 25 ในกรณีที่มีการประการใช้กฎหมายว่าด้วยกฎหมายว่าด้วยกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจใดประเทศหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะกรรมการบุคคลคณะได้ขณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะกรรมการบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวาระหนึ่ง จะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจา
นุเบกษา

มาตรา 26 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม
นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่ง หรือหลายคนเพื่อชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา 27 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
แจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวันเวลา และสถานที่ที่จะ
พิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา 28 ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาส
ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแฉลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา 29 เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้
ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) วันเดือนปีที่ทำการตั้ง
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรือองค์เว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และ
ฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำ
คำชี้ขาดพร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงาน
อยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้
ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 30 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุทธรณ์ภายในกำหนด
และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามมาตรา 24 มาตรา 35 (4) หรือมาตรา 41 (3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 31 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล์เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกข้ายาน้ำที่การลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) ใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่เหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการนัดหยุดงาน

มาตรา 32 ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล์เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

มาตรา 33 ในกรณีที่ประเทศประஸบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคางานค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้าง เพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรรคหนึ่ง นิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้าง เพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง จะยกเลิกเมื่อได้เสียก์ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 3 การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา 34 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 13 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม

(2) เมื่อฝ่ายหนึ่งซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ประกอบกันแล้ว ไม่ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(5) เมื่อยุ่งในระหว่างการพิจารณาในข้อพิพาทแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

(6) เมื่อยุ่งในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน โดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่วремาที่รับแจ้ง

มาตรา 35 ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศไทย หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศไทย หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น
- (2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
- (3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพื่อการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 36 ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎหมายอักษารหัสตามกฎหมายว่าด้วยกฎหมายอักษารหัส หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎหมายอักษารหัสหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 4

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 37 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คนในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา 38 ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา 37 อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสาม โดยวิธีจับสลากและ เมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสาม โดยวิธีจับสลาก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการแทนประธานกรรมการ หรือกรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการ หรือกรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 39 (1) (2) (3) (5) (6) หรือ (7) ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 39 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 38 ประธานกรรมการ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออกจาก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลากตามมาตรา 38 วรรคหนึ่ง
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 40 การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาในวินัยข้อพิพาทแรงงานตาม มาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4) ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใด ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงขี้ขาด

มาตรา 41 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23

(2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4)

(3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเดียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างโดยย่างหนักตามที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(6) ตราข้อบังคับการประชุม และวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 42 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา 43 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สภาพนธนนายจ้าง หรือสภาพนธนแรงงานในระหว่างเวลาทำ การเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสาร ได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งลิ่งของ หรือเอกสารที่ เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ขึ้นเงื่อนไขเท็จจริงหรือส่ง ลิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 44 กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือ เชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด 5

คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานหนึ่งคนถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวน ลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้ง คณะก็ได้

ให้นำมาตรา 15 วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตาม วรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้

(1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกิน หนึ่งร้อยคน

(2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อย คน

(3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปด ร้อยคน

(5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกิน หนึ่งพันห้าร้อยคน

(6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่ เกินสองพันห้าร้อยคน

(7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 47 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา 48 นอกจากพื้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการลูกจ้างพื้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษางานที่สุดให้จำคุก

(5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พื้นจากตำแหน่ง

(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พื้นจากตำแหน่ง

(7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพื้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

(1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

(2) กรรมการลูกจ้างพื้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

(3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพื้นจากตำแหน่ง

(4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพื้นจากตำแหน่ง

มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

- (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
 - (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง
 - (3) พิจารณาคำร้องทุกข้อของลูกจ้าง
 - (4) หาทางป้องคงและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ
- ในกรณี คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำการของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา 51 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อกิจการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้น หรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 53 ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่ กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด 6

สมาคมนายจ้าง

มาตรา 54 สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา 55 สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

มาตรา 56 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

มาตรา 57 การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้น ให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำอนันต์ ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา 58 ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สมาคมนายจ้าง" กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (2) วัตถุที่ประสงค์
- (3) ที่ตั้งสำนักงาน
- (4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงิน และทรัพย์สินอื่น ๆ ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี
- (8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพนักงานตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ
มาตรา 59 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้อื่น คำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 56 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 58 และวัตถุที่ประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 54 วรรณสອน และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น ถ้านายทะเบียนเห็นว่าคำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรณสອน ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุที่ประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วย เหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ของจดทะเบียนโดยมิฉะนั้น

ผู้ของจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในการนี้ที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาในวินิจฉัยได้

มาตรา 60 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 61 ให้ผู้ริบก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 59

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อชีพหรือวิชาชีพของกรรมการ ไปจดทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 62 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวาระหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา 59 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโถม

มาตรา 63 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 64 สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจกรรมของสมาคมนายจ้าง ได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวาระหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา 65 สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ ตาย ลาออกจากที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 66 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจกรรมของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมารู้สึกตื่นเต้นเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

(4) จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับ

การบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 67 เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น ๆ สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) สั่งให้ปิดงานหรือช่วยเหลือ ขักขวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ

(4) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยนตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์ และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำการทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 68 ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา 69 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตาม มาตรา 68 ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

(2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

มาตรา 70 สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และ

งบประมาณ

(4) จัดสรรงเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(5) เลิกสมาคมนายจ้าง

(6) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน

(7) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา 71 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา 72 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมาย มีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้าง ในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอดคล้องบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมา เพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 73 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการของ สมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อ กฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคง ของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคม นายจ้าง

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้าง ทราบโดยมิชักชา

มาตรา 74 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 73 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในการนี้ที่ผู้อุทธรณ์ไม่พ้อใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาในวินิจฉัยได้

มาตรา 75 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอองค์กร พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุด ให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 76 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจความเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวาระหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกว่า半數 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ความเข้ากันไปด้วย

มาตรา 77 เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 76 แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประسังค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหนี้คดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคดค้านและสมาคมนายจ้างอาจความเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหนี้คดค้าน สมาคมนายจ้างจะความเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา 78 ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากัน ตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมจะไม่เกินสามคนเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา 79

มาตรา 79 สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยความเข้ากันนั้น ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ในคำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคมที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสามคนละสองคน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

(1) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงตามมาตรา 77 วรรณคดี แล้ว ไม่มีเจ้าหนึ่งคัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือกรณีที่มีเจ้าหนึ่งคัดค้านสมาคมนายจ้างก็ได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(2) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(3) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (2) และ (3) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้างใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำมาตรา 54 ถึงมาตรา 75 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 80 เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้วให้ นายทะเบียนจัดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

มาตรา 81 สมาคมนายจ้างใหม่นี้ยื่นได้ทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ยื่นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่นี้

มาตรา 82 สมาคมนายจ้างยื่นเอกสารด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

(4) เมื่อถึงกำหนด

มาตรา 83 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้

(1) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุที่ประสงค์
ขัดตอกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศไทย หรือขัดต่อความ
สงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(2) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการ
เลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยาย
ระยะเวลาให้ จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจกรรมติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคม
นายจ้างนั้นทราบโดยมิฉะนั้น

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรานี้ กรรมการเกินกี่ห้ามีของจำนวนกรรมการ
ห้ามหด ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิก มีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อ
รัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง
ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับ
อุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป
เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการ
ยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลมแรงงานวินิจฉัยแล้วแต่กรณี

มาตรา 84 เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา 82 (1) (2) หรือ (3) หรือ
มาตรา 83 ให้แต่งตั้งผู้ช่วยบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบัญชีดังนี้ไว้ประจำ
กฎหมายเพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และ
บริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 85 เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคม
นายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิตบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่า
ด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามดิบของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่

ประชุมใหญ่ มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรม
แรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

หมวด 7

สหภาพแรงงาน

มาตรา 86 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัติ
นี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุที่ประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์
เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่าง
ลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา 87 สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้
จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือ
เป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ
และมีสัญชาติไทย

มาตรา 89 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้นให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพ
แรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการขึ้นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน
พร้อมด้วยร่างข้อบังคับสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา 90 ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สหภาพแรงงาน" กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(2) วัตถุที่ประสงค์

(3) ที่ตั้งสำนักงาน

(4) วิธีรับสมัชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็น กรรมการ การพื้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา 91 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอ มีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 88 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 90 และวัตถุที่ประสงค์ถูกต้อง ตามมาตรา 86 วรรณสอง แล้วไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับ จดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรณหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญ แสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุที่ประสงค์ขัดต่อความ สงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจด ทะเบียน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียน โดยมิชอบชี้

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้โดยทำเป็น หนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาในวินิจฉัยได้

มาตรา 92 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 93 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 91

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อช.พหรือวิชาชีพของกรรมการ ไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 94 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นามาตรา 91 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา 95 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ห้ามนิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บานหนึ่งหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา 96 สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน ได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา 97 สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ ตาย ลาออกจากที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา 98 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้
- (2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงาน
- (3) จัดให้มีการบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมารู้สึกต่อเกี่ยวกับการจัดทำงาน
- (4) จัดให้มีการบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- (5) จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าน้ำรุ่งตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา 99 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

- (1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้างสหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ
- (2) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน
- (3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- (4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน
ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยนั้นรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวนั่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 100 ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา 101 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการ หรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น
- (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (3) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบปี

มาตรา 102 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามีและให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

มาตรา 103 สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และ

งบประมาณ

(4) จัดสรรงเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(5) เลิกสหภาพแรงงาน

(6) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ

(7) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงาน หรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

(8) การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม

ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกว่า半數 ของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

มาตรา 104 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการ ไว้ที่สำนักงาน

มาตรา 105 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมาย มีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(2) สั่งการให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณาว่ามีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอดคล้องบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 106 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ได้ผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยอมให้ผู้ได้ผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

คำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือ และแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง และสหภาพแรงงานทราบโดยไม่ชักช้า

มาตรา 107 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 106 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้วันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบห้วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาในวินิจฉัยได้

มาตรา 108 ศาลภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอองค์กรพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 109 ศาลภาพแรงงานตั้งแต่สองศาลภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ อาจรวมเข้าเป็นศาลภาพแรงงานเดียวกันได้

ศาลภาพแรงงานตั้งแต่สองศาลภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมเข้ากันเป็นศาลภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบศาภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละศาลภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกว่า半數ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของศาลภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ความเข้ากันไปด้วย

มาตรา 110 ให้นำมาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 มาตรา 80 และมาตรา 81 มาใช้บังคับแก่การควบศาภาพแรงงานเข้าด้วยกันโดยอนุโลม

มาตรา 111 ให้นำมาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 84 และมาตรา 85 มาใช้บังคับแก่การเลิกศาภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด 8

สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 112 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันอาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

มาตรา 113 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงาน

(1) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจกรรมประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ

(2) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจกรรมประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

มาตรา 114 การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 112 หรือมาตรา 113 จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกว่า半數 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้าง หรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวาระหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน วิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 115 ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 116 สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 117 คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา 118 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหภาพแรงงาน ในหมวด 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 119 สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหพันธ์นายจ้างในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 120 สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 120 ทวิ กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จะดำเนินการตามกำหนดเวลา กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำเนินการตามกำหนดเวลา

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำเนินการตามกำหนดเวลา กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้มีอัพนหนึ่งปี นับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

หมวด 9

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ สหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ได้ชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เกรา หรือดำเนินการ ฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการ ดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนี้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของ สหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็น สมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวาง การใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มี อำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือบังคับโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน หรือต้องออกจากเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่ บุคคลดังกล่าว

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำการใดความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) ใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่นน์ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ลงทะเบียนที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการบุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา 124 เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝินอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อกคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา 125 เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาในวินิจฉัยซึ่งขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาในวินิจฉัยซึ่งขาดได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา 126 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 127 การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125

หมวด 10

บทกำหนดโทษ

มาตรา 128 ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา 15 ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจรจา ทำความตกลงหรือรับทราบคำชี้ขาด ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 129 ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียประโยชน์อันควรได้ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 129 ทวิ ผู้ได้กระทำตนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้าง โดยไม่ได้รับการจดทะเบียนตามมาตรา 17 วรรคสอง ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 130 นายจ้างผู้ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือมาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวังโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 131 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับจดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 132 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 ต้องระวังโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 133 ผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 35 (4) ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 134 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใด ผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือ สหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือ ปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 135 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสาม หรือ วรรคสี่ ต้องระวังไทยปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 136 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 137 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 138 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สาพันธ์นายจ้าง หรือสาพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา 33 วรรคหนึ่ง ต้อง ระวังไทยจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 139 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 34 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 140 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรี ตามมาตรา 35 (1) (2) หรือ (3) ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 141 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม 36 วรรคหนึ่ง หรือ วรรคสอง ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 142 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจง ข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียน

มอบหมาย ตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 143 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 144 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 61 หรือกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 62 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 145 สมาคมนายจ้างได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 63 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 146 สมาคมนายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 147 ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ต้องระวังไทยปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 148 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 93 หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 94 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 149 สหภาพแรงงานได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 95 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 150 สหภาพแรงงานได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 151 ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วย มาตรา 61 หรือผู้จัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 93 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 152 กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วย มาตรา 62 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 94 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 153 สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วย มาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวังไทยปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 154 ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า "สมาคมนายจ้าง" หรือ "สหภาพแรงงาน" หรือ "สหพันธ์นายจ้าง" หรือ "สหพันธ์แรงงาน" หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตราจดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวังไทยปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาท จนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา 155 ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยรู้อยู่ว่า สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวังไทยปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 156 เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์

แรงงานได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการ หรืออนุกรรมการ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน ผู้ใด ขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวังไทยจำคุก ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ทวิ ผู้ใดดำเนินการสภากองค์การนายจ้าง หรือสภากองค์การลูกจ้าง หรือใช้ชื่อชื่นเมืองไทยประกอบคำว่า "สภากองค์การนายจ้าง" หรือ "สภากองค์การลูกจ้าง" ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมิได้ปฏิบัติตามมาตรา 119 หรือมาตรา 120 แล้วแต่กรณี ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 158 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือ มาตรา 123 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 159 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวังไทยจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา 160 บรรดาคำร้องกล่าวหาข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาด ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ กดิซิ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการปฎิรัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือกดิซิ่นจะถึงที่สุด

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณาในข้อความ ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกียวกับเรื่องดังกล่าว ตาม วรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่ง แต่งตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการปฎิรัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

มาตรา 161 สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการปฎิรัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 162 คำขอจดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ตามประกาศ ของกระทรวงมหาดไทย ที่ออกตามประกาศของคณะกรรมการปฎิรัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ถือว่าเป็นคำขอตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 163 ในระหว่างที่ยังไม่ได้มีกฎหมายว่าด้วยการจดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับ ให้ ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน สมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้าง และลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ของตน ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และหาทางป้องคงให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น



กฤษณะทรง
ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2518)

ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ.2518

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.2518 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎหมายไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกรณีที่ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยลูกจ้างจัดการเอง ให้ลูกจ้างจัดให้มีการประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง แล้วตกลงกันว่า ผู้แทนลูกจ้างซึ่งมีจำนวน ไม่เกินเจ็ดคนนั้นจะให้ลูกจ้างผู้ใดเป็นผู้แทน ถ้ามีผู้ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้างเกินเจ็ดคน และไม่อาจตกลงกันได้ ให้มีการลงคะแนนเสียง และให้ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมากตามลำดับ เจ็ดคนเป็นผู้แทนลูกจ้าง

ข้อ 2 ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และระบุชื่อผู้แทนลูกจ้างมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วยให้ถือว่า ลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยสมบูรณ์แล้ว

ข้อ 3 ในกรณีที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง แต่ยังไม่ได้เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างจะเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยลูกจ้างจัดการเอง ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างลูกจ้าง และแจ้งชื่อผู้แทนลูกจ้างให้นายจ้างทราบตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ 1

ข้อ 4 ในกรณีที่ลูกจ้างร้องขอให้พนักงานประธานมอมข้อพิพาทแรงงาน จัดการเลือกตั้ง

ผู้แทนลูกจ้างแทน ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าสิบคนลงชื่อร่วมกันยืนคำขอ ตามแบบ รส.1 ท้ายกฎกระทรวงนี้

ข้อ 5 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้รับกำหนดตามข้อ 4 ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างผู้ร้องขอทราบ และให้ปิดประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ตามแบบ รส.2 ท้ายกฎกระทรวงนี้ ณ ที่ เปิดเผยแพร่ในสถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ ก่อนกำหนดเวลาเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่า ปีสิบสี่ชั่วโมง สำหรับกรณีการเลือกตั้ง ณ สถานที่และเวลาเดียวกัน หรือไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน สำหรับกรณีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลา กัน

ข้อ 6 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้ง ณ สถานที่ได้ และในเวลาใด ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ณ สถานที่และตามกำหนดเวลานั้น เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งมาประชุมเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้างต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในที่ประชุม

ในการนี้ที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่ หรือต่างเวลา เพราะกิจการนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ในหลายท้องที่ หรือสถานพของงานมีลักษณะต้องการทำต่อเนื่องกันไป หรือพระเพศอื่นใด ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้อง กับข้อเรียกร้องเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นควรเป็นผู้แทนลูกจ้าง โดยมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าสิบคนรับรอง ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก่อนกำหนดวันเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่าสิบวัน และเมื่อได้รับการเสนอชื่อลูกจ้างดังกล่าวแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำบัญชีรายชื่อและหมายเลขประจำตัวของลูกจ้าง ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนลูกจ้าง และบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และปิดประกาศไว้ ณ ที่ เปิดเผยแพร่ในสถานที่ทำการเลือกตั้งก่อนกำหนดวันเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่าสามวัน

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งจากผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง อย่างน้อยสามคน สำหรับสถานที่ทำการเลือกตั้งแต่ละแห่ง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่มาแสดงตนเป็นผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง รับบัตรเลือกตั้ง ที่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทำเครื่องหมายเสร็จแล้วหย่อนลงในหีบบัตรเลือกตั้ง ต่อหน้าผู้ดู

คณภาพและกระบวนการนับคณภาพและกระบวนการเลือกตั้ง แต่ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิกรรมการดำเนินการเลือกตั้งที่จะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วย

การเลือกตั้งตามวาระหนึ่งและวาระสอง ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องซึ่งมาประชุมลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ไม่เกินจำนวนที่พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงาน กำหนด ซึ่งจะต้องไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและลูกจ้างเสนอข้อกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างรวมอยู่ด้วย หรือในกรณีที่พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลา การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้ใช้วิธีลงคะแนนลับ

เมื่อลูกจ้างลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จแล้ว ให้พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตาม (2) แล้วแต่กรณี นับคณภาพและจำนวนเสียงเลือกตั้งโดย ไม่ซักซ้ำ ผู้ซึ่งได้คะแนนมากตามลำดับตามจำนวนที่พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานกำหนด เป็นผู้แทนลูกจ้าง ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากันซึ่งทำให้มีจำนวนผู้ที่ได้รับเลือกตั้งมากกว่าจำนวนที่พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานกำหนด ให้พนักงานประเมิน ข้อพิพาทแรงงานดำเนินการจับสลากระหว่างผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากัน โดยเปิดเผย เพื่อให้ได้ผู้แทนลูกจ้างตามจำนวนที่พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานกำหนด

ข้อ 7 ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความประภูมิแกร่งพนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของสหภาพแรงงาน ลูกจ้างหรือนายจ้างว่า ลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยนำความในข้อ 5 และข้อ 6 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 8 ในกรณีที่ตามข้อ 6 และข้อ 7 ให้พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงานทำหนังสือแสดงชื่อผู้แทนลูกจ้างตามแบบ รส.3 ท้ายกฎกระทรวงนี้ มอบให้ผู้แทนลูกจ้างและนายจ้าง ให้พนักงานประเมินข้อพิพาทแรงงาน ทำบันทึกการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง และแสดงจำนวนลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จำนวนลูกจ้างซึ่งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทน

ลูกจ้าง ซึ่อผู้แทนลูกจ้าง และจำนวนคะแนนเสียงเลือกตั้งที่ได้รับ เก็บไว้เป็นหลักฐานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ 9 กำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง ให้นับแต่วันที่ได้รับเลือกตั้งจนถึงวันที่ได้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างใหม่ หรือวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงแล้วแต่กรณี

ให้ไว้ ณ วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2518

บุญเท่ง ทองสวัสดิ์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย