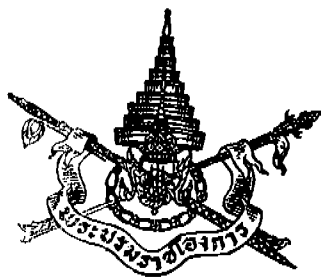


ฉบับพิเศษ หน้า ๑

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---



พระราชบัญญัติ

แรงงาน

พ.ศ. ๒๔๕๕

---

ในพระปรมาภิไธย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

ศิริกิต

ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๕๕

เป็นปีที่ ๑๑ ในรัชกาลปัจจุบัน

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยแรงงาน

พระมหากษัตริย์ โดยคำแนะนำ และยินยอม ของ สภา

ผู้แทนราษฎร จึงมีพระบรมราชโองการให้ตราพระราชบัญญัติ  
ขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

## ฉบับพิเศษ หน้า ๒

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติ  
แรงงาน พ.ศ. ๒๔๕๕”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑  
มกราคม พ.ศ. ๒๔๖๐ เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่  
นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“นายจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้า  
ทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงบุคคลซึ่ง  
มีอำนาจทำการจ้าง เลิกจ้าง และปลดลูกจ้างแทนนายจ้างได้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินซึ่งนายจ้างตกลงจะจ่าย  
ให้แก่ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายเป็นรายปี รายเดือน ราย-  
ปักษ์ รายสัปดาห์ รายวัน หรือรายชั่วโมง หรือจ่ายตามผล  
ของงาน ที่ลูกจ้างทำให้แก่นายจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงาน  
ของลูกจ้าง

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้าง  
ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ ในการ  
ทำงาน และเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

### ฉบับพิเศษ หน้า ๓

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

---

“สหพันธ์” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพแรงงานขึ้นไป

“สภาพการทำงาน” หมายความว่า การใช้แรงงาน ค่าจ้าง เงินค่าทดแทน และสวัสดิการเกี่ยวกับการทำงาน

“ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง” หมายความว่า บุคคลซึ่งสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แต่งตั้งให้เป็นผู้แทนเพื่อเจรจากับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

“การร่วมเจรจาต่อรอง” หมายความว่า การที่ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง เข้าเจรจากับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน

“สัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง” หมายความว่า สัญญาที่เกิดขึ้นจากการร่วมเจรจาต่อรอง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ปัญหาเกี่ยวกับการขัดแย้ง หรือการไม่ลงรอยกัน ระหว่างสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ กับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง เกี่ยวกับสภาพการทำงาน หรือสัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกัน  
ทำให้งานหยุดชะงักชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การปิดงานงดจ้าง” หมายความว่า การที่นายจ้าง  
ปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่ง  
รัฐมนตรีได้ประกาศแต่งตั้งในราชกิจจานุเบกษา

“สารวัตรแรงงาน” หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่ง  
รัฐมนตรีได้ประกาศแต่งตั้งในราชกิจจานุเบกษา

“พนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทน” หมายความว่า เจ้า-  
พนักงานซึ่งรัฐมนตรีได้ประกาศแต่งตั้งในราชกิจจานุเบกษา

“นายทะเบียน” หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งรัฐมนตรี  
ได้ประกาศแต่งตั้งในราชกิจจานุเบกษา

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมประชาสงเคราะห์

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตาม  
พระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม หรือธุรกิจ  
ประเภทและขนาดใด ซึ่งอยู่ในบังคับลักษณะ ๑ แห่งพระราช  
บัญญัตินี้ ให้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

## ฉบับพิเศษ หน้า ๕

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

มาตรา ๕ เมื่อได้ประกาศสงคราม ประกาศใช้กฎ  
อัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมาย  
ว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินแล้ว จะตรา  
พระราชกฤษฎีกาตั้งใช้บังคับพระราชบัญญัติ<sup>๕</sup> หนึ่ง  
ส่วนในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร  
หรือจะให้ตั้งใช้บังคับ สำหรับสถานที่ทำงาน แห่งใด แห่งหนึ่ง  
หรือทุกสถานที่ทำงานก็ได้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษา-  
การตามพระราชบัญญัติ<sup>๕</sup> และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงาน  
เจ้าหน้าที่ สารวัตรแรงงาน พนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทน  
นายทะเบียน และออกกฎกระทรวง เพื่อปฏิบัติการตาม  
พระราชบัญญัติ<sup>๕</sup> และกำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตรา  
ท้ายพระราชบัญญัติ<sup>๕</sup>

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา  
แล้ว ให้ใช้บังคับได้

## ฉบับพิเศษ หน้า ๖

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

---

### ลักษณะ ๑

### การคุ้มครองแรงงาน

#### ส่วนที่ ๑

### การใช้แรงงานทั่วไป

#### หมวด ๑

### กำหนดเวลาทำงาน

มาตรา ๗ กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้าง โดยปกติ  
จะเกินสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมงไม่ได้

มาตรา ๘ กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างสำหรับงานอัน  
อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้าง  
ห้ามมิให้เกินสัปดาห์ละสี่สิบสองชั่วโมง

งานใดเป็นงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย  
หรือร่างกายของลูกจ้าง ให้กำหนดโดยกฎกระทรวง ทั้งนี้  
อาจกำหนดเวลาทำงานไว้ด้วยก็ได้

มาตรา ๙ ในระหว่างเวลาทำงาน ให้มีเวลาพักผ่อน  
ติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละหนึ่งชั่วโมง เวลาพักผ่อนนี้ ให้  
กำหนดหลังจากทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมง และไม่ให้นับ  
รวมเป็นเวลาทำงาน

## ฉบับพิเศษ หน้า ๑

เล่ม ๑๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

เวลาพักผ่อนดังกล่าว นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกัน ให้มีเวลาพักผ่อนน้อยกว่าครั้งละหนึ่งชั่วโมงก็ได้ แต่จะต้อง ไม่น้อยกว่าครั้งละสามสิบนาที และเมื่อรวมกันแล้ว จะต้อง ไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

บทบัญญัติในสองวรรคก่อน มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ ลูกจ้างต้องทำงานในหน้าที่ อันมีลักษณะ ที่จะต้องทำติดต่อกัน ไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างแล้ว หรือกรณีที่แรงงาน ถูกเงินโดยจะหยุดเสียมิได้

### หมวด ๒

#### วันหยุดงานของลูกจ้าง

มาตรา ๑๐ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำปี สัปดาห์ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละยี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

มาตรา ๑๑ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๐ ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานประจำปีในวันกรรมกรแห่งชาติ คือวันที่ ๑ พฤษภาคม และในวันอื่นตามประเพณีนิยม ซึ่งรวมกันกับวันกรรมกรแห่งชาติแล้ว จะต้องไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน วันหยุดงาน

## ฉบับพิเศษ หน้า ๘

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

---

ตามประเพณีนิยม ให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างนายจ้าง  
กับลูกจ้าง

ลูกจ้าง ซึ่งได้ทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่า หนึ่งปี  
นายจ้างต้องอนุญาตให้หยุดงานพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า  
ปีละหกวัน โดยไม่นับรวมวันหยุดงานประจำสัปดาห์ และ  
วันหยุดงานประจำปี ทั้งนี้ให้ลูกจ้างผลัดเปลี่ยนกันหยุดงาน  
โดยมิให้เสียหายแก่งานของนายจ้าง

มาตรา ๑๒ นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างหยุดพักรักษา  
ตัวไม่น้อยกว่าปีละสามสิบวัน การหยุดพักรักษาตัวติดต่อกัน  
ตั้งแต่สามวันขึ้นไป ให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์  
แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง

## ส่วนที่ ๒

### การใช้แรงงานหญิง

มาตรา ๑๓ กำหนดเวลาทำงานของหญิง จะเกินวันละ  
แปดชั่วโมง หรือสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมงไม่ได้ ถ้าจะต้อง  
ใช้หญิงทำงานเกินกำหนดเวลาดังกล่าว จะต้องไม่เกินวันละ  
สองชั่วโมง หรือสัปดาห์ละหกชั่วโมง



## ฉบับพิเศษ หน้า ๘

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

บทบัญญัติในวรรคก่อน มิให้ใช้บังคับแก่หญิงซึ่งทำงานประเภทที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๑๔ ห้ามมิให้นายจ้างใช้หญิงทำงาน ยก แยก หาบ หาม ขุด ลาก หรือเข็น ของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ ห้ามมิให้นายจ้างใช้หญิงทำงานในสถานที่ทำงานและในระหว่างเวลาดังต่อไปนี้

(๑) สถานที่ประกอบการอุตสาหกรรมในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา และ ๖.๐๐ นาฬิกา

(๒) สถานที่ประกอบพาณิชยกรรม หรือสถานที่ประกอบธุรกิจอย่างอื่นในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา และ ๖.๐๐ นาฬิกา

เว้นแต่เป็นงาน อันมีลักษณะที่จะต้องทำ ติดต่อกันไป หรือเป็นงานกะ หรือเป็นงานซึ่งตามลักษณะและสภาพที่จะต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว ทั้งนี้ในเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้อนุญาตแล้ว

มาตรา ๑๖ ห้ามมิให้นายจ้างรับหญิงที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี และยังมีได้ทำการสมรส เป็นลูกจ้างเพื่อทำงานใน

## ฉบับพิเศษ หน้า ๑๐

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

สโมสรราชินี สถานเต็นท์ สถานฝึกสอนเต็นท์ สถานขาย  
และเสพสุรา โรงแรม หรือสถานที่อื่น ๆ ตามที่กำหนดใน  
กฎกระทรวง

มาตรา ๑๗ หญิงมีครรภ์ซึ่งได้นำใบรับรองของแพทย์  
แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งมาแสดง มีสิทธิหยุดงานสามสัปดาห์ก่อน  
วันคลอด และสามสัปดาห์ภายหลังวันคลอด

ถ้าหญิงนั้นได้ทำงานติดต่อกันมาแล้ว ไม่น้อยกว่าหก-  
เดือน ก็ให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราที่ได้รับอยู่ไม่น้อย  
กว่าสามสัปดาห์

มาตรา ๑๘ ถ้าหญิงมีสิทธิหยุดงานตามมาตรา ๑๗ ยัง  
ไม่อาจทำงานได้ เนื่องจากเจ็บป่วย หากมีใบรับรองของแพทย์  
แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งแสดงว่า การเจ็บป่วยนั้นเกิดขึ้นจากการ  
คลอดและไม่สามารถจะทำงานได้แล้ว ก็ให้มีสิทธิหยุดงาน  
โดยไม่ได้รับค่าจ้างอีกไม่เกินสามสัปดาห์

### ส่วนที่ ๓

#### การใช้แรงงานเด็ก

มาตรา ๑๙ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่าสิบสอง  
ปีเป็นลูกจ้าง

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

มาตรา ๒๐ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่สิบสองปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบห้าปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่งานนั้นเป็นงานเบา หรือเป็นงานที่ใช้บุคคลในครอบครัวทำ ซึ่งไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และความเจริญเติบโตของร่างกาย และเวลาทำงานนั้นไม่ใช้เวลาเรียนตามปกติ ทั้งไม่เป็นการขัดต่อการศึกษาเล่าเรียนตามกฎหมายว่าด้วยการประถมศึกษา

งานใดเป็นงานเบา ให้กำหนดโดยกฎกระทรวง

มาตรา ๒๑ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กที่มีอายุตั้งแต่สิบสองปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบหกปีเป็นลูกจ้าง เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๒๐ หรือเด็กนั้นได้รับอนุญาตจากพนักงานเจ้าหน้าที่แล้ว

มาตรา ๒๒ ในการขออนุญาต เป็นลูกจ้างตามมาตรา ๒๑ ให้เด็กนำหลักฐานดังต่อไปนี้ มาแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

(๑) เอกสารแสดงชนิดของงาน กำหนดชั่วโมงทำงาน และอื่น ๆ ที่นายจ้างออกให้

(๒) เอกสารแสดงอายุของเด็ก

(๓) ใบรับรอง ของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง แสดงความสมบูรณ์ของร่างกายว่าสามารถทำงานได้ และ

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

(๔) เอกสารแสดงความยินยอมจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง

ค่าใช้จ่ายตามมาตรา<sup>๕๓</sup>ให้นายจ้างเป็นผู้ออก

แบบใบอนุญาตให้เข้าทำงานให้กำหนดโดยกฎกระทรวง

มาตรา ๒๓ กำหนดเวลาทำงาน ของเด็ก<sup>๕๔</sup>ที่มีอายุตั้งแต่สิบสองปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบหกปี จะเกินวันละหกชั่วโมง หรือสัปดาห์ละสามสิบหกชั่วโมงไม่ได้

การทำงานดังกล่าวในวรรคก่อนนั้น ห้ามมิให้ใช้เด็กทำงานระหว่างเวลา ๒๐.๐๐ นาฬิกา และ ๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่ในกรณีที่เด็กเป็นผู้แสดงภาพยนตร์ ละคร หรือการแสดงอย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็ก<sup>๕๕</sup>ที่มีอายุตั้งแต่สิบปีขึ้นไป แต่ยังไม่ถึงสิบหกปีเป็นลูกจ้างเพื่อทำงานดังต่อไปนี้

(๑) งานคุมเครื่องจักร

(๒) งานคุมปั้นจั่น หรืองานยกของ

(๓) งานดับเพลิง

(๔) งานทำความสะอาดเครื่องจักรซึ่งอาจเป็นอันตรายแก่ผู้ทำได้

## ฉบับพิเศษ หน้า ๑๓

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

- (๕) งานซึ่งต้องทำได้ดิน หรือไถ่น้ำ  
(๖) งานนั่งร้านในการก่อสร้าง  
(๗) งานเกี่ยวกับวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย หรือวัตถุ  
มีพิษ  
(๘) งานเกี่ยวกับกัมมันตรังสี  
(๙) งานเกี่ยวกับการทำ ไข่ หรือขนส่ง วัตถุระเบิด  
หรือ  
(๑๐) งานอื่น ๆ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

### ส่วนที่ ๔

#### ค่าจ้าง

มาตรา ๒๕ ลูกจ้างที่หยุดงานตามมาตรา ๑๑ และ  
มาตรา ๑๒ มีสิทธิรับค่าจ้างเช่นเดียวกับวันทำงานตลอดเวลา  
ที่หยุดนั้น

มาตรา ๒๖ ในกรณีที่เป็นการงานอันมีลักษณะที่จะต้องทำ  
ติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉิน ซึ่งถ้าจะให้ลูกจ้างหยุดงาน  
ประจำสัปดาห์ หยุดงานประจำปี หรือหยุดงานพักผ่อน  
ประจำปี จะเสียหายแก่งานของนายจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้าง  
ทำงานในวันหยุดงานประจำสัปดาห์ ทำงานในวันหยุดงาน

## ฉบับพิเศษ หน้า ๑๔

เล่ม ๑๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๑ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

ประจำปี หรือทำงานในวันหยุดงานพักผ่อนประจำปีก็ได้ แต่ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้าง ที่ลูกจ้างได้รับอยู่

ในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลของงานของลูกจ้าง ให้ คำนวณ การจ่ายค่าจ้าง ตามความในวรรคแรก ตามผลของงาน ของลูกจ้างที่ได้เพิ่มขึ้น

การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดงานพักผ่อนประจำปี ต้อง ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๒๓ ค่าจ้างทั้งหมดต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย ถ้า จะจ่ายเป็นเช็คหรือเงินตราต่างประเทศ ต้องได้รับความ ยินยอมจากลูกจ้าง

มาตรา ๒๔ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างทั้งหมด หรือแต่บาง- ส่วนด้วยบัตร อาหาร สินค้า หรือสิ่งของใดๆ แทนค่าจ้าง

มาตรา ๒๕ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่ซึ่งลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่น ต้องได้รับ ความยินยอมจากลูกจ้าง

ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างในสถานที่ขายเครื่องดื่ม อาหาร หรือสิ่งของใด เว้นแต่ในกรณีที่จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งทำงาน ในสถานที่นั้น

## ฉบับพิเศษ หน้า ๑๕

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

มาตรา ๓๐ ในการกำหนดค่าจ้าง ให้ถือคุณภาพและปริมาณของงานเป็นเกณฑ์ งานอันมีลักษณะและสภาพอย่างเดียวกันให้กำหนดค่าจ้างเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้าง จะเป็นนายหรือหญิง

มาตรา ๓๑ ลูกจ้างที่ทำงานเกินสัปดาห์ละ สี่สิบแปด ชั่วโมงตามที่กำหนดในมาตรา ๗ หรือหญิงที่ทำงานเกินวันละแปดชั่วโมง หรือสัปดาห์ละสี่สิบแปดชั่วโมง ตามที่กำหนดในมาตรา ๑๓ นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่ ทั้งนี้แต่ นายจ้างได้ตกลงจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในอัตราสูงกว่านั้นอยู่แล้ว

ในกรณีการจ่ายค่าจ้างตามผลของงานของลูกจ้าง ให้คำนวณการจ่ายค่าจ้างตามความในวรรคแรก ตามผลของงานของลูกจ้างที่ได้เพิ่มขึ้น

บทบัญญัติในสองวรรคก่อน มิให้ใช้บังคับแก่งานอันมีลักษณะ หรือสภาพของงาน ซึ่งจะต้องทำโดยไม่มีกำหนดเวลาทำงานแน่นอนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๒ นายจ้าง ต้องจ่ายค่าจ้าง ตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

## ฉบับพิเศษ หน้า ๑๖

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

(๑) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือรายสัปดาห์ จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเจ็ดวันต่อหนึ่ง<sup>๕</sup> ครั้ง

(๒) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้างเป็นรายบักซ์ จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละสองครั้ง<sup>๕</sup> ในระยะเวลาไม่เกินสิบหกวันต่อครั้ง

(๓) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน หรือรายปี จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง<sup>๕</sup> หรือ

(๔) ในกรณีที่คำนวณค่าจ้างจากผลของงาน จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าเดือนละสองครั้ง<sup>๕</sup> ในระยะเวลาไม่เกินสิบหกวันต่อครั้ง

<sup>๕</sup> ๕ วัน แต่ นายจ้าง และ ลูกจ้าง จะได้ตกลงกัน เป็น<sup>๕</sup> อย่างอื่น

มาตรา ๓๓ ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง นายจ้างจะต้องเสียดอกเบี่ย<sup>๕</sup> ให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี<sup>๕</sup>

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นเวลาเจ็ดวัน นับแต่วันถึงกำหนดจ่าย



## ฉบับพิเศษ หน้า ๑๓

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

ค่าจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละสิบห้า  
ของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้าง พร้อมทั้งจะชำระค่าจ้าง ตามที่กล่าวในมาตรานี้  
และได้นำค่าจ้างพร้อมทั้งดอกเบี้ย หรือค่าจ้างเพิ่มไปมอบไว้  
ต่ออธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งอธิบดีมอบหมาย การจ่าย  
ดอกเบี้ย หรือค่าจ้างเพิ่ม สำหรับเวลาต่อไป ให้เป็นอันระงับตั้ง  
แต่วันที่น่าค่าจ้าง พร้อมทั้งดอกเบี้ย หรือค่าจ้างเพิ่มไป มอบไว้  
เป็นต้นไป

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่มิใช่เป็นการจ้างโดยมีกำหนดเวลา  
ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน และลูกจ้างนั้นได้ทำงานมา  
แล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน นายจ้างต้องชดเชยเหตุผลให้ลูกจ้าง  
ทราบ และต้องจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่  
ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ ทั้งนี้ เว้นแต่ นายจ้างได้ตกลง จ่ายเงิน  
ชดเชยเป็นจำนวนเกินกว่านั้นอยู่แล้ว

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน และลูกจ้างนั้นได้ทำ  
งานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน แต่ไม่ถึงหกเดือน นายจ้าง  
ต้องชดเชยเหตุผลให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์  
มิฉะนั้น ต้องจ่ายเงินชดเชยเท่ากับค่าจ้าง ที่ลูกจ้างได้รับอยู่ไม่

## ฉบับพิเศษ หน้า ๑๘

เล่ม ๑๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

น้อยกว่าสามสัปดาห์ ทั้งนี้ เว้นแต่ นายจ้างได้ตกลง จ่ายเงิน  
ชดเชยเป็นจำนวนเกินกว่านั้นอยู่แล้ว

บทบัญญัติในสองวรรคก่อน มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่  
นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานเพราะลูกจ้างกระทำความผิดอย่าง  
ร้ายแรง

การกระทำได้เป็นความผิดอย่างร้ายแรง ให้กำหนดโดย  
กฎกระทรวง

มาตรา ๓๕ ถ้า นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงานโดยไม่ใช้  
ความผิดของลูกจ้าง ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามส่วนของ  
วันหยุดงานพักผ่อนประจำปี ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิ หยุดงานพักผ่อน  
ประจำปีตามมาตรา ๑๑ วรรคสอง อีกด้วย

### ส่วนที่ ๕

#### เงินค่าทดแทน

มาตรา ๓๖ ถ้าลูกจ้างต้องประสบอันตราย ถึงบาดเจ็บ  
ทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือ  
เจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน  
หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นเนื่องเกี่ยวกับการทำงานให้แก่ นายจ้าง หรือ  
ถึงตายด้วยโรคดังกล่าวนั้น นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าทด-  
แทน

## ฉบับพิเศษ หน้า ๑๕

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

โรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรค  
ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงาน ให้กำหนดโดยกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ นายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามความ  
จำเป็น เป็นส่วนหนึ่งต่างหากจากเงินค่าทดแทนตามมาตรา ๓๖

มาตรา ๓๘ การจ่ายเงินค่าทดแทนนั้น ให้กำหนดลด  
หลั่นตามความร้ายแรงของอันตราย หรือโรคตามมาตรา ๓๖

หลักเกณฑ์ และวิธีการจ่ายเงินค่าทดแทน ตลอดจน  
จำนวนเงินค่าทดแทนให้กำหนดโดยพระราชกฤษฎีกา

ในกรณีถึงตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพให้เป็นจำนวน  
เท่ากับที่ลูกจ้าง ควรจะได้รับ เป็นค่าจ้าง สำหรับสามเดือน เป็น  
ส่วนหนึ่งต่างหากจากเงินค่าทดแทน

มาตรา ๓๙ การจ่ายเงินค่าทดแทน นายจ้างต้องจ่ายให้  
แก่ลูกจ้าง แต่ในกรณีลูกจ้างตายก็ให้จ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่  
ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง ส่วนเงินค่าทำศพให้จ่ายแก่  
ผู้จัดการศพของลูกจ้างนั้น

มาตรา ๔๐ นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินค่าทดแทนใน  
กรณีดังต่อไปนี้

(๑) อันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างเมาสุรา ของ  
มีนเมา หรือยาเสพติดให้โทษ

ฉบับพิเศษ หน้า ๒๐

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

(๒) อันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างจงใจฝ่าฝืนคำสั่ง  
ของนายจ้างที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเพราะเหตุประมาทเลิน  
เล่ออย่างร้ายแรง

(๓) อันตรายเกิดขึ้นเพราะเหตุลูกจ้างได้จงใจก่อให้  
เกิดขึ้นเอง หรือโดยการสนับสนุนกับบุคคลอื่น หรือ

(๔) ลูกจ้างกระทำอัตวินิบาตกรรม

มาตรา ๔๑ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายถึงตาย หรือตาย  
ด้วยโรคตามมาตรา ๓๖ นายจ้างต้องแจ้งเป็นหนังสือต่ออธิบดี  
หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายโดยเร็วที่สุด แต่  
ต้องไม่เกินเจ็ดวันนับแต่เวลาตาย ถ้าลูกจ้างประสบอันตราย  
ถึงบาดเจ็บหรือทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วยด้วยโรคตามมาตรา ๓๖  
ซึ่งไม่สามารถทำงานได้จนครบเจ็ดวันแล้ว นายจ้างต้องแจ้ง  
เป็นหนังสือต่ออธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบ  
หมายภายในสามวันนับแต่วันครบกำหนดเจ็ดวันดังกล่าว

มาตรา ๔๒ ในการเรียกร้องเงินค่าทดแทน ให้ลูกจ้าง  
ผู้อยู่ในความอุปการะของลูกจ้าง หรือผู้อุปการะลูกจ้าง แล้ว  
แต่กรณี ทำคำร้องเป็นหนังสือยื่นต่อพนักงานพิจารณาเงินค่า  
ทดแทนภายในหกสิบวัน นับแต่วันได้ประสบอันตราย ถึงบาดเจ็บ  
ทุพพลภาพหรือตาย หรือนับแต่วันได้ทราบว่าเจ็บป่วย

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๑ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

หรือตายด้วยโรคตามมาตรา ๓๖ ให้พนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทนวินิจัยคำร้องและแจ้งให้ผู้ร้องและนายจ้างทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันรับคำร้อง ผู้ร้องหรือนายจ้างมีสิทธิอุทธรณ์คำวินิจัยของพนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทนโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่ออธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับคำวินิจัยให้อธิบดีวินิจัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้ร้องและนายจ้างทราบภายในสิบวันนับแต่วันรับอุทธรณ์ เมื่อไม่เห็นชอบกับคำวินิจัยของอธิบดี ผู้ร้องหรือนายจ้างมีสิทธิขอให้ศาลพิจารณา

มาตรา ๔๓ ในการวินิจัยคำร้อง เกี่ยวกับเงินค่าทดแทน ให้พนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทนมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลใดๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งสำเนาหลักฐานหรือสำเนาเอกสารต่างๆ และ

(๒) เข้าไปในสถานที่ทำงานในระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก เพื่อตรวจสอบเรื่องราวเกี่ยวกับการประสูติอันตรายของลูกจ้าง หรือการเจ็บป่วยด้วยโรคของลูกจ้างตามมาตรา ๓๖ และให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริง

## ฉบับพิเศษ หน้า ๒๒

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๘

และเรียกเอกสารหรือสิ่งของใด ๆ จากบุคคลที่อยู่ในสถานที่ทำงานนั้น มาตรวจพิจารณา ได้ตามความจำเป็น ในการนั้น บุคคลเช่นนั้นต้องให้ความสะดวกตามสมควร

ในกรณีที่เข้าไปในสถานที่ทำงานตามวรรคก่อน ถ้าไม่เป็นการเร่งด่วน ให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นครอบครองสถานที่ทำงานนั้นทราบล่วงหน้าในเวลาอันสมควร และให้พนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทนแสดงบัตรประจำตัวเจ้าพนักงาน และชี้แจงเหตุผลให้ทราบ

### ส่วนที่ ๖

#### สวัสดิการ

มาตรา ๔๔ นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ส้วม และเครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัย ให้ครบถ้วน และอยู่ในสภาพที่ใช้ได้เสมอ ทั้งตามลักษณะ ปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งกำหนดโดยกฎกระทรวง

มาตรา ๔๕ นายจ้างต้องจัดให้มีแพทย์ พยาบาล หรือ บัณฑิตในการปฐมพยาบาล ตามสภาพของงานตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง เพื่อช่วยเหลือนักจ้าง ได้ทันทั่วทั้งที่ เมื่อประสบ อันตราย หรือเจ็บป่วย

## ฉบับพิเศษ หน้า ๒๓

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๕๑ ให้นายจ้างเป็นผู้ออก

มาตรา ๕๖ ในการใช้ลูกจ้างทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยหรือร่างกายของลูกจ้างตามมาตรา ๕ นายจ้างต้องจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

### ส่วนที่ ๗

#### การตรวจตราและการควบคุม

มาตรา ๕๗ นายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนลูกจ้าง เวลาทำงาน ค่าจ้าง และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน รวมตลอดถึงใบอนุญาตให้เด็กเป็นลูกจ้าง เก็บไว้ในสำนักงาน พร้อมทั้งให้สารวัตรแรงงานตรวจได้ทุกโอกาส

นายจ้างต้องติดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและข้อความอื่น ๆ เกี่ยวกับการทำงานไว้ ณ ที่เห็นได้ชัดแจ้งในสถานที่ทำงานนั้น

ทะเบียนลูกจ้าง เวลาทำงาน และค่าจ้าง ต้องมีรายละเอียดตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๘ ทะเบียนลูกจ้าง เวลาทำงาน และค่าจ้างตามมาตรา ๕๗ ให้นายจ้างเก็บรักษาไว้ไม่น้อยกว่าสามปี

## ฉบับพิเศษ หน้า ๒๔

เล่ม ๓๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

มาตรา ๔๕ ให้สารวัตรแรงงาน มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานระหว่างเวลาทำงาน เพื่อตรวจให้การปฏิบัติได้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ และนายจ้างต้องอำนวยความสะดวกและให้ค่าจ้างตามสมควร

ในกรณีที่เข้าไปในสถานที่ทำงาน ให้สารวัตรแรงงานแสดงบัตรประจำตัวเจ้าพนักงานและชี้แจงเหตุผลให้ทราบ

มาตรา ๕๐ ให้สารวัตรแรงงาน มีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕๑ นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิที่จะอุทธรณ์คำสั่งของสารวัตรแรงงาน โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่ออธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ให้อธิบดีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันรับอุทธรณ์ เมื่อไม่เห็นชอบกับคำวินิจฉัยของอธิบดี นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิขอให้ศาลพิจารณา

มาตรา ๕๒ ในการตรวจ ถ้ามีความจำเป็น สารวัตรแรงงานมีอำนาจนำแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่ง อธิบดี ได้อนุมัติเป็นหนังสือ เข้าไปในสถานที่ทำงาน เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ได้



## ฉบับพิเศษ หน้า ๒๕

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

---

มาตรา ๕๓ สารวัตรแรงงาน ต้องรายงานผลการตรวจเป็นหนังสือเสนอต่ออธิบดีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันตรวจเสร็จ ถ้ามีการออกคำสั่งหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงใด ๆ ต้องรายงานให้อธิบดีทราบทันที

มาตรา ๕๔ รายงานผลการตรวจ ของ สารวัตรแรงงานให้ถือเป็นความลับของทางราชการ และห้ามมิให้ผู้ใดเปิดเผย เว้นแต่จะเป็นการให้การต่อศาล หรือต่อทางราชการ

มาตรา ๕๕ เมื่อปรากฏว่า นายจ้างฝ่าฝืนบทบัญญัติลักษณะ<sup>๕</sup> สารวัตรแรงงานอาจให้คำเตือนเพื่อให้นายจ้างได้ปฏิบัติตามให้ถูกต้อง ภายในเวลาซึ่งกำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้

ถ้านายจ้างได้ปฏิบัติตามถูกต้องตามคำเตือนแล้ว สิทธีนา<sup>๕</sup> คดีอาณามาฟ้องยอมระงับไป

### ลักษณะ ๒

### สหภาพแรงงานและสหพันธ์

#### หมวด ๑

#### การก่อตั้งสหภาพแรงงาน

มาตรา ๕๖ ลูกจ้างมีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงานได้

เล่ม ๓๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

สิทธิ<sup>๕</sup> ๕๕ ข้าราชการประจำ ข้าราชการส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานสุขาภิบาล และทหารกองประจำการจะมีได้

ลูกจ้าง<sup>๕</sup> ซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชา หรือ ควบคุมลูกจ้างอื่น จะเข้าร่วมก่อตั้ง หรือเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานซึ่งลูกจ้างอื่นนั้นได้ก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา ๕๗ ผู้มีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๕๖ นั้น ต้องบรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย

มาตรา ๕๘ สหภาพแรงงาน ต้องมี ข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน และต้องจดทะเบียน

มาตรา ๕๙ ข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน ต้องมีข้อความอย่างน้อยดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อของสหภาพแรงงาน
- (๒) ที่ตั้งสำนักงานใหญ่
- (๓) วัตถุประสงค์
- (๔) สิทธิและหน้าที่ของสมาชิกในการประชุม การออกเสียงและอื่น ๆ
- (๕) การรับสมัครเข้าเป็นสมาชิก และการให้ออกจากสมาชิก

ฉบับพิเศษ หน้า ๒๗

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

- (๖) กำหนดจำนวนเงิน และวิธีชำระเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุง
- (๗) อำนาจ และหน้าที่ และกำหนดเวลา อยู่ในตำแหน่งของกรรมการอำนวยการ
- (๘) การเลือกตั้ง และเลือกตั้งซ่อมกรรมการอำนวยการ และผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง
- (๙) การกำหนดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน
- (๑๐) กำหนดเวลา และวิธีการเรียกประชุมใหญ่ และองค์ประกอบที่ประชุมใหญ่
- (๑๑) การดำเนินการ ตลอดจนวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงาน และวิธีการอนุมัติสัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง
- (๑๒) การจัดการเงินและทรัพย์สินอย่างอื่น
- (๑๓) การรักษาเงินและการทำบัญชี
- (๑๔) การตรวจและการชำระบัญชี และ
- (๑๕) การแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับว่าด้วย วิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา ๖๐ ในการขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ต้องทำคำขอเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อของผู้ก่อตั้งไม่น้อยกว่าเจ็ดคนยื่นต่อนายทะเบียน

## ฉบับพิเศษ หน้า ๒๘

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

คำขอจดทะเบียนต้องมคอ อาชีพ หรือวิชาชีพ ที่อยู่ และอายุของผู้ก่อตั้งทุกคน พร้อมทั้งแนบสำเนาข้อบังคับ ว่าด้วย วิธีการจัดการสหภาพแรงงานฉบับชั่วคราว ไปด้วยสาม ฉบับ

ข้อบังคับ ว่าด้วยวิธีการ จัดการสหภาพแรงงาน ฉบับชั่วคราว ต้องมขอความอย่างน้อยเช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๕๕

มาตรา ๖๑ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอ และเห็นว่าคำ ขอนั้นได้เป็นไปตาม พระราชบัญญัตินี้แล้ว ก็ให้รับจดทะเบียน แต่ถ้านายทะเบียนเห็นว่าวัตถุประสงค์ อาจขัดต่อความสงบ เรียบร้อยของประชาชน หรืออาจก่อให้เกิดความไม่สงบใน บ้านเมือง หรือมิได้เป็นไปเพื่อให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ ในการทำงานหรือเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง นายทะเบียนมี อำนาจไม่รับจดทะเบียน

ในกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่า คำขอที่ได้ยื่นมานั้น ไม่ เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้ ให้แจ้งไปยังผู้ยื่นคำขอให้แก้ไข เพิ่มเติมเสียให้ถูกต้อง

การรับหรือไม่รับจดทะเบียน ให้นายทะเบียนแจ้งเป็น หนังสือไปยังผู้ยื่นคำขอภายในสามสัปดาห์ นับแต่วันรับคำขอ

## ฉบับพิเศษ หน้า ๒๘

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

หรือ นับแต่วันรับคำขอ แก้ไขเพิ่มเติม ผู้ยื่นคำขอ มีสิทธิ  
อุทธรณ์ต่ออธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งอธิบดีมอบหมาย  
ภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับคำแจ้ง ให้อธิบดีวินิจฉัย  
อุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วัน  
รับอุทธรณ์ เมื่อไม่เห็นชอบกับคำวินิจฉัยของอธิบดี ผู้  
อุทธรณ์มีสิทธิขอให้ศาลพิจารณา

มาตรา ๖๒ ให้สหภาพแรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็น  
นิติบุคคล

ให้นายทะเบียน ออกใบสำคัญการจดทะเบียน มอบให้  
แก่สหภาพแรงงานภายในสิบห้าวัน นับแต่วันจดทะเบียน

มาตรา ๖๓ เมื่อได้จดทะเบียนสหภาพแรงงานแล้ว ให้  
ผู้ก่อตั้ง สหภาพแรงงาน เรียกประชุมใหญ่ ภายในเก้าสิบวันนับ  
แต่วันจดทะเบียน เพื่อ

(๑) เลือกตั้งคณะกรรมการอำนวยการ และ

(๒) พิจารณา ขอบบังคับ ว่าด้วย วิชาการจัดการ สหภาพ  
แรงงานฉบับชั่วคราว เพื่อใช้เป็นขอบบังคับต่อไป

ให้นำสำเนา ขอบบังคับว่าด้วย วิชาการจัดการ สหภาพแรง  
งาน และรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

---

อำนาจการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา ๖๔ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนกรรมการอำนาจการหรือแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับ ว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน ให้กรรมการอำนาจการนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วัน นับแต่วันที่ได้มีการลงมติ และให้นำมาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๓ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

## หมวด ๒

### สมาชิกสหภาพแรงงาน

มาตรา ๖๕ ผู้มีสิทธิเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น ต้องเป็นลูกจ้าง และมีอายุตั้งแต่สิบหกปีขึ้นไป หรือบรรลุนิติภาวะแล้ว

มาตรา ๖๖ สมาชิกมีสิทธิขอให้สหภาพแรงงานดำเนินการใดเพื่อให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ในการทำงาน หรือเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

มาตรา ๖๗ สมาชิกมีสิทธิขอตรวจดู ทะเบียนสมาชิก เอกสารต่าง ๆ หรือบัญชีของสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

## ฉบับพิเศษ หน้า ๓๑

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

มาตรา ๖๘ สมาชิกภาพ แห่งสหภาพแรงงาน สิ้นสุดลง  
เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ที่ประชุมใหญ่วินิจฉัยให้ออก หรือ
- (๔) มีลักษณะต้องห้าม มิให้เป็นสมาชิก ตามมาตรา ๕๖ หรือขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๖๕

### หมวด ๓

#### สิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๖๙ สหภาพแรงงาน มีสิทธิเข้าร่วมเจรจาต่อรอง และทำสัญญาการร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๗๐ สหภาพแรงงาน มีสิทธิจัดการ และดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน และเพื่อประโยชน์ของสมาชิก

มาตรา ๗๑ สหภาพแรงงาน มีสิทธิเรียกเก็บเงินค่าสมัคร เป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

## ฉบับพิเศษ หน้า ๓๒

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

มาตรา ๗๒ สหภาพแรงงาน อาจจัดตั้ง บริการสนเทศ เพื่อให้สมาชิกมาติดต่อในเรื่องจัดหางาน และให้คำปรึกษาหารือในปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

มาตรา ๗๓ สหภาพแรงงานอาจจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

มาตรา ๗๔ ห้ามมิให้สหภาพแรงงานจ่ายเงินของสหภาพแรงงานนั้น หรือจ่ายเงินร่วมกับสหภาพแรงงานอื่น หรือบุคคลอื่น เพื่อดำเนินการทางการเมือง

มาตรา ๗๕ ภายใต้บังคับ แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น การกระทำของสหภาพแรงงาน สหพันธ์ หรือลูกจ้าง กรรมการอำนวยการ หรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ ในกรณีดังต่อไปนี้ ไม่เป็นความผิด จะฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งมิได้ กล่าวคือ

(๑) เข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างเพื่อเรียกร้องสิทธิ หรือผลประโยชน์ที่ควรได้

(๒) หยุดงาน หรือ นัดหยุดงาน หรือ ส่งให้นัดหยุดงาน



ฉบับพิเศษ หน้า ๓๓

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

(๓) ระเบียบการ ชักชวน หรือสนับสนุนสมาชิก  
ของสหภาพแรงงานเดียวกัน หรือลูกจ้างในสถานที่ทำงาน  
เดียวกัน ให้หยุดงานหรือนัดหยุดงาน

(๔) ข้างหรือ โฆษณาข้อเท็จจริง เกี่ยวกับข้อพิพาท  
แรงงาน

(๕) จัดให้มีการประชุมสมาชิก ของ สหภาพแรงงาน  
หรือลูกจ้าง หรือ

(๖) ชุมนุม หรือ เข้าร่วมกันโดยสงบ ในการ นัดหยุด  
งาน

หมวด ๔

วิธีดำเนินการของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๗๖ ให้มี คณะกรรมการอำนวยการ คณะหนึ่ง  
ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นไม่  
น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการอำนวยการ อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ  
ขึ้นเพื่อปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานได้

มาตรา ๗๗ กรรมการอำนวยการต้องมีคุณสมบัติ ดัง  
ต่อไปนี้

## ฉบับพิเศษ หน้า ๓๔

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

(๑) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๒) มีสัญชาติไทย และ

(๓) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

มาตรา ๗๘ กรรมการอำนวยการ ต้องไม่เป็นบุคคล  
วิกลจริต หรือผู้ซึ่งศาลได้สั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ

มาตรา ๗๙ ความเป็นกรรมการอำนวยการสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ถึงคราวออกตามวาระ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ  
บังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

(๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๗๗ เป็นผู้ต้องห้ามตาม  
มาตรา ๗๘ หรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก  
เกินกว่าสามปีขึ้นไป เว้นแต่ความผิดอันกระทำโดยประมาท  
หรือ

(๕) ที่ประชุมใหญ่วินิจฉัยให้ออก

มาตรา ๘๐ ความเป็นอนุกรรมการสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

## ฉบับพิเศษ หน้า ๓๕

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

(๓) คณะกรรมการอำนวยการ ที่แต่งตั้ง อนุกรรมการ  
ขึ้น สืบเสาะตามข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน  
หรือ

(๔) ที่ประชุมใหญ่ หรือคณะกรรมการอำนวยการ  
วินิจฉัยให้ออก

มาตรา ๔๑ กิจการดังต่อไปนี้ จะกระทำได้อีกแต่โดย  
มติของที่ประชุมใหญ่

(๑) ตรา หรือ แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ว่าด้วย วิธีการ  
จัดการสหภาพแรงงาน

(๒) ดำเนินการของสหภาพแรงงานอันเป็นผลกระทบ  
กระเทือนส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนตัว

(๓) เลือกตั้ง หรือเลือกตั้งซ่อมกรรมการอำนวยการ  
และผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง

(๔) กำหนดอำนาจของผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง

(๕) จัดสรรเงิน หรือ ทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของ  
สมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๖) เลือกตั้งผู้ตรวจสอบบัญชี

(๗) รับรองงบประมาณ รายงานประจำปี และงบดุล

## ฉบับพิเศษ หน้า ๓๖

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๑ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

(๘) แต่งตั้ง คณะกรรมการสั่งนัดหยุดงาน ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าเก้าคน

(๙) ควบคุมสภาพแรงงานเข้าด้วยกัน

(๑๐) ก่อตั้งหรือเข้าร่วมในสหพันธ์ และ

(๑๑) เลิกสภาพแรงงาน

มาตรา ๘๒ คณะกรรมการอำนาจการ มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไป ตามข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสภาพ แรงงาน

มาตรา ๘๓ ให้ นำบทบัญญัติ แห่ง กฎหมายแพ่ง และ พินัยย์ ว่าด้วยตัวแทน มาใช้บังคับแก่ความเกี่ยวพันใน ระหว่างสภาพแรงงานกับกรรมการอำนาจการ และกับบุคคล ภายนอกโดยอนุโลม

มาตรา ๘๔ สภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิก เก็บไว้ในสำนักงานพร้อมที่จะให้นายทะเบียน หรือผู้แทน นายทะเบียนตรวจดูได้ ในระหว่าง เวลาทำงาน ของสภาพแรง งาน

รายละเอียดของทะเบียนสมาชิก ให้กำหนดโดยกฎ กระทรวง

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

มาตรา ๘๕ ให้นายทะเบียน หรือผู้แทนนายทะเบียน มีอำนาจเข้าไปในสำนักงาน ของ สหภาพแรงงาน เพื่อตรวจบัญชี และทะเบียนสมาชิก และให้กรรมการอำนวยการ อนุกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานอำนวยความสะดวก และให้คำชี้แจงตามสมควร

มาตรา ๘๖ สหภาพแรงงาน ต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานของผู้ตรวจสอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ เพื่อพิจารณา เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้รับรองแล้ว ให้ส่งสำเนาให้นายทะเบียนทราบภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับรอง

#### หมวด ๕

##### การควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกัน

มาตรา ๘๗ สหภาพแรงงาน ตั้งแต่สองสหภาพแรงงาน ขึ้นไป อาจควบเข้าด้วยกัน เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด ของแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนดังกล่าวในวรรคก่อน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในข้อบังคับว่าด้วย วิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

## ฉบับพิเศษ หน้า ๓๘

เล่ม ๑๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๑ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

มาตรา ๘๘ ให้นำบทบัญญัติลักษณะนี้หมวด ๑ และหมวด ๒ มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกันโดยอนุโลม

มาตรา ๘๙ เมื่อได้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๘๘ ให้เลิกและถอนการจดทะเบียนสหภาพแรงงานเดิมเสีย และสหภาพแรงงานนั้น ย่อมได้ไปทั้งสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบทั้งหลายของสหภาพแรงงานเดิม

สมาชิกของสหภาพแรงงานเดิมซึ่งเลิกไป ย่อมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามมาตรานี้

### หมวด ๖

#### การเลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา ๕๐ สหภาพแรงงานต้องเลิก เมื่อ

(๑) ได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดให้เลิก การออกเสียงลงคะแนนดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

(๒) ล้มละลาย หรือ

(๓) ถูกขจัดชื่อออกจากทะเบียน

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

มาตรา ๕๑ เมื่อปรากฏแก่นายทะเบียนว่า สหภาพ  
แรงงานมิได้ปฏิบัติการให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้ หรือ  
สหภาพแรงงาน ปฏิบัติการ อันขัดต่อความสงบเรียบร้อย ของ  
ประชาชน อาจก่อให้เกิดความไม่สงบในบ้านเมือง หรือมิได้  
เป็นไปเพื่อให้ความคุ้มครองผลประโยชน์ในการทำงาน หรือ  
เพื่อสวัสดิการ ของลูกจ้าง นายทะเบียน จะขัดข้อสหภาพ  
แรงงานนั้นออกเสียจากทะเบียนก็ได้ และแจ้งให้สหภาพ  
แรงงานทราบ สหภาพแรงงานมีสิทธิอุทธรณ์การขัดข้อของ  
นายทะเบียนต่ออธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ของอธิบดีมอบ  
หมายได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับคำแจ้ง ให้อธิบดี  
วินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวัน  
นับแต่วันรับอุทธรณ์ เมื่อไม่เห็นชอบกับคำวินิจฉัยของอธิบดี  
ผู้อุทธรณ์มีสิทธิขอให้ศาลพิจารณา

มาตรา ๕๒ เมื่อสหภาพแรงงานต้องเลิกตามมาตรา ๕๐  
(๑) ให้ที่ประชุมใหญ่เลือกตั้งผู้ชำระบัญชี

ในกรณีที่สหภาพแรงงานต้องเลิกตามมาตรา ๕๐ (๓)  
ให้อธิบดีมีอำนาจแต่งตั้งผู้ชำระบัญชี

เมื่อได้มีการเลือกตั้งผู้ชำระบัญชีตามบทบัญญัติในสอง-  
วรรคก่อนแล้ว ถ้าปรากฏว่า ผู้ชำระบัญชีไม่สามารถปฏิบัติ

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๐

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

หน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ไม่สุจริต ให้อธิบดีมีอำนาจเพิกถอน  
ผู้ชำระบัญชีนั้นเสีย แล้วแต่งตั้งผู้ชำระบัญชีคนใหม่

มาตรา ๕๓ ภายใน สิบสี่วัน นับแต่วัน สหภาพแรงงาน  
ต้องเลิก ผู้ชำระบัญชีต้อง

(๑) จัดทะเบียนเลิกสหภาพแรงงาน พร้อมทั้งระบุชื่อ  
ผู้ชำระบัญชีทุกคนไว้ด้วย

(๒) โฆษณาในหนังสือพิมพ์แห่งท้องถิ่นสองครั้งเป็น  
อย่างน้อยว่า สหภาพแรงงานได้เลิกแล้ว และให้ผู้เป็นเจ้าน  
ชนคำทวงหนี้แก่ผู้ชำระบัญชี และ

(๓) แจ้งเป็นหนังสือ ลงทะเบียน ทางไปรษณีย์ ไปยัง  
เจ้านซึ่งมีชื่อปรากฏในบัญชี หรือเอกสารของสหภาพ  
แรงงานนั้นว่า สหภาพแรงงานได้เลิก และให้ชนคำทวงหนี้  
แก่ผู้ชำระบัญชี

มาตรา ๕๔ ผู้ชำระบัญชี ต้องทำ รายงาน การชำระบัญชี  
ยื่นต่อนายทะเบียนทุกสามเดือน แสดงให้เห็นความเป็นไป  
ของบัญชีที่ชำระอยู่นั้น

รายงานนี้ให้เปิดเผยแก่สมาชิก และให้เจ้าหนี้ตรวจดู  
ได้โดยไม่เสียค่าธรรมเนียม



เล่ม ๑๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

มาตรา ๕๕ ภายใต้บังคับแห่งมาตรา ๕๒ และมาตรา ๕๖ เมื่อการชำระบัญชีเสร็จสิ้นลง ผู้ชำระบัญชีต้องทำรายงานการชำระบัญชีและการจัดการทรัพย์สิน แล้วให้เรียกประชุมใหญ่ เพื่อเสนอรายงานและชี้แจงต่อที่ประชุม

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้รับรองรายงานนั้นแล้ว ผู้ชำระบัญชีต้องนำรายงานการประชุมพร้อมทั้งบัญชีและเอกสารของสภาพแรงงาน ไปมอบให้แก่นายทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันประชุม

รายงานการประชุม บัญชี และเอกสารต่างๆ ให้ผู้มีส่วนได้เสียตรวจดูได้โดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม

มาตรา ๕๖ ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้นำบทบัญญัติแห่งกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการชำระบัญชี ห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสภาพแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๕๗ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีสินทรัพย์เหลืออยู่ จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสภาพแรงงานไม่ได้ สินทรัพย์นั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่น ตามที่ได้ระบุในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสภาพแรงงาน หรือ ตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติ-

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๒

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

บุคคลใดให้เป็นผู้รับ สันทรัพย์ที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชี  
มอบแก่กรมประชาสงเคราะห์เพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

### หมวด ๗

#### สหพันธ์

มาตรา ๕๔ ในการก่อตั้ง หรือเข้าร่วมในสหพันธ์ แต่ละสหภาพแรงงานจะต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วย  
คะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมด การออกเสียง  
ลงคะแนนดังกล่าว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ  
บังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา ๕๕ สหพันธ์ ต้องจดทะเบียน ให้สหพันธ์  
ที่จดทะเบียนแล้ว เป็นนิติบุคคลต่างหาก จากแต่ละสหภาพ  
แรงงานซึ่งได้รวมกันนั้น

มาตรา ๑๐๐ สหภาพ แรงงานมีสิทธิ ส่งสมาชิกเป็นผู้  
แทนไปร่วมประชุมและเข้าดำเนินการในกิจการของสหพันธ์

จำนวนผู้แทนของแต่ละสหภาพแรงงาน ให้กำหนดใน  
ข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์

มาตรา ๑๐๑ คณะกรรมการอำนวยการของสหพันธ์ ให้  
เลือกตั้งจากผู้แทนสหภาพแรงงานที่ส่งมาร่วมประชุมนั้น

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๓

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

มาตรา ๑๐๒ สหภาพแรงงาน อาจขอให้ สหพันธ์ ส่งผู้  
แทนร่วมเจรจาต่อรองอีกก็ได้

มาตรา ๑๐๓ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานใน  
ลักษณะ ๒ หมวด ๑ ถึงหมวด ๖ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์โดย  
อนุโลม

### ลักษณะ ๓

### ความสัมพันธ์แรงงาน

#### หมวด ๑

### คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๑๐๔ ให้คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการแรง  
งานสัมพันธ์ขึ้นคณะหนึ่ง มีจำนวนเจ็ดคน ประกอบด้วย  
ผู้แทนฝ่ายนายจ้างสองคน ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างสองคน และ  
ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสามคน ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
เลือกตั้งผู้แทนฝ่ายรัฐบาลหนึ่งคนเป็นประธานกรรมการ

มาตรา ๑๐๕ ในการ แต่งตั้ง คณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์ ให้สหพันธ์สหภาพแรงงาน ซึ่งไม่ได้เข้าร่วมใน  
สหพันธ์ และสมาคมนายจ้าง มีสิทธิเสนอรายชื่อพร้อมด้วย  
คุณสมบัติของบุคคล ที่สมควร เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๔

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

แห่งละ ไม่เกินสามคน ต่อรัฐมนตรี เพื่อให้คณะรัฐมนตรี  
พิจารณาแต่งตั้ง

มาตรา ๑๐๖ กรรมการแรงงานสัมพันธ์ทั้งคณะ ต้องออก  
จากตำแหน่งเมื่อครบสองปีนับแต่วันแต่งตั้ง คณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์ ที่ออกนั้น ต้องอยู่ในตำแหน่ง เพื่อดำเนินการ  
ไปจนกว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่แต่งตั้งขึ้นใหม่ จะ  
เข้ารับหน้าที่

กรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้ที่ออกจากตำแหน่งตาม  
วรรคก่อน อาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๑๐๗ ความเป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์สิ้นสุด  
ลงเฉพาะตัว เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก หรือ
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก

มาตรา ๑๐๘ การแต่งตั้งตามมาตรา ๑๐๔ และการออก  
จากตำแหน่งตามมาตรา ๑๐๖ หรือมาตรา ๑๐๗ ให้ประกาศใน  
ราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๐๙ การประชุมทุกคราว ต้องมีกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์มาประชุมไม่ต่ำกว่าสัคนจึงเป็นองค์ประชุม

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๔

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

การลงมติวินิจฉัยข้อปรึกษา ของคณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์ ให้ถือเอาเสียงข้างมากเป็นประมาณ

กรรมการแรงงานสัมพันธ์คนหนึ่ง ย่อมมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีจำนวนเสียงลงคะแนนเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๑๐ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน
- (๒) พิจารณาวินิจฉัยการกระทำอันไม่เที่ยงธรรม
- (๓) จัดทำ และพิมพ์รายงานประจำปี แสดงผลของการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ

(๔) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การกระทำอันไม่เที่ยงธรรม การนัดหยุดงาน และการปิดงานงดจ้าง และ

(๕) トラข้อบังคับ การประชุม และ วางระเบียบ การพิจารณาข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๑๑๑ ในการปฏิบัติ ให้เป็นไป ตามอำนาจและหน้าที่ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือบุคคล หรือ

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๖

เล่ม ๑๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

คณะบุคคล ซึ่งคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ แต่งตั้ง ตาม  
มาตรา ๑๑๖ และมาตรา ๑๑๗ มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) มีหนังสือสอบถามกระทรวง ทบวง กรม เทศบาล  
สุขาภิบาล หรือองค์การของรัฐบาล ให้ชี้แจงข้อเท็จจริงและ  
การปฏิบัติ รวมทั้งให้ส่งสำเนาหลักฐาน หรือสำเนาเอกสาร  
ต่าง ๆ

(๒) มีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลใด ๆ มาชี้  
แจงข้อเท็จจริง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ และ

(๓) เข้าไปในสถานที่ของบุคคลใด ๆ ในระหว่างพระ  
อาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก เพื่อตรวจสอบเรื่องราวเกี่ยว  
กับข้อพิพาทแรงงาน หรือการกระทำอันไม่เที่ยงธรรม และ  
ให้มีอำนาจสอบถามข้อเท็จจริง เรียกเอกสาร หรือสิ่งของใดๆ  
จากบุคคล ที่อยู่ในสถานที่นั้น มาตรวจพิจารณาได้ ตาม ความ  
จำเป็น ในการนี้ บุคคลเช่นว่านั้น ต้องให้ความสะดวกตาม  
สมควร ในกรณีที่เข้าไปในสถานที่ดังกล่าว ถ้าไม่เป็นการ  
เร่งด่วน ให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ครอบครองสถานที่ทราบล่วงหน้า  
ในเวลาอันสมควร และต้องชี้แจงเหตุผล พร้อมทั้ง  
แสดงหลักฐานการแต่งตั้ง

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๓

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

---

### หมวด ๒

#### การร่วมเจรจาต่อรอง

มาตรา ๑๑๒ สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ มีสิทธิที่จะเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง ในการร่วมเจรจาต่อรอง ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายให้ความร่วมมือและพยายามตกลงกันด้วยดี

สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ ตามที่กล่าวในวรรคก่อนจะต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้าง ของนายจ้างที่ตนประสงค์จะเข้าร่วมเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการทำงานนั้น

มาตรา ๑๑๓ ในการร่วมเจรจาต่อรอง ให้ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรองเป็นผู้มีอำนาจทำการแทน สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ได้

มาตรา ๑๑๔ สัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง ต้องทำเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อของคู่กรณี และอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (๑) สภาพการทำงาน
- (๒) การแก้ไขและระงับข้อพิพาทแรงงาน
- (๓) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๘

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๑ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

(๔) การตีความในสัญญาเมื่อเกิดปัญหาขึ้น และ

(๕) การแก้ไขเพิ่มเติม หรือต่ออายุสัญญา

ให้ถือว่า สัญญานี้มีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ที่ร่วมเจรจาต่อรอง หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ที่เข้าร่วมในสหพันธ์ ซึ่งเข้าร่วมเจรจาต่อรองนั้นทุกคน

### หมวด ๓

#### การระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๑๑๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ให้นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างฝ่ายหนึ่ง กับสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ อีกฝ่ายหนึ่ง พยายามหาทางตกลงกันโดยการเจรจา โดยการตั้งอนุญาโตตุลาการ หรือโดยวิธีอื่นใดตามที่เห็นสมควร ถ้าหากไม่อาจตกลงกันได้ ให้มีสิทธินำข้อพิพาทแรงงานนั้น เสนอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ปรากฏว่าไม่อาจตกลงกันได้

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้พิจารณาแล้ว ให้แจ้งคำวินิจฉัยให้คู่กรณีทราบทันที

มาตรา ๑๑๖ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจแต่งตั้งบุคคล หรือคณะบุคคลขึ้น เพื่อช่วยเหลือในการหาทางระงับข้อพิพาทแรงงาน และในการปฏิบัติงานอื่นได้



## ฉบับพิเศษ หน้า ๔๘

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๘

---

มาตรา ๑๑๗ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ อาจแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการคนหนึ่งหรือหลายคนขึ้นโดยความยินยอมของคู่กรณีทั้งสองฝ่ายเพื่อวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้

มาตรา ๑๑๘ ให้นำบทบัญญัติ แห่ง กฎหมายว่าด้วยวิธีพิจารณาคriminal ว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ มาใช้บังคับ แก่การตั้งอนุญาโตตุลาการตามมาตรา ๑๑๕ หรือมาตรา ๑๑๗ โดยอนุโลม

### หมวด ๔

#### การนัดหยุดงานและการปิดงานงดจ้าง

มาตรา ๑๑๙ เมื่อ พนักงานใด ยี่สิบวัน นับแต่วันที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ได้รับข้อพิพาทแรงงาน หรือเมื่อได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง มีสิทธิสั่งนัดหยุดงาน หรือปิดงานงดจ้าง หรือสั่งปิดงานงดจ้างได้ แล้วแต่กรณี ในเมื่อได้แจ้งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง ทราบล่วงหน้า ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ก่อน วันนัดหยุดงาน หรือปิดงานงดจ้าง

## ฉบับพิเศษ หน้า ๕๐

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

ก่อนพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวในวรรคก่อน นายจ้างจะให้ลูกจ้างออกจากงานหรือรับลูกจ้างใหม่ หรือปฏิบัติงานจ้างไม่ได้ และสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์จะสั่งนัดหยุดงานก็ไม่ได้

มาตรา ๑๒๐ เมื่อได้ประกาศสงคราม ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับกิจการสาธารณูปโภค หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย และแจ้งให้คู่กรณีทราบภายในสี่สิบวันนับแต่วันรับข้อพิพาทแรงงาน ให้สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้คู่กรณีทราบภายในสี่สิบวันนับแต่วันรับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง ต้องปฏิบัติตาม และจะสั่งนัดหยุดงาน ปฏิบัติงานจ้าง หรือสั่งปฏิบัติงานจ้าง โดยฝ่าฝืนคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีไม่ได้

## ฉบับพิเศษ หน้า ๕๑

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

### หมวด ๕

#### การกระทำอันไม่เที่ยงธรรม

มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือกำลังจะสมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๒) ให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ทำคำร้อง หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อศาลในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ

(๓) ให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือกำลังจะสมัครเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๔) มิให้ลูกจ้างเป็น หรือให้ออกจากสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัคร

## ฉบับพิเศษ หน้า ๕๒

เล่ม ๓๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

หรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากสมาชิก  
ของสหภาพแรงงาน

(๕) ขัดขวาง การดำเนินการ ของ สหภาพแรงงาน หรือ  
สหพันธ์ หรือ ขัดขวาง การใช้สิทธิ ของ ลูกจ้างในการเป็น  
สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๖) เข้าแทรกแซง ในการดำเนินการ ของสหภาพแรง-  
งานหรือสหพันธ์ โดยไม่มีอำนาจโดยชอบ

มาตรา ๑๒๒ ห้ามมิให้ผู้ใด

(๑) บังคับ หรือขู่เข็ญโดยตรง หรือทางอ้อมให้ลูก-  
จ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากสมาชิก  
สหภาพแรงงาน หรือ

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืน  
มาตรา ๑๒๑

มาตรา ๑๒๓ เมื่อปรากฏว่า มีการกระทำอันไม่เที่ยง-  
ธรรมตามมาตรา ๑๒๑ และมาตรา ๑๒๒ ให้ลูกจ้างสหภาพ  
แรงงาน หรือสหพันธ์ยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย  
คำร้อง และแจ้งให้คู่กรณีทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันรับ

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๘

คำร้อง เมื่อไม่เห็นชอบ กับคำวินิจฉัย ของ คณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์ คู่กรณีมีสิทธิขอให้ศาลพิจารณา

### ลักษณะที่ ๔

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๒๔ สมาคมใด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความ  
คุ้มครอง ผลประโยชน์ในการทำงาน ของ ลูกจ้าง ตามพระราช  
บัญญัตินี้ ก็ให้ดำเนินการจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานภาย  
ในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้นำ  
บทบัญญัติในลักษณะ ๒ หมวด ๑ มาใช้บังคับแก่สมาคมที่  
จดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

สมาคมใดได้จดทะเบียนเป็น สหภาพแรงงานตามวรรค  
ก่อนแล้ว ให้สมาคมนั้นเลิกไปนับแต่วันที่จดทะเบียนเป็นสห  
ภาพแรงงาน และให้นายทะเบียนแจ้งให้นายทะเบียนสมาคม  
ที่จดทะเบียน

บรรดาทรัพย์สิน สิทธิ และหน้าที่ ของสมาคมดังกล่าว  
ให้ตกเป็นของสหภาพแรงงานโดยไม่ต้องชำระบัญชี

## ฉบับพิเศษ หน้า ๕๔

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๙๕

---

### ลักษณะ ๕

#### บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๒๕ โทษปรับสำหรับความผิดที่เกิดจากการที่  
นายจ้างใช้ลูกจ้างหลายคนทำงานตามพระราชบัญญัตินี้ในหมวด  
เดียวกันของส่วนที่ ๑ ส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๓ หรือส่วนที่ ๔ แห่ง  
ลักษณะ ๑ ให้ปรับตามรายตัวของลูกจ้าง แต่ต้องไม่เกิน  
หนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๖ ผู้ใด ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษ  
สำหรับความผิดตามพระราชบัญญัตินี้มาแล้ว ถ้าและได้กระทำ  
ความผิดอย่างเดียวกันซ้ำอีกภายในเวลาสิบสองเดือน นับแต่  
วันพ้นโทษ ก็ให้เพิ่มโทษที่จะลงแก่ผู้รับเป็นหนึ่งเท่าของโทษ  
ที่ศาลกำหนดสำหรับความผิดครั้งหลังไว้

มาตรา ๑๒๗ นายจ้างผู้ใด ให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนด  
เวลาตามมาตรา ๘ บรรคแรก ไม่ยอมให้ลูกจ้างพักผ่อนตาม  
มาตรา ๙ ไม่ยอมให้ลูกจ้างใช้สิทธิหยุดงานตามมาตรา ๑๐  
หรือมาตรา ๑๑ หรือไม่อนุญาตให้ลูกจ้างหยุดพักรักษาตัวตาม  
มาตรา ๑๒ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

มาตรา ๑๒๘ นายจ้างผู้ใด

## ฉบับพิเศษ หน้า ๕๕

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

---

(๑) ใช้แรงงานหญิงอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๓ วรรคแรก มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๖

(๒) ไม่ยอมให้หญิงหยุดงานตามมาตรา ๑๗ หรือมาตรา ๑๘

(๓) รับเด็กอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๑๙ หรือ

(๔) ใช้แรงงานเด็กอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๒๐ วรรคแรก มาตรา ๒๑ มาตรา ๒๓ หรือมาตรา ๒๔

ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามพันบาท

มาตรา ๑๒๕ นายจ้างผู้ใด จ่ายค่าจ้างอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๒๘ หรือมาตรา ๒๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๑ มาตรา ๔๔ มาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ วรรคแรก หรือวรรคสอง หรือมาตรา ๔๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๑ ผู้ใด

(๑) ไม่ปฏิบัติ ตามคำเรียกร้อง ของพนักงาน พิจารณาเงินค่าทดแทนตามมาตรา ๔๓ (๑)

(๒) ขัดขวาง การกระทำของ พนักงานพิจารณาเงินค่าทดแทนตามมาตรา ๔๓ (๒)

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๘

---

(๓) ไม่ยอมให้สารวัตรแรงงานเข้าไปในสถานที่ทำงาน  
หรือไม่อำนวยความสะดวก หรือไม่ให้คำชี้แจงแก่สารวัตร  
แรงงานตามมาตรา ๔๘ วรรคแรก หรือ

(๔) ไม่ยอมให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้  
เชี่ยวชาญซึ่งอธิบดีได้อนุมัติ เข้าไปในสถานที่ทำงานตาม  
มาตรา ๕๒

ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๒ ผู้ใด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน  
โดยรู้ยั่วว่าสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวาง  
โทษปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

ผู้ใด เป็นผู้ดำเนินการ ของสหภาพแรงงาน ซึ่งยังไม่ได้  
จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๓ ผู้ใด ใช้ชื่ออักษรไทยประกอบว่า “สห-  
ภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์” หรืออักษรต่างประเทศ  
ซึ่งมีความหมายดังกล่าวประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย  
ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับธุรกิจโดยมิได้เป็น  
สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ เว้นแต่เป็นการใช้ในการขอจด  
ทะเบียนเกี่ยวกับการก่อตั้งสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ ต้อง



## ฉบับพิเศษ หน้า ๕๗

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๙๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๙๘

ระหว่างโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท และปรับอีกเป็นรายวัน  
ไม่เกินวันละห้าสิบบาท จนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา ๑๓๔ นายจ้างผู้ใด จัดวาง หรือหลักเลียง  
ไม่ยอมเจรจากับสหภาพแรงงาน สหพันธ์ หรือผู้แทนร่วม  
เจรจาต่อรอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับ  
ไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๕ ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรองผู้ใด รับเงินหรือ  
ทรัพย์สิน อย่างอื่น จากนายจ้าง เพื่อ กระทำการ อันเป็นเหตุให้  
ถูกจ้างต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุก  
ไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำ  
ทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๖ ผู้แทนร่วมเจรจาต่อรอง กรรมการอำนวยการ  
ของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ หรือเจ้าหน้าที่ของ  
สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ผู้ใด บังคับให้นายจ้างให้เงิน  
หรือทรัพย์สินอย่างอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตน หรือผู้อื่น  
โดยทุจริต ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับ  
ไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๗ สหภาพแรงงานใด เป็นสมาชิกของ  
สหพันธ์โดยไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน  
ห้าร้อยบาท

ฉบับพิเศษ หน้า ๕๘

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

---

ผู้ใด เป็นผู้ดำเนินการของสหพันธ์ที่ไม่ได้จดทะเบียน  
ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๘ ผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานผู้ใด ผ่าฝืนมาตรา  
๖๓ หรือผู้ก่อตั้งสหพันธ์ใด ผ่าฝืนมาตรา ๑๐๓ ประกอบด้วย  
มาตรา ๖๓ ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอด  
เวลาที่ฝ่าฝืนนั้น

มาตรา ๑๓๙ กรรมการอำนวยการ ของ สหภาพแรงงาน  
ผู้ใด ผ่าฝืนมาตรา ๖๔ หรือกรรมการอำนวยการของสหพันธ์  
ผู้ใด ผ่าฝืนมาตรา ๑๐๓ ประกอบด้วยมาตรา ๖๔ ต้องระวาง  
โทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดเวลาที่ฝ่าฝืนนั้น

มาตรา ๑๔๐ สหภาพแรงงานใด รับบุคคลเข้าเป็น  
สมาชิกโดย ผ่าฝืน มาตรา ๖๕ ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกิน  
ห้าร้อยบาท

มาตรา ๑๔๑ สหภาพแรงงานใด ผ่าฝืนมาตรา ๗๔  
มาตรา ๘๔ หรือมาตรา ๘๖ สหพันธ์ใด ผ่าฝืนมาตรา ๑๐๓  
ประกอบด้วยมาตรา ๗๔ มาตรา ๘๔ หรือมาตรา ๘๖ ต้อง  
ระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการอำนวยการสหภาพแรงงานผู้ใด รู้เห็นเป็นใจ  
ให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๗๔ หรือกรรมการ

ฉบับพิเศษ หน้า ๕๕

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

อำนาจการสหพันธ์ผู้ใด รู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์กระทำการ  
ฝ่าฝืนมาตรา ๑๐๓ ประกอบด้วยมาตรา ๗๔ ต้องระวางโทษ  
ปรับไม่เกินสองพันบาท

มาตรา ๑๔๒ ผู้ใด ไม่ยอมให้นายทะเบียน หรือผู้แทน  
นายทะเบียนเข้าไปในสำนักงาน ไม่อำนวยความสะดวก หรือ  
ไม่ให้คำชี้แจงแก่นายทะเบียน หรือผู้แทนนายทะเบียนตาม  
มาตรา ๘๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๔๓ ผู้ใด เป็นผู้ชำระบัญชีของสหภาพแรงงาน  
ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ หรือมาตรา ๕๕ หรือเป็น  
ผู้ชำระบัญชีของสหพันธ์ ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๓ ประกอบ  
ด้วยมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ หรือมาตรา ๕๕ ต้องระวางโทษ  
ปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดเวลาที่ยังคงทำความผิดนั้น

มาตรา ๑๔๔ เมื่อสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ ได้เลือก  
ตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการอำนาจการ หรืออนุกรรมการ  
ของสหภาพแรงงานผู้ใด หรือกรรมการอำนาจการ หรืออนุ  
กรรมการ ของสหพันธ์ผู้ใด ขัดขวาง การดำเนินการของผู้  
ชำระบัญชี ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๔๕ ผู้ใด ยังคงดำเนินกิจการของสหภาพแรง  
งานหรือสหพันธ์ ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้อง

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ระหว่างโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๖ ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามมาตรา ๕๗ หรือไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรา ๑๐๓ ประกอบด้วยมาตรา ๕๗ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามคำเรียกร้องของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือบุคคล หรือคณะบุคคล ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่งตั้ง ตามมาตรา ๑๑๑ (๒) หรือขัดขวางการกระทำของกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือบุคคลหรือคณะบุคคล ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่งตั้งตามมาตรา ๑๑๑ (๓) ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๔๘ ผู้ใด ผิดฝ่าฝืนมาตรา ๑๑๕ ต้องระหว่างโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๔๙ ผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๑๒๐ ต้องระหว่างโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ฉบับพิเศษ หน้า ๖๑

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

---

มาตรา ๑๕๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ ต้อง  
ระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๕๑ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษ  
ปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๕๒ สมาคมใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๔ ต้อง  
ระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

จอมพล ป. พิบูลสงคราม

นายกรัฐมนตรี

ฉบับพิเศษ หน้า ๖๒

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๕๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๕๕

บัญชีกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมท้ายพระราชบัญญัติ

หมายเลข	รายการ	อัตรา
๑	ค่ากระดาดคำร้อง ฉบับละ	๒๕ สตางค์
๒	ค่าจดทะเบียนและออกไปสำคัญ การจดทะเบียนตั้งสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์	๒๕ บาท
๓	ค่าจดทะเบียนเลิกสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์	๕ บาท
๔	ค่าคำขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมในทะเบียน करावले	๕ บาท
๕	ค่าขอตรวจดูเอกสารครั้งหนึ่ง เรืองละ	๑ บาท
๖	ค่าขอให้คัดเอกสาร	
	(ก) คัดข้อความย่อ คำละ	๑๐ สตางค์
	(ข) คัดสำเนาซึ่งเจ้าหน้าที่รับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้อง ร้อยคำแรก	๑ บาท
	ร้อยคำหลังหรือเศษของร้อย	๕๐ สตางค์

## ฉบับพิเศษ หน้า ๖๓

เล่ม ๗๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๗ พฤศจิกายน ๒๔๘๘

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประเทศไทยได้พัฒนาการมาจนถึงบัดนี้ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจมีความเจริญมากขึ้น ถึงขั้นที่จะต้องมีการคุ้มครองแรงงาน เพื่อประโยชน์ร่วมกัน และการประสานงานตลอดจนความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และโดยที่ได้คำนึงถึง การที่ประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก ขององค์การ การกรรมกร ระหว่างประเทศมาแต่แรกตั้ง ซึ่งเป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทย ต่อการใช้แรงงานอันเป็นปัจจัยสำคัญในการเศรษฐกิจ ทั้งในด้านผลิต และบริโภค และโดยที่รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมแรงงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในอันที่จะพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคมตามคัตถองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย จึงเห็นสมควรตรา กฎหมายวางระเบียบการใช้แรงงานหรือสภาพการทำงาน รับรองสิทธิของลูกจ้างที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ตลอดจนกำหนดวิธีการแก้ปัญหาคัดแย้งระหว่างกัน เพื่อให้เป็นมาตรฐานที่จะเป็นหลักประกันสวัสดิภาพ อนามัย และความมั่นคงในการทำงานประกอบอาชีพ

## ฉบับพิเศษ หน้า ๖๔

เล่ม ๑๓ ตอนที่ ๘๒ ราชกิจจานุเบกษา ๑ พฤศจิกายน ๒๔๘๕

ฉะนั้น เพื่อให้กฎหมายนี้<sup>๕</sup>ได้เป็นประโยชน์ตามเจตนารมณ์ดังกล่าว  
และเพื่อให้การพิจารณาร่างกฎหมาย<sup>๕</sup>นี้เป็นไปตามวิธีการประชาธิปไตย  
รัฐบาลจึงได้ปรึกษารัฐมนตรี<sup>๕</sup>ร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจน  
รับฟังมติมหาชน รวมทั้งได้อาศัยหลักการซึ่งองค์การการกรรมกร  
ระหว่างประเทศได้ตราไว้เป็นมาตรฐาน กับบรรดากฎหมายว่าด้วย  
แรงงานที่กำลังใช้อยู่ในนานาอารยประเทศ ประกอบการพิจารณา  
ถกกันกรองให้เหมาะสมกับภาวะในประเทศไทยด้วย ซึ่งจะเป็นผลให้  
กิจการพาณิชยกรรม อุตสาหกรรม และธุรกิจดำเนินไปโดยเรียบร้อย  
มีประสิทธิภาพ และทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างมีเมตตาธรรมต่อกัน