

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. ....

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง หลักเกณฑ์ และวิธีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพิ่มบทบัญญัติให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างสหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้ง ดำเนินกิจการและคุ้มครององค์กรดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง  
พระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. ....

.....  
.....  
โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

.....  
.....  
มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศ  
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๒) คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม  
พุทธศักราช ๒๕๑๙

(๓) ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ ๕๔ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติม  
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔

(๔) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔

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

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้ไม่ให้ใช้บังคับแก่

(๑) ส่วนราชการ

(๒) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่  
สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๕

(๓) องค์การมหาชน

(๔) หน่วยงานของรัฐในรูปแบบอื่น

ให้หน่วยงานของรัฐตามวรรคหนึ่ง ไปกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้มีการรับรองสิทธิ  
เสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างภายในหน่วยงาน แต่ต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพ  
ในการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียดของการ  
ใช้สิทธิ เสรีภาพในการรวมกลุ่มดังกล่าวภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎหมายดังกล่าวมีผลใช้  
บังคับ

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของนายจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์กรของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์กรของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์กรของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(๒) ออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๗ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็น  
สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน  
สำนักงานทะเบียนกลาง มีอำนาจหน้าที่ในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง  
สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง  
ทั่วราชอาณาจักร

มาตรา ๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้  
(๑) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน  
(๒) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
(๓) อำนาจหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ ให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้  
(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือก  
(๒) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๑๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดีจะมอบอำนาจให้  
ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นกระทำการแทนก็ได้

เมื่อมีการมอบอำนาจแล้ว ผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้น โดยอธิบดี  
จะกำหนดให้ผู้รับมอบอำนาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนต่อไป โดยจะกำหนด  
หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการใช้อำนาจนั้นไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้

#### หมวด ๑

#### ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๑ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลง  
เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่  
ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน  
เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจัดให้มีขึ้นตาม  
มาตรา ๑๑ วรรคหนึ่ง ให้มีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (๒) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (๓) ค่าจ้าง
- (๔) สวัสดิการ

- (๕) การเลิกจ้าง
- (๖) การยื่นเรื่องร่ำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (๗) การเกษียณอายุหรือครบสัญญาจ้าง
- (๘) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (๙) ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

มาตรา ๑๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน

ในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง

มาตรา ๑๔ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

การเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวันก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาหรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นในวันที่แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า ทั้งนี้ ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้แล้วย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเองหรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นหรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา ๑๖ สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๔

มาตรา ๑๗ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง

การนี้ระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นับเป็นชั่วโมงตั้งแต่เวลาที่รับข้อเรียกร้องไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงเป็นหนึ่งวัน และถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดด้วย

มาตรา ๑๘ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๗ ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่งต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี

และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกัน  
 ชื่อเรียกห้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน  
 ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาแจ้งต่ออธิบดี หรือ  
 ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา ๒๐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง  
 ซึ่งลงลายมือชื่อในชื่อเรียกห้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วม  
 ในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน  
 หรือลูกจ้างที่ร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่า  
 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างนั้นทุกคน

มาตรา ๒๑ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามนายจ้าง  
 ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้าง  
 แรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

## หมวด ๒

### วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๗  
 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น  
 และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน  
 สี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๗ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๓ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตาม  
 มาตรา ๒๒ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมิชักช้าเพื่อให้  
 ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอม  
 ข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ในระหว่างระยะเวลาดำเนินการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน  
 ตามวรรคหนึ่ง หากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องประสงค์จะเจรจาทกลงกันใหม่  
 ให้ทั้งสองฝ่ายทำเป็นหนังสือแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อขอให้ยุติการไกล่เกลี่ยแล้วให้  
 ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันใหม่ ทั้งนี้ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาทกลงกัน  
 ตามมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๐ มาใช้บังคับ  
 โดยอนุโลม

ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ ไม่ว่าจะเนื่องจาก  
 การไกล่เกลี่ยตามวรรคหนึ่งหรือเจรจาทกลงกันในภายหลังตามวรรคสองหรือวรรคสี่ ให้นำ  
 มาตรา ๑๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่า  
 ข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันให้

พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง หรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๗ หรือปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖

มาตรา ๒๔ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังต่อไปนี้

- (๑) กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล
- (๒) กิจการไฟฟ้า
- (๓) กิจการประปา
- (๔) กิจการโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม
- (๕) กิจการดับเพลิง
- (๖) กิจการควบคุมการจราจรทางอากาศ
- (๗) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๒๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๔ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสามสิบวัน

ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้อง หากไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันรับหนังสือแจ้ง

ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดเวลาตามวรรคสามให้คำชี้ขาดนั้นเป็นที่สุด

มาตรา ๒๖ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา



มาตรา ๒๗ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ นายจ้าง และลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา ๒๘ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้งตามมาตรา ๒๗ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา ๒๙ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา ๓๐ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

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

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๗ ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

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

มาตรา ๓๒ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๔ ถึงมาตรา ๓๐ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๓ ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการประชุมในการนัดหยุดงาน

#### หมวด ๓

#### การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๔ นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๑๔ แล้ว และข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่

(๒) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๓ วรรคสอง ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๒๗ ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(๔) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ และไม่ได้ อยู่ในระหว่างการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๒๕

(๕) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ และไม่ได้ อยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๒๗

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงาน ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สิ้นสุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม

หมวด ๔  
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๓๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปีจำนวนสามคน

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๓๗ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๓๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๙ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของประธานกรรมการหรือกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการตามความในวรรคหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้กรรมการที่เหลือเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว

มาตรา ๔๐ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔

(๒) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕

(๓) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๓๐ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(๖) ออกข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๔ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด ๕  
คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

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

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔๖ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอนโยบายและยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งระบบต่อรัฐมนตรี รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง

(๒) ให้ความเห็น คำแนะนำ องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้าง เกี่ยวกับมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานที่เหมาะสม

(๓) สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน รวมทั้งดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้รัฐมนตรีทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๔) เสนอความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อคณะรัฐมนตรี รวมทั้งการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ต่อรัฐมนตรี

(๕) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการส่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใดๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย

มาตรา ๔๗ ให้กรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้อธิบดีเสนอรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ โดยให้กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นใหม่ดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่พ้นตำแหน่ง เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการ  
ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับการ  
แต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระหรือตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้  
แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๔๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรรมการอาจพ้นจาก  
ตำแหน่งเมื่อขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๔) เป็นบุคคลที่กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือ  
กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด  
ที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๔๙ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๔ มาใช้บังคับกับ  
คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์โดยอนุโลม

## หมวด ๖

### คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๕๐ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจ  
จัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด  
เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น  
ที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน  
ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน  
สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา ๑๖ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง  
ตามวรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา ๕๑ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้

- (๑) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกิน  
หนึ่งร้อยคน
- (๒) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกิน  
สองร้อยคน

(๓) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกิน สี่ร้อยคน

(๔) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกิน แปดร้อยคน

(๕) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกิน หนึ่งพันห้าร้อยคน

(๖) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(๗) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน สองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๒ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา ๕๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจาก ตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้น

จากตำแหน่ง

(๖) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(๗) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งหมด

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวาระสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระ ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๕๔ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งหมด เมื่อ

(๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่ง ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

(๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

(๓) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการ ลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่ง

(๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๕๕ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง อย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

(๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง  
 (๒) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง  
 และลูกจ้าง

(๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(๔) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา ๕๖ ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา ๕๗ ห้ามนายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดชววงการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน หรือเป็นการเกษียณอายุหรือครบสัญญาจ้าง

มาตรา ๕๘ ห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

#### หมวด ๗

#### สมาคมนายจ้าง

มาตรา ๕๙ สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา ๖๐ นายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามรายมีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้ กรณีนายจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทยมีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้ โดยต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) มีถิ่นพำนักตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

(๒) ทำงานในประเทศไทยติดต่อกันอย่างน้อย ๓ ปีขึ้นไป

(๓) สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้

มาตรา ๖๑ ให้ผู้มีสิทธิยื่นคำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๐ ยื่นคำรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง



หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างให้เป็นไปตามที่  
อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๒ ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

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

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

ถ้าอธิบดีเห็นว่า คำขอหรือเอกสารยังไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้องให้มีหนังสือแจ้งให้  
แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้อง หากไม่ได้แย้งหรือไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้องภายใน  
สามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าคำขอดังกล่าวเป็นอันตกไป แต่ถ้าได้แก้ไขเพิ่มเติม  
ครบถ้วนหรือถูกต้องแล้ว ให้ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า ไม่อาจออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อ  
ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่เห็นด้วยกับข้อโต้แย้งตามวรรคสองให้  
อธิบดีมีหนังสือแจ้งไปยังผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งพร้อมด้วยเหตุผลโดยมิชักช้า

ในกรณีที่ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิบดีผู้ขอ  
ใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๖๔ ให้สมาคมนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๖๓ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดี  
ประกาศการรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๕ ให้นายจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๑ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำสำเนาชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ

มาตรา ๖๖ สมาชิกของสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดา หรือนิติบุคคล ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๗ สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๖๘ สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุด เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออกเพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๖๙ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบค่าชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้
- (๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง
- (๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ
- (๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- (๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๗๐ เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก อันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

- (๑) เข้าร่วมเจรจาค่าความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ
- (๒) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน
- (๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(๔) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

การยกเว้นตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงกรณีเป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๗๑ ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

ผู้ซึ่งจะได้รับการเลือกหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามวรรคสองซึ่งไม่มีสัญชาติไทยจะต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ยื่นคำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๐

มาตรา ๗๒ สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองบุคคล รายงานประจำปี

และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน

(๖) เลิกสมาคมนายจ้าง

(๗) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา ๗๓ เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สมาคมนายจ้างมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ให้นำมาตรา ๖๓ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๗๔ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สมาคมนายจ้างมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการใหม่ด้วย

มาตรา ๗๕ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๗๖ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

(๒) ให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๗๗ อธิบดีมีอำนาจสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยไม่ชักช้า

มาตรา ๗๘ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๗๗ หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๗๙ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอสมุดพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองสมุดและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดแก่อธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๘๐ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีพร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา ๘๑ เมื่อสมาคมนายจ้างได้ดำเนินการตามมาตรา ๘๐ แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา ๘๒ ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้น  
สมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการตามมาตรา ๘๓

มาตรา ๘๓ สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรอง  
การจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่เป็นหนังสือต่ออธิบดี

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้เป็นไป  
ตามที่อธิบดีกำหนด

ให้นำมาตรา ๕๙ ถึงมาตรา ๗๙ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับ  
แก่สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่โดยอนุโลม

มาตรา ๘๔ การออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้มีผลเป็นการ  
เพิกถอนใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างเดิมที่ควบเข้ากัน

มาตรา ๘๕ สมาคมนายจ้างใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่  
และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคม  
นายจ้างใหม่

มาตรา ๘๖ สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

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

มาตรา ๘๗ ให้อธิบดียื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้  
เลิกสมาคมนายจ้างได้ เมื่อปรากฏว่า

- (๑) สมาคมนายจ้างดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรืออาจเป็นภัย  
ต่อความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
  - (๒) สมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี
- คำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้าง ให้อธิบดีประกาศในราชกิจจานุเบกษา

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

มาตรา ๘๙ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่บุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

#### หมวด ๘

##### สหภาพแรงงาน

มาตรา ๙๐ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา ๙๑ ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงาน กรณีลูกจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทยมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

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

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙๒ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
- (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่นตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

(๑๑) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของอนุกรรมการและการแต่งตั้งอนุกรรมการ

มาตรา ๙๓ เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๑ ครบถ้วนแล้ว เห็นว่า วัตถุประสงค์ถูกต้องตามขอบเขตของมาตรา ๙๐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงาน นั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า คำขอหรือเอกสารยังไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง ให้มีหนังสือแจ้งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้อง หากไม่ได้แจ้งหรือไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้องภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าคำขอดังกล่าวเป็นอันตกไป แต่ถ้าได้แก้ไขเพิ่มเติมครบถ้วนหรือถูกต้องแล้ว ให้ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า ไม่อาจออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่เห็นด้วยกับข้อโต้แย้งตามวรรคสอง ให้อธิบดีมีหนังสือแจ้งไปยังผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งพร้อมด้วยเหตุผลโดยมิชักช้า

ในกรณีที่ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิบดีผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๙๔ ให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งตามมาตรา ๙๓ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๙๕ ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๑ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการตั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำสำเนาชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ

มาตรา ๙๖ สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้าง และลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้างการให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา ๙๗ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๙๘ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออกเพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๙๙ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขัดข้องขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๐๐ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาท้าความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(๒) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

การยกเว้นตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงกรณีเป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๑๐๑ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

ผู้ซึ่งจะได้รับการเลือกหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามวรรคสองซึ่งไม่มีสัญชาติไทยจะต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ยื่นคำขอจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๑

มาตรา ๑๐๒ กรรมการหรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงานใด ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น



มาตรา ๑๐๓ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาโดยถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(๒) เพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนดอันเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงาน

(๓) เพื่อไปประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ ตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน

(๔) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ กรรมการในคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมายหรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

(๕) เพื่อไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน

การลาตามวรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๑๐๔ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกลงตั้งกรรมการ เลือกลงตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี

และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน

(๖) เลิกสหภาพแรงงาน

(๗) จัดตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

(๘) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสี่

มาตรา ๑๐๕ เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ให้นำมาตรา ๙๓ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๐๖ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการใหม่ด้วย

มาตรา ๑๐๗ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๑๐๘ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

(๒) ให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๐๙ อธิบดีมีอำนาจสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

มาตรา ๑๑๐ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๑๐๙ หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๑๑๑ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอองค์อุปพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองบุคคลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดแก่อธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๑๑๒ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีพร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

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

มาตรา ๑๑๔ ให้นำมาตรา ๘๖ มาตรา ๘๗ มาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๙ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด ๙  
สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

---

มาตรา ๑๑๕ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์นายจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๑๖ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๑๗ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา ๑๑๕ หรือมาตรา ๑๑๖ จะกระทำมิได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๑๘ ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้รับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๑๑๙ สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๒๐ คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้าง ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา ๑๒๑ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๗ และสหภาพแรงงานในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๒ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องมีใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เมื่อได้รับรองการจัดตั้งแล้วให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ในกรณีที่มีการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างแล้ว ต่อมาหากสภาองค์การนายจ้างใดมีจำนวนสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างเหลือน้อยกว่าห้าแห่ง ให้ถือว่าสภาองค์การนายจ้างนั้นเลิกตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๗ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๓ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องมีใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เมื่อได้รับรองการจัดตั้งแล้วให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ในกรณีที่มีการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างแล้ว ต่อมาหากสภาองค์การลูกจ้างใดมีจำนวนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานเหลือน้อยกว่าสิบห้าแห่ง ให้ถือว่าสภาองค์การลูกจ้างนั้นเลิกตามพระราชบัญญัตินี้

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๘ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๔ กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ซึ่งอธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างคราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งอธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๕ สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้

หมวด ๑๐  
การกระทำอันไม่เป็นธรรม

---

มาตรา ๑๒๖ ห้ามนายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี กระทำการหรือกำลังจะกระทำการดังต่อไปนี้

(ก) จัดตั้งสหภาพแรงงาน

(ข) เป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน

(ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง แฉงข้อเรียกร้อง หรือเจรจา ตามพระราชบัญญัตินี้

(ง) ฟ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีเกี่ยวกับแรงงาน

(จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรรมการแรงงานสัมพันธ์ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน

(๒) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อไม่ให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๓) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือชัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(๕) ใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางส่วน หรือบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๒๗ ห้ามผู้ใด

(๑) บังคับ หรือขู่ขู่โดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๖

มาตรา ๑๒๘ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ หรือคำสั่งชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

มาตรา ๑๒๙ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๖ มาตรา ๑๒๗ หรือมาตรา ๑๒๘ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๓๐ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๙ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ต้องไม่เกินสามสิบวัน

ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แจ้งคำสั่งตามวรรคหนึ่งเป็นหนังสือให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบ

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป

ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหา หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับหนังสือแจ้ง

ในกรณีที่ผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้นำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ผู้นั้นต้องวางเงินต่อศาลแรงงานโดยครบถ้วนตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงจะฟ้องคดีได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนดนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วการดำเนินคดีอาญาที่มีอยู่ให้เป็นอันระงับไป

#### หมวด ๑๑

#### บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๓๑ ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๗ หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๖ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจรจาทำความตกลงหรือรับทราบค่าจ้างต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๒ ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา ๑๘ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๓ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๓๔ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๑๙ มาตรา ๒๓ วรรคสาม หรือมาตรา ๓๐ วรรคสี่ ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

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

มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๖ มาตรา ๑๒๗ หรือมาตรา ๑๒๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๗ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามค่าชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๓๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

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

มาตรา ๑๓๙ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๐ วรรคสามหรือวรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๑ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่ง หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๒ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๓ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๗๖ หรือ มาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๕๗ หรือมาตรา ๕๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๔ สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๕ หรือมาตรา ๗๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๕ หรือมาตรา ๗๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๕ ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๖ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๗ หรือมาตรา ๑๑๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๗ หรือมาตรา ๑๑๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรือ “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่น โดยมีได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๔๘ ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ที่ยังไม่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๔๙ เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๕๐ ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



มาตรา ๑๕๑ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบได้

ภายใต้บังคับของบทบัญญัติตามวรรคหนึ่ง ในการสอบสวนถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้นักงานสอบสวนส่งเรื่องมายังอธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้นั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้อธิบดีลดโทษเล็กน้อยตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับ ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไปได้

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๕๒ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๓ ให้คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไป จนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๕๔ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๕ บรรดาค่าชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป บรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้อธิบดีว่าเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้อธิบดีเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๖ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้น และยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

มาตรา ๑๕๗ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๘ คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๕๙ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ ขึ้นใช้บังคับ

การดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อทราบ

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี