

(สำเนา)

เลขรับ ๑๒๑๙๖/๒๕๖๕ วันที่ ๑๓ ก.ย. ๒๕๖๕
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ที่ นร ๐๕๐๓/๒๓๐๑๔

สำนักนายกรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติฯ และเอกสารประกอบในเรื่องนี้

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ต่อสภาผู้แทนราษฎรเป็นเรื่องด่วน ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล
บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ และเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง
ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาเป็นเรื่องด่วน
ต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ) พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ

(ประวิตร วงษ์สุวรรณ)

รองนายกรัฐมนตรี รักษาการแทน

นายกรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๓๔๒

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@soc.go.th

สำเนาถูกต้อง



(นายสมิทชัย จันทร์เพ็ญ)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานระเบียบวาระ

สำนักการประชุม

ปวีณา พิมพ์

สุวิทย์ ทาน

สุวิทย์ ตรวจจับ

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ
พ.ศ.

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน จึงไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน และหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัว ดำเนินกิจการ และคุ้มครององค์กรดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยยกเลิกโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรงและเปลี่ยนเป็นมาตรการปรับเป็นพินัย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล กิจการของรัฐ ตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ ห้าสิบ

“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนรัฐวิสาหกิจด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่มีการเจรจา กันภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว เนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจาก เกิดข้อพิพาทแรงงาน

“สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สภาองค์การลูกจ้างแรงงาน รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ การดำเนินการใด ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความจริงและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

มาตรา ๗ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้มิได้กำหนดไว้เป็นประการอื่น การยื่น การแจ้ง การส่งเอกสาร หรือการประกาศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีเหตุอื่นทำให้ไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ให้ยื่น แจ้ง หรือส่งเอกสารโดยวิธีการทางไปรษณีย์ หรือให้ยื่น ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือสถานที่อื่น หรือประกาศ ณ สถานที่ทำการของนายจ้าง หรือสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือโดยวิธีการอื่นตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๘ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการ และให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
- (๒) ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลหรือเอกสารเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
- (๓) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน
- (๔) ดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

หมวด ๒
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๑๐ ในรัฐวิสาหกิจให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจร่วมกันเจรจาเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างอาจร่วมกันแต่งตั้งผู้แทนเพื่อเจรจการจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๑๑ รัฐวิสาหกิจใดที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจนกว่าจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ อย่างน้อยต้องมีข้อความเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (๒) กำหนดวัน เวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน
- (๓) ค่าจ้าง
- (๔) สวัสดิการ
- (๕) การเลิกจ้าง
- (๖) การร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (๗) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการกำหนดระยะเวลาการยื่นข้อเรียกร้องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามปี ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง

มาตรา ๑๔ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนา ข้อเรียกร้องให้อธิบดีทราบโดยมิชักช้า

ข้อเรียกร้องตามวรรคหนึ่ง ต้องมีลายมือชื่อของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งยื่นข้อเรียกร้อง และให้ระบุชื่อผู้แทนซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการยื่น ข้อเรียกร้องด้วย

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจายฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้ง จากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจา ฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจายฝ่ายลูกจ้างให้เลือกตั้ง จากลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

การเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาตามวรรคห้า ลูกจ้างจะจัดการเลือกตั้งเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งแทนก็ได้ โดยลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจา

มาตรา ๑๕ การเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนด ระยะเวลาการยื่นข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้อธิบดี ทราบโดยมิชักช้า

การระบุชื่อผู้แทนในการเจรจา การแต่งตั้งและการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจา ให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสอง วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๖ ในกรณีที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ให้นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องให้ลูกจ้าง ทราบโดยทั่วกัน และให้นายจ้างปิดประกาศข้อเรียกร้องนั้นไว้ ณ ที่ปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการ ทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือประกาศเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยก็ได้

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้อง ต้องมีจำนวนสมาชิก ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง โดยข้อเรียกร้องนั้น ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ยื่นไว้แล้วตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้จำนวนสมาชิกไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีจำนวนสมาชิกไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวันที่ยื่นตามวรรคหนึ่ง นายจ้างอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้ยื่นไว้แล้วตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีลูกจ้างไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวันที่ยื่นตามวรรคหนึ่ง นายจ้างอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง

มาตรา ๑๙ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

การระบุชื่อผู้แทนในการเจรจา การแต่งตั้งและการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจา ให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสอง วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๒๐ นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๙ ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ในกรณีที่นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือ และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

มาตรา ๒๑ ถ้าสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้าง

ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ทำข้อตกลง หรือประกาศเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้

ให้นายจ้างแจ้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งต่ออธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทำข้อตกลง

มาตรา ๒๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดตามมาตรา ๕๑ (๒) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

มาตรา ๒๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างซึ่งยื่นข้อเรียกร้องนั้น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด หรือกับลูกจ้างซึ่งยื่นข้อเรียกร้องที่มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด

มาตรา ๒๔ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ให้ความเป็นผู้แทนซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๙ สิ้นสุดลง

มาตรา ๒๕ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด ๓

วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๖ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๔ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปด ชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๔ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

เมื่อได้รับหนังสือแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมิชักช้าเพื่อให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกัน

มาตรา ๒๗ ในกรณีที่ไกล่เกลี่ยแล้วแต่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบถึงความประสงค์ที่จะดำเนินการต่อไป โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ได้ เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปจนตกลงกันได้

(๒) นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง

(๓) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นต่อคณะกรรมการเพื่อชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงาน

ในกรณีที่ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ไม่ว่าในระยะเวลาใด
ให้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปดำเนินการตามมาตรา ๒๑

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตาม (๓) แล้ว ให้พิจารณา
วินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบ
ก่อนการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามวรรคสาม คณะกรรมการอาจแต่งตั้งบุคคล
หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก็ได้

มาตรา ๒๘ ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด
ของคณะกรรมการ แต่ถ้าเป็นคำชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดไว้
ตามมาตรา ๕๑ (๒) จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

ในกรณีฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาด
ของคณะกรรมการ มีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง
การฟ้องศาลแรงงานตามวรรคสอง ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำชี้ขาด
ของคณะกรรมการ เว้นแต่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๒๙ คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่
ได้ชี้ขาดหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ในกรณีที่ไม่มีกรณียื่นข้อเรียกร้องใหม่
ให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๓๐ ห้ามบุคคลซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการ
หรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

หมวด ๔

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

ส่วนที่ ๑

การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป

มาตรา ๓๑ นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๓
วรรคสอง ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

(๒) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้พนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปตามมาตรา ๒๗ (๑) หรือนำข้อพิพาทแรงงาน
ที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเองตามมาตรา ๒๗ (๒) แต่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือตกลงกันได้

(๓) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้มีการเสนอข้อพิพาทแรงงาน
ที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๒๗ (๓)

(๔) เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลา
ตามมาตรา ๒๗ วรรคสาม

(๕) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด
อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงานต้องแจ้ง
เป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย
สี่สิบแปดชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน
และอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง

ส่วนที่ ๒

การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

มาตรา ๓๒ กิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ ต้องมีการจัดทำแผน
บริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ เพื่อให้บริการ
สาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน

(๑) กิจการบริการสาธารณสุข

(๒) กิจการไฟฟ้า

(๓) กิจการประปา

(๔) กิจการโทรคมนาคม

(๕) กิจการบรรเทาสาธารณภัย

(๖) กิจการบริการการเดินทางอากาศ

(๗) กิจการขนส่งคนโดยสารทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการ
เสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(๘) กิจการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เฉพาะสินค้า
เวชภัณฑ์หรือสินค้าที่จำเป็นต่อความปลอดภัยในชีวิต รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง
หรือขนถ่ายสินค้าหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้า ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ
และท่าอากาศยาน

(๙) กิจการอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต
หรือสุขภาพของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๓ ให้นายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้าง ซึ่งได้รับเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ร่วมกันจัดทำ แผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๒ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) งาน ลักษณะงาน หรือส่วนงานของกิจการบริการสาธารณะที่จะต้องดำเนินการ จัดให้มี
- (๒) สัดส่วนหรือปริมาณงานของภารกิจที่ต้องจัดทำโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ
- (๓) วัน เวลา และพื้นที่ หรือความถี่ ในการให้บริการสาธารณะ โดยคำนึงถึงจำนวน ผู้ใช้บริการ สถานที่หรือพื้นที่ที่จำเป็นต้องมีการให้บริการสาธารณะ เช่น สถานศึกษา โรงพยาบาล
- (๔) แผนงานด้านบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มีเพื่อทดแทน รวมถึง จำนวนลูกจ้างที่ต้องให้บริการหรือควบคุมดูแลการจัดทำบริการสาธารณะตาม (๒)
- (๕) แผนงานด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดทำบริการสาธารณะ
- (๖) ค่าตอบแทน รวมถึงการคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน
- (๗) รายละเอียดอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๔ ในการร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น จะแต่งตั้งที่ปรึกษา หรือเชิญหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการจัดทำแผนดังกล่าวด้วยก็ได้

มาตรา ๓๕ เมื่อสามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้แล้ว ให้จัดทำแผนตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนของนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้ เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างเห็นชอบ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำ ที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

มาตรา ๓๗ แผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ มีผลผูกพัน นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง และผู้ถูกกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น ให้ต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๓๘ ให้มีการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

มาตรา ๓๙ ในการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ และการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๘ ให้คำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างกับสิทธิที่จะได้รับบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่องของประชาชน

มาตรา ๔๐ ก่อนการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ให้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะนัดหยุดงานแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และประกาศให้ประชาชนรับทราบเป็นการทั่วไปโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันด้วย

ให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงาน โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะซึ่งได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย

ในกรณีที่เป็นการบริการสาธารณะตามมาตรา ๓๒ (๗) หรือ (๘) ประกาศตามวรรคสองต้องระบุจำนวนความถี่ต่อระยะเวลาของการให้บริการขนส่งและการให้บริการในช่วงระยะเวลาเร่งด่วนด้วย

มาตรา ๔๑ ก่อนนายจ้างจะปิดงานตามมาตรา ๓๑ ในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดนั้น และให้นำมาตรา ๔๐ มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเสนอคณะกรรมการเพื่อชี้ขาด และให้คณะกรรมการชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง และแจ้งคำชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายทราบ

คำชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม และให้นำมาตรา ๒๘ มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓

สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

การใช้สิทธินัดหยุดงานตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างซึ่งไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้

มาตรา ๔๔ ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ นายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๕ ในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานตามมาตรา ๓๑ นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้

หมวด ๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๔๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ” ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

(๓) ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนห้าคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งกันเองในระหว่างผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่และอำนาจคล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจด้วยกัน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนห้าคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งกันเองในระหว่างประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยกัน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามจำนวนที่เห็นสมควร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และการเลือกตั้ง เพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔๗ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี เมื่อครบกำหนดตามวาระ หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๔๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง
พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
พระราชบัญญัตินี้

(๔) พ้นจากการเป็นนายจ้างหรือพ้นจากการเป็นประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
แล้วแต่กรณี

(๕) พ้นจากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๖) ไม่มาประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๗) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๔๖

วรรคสาม

มาตรา ๔๙ ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรี
แต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างจากผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือ
ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่ง
เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นเป็นกรรมการแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เลือกตั้งผู้แทน
ฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างแล้วแต่กรณี เพื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการแทน

การดำรงตำแหน่งของกรรมการที่ดำรงตำแหน่งแทนตามวรรคหนึ่ง หากมีกำหนดเวลา
ไม่ถึงหนึ่งปีไม่ให้นับเป็นวาระการดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๔๗

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการประกอบด้วย
กรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการตามความในวรรคหนึ่ง

มาตรา ๕๐ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง
ของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน
จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติ
หน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่ง
ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียง
ชี้ขาด

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าไม่ครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง
ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันที้นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้
แม้จะไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง
ของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

มาตรา ๕๑ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
- (๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้
- (๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ตามมาตรา ๒๒
- (๔) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๗ หรือมาตรา ๔๒
- (๕) กำหนดกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒
- (๖) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๐๒
- (๗) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง
- (๘) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการ
- (๙) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- (๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๕๒ มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามมาตรา ๕๑ (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดเห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๕๑ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา ๕๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง เรียกตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ได้ตามความจำเป็น
- (๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ

มาตรา ๕๔ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด ๖
คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

มาตรา ๕๕ ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการ กิจการสัมพันธ์ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น ตามจำนวนที่รัฐวิสาหกิจกำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมิใช่ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์

ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง เพื่อเสนอรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งเป็นกรรมการ กิจการสัมพันธ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกาศกำหนด

ในรัฐวิสาหกิจใดหากไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรืออยู่ระหว่างที่สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจต้องเลิกไปตามมาตรา ๘๖ หรือมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมากกว่าหนึ่งสหภาพ ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างซึ่งมิใช่ฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทน ฝ่ายนายจ้างเพื่อเสนอรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งเป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกาศกำหนด

ให้ลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคสามอยู่ในตำแหน่งกรรมการกิจการสัมพันธ์จนกว่า จะสามารถแต่งตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๕๖ กรรมการกิจการสัมพันธ์มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี เมื่อครบกำหนดตามวาระ หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นใหม่ ให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่า กรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๕๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกิจการสัมพันธ์ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) พ้นจากการเป็นฝ่ายบริหารหรือเมื่อรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
- (๕) พ้นจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือเมื่อสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่หรือพ้นจากการเป็นลูกจ้างสำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๕๘ ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๕๙ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

(๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น

(๓) พิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือสภาพการจ้างอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น

(๔) ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๖๐ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง และให้นำความในมาตรา ๕๐ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ด้วยโดยอนุโลม

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามอาจร้องขอให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุม และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต้องจัดให้มีการประชุมภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

มาตรา ๖๑ นายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นตกลงให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ หรือเพราะเหตุระยะเวลาตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

มาตรา ๖๒ ห้ามประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์และกรรมการกิจการสัมพันธ์รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากรัฐวิสาหกิจนั้นในการทำหน้าที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด ๗
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๖๓ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นกลางทางการเมืองและมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา ๖๔ ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่ออธิบดี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๕ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย

(๒) วัตถุประสงค์

(๓) ที่ตั้งสำนักงาน

(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุง

(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น

ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๖๖ เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจครบถ้วนแล้ว ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจให้แก่ผู้ยื่นคำขอภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำขอ

ในกรณีที่พ้นกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง หรือในกรณีที่อธิบดีมีคำสั่งไม่ออก ใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธิ นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากอธิบดีหรือพ้นกำหนดระยะเวลา ดังกล่าว

มาตรา ๖๗ ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ตามมาตรา ๖๖ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๘ ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๖๔ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่ ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและมอบหมาย การที่ปวงให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ให้มีหนังสือ แจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อและที่อยู่ของกรรมการ

มาตรา ๖๙ สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นลูกจ้าง

ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างอื่น ได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา ๗๐ สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ในเวลาเปิดทำการ ตามที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกำหนดไว้

มาตรา ๗๑ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสิ้นสุดลง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออก เพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๗๒ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้สหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญทำความตกลง รับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างแทนสมาชิก

(๒) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อให้มีบริการหรือสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(๓) จัดให้มีการหารายได้เพื่อนำมาดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนด ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๕) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๓

(๖) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับ วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๗) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

(๘) จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(๙) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรรัฐวิสาหกิจ

(๑๐) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาปัญหาคำร้องทุกข์ ตามมาตรา ๕๙ (๔)

มาตรา ๗๓ เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกและไม่เกี่ยวกับการเมือง ผู้ใดจะนำไปเป็นเหตุร้องทุกข์หรือกล่าวโทษหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งต่อลูกจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้

(๑) เข้าร่วมเจริญทำความตกลงกับนายจ้างเพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) ช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงาน

หรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

การยกเว้นตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมถึงกรณีเป็นการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะ ความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้าย เกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๗๔ ให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้ คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำหน้าที่ คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงาน ตามที่มอบหมายได้

มาตรา ๗๕ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิลาเพื่อไป ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินกิจการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(๒) ประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนดอันเกี่ยวกับกิจการ ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๓) ประชุมสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสัมมนาใด ๆ ตามที่สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจและนายจ้างจะได้ตกลงกัน

(๔) ปฏิบัติหน้าที่กรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานหรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นหรืออนุกรรมการอื่นตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน การลาตามวรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา โดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าลูกจ้างได้มาทำงานในวันนั้น

มาตรา ๗๖ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติ ของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี และรับรองบุคคล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๓) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อจัดให้มีบริการหรือสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๔) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสภาองค์การลูกจ้าง แรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๕) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๗

(๖) ควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากัน

(๗) เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๘) จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นใหม่ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีที่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจพ้นสภาพการเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๙๐

(๙) ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนตามมาตรา ๙๑

มาตรา ๗๗ เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ และให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

กรณีให้อธิบดีมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ หรือไม่มีคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากอธิบดีหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๗๘ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อและที่อยู่ของกรรมการใหม่ด้วย และให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองกรรมการใหม่ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

กรณีให้อธิบดีมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองกรรมการใหม่ หรือไม่มีคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากอธิบดีหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๗๙ เมื่ออธิบดีออกใบสำคัญรับรองตามมาตรา ๗๗ หรือมาตรา ๗๘ แล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจประกาศข้อบังคับหรือรายชื่อกรรมการใหม่ดังกล่าวโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

มาตรา ๘๐ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกให้เป็นปัจจุบัน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจประกาศวันและเวลาทำการโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

มาตรา ๘๑ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเก็บรักษาบัญชีไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปี

มาตรา ๘๒ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจเดียวกันตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมี

หนังสือแจ้งต่ออธิบดี พร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันด้วย

มาตรา ๘๓ เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการตามมาตรา ๘๒ แล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้าน ในการควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้าน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้ หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา ๘๔ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องยื่นคำขอ รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใหม่เป็นหนังสือต่ออธิบดี

ให้นำมาตรา ๖๓ ถึงมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับแก่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่ ด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น

สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่

มาตรา ๘๖ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจย่อมเลิกด้วยเหตุ ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อมีเหตุตามที่ข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกำหนดให้เลิก

(๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(๓) ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๘๗

(๔) ล้มละลาย

การเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตาม (๑) และ (๒) ให้กรรมการของสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ในตำแหน่งขณะมีการเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งให้อธิบดีประกาศการเลิกสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจในราชกิจจานุเบกษา

กรณีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดตาม (๓) หรือ (๔) ให้กรรมการของสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งคำพิพากษาหรือคำสั่งดังกล่าวให้อธิบดีทราบ และให้อธิบดีประกาศการเลิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๗ ให้อธิบดียื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจดำเนินการขัดต่อมาตรา ๖๓ วรรคสอง หรือขัดต่อวัตถุประสงค์หรือขัดต่อกฎหมาย

(๒) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

ให้อธิบดีมีอำนาจในการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงหรือหลักฐานเกี่ยวกับการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๘๘ เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเลิกตามมาตรา ๘๖ (๑) (๒) หรือ (๓) ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๘๙ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้ โดยต้องโอนทรัพย์สินนั้นให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับตามมาตรา ๖๕ หรือในกรณีที่ข้อบังคับไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมใหญ่

ถ้าในข้อบังคับมิได้ระบุหรือที่ประชุมใหญ่มิได้มีมติให้นิติบุคคลใดเป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบทรัพย์สินนั้นแก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน

มาตรา ๙๐ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดต้องเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการเอกชน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจนั้นยังคงสภาพความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไปเพียงเพื่อดำเนินการตามวรรคสอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่งประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภายในกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ในกรณีที่ไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาตามวรรคสอง ให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นและให้ดำเนินการชำระบัญชีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๙

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามวรรคสองย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม

มาตรา ๙๑ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจหลายแห่งควบเข้ากันหรือรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐวิสาหกิจอีกแห่งหนึ่ง ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจเดิมนั้นยังคงสภาพความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไปเพียงเพื่อดำเนินการตามวรรคสอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมตามวรรคหนึ่งประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจที่ควบเข้ากันหรือรวมเข้ากัน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนให้ถูกต้องภายในกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมไม่ประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจที่ควบเข้ากันหรือรวมเข้ากันตามวรรคสอง ให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นและให้ดำเนินการชำระบัญชีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๙

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคสอง ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม

หมวด ๘

สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๙๒ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่สองสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นไป อาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๙๓ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในมาตรา ๖๕ ถึงมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยโดยอนุโลม

หมวด ๙

สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๙๔ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่าสิบแห่งอาจจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จะจัดตั้งขึ้นตามวรรคหนึ่ง ต้องมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างน้อยหนึ่งแห่งเข้าร่วมในการจัดตั้งด้วย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง
สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด
ให้สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๙๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในมาตรา ๖๕
ถึงมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๙๖ สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจได้

หมวด ๑๐ การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา ๙๗ ห้ามนายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้
เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แล้วแต่กรณี กระทำการหรือกำลังจะกระทำการ
ดังต่อไปนี้

(ก) จัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(ข) เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาตามพระราชบัญญัตินี้

(ง) ฟ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีแรงงาน

(จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการ อธิบดี
ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน

(๒) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิก
ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน
หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร
ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๓) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจ หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๙๘ ห้ามผู้ใด

(๑) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๙๗

มาตรา ๙๙ เมื่อได้มีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๑๔ ถึงมาตรา ๒๗ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำการ ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

มาตรา ๑๐๐ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือคำชี้ขาดตามมาตรา ๒๘ มีผลใช้บังคับ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ซึ่งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการ ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างตักเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ อันเป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา ๑๐๑ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๙๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๙๙ หรือมาตรา ๑๐๐ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการได้ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๐๒ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๐๑ แล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา และมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ไม่เกินสามสิบวัน

ให้คณะกรรมการแจ้งคำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบ
ในกรณีผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยมีหลักประกันที่เชื่อถือได้

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานในกรณีที่คำสั่งของคณะกรรมการกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินด้วย ให้ผู้ถูกกล่าวหาที่นำเงินต่อศาลแรงงานโดยครบถ้วนตามคำสั่งของคณะกรรมการจึงจะฟ้องคดีได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด และไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในระยะเวลาตามวรรคสี่ ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุดเมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ถูกกล่าวหาไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่มีการวางเงินต่อศาล ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาวางไว้ต่อศาลแรงงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้กล่าวหา

มาตรา ๑๐๓ การดำเนินคดีอาญาอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนมาตรา ๙๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๙๙ หรือมาตรา ๑๐๐ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๐๑ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ

หมวด ๑๑

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๐๔ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๑๔ หรือผู้แทนซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๔ ผู้ใดเรียก รับ หรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๕ ที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือฝ่ายลูกจ้าง ตามมาตรา ๒๐ ผู้ใดเรียก รับ หรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการ อันเป็นเหตุให้นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์ อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๖ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดของคณะกรรมการตามมาตรา ๒๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๑๐๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๐๘ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๐๙ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดของคณะกรรมการตามมาตรา ๔๒ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าแสนบาท

มาตรา ๑๑๐ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๘๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๑ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ วรรคสอง มาตรา ๘๓ หรือมาตรา ๘๕ ซึ่งให้นำมาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๒ ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๙ หรือมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๕ ซึ่งให้นำมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๓ ผู้ใดใช้คำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” “สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรือ “สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบกับชื่อในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นโดยมิได้เป็นสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ ต้องระวางโทษ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๔ ผู้ใดดำเนินการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยมิได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๙๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๙๙ หรือมาตรา ๑๐๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าแสนบาท

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๑๖ ให้กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัตินี้ และปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องดำเนินการแต่งตั้งให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

การนับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ให้นับวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นวาระการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๑๑๗ ผู้ใดเป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระ

มาตรา ๑๑๘ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คำสั่งของนายทะเบียน หรือคดีที่เกิดขึ้น และยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำวินิจฉัยชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

มาตรา ๑๑๙ สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้ถือว่าเป็นสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒๐ คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒๑ ให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๒ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่การจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานในระหว่างระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างประกาศ บริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อย ห้าวันก่อนการนัดหยุดงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะซึ่งได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย และให้มีผลผูกพันลูกจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศของนายจ้างดังกล่าว

มาตรา ๑๒๒ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับ ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ

การดำเนินการออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้รัฐมนตรี รายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

มาตรา ๑๒๓ บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดอ้างถึงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึงพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัยใช้บังคับแล้ว ให้ความผิดอาญา ตามมาตรา ๑๐๖ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๐๘ มาตรา ๑๐๙ มาตรา ๑๑๐ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา ๑๑๔ และมาตรา ๑๑๕ เปลี่ยนเป็นความผิดเป็นพินัยและให้ดำเนินการตามกฎหมาย ว่าด้วยการปรับเป็นพินัย โดยให้อัตราโทษปรับทางอาญาเปลี่ยนเป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัย

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

บันทึกวิเคราะห์สรุป
สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ต่อสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน จึงไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน และหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัว ดำเนินกิจการ และคุ้มครององค์กรดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยยกเลิกโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง และเปลี่ยนเป็นมาตรการปรับเป็นพินัย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. มีสาระสำคัญ ดังนี้

๒.๑ หลักการของกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ โดยการดำเนินการใด ๆ ตามกฎหมายจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต และการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (ร่างมาตรา ๖)

๒.๒ บททั่วไป

(๑) กำหนดให้การยื่น การแจ้ง การส่งเอกสาร หรือการประกาศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก เว้นแต่ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีเหตุอื่นทำให้ไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ให้ยื่น แจ้ง หรือส่งเอกสารโดยวิธีการทางไปรษณีย์ หรือให้ยื่น ณ สถานที่หรือโดยวิธีการตามที่กฎหมายกำหนด (ร่างมาตรา ๗)

(๒) กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ และให้มีหน้าที่และอำนาจรับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและเอกสารเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ และดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น

เกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๘)

๒.๓ สภาพการจ้างและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๑) สภาพการจ้าง คือ หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน (ร่างมาตรา ๔)

(๒) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา ๔) ทั้งนี้ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา ๘) และอย่างน้อยต้องมีข้อความเกี่ยวกับรายการตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ๒) กำหนดวัน เวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน ๓) ค่าจ้าง ๔) สวัสดิการ ๕) การเลิกจ้าง ๖) การร้องทุกข์ของลูกจ้าง และ ๗) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการกำหนดระยะเวลาการยื่นข้อเรียกร้องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ร่างมาตรา ๑๒)

(๓) ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ในรัฐวิสาหกิจต้องมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้มีการคุ้มครองลูกจ้างเป็นการทั่วไปในทุกรัฐวิสาหกิจ โดยให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจร่วมกันเจรจาเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างอาจร่วมกันแต่งตั้งผู้แทนเพื่อเจรจাজัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ (ร่างมาตรา ๑๐) และในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจนกว่าจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ร่างมาตรา ๑๑)

(๔) กำหนดระยะเวลาการมีผลใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามปี ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน และในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง (ร่างมาตรา ๑๓)

๒.๔ การยื่นข้อเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้สองกรณี ได้แก่ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ร่างมาตรา ๑๔) และการเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ร่างมาตรา ๑๕) โดยได้กำหนดกระบวนการ ขั้นตอน และรายละเอียดในการยื่นข้อเรียกร้อง การพิจารณาข้อเรียกร้อง และการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้องจะต้องปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน (ร่างมาตรา ๑๖ ถึงร่างมาตรา ๒๔) และเมื่อข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (ร่างมาตรา ๒๕)

๒.๕ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

(๑) ข้อพิพาทแรงงาน คือ ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๔)

(๒) ร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แต่ไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เมื่อพ้นกำหนดเวลาห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมิชักช้า เพื่อให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกัน และในกรณีที่ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่อาจตกลงกันได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ได้ เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันดำเนินการ ๑) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปจนตกลงกันได้ ๒) นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาทกลงกันเอง หรือ ๓) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยในกรณีที่มีการเสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นต่อคณะกรรมการ ร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้คณะกรรมการต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบ ทั้งนี้ ก่อนการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว คณะกรรมการอาจแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก็ได้ (ร่างมาตรา ๒๖ ถึงร่างมาตรา ๒๗)

(๓) ในกรณีที่คณะกรรมการมีคำวินิจฉัยชี้ขาดแล้ว ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดดังกล่าว แต่ถ้าเป็นคำชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว และในกรณีที่ฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดคณะกรรมการ ให้มีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ทั้งนี้ การฟ้องศาลแรงงาน ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ เว้นแต่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น (ร่างมาตรา ๒๘)

(๔) ผลของคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ชี้ขาดหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ในกรณีที่ไม่มีกรณียื่นข้อเรียกร้องใหม่ ให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี (ร่างมาตรา ๒๙) และห้ามบุคคลซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน (ร่างมาตรา ๓๐)

๒.๖ การปิดงานและการนัดหยุดงาน

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดหลักเกณฑ์การปิดงานและการนัดหยุดงาน โดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้บังคับกฎหมาย ดังนี้

(๑) การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป

กำหนดให้นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ใน ๕ กรณี ได้แก่ ๑) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง ๒) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ไปเจรจาตกลงกันเองแต่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือตกลงกันได้ ๓) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้มีการเสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ๔) เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาแล้วเสร็จภายในระยะเวลา และ ๕) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ทั้งนี้ ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยสี่สิบแปดชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง เพื่อให้มีระยะเวลาในการที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งจะได้เตรียมการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการนัดหยุดงานมิให้เกิดผลกระทบต่อประชาชนเกินสมควร (ร่างมาตรา ๓๑)

(๒) การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

(๒.๑) กิจการที่ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญซึ่งรัฐวิสาหกิจต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน ได้แก่ ๑) กิจการบริการสาธารณสุข ๒) กิจการไฟฟ้า ๓) กิจการประปา ๔) กิจการโทรคมนาคม ๕) กิจการบรรเทาสาธารณภัย ๖) กิจการบริการการเดินทางอากาศ ๗) กิจการขนส่งคนโดยสารทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน ๘) กิจการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เฉพาะสินค้าเวชภัณฑ์หรือสินค้าที่จำเป็นต่อความปลอดภัยในชีวิต รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้า ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน และ ๑๐) กิจการอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา (ร่างมาตรา ๓๒)

(๒.๒) ขั้นตอนการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น

ในการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นให้นายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้างซึ่งได้รับการเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้น ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น งาน ลักษณะงาน หรือส่วนงานของกิจการบริการสาธารณะที่จะต้องดำเนินการจัดให้มี สัดส่วนหรือปริมาณงานของภารกิจที่ต้องจัดทำโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ วัน เวลา และพื้นที่ หรือความถี่ ในการให้บริการสาธารณะ แผนงานด้านบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มีเพื่อทดแทน แผนงานด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็น

ต่อการจัดทำบริการสาธารณะ (ร่างมาตรา ๓๓) ในการร่วมจัดทำแผนบริการขั้นต่ำจะแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นด้วยก็ได้ (ร่างมาตรา ๓๔) และเมื่อสามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้จัดทำแผนตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนของนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไป ส่วนในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างเห็นชอบ และให้แผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นมีผลผูกพันนายจ้าง สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง และผู้ถูกกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นให้ต้องปฏิบัติตาม (ร่างมาตรา ๓๕ ถึงร่างมาตรา ๓๗)

(๒.๓) การทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยให้คำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างกับสิทธิที่จะได้รับบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่องของประชาชน (ร่างมาตรา ๓๘ และร่างมาตรา ๓๙)

(๒.๔) ขั้นตอนการปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

๑) กำหนดให้ก่อนการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ให้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะนัดหยุดงานแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และประกาศให้ประชาชนรับทราบเป็นการทั่วไปโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันด้วย และให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงาน โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะที่ได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย ทั้งนี้ ก่อนนายจ้างจะปิดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดนั้น และให้นำขั้นตอนดังกล่าวมาใช้บังคับกับกรณีนายจ้างจะปิดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญด้วยโดยอนุโลม (ร่างมาตรา ๔๐ และร่างมาตรา ๔๑)

๒) ในกรณีที่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญอันส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเสนอคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจเพื่อชี้ขาด และให้คณะกรรมการดังกล่าวชี้ขาดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง และแจ้งคำชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายทราบ โดยคำชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม และหากฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดของคณะกรรมการ มีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง อย่างไรก็ตาม การฟ้องศาลแรงงานไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ เว้นแต่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น (ร่างมาตรา ๔๒)

(๓) สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดสิทธิในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และลูกจ้างจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้ (ร่างมาตรา ๔๓) รวมทั้งนายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา (ร่างมาตรา ๔๔) และกำหนดสิทธิในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้ (ร่างมาตรา ๔๕)

๒.๗ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

(๑) ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ โดยมีหน้าที่และอำนาจกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ พิจารณาให้ความเห็นชอบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กำหนดกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องในกรณีผู้เสียหายอันเนื่องจากการฝ่าฝืนข้อห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรมยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการ เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง และออกข้อบังคับว่าด้วยการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการ รวมทั้งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย ตลอดจนปฏิบัติการอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย (ร่างมาตรา ๔๖ ถึงร่างมาตรา ๕๑)

(๒) กำหนดให้มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง โดยในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดเห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้ (ร่างมาตรา ๕๒)

(๓) กำหนดให้คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง เรียกตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ได้ตามความจำเป็น หรือมีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ และอาจมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้ (ร่างมาตรา ๕๓ และร่างมาตรา ๕๔)

๒.๘ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

(๑) ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจ

แห่งนั้นแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นตามจำนวนที่รัฐวิสาหกิจกำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมิใช่ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ โดยคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีหน้าที่ ๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ ๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น ๓) พิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือสภาพการจ้างอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น และ ๔) ปกป้องหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือในกรณีที่มีเหตุอันสมควร กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามอาจร้องขอให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุม และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต้องจัดให้มีการประชุมภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ (ร่างมาตรา ๕๕ ถึงร่างมาตรา ๖๐)

(๓) กำหนดให้นายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นตกลงให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ หรือเพราะเหตุระยะเวลาตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง (ร่างมาตรา ๖๑)

(๔) กำหนดห้ามประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์และกรรมการกิจการสัมพันธ์รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากรัฐวิสาหกิจนั้นในการทำหน้าที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๖๒)

๒.๙ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๑) การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่ออธิบดี และเมื่ออธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา ๖๓ ถึงร่างมาตรา ๖๘)

(๒) สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๒.๑) สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นลูกจ้าง โดยลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ (ร่างมาตรา ๖๙)

(๒.๒) สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ (ร่างมาตรา ๗๐) โดยสมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสิ้นสุดลง เมื่อมีเหตุตามที่กฎหมายกำหนด (ร่างมาตรา ๗๑)

(๓) หน้าที่และอำนาจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่และอำนาจในการยื่นข้อเรียกร้อง เจริญทำความตกลง รับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างแทนสมาชิก จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อให้บริการหรือสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร จัดให้มีการหารายได้เพื่อนำมาดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และเรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามกฎหมาย จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ภายใต้บังคับวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน จัดให้มีบริการสนเทศ เพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน และจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือขัดข้องขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน รวมทั้งดำเนินการและให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนยื่นคำร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาปัญหาคำร้องทุกข์ (ร่างมาตรา ๗๒) สำหรับการดำเนินกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้ (ร่างมาตรา ๗๔)

(๔) การคุ้มครองการปฏิบัติการเพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติการเพื่อประโยชน์ของสมาชิก และไม่เกี่ยวกับการเมือง โดยดำเนินการดังต่อไปนี้ ๑) เข้าร่วมเจริญทำความตกลงกับนายจ้าง เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ๒) ช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน ๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงานหรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน ร่างพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดบทคุ้มครองห้ามผู้ใดจะนำไปเป็นเหตุร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งต่อลูกจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้ เว้นแต่กรณีเป็นการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้าย เกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว (ร่างมาตรา ๗๓)

(๕) สิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการ ดังต่อไปนี้ ๑) ดำเนินกิจการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ๒) ประชุม อบรม

หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนดอันเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ๓) ประชุมสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสัมมนาใด ๆ ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและนายจ้างจะได้ตกลงกัน ๔) ปฏิบัติหน้าที่กรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานหรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นหรืออนุกรรมการอื่นตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน ทั้งนี้ การลาดังกล่าว ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าลูกจ้างได้มาทำงานในวันนั้น (ร่างมาตรา ๗๕)

(๖) การกระทำการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องมีมติของที่ประชุมใหญ่

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้การกระทำการที่สำคัญของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ ๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียโดยส่วนรวมของสมาชิก ๓) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี และรับรองบุคคล รายงานประจำปี และงบประมาณ ๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อให้มีบริการหรือสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ (๕) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ ๕) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ๖) ควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากัน ๗) เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ๘) จัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นใหม่ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจพ้นสภาพการเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจ ๙) ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียน (ร่างมาตรา ๗๖) ในกรณีที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับหรือเมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติที่ประชุมใหญ่แล้ว จะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งยื่นเอกสารตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอตามที่อธิบดีประกาศกำหนด และเมื่ออธิบดีออกไปสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับหรือรับรองกรรมการใหม่แล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจประกาศข้อบังคับหรือรายชื่อกรรมการใหม่โดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่สมาชิกสามารถเข้าถึงได้ (ร่างมาตรา ๗๗ ถึงร่างมาตรา ๗๙)

(๗) การจัดให้มีทะเบียนสมาชิกและการตรวจสอบบัญชี

กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่ต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกให้เป็นปัจจุบัน โดยประกาศวันและเวลาทำการโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่สมาชิกสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปีและต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ และต้องเก็บรักษาบัญชีไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปี (ร่างมาตรา ๘๐ และร่างมาตรา ๘๑)

(๘) การควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจเดียวกันตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดียวกันได้โดยต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ปวงของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านในการควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากันนั้นส่งคำคัดค้านไปยังสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่แจ้ง หากไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้าน

และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอาจควบเข้ากันได้ แต่ถ้ามีเจ้าหนี้คัดค้าน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว เมื่อควบเข้ากันแล้ว สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่จะต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใหม่เป็นหนังสือต่ออธิบดี และให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนให้ถูกต้อง โดยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น และสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่ (ร่างมาตรา ๘๒ ถึงร่างมาตรา ๘๕)

(๘) การเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจย่อมเลิกเมื่อมีเหตุตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ๑) ข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกำหนดให้เลิก ๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก ๓) ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิก ๔) ล้มละลาย โดยในกรณีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเลิกด้วยเหตุดังกล่าวให้มีการแต่งตั้งผู้ชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัดมาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยโดยอนุโลม เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้ โดยจะต้องโอนทรัพย์สินนั้นให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือในกรณีที่ข้อบังคับไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมใหญ่ แต่ถ้าในข้อบังคับมิได้ระบุหรือที่ประชุมใหญ่มิได้มีมติให้นิติบุคคลใดเป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบทรัพย์สินนั้นแก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน (ร่างมาตรา ๘๖ ถึงร่างมาตรา ๘๙)

(๑๐) การเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการเอกชน

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดรองรับในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดต้องเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการเอกชน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจนั้นยังคงสภาพความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไปได้ โดยในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม ทั้งนี้ เพื่อมิให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเลิกและโอนทรัพย์สินไปให้แก่นิติบุคคลอื่นหรือให้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน (ร่างมาตรา ๙๐)

(๑๑) รัฐวิสาหกิจหลายแห่งควบเข้ากัน

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดรองรับในกรณีที่รัฐวิสาหกิจหลายแห่งควบเข้ากันหรือรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐวิสาหกิจอีกแห่งหนึ่ง ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจเดิมนั้นยังคงสภาพความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไป โดยในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจที่ควบเข้ากันหรือรวมเข้ากัน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนให้ถูกต้อง และให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นยอมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม ทั้งนี้ เพื่อให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเลิกและโอนทรัพย์สินไปให้แก่บุคคลอื่นหรือให้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน (ร่างมาตรา ๙๑)

๒.๑๐ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่สองสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ เมื่อสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแล้วย่อมเป็นนิติบุคคล และให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในมาตรา ๖๕ ถึงมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยโดยอนุโลม (ร่างมาตรา ๙๒ และร่างมาตรา ๙๓)

๒.๑๑ สถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าสิบแห่งอาจจัดตั้งเป็นสถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ ซึ่งสถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จะจัดตั้งขึ้นดังกล่าวจะต้องมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างน้อยหนึ่งแห่งเข้าร่วมในการจัดตั้งด้วย โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ เมื่อสถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแล้วย่อมเป็นนิติบุคคล และให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในมาตรา ๖๕ ถึงมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับแก่สถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยโดยอนุโลม (ร่างมาตรา ๙๔ และร่างมาตรา ๙๕) นอกจากนี้ สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์อาจเข้าเป็นสมาชิกสถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ (ร่างมาตรา ๙๖)

๒.๑๒ การกระทำอันไม่เป็นธรรม

(๑) ลักษณะการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(๑.๑) ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดกรณีที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่ห้ามนายจ้างกระทำต่อลูกจ้าง ได้แก่ (๑) การเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกระทำการหรือกำลังจะกระทำการดังต่อไปนี้ (ก) จัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ข) เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือกรรมการสถานองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาตามพระราชบัญญัตินี้ (ง) ฟ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีแรงงาน (จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (๒) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้าง

เป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (๓) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (๔) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจโดยมิชอบด้วยกฎหมาย (ร่างมาตรา ๙๗)

(๑.๒) กำหนดห้ามผู้ใดบังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนข้อห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรม (ร่างมาตรา ๙๘)

(๑.๓) กำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในกรณีเมื่อได้มีการยื่นข้อเรียกร้อง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำการโดยทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืนข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง หรือละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (ร่างมาตรา ๙๙)

(๑.๔) กำหนดห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการเรียกร้อง ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอันเกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำสั่งชี้ขาดมีผลใช้บังคับ เว้นแต่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการโดยทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง จึงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาด (ร่างมาตรา ๑๐๐)

(๒) การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กำหนดให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนข้อห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรม อาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจได้ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน (ร่างมาตรา ๑๐๑) เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาดังกล่าวแล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา และมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้ โดยในกรณีผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้งคำสั่ง ทั้งนี้ การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยมีหลักประกันที่เชื่อถือได้ (ร่างมาตรา ๑๐๒)

(๓) การดำเนินคดีอาญาอันเนื่องจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม

ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้การดำเนินคดีอาญาอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนข้อห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรม จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนข้อห้ามการกระทำอันไม่เป็นธรรมได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจเพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเกี่ยวกับกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการดังกล่าว (ร่างมาตรา ๑๐๓)

๒.๑๓ บทกำหนดโทษ

(๑) กำหนดโทษสำหรับผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือผู้แทนซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ซึ่งเรียก รับ หรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๐๔) และกำหนดโทษสำหรับที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเรียก รับ หรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๐๕)

(๒) กำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๑๐๖) และผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจในกรณีรัฐมนตรีสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเสนอคณะกรรมการเพื่อชี้ขาด (ร่างมาตรา ๑๐๙)

(๓) กำหนดโทษสำหรับบุคคลซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน (ร่างมาตรา ๑๐๗)

(๔) กำหนดโทษสำหรับนายจ้างซึ่งปิดงานหรือลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานโดยไม่แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด (ร่างมาตรา ๑๐๘)

(๕) กำหนดโทษสำหรับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไม่ดำเนินการจัดให้มีทะเบียนสมาชิกให้เป็นปัจจุบัน หรือไม่ดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีและเสนองบดุลพร้อมรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ (ร่างมาตรา ๑๑๐ และร่างมาตรา ๑๑๑)

(๖) กำหนดโทษสำหรับผู้ชำระบัญชีของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไม่ดำเนินการโอนหรือส่งมอบทรัพย์สินเมื่อมีการชำระบัญชีเสร็จแล้วให้แก่นิติบุคคลตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับหรือมติที่ประชุมใหญ่กำหนด หรือแก่กองทุนที่กฎหมายกำหนดไว้ (ร่างมาตรา ๑๑๒)

(๗) กำหนดโทษสำหรับผู้ซึ่งใช้คำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” “สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรือ “สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรืออักษรต่างประเทศ ซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบกับชื่อในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นโดยมิได้เป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา ๑๑๓) และกำหนดโทษสำหรับผู้ซึ่งดำเนินการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยไม่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง (ร่างมาตรา ๑๑๔)

(๘) กำหนดโทษสำหรับนายจ้างและผู้ซึ่งฝ่าฝืนการกระทำอันไม่เป็นธรรม (ร่างมาตรา ๑๑๕)

๒.๑๔ บทเฉพาะกาล

(๑) กำหนดให้กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายนี้ (ร่างมาตรา ๑๑๖) และกำหนดให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ดำรงตำแหน่งกรรมการกิจการสัมพันธ์ต่อไปจนกว่าจะครบวาระ (ร่างมาตรา ๑๑๗)

(๒) กำหนดรองรับให้คำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีที่เกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุดยังคงดำเนินการต่อไปจนกว่าจะถึงที่สุด (ร่างมาตรา ๑๑๘) และกำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายก่อนวันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ ถือว่าเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามกฎหมายนี้ (ร่างมาตรา ๑๑๙) รวมทั้งให้คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ยื่นไว้ก่อนวันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ ถือเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามกฎหมายนี้ (ร่างมาตรา ๑๒๐)

(๓) กำหนดบทเร่งรัดให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับ โดยในระหว่างระยะเวลาดังกล่าว หากจะมีการนัดหยุดงาน ให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงาน รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะที่ได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงาน และให้มีผลผูกพันลูกจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศของนายจ้างดังกล่าว (ร่างมาตรา ๑๒๑)

(๔) กำหนดรองรับอนุบัญญัติที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายนี้ และเร่งรัดให้ออกอนุบัญญัติตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่กฎหมายนี้มีผลใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๑๒๒)

(๕) กำหนดบทรองรับกรณีที่บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดอ้างถึงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึงพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๒๓)

(๖) กำหนดให้เปลี่ยนโทษปรับทางอาญาเป็นมาตรการปรับเป็นพินัยเมื่อกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัยใช้บังคับแล้ว (ร่างมาตรา ๑๒๔)

๓. การดำเนินการตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๑ การรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติ

๓.๑.๑ การรับฟังความคิดเห็นในชั้นการยกร่าง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. โดยดำเนินการสามแนวทาง ดังนี้

(๑) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๒๓๓ คน ซึ่งผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นด้วยในหลักการของร่างกฎหมายดังกล่าว และขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเสนอกฎหมายตามขั้นตอนต่อไป และมีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน

การจัดให้มีคณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม การตั้งสหภาพแรงงานและสภาองค์การ
นายจ้าง และอำนาจในการเปรียบเทียบ

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงาน
ที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๕ กระทรวง ขอความเห็นและข้อเสนอแนะจากรัฐวิสาหกิจ
และหน่วยงานที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ มีหน่วยงาน
ที่ได้ส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลับคืนมาจำนวน ๑๖ แห่ง (รัฐวิสาหกิจ จำนวน
๑๐ แห่ง และหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๖ แห่ง) โดยมีหน่วยงานที่เห็นด้วย จำนวน ๙ แห่ง
หน่วยงานที่มีความเห็นเพิ่มเติม จำนวน ๖ แห่ง และหน่วยงานที่ไม่มีความเห็น จำนวน ๑ แห่ง

นอกจากนี้ ได้มีการรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็น
ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๔๗ แห่ง เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ซึ่งมีสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ จำนวน ๖ แห่ง ได้ส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลับคืนมา โดยมีหน่วยงาน
ที่เห็นด้วย จำนวน ๒ แห่ง หน่วยงานที่มีความเห็นเพิ่มเติม จำนวน ๑ แห่ง หน่วยงานที่ไม่เห็นด้วย
จำนวน ๒ แห่ง และหน่วยงานที่ไม่มีความเห็น จำนวน ๑ แห่ง

(๓) รับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
www.labour.go.th ตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ โดยมีผู้เข้าชม
จำนวน ๓๖๖ คน แต่ไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น

จากการรับฟังความคิดเห็นข้างต้น กรมสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานได้จัดทำคำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการ
พิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย รวมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น และรายงานการ
วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเห็นชอบ
ในหลักการของร่างพระราชบัญญัติฯ

๓.๑.๒ การรับฟังความคิดเห็นในชั้นสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ดำเนินการจัดให้มีการรับฟัง
ความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานฯ (www.krisdika.go.th) จำนวน ๓ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่หนึ่ง
รับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ
หลักการ ในระหว่างวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ครั้งที่สอง รับฟัง
ความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติฯ ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙)
ในวาระที่สอง ในระหว่างวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๓ รับฟัง
ความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่ผ่านการพิจารณา
ของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ในวาระที่สาม ในระหว่างวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่
๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

จากผลการรับฟังความคิดเห็นข้างต้น มีผู้แสดงความคิดเห็นโดยเห็นด้วย
กับร่างพระราชบัญญัติฯ จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
และมีผู้แสดงความคิดเห็นโดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฯ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่
(๑) กระทรวงคมนาคม (๒) การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (๓) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย
จำกัด และ (๔) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้นำความเห็น
ดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

ทั้งนี้ รายละเอียดของการรับฟังความคิดเห็นปรากฏตามสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

๓.๒ การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

กระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) รับไปจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายและแผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรองให้สอดคล้องกับกับร่างพระราชบัญญัติฯ ที่ตรวจพิจารณาแล้ว เสนอไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีโดยตรง

๔. ข้อมูลทางวิชาการประกอบการพิจารณา

ในการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ศึกษาอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศฝรั่งเศส และประเทศสหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับการใช้สิทธิปิดงานและนัดหยุดงาน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

๔.๑ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

โดยที่บทบัญญัติในหมวด ๔ การปิดงานและการนัดหยุดงาน ส่วนที่ ๒ การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการสาธารณะที่สำคัญ ในร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นหลักการใหม่ที่กำหนดให้ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงานจะต้องร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่อง และเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน โดยต้องคำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างและสิทธิในการได้รับบริการสาธารณะของประชาชนด้วย ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้ศึกษาข้อมูลและนำแนวทางมาจากอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการจัดตั้งกลุ่ม (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention) (ค.ศ. ๑๙๔๘) และฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งและการรวมกลุ่มเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining Convention) (ค.ศ. ๑๙๔๙) (พ.ศ. ๒๔๙๒) สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) การจัดให้มีบริการสาธารณะขั้นต่ำ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้สิทธิลูกจ้างทุกคน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนในการนัดหยุดงาน เว้นแต่งานให้บริการบรรเทาภัยพิบัติและสาธารณภัย การแพทย์ฉุกเฉิน ทหาร กระบวนการยุติธรรม (ศาล อัยการ ตำรวจ ทณฑสถาน) โรงไฟฟ้านิวเคลียร์ เป็นต้น ซึ่งในการจัดให้มีบริการขั้นต่ำอาจกำหนดกระบวนการขั้นตอนไว้ในกฎหมายหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็ได้

(๒) คณะกรรมการกำหนดบริการขั้นต่ำ ประกอบด้วยฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างจำนวนเท่ากัน และฝ่ายรัฐไม่เกินหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด หรืออาจใช้กลไกสภาหรือคณะกรรมการที่มีอยู่แล้วก็ได้

(๓) รัฐมนตรีอาจมีคำสั่งเกณฑ์แรงงานกรณีสำคัญจำเป็น โดยฝ่ายลูกจ้างอาจยื่นให้ทบทวนคำสั่งทางปกครองต่อศาลแรงงานหรือศาลปกครอง ทั้งนี้ คำสั่งเกณฑ์แรงงานหรือให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดให้มีบริการขั้นต่ำเท่านั้น มิใช่เพื่อลดอำนาจต่อรองของฝ่ายลูกจ้าง เพื่อประวิงเวลาไม่ให้ฝ่ายลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานหรือเพื่อยุติการนัดหยุดงาน

ทางอ้อม และในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนเกินสมควร หรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีอาจเสนอเรื่องต่อศาลเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทหรือกำหนดมาตรการที่เหมาะสมก็ได้

(๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ ให้กำหนดระยะเวลาในการแจ้งการนัดหยุดงานล่วงหน้ามากกว่ากรณีนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป และกำหนดระยะเวลาในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้สั้นกว่ากรณีนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป เพื่อให้ประชาชนมีเวลาหาทางแก้ไข ปัญหาในการใช้ชีวิตประจำวันระหว่างที่มีการนัดหยุดงานได้และเพื่อให้ประชาชนสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้ตามปกติโดยเร็วที่สุด ในการนี้ ฝ่ายลูกจ้างมีหน้าที่ต้องชี้แจงเหตุผลในการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบ ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างมีหน้าที่ต้องชี้แจงเหตุผลในการเกณฑ์แรงงานให้ฝ่ายลูกจ้างทราบ

๔.๒ กฎหมายของประเทศฝรั่งเศส

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ศึกษาประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส (Code du Travail) เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) ขอบเขตการใช้บังคับ

สาธารณรัฐฝรั่งเศสได้รับรองสิทธิในการประท้วงหยุดงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิในการประท้วงหยุดงานได้ ทั้งนี้ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมาย” ซึ่งบัญญัติของกฎหมายเช่นว่านี้ได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงาน ซึ่งนอกจากจะใช้บังคับกับหน่วยงานเอกชนแล้วยังใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐเชิงอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม (les services publics industriel et commercial: SPIC) ซึ่งดำเนินการให้บริการสาธารณูปโภคและการให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ด้วย

(๒) การนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะ

ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศส กำหนดให้รัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการกิจการภายใต้หลักความต่อเนื่องของการให้บริการสาธารณะ (le principe de continuité du service public) ซึ่งมีผลทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่อาจแสดงออกซึ่งสิทธิในการประท้วงหยุดงานได้อย่างเต็มที่เช่นเดียวกับลูกจ้างของหน่วยงานเอกชนทั่วไป ทั้งนี้ ตามแนวคำวินิจฉัยของสภาแห่งรัฐ ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสยอมรับอำนาจของฝ่ายบริหารในการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันมิให้มีการใช้สิทธิประท้วงนัดหยุดงานโดยมิชอบและเป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ซึ่งเป็นที่มาของแนวคิดเรื่อง “การให้บริการขั้นต่ำ” (la notion de service minimum) โดยฝ่ายบริหารสามารถจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงานได้ หากมีเหตุผลความจำเป็นที่เหมาะสม

(๓) วิธีการและขั้นตอนในการนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะ

ในการนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะ กฎหมายกำหนดกระบวนการขั้นตอนในการนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะโดยกำหนดให้ผู้แทนสหภาพแรงงานต้องมีการแจ้งล่วงหน้าอย่างน้อย ๕ วันในการนัดหยุดงานแต่ละครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการนัดหยุดงานระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับกลุ่มวิชาชีพ หรือระดับสถานประกอบการ โดยการแจ้งล่วงหน้าดังกล่าวจะต้องระบุถึงเหตุผลที่ต้องนัดหยุดงาน สถานที่ วันเวลา และระยะเวลาในการนัดหยุดงาน เพื่อป้องกันการนัดหยุดงานอย่างทันทีทันใด และเพื่อให้หน่วยงานของรัฐและประชาชนทั่วไป

เตรียมตัวรับมือกับสถานการณ์ การแจ้งดังกล่าวอาจแจ้งด้วยวาจา เป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยการส่งประกาศเชิญชวนในเข้าร่วมการหยุดงานก็ได้

(๔) ข้อจำกัดสิทธิของลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจในการนัดหยุดงาน

บุคคลซึ่งเป็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจดังต่อไปนี้ ห้ามมิให้มีการนัดหยุดงาน เพื่อมิให้กระทบต่อการให้บริการสาธารณะของรัฐวิสาหกิจ ได้แก่

(๔.๑) บุคลากรซึ่งไม่มีสิทธินัดหยุดงาน เช่น ตำรวจ พศดีเรือนจำ ตุลาการทหาร

(๔.๒) บุคลากรบางประเภทมีหน้าที่ต้องให้บริการขั้นต่ำ ถึงแม้ว่าจะอยู่ระหว่างการนัดหยุดงาน เช่น บุคลากรทางการแพทย์ เจ้าหน้าที่นำร่องการเดินทางอากาศ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน พนักงานขับรถ

(๔.๓) บุคลากรบางประเภทอาจถูกเรียกกลับให้มาทำงาน ในกรณีการประท้วงหยุดงานของบุคลากรบางประเภทกระทบต่อความต่อเนื่องของการให้บริการสาธารณะหรือความต้องการของประชาชน

ในกรณีที่กฎหมายให้สิทธิลูกจ้างในการประท้วงนัดหยุดงานได้ แต่มิได้หมายความว่าสามารถกระทำการใด ๆ ที่ผิดกฎหมายได้และแม้ว่าผลโดยทั่วไปของการประท้วงหยุดงานจะทำให้การผลิตหรือการให้บริการของรัฐวิสาหกิจหยุดชะงักลง แต่จะต้องไม่เป็นการละเมิดเสรีภาพในการทำงานของลูกจ้างอื่นในกิจการนั้น ซึ่งหากมีการกระทำดังกล่าวจะถือเป็นการละเมิดอย่างร้ายแรงและเป็นเหตุให้ออกจากงาน รวมทั้งอาจส่งผลให้ลูกจ้างต้องถูกดำเนินการทางวินัย หรือดำเนินคดีทางแพ่งหรืออาญา

(๕) สิทธิในการปิดงานของนายจ้าง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐฝรั่งเศสและประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสมิได้บัญญัติถึงสิทธิในการปิดงานของนายจ้างไว้ แต่ศาลฎีกาได้มีการวางหลักไว้ว่านายจ้างย่อมมีสิทธิปิดงานเพื่อตอบโต้ลูกจ้างได้ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิประท้วงนัดหยุดงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ลูกจ้างประท้วงนัดหยุดงาน ห้ามมิให้นายจ้างว่าจ้างลูกจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลามาทำงานแทนลูกจ้างซึ่งประท้วงนัดหยุดงานดังกล่าว

(๖) กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ประมวลกฎหมายแรงงานฝรั่งเศสกำหนดกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานไว้หลายวิธี โดยนอกจากการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานแล้ว อาจดำเนินการระงับข้อพิพาทแบบไม่มีผลบังคับทางกฎหมายโดยการประนีประนอมและการไกล่เกลี่ย หรือการระงับข้อพิพาทที่มีผลบังคับทางกฎหมายซึ่งมีการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ

๔.๓ กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ค.ศ. ๑๙๓๕ (National Labor Relations Act (NLRA) 1935) ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. ๑๙๔๗ (Labor Management Relations Act (LMRA) 1947) ของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อประกอบการพิจารณา สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) สิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้าง

ลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจมีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างเอกชนที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อรองร่วมกัน หรือเพื่อให้ความช่วยเหลือหรือปกป้อง

ผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งรวมถึงการประท้วงและนัดหยุดงานของลูกจ้างด้วย เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ อย่างไรก็ตาม กฎหมายห้ามมิให้ตีความไปในเชิงเป็นการรบกวนสิทธิ ชัดขวาง หรือทำให้สิทธิในการประท้วงของลูกจ้างที่นัดหยุดงานลดลง หรือจำกัดสิทธิหรือคุณสมบัติของลูกจ้างที่ใช้สิทธินั้น

(๒) ข้อจำกัดสิทธิในการนัดหยุดงาน

การประท้วงนัดหยุดงานตามกฎหมาย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

(๑) การประท้วงนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย และ (๒) การประท้วงนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งการพิจารณาว่ากรณีใดเป็นการประท้วงชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จะต้องพิจารณาจากวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และระยะเวลาในการประท้วง รวมถึงความประพฤติของผู้ประท้วงประกอบด้วย ดังนั้น การพิจารณาว่าวัตถุประสงค์ในการประท้วงชอบด้วยกฎหมายหรือไม่จึงเป็นเรื่องยากในทางปฏิบัติ ทำให้ประเด็นดังกล่าวส่วนใหญ่จะมีการโต้แย้งไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้าง โดยหากเป็นกรณีที่ลูกจ้างประท้วงโดยชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างที่สั่งลงโทษลูกจ้างหรือไล่ลูกจ้างออกจากงานจะต้องรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่ถูกลงโทษนั้น ส่วนในกรณีที่ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ลูกจ้างจะต้องคืนเงินค่าจ้างที่ตนได้รับไประหว่างการนัดหยุดงานให้แก่นายจ้างตามส่วน ทั้งนี้ การวิเคราะห์ว่าการประท้วงนัดหยุดงานเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ จะต้องพิจารณาข้อเท็จจริงเป็นรายกรณี หากลูกจ้างได้เข้าร่วมการประท้วงนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นายจ้างอาจไล่ออกหรือปลดออกจากตำแหน่ง และลูกจ้างนั้นย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้องขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม

(๓) สิทธิในการปิดงานของนายจ้าง

นายจ้างมีสิทธิตามรัฐธรรมนูญในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการต่อต้านสหภาพแรงงานตราบเท่าที่นายจ้างไม่กระทำการใดอันเป็นการข่มขู่ลูกจ้างให้หยุดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานหรือเสนอทางเลือกอื่นให้ลูกจ้างไม่รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ นายจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ เพื่อให้พิจารณาว่าสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนเสียงข้างมากของลูกจ้างในสถานประกอบการหรือไม่ ในกรณีที่นายจ้างมีเหตุอันควรสงสัย

(๔) คณะกรรมการตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ

(๔.๑) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (The National Labor Relations Board (NLRB)) เป็นหน่วยงานอิสระระดับมลรัฐและมีฐานะเป็นองค์กรกึ่งตุลาการ โดยมีหน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและเป็นประชาธิปไตย รวมทั้งมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยคำร้องในกรณีที่มีการฝ่าฝืนกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในกรณีนายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

(๔.๒) คณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ (National Labor-Management Panel) มาจากการแต่งตั้งของประธานาธิบดี จำนวน ๑๒ คน โดยคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในสาขาการบริหารจัดการ จำนวน ๖ คน และสาขาแรงงาน จำนวน ๖ คน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี ซึ่งคณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่พัฒนาการบริหารจัดการแรงงานสัมพันธ์ และส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อันมีผลกระทบต่องานของลูกจ้าง รวมทั้งพัฒนาปรับปรุงการสื่อสารระหว่าง

นายจ้างและลูกจ้างโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ตลอดจนให้คำแนะนำปรึกษา แก่นายจ้างและลูกจ้างเพื่อมิให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างกัน หรือใช้วิธีการไกล่เกลี่ยหรือแก้ไข เปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยสมัครใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีข้อพิพาท อันอาจส่งผลกระทบต่อสวัสดิภาพโดยรวมของประเทศ

(๕) การใช้อำนาจรัฐในการเข้าแทรกแซงการใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงาน

ในกรณีที่ประธานาธิบดีเห็นว่าการประท้วงนัดหยุดงานของลูกจ้าง การข่มขู่ว่าจะประท้วงนัดหยุดงาน หรือการปิดงานของนายจ้างจะส่งผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรมทั้งหมด หรือบางส่วนอันสำคัญเกี่ยวกับการค้า การพาณิชย์กรรม การคมนาคม การขนส่ง การติดต่อสื่อสาร ระหว่างมลรัฐหรือระหว่างประเทศหรือเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้า และหากปล่อยให้ดำเนินต่อไป อาจส่งผลกระทบต่อสาธารณสุขหรือความปลอดภัยของประเทศ ประธานาธิบดี อาจแต่งตั้งคณะกรรมการไต่สวนข้อเท็จจริงเพื่อให้ไต่สวนประเด็นข้อพิพาทแรงงาน และจัดทำ รายงานเสนอต่อประธานาธิบดีภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยเมื่อได้รับรายงานจากคณะกรรมการ ไต่สวนข้อเท็จจริงแล้ว ประธานาธิบดีอาจมอบหมายให้อัยการสูงสุดยื่นคำร้องต่อศาลแขวงที่มี เขตอำนาจเหนือคู่กรณี ให้ศาลมีคำสั่งห้ามการกระทำอันเป็นการทำลายหรือคุกคามว่าจะทำลาย การสาธารณสุขหรือความปลอดภัยของประเทศได้ ทั้งนี้ คำสั่งของศาลแขวงดังกล่าวให้อุทธรณ์ต่อ ศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาได้

(๖) กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายของสหรัฐอเมริกา นอกจากการยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และเสนอคดีสู่ศาลแรงงานแล้ว อาจดำเนินการระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น ได้แก่ การระงับข้อพิพาทแบบไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย โดยการประนีประนอมและการไกล่เกลี่ย หรือการระงับข้อพิพาทที่มีผลบังคับทางกฎหมายโดยการ เสนอให้อนุญาตตุลาการชี้ขาดข้อพิพาท

๕. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

๕.๑ ทำให้การรวมตัวกันของภาคแรงงานมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ และทำได้ง่ายยิ่งขึ้น

การรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ยังมีการกำหนดเงื่อนไขของผู้จัดตั้งต้องมีสัญชาติไทย ซึ่งไม่สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วย สิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง เป็นเหตุทำให้ประเทศไทยถูกตัดสิทธิทางการค้า จากต่างประเทศ อันส่งผลกระทบต่อเสียหายในด้านเศรษฐกิจ ซึ่งการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้อง ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ อันเป็นหลักการสากล โดยให้ตัดเงื่อนไขในเรื่องสัญชาติที่เป็นการจำกัดสิทธิในการรวมตัวขององค์การภาคแรงงานออก จะทำให้กฎหมายแรงงานของประเทศไทยสอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานสากล เป็นที่ยอมรับ ในระดับนานาชาติ และสอดคล้องตามมาตรา ๔๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น และเป็นการส่งเสริมสิทธิของแรงงานในการรวมตัวกันเพื่อคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานและเรียกร้องสิทธิ

ที่แรงงานพึงได้รับ โดยให้สามารถทำได้ง่ายยิ่งขึ้นจากเดิมที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ กำหนดให้ต้องมีการจดทะเบียนจัดตั้ง เป็นการให้ยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เท่านั้น

๕.๒ ทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับความหมายของรัฐวิสาหกิจ และในการใช้ บังคับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการแก้ไขนิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” ให้สอดคล้อง กับบทนิยามตามพระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามข้อสังเกตของกระทรวงการคลังที่มีแนวทางการกำหนดความหมายของรัฐวิสาหกิจให้เป็นไป ตามกฎหมายดังกล่าว และทำให้ความหมายของรัฐวิสาหกิจที่จะมีการกำหนดหรือแก้ไขในกฎหมาย ฉบับต่าง ๆ มีความหมายในแนวทางเดียวกัน และเป็นการแก้ไขปัญหาการถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ ที่เป็นองค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล กิจการของรัฐ ตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ ในบริษัทจำกัดหรือบริษัท มหาชนจำกัด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการตีความเป็นอย่างมาก โดยกำหนดให้พิจารณาในส่วน ของรัฐวิสาหกิจที่เป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดนั้น พิจารณาเฉพาะที่กระทรวงการคลัง เป็นผู้ถือหุ้นหรือมีทุนรวมอยู่ด้วยในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดนั้นเกินร้อยละห้าสิบเท่านั้น อันจะทำให้รัฐวิสาหกิจที่เป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดมีความชัดเจนยิ่งขึ้น และไม่ ก่อให้เกิดปัญหาการตีความและการบริหารจัดการ โดยในส่วนของรัฐวิสาหกิจที่ไม่อยู่ในความหมาย ของบทนิยามข้างต้นจะอยู่ภายใต้บังคับของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

๕.๓ ทำให้การยื่น การแจ้ง การส่งเอกสาร หรือการประกาศตามที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัตินี้ สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่ออำนวยความสะดวก ต่อประชาชน

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้การยื่น การแจ้ง การส่งเอกสาร หรือการประกาศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ เป็นหลัก เพื่อให้กฎหมายมีความสอดคล้องกับเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยในกรณีที่ไม่สามารถ ดำเนินการหรือมีเหตุอื่นทำให้ไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ จึงให้ยื่น แจ้ง หรือส่งเอกสารโดยวิธีการทางไปรษณีย์ หรือให้ยื่น ณ สถานที่ที่กำหนด

๕.๔ ทำให้กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องและระงับข้อพิพาทแรงงานมีความชัดเจน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทั้งลูกจ้าง นายจ้าง และผู้ใช้บริการสาธารณะที่อาจได้รับผลกระทบ จากการเรียกร้องดังกล่าว

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้มีการปรับปรุงกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน ให้มีกระบวนการที่ชัดเจนเป็นไปตามลำดับขั้นตอน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของลูกจ้าง นายจ้าง และผู้ใช้บริการสาธารณะที่อาจได้รับผลกระทบจากการเรียกร้องดังกล่าวประกอบกัน โดยเฉพาะ ในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ อันนำไปสู่การปิดงาน และการนัดหยุดงาน ได้มีการกำหนดบทบัญญัติเป็น ๓ ส่วน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการใช้บังคับ กฎหมาย ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป โดยกำหนดเงื่อนไข ให้นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ใน ๕ กรณีที่กำหนดในกฎหมายเท่านั้น และก่อน

การปิดงานและการนัดหยุดงาน ต้องมีการแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าในระยะเวลาตามที่กำหนด

ส่วนที่ ๒ การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะ ที่สำคัญ ซึ่งในกรณีนี้อาจมีผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้บริการสาธารณะ ได้กำหนดหลักเกณฑ์ โดยคำนึงถึงสิทธิการเรียกร้องของลูกจ้างประกอบกับสิทธิของผู้ใช้บริการสาธารณะ โดยกำหนดกิจการ ที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญให้ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิต หรือสุขภาพของประชาชน โดยให้นายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานหรือผู้แทนของลูกจ้างร่วมกัน จัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ เช่น งาน ลักษณะงาน หรือส่วนงาน ของกิจการบริการสาธารณะ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดให้มี สัดส่วนหรือปริมาณงานของภารกิจที่ต้อง จัดทำโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ วัน เวลา และพื้นที่ หรือความถี่ ในการให้บริการสาธารณะ แผนงานด้านบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มีเพื่อทดแทน เป็นต้น และต้องมีการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยให้คำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงาน ของลูกจ้างกับสิทธิที่จะได้รับบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่องของประชาชน และกำหนดขั้นตอน เมื่อจะมีการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ให้ฝ่ายลูกจ้างที่จะนัดหยุดงาน แจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันและประกาศให้ประชาชนรับทราบ เป็นการทั่วไปโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันด้วย และให้ นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้า เป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงาน โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการ สาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะที่ได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและสามารถเตรียมการเพื่อมิให้มี ผลกระทบในการดำเนินชีวิตประจำวันมากจนเกินไป

ส่วนที่ ๓ สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ได้กำหนดในเรื่องสิทธิ ของนายจ้างและสิทธิของลูกจ้างในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงานให้มีความชัดเจน ในกฎหมายว่า ในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง และลูกจ้าง จะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้ และนายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างที่ นัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่ การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามที่ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในรัฐวิสาหกิจประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา และในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงาน นายจ้าง จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้

๕.๕ ประชาชนไม่ต้องเผชิญกับกระบวนการทางอาญาที่สร้างความเดือดร้อน และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย

ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดการยกเลิกโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรงและเปลี่ยนเป็นมาตรการปรับเป็นพินัย เนื่องจากกระบวนการดำเนินคดีอาญา ตั้งแต่ในชั้นพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ และในชั้นศาล มีขั้นตอนการดำเนินการหลายขั้นตอน และยุ่งยากซับซ้อนเกินกว่าที่ประชาชนทั่วไปจะเข้าใจและดำเนินการได้เอง จึงสร้างความเดือดร้อน ให้แก่ประชาชนที่ตกอยู่ในฐานะจำเลยในคดีอาญา ตั้งแต่การต้องถูกควบคุมตัวหรือถูกกักขัง เพื่อไปสอบสวน การหาบุคคลหรือหลักทรัพย์มาประกันตัว การถูกพิมพ์ลายนิ้วมือและบันทึกประวัติ

อาชญากรรมอันกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนต้องหาหนทางความในการต่อสู้คดี อันเป็นภาระแก่ประชาชนที่ต้องสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีทั้ง ๆ ที่เป็นการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง นอกจากนี้หลายคดียังใช้เวลาดำเนินคดียาวนาน ยิ่งทวีความเดือดร้อนและเพิ่มพูนภาระค่าใช้จ่ายให้เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น หากมีการปรับเปลี่ยนความผิดบางประเภทที่ไม่สมควรเป็นความผิดอาญาให้เป็นความผิดทางพินัย ประชาชนย่อมไม่ต้องเผชิญกับกระบวนการทางอาญาที่สร้างความเดือดร้อน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มียกเงินชำระค่าปรับจะไม่ถูกกักขังแทนค่าปรับและไม่ถูกควบคุมตัวอย่างในคดีอาญา อันเป็นกลไกทางกฎหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมและขจัดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

กฎหมายใหม่

แก้ไข/ปรับปรุง

ยกเลิก

หน่วยงานของรัฐผู้เสนอร่างกฎหมาย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนการปฏิรูปประเทศ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติในเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมและยุทธศาสตร์ชาติที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศในเรื่อง ๓. ด้านกฎหมาย และ ๔. ด้านกระบวนการยุติธรรม

ส่วนที่ ๑

เหตุผลความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมายและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๑. สภาพปัญหา สาเหตุของปัญหา และผลกระทบของปัญหา

๑.๑ ปัญหาคืออะไร สาเหตุของปัญหาคืออะไร และผลกระทบของปัญหาคืออะไร

บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีปัญหา สาเหตุของปัญหา และผลกระทบของปัญหา ดังต่อไปนี้

(๑) มีบทบัญญัติให้มีการจดทะเบียนองค์กรฝ่ายนายจ้างและองค์กรฝ่ายลูกจ้างอันมีลักษณะเป็นการควบคุมจากภาครัฐซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๒) มีบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานที่ขาดความยืดหยุ่นและไม่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมการแก้ไขข้อขัดแย้งและการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยระบบทวิภาคีตามสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

(๓) มีบทบัญญัติจำกัดสิทธิการปิดงานหรือลดหยุดงานขององค์กรฝ่ายนายจ้างและองค์กรฝ่ายลูกจ้างอันมีลักษณะเป็นการควบคุมจากภาครัฐซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๔) มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิการรวมตัวจัดตั้งองค์กรของฝ่ายลูกจ้างซึ่งกำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว อันมีลักษณะเป็นการควบคุมจากภาครัฐซึ่งไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๕) มีบทกำหนดโทษทางอาญาบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ เหตุใดรัฐจึงควรแทรกแซงในเรื่องนี้

เนื่องจากลูกจ้างอยู่ในสถานะที่พึ่งพานายจ้างและมีอำนาจในการต่อรองน้อยกว่า ประกอบกับมีการกำหนดสภาพการจ้างเกี่ยวกับการเงินซึ่งกระทบต่องบประมาณของแผ่นดิน จำต้องมีกฎหมายกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทุกคน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์การทำงานร่วมกันได้ อันเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนและการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในบางเรื่องมีโทษทางอาญาจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้าไปส่งเสริมควบคุมและแทรกแซงเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย

๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการแทรกแซง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการแทรกแซงคืออะไร

(๑) เพื่อคุ้มครองการดำเนินการของลูกจ้างและประโยชน์สาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน ให้ใช้สิทธิตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจให้มีการเจรจาดีข้อพิพาทในระบบทวิภาคี และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเองได้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

(๓) เพื่อพัฒนากฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งหลักสากล ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจที่ดี ความเป็นธรรม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว

๓. การแก้ปัญหาในปัจจุบัน

๓.๑ วิธีแก้ปัญหาที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันคืออะไร

(๑) ส่งเสริมให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นผู้กำหนดแนวทางร่วมกัน โดยทั้งสองฝ่ายสามารถทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยความยินยอมพร้อมใจของทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็นสาระสำคัญของแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีเพื่อให้เกิดความสงบสุขขึ้นในรัฐวิสาหกิจและเป็นการเพิ่มผลผลิตในภาพรวมให้แก่ประเทศ

(๒) ให้รัฐเป็นผู้ส่งเสริมและกำกับดูแล แม้ว่าการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีในกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะมุ่งเน้นให้การดำเนินการขึ้นอยู่กับฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นสำคัญก็ตามแต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องกำกับดูแลเนื่องจากการกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างของรัฐวิสาหกิจให้ลูกจ้างในบางเรื่องเป็นสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินและงบประมาณแผ่นดินซึ่งรัฐต้องกำกับดูแล รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งให้ฝ่ายลูกจ้างไม่ให้ถูกฝ่ายนายจ้างใช้อำนาจต่อรองในฐานะผู้ที่มีอำนาจทางเศรษฐกิจที่สูงกว่ากดดันฝ่ายลูกจ้างให้ยอมตามข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ขณะเดียวกันก็ทำให้การใช้สิทธิตามกระบวนการด้านแรงงานสัมพันธ์ของฝ่ายลูกจ้างเป็นไปตามกฎหมายก็จะเกิดความสงบในด้านแรงงาน

๓.๒ ต่างประเทศแก้ปัญหาได้อย่างไร (ถ้ามี) และการดำเนินการดังกล่าวเหมาะสมกับสังคมไทยหรือไม่ อย่างไร

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดทำโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมเพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของไทยกับต่างประเทศ เมื่อปี ๒๕๔๙ ประเทศที่ศึกษาส่วนใหญ่มีการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ก้าวหน้ากว่าประเทศไทย รวม ๑๐ ประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา เครือรัฐออสเตรเลีย ราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี สหราชอาณาจักร ประเทศญี่ปุ่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้ สหพันธ์รัฐมาเลเซีย และสาธารณรัฐสิงคโปร์ โดยทุกประเทศมีกฎหมายเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ ในบางประเทศมีกฎหมายส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของภาครัฐภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนแยกออกจากกัน เช่น สหรัฐอเมริกา ประเทศแคนาดา และสาธารณรัฐเกาหลีใต้ มีกฎหมายส่งเสริมแรงงานภาครัฐเป็นการเฉพาะ ผลการศึกษาพบว่า แต่ละประเทศมีจุดเด่นแตกต่างกันออกไป แต่โดยรวมทุกประเทศมีแนวโน้มที่จะเปิดโอกาสและส่งเสริมให้มีการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งองค์กรด้านแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วมกัน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน

ระหว่างประเทศและการดำเนินการดังกล่าว มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของสังคมไทย รวมทั้งสิทธิและเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ องค์กร หรือหมู่คณะอื่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ (เอกสารอ้างอิง รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์การพัฒนาระบบส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม เดือนธันวาคม ๒๕๕๙)

๔. การรับฟังความคิดเห็น

- ได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องแล้ว
- ได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการวิเคราะห์ผลกระทบแล้ว

๕. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

ร่างกฎหมายนี้มีความสัมพันธ์หรือใกล้เคียงกับกฎหมายอื่นหรือไม่ อย่างไร

ร่างกฎหมายฉบับนี้มีหลักการใกล้เคียงกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ซึ่งใช้บังคับในภาคเอกชน เนื่องจากมีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน

๖. ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย

๖.๑ กฎหมายนี้จำกัดสิทธิหรือเสรีภาพ หรือก่อให้เกิดหน้าที่หรือภาระอะไร แก่ใครบ้าง

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. มีบทบัญญัติที่จำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับเสรีภาพในเคหสถาน การแสดงความคิดเห็น การพูด การเขียน การประกอบอาชีพ การรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น ตามมาตรา ๒๖ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ และมาตรา ๔๔ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ แต่เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๖.๒ มีมาตรการป้องกัน แก้ไข คุ้มครอง หรือเยียวยาให้แก่ผู้รับผลกระทบตามข้อ ๖.๑ อย่างไร

กรมฯ ได้นำแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาล ใช้เป็นแนวทางยึดถือและปฏิบัติเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม กระบวนการเจรจาต่อรอง การระงับข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฯลฯ อันจะนำมาสู่การเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในรัฐวิสาหกิจส่งผลให้เกิดความสงบสุข ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมของประเทศต่อไป

๖.๓ กฎหมายนี้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศ สังคม หรือประชาชนอย่างไร

ร่างกฎหมายฉบับนี้ทำให้ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจได้รับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการรวมตัวกัน จัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบการให้มีการเจรจายุติข้อพิพาทในระบบทวิภาคีและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเองได้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

๗. ความพร้อมและต้นทุนของรัฐในการปฏิบัติตามและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย

๗.๑ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

๗.๒ มีแนวทางและระยะเวลาเตรียมการในการปฏิบัติตามหรือบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างไร

กรมฯ ได้จัดทำแผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรองของร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว โดยกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการแล้วเสร็จของกฎหมายลำดับรองแต่ละฉบับ พร้อมทั้งเตรียมการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาและยกร่างกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ แนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อรองรับการดำเนินการกฎหมายฉบับใหม่เมื่อมีผลบังคับใช้

- มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกหรือลดขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการหรือไม่

ปัจจุบัน กรมฯ ได้มีการแก้ไขประกาศ ระเบียบต่าง ๆ โดยกำหนดช่องทางให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไปที่ต้องดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายสามารถดำเนินการทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศได้

๗.๓ มีแนวทางและระยะเวลาในการสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามและการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างไร

กรมฯ มีแนวทางและระยะเวลาในการสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามและการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย ดังนี้

(๑) ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการประกาศใช้กฎหมายผ่านทางสื่อต่าง ๆ

(๒) จัดอบรมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อเผยแพร่ความรู้ และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย

๗.๔ ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่คาดว่าจะต้องใช้ในการปฏิบัติตามและการบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายในระยะ ๓ ปีแรก จำนวน ๒,๔๓๗,๒๐๐ บาท อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้ ๗๐ อัตรา อัตราค่าจ้างที่มีอยู่แล้ว ๗๐ อัตรา อัตราค่าจ้างที่ต้องเพิ่มขึ้น - อัตรา และงบประมาณที่ใช้เป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามปกติของหน่วยงาน ไม่เป็นการเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดิน รายละเอียด ดังนี้

(๑) การใกล้เคียงข้อพิพาทแรงงานและข้อขัดแย้ง ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๒๗๒,๐๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงินจำนวน ๘๑๖,๐๐๐ บาท

(๒) การวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๒๗๒,๐๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงินจำนวน ๘๑๖,๐๐๐ บาท

(๓) การจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๔,๐๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงินจำนวน ๑๒,๐๐๐ บาท

(๔) การตรวจเยี่ยม ให้คำแนะนำ เฝ้าระวังปัญหาความขัดแย้งภายในรัฐวิสาหกิจ ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๓,๐๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงิน ๙,๐๐๐ บาท

(๕) การติดตามความเคลื่อนไหวการชุมนุมเรียกร้อง ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๓,๐๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงิน ๙,๐๐๐ บาท

(๖) การสนับสนุนเทคนิคและองค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๔๘,๐๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงินจำนวน ๑๔๔,๐๐๐ บาท

(๗) การสรรหาผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เพื่อดำรงตำแหน่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงินจำนวน ๖๐,๐๐๐ บาท

(๘) การเสริมสร้าง ...

(๘) การเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๖๓,๖๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงินจำนวน ๑๙๐,๘๐๐ บาท

(๙) การอบรมความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๙๑,๘๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงินจำนวน ๒๗๕,๔๐๐ บาท

(๑๐) การจัดทำสื่อองค์ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์ ต้นทุนค่าใช้จ่าย ปี ๒๕๖๖ ถึง ปี ๒๕๖๘ ปีละจำนวน ๓๕,๐๐๐ บาท รวม ๓ ปี เป็นเงินจำนวน ๑๐๕,๐๐๐ บาท

๘. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๘.๑ ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ

(๑) ทำให้ไม่เกิดการกีดกันทางการค้าระหว่างประเทศ เป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากมีการแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่มีเนื้อหาส่วนใหญ่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยมุ่งเน้นส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึงการพัฒนามากกฎหมายในประเทศนั้นและเป็นการแสดงถึงความมีศักดิ์ศรีในสังคมนระหว่างประเทศ

(๒) ก่อให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากมีการลดอำนาจของรัฐไม่ให้เข้าไปควบคุมนายจ้างและลูกจ้างมากเกินไป

๘.๒ ผลกระทบต่อสังคม

(๑) ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองสิทธิเกี่ยวกับการรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิปิดงาน การนัดหยุดงาน และประชาชนทั่วไปในกิจการบริการสาธารณะ ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

(๒) ทำให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจให้มีการเจรจายุติข้อพิพาทในระบบทวิภาคี และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้หาทางปรองดองกันเองได้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความสงบสุขแก่สังคมโดยรวม

(๓) ประชาชนไม่ต้องเผชิญกับกระบวนการทางอาญาที่สร้างความเดือดร้อนและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย เนื่องจากร่างพระราชบัญญัตินี้ได้ยกเลิกโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง และเปลี่ยนเป็นมาตรการปรับเป็นพินัย โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มียุติธรรมค่าปรับจะไม่ถูกแทนค่าปรับและไม่ถูกควบคุมตัวในคดีอาญา ซึ่งเป็นกลไกทางกฎหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมและขจัดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๘.๓ ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพ

ร่างกฎหมายดังกล่าวมีลักษณะเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพและจิตใจดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นกลไกทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ส่งผลต่อสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย และทางจิตใจ

๘.๔ ผลกระทบอื่นที่สำคัญ

เมื่อมีการแก้ไขกฎหมายให้มีความทันสมัยทันต่อสภาวการณ์ของสังคมและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลย่อมส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อประเทศและเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มความสะดวกและความรวดเร็วเกี่ยวกับระบบสารสนเทศผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และเป็นการลดภาระแก่ประชาชน

ส่วนที่ ๒

เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบอนุญาต ระบบคณะกรรมการ
การกำหนดโทษอาญา และการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจ

๙. เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบอนุญาต ร่างกฎหมายฉบับนี้มีการใช้ระบบอนุญาต ดังนี้

(๑) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงินที่รัฐวิสาหกิจไม่สามารถดำเนินการเองได้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรี เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของหรือบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ ๕๐ จึงจำเป็นต้องกำกับควบคุมการบริหารงบประมาณของรัฐวิสาหกิจให้มีความเหมาะสมและไม่กระทบต่องบประมาณแผ่นดิน

(๒) นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นการบริการสาธารณะที่สำคัญ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดก่อน เนื่องจากรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะรัฐวิสาหกิจที่เป็นงานให้บริการสาธารณะ เช่น กิจการบริการสาธารณสุข กิจการไฟฟ้า กิจการประปา กิจการโทรคมนาคม หากปิดงานหรือนัดหยุดงานจะส่งผลกระทบต่อประชาชน รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

๑๐. เหตุผลความจำเป็นในการใช้ระบบคณะกรรมการ ร่างกฎหมายฉบับนี้มีการกำหนดให้ใช้ระบบคณะกรรมการ โดยมีคณะกรรมการ จำนวน ๒ คณะ คือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ดังนี้

(๑) คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน โดยมีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งอธิบดีแต่งตั้ง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่และอำนาจ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเสนอคณะรัฐมนตรี กำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ฯลฯ โดยไม่มีหน้าที่หรืออำนาจซ้ำซ้อนกับคณะกรรมการอื่น ดังนั้น การมีคณะกรรมการชุดนี้จะทำให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในรัฐวิสาหกิจลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมและมีสภาพการจ้างที่เหมาะสม

(๒) คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เป็นคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง คณะกรรมการดังกล่าว มีหน้าที่พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ส่งเสริม พัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น พิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือสภาพการจ้างอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น ปกป้องหรือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยไม่มีหน้าที่หรืออำนาจซ้ำซ้อนกับคณะกรรมการอื่น เนื่องจากไม่ใช่คณะกรรมการตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒

๑๑. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดโทษอาญา

เนื่องจากร่างพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทุกคน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์การทำงานร่วมกันได้ อันเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดโทษทางอาญา

๑๒. เหตุผลความจำเป็นในการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีดุลพินิจในการออกคำสั่งทางปกครองหรือดำเนินกิจการทางปกครอง

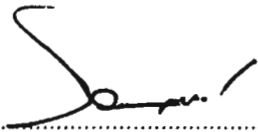
ร่างพระราชบัญญัตินี้กำหนดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ เป็น ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) การรับแจ้งโดยออกไปสำคัญรับรองการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง (สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง) ซึ่งมีความจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาเพื่อให้เกิดความชัดเจนในเบื้องต้น

(๒) การออกคำสั่งทางปกครองในลักษณะกระทบสิทธิของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น การออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งการออกคำสั่งยังคงมีการใช้ดุลพินิจตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงในแต่ละเรื่องแต่ละกรณี เพื่อให้คำสั่งมีความชัดเจนและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อมูลที่ปรากฏในรายงานนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบและวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนแล้ว

ลงชื่อ.....



(นายสมพงษ์ กวางแก้ว)

รองอธิบดี รักษาราชการแทน

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

27 พ.ค. 2565

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองนิติการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๖๖๐ ๒๐๘๘

โทรสาร ๐ ๒๖๖๐ ๒๐๘๕

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.
(ชื่อเดิม ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.)

๑. วิธีการรับฟังความคิดเห็น

๑.๑ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในช่องทาง ดังนี้

(๑) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็น

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

(๓) รับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (www.labour.go.th)

๑.๒ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้รับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ (www.krisdika.go.th)

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

๒.๑ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ดังนี้

(๑) จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. จำนวน ๑ ครั้ง ระยะเวลา ๑ วัน เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ ผู้เข้าร่วมสัมมนา จำนวน ๒๓๓ คน

(๒) การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้กระทรวงต่างๆ ที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๑๕ กระทรวง ขอความเห็นจากรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๔๗ แห่ง ขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒

(๓) รับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ มีผู้เข้าชม ๓๖๖ คน (ไม่มีผู้แสดงความคิดเห็น)

๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้รับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ (www.krisdika.go.th) จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ ในชั้นก่อนการพิจารณาวาระที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔

(๒) ครั้งที่ ๒ ในชั้นพิจารณาวาระที่สองแล้วเสร็จ ตั้งแต่วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(๓) ครั้งที่ ๓ ในชั้นพิจารณาวาระที่สามแล้วเสร็จ ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๓. พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

๓.๑ จัดสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ณ โรงแรม วินเซอร์ สวีทส์ สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร พร้อมแจกแบบแสดงความคิดเห็นให้ผู้เข้าร่วมสัมมนา

๓.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ณ สำนักงานแห่งใหญ่ซึ่งเป็นที่ตั้งของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๔. ประเด็น...

๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น ข้อคัดค้าน หรือความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจากการสัมมนาไตรภาคี เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

(๑) ผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นด้วยในหลักการของร่างกฎหมายดังกล่าว และขอให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการเสนอกฎหมายตามขั้นตอนต่อไป

(๒) กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความชัดเจน เช่น ให้ยื่นภายใน ๖๐ วัน ก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุด

(๓) การระงับข้อพิพาทแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น ได้แก่ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานไปเจรจาตกลงกันเอง หรือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินชี้ขาดหรือปิดงานหรือนัดหยุดงาน ทำให้ข้อพิพาทยุติด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย

(๔) การจัดทำมีคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินเพื่อกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(๕) การจัดทำมีคณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมเพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

(๖) การตั้งสภาพแรงงาน สภากงคการนายจ้างสามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้นเนื่องจากไม่ต้องจดทะเบียน

(๗) ควรให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบเพื่อให้การดำเนินคดีอาญาระงับไปในชั้นพนักงานเจ้าหน้าที่ อย่างไรก็ตาม ควรที่จะให้มีการระงับคดีทุกข้อกล่าวหา เช่น บทกำหนดโทษในมาตรา ๔๘ ควรที่จะให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบด้วย

๔.๒ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดงความคิดเห็นให้หน่วยงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

มีหน่วยงาน จำนวน ๑๖ แห่ง รัฐวิสาหกิจ ๑๐ แห่ง และหน่วยงานของรัฐ จำนวน ๖ แห่ง ได้ส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลับมา ซึ่งมี ๙ หน่วยงานที่เห็นด้วย ๖ หน่วยงาน มีความเห็นเพิ่มเติม และ ๑ หน่วยงาน ไม่มีความเห็น

๔.๓ การรับฟังความคิดเห็นโดยส่งแบบแสดง ความคิดเห็น ให้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒

มีสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน ๖ แห่ง ได้ส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกลับมา ซึ่งมี ๒ หน่วยงานที่เห็นด้วย ๑ หน่วยงาน มีความเห็นเพิ่มเติม ๒ หน่วยงาน ไม่เห็นด้วย และ ๑ หน่วยงาน ไม่มีความเห็น

๔.๔ การรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา มีผู้แสดงความคิดเห็น โดยเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติฯ จำนวน ๑ หน่วยงาน และมีผู้แสดงความคิดเห็นโดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฯ จำนวน ๔ หน่วยงาน

๔.๕ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ผู้แทนสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (สพร.ท) ได้ยื่นหนังสือข้อเสนอและความคิดเห็นคัดค้านร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว (เรื่องเสร็จที่ ๕๙๖/๒๕๖๕) ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเพื่อคัดค้านร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

๔.๖ เมื่อวันที่...

๔.๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ขอเข้าพบและยื่นหนังสือต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เพื่อคัดค้านร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว (หนังสือ ที่ สรส. ๑๑๐/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕)

ทั้งนี้ รายละเอียดของประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๕. คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

๕.๑ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้ว ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ดังนี้

(๑) ปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ให้มีความสมบูรณ์ในประเด็นเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง หลักเกณฑ์และวิธีการการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน คณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน คณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม ปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าว บทบัญญัติเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม และบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดโทษให้มีความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

(๒) กรณีที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาเสนอให้มีการรวมร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจเป็นฉบับเดียวกันนั้น ได้มีการพิจารณาในที่ประชุมคณะทำงานร่างกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แล้วว่า ควรมีการแยกร่างกฎหมายเป็น ๒ ฉบับ เนื่องจากลักษณะการประกอบกิจการของภาครัฐและเอกชนมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน ประกอบกับการแยกกฎหมายทั้ง ๒ ฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในด้านการบริหารและอุปสรรคในด้านการบริหารแรงงานสัมพันธ์แต่ประการใด

(๓) สำหรับประเด็นที่ให้กระทรวงแรงงานเสนอให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ นั้น ปัจจุบันกระทรวงแรงงานมีนโยบายที่จะเสนอให้มีการรับรองอนุสัญญาฯ ฉบับที่ ๘๘ อยู่แล้ว ส่วนฉบับที่ ๘๗ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะได้พิจารณาเสนอให้มีการรับรองต่อไป เนื่องจากเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐานของแรงงานในทุกภาคส่วนและเป็นการส่งเสริมการรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานทั้งระบบ

(๔) กรณีที่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างไม่เห็นด้วยกับการให้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงาน รวมทั้งไม่เห็นด้วยกับการกำหนดให้มีสหภาพแรงงานเกินกว่า ๑ สหภาพแรงงานนั้น เห็นว่า เป็นการขัดต่อหลักการของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง

(๕) กรณีรัฐวิสาหกิจเสนอให้เพิ่มนิยาม “การบริการขั้นต่ำ” เพื่อไม่ให้มีปัญหาการตีความว่าการบริการระดับใดจึงถือเป็นการบริการขั้นต่านั้น เห็นว่า ฝ่ายที่นัดหยุดงานหรือปิดงานต้องจัดทำแผนการจัดบริการขั้นต่ำ และส่งให้คณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงาน เพื่อประกอบการพิจารณามีคำสั่งให้ความเห็นชอบก่อน ดังนั้น เมื่อมีกลไกในการตรวจสอบแผนบริการขั้นต่ำให้สอดคล้องกับการบริการสาธารณะในประเภทนั้นๆ แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดคานียามไว้

(๖) ร่าง...

(๖) ร่างมาตรา ๑๒ ประกอบร่างมาตรา ๒๙ (๒) ว่าด้วยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่เกี่ยวกับการเงินขาดความชัดเจนและการนำไปใช้นั้น เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดให้รัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการได้เอง นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้ ซึ่งมีขั้นตอน และกระบวนการพิจารณาที่ชัดเจน และที่ผ่านมารัฐวิสาหกิจนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยคงหลักการ ตามกฎหมายเดิมไม่ได้มีการแก้ไขใหม่

(๗) ขอให้เปลี่ยนนิยาม “ข้อพิพาทแรงงาน” ให้หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพ แรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เห็นว่า ข้อพิพาทแรงงานไม่ได้หมายถึงเฉพาะข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง กับสหภาพแรงงาน แต่เป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งมีความหมายที่ครอบคลุมตามนิยามนายจ้าง ลูกจ้างเดิมแล้ว

(๘) ขอให้ระบุผลของการยื่นข้อเรียกร้องเกินกำหนดระยะเวลา ๖๐ วัน ตามร่างมาตรา ๘ วรรคสาม ว่าจะมีผลอย่างไร เห็นว่า การกำหนดให้มีการยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบภายใน ๖๐ วัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุด เพื่อให้อีกฝ่ายมีระยะเวลาเตรียมตัวในการเจรจา ไม่ใช่ระยะเวลาตัดสิทธิและสอดคล้องกับแนวทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีที่นายจ้างและลูกจ้าง ได้ปฏิบัติกันมา

(๙) ขอให้แก้ไขร่างมาตรา ๘ ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวน ไม่เกิน ๗ คน โดยผู้แทนไม่จำเป็นต้องเป็นผู้มีอำนาจทำการแทน เห็นว่า การเจรจาที่จะทำให้อีกฝ่ายหนึ่ง หรือปัญหาข้อขัดแย้งด้านแรงงานเป็นที่ยุติและสามารถตกลงกันได้ ผู้แทนในการเจรจาควรจะเป็นผู้ที่มีอำนาจ ตัดสินใจกระทำการแทนนายจ้างและลูกจ้าง

(๑๐) ควรยกเลิกการกำหนดเงื่อนไขเรื่องจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน ตามมาตรา ๙ วรรคหนึ่ง เห็นว่า การกำหนดให้สหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพและอำนาจต่อรองที่เข้มแข็งขององค์กร (ร่างฯ ปัจจุบันกำหนดให้สหภาพแรงงาน ที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕)

(๑๑) กรณีขอให้ยกเลิกร่างมาตรา ๑๓ วรรคสอง ซึ่งกำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่กระทำโดยนายจ้างกับสหภาพแรงงานซึ่งมีสมาชิกเกินกว่า ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมด ให้มีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างทุกคน เห็นว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างจำนวน ๒ ใน ๓ ของจำนวน ลูกจ้างทั้งหมด ควรจะมีผลใช้บังคับกับลูกจ้างทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ซึ่งจะทำให้รัฐวิสาหกิจมีสภาพการจ้างเดียว และบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีเอกภาพ ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ

(๑๒) ควรเพิ่มบทคุ้มครองห้ามเลิกจ้างหรือโยกย้ายลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง ให้สอดคล้องกับการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย เห็นว่า หลักการคุ้มครองตามร่างมาตรา ๑๗ เป็นการคุ้มครองลูกจ้างขณะมีการยื่นข้อเรียกร้องตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์เพื่อมิให้นายจ้างใช้อำนาจ กลั่นแกล้งหรือแทรกแซงการทำหน้าที่ของลูกจ้าง จึงมีหลักการคุ้มครองที่แตกต่างไปจากกรณีการเลิกจ้าง ซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(๑๓) ควรปรับปรุงข้อห้ามสนับสนุนหรือก่อการนัดหยุดงานของลูกจ้างตามร่างมาตรา ๑๗ วรรคสอง ให้มีความชัดเจนว่าทำได้ในกรณีใดบ้าง เห็นว่า การห้ามลูกจ้างสนับสนุนหรือก่อการนัดหยุดงาน มีความชัดเจนแล้วและลูกจ้างจะนัดหยุดงานหรือก่อการนัดหยุดงานได้เมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กฎหมาย กำหนดเท่านั้น

(๑๔) ร่างมาตรา ๑๘ วรรคหนึ่ง ควรระบุให้ชัดเจนว่าลูกจ้างซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ควรมีสิทธินัดหยุดงานได้ เห็นว่า การนัดหยุดงานเป็นมาตรการทางเศรษฐกิจที่ฝ่ายลูกจ้างใช้ในการต่อรองให้นายจ้างยอมรับหรือปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง การนัดหยุดงานเป็นผลสืบเนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องและต่อมาเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ การใช้สิทธินัดหยุดงานจึงเป็นการใช้สิทธิของลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้นจึงมีสิทธินัดหยุดงานได้ ซึ่งมีความชัดเจนแล้ว

(๑๕) ควรปรับปรุงวิธีแจ้งการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เห็นว่า การกำหนดให้นายจ้างที่จะปิดงานหรือลูกจ้างที่จะนัดหยุดงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและอีกฝ่ายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมงเป็นวิธีการที่เหมาะสมแล้ว เนื่องจากการปิดงานหรือนัดหยุดงานมีผลกระทบที่สำคัญต่อทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคม จึงจำเป็นต้องกำหนดวิธีการแจ้งที่เป็นทางการโดยให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อความชัดเจนและทุกฝ่ายสามารถตรวจสอบได้ (ร่างฯ ปัจจุบันกำหนดให้นายจ้างที่จะปิดงานหรือลูกจ้างที่จะนัดหยุดงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและอีกฝ่ายทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง)

(๑๖) ควรปรับปรุงองค์ประกอบคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามร่างมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง โดยผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งนายจ้างแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารต้องมีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องมีใช่ฝ่ายบริหาร เห็นว่า กรณีผู้แทนนายจ้างฝ่ายบริหารจะต้องเป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ตามนิยาม “ฝ่ายบริหาร” ในร่างมาตรา ๕ โดยพิจารณาจากการใช้อำนาจแทนนายจ้างเป็นสำคัญ และกรณีผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจะต้องเป็นผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง ตามนิยาม “ลูกจ้าง” ในร่างมาตรา ๕ ทั้งนี้ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องแต่งตั้งจากสมาชิกสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้นซึ่งมีนิยามที่กำหนดไว้ชัดเจนแล้ว

(๑๗) ควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ เรื่อง วาระการดำรงตำแหน่งการประชุม อำนาจหน้าที่ เห็นว่า เหตุที่ไม่ได้กำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระทำหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าจะมีคณะกรรมการชุดใหม่เข้ามาทำหน้าที่ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแต่งตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างชุดใหม่ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจการสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจ และมีให้มีการผูกขาดหรือทำหน้าที่ของคณะกรรมการชุดเดิมนานเกินไป และการกำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง เพื่อให้รัฐวิสาหกิจนั้นๆ ได้มีการพิจารณารื้อหรือร่วมกันเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน รวมถึงแก้ไขปัญหาคำร้องทุกข์หรือระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจได้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งหมวดคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามร่างกฎหมายนี้มิได้มีการปรับปรุงหรือแก้ไขสาระสำคัญเพิ่มเติม ยังคงหลักการตามกฎหมายเดิม

(๑๘) ควรกำหนดประเภทงานที่เป็นบริการสาธารณะตามร่างมาตรา ๑๙ ให้ครอบคลุมกิจการอื่น ๆ เพิ่มเติม เห็นว่า การกำหนดประเภทงานที่เป็นบริการสาธารณะซึ่งเป็นกิจการที่จำเป็นครอบคลุมและสอดคล้องกับการกำหนดประเภทงานตามที่อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิการรวมตัวกันกำหนดไว้แล้ว นอกจากนี้ร่างมาตรา ๑๙ (๗) ให้อำนาจคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกาศกำหนดกิจการอื่นๆ เพิ่มเติมได้

(๑๙) ขอให้เพิ่มองค์ประกอบของคณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงานโดยให้มีผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เห็นว่า เดิมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมเป็นอำนาจของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้การวินิจฉัยชี้ขาดดังกล่าวเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีความคล่องตัวจึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการชุดนี้ ซึ่งจัดตั้งขึ้นใหม่ โดยเน้นการยุติปัญหา

ข้อพิพาทโดยการมีส่วนร่วมของฝ่ายรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละเท่าๆ กัน ด้วยวิธีการเจรจาไกล่เกลี่ย หากไม่สามารถตกลงกันได้คณะกรรมการจะชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว ทั้งนี้ คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมายซึ่งอาจพิจารณาแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายเข้ามาเป็นคณะอนุกรรมการเพื่อกลับกรองการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานได้

(๒๐) รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งควรมีสภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียวตามที่กฎหมายเดิมกำหนดไว้ เพื่อความเป็นเอกภาพ เห็นว่า การที่ให้สิทธิลูกจ้างสามารถดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ได้มากกว่าหนึ่งสหภาพจะเป็นการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกันของลูกจ้างตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ รวมถึงสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรองตามอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๘ ซึ่งเป็นมาตรฐานสากล

๕.๒ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้นำผลกรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาแล้ว ได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ดังนี้

(๑) กรณีไม่ควรให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เนื่องจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดของกระทรวงคมนาคมเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการจัดทำและเกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะ การปิดงานและการนัดหยุดงาน ทำให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ ประชาชน และเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ รวมทั้งบุคคลภายนอกซึ่งไม่เกี่ยวข้อง และมีผลกระทบอย่างรุนแรงและเป็นวงกว้าง เห็นว่า การนัดหยุดงานเป็นอำนาจต่อรองของลูกจ้างเพื่อให้มีสภาพการจ้างงานที่ดีขึ้น และเป็นสิทธิของลูกจ้างตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ดี ในการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นอาจส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยเฉพาะในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะ จึงได้มีการกำหนดให้จัดบริการขั้นต่ำในช่วงที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่อง และเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในกฎหมายโดยคำนึงถึงสิทธิของลูกจ้างและประโยชน์ของประชาชนประกอบกัน

(๒) กรณีควรกำหนดให้กิจการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เป็นกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ที่ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานไว้ด้วย เห็นว่า กิจการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยได้มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน หากมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยประชาชนยังสามารถมีทางเลือกในการใช้ทางปกติได้ และการนัดหยุดงานเป็นอำนาจต่อรองของลูกจ้างเพื่อให้มีสภาพการจ้างที่ดีขึ้น จึงเป็นสิทธิของลูกจ้างตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การกำหนดให้จัดบริการขั้นต่ำในช่วงที่มีการนัดหยุดงานจึงสมควรกำหนดไว้ให้แคบเพียงเฉพาะกิจการที่มีความสำคัญซึ่งหากหยุดชะงักแล้วจะก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และสุขอนามัย โดยคำนึงถึงประชาชนในภาพรวมเป็นหลัก มิใช่พิจารณาจากผลประโยชน์ของนายจ้างหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

(๓) การเพิ่มสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้มากกว่าหนึ่งแห่งอาจทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่เป็นเอกภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และอาจทำให้มีหลายสภาพการจ้างในองค์กร เห็นว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นสิทธิของลูกจ้างตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงเป็นสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานโดยไม่สมควรมีการจำกัดสิทธิดังกล่าวโดยการบังคับในกฎหมายให้รัฐวิสาหกิจต้องมีเพียงสหภาพแรงงานเดียวเท่านั้น

๕.๓ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (สพร.ท) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) มาประกอบการพิจารณา

แล้ว...

แล้วได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. โดยมีความเห็นว่า ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ฉบับนี้ มีความก้าวหน้าสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในหลายประเด็น เช่น มีการรับรองสิทธิในการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง มีกระบวนการให้ความคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่ขั้นตอนในการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา รวมไปถึงระหว่างข้อตกลงมีผลใช้บังคับแล้ว มีการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะโดยกำหนดให้มีการจัดทำบริการขั้นต่ำก่อนการนัดหยุดงาน รวมทั้ง กำหนดโทษทางอาญาเท่าที่จำเป็น เป็นต้นซึ่งความก้าวหน้าเหล่านี้สามารถนำไปสู่การให้สัตยาบันของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ ส่วนการที่กฎหมายไม่ได้รวมร่างกฎหมายของภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจเข้าด้วยกัน รวมถึงไม่มีการรวมแรงงานกลุ่มอื่น เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานแพลตฟอร์ม เจ้าหน้าที่ของรัฐ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีสิทธิรวมตัวหรือรวมกลุ่มกันตามกฎหมายรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายเฉพาะเพื่อเรียกร้องต่อหน่วยงานหรือผู้ว่าจ้างได้อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดสิทธิของแรงงานเหล่านั้นไว้ในกฎหมายฉบับเดียวกัน

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้เปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนผ่านเว็บไซต์ (www.labour.go.th) แล้ว

.....

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองนิติการ
กรกฎาคม ๒๕๖๕

โครงการสัมมนาไตรภาคีเพื่อรับฟังความคิดเห็น

เรื่อง

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

๑. หลักการและเหตุผล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พิจารณาแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ในส่วนของบทบัญญัติเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ขั้นตอนการเจรจาต่อรอง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์การลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสม ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เมื่อมีผลบังคับใช้ จะมีผลกระทบต่อนายจ้างและลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เพื่อให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย และเพื่อให้ร่างกฎหมายฉบับนี้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะเป็นไปตามหลักการที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงสมควรจัดรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทราบถึงหลักการ เหตุผล และเนื้อหาสาระของร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

๒.๒ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

๒.๓ เพื่อนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสัมมนาไปประกอบการพิจารณาปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

๓. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้างในภาครัฐวิสาหกิจ ข้าราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องจากภาคส่วนต่าง ๆ จำนวน ๒๐๐ คน

๔. วิธีดำเนินการ

การบรรยาย และอภิปราย

๕. ระยะเวลาและพื้นที่ดำเนินการ

ในเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๖๐ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

/๖. การประเมินโครงการ...

๖. การประเมินโครงการ

ผู้เข้าร่วมสัมมนาตอบแบบสอบถามประเมินความเห็นเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

๗. งบประมาณ

งบประมาณปี ๒๕๖๐ แผนงาน : พื้นฐานด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
ผลผลิตที่ ๑ สถานประกอบการกิจการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน
กิจกรรมที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานได้รับความเป็นธรรมและเกิดความสมานฉันท์ในวงการแรงงาน
กิจกรรมย่อย อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ (รหัส ๑๐๐๐|๒๙๑๗๑๖๔) งบดำเนินงาน
หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ รหัส ๓๐๐ จำนวนเงินทั้งสิ้น ๑๗๗,๘๐๐ บาท (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นเจ็ดพันแปดร้อยบาทถ้วน)

๘. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๘.๑ ผลผลิต (Output)

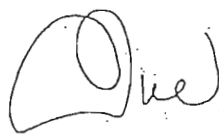
๑) ผู้เข้าร่วมสัมมนาจำนวน ๒๐๐ คน ได้ระดมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการ
ปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

๒) ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ทราบถึงหลักการในการแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. และได้ทราบแนวความคิดในการปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติฯ ตลอดจนปัญหาการบังคับ
ใช้กฎหมาย

๘.๒ ผลลัพธ์ (Outcome)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสามารถนำความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการ
สัมมนาไปประกอบการพิจารณาแก้ไขปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. เพื่อให้
สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และเกิด
ประโยชน์แก่ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

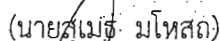
๙. ผู้เสนอโครงการ



(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

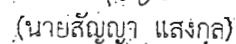
๑๐. ผู้อนุมัติโครงการ



(นายสุเมธ มโหสถ)

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำเนาถูกต้อง



(นายสัญญา แสงกุล)

นิติกรชำนาญการ

15 มิ.ย. ๒๕๖๐

สรุปผลการสัมมนาไตรภาคี

รับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ขอรายงานสรุปผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การสัมมนาดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้าง ในภาครัฐวิสาหกิจ ข้าราชการจำนวน ๒๓๓ คน โดยมีนายอภิญญา สุจริตตานันท์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานเปิดการสัมมนาและอภิปราย เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. และนายอนันต์ บวรเนาวรักษ์ ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ เป็นผู้กล่าวรายงาน

๒. การสัมมนาในช่วงเช้า เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๐.๐๐ น. เป็นการบรรยายเรื่อง สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. (ฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) โดยนายณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนากฎหมาย กองนิติการ เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นมาและรายละเอียดของร่างพระราชบัญญัติฯ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาเข้าใจสาระสำคัญและเนื้อหาของร่างพระราชบัญญัตินี้

๓. ช่วงที่สอง เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๓๐ น. เป็นการอภิปราย เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. มีผู้เข้าร่วมอภิปราย ๔ คน ประกอบด้วย นายอนุชิต ฐุฬเสื่อง ผู้แทนสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย นายประกอบ ปริมล ผู้แทนสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นายทรงพล อาทรรุสุข ผู้แทนกลุ่มงานประสานงานบุคคลรัฐวิสาหกิจ และนายอภิญญา สุจริตตานันท์ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยมีนายพัฒนาชาติ ชุมทอง ผู้อำนวยการกลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการอภิปราย โดยผู้เข้าร่วมอภิปรายแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฯ ดังนี้

๓.๑ นายอนุชิตฯ ได้อภิปรายให้ความเห็นว่า พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้มีการใช้บังคับมาประมาณ ๑๗ ปี ซึ่งสมควรที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. มีหลักการเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติฯ มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการรวมกลุ่มขององค์กรฝ่ายลูกจ้างที่เดิมสามารถรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีการเพิ่มเติมให้ฝ่ายลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้างได้ รัฐวิสาหกิจหนึ่งแห่งสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้มากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงาน มีการปรับเพิ่มคณะกรรมการจากเดิมมี ๑ คณะ เป็น ๓ คณะ จะทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์มากขึ้น เนื่องจากการพิจารณาเรื่องต่างๆ จะมีความรวดเร็ว คล่องตัวมากยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้ การได้มาซึ่งผู้แทนของกรรมการจะต้องโปร่งใส กรรมการควรรู้ถึงสิทธิ หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต นอกจากนี้จะต้องคำนึงถึงหลักนิติรัฐและนิติธรรมด้วย

๓.๒ นายประกอบฯ ได้อภิปรายให้ความเห็นว่า สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องการให้มีการรวมกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจเป็นกฎหมายฉบับเดียวกันเหมือนเช่นก่อนปี ๒๕๓๔ จึงประสงค์ให้กระทรวงแรงงานทบทวนร่างกฎหมายดังกล่าวใหม่ และร่างพระราชบัญญัติฯ ฉบับนี้ให้สิทธินายจ้างและลูกจ้างปิดงานหรือนัดหยุดงาน ซึ่งในความเป็นจริงเรื่องการปิดงานและการนัดหยุดงานสำหรับในภาครัฐวิสาหกิจไม่เคยเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น นอกจากนี้ยังต้องการให้รัฐบาลให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ซึ่งอนุสัญญาทั้งสองฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่ให้

/ความคุ้มครอง ...

ความคุ้มครองลูกจ้างในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง โดยการให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวไม่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายก่อน ซึ่งหากประเทศไทยมีการให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้วจะมีผลดี เช่น ลูกจ้างมีค่าจ้างสวัสดิการที่ดีขึ้น ลดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจในสังคม มีการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น และประเทศไทยจะไม่ถูกกีดกันทางการค้า เป็นต้น

๓.๓ นายทรงพลฯ ได้อภิปรายให้ความเห็นว่า การแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีหลักการและเหตุผลเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ ซึ่งร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้มีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการปิดงาน การนัดหยุดงาน ผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดให้ถือว่าข้อตกลงนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคน สำหรับเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ร่างกฎหมายฉบับใหม่ให้ความคุ้มครองตั้งแต่การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้าง ซึ่งหากกฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับจะก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย

๓.๔ นายอภิญาฯ ได้อภิปรายให้ความเห็นว่า กรมมีการตั้งคณะทำงานซึ่งเป็นไตรภาคีเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยการแก้ไขกฎหมายดังกล่าวมีหลักการเพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งกฎหมายฉบับปัจจุบันก็มีหลักการที่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาดังกล่าวอยู่แล้วหลายประการ เช่น มาตรา ๓๕ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มาตรา ๓๗ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และในร่างพระราชบัญญัติฉบับใหม่ก็เพิ่มความคุ้มครองให้แก่ลูกจ้างมากยิ่งขึ้น และหลังจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาในวันนี้แล้ว กรมจะรวบรวมความเห็นจากการสัมมนาเพื่อนำไปปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. จากนั้นจะเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ไปยังคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกระทรวง ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีและสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) รวมทั้งสร้างความรับรู้ให้แก่ประชาชน นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงกฎหมายฉบับใหม่ที่จะมีผลใช้บังคับต่อไป

๓.๕ โดยในระหว่างการอภิปรายช่วงท้าย ผู้เข้าร่วมการสัมมนาที่เป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวนหนึ่งได้ขอแสดงความคิดเห็นร่วมว่า ร่างพระราชบัญญัตินี้ยังไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานทั้งสองฉบับ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ควรมีเพียงฉบับเดียวเป็นการรวมภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจเข้าด้วยกัน จึงขอคัดค้านโดยขอให้กรมทบทวนให้นำร่างพระราชบัญญัตินี้ไปรวมกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ตามที่คณะกรรมการสมานฉันท์ได้เคยเสนอไว้ ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีและสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และได้แสดงตนในเชิงสัญลักษณ์ว่าไม่เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัตินี้ทั้งฉบับโดยพร้อมกันออกจากห้องประชุม และไม่เข้าร่วมการแบ่งกลุ่มอภิปรายเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสัมมนาในช่วงบ่าย

๔ การแบ่งกลุ่มอภิปรายเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการสัมมนาที่เหลืออยู่ ผลการสัมมนาในภาพรวมผู้เข้าร่วมสัมมนาส่วนใหญ่เห็นพ้องด้วยในหลักการของร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. คือ

๔.๑ กระบวนการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความชัดเจน เช่น การกำหนดระยะเวลายื่นข้อเรียกร้อง/แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงฯ ได้ภายในเวลา ๖๐ วันก่อนข้อตกลงเดิมจะสิ้นสุดลง

๔.๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน กำหนดให้การระงับข้อพิพาทแรงงานมีทางเลือกมากขึ้น เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานยุติลงด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย และให้สอดคล้องตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ เกิดความยืดหยุ่นตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงกำหนดหลักการใหม่ให้ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน และการนำคดีไปสู่ศาลไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการดังกล่าว

๔.๓ การใช้สิทธิปิดงานและการนัดหยุดงาน เป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ และเห็นด้วยในกรณีที่ใช้สิทธิปิดงาน/นัดหยุดงานในงานที่เป็นบริการสาธารณะต้องจัดให้มีบริการขั้นต่ำเท่าที่จำเป็น เพื่อบรรเทาความเสียหาย/ลดผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้เกี่ยวข้องด้วย

๔.๔ การจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง เห็นว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานสามารถดำเนินการได้ง่ายขึ้น เพื่อให้สอดคล้องตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๘ นอกจากนี้การกำหนดให้สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพแรงงานขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ และสหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์กรลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ รวมถึงสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบแห่งอาจตั้งเป็นสภาองค์กรลูกจ้างได้เช่นเดียวกับร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ นอกเหนือจากการรวมเป็นสมาชิกของสภาองค์กรลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว เป็นทางเลือกอีกช่องทางหนึ่งของการรวมตัวกัน

๔.๕ กำหนดการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมมากขึ้น ตั้งแต่ขณะที่ลูกจ้างกำลังจะกระทำการจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

๕. แต่อย่างไรก็ตาม จากการรับฟังความคิดเห็นโดยจัดแบ่งเป็นกลุ่มของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งสองกลุ่มมีข้อกังวลหลายประการในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

๕.๑ ความคิดเห็นของกลุ่มฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนกรมบัญชีกลาง และผู้แทนศาลแรงงานกลาง ทั้งสิ้นจำนวน ๕๒ คน โดยมีความคิดเห็นว่า

- การประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ควรผ่อนปรนการบังคับใช้โดยเป็นการปรับปรุงพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้สิทธิปิดงาน/นัดหยุดงาน สำหรับการจัดตั้งสหภาพแรงงานในแต่ละรัฐวิสาหกิจ ควรมีได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว โดยคงตามพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ เช่นเดิม โดยไม่ควรนำเรื่องอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาเป็นข้อผูกมัดว่าประเทศไทยจะต้องดำเนินการตามองค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกเรื่อง

- ควรกำหนดนิยามของคำว่า สภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน และควรเพิ่มเติมนิยามคำว่า ลูกจ้าง ให้เกิดความชัดเจนและสอดคล้องกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

- การตั้งผู้แทนการเจรจาและการเจรจาข้อเรียกร้อง ควรกำหนดระยะเวลาเป็นสามวันทำการ

- การจัดตั้งคณะกรรมการในระบบไตรภาคี ควรมีเพียงคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพียงคณะเดียว แต่หากจะมี ๓ คณะตามที่ร่างไว้ก็ควรกำหนดสัดส่วนของกรรมการในแต่ละคณะให้มีจำนวนผู้แทนที่เท่ากันระหว่างภาคราชการ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง โดยเฉพาะในคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน มีเช่นนั้นการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจจะมีโอกาสได้รับการพิจารณาน้อยมาก

- การดำเนินงานของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ควรกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประชุม การเลื่อนการประชุม และอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน โดยเฉพาะในมาตรา ๔๗ (๑) และ (๔) ควรตัดออกไปไม่ควรให้มีอำนาจหน้าที่ทับซ้อนกับอำนาจการบริหารงานของฝ่ายบริหาร

- การมีคำสั่งเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๘๖ ในกรณีให้จ่ายค่าเสียหาย ควรกำหนดอัตราการคิดดอกเบี้ยไว้ด้วย และควรกำหนดนิยามของคำว่า ชัดขวาง ตามมาตรา ๘๔ (๓) ด้วย เพื่อให้เกิดความชัดเจน ลดปัญหาการตีความ

๕๒ ความคิดเห็นของกลุ่มฝ่ายลูกจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง มีความคิดเห็นว่า

- การกำหนดให้สหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องได้ต้องมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

- การใช้สิทธินัดหยุดงาน ควรกำหนดให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างร่วมกันจัดทำบริการขั้นต่ำ

- ควรเพิ่มผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการพิจารณาสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน

- ควรกำหนดให้รัฐวิสาหกิจ 1 แห่ง มีเพียง 1 สหภาพแรงงานเท่านั้น

- ข้อความที่มีการกำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานมีมากเกินไป ควรมีการตัดออกในบางประเด็น เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของอนุกรรมการและการแต่งตั้งอนุกรรมการ

- ในมาตรา ๖๒ ควรเพิ่มกรณีลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานลาเพื่อไปดำเนินการกิจการของสหภาพแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

- ในมาตรา ๖๓ (๖) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๑๕ วรรคสาม ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานนั้น และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับแก้ไขเป็น “นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๑๕ วรรคสาม และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ”

- ในมาตรา ๔๓ วรรคสอง ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจ หรือในระหว่างที่สหภาพแรงงานใดต้องเลิกไปตามมาตรา ๖๙ หรือกรณีที่มีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใด ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างที่มีฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกาศกำหนด มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการ แกะไขเป็น "ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจ หรือในระหว่างที่สหภาพแรงงานใดต้องเลิกไปตามมาตรา ๖๙ หรือกรณีที่มีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใด ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างที่มีฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกาศกำหนด หรือให้สหภาพแรงงานเสนอผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งแต่งตั้งจากสมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจนั้นตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกของแต่ละสหภาพแรงงาน มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการ" เนื่องจากเพื่อป้องกันปัญหาการแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร และป้องกันปัญหาความขัดแย้งของสหภาพแรงงานในกรณีที่มีมากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงาน

- ในมาตรา ๑๗ (๔) และร่างมาตรา ๘๕ (๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร แกะไขเป็น "ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสิบห้าวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร"

- บทกำหนดโทษตามร่างพระราชบัญญัติฯ ควรมีการปรับแก้เป็นอัตราโทษที่ให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบได้

สำเนาถูกต้อง

(นายสัญญา แสงกุล)

นิติกรชำนาญการ

1:5 มี.ย. 2563



ที่ รง ๐๕๐๕/๖ ๑๘๕๕

กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

เรียน แจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. จำนวน ๑ ฉบับ

๒. แบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. เพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การห้ามปิดงานหรือการนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้งและดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าว ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในการนี้ กระทรวงแรงงานใคร่ขอความอนุเคราะห์มายังหน่วยงานของท่านในการให้ความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ โปรดส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน หมายเลขโทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๘ หรือ Email : pirote.p@labour.mail.go.th ภายในวันจันทร์ที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ซึ่งกระทรวงแรงงานจะได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานท่านไปประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรินทร์ จักกะพาก)

ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑๓ ก.ค. ๖๑

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กองนิติการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๘

โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๘

สำเนาถูกต้อง

(นายสัญญา แสงกุล)

นิติกรชำนาญการ
15 มิ.ย. 2553



ที่ รง ๐๕๐๕/๗ ๕๕๐๗

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

เรียน แจ้งท้าย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. จำนวน ๑ ฉบับ
- ๒. แบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ดำเนินการยกร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. เพื่อปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีระดับข้อพิพาทแรงงาน การห้ามปิดงานหรือการนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้งและดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าว ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในการนี้กรมฯ ขอความอนุเคราะห์มายังหน่วยงานของท่านเพื่อให้ความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ทั้งนี้ โปรดส่งแบบแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปยังกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน หมายเลขโทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙ หรือ Email: pirote.p@labour.mail.go.th ภายในวันพุธที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วยเพื่อกรมฯ จะได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนันต์ บวรเนาวรักษ์)

ผู้ตรวจราชการกรม ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สำเนาถูกต้อง

(นายสัญญา แสงกุล)

นิติกรชำนาญการ
15 มี.ย. 2553

กองนิติการ

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙

โทรสาร ๐ ๒๒๔๖ ๗๕๘๙

๑๐ ก.ค. ๒๕๖๒

เจ้าพนักงาน/...

เจ้าพนักงาน/...

เจ้าพนักงาน/...

15 / ๗ / ๖๒

วันที่ 10 / ๗ / ๖๒

แจ้งท้าย

๑. ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
๒. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
๓. บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
๔. บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
๕. บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
๖. บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
๗. ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
๘. ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
๙. การรถไฟฯขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
๑๐. บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
๑๑. บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)
๑๒. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
๑๓. บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
๑๔. การไฟฟ้านครหลวง
๑๕. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
๑๖. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
๑๗. ธนาคารอาคารสงเคราะห์
๑๘. บริษัท ไทยแลนด์ พรินต์ จำกัด
๑๙. บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด
๒๐. บริษัท บริหารสินทรัพย์ สุขุมวิท จำกัด
๒๑. บริษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย
๒๒. ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
๒๓. บริษัท ผลิตไฟฟ้าและน้ำเย็น จำกัด
๒๔. องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
๒๕. บริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด
๒๖. ธนาคารออมสิน
๒๗. ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย
๒๘. บริษัท พัฒนาฟื้นฟูและพัฒนาระบบสถาบันการเงิน
๒๙. บริษัท ทรัพย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
๓๐. บริษัท พีอีเอ เอ็นคอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
๓๑. โรงงานยาสูบ
๓๒. สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล
๓๓. การประปานครหลวง
๓๔. การประปาส่วนภูมิภาค
๓๕. การทางพิเศษแห่งประเทศไทย
๓๖. การท่าเรือแห่งประเทศไทย
๓๗. การรถไฟแห่งประเทศไทย
๓๘. องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
๓๙. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
๔๐. การเคหะแห่งชาติ
๔๑. การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย
๔๒. สำนักงานธนาภิเคราะห์
๔๓. องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
๔๔. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
๔๕. องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
๔๖. องค์การสะพานปลา
๔๗. องค์การตลาด
๔๘. องค์การคลังสินค้า
๔๙. โรงพิมพ์ตำรวจ
๕๐. โรงงานไฟ
๕๑. องค์การสุรา
๕๒. องค์การเภสัชกรรม
๕๓. บริษัท ขนส่ง จำกัด
๕๔. บริษัท อู๋กรุงเทพ จำกัด
๕๕. การกีฬาแห่งประเทศไทย
๕๖. องค์การสวนสัตว์
๕๗. สถาบันการบินพลเรือน
๕๘. องค์การสวนพฤกษศาสตร์
๕๙. องค์การจัดการน้ำเสีย
๖๐. บริษัท สหโรงแรมไทยและการท่องเที่ยว จำกัด
๖๑. การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย
๖๒. องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ
๖๓. บริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด
๖๔. การยางแห่งประเทศไทย
๖๕. บริษัท บริหารสินทรัพย์ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย จำกัด

สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.
จากกระทรวงต่างๆ และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. จากหน่วยงานต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2561 กระทรวงแรงงานโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือถึงกระทรวงต่างๆ ที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ จำนวน 15 กระทรวง เพื่อขอความเห็นจากรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. โดยมีหน่วยงาน จำนวน 16 แห่ง (รัฐวิสาหกิจ จำนวน 10 แห่ง และหน่วยงานของรัฐ จำนวน 6 แห่ง ให้ความเห็นต่อร่างกฎหมาย สรุปได้ดังนี้

1.1 หน่วยงาน จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย การท่าเรือแห่งประเทศไทย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย และสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ทั้งหมด

1.2 หน่วยงาน จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) บริษัท ขนส่ง จำกัด การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. เป็นส่วนใหญ่และมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

(1) บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ร่างกฎหมายไม่มีการกำหนดคำนิยาม คำว่า “การบริการขั้นต่ำ” อาจมีปัญหาในการตีความว่า การบริการระดับใดจึงถือเป็นการบริการขั้นต่ำเท่าที่จำเป็น

(2) บริษัท ขนส่ง จำกัด มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ร่างมาตรา 12 ประกอบร่างมาตรา 29 (2) ขาดความชัดเจนในการตีความและการนำไปใช้

(3) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

- ร่างมาตรา 5 นิยามคำว่า “ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ขัดแย้งกับบทบัญญัติในหมวด 1 และ หมวด 2 เนื่องจาก 2 หมวดดังกล่าวเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ควรเปลี่ยนนิยามเป็นคำว่า “ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ควรระบุผลของการยื่นข้อเรียกร้องเกินกำหนดระยะเวลาตามร่างมาตรา 8 วรรคสาม หากไม่มีการระบุงจะทำให้เกิดปัญหาการตีความว่าเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องเกินระยะเวลาอีกฝ่ายหนึ่งจะปฏิเสธไม่รับข้อเรียกร้องได้หรือไม่ หรือรับข้อเรียกร้องแล้วแต่ปฏิเสธไม่เจรจาภายในห้าวันตามร่างมาตรา 10 วรรคหนึ่งได้หรือไม่

- ควรปรับร่างมาตรา 8 วรรคสี่ จาก “ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน” เป็น “ให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน”

- การยื่นข้อเรียกร้องตามร่างมาตรา 9 วรรคหนึ่ง ควรมีการกำหนดจำนวนสมาชิกในกรณีที่รัฐวิสาหกิจมีสหภาพแรงงานแห่งเดียว ปรับเงื่อนไขจำนวนสมาชิกกรณีมีสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งแห่งหรือควรควรถูกเลิกการกำหนดเงื่อนไขเรื่องจำนวนสมาชิก

- ควรยกเลิก...

- ควรยกเลิกร่างมาตรา 13 วรรคสอง ซึ่งกำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างผูกพันลูกจ้างอื่นซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ควรเพิ่มข้อยกเว้นของการห้ามนายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ หรืออนุกรรมการซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ตามร่างมาตรา 17 วรรคหนึ่ง ให้สอดคล้องกับการเลิกจ้างซึ่งนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย
- ควรปรับปรุงการห้ามสนับสนุนหรือก่อการนัดหยุดงานของลูกจ้างตามร่างมาตรา 17 วรรคสอง ให้มีความชัดเจน เช่น ควรเพิ่มข้อความในร่างมาตรา 17 วรรคสอง เป็น “ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ห้ามลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง... เว้นแต่มีเหตุตามมาตรา 18”
- ควรปรับปรุงบุคคลที่อาจปิดงานหรือนัดหยุดงานตามมาตรา 18 วรรคหนึ่ง ให้มีความชัดเจน เนื่องจากการยื่นข้อเรียกร้องกระทำโดยนายจ้างและสหภาพแรงงาน ดังนั้น ลูกจ้างซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ควรจะนัดหยุดงานได้)
- ควรปรับปรุงวิธีการแจ้งการปิดงานหรือการนัดหยุดงานตามมาตรา 18 วรรคสอง
- ควรปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามร่าง 40 วรรคหนึ่ง โดยผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจจะต้องมิได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและผู้แทนของฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต้องมีใช้ฝ่ายบริหารด้วย
- ควรปรับปรุงการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามร่างมาตรา 40 วรรคสาม ให้สอดคล้องกับวรรคหนึ่ง เนื่องจากวรรคหนึ่งกำหนดให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างแต่งตั้งจากสหภาพแรงงาน แต่ในวรรคสามตอนท้ายกำหนดว่า ...จนกว่าจะสามารถเลือกตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งได้
- ควรเพิ่มบทบัญญัติให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ในกรณีกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ
- ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามร่างมาตรา 41 และควรให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระทำหน้าที่ต่อจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการจะเข้ารับหน้าที่
- ควรเพิ่มการพ้นจากตำแหน่งของประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์และปรับเหตุแห่งการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตามร่างมาตรา 42 ให้สอดคล้องกับองค์ประกอบของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตามร่างมาตรา 40 และสอดคล้องกับการพ้นจากตำแหน่งของคณะกรรมการคณะอื่นในร่างพระราชบัญญัตินี้ (พ้นจากการเป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจ, คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีของประธานกรรมการไม่มาประชุมสามครั้งติดต่อกันหรือเป็นบุคคลล้มละลาย)
- ควรยกเลิกการบังคับให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งตามร่างมาตรา 43
- ควรปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ตามร่างมาตรา 44 (การปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์ การหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ การปรับระเบียบข้อบังคับในการทำงาน การแก้ไขปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน การปรับปรุงสภาพการจ้าง)

(4) บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) มีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

- เสนอแก้ไขเพิ่มเติมร่างมาตรา 33 และร่างมาตรา 34 โดยตัดคำว่า
ประธานกรรมการออก

- เสนอแก้ไขเพิ่มเติมร่างมาตรา 37 โดยการเพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ
วินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรมและข้อพิพาทแรงงานอีกอนุมาตรา คือ แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคล
เพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนมีคำวินิจฉัย

- เพิ่มร่างมาตรา 42 วรรคท้าย ให้ชัดเจน เนื่องจากหากมีกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระมีจำนวนเท่ากัน อาจจะไม่มีการแต่งตั้งกรรมการ
กิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้

- ควรเพิ่มความต่อไปนี “ข้อบังคับตามวรรคหนึ่งต้องมีสาระที่สามารถเอื้ออำนวย
ให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานเป็นไปโดยเกิดความเป็นธรรมและรักษาประโยชน์ของสมาชิกและลูกจ้าง
ในรัฐวิสาหกิจ และต้องไม่มีสาระเป็นการกักกันการเข้าเป็นสมาชิกหรือต้องขาดจากสมาชิกโดยไม่มีเหตุอันควร”
เป็นวรรคสองของร่างมาตรา 48 ให้เหมือนกับวรรคสองของมาตรา 44 ของกฎหมายปัจจุบัน

- ควรเพิ่มคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของสมาชิกสหภาพแรงงานในร่าง
มาตรา 52 ให้เหมือนกับกฎหมายปัจจุบันมาตรา 43 วรรคสาม และมาตรา 51 กล่าวคือ “ลูกจ้างคนหนึ่ง
จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว” และ “สมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจจะต้องเป็น
ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นตลอดเวลาที่ยังเป็นสมาชิก ห้ามมิให้ฝ่ายบริหารเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน”

- ควรเพิ่มอนุมาตราในร่างมาตรา 55 ให้เหมือนกฎหมายปัจจุบันมาตรา 54 (3)
คือ ตั้งผู้แทนเข้าเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

- ควรแก้ไขร่างมาตรา 60 (6) โดยเพิ่มว่าต้องมีคะแนนเสียงสามในสี่ของสมาชิกทั้งหมด
ของสหภาพแรงงานนั้น

(5) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ มีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

- ร่างมาตรา 9 กรณีรัฐวิสาหกิจมีสหภาพแรงงานมากกว่า 1 แห่ง กำหนดให้
สหภาพแรงงานที่มีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต้องมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมด
ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์การนับจำนวนลูกจ้างให้ชัดเจน
เพื่อมิให้เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ

- ร่างมาตรา 19 กรณีนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในงานที่เป็นบริการสาธารณะ
ต้องจัดให้มีบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อบรรเทาความเสียหายหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการนัดหยุดงาน
ควรกำหนดประเภทของงานที่เป็นบริการสาธารณะให้ครอบคลุมกิจการอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น กิจการด้านขนส่ง
(การรถไฟแห่งประเทศไทย องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

- ร่างมาตรา 24 องค์ประกอบของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ประกอบด้วย กรรมการฝ่ายนายจ้าง 5 คน กรรมการฝ่ายลูกจ้าง 5 คน และกรรมการโดยตำแหน่ง 5 คน
ซึ่งจากข้อเท็จจริงกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีสถานะเป็นลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ อาจส่งผลให้เกิด
ความไม่สมดุลในการพิจารณาและให้ความเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการในเรื่องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน
ควรกำหนดให้มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน และไม่มีส่วนได้เสียกับกิจการของรัฐวิสาหกิจ

- ร่างมาตรา 32 องค์ประกอบของคณะกรรมการวินิจฉัยการกระทำอันไม่เป็นธรรม และข้อพิพาทแรงงาน ควรเพิ่มเติมให้มีกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย เช่น ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกา ผู้แทนสำนักงานอัยการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายหรือแรงงานสัมพันธ์ซึ่งไม่มีส่วนได้เสียกับกิจการ ของรัฐวิสาหกิจ

(6) สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ขอแก้ไขร่างมาตรา 19 (4) จาก “กิจการโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม” เป็น “กิจการการสื่อสารหรือโทรคมนาคม” เพื่อให้ครอบคลุมถึงกิจการ ไปรษณีย์ อันเป็นกิจการการสื่อสารด้วย

1.3 หน่วยงาน จำนวน 1 แห่ง คือ กรมโรงงานอุตสาหกรรม ไม่ให้ความเห็น

2. เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2562 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหนังสือถึงประธาน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 47 แห่ง เพื่อขอความเห็นเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. โดยมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 6 แห่ง ให้ความเห็นต่อร่างกฎหมายดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

2.1 สหภาพแรงงาน จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสถาบันการบินพลเรือน เห็นด้วยกับร่างทั้งหมด

2.2 สหภาพแรงงาน จำนวน 1 แห่ง คือ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เห็นด้วยกับร่างเป็นส่วนใหญ่ และมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

(1) ควรตัดร่างมาตรา 9 ออกทั้งมาตรา

(2) ควรตัดข้อความในร่างมาตรา 40 วรรคสอง “...หรือกรณีมีสหภาพแรงงาน มากกว่าหนึ่งสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใด...”

(3) ควรเพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของร่างมาตรา 46 “ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมี สหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว”

สรร.กฟภ. เห็นว่า องค์กรรัฐวิสาหกิจหนึ่งองค์กรควรมีสหภาพแรงงานเพียงแห่งเดียว เพื่อความเป็นเอกภาพ การใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ในช่วงเริ่มก่อนการลูกจ้างไม่น้อยกว่า 10 คน สามารถดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้อยู่แล้ว หรือจัดตั้งสหภาพแรงงานได้หากครบวาระการดำรงตำแหน่ง ลูกจ้างสามารถรวมตัวส่งทีมลงสมัครเพื่อรับการ เลือกตั้งเป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการเลือกตั้งของแต่ละสหภาพแรงงาน หากมีการกำหนดให้หนึ่งรัฐวิสาหกิจ มีหลายสหภาพแรงงาน การบริหารจัดการแต่ละรัฐวิสาหกิจอาจประสบปัญหาได้

2.3 สหภาพแรงงาน จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ไม่เห็นด้วยกับร่าง เนื่องจากร่างบทบัญญัติ บางประการยังไม่มีความเหมาะสม และเป็นการจำกัดสิทธิบางประการของลูกจ้าง

2.4 สหภาพแรงงาน จำนวน 1 แห่ง คือ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง ประเทศไทย ไม่ให้ความเห็น

แจ้งทยอยกิจการชั่วคราวของนายจ้างตามมาตรา 15

กรมแรงงาน / แสดงความเคลื่อนไหวทางกฎหมาย



ค้นหาชื่อเรื่อง

แสดง # 20

ข้อมูลบริการ

№.	หัวข้อเรื่อง	ชนิด
1.	สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. ส่วนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	ชนิด 100
2.	บันทึกทบทวนการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ.	ชนิด 100
3.	ผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบเบื้องต้นจากกฎหมาย	ชนิด 104
4.	ขอความร่วมมือให้ขอเสนอแนะในการปรับปรุง พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. 2562 ฯ	ชนิด 109
5.	ร่างกฎกระทรวง ฉบับที่ ... (พ.ศ.) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑	ชนิด 109
6.	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ.	ชนิด 110
7.	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (การเพิ่มอัตราค่าชดเชย และอื่น ๆ)	ชนิด 110
8.	พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ชนิด 104
9.	ร่างกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในบางประเภท พ.ศ.	ชนิด 109
10.	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ชนิด 109
11.	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.	ชนิด 100
12.	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.	ชนิด 106

- ข่าวสาร >
- e-Service
- พ.ร.บ. ส่วนยวความสะดวก
- ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร
- เจตจำนงสุจริตผู้บริหาร
- ข้อมูลวิชาการ >
- แผนและผลการปฏิบัติงานราชการ
- การติดต่อจัดจ้าง >
- คำศัพท์ต้นแรงงาน
- ปฏิทินกิจกรรม

มิถุนายน 2020

จ.	อ.	พ.	พฤ.	ศ.	ส.
	1	2	3	4	5
7	8	9	10	11	12
14	15	16	17	18	19
21	22	23	24	25	26
28	29	30			

สารบัญ

ขอความร่วมมือประชาชนในการคัดกรองรายการขอตรวจสุขภาพ

รับข่าวสารกรม

Subscribe



แสดงความเห็น

แสดงความคิดเห็นทางกฎหมาย
แบบสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อแผนปฏิบัติการ ๓ ปี (พ.ศ. 2563 - 2565)
สำหรับเจ้าหน้าที่กรม

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (Mail@GoT.go.th)
ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (OPLS)

หน่วยงานสังกัดกรม

- สำนักพัฒนาข้าราชการแรงงาน
- สำนักแรงงานสัมพันธ์
- กองตรวจปลอดภัยในการทำงาน
- กองคุ้มครองแรงงาน
- กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ
- กองตรวจหาหนีภาษี
- กองนิติการ
- กองบริหารการคลัง
- กองสวัสดิการแรงงาน
- สำนักงานเลขานุการกรม
- กรมตรวจสุขภาพแรงงาน
- กองพัฒนาครอบครัว

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

- รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
- กระทรวงแรงงาน
- กรมการจัดหางาน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สำนักงานประกันสังคม
- สถาบันส่งเสริมความรู้แรงงานโลกศรัทธา

แผนผังเว็บไซต์ | นโยบายเว็บไซต์ | นโยบายรักษาความปลอดภัยข้อมูลเว็บไซต์

เว็บไซต์ของกรมข้อมูลส่วนบุคคล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนปิ่นเกล้า แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400

สายด่วน 1506 กด 3 e-Mail - info@labour.go.th

ติดต่อผู้ดูแลเว็บไซต์ support@labour.go.th

Version: 2.5.2
Views: 874 577
Page: 5 758
Pages: 2 251 516



ร่างหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างตามมาตรา 17

คำขอแก้ไขร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ...



ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ...

๒๕ มิถุนายน 2562 ๑๑:36:66

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

Attachments:

entrapaiselabonrelatione_draft.pdf (พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ...) 275 KB

ข้อมูลบริการ

- ข่าวสาร >
- e-Service
- พ.ร.บ. ฐานความปลอดภัย
- ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร
- เจตจำนงสุจริตผู้บริหาร
- ข้อมูลชี้ขาด ทร >
- แผนและผลการปฏิบัติงานราชการ
- การติดต่อจัดจ้าง >
- คำพิพากษาศาลแรงงาน
- ปฏิทินกิจกรรม

มิถุนายน 2020						
อา.	จ.	อ.	พ.	พฤ.	ศ.	ส.
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

สำเนาถูกต้อง

(นายสัญญา แสงกุล)
นิติกรชำนาญการ

สารบัญ

ข้อควรระวังประชาชนในการติดต่อราชการ
ของกระทรวงการ

รับข่าวสารกรม



แสดงความคิดเห็น

แสดงความคิดเห็นร่างกฎหมาย
แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อแผน
ปฏิบัติการ 3 ปี (พ.ศ. 2561 - 2563)
สำหรับเจ้าหน้าที่กรม

จัดการซื้ออิเล็กทรอนิกส์ (MailGoThai)
ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPS)

หน่วยงานสังกัดกรม

- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน
- สำนักแรงงานสัมพันธ์
- กองความปลอดภัยแรงงาน
- กองคุ้มครองแรงงาน
- กองคุ้มครองแรงงานนอกกรรม
- กองสหกิจสัมพันธ์
- กองนิติการ
- กองบริหารการคลัง
- กองสวัสดิการแรงงาน
- สำนักงานเลขานุการกรม
- กองตรวจสอบสวนภายใน
- กองพัฒนาและบริหาร

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

- กรมการตรวจแรงงาน
- กรมการตรวจคนหางาน
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- สำนักงานประกันสังคม
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย

แบบส่งเว็บไซต์ | นโยบายเว็บไซต์ | นโยบายรักษาความปลอดภัยคอมพิวเตอร์

นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรภาพ แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร 10400
สายด่วน 1506 กด 3 e-Mail: mtc@labour.go.th
ติดต่อศูนย์ช่วยเหลือ support@labour.go.th

Vis: ๒๕๖-๒๕๖ ๕๖๖
Vis: ๒๕๖-๒๕๖ ๕๖๖
Page: ๒๕๖-๒๕๖ ๕๖๖
Page: ๒๕๖-๒๕๖ ๕๖๖

การรับฟังความคิดเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้รับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ (www.krisdika.go.th) จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ ในชั้นก่อนการพิจารณาวาระที่หนึ่ง ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔



(๒) ครั้งที่ ๒ ในชั้นพิจารณาวาระที่สองแล้วเสร็จ ตั้งแต่วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕



สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น
เกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

๑. ความเป็นมา

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาานาน จึงไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน และหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวดำเนินกิจการ และคุ้มครององค์กรดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยยกเลิกโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรง และเปลี่ยนเป็นมาตรการโทษปรับเป็นพินัย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

เพื่อให้การตรวจพิจารณาร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นไปอย่างรอบคอบและได้รับฟังความคิดเห็นของฝ่ายที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาจึงได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานฯ ในช่วงเวลาระหว่างการตรวจพิจารณา เพื่อนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าว

๒. วิธีการในการรับฟังความคิดเห็นและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น

๒.๑ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ดำเนินการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานฯ (www.krisdika.go.th) ๓ ครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ หนึ่ง ในชั้นก่อนการพิจารณาวาระที่ หนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ดำเนินการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานฯ (www.krisdika.go.th) ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๔

(๒) ครั้งที่ สอง ในชั้นพิจารณาวาระที่ สองแล้วเสร็จ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ดำเนินการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานฯ (www.krisdika.go.th) ตั้งแต่วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(๓) ครั้งที่ สาม ในชั้นพิจารณาวาระที่ สามแล้วเสร็จ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ดำเนินการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานฯ (www.krisdika.go.th) ตั้งแต่วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๓. การนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

จากผลการรับฟังความคิดเห็น มีผู้แสดงความคิดเห็นโดยเห็นด้วยกับร่างพระราชบัญญัตินี้ จำนวน ๑ หน่วยงาน ได้แก่ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และมีผู้แสดงความคิดเห็นโดยมีข้อสังเกตเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัตินี้ จำนวน ๔ หน่วยงาน ได้แก่

(๑) กระทรวงคมนาคม (๒) การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (๓) บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และ (๔) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๔) ได้นำความเห็นดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว สรุปประเด็นสาระสำคัญของความคิดเห็นและผลการพิจารณาความคิดเห็นดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ประเด็น	สรุปความคิดเห็น	คำชี้แจง/ผลการพิจารณา
๑. การปิดงานและการนัดหยุดงาน (ร่างหมวด ๔)	ไม่ควรให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เนื่องจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสังกัดของกระทรวงคมนาคมเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการจัดทำและเกี่ยวข้องกับการจัดทำบริการสาธารณะ การปิดงานและการนัดหยุดงาน ทำให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์สาธารณะ ประชาชนและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศรวมทั้งบุคคลภายนอกซึ่งไม่เกี่ยวข้องและมีผลกระทบอย่างรุนแรงและเป็นวงกว้าง	การนัดหยุดงานเป็นอำนาจต่อรองของลูกจ้างเพื่อให้มีสภาพการจ้างงานที่ดีขึ้น และเป็นสิทธิของลูกจ้างตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม ในการปิดงานหรือนัดหยุดงานนั้น อาจส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยเฉพาะในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะ จึงได้มีการกำหนดให้จัดบริการขั้นต่ำในช่วงที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่อง และเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ในกฎหมายโดยคำนึงถึงสิทธิของลูกจ้างและประโยชน์ของประชาชนประกอบกัน
๒. การกำหนดกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ (ร่างมาตรา ๓๒)	ควรกำหนดให้กิจการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ที่ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานไว้ด้วย	กิจการของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยมิได้มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนหากมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยประชาชนยังสามารถมีทางเลือกในการใช้ทางปกติได้ และการนัดหยุดงานเป็นอำนาจต่อรองของลูกจ้างเพื่อให้มีสภาพการจ้างที่ดีขึ้น จึงเป็นสิทธิของลูกจ้างตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ การกำหนดให้จัดบริการขั้นต่ำในช่วงที่มีการนัดหยุดงานจึงสมควร

ประเด็น	สรุปความคิดเห็น	คำชี้แจง/ผลการพิจารณา
		กำหนดไว้ให้แคบเพียงเฉพาะกิจการที่มีความสำคัญซึ่งหากหยุดชะงักแล้วจะก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย และสุขอนามัย โดยคำนึงถึงประชาชนในภาพรวมเป็นหลัก มิใช่พิจารณาจากผลประโยชน์ของนายจ้างหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
๓. การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ (ร่างมาตรา ๖๔)	การเพิ่มสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ได้มากกว่าหนึ่งแห่ง อาจทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่เป็นเอกภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และอาจทำให้มีหลายสภาพการจ้างในองค์กร	การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นสิทธิของลูกจ้างตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงเป็นสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยไม่สมควรมีการจำกัดสิทธิดังกล่าวโดยการบังคับในกฎหมายให้รัฐวิสาหกิจต้องมีเพียงสหภาพแรงงานเดียวเท่านั้น



สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย
STATE ENTERPRISE WORKER'S FEDERATION OF THAILAND
555 Vibhavadi Rangsit Road, Chatuchak, Bangkok 10900
Tel. 0 2537 2116 Fax. 0 2537 2117 WWW.SEWFOT.COM

ที่ สพร.ท ๑๕ /๒๕๖๕

๑๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ข้อเสนอและความคิดเห็นคัดค้านร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.:..... ที่
สกก. ตรวจสอบพิจารณาแล้ว เรื่องเสร็จที่ ๕๕๖/๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อมูลเหตุผล และ /หรือ ความคิดเห็นของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แห่งประเทศไทย
(สพร.ท) ต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่
สกก. ตรวจสอบพิจารณาแล้ว เรื่องเสร็จที่ ๕๕๖/๒๕๖๕ จำนวน ๕ หน้า

เรียน ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น)

ตามที่ รัฐบาลไทย ตั้งแต่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน มีนโยบายที่จะปรับปรุงกฎหมาย ว่าด้วย
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน และมีประเด็นที่ไม่สอดคล้องกับพัฒนาการ
ด้านแรงงานสัมพันธ์ และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้มีการร่าง พรบ. แรงงานสัมพันธ์ใน
รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. โดยจะนำมาใช้แทน พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๑ นั้น

ด้วย สพร.ท ได้รับรู้ปัญหาที่จำเป็นต้องปรับแก้ และเป็นผู้ใช้กฎหมายดังกล่าวในการบริหารงาน
จึงมีมติที่ประชุมเมื่อ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ให้ สพร.ท เสนอความคิดเห็น พร้อมเหตุผลประกอบ
เพื่อการปรับปรุงประเด็นต่างๆ ในร่างกฎหมายดังกล่าว ที่ขัดต่อหลักการและเจตนารมณ์ของอนุสัญญา ILO
ฉบับที่ ๘๑ และ ฉบับที่ ๘๘ ไปยังผู้เกี่ยวข้อง

การนี้ สพร.ท ได้สรุปประเด็นปัญหาที่พบไว้ ๑๑ ประเด็น ตามเอกสารที่ส่งมาด้วย จำนวน ๕ หน้า
เพื่อขอให้มีการปรับปรุง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่ สกก.
ตรวจสอบพิจารณาแล้ว เรื่องเสร็จที่ ๕๕๖/๒๕๖๕ ก่อน

ข้อเสนออีกประการหนึ่งของ สพร.ท คือ หากรัฐบาลมิได้มีการถอนเรื่องออกไป
ตามข้อเสนอของบางองค์กรแรงงาน และมีความตั้งใจในการพัฒนากฎหมายฉบับนี้ตามหลักธรรมาภิบาล
เพื่อส่งเสริมบ้านเมืองสุจริต ต่อด้านทุจริตคอร์รัปชันในรัฐวิสาหกิจอย่างมุ่งมั่น หากจะมีการตั้งคณะกรรมการ
หรือ คณะกรรมการวิสามัญพิจารณา ร่าง พรบ. แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ทาง สพร.ท
ขอโอกาสได้มีส่วนร่วม โดยขอเสนอให้ น.ส.อัปสร กฤษณะสมิต ประธาน สพร.ท หรือ ผู้แทนที่มีความเข้าใจ
ร่างกฎหมายฉบับนี้ ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการวิสามัญ หรือ เข้าร่วมในการประชุมคณะกรรมการ
และเสนอให้แต่งตั้ง น.ส.อนุสรีย์ ทับสุวรรณ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่ทำหน้าที่

ประธานคณะกรรมการการศึกษา เชิงนโยบายและกฎหมายแรงงาน ในคณะกรรมการแรงงาน
สภาผู้แทนราษฎร ได้ร่วมอยู่ใน คณะกรรมการ หรือ คณะกรรมการวิสามัญ ด้วย
และหากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมของผู้ที่ต้องใช้กฎหมายให้ครบถ้วน ก็ควรให้ เลขธิการ สรศ. หรือ ผู้แทนของ
สรศ. ที่ได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ถึงแม้ว่า สรศ. จะเสนอให้ถอนร่างนี้ออกไปก็ตาม
เพื่อให้สภานิติบัญญัติได้มีข้อมูลที่หลากหลายต่อการพิจารณาตัดสินใจอย่างรอบคอบ
อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งานกฎหมายและประเทศชาติอย่างแท้จริง

อนึ่ง สพร.ท ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ ฯพณฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
(นายสุชาติ ชมกลิ่น) ได้กรุณาให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหานี้ และยินดีรับฟังความคิดเห็น จาก สพร.ท
โดยอนุญาตให้ ประธาน และ ผู้แทน สพร.ท เข้าพบ ในวันจันทร์ที่ ๑๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ กระทรวงแรงงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา ทั้งนี้ สพร.ท ซึ่งเป็นองค์การรวมของสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจเพียงแห่งเดียวของประเทศไทย ที่จดทะเบียนเป็น สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ตาม หมวด ๕ แห่ง
พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เชื่อมั่นว่า การพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ
ซึ่งเป็นสมบัติชาติให้เป็นผลสำเร็จ นอกเหนือจากกฎหมายอื่นที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจแล้ว
จำเป็นต้องมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจที่ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ลูกจ้างที่ดี
ในรัฐวิสาหกิจ ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อระบบงานที่ส่งเสริมให้ตนเองและองค์กรมีความเจริญอย่างมั่นคง
มั่งคั่งและยั่งยืน การถ่วงดุลตรวจสอบอย่างเป็นระบบและเหมาะสม เป็นเครื่องมือสำคัญในการรักษาสมบัติ
ของชาติที่ชื่อว่า “รัฐวิสาหกิจ” ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
ในรัฐวิสาหกิจ ด้วยความเข้าใจ เข้าถึง สภาพความเป็นจริง คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล การมีส่วนร่วมของ
ผู้มีส่วนได้เสีย และให้มีแนวทางสอดคล้อง กับมาตรฐานแรงงานสากล ด้วยสุจริตใจ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและ
เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยแท้จริง

ขอแสดงความนับถือ

อัปสร กฤษณะสมิต

(นางสาวอัปสร กฤษณะสมิต)

ประธานสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย

*****เหตุผล และ/หรือ ความคิดเห็นของ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (สพร.ท)*****

ต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่ สกค. ตรวจสอบพิจารณาแล้ว เรื่องเสร็จที่ ๕๕๖/๒๕๖๕

ด้วยพบว่ามีประเด็นที่เป็นอุปสรรคในการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

และขัดต่อหลักการของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๙๗ และ ฉบับที่ ๙๘

ที่	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ	เหตุผล และ/หรือ ความคิดเห็นของ สพร.ท
๑	<p>มาตรา ๔ นิยาม“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”</p> <p>หมายความว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p>และ นิยาม “ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า</p> <p>ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือที่ตกลงกัน ไม่ได้ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง</p>	<p>การกำหนดนิยามข้อพิพาทแรงงานในร่างกฎหมายนี้</p> <p>เขียนไม่ครอบคลุมกับนิยามของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>จึงอาจเกิดปัญหาในการตีความ</p> <p>ดังนั้น ควรปรับ นิยาม “ข้อพิพาทแรงงาน”</p> <p>ให้หมายความว่า ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือที่ตกลงกัน ไม่ได้ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือฝ่ายลูกจ้าง</p> <p>เนื่องจากนิยามคำว่า “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” มีทั้งคำว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง</p>
๒	<p>มาตรา ๑๕ การเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดระยะเวลาการยื่นข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น</p> <p>และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้อธิบดีทราบโดยมิชักช้า</p> <p>การระบุชื่อผู้แทนในการเจรจา การแต่งตั้งและการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสอง วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และ วรรคหก มาใช้บังคับ โดยอนุโลม</p>	<p>การระบุไว้เช่นนี้ อาจตีความได้ว่า</p> <p>หากลูกจ้างและสหภาพแรงงานไม่ยื่นภายในกำหนด ก็จะไม่สิทธิยื่นข้อเรียกร้องได้อีก เป็นการคิดกันมิให้สามารถเจรจาต่อรองได้ ด้วยใช้เงื่อนไขกำหนดของเวลามายับยั้งไว้ในกฎหมาย ซึ่งประเด็นนี้ ขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๙๘</p>
๓	<p>มาตรา ๑๗ ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้อง ต้องมีจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ในวันที่ยื่นข้อ เรียกร้อง โดยข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง</p> <p>ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ยื่นไว้แล้วตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เสียไปแม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้จำนวนสมาชิกไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งในกรณีที่มิข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ยื่น</p>	<p>ด้วยพบว่า ร่างมาตรา ๑๕ แม้ว่าจะเปิดโอกาสให้ฝ่ายบริหารสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้</p> <p>เพื่อให้ไม่ขัดกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๙๗</p> <p>แต่ก็มีการกำหนดไว้ใน มาตรา ๑๕ วรรคสอง ด้วยว่า</p> <p>ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้</p> <p>และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารดังกล่าว ได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้</p>

	<p>ข้อเรียกร้องนั้นมีจำนวนสมาชิกไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวันที่ยื่นตามวรรคหนึ่ง นายจ้างอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง</p>	<p>ในขณะที่สภาพความเป็นจริง จะพบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นฝ่ายบริหารทั้งหมดในแต่ละรัฐวิสาหกิจ ส่วนมากแล้วจะมีจำนวนน้อยและแทบจะไม่สามารถจำนวนสมาชิกได้ครบหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ดังนั้น ร่างกฎหมายฉบับนี้จึงไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และมองได้ว่าไม่ได้มีเจตนาที่จะสนับสนุนให้มีการรวมตัวของลูกจ้างที่เป็นฝ่ายบริหารเพื่อให้สามารถดำเนินการเจรจาต่อรองได้จริง เพราะแม้ว่าจะอนุญาตให้ฝ่ายบริหารสามารถตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ ก็ไม่สามารถดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องได้ จึงขัดต่อเจตนาของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ๘๘</p>
๔	<p>มาตรา ๑๘ ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้าง ทั้งหมดในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง</p> <p>ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้ยื่นไว้แล้วตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง</p> <p><u>ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีลูกจ้างไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวันที่ยื่นตามวรรคหนึ่ง นายจ้างอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง</u></p>	<p>การที่ร่าง มาตรา ๑๘ วรรคสาม ไม่กำหนดระยะเวลาการยื่นตรวจสอบไว้ ซึ่งเมื่อนายจ้างขอตรวจสอบในระหว่างการเจรจา ก็จะทำให้การเจรจาต้องหยุดลงเพื่อรอผลการตรวจสอบเงื่อนไขที่ร่าง พรบ.ฯ ระบุไว้เช่นนี้ จึงไม่ส่งเสริมการเจรจาต่อรอง และมองว่าขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๘</p>
๕	<p>มาตรา ๒๑ ถ้าสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้าง</p> <p>ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ทำข้อตกลง หรือประกาศเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้</p> <p>ให้นายจ้างแจ้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งต่ออธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทำข้อตกลง</p>	<p>ด้วยพบว่า พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๒๑ ได้มีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้เหมาะสมแล้ว โดยระบุให้ผู้แทนแต่ละฝ่ายลงลายมือชื่อเกินกว่ากึ่งหนึ่งได้ แต่ร่างกฎหมายฉบับนี้ ไม่ได้ระบุไว้ในทางปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องลงลายมือชื่อทุกคน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อผลการเจรจาต่อรองที่เคยปฏิบัติกันมา เป็นการไม่ส่งเสริมการเจรจาต่อรอง และขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๘</p>
๖	<p>มาตรา ๒๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างซึ่งยื่นข้อเรียกร้องนั้น</p> <p>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง</p>	<p>เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับปัจจุบัน พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ มาตรา ๒๕ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน</p>

	<p>กับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด หรือกับลูกจ้างซึ่งยื่นข้อเรียกร้องที่มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด</p>	<p>ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้น จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า น่าจะเป็นข้อความที่ครบถ้วน ชัดเจน และส่งเสริมการรวมตัวของลูกจ้าง และ ไม่เกิดปัญหาในทางปฏิบัติคืออยู่แล้ว</p> <p>เนื่องจากลูกจ้างบางรายไม่ได้ต้องการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ไม่ต้องการร่วมเรียกร้อง และไม่ยินดีที่จะรับผลจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น แต่การต้องมาร่วมยอมรับข้อตกลงนั้น จากที่กฎหมายบังคับไว้ เพื่อให้มีผลผูกพันนายจ้างและ ลูกจ้างทั้งหมด เป็นการขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๘</p>
๗	<p>มาตรา ๒๕ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า</p>	<p>แต่เดิมข้อความนี้ จะระบุไว้ในวรรคสองของมาตรา ๒๕ ซึ่งแต่เดิมบทลงโทษทางกฎหมายมีความเหมาะสม สามารถป้องปราม ไม่ให้นายจ้างฝ่าฝืนได้ แต่ด้วยร่างกฎหมายฉบับนี้ แม้จะเขียนไว้ในมาตรา ๒๕ แต่กลับไม่ได้มีความชัดเจนว่า หากมีนายจ้างฝ่าฝืนมาตรานี้ จะมีผลอะไร ก็เสมือนเป็นการส่งเสริมให้นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย เพราะไม่จำเป็นต้องสนใจที่จะต้องปฏิบัติตามในผลของ กระบวนการเจรจาต่อรอง ซึ่งขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๘</p>
๘	<p>มาตรา ๓๐ ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน</p>	<p>ในสภาพการณ์ปัจจุบันองค์กรแรงงานของไทย มีการรวมตัวของภาคีเครือข่ายมากมาย ทั้งเครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายภาคเอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง NGO รวมถึงพันธมิตร ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ ซึ่งมีการส่งเสริมความเข้มแข็ง และแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การห้ามในร่างมาตรา ๓๐ จึงเป็นการจำกัดสิทธิของสหภาพแรงงานในการใช้ดุลพินิจ ที่จะขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายและจัดขบวนการให้ความร่วมมือกันของเครือข่ายด้วย จึงไม่น่าจะใช่แนวทางที่ถูกต้องในระบบแรงงานสัมพันธ์ ขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ๘๘</p>
๙	<p>มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างเห็นชอบ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงาน โดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้</p>	<p>ร่างกฎหมายในหมวด ๔ การปิดงานและการนัดหยุดงาน เป็นเรื่องใหม่ที่เพิ่มจากที่มีอยู่เดิม เนื่องจาก พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ มีการห้ามปิดงานและห้ามนัดหยุดงาน แต่การกำหนดในมาตรา ๓๖ ไว้เช่นนั้น ย่อมเป็นการใช้อำนาจตามกฎหมายไปกำหนดให้สิทธิแก่นายจ้าง</p>

		<p>ให้สามารถกำหนดเรื่องแผนบริการขั้นต่ำตามที่นายจ้าง ต้องการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการเจรจาต่อรอง</p> <p>และส่งผลกระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในการนัดหยุดงาน ส่งผลให้สิทธิการนัดหยุดงานไม่เป็นผล จึงขัดอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๙๘</p>
๑๐	<p>มาตรา ๔๒ ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือ ความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเสนอ คณะกรรมการเพื่อชี้ขาด และให้คณะกรรมการชี้ขาด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง และแจ้งคำสั่งช้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายทราบ</p>	<p>การบังคับชี้ขาดเนื่องจากการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นการ เปิดช่องให้มีการตีความโดยดุลพินิจของฝ่ายรัฐเท่านั้น ซึ่งหมายถึงกฎหมายกำหนดให้ฝ่ายรัฐสามารถแทรกแซง กระบวนการการเจรจาต่อรองที่เป็นธรรม โดยเฉพาะ อย่างยิ่งคือลูกจ้าง จึงขัดกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๙๘</p>
๑๑	<p>มาตรา ๔๔ ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงานตาม มาตรา ๓๑ นายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงาน แทนที่ลูกจ้าง ซึ่งนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่การ นัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>ด้วย ร่างมาตรา ๓๒ ได้กำหนดกิจการที่เป็นบริการ สาธารณะที่สำคัญ ที่ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำ ที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือ นัดหยุดงานตาม ร่างมาตรา ๓๑ ไว้จำนวน ๕ ข้อ ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดแล้ว กิจการเหล่านั้น แทบจะครอบคลุมกิจการของรัฐวิสาหกิจไทยทุกประเภท ทั้งมีการให้อำนาจรัฐ เพิ่มอำนาจในการกำหนดเพิ่มเติม ได้อีกตามมาตรา ๓๒ (๕) ด้วย</p> <p>ดังนั้นในทางปฏิบัตินายจ้างของรัฐวิสาหกิจ ย่อมสามารถใช้อำนาจตามร่างมาตรา ๔๔ นี้ ทำสัญญาจ้าง บุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้าง ซึ่งนัดหยุดงานได้ การกำหนดไว้ในกฎหมายเช่นนี้เป็นการกระทบต่อ การเจรจาต่อรองขั้นร้ายแรง ทำให้ข้อกำหนดการ นัดหยุดงานของลูกจ้างไม่เป็นผล และขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๙๘</p>
๑๒	<p>มาตรา ๕๕ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจน ส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>(๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจ นั้น</p> <p>(๓) พิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน หรือสภาพการจ้างอันจะเป็นประโยชน์ ต่อ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น</p>	<p>ด้วยหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ใน พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๓ (๕) ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง ซึ่งในร่างกฎหมายฉบับนี้ ถูกตัดออกไป นั้น เป็นหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งช่วยให้ในทางปฏิบัติที่ผ่านมา ในรัฐวิสาหกิจที่มีระบบแรงงานสัมพันธ์ดี สามารถใช้การเจรจาหารือในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ทำหน้าที่แสวงหาและคุ้มครองสภาพการจ้างได้ ด้วย</p>

	<p>(๔) ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p>	<p>บรรยากาศที่ไม่กดดัน และมีเวลาในการทำความเข้าใจ โดยไม่ต้องจำเป็นต้องยื่นข้อเรียกร้องสภาพการจ้าง เท่านั้น การตัดหน้าที่สำคัญนี้ออกไป ย่อมส่งผลกระทบต่อ การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีภายในรัฐวิสาหกิจ อย่างแน่นอน เพราะการยื่นข้อเรียกร้องมีการกำหนด กรอบเวลา และหากตกลงกัน ไม่ได้ในกรอบเวลานั้น ก็ต้องนำไปสู่การเป็นข้อพิพาทแรงงาน เป็นเหตุให้ เกิดข้อขัดแย้ง การเผชิญหน้า หรืออาจนำไปสู่การ ใช้อำนาจกดดันต่อกัน โดยการปิดงาน นัดหยุดงาน ซึ่งเป็นการทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การนี้ย่อมขัดต่อเจตนารมณ์ของ อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๘</p>
<p>๑๓</p>	<p>มาตรา ๖๐ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง และให้นำความในมาตรา ๕๐ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ด้วยโดยอนุโลม ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร กรรมการกิจการสัมพันธ์ ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามอาจร้องขอให้คณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุม และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต้องจัดให้มีการประชุมภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ</p>	<p>ด้วย มาตรา ๒๒ แห่ง พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๓ ได้กำหนดแนวทางการประชุมเพื่อ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ให้เหมาะสมแล้ว โดยกำหนดให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จากประสบการณ์ที่ผ่านมา การที่รัฐวิสาหกิจมีการหารือ ร่วมกัน ระหว่างผู้แทนกรรมการรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนฝ่าย นายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งมาจากกรรมการ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นประจำทุกเดือน เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ลดปัญหาความขัดแย้ง ในหลายประเด็น ก่อนที่ปัญหาเล็กน้อยจะกลายเป็น ปัญหาที่ใหญ่ขึ้นบานปลายเป็นปัญหาของประเทศ ทั้งยังเป็นช่องทางในการปรึกษาหารือร่วม เพื่อให้ความร่วมมือกันระหว่างรัฐวิสาหกิจและ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วย</p> <p>ที่ผ่านมาพบว่า รัฐวิสาหกิจที่มีปัญหาความขัดแย้งรุนแรง ถึงขั้นลูกจ้างไม่เกรงกลัวที่จะปฏิบัติตามกฎหมายห้ามนัดหยุดงาน และนำไปสู่การร้องเรียน ไปยังองค์การแรงงานสากล และมีผลต่อความร่วมมือในการพัฒนารัฐวิสาหกิจด้วย มีประเด็นที่ฝ่ายนายจ้างหลีกเลี่ยงที่จะจัดประชุม คณะ กรรมการกิจการสัมพันธ์ บางรัฐวิสาหกิจแทบไม่มีการประชุม เป็นเวลานานหลายปี แต่กฎหมายปัจจุบัน ก็ได้มีบทบังคับ หรือบทลงโทษใดใด</p> <p>ร่างกฎหมายฉบับใหม่ ไม่ควรมาปรับแก้ประเด็นนี้ ให้ไปเหมือนกับการจัดประชุมคณะกรรมการลูกจ้างใน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของเอกชนที่มีบริบทที่ต่างกันและ ไม่ได้เห็นชอบที่จะนำมารวมกฎหมายเป็นฉบับเดียวแต่แรก</p>

		<p>การที่มากำหนดให้ต้องมีการร้องขอ ให้จัดประชุม โดยกรรมการหนึ่ง ในสาม ก็เป็นการสร้างภาระให้ผู้ร้องขอ ซึ่งน่าจะมีแต่ผู้ที่ เป็นฝ่ายลูกจ้าง เป็นการสร้างขั้นตอนเพิ่ม และอาจนำไปสู่ปัญหาขัดแย้งโดยไม่จำเป็น</p>
๑๔	<p>มาตรา ๖๒ ห้ามประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ และกรรมการกิจการสัมพันธ์รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากรัฐวิสาหกิจนั้น ในการทำหน้าที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส หรือประโยชน์อื่น ที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง มีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง</p>	<p>การกำหนดสาระไว้เช่นนี้ เป็นการใช้กฎหมายใหม่ แทรกแซงแนวทางที่มีปฏิบัติที่เป็นคุณแก่ฝ่ายลูกจ้าง ร่างข้อนี้ เป็นเรื่องหลักการปฏิบัติภายในที่กฎหมายออกโดย ภาครัฐ การที่ภาครัฐมากำกับดูแลหรือแทรกแซงจนเกินเลย ในเรื่องที่เป็นเสรีภาพที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถเจรจาต่อรองกัน ได้เองโดยไม่ต้องออกกฎหมายควบคุม ย่อมขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๘</p>
๑๕	<p>มาตรา ๖๓ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะมีขึ้นได้ ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นกลางทางการเมือง มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับ สภาพการจ้างของลูกจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างและ ระหว่างลูกจ้างด้วยกัน</p>	<p>ปัจจุบันการเมืองเป็นเรื่องที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ของทุกคน การที่สหภาพแรงงานซึ่งได้รับ การรับรองให้เป็นนิติบุคคลแล้ว ควรจะมีสิทธิทางการเมือง เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป การกำหนดห้ามไว้ในร่างกฎหมายนี้ เป็นการแทรกแซงการใช้สิทธิของประชาชน ด้วยหากพบว่า สหภาพแรงงานเป็นสมาชิกพรรคการเมืองหรือสนับสนุน พรรคการเมืองอย่างชัดเจน ก็อาจตีความว่าขัดต่อวัตถุประสงค์ และรัฐสามารถใช้อำนาจ โดยกำหนดไว้ใน ร่างมาตรา ๘๖ ให้อธิบดีคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่ง ให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ ซึ่งขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๖ และรัฐธรรมนูญอย่างร้ายแรง อีกประเด็นหนึ่งคือ ร่างกฎหมายฉบับนี้ ได้ตัดวัตถุประสงค์สำคัญของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ที่กำหนดไว้ใน พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๓ มาตรา ๔๐ (๔) คำเนิการและให้ความร่วมมือ ให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของ รัฐวิสาหกิจ ออกไป ถึงแม้ว่าจะนำไปกำหนดไว้ในมาตรา ๖๒ (๕) ในเรื่องหน้าที่และอำนาจของสหภาพไว้ก็ตาม แต่เพื่อให้มีความชัดเจนในวัตถุประสงค์การจัดตั้งสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ ก็ต้องกำหนดให้ชัดเจนในวัตถุประสงค์ด้วย เพราะพนักงานรัฐวิสาหกิจ จะรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ เพื่อปกป้องผลประโยชน์และคุ้มครอง แสวงหาสภาพการจ้างของลูกจ้างแล้ว ก็จะต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ ของรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นทรัพย์สินสมบัติ ของประเทศชาติ เรื่องนี้เป็นบริบทของสหภาพแรงงาน ในรัฐวิสาหกิจ ที่แตกต่างสหภาพแรงงานใน</p>

		สถานประกอบการภาคเอกชนที่ลูกจ้างไม่จำเป็น ต้องจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อรักษาประโยชน์และดูแล ทรัพย์สินของนายจ้าง
๑๖	มาตรา ๖๔ ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ได้โดยยื่นคำขอ รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ค่ออธิบดี หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบ คำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราช กิจจานุเบกษา	การกำหนดแนวทางเรื่องจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ ในลักษณะเดียวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ภาคเอกชน ในกรณีให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีได้กำหนด จำนวนสมาชิกไว้ว่า ต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละเท่าไร ของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเป็นการทำลายความเข้มแข็ง ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสร้างความอ่อนแอ ให้สหภาพแรงงาน ซึ่งจัดตั้งได้ง่ายโดยไม่คำนึงถึงจำนวน สมาชิกที่เหมาะสม และ เพียงพอต่อการเจรจาต่อรอง เพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ การกำหนดเช่นนี้ เสมือน เปิดโอกาสให้มีการแทรกแซงจากผู้ที่ไม่ต้องการให้ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีความเป็นเอกภาพ สร้างความวุ่นวายให้เกิดภายในรัฐวิสาหกิจที่กฎหมายเดิม แม้จะให้มิได้เพียงหนึ่งสหภาพในแต่ละรัฐวิสาหกิจ แต่ก็กำหนดจำนวนสมาชิกที่ต้องมีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ ของลูกจ้างที่มีสิทธิเป็นสมาชิก เพื่อให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้น มีความน่าเชื่อถือ และมั่นใจว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นจะทำงานได้ ตามวัตถุประสงค์
๑๗	มาตรา ๖๕ สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ต้องเป็นลูกจ้าง ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะเป็นสมาชิก ในสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือ เป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิก อยู่ไม่ได้	การสร้างข้อจำกัดการรวมตัว และการที่ฝ่ายบริหาร แม้จะรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ ก็ยังไม่สามารถ ขึ้นข้อเรียกร้อง ได้ตามมาตรา ๑๗ ถือว่า ขัดอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘
๑๘	มาตรา ๗๓ เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก อันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ผู้ใดจะนำไป เป็นเหตุร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษหรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่งต่อลูกจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้ (๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างเพื่อเรียกร้อง	ปัจจุบันการเมืองเป็นเรื่องที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับชีวิต ประจำวันของทุกคน หากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จะปฏิบัติการตามมาตรา ๗๓ (๑) (๒) (๓) และ (๔) ในเวทีการเมือง ก็จะเข้าข่ายไม่ได้รับความคุ้มครอง ตามกฎหมาย อีกทั้งในวรรคสองเป็นบทกฎหมายทั่วไป ที่ประชาชนทุกคน ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายอยู่แล้ว ดังนั้นการเขียนขึ้นนี้ให้มีปัญหาในตีความ ไว้ในร่างกฎหมายนี้ จึงเป็นการไม่ส่งเสริมการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

	<p>เกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>(๒) ช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิก นัคหยุดงาน</p> <p>(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือข้อพิพาทแรงงาน หรือการดำเนินงานของ สหภาพแรงงาน</p> <p>(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการ นัคหยุดงาน</p> <p>การยกเว้นตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมถึงกรณี เป็นการกระทำ ความผิดทางอาญา ในลักษณะความผิดเกี่ยวกับ การก่อการร้ายเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อ ประชาชน เกี่ยวกับชีวิต และร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน</p> <p>และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำ ความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว</p>	<p>และ ไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดไว้ ด้วยขัดต่ออนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ๘๘</p>
๑๕	<p>มาตรา ๑๐๓ การดำเนินคดีอาญาอันเนื่องมาจาก การฝ่าฝืน มาตรา ๘๗ มาตรา ๘๘ มาตรา ๘๙ หรือมาตรา ๑๐๐ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืน ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๐๑ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ</p>	<p>ในร่างมาตรา ๑๐๓ เป็นการจำกัดสิทธิของ สหภาพแรงงาน ที่จะสามารถดำเนินคดีอาญาได้เอง การที่สหภาพแรงงาน จะเลือกดำเนินคดีเอง หรือยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ เป็นสิทธิพึงมีตามพื้นฐานรัฐธรรมนูญ จึงไม่ควรกำหนดจำกัดสิทธิ ขัดต่อหลักการของอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๘</p>
๒๐	<p>ร่างกฎหมายใหม่ ตัดบทอำนาจในการเปรียบเทียบ ปรับของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีกำหนดในมาตรา ๘๑ ตาม พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ ออกไป</p>	<p>การเปรียบเทียบปรับโดยอำนาจของอธิบดีซึ่งเป็น นายทะเบียนตามกฎหมายปัจจุบันนั้น เป็นหลักการที่ดี เนื่องจากการช่วยให้ไม่จำเป็น ต้องเสนอเรื่องให้ มีการดำเนินคดีต่อพนักงานสอบสวนเท่านั้น ดังนั้นหากนำมากำหนดไว้ในร่างกฎหมายใหม่ด้วย ก็จะเป็นการกระตุ้นให้เกิดการ ปฏิบัติตามมาตรการ ด้านแรงงานสัมพันธ์ และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ลดปัญหาขัดแย้งบานปลาย และแม้ว่าในร่างกฎหมายใหม่ จะ ไม่มีการจดทะเบียน สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือ สภาแรงงาน แล้ว ก็ไม่จำเป็นต้องตัดออก</p>
๒๑	<p>บทลงโทษ ที่ยกเลิกโทษอาญาสำหรับการกระทำ ความผิดที่ไม่ร้ายแรงและเปลี่ยนเป็นมาตรการปรับเป็น พินัย โดยพบว่ามีการตัดบทลงโทษต้องระวางโทษจำคุก ออกไปในหลายมาตรา</p>	<p>การตัดบทลงโทษต้องระวางโทษจำคุกออกไป ย่อมนำไปสู่ การฝ่าฝืนกฎหมายได้โดยง่าย ซึ่งแม้โทษจำคุกตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์จะรุนแรง ไม่เท่ากับกฎหมายอาญา และที่ผ่านมาก็แทบไม่ได้เห็นว่ามีการใช้จริง อนึ่ง แม้ว่านายจ้างในรัฐวิสาหกิจ ก็เป็นเพียงฝ่ายบริหาร ที่ได้รับมอบหมายให้หน้าที่และมีอำนาจบริหาร บังคับบัญชา</p>

		<p>เท่านั้น ไม่ใช่เจ้าของกิจการเช่นเดียวกับนายจ้างของภาคเอกชน เพราะก็เป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนจากรัฐวิสาหกิจเช่นเดียวกับลูกจ้าง แต่การระบุบทลงโทษเรื่องต้องระวางโทษจำคุกไว้ในกฎหมาย ก็สามารถป้องปรามมิให้มีการฝ่าฝืนหรือกระทำผิด แต่หากเห็นว่ายังเห็นว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ไม่ควรที่จะกำหนดบทลงโทษทางอาญา ที่ต้องระวางโทษจำคุก และเสียงส่วนใหญ่ของผู้ออกกฎหมาย เห็นควรกำหนดโทษเป็นเพียงบทลงโทษปรับ หรือ มาตรการปรับเป็นพินัย ก็ต้องกำหนดให้มีอัตราปรับที่สูง ไว้ให้มากเพียงพอ เพื่อให้ผู้ที่คิดจะฝ่าฝืน ไม่กล้าที่จะฝ่าฝืนกฎหมายนี้</p>
--	--	---



สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)

STATE ENTERPRISES WORKERS' RELATIONS CONFEDERATION (SERC)

www.thailandserc.com

email: thailandserc@gmail.com

ที่ สรส. ๑๑๖/๒๕๖๕

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

สำนักงานรัฐมนตรี รง.	
รับที่.....	102
วันที่.....	26/7/65
เวลา.....	11.10.16

เรื่อง ขอคัดค้านและให้ถอนร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น)

อ้างถึง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ในวาระที่สาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือที่ สรส. ๑๙๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

ตามที่รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงาน ได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. โดยอ้างถึงหลักการปรับปรุงกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เหตุผลเนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน มีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การห้ามปิดงานหรือนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ มีการนำเสนอคณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการและเหตุผล

ซึ่งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้ออกแถลงการณ์คัดค้าน เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ และขอให้กระทรวงแรงงานได้ทบทวนร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ไว้แล้ว โดยเสนอให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (นายสุชาติ ชมกลิ่น) ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ เป็นหนังสือที่ สรส. ๑๙๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ (ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) ได้พิจารณาอีกด้วย

ในภายหลังพบว่าสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ได้ส่งร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ให้คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาจนปรากฏว่า ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ในวาระที่สาม โดยอ้างถึงเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้เพื่อให้การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน รวมทั้งการจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กร

ดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้ยังสอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว ออกมา

สรส. ที่ประกอบด้วยองค์กรสมาชิก จึงได้ตั้งข้อสังเกตเบื้องต้นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ประกอบกับหลักการและเหตุผล ในการขอปรับปรุงกฎหมายของรัฐบาลที่เสนอโดยกระทรวงแรงงาน และร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ในวาระที่สามนั้น มีหลักการและเหตุผลแตกต่างกัน เพิ่มอำนาจการจำกัดสิทธิเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตามที่กล่าวอ้าง สรส. ได้จัดเวทีเสวนาร่วมกับคณะกรรมการประสานงานสหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศแห่งประเทศไทย (ITF-THAI) เพื่อสังเคราะห์ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

โดย สรส. มีความเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. เพื่อเป็นเหตุผลประกอบข้อเสนอต่อรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑. ร่างกฎหมายฉบับนี้ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดให้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ถือเป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิแรงงานที่สำคัญที่สุดของ ILO ที่เชื่อกันว่าจะเป็นการสร้างหลักประกันสำคัญให้กับคนงานและนำมาซึ่งสังคมที่เป็นธรรมและสันติสุข โดยความไม่สอดคล้องนั้นประกอบด้วย

๑.๑ มีการจำกัดสิทธิของผู้ใช้แรงงานไว้เพียงรัฐวิสาหกิจ ผู้ใช้แรงงานในภาครัฐ เอกชน แรงงานในระบบ หรือนอกระบบ รวมถึงแรงงานข้ามชาติ ยังไม่มีสิทธิที่จะรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนได้อย่างอิสระ ยังต้องให้รัฐ (อธิบดี) ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง รวมถึงยังไม่รองรับการจ้างงานในปัจจุบันที่รัฐวิสาหกิจมีการจ้างงานแบบ Precarious Work แทนการจ้างแรงงานมาเป็นลูกจ้างประจำมาทำงานให้กับรัฐวิสาหกิจมากขึ้น เช่น ลูกจ้าง Outsource ลูกจ้างแบบจ้างเหมา เป็นต้น ส่งผลทำให้ผู้ใช้แรงงานเหล่านี้ ไม่มีสหภาพแรงงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการเจรจาปรับปรุงสภาพการจ้างให้ดีขึ้นหรือไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานแบบอุตสาหกรรมในรัฐวิสาหกิจนั้นได้

๑.๒ มีการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ อาชีพ ศาสนา เพศ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สีผิว ของเขาเหล่านั้น รวมถึงเสรีภาพในการรวมตัว กำหนดให้เป็นเพียงสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แทนความเป็นสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ เพื่อต้องการแยกผู้ใช้แรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากขบวนการแรงงานไทยและแรงงานสากลที่ถือเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพของผู้ใช้แรงงาน และที่สำคัญยังปรากฏชัดเจนที่กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง อาทิ ร่างฯ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๗๓

๑.๓ ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่สามารถใช้สิทธิพื้นฐานการนัดหยุดงานได้และเป็นอิสระจริง อันถือเป็นหลักการพื้นฐานด้านสิทธิแรงงานที่สำคัญที่สุดของ ILO ที่เชื่อกันว่าจะเป็นการสร้างหลักประกันสำคัญให้กับคนงาน และนำมาซึ่งสังคมที่เป็นธรรมและสันติสุข รวมทั้งหลักการของการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ที่ดี โดยมีการกำหนดขั้นตอนกระบวนการที่ซับซ้อน ไม่มีมาตรการป้องกันคุ้มครองใดๆ แก่ลูกจ้าง

ในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง นายจ้างสามารถจ้างงานเพื่อทำงานแทนลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานได้ และที่เลวร้ายสุดร่างกฎหมายนี้ ยังกำหนดให้เป็นสิทธิของนายจ้างรวมถึงรัฐ (รัฐมนตรี) ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจที่แท้จริง

๑.๔ รัฐยังใช้กลไกของกฎหมายเข้าไปแทรกแซงหรือจำกัดสิทธิเสรีภาพในการยกเว้นการระงับการชดเชยข้อบังคับองค์กรตนเอง และคัดเลือกผู้แทนของตน และการจัดการบริหารองค์กรของตนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

๑.๕ จำกัดสิทธิเสรีภาพองค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงาน ในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมกับองค์กรแรงงานระดับชาติตามที่ประสงค์ได้ โดยให้จำกัดอยู่เพียงองค์กรลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

๑.๖ ไม่สนับสนุนการรวมตัวของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงาน ดังเห็นได้จากนิยามของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสามารถยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาเพื่อทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ รวมถึงยังเปิดโอกาสให้ลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้รับผลของบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

๒. ร่างกฎหมายนี้มีบทบัญญัติที่ลดทอนความเป็นรัฐวิสาหกิจ ที่สามารถเข้าถึงและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในหลักการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่ควรจะเป็นและครอบคลุม อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือของรัฐเพื่อทำลายสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจให้เกิดความอ่อนแอ เกิดความแตกแยก และทำให้ล่มสลายในที่สุด ซึ่งประกอบด้วย

๒.๑ ลดทอนความเป็นรัฐวิสาหกิจ โดยไม่นับรวมบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่รัฐวิสาหกิจประเภทองค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ การที่กฎหมายไม่ให้บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเหล่านี้มีสถานภาพเป็นรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ส่งผลให้ลูกจ้างที่ทำงานในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเหล่านี้ถูกกีดกันจากการบังคับใช้กฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่ใช้งานกับลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ ทั้งๆ บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลเหล่านี้ เกิดจากการใช้ทุนของรัฐวิสาหกิจในการจัดตั้งขึ้นมา

๒.๒ เอื้อประโยชน์ให้นายจ้างและรัฐ (ราชการ) แทรกแซงและละเมิดสิทธิสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ รวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ขัดต่อหลักการและเหตุผล ลิดรอนสิทธิการดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน ตามร่างฯ ในมาตรา ๗๕ เมื่อเทียบกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่กำหนดให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงานสหภาพแรงงานหรือไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสมมนาใดๆ โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับนายจ้างให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน ฯลฯ

๒.๓ ลดสิทธิและยกเลิกมาตรฐานการคุ้มครองกรรมการหรือผู้แทนของสหภาพแรงงาน ในการทำหน้าที่ดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งเป็นคณะกรรมการระดับทวิภาคีที่สำคัญในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง โดยกำหนดให้นายจ้างสามารถใช้สิทธิลดค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง โยกย้ายหน้าที่หรือลงโทษได้ทันที ถือเป็นของกฎหมายที่ส่งเสริมกลไกให้นายจ้างมีอำนาจกระทำการ

ละเมิดสิทธิกับสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน ผู้แทนเจรจาข้อเรียกร้อง รวมถึงคณะกรรมการทวิภาคี ได้อย่างเบ็ดเสร็จ พร้อมมีการปรับเป็นโทษพินัยก็ยิ่งทำให้สถานการณ์การละเมิดสิทธิย่อมมีมากขึ้น

๒.๔ ทำลายความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ทำลายหลักการของการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ที่ดีในประเด็นที่เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องจะกระทำใด้ยากขึ้น จากการกำหนดให้รัฐวิสาหกิจมีได้หลายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และการยื่นข้อเรียกร้องมีเงื่อนไขให้ต้องมีสมาชิก ๑ ใน ๕ (ร้อยละ ๒๐) ในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง หรือการแทรกแซงการเจรจาข้อเรียกร้องที่กำหนดให้สมาชิกยื่นข้อเรียกร้องได้เอง หรือให้อำนาจนายจ้างยื่นเรื่องให้พนักงานประνομข้อพิพาท (รัฐ) ได้ตรวจสอบจำนวนสมาชิก และการเลือกตั้งผู้แทนเจรจา

๓. ร่างกฎหมายนี้ลดความสำคัญและจำกัดสิทธิเสรีภาพขององค์กรของลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการทุจริตและการปกป้องผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและประชาชน ถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ รวมถึงมีแนวคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจผ่องถ่ายทรัพย์สินของชาติและประชาชนไปเป็นของเอกชน ซึ่งประกอบด้วย

๓.๑ ลดทอนวัตถุประสงค์การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจออกไป กำหนดไว้เพียงอำนาจหน้าที่ ส่งผลให้รัฐวิสาหกิจจะยิ่งอ่อนแอลง จนไม่สามารถจัดบริการสาธารณะเพื่อความมั่นคงของประชาชนได้ เพราะสภาพปัญหาการคอร์รัปชันในรัฐวิสาหกิจจะเพิ่มขึ้นมากมายจนอยู่ไม่ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากโครงสร้างของการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจที่เอื้อให้นักการเมืองและนายทุนเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ และลูกจ้างฝ่ายบริหารต้องทำตามนโยบายจนไม่สามารถดำเนินการป้องกันได้ ในขณะที่ต้องอาศัยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการปกป้องรัฐวิสาหกิจ หากตัดวัตถุประสงค์การจัดตั้งนี้ออกไป จะทำให้รัฐวิสาหกิจมีความเสี่ยงมากขึ้นที่ต้องประสบกับสภาพปัญหาการคอร์รัปชัน จนกระทั่งไม่สามารถอยู่รอดทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะตามพันธกิจขององค์กรได้ ในทางกลับกันรัฐควรต้องร่างกฎหมายให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทำหน้าที่แทนนายจ้างในส่วนของการยื่นฟ้องศาลปกครองหรือกระบวนการทางกฎหมายได้ทุกกรณี เพื่อให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสามารถดำเนินการและให้ความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ทั้งที่รัฐวิสาหกิจเป็นสมบัติของชาติและประชาชนที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้นมาเพื่อให้ทำหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะแต่ละด้านเพื่อความมั่นคงของชาติและประชาชน แต่รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานกลับไม่ให้ความสำคัญ

๓.๒ รองรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การผ่องถ่ายทรัพย์สินของรัฐและประชาชนไปเป็นของเอกชน กลุ่มคนเพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือกลุ่มทุนการเมืองได้ รวมถึงยกเลิกอำนาจการตรวจสอบของสหภาพแรงงาน เพื่อสนับสนุนให้มีการทุจริตคอร์รัปชันอย่างชัดเจน ตามร่าง มาตรา ๗๖ (๘)

๔. ร่างกฎหมายมีแนวคิดเพื่อทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับทวิภาคีที่สหภาพแรงงานและ นายจ้างจะไม่สามารถกำหนดผู้แทนในการเจรจาต่อรองร่วมกันได้ รวมถึงลดบทบาท มาตรการคุ้มครองของผู้แทน ฝ่ายลูกจ้าง เป็นร่างกฎหมายที่ขาดการมีส่วนร่วมจากผู้ใช้งานอย่างแท้จริง ด้วยเหตุผล ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้เกิดความขัดแย้งมากกว่าที่จะส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

๔.๒ จำกัดสิทธิหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการแต่งตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการ กิจการสัมพันธ์

๔.๓ ลดบทบาทอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ โดยให้มีหน้าที่เพียง พิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเท่านั้น ซึ่งเป็นความเห็นประกอบไม่สามารถปรึกษาหารือ เพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้างได้ รวมถึงไม่สามารถปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาการร้องทุกข์เกี่ยวกับการ ลงโทษทางวินัย ยังลดความถี่ของการประชุมปรึกษาหารือร่วมกันของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จากเดิมอย่างน้อย เดือนละหนึ่งครั้ง ไปเป็นอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง ทั้งที่ในสภาพปัจจุบัน ในรัฐวิสาหกิจมีเรื่องปัญหา มากมายที่จะต้องอาศัยการแก้ไขปัญหาของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

๕. ร่างกฎหมายนี้ขัดต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๔ ที่กำหนดเป็นการทั่วไปถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความ คุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน มาตรา ๒๖ ที่กำหนดสิทธิและเสรีภาพ ของปวงชนชาวไทยถึงการตรากฎหมายต้องไม่กระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล รวมถึงมาตรา ๔๒ ที่กำหนดให้บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมตัวเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือหมู่คณะอื่น และ มาตรา ๗๔ ที่กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยเฉพาะร่างฯ มาตรา ๖๓ และมาตรา ๗๓ ที่กำหนดให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นกลางทางเมื่อนั้น ขัดกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๔ และมาตรา ๔๕ รวมถึงหลักการองค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งไม่ส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ในประเทศไทย และที่สำคัญรัฐธรรมนูญฯ มาตรา ๗๗ ได้กำหนดเป็นแนวนโยบายแห่งรัฐ ที่กำหนดให้ก่อนการตรา กฎหมายทุกฉบับ รัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก กฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นต่อประชาชน และนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน

ดังนั้น โดยสรุปร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ที่ผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ในวาระที่สาม นั้นมีความลำห้หลัง ถดถอย ทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ ทุกระดับรวมถึงการแทรกแซง ละเมิดสิทธิการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและผู้ใช้งาน ถือเป็นแนวคิดในการ ปรับปรุงกฎหมายที่ไม่มุ่งส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม มองไม่เห็นอนาคตที่มั่นคงของผู้ใช้งาน และรัฐวิสาหกิจที่ถือเป็นกลไกหลักของรัฐที่เป็นสมบัติของชาติเพื่อความมั่นคงของประชาชนอย่างมาก เมื่อเทียบกับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ ที่มีอยู่เดิม รวมถึงเป็นร่างกฎหมายที่เสนอคณะกรรมการ

กฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ที่เป็นกลุ่มคนเพียงจำนวนน้อยเท่านั้น และยังเป็นร่างกฎหมายคนละฉบับที่กระทรวงแรงงานเสนอไปให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบในหลักการและเหตุผล

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) จึงมีข้อเสนอเร่งด่วนต่อรัฐบาลและกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑. ขอคัดค้านร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. และขอให้รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงานได้ถอนร่างกฎหมายฉบับนี้ออกไปก่อน

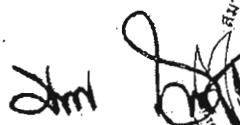

๒. ขอให้รัฐบาลโดยกระทรวงแรงงาน รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ และ ฉบับที่ ๙๘ ก่อน แล้วจึงปรับปรุงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาทั้ง ๒ ฉบับ ดังกล่าวของ ILO เพื่อร่วมกันแสดงความจริงใจต่อการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศให้สอดคล้องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

๓. ขอให้ปรับปรุงกฎหมายแรงงานของประเทศไทยให้มีเพียงฉบับเดียวครอบคลุมผู้ใช้แรงงานได้ทุกภาคส่วน รวมถึงกำหนดให้สถานประกอบการหนึ่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว

สรส. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อเสนอขอคัดค้านและให้ถอนร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ของรัฐบาลโดยกระทรวงแรงงาน จะได้รับการพิจารณาให้บรรลุข้อเสนอร่วมกัน เพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล คำนึงถึงหลักการพื้นฐานด้านสิทธิแรงงานที่สำคัญที่สุดของ ILO ที่เชื่อกันว่าจะเป็นการสร้างหลักประกันสำคัญให้กับคนงาน และนำมาซึ่งสังคมที่เป็นธรรมและสันติสุข รวมทั้งหลักการของการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) ที่ดีอย่างแท้จริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง


(นายมานพ เกียรติตัน)


เลขาธิการ

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)

ตารางสรุปข้อคัดค้านของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)
เปรียบเทียบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.
(ฉบับผ่านพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา)

ประเด็นคัดค้าน	คำชี้แจง	หมายเหตุ
<p>๑. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ได้กำหนดให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง รวมทั้งเสรีภาพในการสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ลดการแทรกแซงจากภาครัฐ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์อันดีของทุกภาคส่วน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้พิจารณา ร่างกฎหมายฉบับนี้ให้ความสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง และฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว</p>	<p>ประเด็นคัดค้านต่างๆ ดังกล่าวสามารถนำไปประกอบการพิจารณาในชั้นการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรต่อไปได้ ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อคัดค้านของฝ่ายลูกจ้างรวมทั้งของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ส่งไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อส่งต่อไปยังคณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎร (วิป.รัฐบาล)</p>
<p>๒. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้มีบทบัญญัติที่ลดทอนความเป็นรัฐวิสาหกิจ</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังคงหลักการที่กำหนดไว้ตามกฎหมายฉบับปัจจุบัน โดยไม่ได้มีการลดทอนสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง แต่เป็นร่างกฎหมายที่รับรองสิทธิ กำหนดหน้าที่ของสหภาพแรงงานลูกจ้าง และนายจ้างให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี มีกลไกการระงับข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งการคุ้มครองลูกจ้างในกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์</p>	<p>เพื่อพิจารณาต่อไป</p>

ประเด็นคัดค้าน	คำชี้แจง	หมายเหตุ
<p>๓. ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ลดความสำคัญและจำกัดสิทธิเสรีภาพขององค์กรของลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการทุจริตและปกป้องผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและประชาชน ซึ่งถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของประชาชน พึงกระทำ รวมถึง มีแนวคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผ่อนถ่ายทรัพย์สินของประเทศชาติ และประชาชนไปเป็นของเอกชน</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ไม่ได้ลดความสำคัญและจำกัดสิทธิเสรีภาพขององค์กรของลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการทุจริตและปกป้องผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและประชาชน เนื่องจากสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจก็ยังคงทำหน้าที่เช่น ยื่นข้อเรียกร้องแทนสมาชิก เป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองได้ เช่นเดียวกับกฎหมายฉบับเดิม นอกจากนี้ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ก็ได้มีแนวคิดในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากการแปรรูปเป็นนโยบายของรัฐบาลและมีกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒</p>	
<p>๔. ร่างพระราชบัญญัตินี้มีแนวคิดเพื่อทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับวิภาคีที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะไม่สามารถกำหนดผู้แทนในการเจรจาต่อรองร่วมกันได้ รวมถึงลดบทบาท มาตรการคุ้มครองของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัตินี้ไม่ได้มีแนวคิดทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในระดับวิภาคีที่สหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานสามารถสร้างตัวแทนเจรจาได้ กรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานลูกจ้างก็สามารถรวมกลุ่มตั้งผู้แทนเจรจาได้ และผู้แทนในการเจรจาก็มีกฎหมายให้ความคุ้มครอง ขณะเดียวกันฝ่ายนายจ้างก็สามารถกำหนดผู้แทนเพื่อเข้าร่วมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างได้เช่นกัน นอกจากนี้กฎหมายฉบับนี้ยังกำหนดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ที่ทำหน้าที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง</p>	

ประเด็นคัดค้าน	คำชี้แจง	หมายเหตุ
<p>๕. ร่างพระราชบัญญัตินี้ขัดต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐</p>	<p>ร่างพระราชบัญญัตินี้ไม่ขัดต่อบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ เนื่องจากได้ดำเนินการตาม มาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ แล้ว เช่น มีกระบวนการการรับฟังความคิดเห็น มีคณะกรรมการการกำหนดโทษทางอาญาเท่าที่จำเป็น เป็นต้น</p>	

สรุป ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ฉบับนี้ มีความก้าวหน้าสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในหลายประเด็น เช่น มีการรับรองสิทธิในการนัดหยุดงานของฝ่ายลูกจ้าง มีกระบวนการให้ความคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่ขั้นตอนในการยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา รวมไปถึงระหว่างข้อตกลง มีผลใช้บังคับแล้ว มีการคุ้มครองประโยชน์สาธารณะโดยกำหนดให้มีการจัดทำบริการขั้นต่ำก่อนการนัดหยุดงาน รวมทั้ง กำหนดโทษทางอาญาเท่าที่จำเป็น เป็นต้น ซึ่งความก้าวหน้าเหล่านี้สามารถนำไปสู่การให้สัตยาบันของอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ ส่วนการที่กฎหมายไม่ได้รวมร่างกฎหมายของภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจเข้าด้วยกัน รวมถึงไม่มีการรวมแรงงานกลุ่มอื่น เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานแพลตฟอร์ม เจ้าหน้าที่ของรัฐ เนื่องจากแรงงานเหล่านี้มีสิทธิรวมตัวหรือรวมกลุ่มกันตามกฎหมายรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายเฉพาะเพื่อเรียกร้องต่อหน่วยงานหรือผู้ว่าจ้างได้อยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องกำหนดสิทธิของแรงงานเหล่านั้นไว้ในกฎหมายฉบับเดียวกัน



(2018)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๘

ค้นหา...



หน้าหลัก (2018)

ข่าวประชาสัมพันธ์ (2018/2015-12-03-04-55-08)

กิจกรรม (2018/2017-08-30-08-43-54)

ข้อมูลวิชาการ (2018/2017-11-24-07-20-37)

แผนงาน โครงการ (2018/2015-12-03-04-58-04)

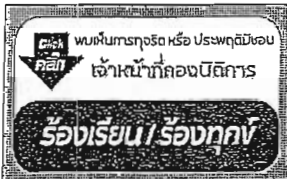
งานด้านคดีอาญา (2018/2017-08-30-09-01-07)

ดาวน์โหลดแบบฟอร์ม (2018/2017-08-30-09-01-44)

KM กองนิติการ (2018/km)

อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(https://www.mol.go.th/%e0%b8%ad%e0%b8%b1%e0%b8%95%e0%b8%a3%e0%b8%b2%e0%b8%84%e0%b9%88%e0%b8%b2%e0%b8%...



(2018/2017-08-30-08-57-57/106-ร้องทุกข์เรื่องเรียน/577-ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนกองนิติการ)



(2018/2017-08-30-08-57-57/58-2018-02-25-04-12-11/95-2018-02-25-04-15-33)



(http://s90.labour.go.th/e_requset/login.php)

กฎหมายแรงงาน

ข้อหาหรือกฎหมายแรงงาน

คำพิพากษาศาล

ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (2018/2017-11-21-07-37-50)

เปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติ

Post on 21 พฤศจิกายน 2560 by Legal in แผนพัฒนากฎหมาย (2018/2017-08-30-08-57-57/36-2017-11-21-08-23-55) 8ด: 3632

- ร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
 - รายงานการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย (2018/images/law/draft/30032563.pdf)
 - รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. (2018/images/law/draft/enterprise_labour_relation_Opinion_30032563.pdf)

ร่างพระราชบัญญัติ

- มันทกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. (สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรพรรคอนาคตใหม่) (2018/images/law/draft/20200401091700403.pdf)
- มันทกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่...) พ.ศ. (นายอนุทิน ชาญวีรกูล พรรคภูมิใจไทย กับคณะเป็นผู้เสนอ) (2018/images/law/draft/20200401091522094.pdf)
- สรุปข้อมูลกฎหมายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ร่างกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ จำนวน 4 ฉบับ (2018/images/law/draft/summary_01.pdf)

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (ร่าง พท.คุ้มครองฉบับที่...) (2018/images/law/draft/labour_protection_41262.pdf)
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (ข้อบังคับเกี่ยวกับกาทำงานและการเกษียณอายุ) (2018/images/law/draft/labour_protection_bill1.pdf)
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (ค่าชดเชยกรณีถูกจ้างทำงานครบ 20 ปี) (2018/images/law/draft/labour_protection_bill.pdf)

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

- ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (2018/images/law/draft/labour_relation_bill01.pdf)
- มันทกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... (2018/images/law/draft/labour_relation_bill.pdf)
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... (ฉบับผ่านคณะกรรมการร่างกฎหมายของกระทรวงแรงงาน ทำนั้ประกาศการแก้ไขเพิ่มเติม ก.พ. - มี.ค. 61) (2018/images/law/draft/labourRelations_act_draft_new.pdf)
- รายงานสรุปผลการประชุมชี้แจงและรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องต่อร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (2018/images/law/draft/labour_relation_24042561.pdf)
- สรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (2018/images/law/draft/labour_relation_29102561.pdf)

ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ

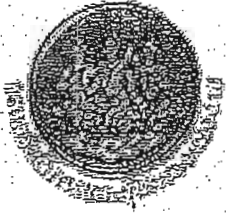
- ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. (2018/images/law/draft/informal_001.pdf)

สรุปผลการสัมมนาไตรภาคี

- สรุปผลการสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่..) พ.ศ. ... (เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560) (2018/images/law/draft/25410001.pdf)
- สรุปผลการสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... (เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2560) (2018/images/law/draft/25410002.pdf)
- สรุปผลการสัมมนาไตรภาคีรับฟังความคิดเห็นร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ... (เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2560) (2018/images/law/draft/25410003.pdf)

Login

(/index.php/service-news-4) (/index.php/en/service-news-4)



(/index.php)

แจ้งหยุดกิจการชั่วคราวของนายจ้างตามมาตรา 75

(https://s97.labour.go.th/pub_m75)

คุณอยู่ที่: หน้าแรก (/index.php) / แสดงความคิดเห็นร่างกฎหมาย



สุกจากออร์



e-Service



ข่าวสด



สวัสดิการแรงงาน



คุ้มครองแรงงาน

ค้นหาชื่อเรื่อง

แสดง # 10

ค้นหาชื่อเรื่อง

No.	หัวข้อเรื่อง	ฮิต
1.	ผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย (/index.php/service-news-4/53762-2020-03-30-08-47-52)	ฮิต: 8
2.	ขอความร่วมมือให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พรบ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบัน ครอบครัว พ.ศ. 2562 ๑ (/index.php/service-news-4/53750-2562)	ฮิต: 19
3.	ร่างกฎกระทรวง ฉบับที่... (พ.ศ.) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ (/index.php/service-news-4/52235-2019-11-12-04-01-25)	ฮิต: 1011
4.	ร่างพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาแรงงานนอกระบบแห่งชาติ พ.ศ. (/index.php/service-news-4/52142-2019-10-25-06-52-06)	ฮิต: 874
5.	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. (การเพิ่มอัตราค่าชดเชย และอื่นๆ) (/index.php/service-news-4/47740-labourprotection-draft5)	ฮิต: 13542
6.	พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. (/index.php/service-news-4/47739- labourprotection-draft6)	ฮิต: 261
7.	ร่างกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. (/index.php/service-news- 4/47731-labourprotection-draft1)	ฮิต: 266

8.	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ... (/index.php/service-news-4/47728-labourprotection-draft2)	ฮิต: 409
9.	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. (/index.php/service-news-4/47727-labourrelations-draft3)	ฮิต: 4078
10.	พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. (/index.php/service-news-4/47726-enterpriselabourrelations-draft)	ฮิต: 274

(/#facebook) (/#twitter) Share { 2 }

ข้อมูลบริการ

ข่าวสาร

e-Service (/index.php/e-service-forms)

พ.ร.บ.อำนวยความสะดวกฯ (/index.php/2019-07-03-07-39-36)

ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร (http://www.oic.go.th/infocenter3/304/)

การประเมินคุณธรรมความโปร่งใส (ITA) (/index.php/ita-62)

ข้อมูลวิชาการ

แผนและผลการปฏิบัติราชการ (/index.php/plan)

การจัดซื้อจัดจ้าง

คำศัพท์ด้านแรงงาน (/index.php/service-dictionary)

ปฏิทินกิจกรรม (/index.php/events)

มีนาคม 2020

อา.	จ.	อ.	พ.	พฤ.	ศ.	ส.
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

สารบัญ

ข้อควรรู้สำหรับประชาชนในการติดต่อราชการ (/index.php/service-news-2)
บทความวิชาการ (/index.php/service-register-2)

รับข่าวสารกรม

Subscribe



(<http://facebook.com/theDLPW>)

แสดงความคิดเห็น

แสดงความคิดเห็นร่างกฎหมาย (/index.php/service-news-4)
สำหรับเจ้าหน้าที่กรม

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (MailGoThai) (<https://labour.mail.go.th/>)

ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลฯ (DPIS) (<http://dpis.labour.go.th/>)

หน่วยงานสังกัดกรม

สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (<http://tls.labour.go.th/>)

สำนักแรงงานสัมพันธ์ (<http://relation.labour.go.th/>)

กองความปลอดภัยแรงงาน (<http://osh.labour.go.th/>)

กองคุ้มครองแรงงาน (<http://protection.labour.go.th/>)

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ (<http://informal.labour.go.th/>)

กองการเจ้าหน้าที่ (<http://personnel.labour.go.th/>)

กองนิติการ (<http://legal.labour.go.th/>)

กองบริหารการคลัง (<http://finance.labour.go.th/>)

กองสวัสดิการแรงงาน (<http://welfare.labour.go.th/>)

สำนักงานเลขานุการกรม (<http://secretary.labour.go.th/>)

กลุ่มตรวจสอบสวนภายใน (<http://iag.labour.go.th/>)

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (<http://asdg.labour.go.th/>)

หน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (<http://minister.mol.go.th/>)

กระทรวงแรงงาน (<http://www.mol.go.th/>)

กรมการจัดหางาน (<http://www.doe.go.th/>)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (<http://www.dsd.go.th/>)

สำนักงานประกันสังคม (<http://www.sso.go.th/>)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ (<http://www.tosh.or.th/>)

แผนผังเว็บไซต์ (</index.php/sitemap>) นโยบายเว็บไซต์ (</images/WebsitePolicy.pdf>)

นโยบายรักษาความมั่นคงปลอดภัยเว็บไซต์ (</images/WebsiteSecurityPolicy.pdf>)

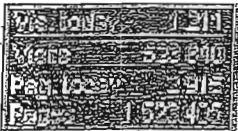
นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (</images/PrivacyPolicy.pdf>)

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ถนนมิตรไมตรี แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10400

สายด่วน 1506 กด 3 e-Mail : info@labour.mail.go.th

ติดต่อผู้ดูแลเว็บไซต์ support@labour.mail.go.th

© 2020 Department of Labour Protection and Welfare (DLPW). All Rights Reserved.



(<http://www.histats.com/viewstats/?sid=4299305&ccid=4006>)

สำเนาถูกต้อง

(นายสัญญา แสงกุล)

อธิการชำนาญการ

15 มี.ย. 2563

สร้างโอกาสด้วยการรับฟัง

21 ก.ค. 63

แนวทางการปฏิรูปกฎหมาย

#มุมมอง #ล่าสุด #ถกชนมากที่สุด #ทนายชั้นช่า #ขบถมือเหล็กสังหาร

อัปเดต

ฟังก์ชันใช้งานที่น่าสนใจ

สรุปผลรับฟังความคิดเห็นร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ...

สรุปผลรับฟังความคิดเห็นร่าง พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ...

รายงาน 222 วัฒนธรรม 0 หนังสือนิตยสาร 1

3 ส.ค. 63

หัวใจ

ตัวกรอง

สถานะการรับฟัง

ที่สนใจ

รายงานวิเคราะห์ผลกระทบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ...

รายงานวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

รายงาน 222 วัฒนธรรม 6 หนังสือนิตยสาร 1

3 ส.ค. 63

รายงานวิเคราะห์ผลกระทบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ...

รายงานวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

รายงาน 222 วัฒนธรรม 0 หนังสือนิตยสาร 0

3 ส.ค. 63

หัวใจ

ตัวกรอง

สถานะการรับฟัง

ที่สนใจ

แผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกรอบระยะเวลา
ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.

การจัดทำกฎหมายลำดับรอง จำนวน ๑๖ ฉบับ มีรายละเอียด ดังนี้

	ชื่อกฎหมายลำดับรอง	ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ
๑	คำสั่งกระทรวงแรงงาน เรื่อง การแต่งตั้งพนักงาน ประνομข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. (มาตรา ๕)	ไม่เกิน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๒	ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการยื่น การแจ้ง และการส่งเอกสาร ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. (มาตรา ๗)	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๓	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง การกำหนดกิจการอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภค ขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือสุขภาพ ของประชาชน (มาตรา ๓๒ (๙))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๔	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง การกำหนดรายการเกี่ยวกับการจัดทำแผนบริการ ขั้นต่ำที่จำเป็น (มาตรา ๓๓ (๗))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๕	ระเบียบกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขการได้มาซึ่งกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทน ฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ (มาตรา ๔๖)	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๖	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (มาตรา ๕๑ (๑))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๗	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับเงินประกัน การทำงาน หรือเงินประกันความเสียหายในการทำงาน จากลูกจ้าง (มาตรา ๕๑ (๑))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๘	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง การจ่ายเงินทดแทน (มาตรา ๕๑ (๑))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๙	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าทดแทนการขาดรายได้ กรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน (มาตรา ๕๑ (๑))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา

	ชื่อกฎหมายลำดับรอง	ระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จ
๑๐	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน (มาตรา ๕๑ (๑))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๑๑	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร (มาตรา ๕๑ (๑))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๑๒	ประกาศคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยฉุกเฉินโรคติดต่ออันตรายตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อกรณีโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 (มาตรา ๕๑ (๑))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๑๓	ข้อบังคับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ว่าด้วยการประชุม และระเบียบคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจว่าด้วยการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการ (มาตรา ๕๑ (๘))	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๑๔	ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ (มาตรา ๖๔ มาตรา ๗๒ และมาตรา ๗๔)	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๑๕	ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับใบรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ (มาตรา ๗๗ มาตรา ๗๓ และมาตรา ๗๕)	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา
๑๖	ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการขอรับใบสำคัญรับรองกรรมการใหม่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ (มาตรา ๗๘ มาตรา ๗๓ และมาตรา ๗๕)	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศกฎหมาย ในราชกิจจานุเบกษา