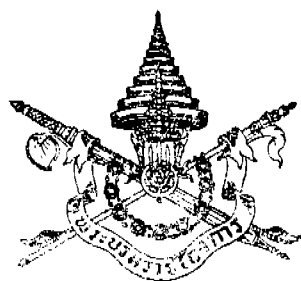


ฉบับพิเศษ หน้า ๓๔
เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๑๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๘



พระราชบัญญัติ

กำหนดวิธีรับข้อพิพาทแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๐๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๐๘

เป็นปีที่ ๒๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มี
พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการกำหนดวิธีรับ
ข้อพิพาทแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้
โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในฐานะ
รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกข้อ ๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๕

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน

“นายจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงบุคคลผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้าง กำหนดวันและเวลาทำงาน การทำงาน การเลิกจ้าง ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นของลูกจ้างหรือนายจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือให้นายจ้างเพิกถอน หรืองดเว้นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

“การปิดงานดจ้าง” หมายความว่า การที่นายจ้างปิดงานไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งในราชกิจจานุเบกษาให้เป็นพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๕ เมื่อลูกจ้างหรือนายจ้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความประสงค์จะแก้ไขเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงหรือการปฏิบัติใด ๆ เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ยื่นข้อเรียกร้องตามความประสงค์นั้นเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อเจรจาทางตกลงกัน

ในกรณีข้อเรียกร้องเป็นของนายจ้าง นายจ้างจะประกาศข้อเรียกร้องนั้นไว้ ณ ที่เปิดเผยภายในสถานที่ที่ลูกจ้างปฏิบัติงาน แทนการยื่นเป็นหนังสือแก่อีกฝ่ายหนึ่งก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ถือว่าลูกจ้างได้รับข้อเรียกร้องของนายจ้างแล้วในวันที่ประกาศนั้นล่วงพ้นไปแล้วเป็นเวลาเจ็ดวันนับแต่วันประกาศ

มาตรา ๖ ข้อเรียกร้องที่ยื่นตามมาตรา ๕ ให้ระบุด่วนว่า
ได้มอบหมายให้บุคคลใดเป็นผู้แทนในการเจรจา ทั้งนี้ นอกจาก
ในกรณีที่ข้อเรียกร้องเป็นของนายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดา
แต่เพียงคนเดียว บุคคลที่จะระบุให้เป็นผู้แทนในการเจรจาได้
นั้นต้องเป็นบุคคลต่อไปนี้

(ก) ในกรณีที่ข้อเรียกร้องเป็นของลูกจ้าง ต้องเป็น
บุคคลที่เป็นลูกจ้างผู้ร่วมในการเรียกร้อง

(ข) ในกรณีที่ข้อเรียกร้องเป็นของนายจ้างและนายจ้าง
นั้นเป็นนิติบุคคล ต้องเป็นผู้แทนของนิติบุคคลนั้น

(ค) ในกรณีที่ข้อเรียกร้องนั้นเป็นของนายจ้าง และ
นายจ้างนั้นเป็นบุคคลธรรมดาหลายคนรวมกัน ต้องเป็นบุคคล
ที่รวมกันเป็นนายจ้างนั้น

ผู้แทนในการเจรจาจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ แต่
ต้องไม่เกินสามคน

มาตรา ๗ ในกรณีที่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตาม
มาตรา ๖ ให้ถือว่าไม่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕

มาตรา ๘ เมื่อลูกจ้างหรือนายจ้างได้รับข้อเรียกร้องตาม
มาตรา ๕ ของนายจ้างหรือลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ต้องแจ้ง
เป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งนั้นทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๑๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๘

ได้รับข้อเรียกร้องว่า ได้มอบหมายให้บุคคลใดเป็นผู้แทนในการเจรจา ทั้งนี้ นอกจากในกรณีที่นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดาแต่เพียงคนเดียว บุคคลที่จะเป็นผู้แทนในการเจรจาได้นั้นต้องเป็นบุคคลดังต่อไปนี้

(ก) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้มอบหมาย ต้องเป็นบุคคลที่เป็นลูกจ้างที่ได้รับข้อเรียกร้อง

(ข) ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มอบหมาย และนายจ้างนั้นเป็นนิติบุคคล ต้องเป็นผู้แทนของนิติบุคคลนั้น

(ค) ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้มอบหมาย และนายจ้างนั้นเป็นบุคคลธรรมดาหลายคนรวมกัน ต้องเป็นบุคคลที่รวมกันเป็นนายจ้างนั้น

ในกรณีที่ฝ่ายลูกจ้างจะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้แก่ฝ่ายนายจ้างทราบว่า ได้มอบหมายให้บุคคลใดเป็นผู้แทนในการเจรจา ถ้าลูกจ้างมีจำนวนเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดที่ได้รับข้อเรียกร้องได้ลงลายมือชื่อในหนังสือนั้น ก็ให้ถือว่าเป็นหนังสือที่ฝ่ายลูกจ้างได้ทำขึ้นตามความในวรรคหนึ่ง

ผู้แทนในการเจรจาจะเป็นคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ แต่ต้องไม่เกินสามคน

มาตรา ๕ ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้องจากนายจ้างให้มีการเจรจาทางตกลงกันตามมาตรา ๕ ลูกจ้างที่ได้รับข้อเรียกร้องมีจำนวนเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดที่ได้รับข้อเรียกร้อง จะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้จัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาก็ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๐ เมื่อลูกจ้างหรือนายจ้างฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องได้รับแจ้งจากอีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๘ แล้ว ให้ทำคำร้องขอขึ้นต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามแบบที่กำหนดโดยกฎกระทรวง ไม่ช้ากว่าสามวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอีกฝ่ายหนึ่งนั้น ขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้ผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายได้มีการเจรจาทางตกลงกัน

เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องขอตามวรรคก่อนแล้วภายในเวลาไม่ช้ากว่าสามวันนับแต่วันที่รับคำร้องขอ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือไปยังผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่าย กำหนดวัน

ฉบับพิเศษ หน้า ๘๐

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๑๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๘

เวลาและสถานที่ตามที่เห็นสมควร ให้ผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายมาเจรจาทางตกลงกัน

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างได้รับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕ ของลูกจ้างหรือนายจ้างอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘ หรือได้ปฏิบัติตามมาตรา ๘ แล้ว แต่ผู้แทนในการเจรจาของฝ่ายตนไม่มาเจรจาทางตกลงกันตามที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานกำหนดตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่ผู้แทนในการเจรจาของลูกจ้างหรือนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕ ไม่มาเจรจาทางตกลงกันตามที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานกำหนดตามมาตรา ๑๐ วรรคสอง ให้ถือว่าไม่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕

มาตรา ๑๓ เมื่อได้มีการเจรจาทางตกลงกันตามมาตรา ๕ แล้ว แต่ไม่อาจทำความตกลงกันได้ภายในห้าวันนับแต่วันเริ่มทำการเจรจา ไม่ว่าตามข้อเรียกร้องทั้งหมดหรือแต่บางข้อ ก็ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องเสนอข้อเรียกร้องที่ตกลงกันไม่ได้นั้นต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ถ้ามิได้เสนอข้อเรียกร้อง

ต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานภายในกำหนดสามวัน นับแต่วันที่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าไม่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง ตามมาตรา ๕

เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับข้อเสนอตามวรรคก่อนแล้ว ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเรียกผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายมาไกล่เกลี่ยหาทางประนีประนอมตกลงกัน การเรียกทั้งสองฝ่ายมาไกล่เกลี่ยให้กระทำ ไม่ช้ากว่าห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเสนอ

มาตรา ๑๔ ในกรณีที่ผู้แทนในการเจรจาของลูกจ้างหรือนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕ ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ วรรคหนึ่ง หรือไม่มาในการไกล่เกลี่ยซึ่งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเรียกให้มาตามมาตรา ๑๓ วรรคสอง ให้ถือว่าไม่ได้มีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕

ในกรณีที่ผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕ ไม่มาในการไกล่เกลี่ยซึ่งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเรียกให้มาตามมาตรา ๑๓ วรรคสอง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

มาตรา ๑๕ ในการไต่เถียงของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ถ้าผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายยังไม่สามารถทำความตกลงกันและครบระยะเวลาสามสิบวันนับแต่วันเริ่มต้นที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้เรียกมาทำความตกลงกัน ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายได้ร้องขอเป็นหนังสือต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานว่า ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม

มาตรา ๑๖

ในกรณีที่ได้มีการร้องขอให้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามวรรคก่อนและพ้นเวลาสามสิบวันนับแต่วันร้องขอ ทั้งสองฝ่ายยังตกลงกันไม่ได้ในการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

มาตรา ๑๖ เมื่อได้มีการเสนอข้อพิพาทแรงงานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ แล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน แต่ก่อนที่ข้อพิพาทแรงงานนั้นจะตกเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๑๕ ผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายอาจทำความตกลงกันแต่งตั้งบุคคล

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๑๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๘

คนหนึ่งหรือมากกว่าคนหนึ่งแต่ไม่เกินห้าคนเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงานนั้นได้

วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและวิธีพิจารณา
ชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้เป็นไปตามที่กำหนด
ในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๓ เมื่อได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม
มาตรา ๑๒ แล้ว และพ้นเวลาสามสิบวันนับแต่วันแต่งตั้งยังไม่มี
คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือว่าข้อพิพาท
แรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

มาตรา ๑๔ เมื่อได้มีคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ประการใดแล้ว ลูกจ้างหรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่พิพาทแรงงาน
ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ทั้งนี้ นับแต่วันที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงานได้กำหนดไว้ในคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น

ความในวรรคก่อนไม่ใช้บังคับภายหลังเวลาหนึ่งปีได้ผ่าน
พ้นไปแล้วนับแต่วันที่คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
มีผลบังคับ

มาตรา ๑๕ คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อ
พิพาทแรงงานต้องทำเป็นหนังสือ และอย่างน้อยต้องมีข้อความ
ดังต่อไปนี้

- (๑) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
- (๒) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (๓) คำชี้ขาดในประเด็นนั้น ๆ
- (๔) คำชี้ขาดให้คู่พิพาทแรงงานปฏิบัติ
- (๕) กำหนดวันที่ให้ปฏิบัติตาม (๔)

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และส่งสำเนาให้ผู้แทน ในการเจรจาฝ่ายละหนึ่งฉบับ

มาตรา ๒๐ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะทำคำชี้ขาดให้คู่ พิพาทแรงงานปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติการใด ๆ เกินหรือนอก เนื้อข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างหรือนายจ้างได้ยื่นแก่อีกฝ่ายหนึ่งตาม มาตรา ๕ มิได้

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานใดฝ่าฝืนหรือมิได้ เป็นไปตามมาตรานี้ หรือมาตรา ๑๕ ให้ถือว่าเสมือนมิได้มีคำ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น

มาตรา ๒๑ เมื่อได้มีข้อเรียกร้องตามมาตรา ๕ แล้ว ถ้า ข้อเรียกร้องนี้เป็นข้อเรียกร้องของลูกจ้าง และข้อเรียกร้อง นั้นยังอยู่ในระหว่างเวลาปฏิบัติการตามมาตรา ๘ มาตรา ๙ มาตรา ๑๐ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๖ นายจ้าง

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๑๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๘

จะเลิกจ้างหรือได้ถูกจ้างบรรดาที่รวมกันยื่นข้อเรียกร้องนอกจาก
ในกรณีต่อไปนี้มิได้

(ก) ลูกจ้างขาดงานไปโดยไม่มีเหตุอันสมควรและ
เป็นระยะเวลาเกินสามวันซึ่งเป็นวันทำงานติดต่อกัน

(ข) ลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วย
กฎหมายหรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจิล หรือ
ละทิ้งการงานไปเสีย หรือกระทำความผิดอย่างร้ายแรง หรือ
กระทำการใด ๆ อันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้
ถูกลงไปโดยถูกต้องและสุจริต

มาตรา ๒๒ ลูกจ้างหรือนายจ้างนัดหยุดงานหรือปิดงาน
งดจ้างโดย

(๑) ไม่ยื่นข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๕

(๒) ได้มีการเจรจาทางตกลงกันกับนายจ้างหรือ
ลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว และข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่ตก
เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๔
วรรคสอง มาตรา ๑๕ วรรคสอง หรือมาตรา ๑๓

(๓) มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงานแล้ว และนายจ้างหรือลูกจ้างฝ่ายที่ได้รับข้อเรียกร้อง

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๑๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๘

ตามมาตรา ๕ มิได้ฝ่าฝืน หรือมิได้งดเว้นไม่ปฏิบัติตามคำสั่งขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๒๓ ห้ามมิให้ลูกจ้างนัดหยุดงานหรือนายจ้างปิดงานด้างในกิจการดังต่อไปนี้

(๑) การรถไฟ

(๒) การท่าเรือ

(๓) การโทรศัพท์ หรือโทรคมนาคม

(๔) การผลิต การจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

(๕) การผลิตน้ำมันเชื้อเพลิง

(๖) ราชการของกระทรวง ทบวง กรม

(๗) ราชการส่วนท้องถิ่น

(๘) กิจการตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔ ในกรณีที่ได้มีประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง

นัดหยุดงาน หรือนายจ้างปิดงานงดจ้างในเขตท้องที่ที่ได้
ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินนั้น
ทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ประกาศตามวรรคก่อน ให้ใช้บังคับตลอดระยะเวลาที่กฎ
อัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินยังคงใช้บังคับอยู่ แต่
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะประกาศยกเลิกเสียก่อน
นั้นก็ได้

มาตรา ๒๕ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ ต้องระวางโทษ
จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสามพันบาท

มาตรา ๒๖ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุก
ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท

มาตรา ๒๗ ลูกจ้างผู้ใดนัดหยุดงาน หรือนายจ้างผู้ใด
ปิดงานงดจ้างในเขตท้องที่ที่ได้มีประกาศห้ามนัดหยุดงานหรือ
ห้ามปิดงานงดจ้างตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน
หกเดือน และปรับไม่เกินสองพันบาท

ถ้าผู้กระทำความผิดเป็นลูกจ้างหรือนายจ้างในกิจการที่ระบุไว้ใน
มาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับไม่เกิน
สามพันบาท

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๑๑๔ ราชกิจจานุเบกษา ๓๑ ธันวาคม ๒๕๐๘

มาตรา ๒๘ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

จอมพล ถนอม กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ : - เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕ ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่มีข้อกำหนดที่เพียงพอในการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จึงสมควรตรากฎหมายฉบับนี้ขึ้นเพื่อให้ นายจ้างกับลูกจ้างได้มีวิธีที่จะทำความตกลงกันด้วยความสมัครใจ และเพื่อวางมาตรการอันถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการของประเทศในปัจจุบัน ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน และในการที่จะให้มีการยับยั้งชั่งใจตามควรในการใช้สิทธิร่วมกันนัดหยุดงานและปิดงานด้าง