

(สำเนา)

เลขรับ ๖๓/๒๕๖๕ วันที่ ๑๖ มี.ค. ๒๕๖๕
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สภาผู้แทนราษฎร

ถนนสามเสน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาผู้แทนราษฎร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติฯ และเอกสารประกอบในเรื่องนี้

ข้าพเจ้ากับคณะ ขอเสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล และบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ประกอบกับเอกสารการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญ (ถ้ามี) มาเพื่อได้โปรดนำเสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณา และหากสภาผู้แทนราษฎรลงมติเห็นชอบแล้วก็ขอได้โปรดนำเสนอวุฒิสภาพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

(ลงชื่อ)

สุเทพ อุ๋อัน

ผู้เสนอ

(นายสุเทพ อุ๋อัน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

วรรณวิภา ไม้สน

ผู้เสนอ

(นางสาววรรณวิภา ไม้สน)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

ณัฐพงษ์ เรืองปัญญาวุฒิ

ผู้เสนอ

(นายณัฐพงษ์ เรืองปัญญาวุฒิ)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

ปริญญา ช่วยเกตุ ศิริรัตน์

ผู้เสนอ

(นายปริญญา ช่วยเกตุ ศิริรัตน์)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

รังสิมันต์ โรม

ผู้เสนอ

(นายรังสิมันต์ โรม)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

ศิริกัญญา ตันสกุล

ผู้เสนอ

(นางสาวศิริกัญญา ตันสกุล)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

ทวิศักดิ์ ทักษิณ

ผู้เสนอ

(นายทวิศักดิ์ ทักษิณ)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

สมเกียรติ ไชยวิสุทธิกุล

ผู้เสนอ

(นายสมเกียรติ ไชยวิสุทธิกุล)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

ณัฐวุฒิ บัวประทุม

ผู้เสนอ

(นายณัฐวุฒิ บัวประทุม)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

องค์การ ชัยบุตร

ผู้เสนอ

(นายองค์การ ชัยบุตร)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ)

ศักดิ์นัย นุ่มหนู

ผู้เสนอ

(นายศักดิ์นัย นุ่มหนู)

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(โปรดพลิก)

(ลงชื่อ) สมเกียรติ ถนอมสินธุ์ ผู้เสนอ
(นายสมเกียรติ ถนอมสินธุ์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) สุรเชษฐ์ ประวีณวงศ์วุฒิ ผู้เสนอ
(นายสุรเชษฐ์ ประวีณวงศ์วุฒิ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) วุฒินันท์ บุญชู ผู้เสนอ
(นายวุฒินันท์ บุญชู)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) สมชาย ฝั่งชลจิตร ผู้เสนอ
(นายสมชาย ฝั่งชลจิตร)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) คำพอง เทพาคำ ผู้เสนอ
(นายคำพอง เทพาคำ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

(ลงชื่อ) สุรวาท ทองบุ ผู้เสนอ
(รองศาสตราจารย์สุรวาท ทองบุ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) ธีร์จชัย พันธุมาศ ผู้เสนอ
(นายธีร์จชัย พันธุมาศ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) พลตำรวจตรี สุพิศาล ภักดีนฤนาถ ผู้เสนอ
(สุพิศาล ภักดีนฤนาถ)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) ประเสริฐพงษ์ ศรีนวรัตน์ ผู้เสนอ
(นายประเสริฐพงษ์ ศรีนวรัตน์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล
(ลงชื่อ) ณิชกุล สืบศักดิ์วงศ์ ผู้เสนอ
(นายณิชกุล สืบศักดิ์วงศ์)
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พรรคก้าวไกล

สำเนาถูกต้อง



(นายสมิทธีชัย จันทรเพ็ญ)
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานระเบียบวาระ
สำนักการประชุม

ปวีณา พิมพ์
A. ทาน
๕๓๖๐๒ ตรวจ

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เหตุผล

โดยที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว มีการจำกัด แบ่งแยกและควบคุมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงาน ทำให้สภาพแรงงานอ่อนแอ ไม่สอดคล้องกับการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้พัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีและรูปแบบทางธุรกิจที่มีการผลิต การบริการและการจำหน่ายในรูปแบบใหม่ ๆ มีผลทำให้ผู้ใช้แรงงานกายและแรงงานสมองถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการอย่างมาก โดยไม่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐอย่างเหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ดังนั้นเพื่อให้ขบวนการแรงงาน มีความเป็นปึกแผ่นเข้มแข็ง มีผลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของแรงงาน เป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญรวมถึงให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรให้ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๘ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ และมาตรา ๔๔ ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การจัดตั้งและการดำเนินการของ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติในหมวด ๕ ว่าด้วยคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
- (๒) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔
- (๓) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔
- (๔) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓
- (๕) คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม

พุทธศักราช ๒๕๑๙

- (๖) ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ ๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์

พ.ศ. ๒๕๓๔

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานทุกฉบับ ผู้ประกอบกิจการสำหรับลูกจ้างของผู้รับเหมาขั้นต้น ผู้รับเหมาช่วงและผู้รับเหมาค่าแรง และให้หมายความรวมถึง ผู้ประกอบกิจการเกี่ยวกับ แฟรนไชส์ (Franchise) สถานที่ พื้นที่ ฐานงาน (Platform) หรือผลประโยชน์อื่นใด ทั้งรัฐและเอกชน ซึ่งมีอำนาจในการกำหนดค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน หรือสภาพการจ้างอื่น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน ตามสัญญาจ้างแรงงาน จ้างทำของ หรือสัญญาต่าง ๆ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างที่เป็นนิติบุคคล และผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้างด้วย

“แรงงาน” หมายความว่า ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ ทุกฉบับ และให้หมายความรวมถึงผู้ใช้แรงงานกายหรือแรงงานสมองทำงานผลิต งานบริการหรืองานจำหน่าย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Self Employed) ที่อยู่ภายใต้การกำหนดค่าจ้าง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใด หรือสภาพการจ้างทั้งหมดหรือบางส่วน โดยนายจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า สภาพ ข้อกำหนด และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานที่กำหนดโดยนายจ้าง หรือที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับแรงงาน หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการยื่นข้อเรียกร้อง โดยอย่างน้อยต้องมีเรื่องที่นายจ้างต้องจัดให้แก่แรงงานคือ เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดการทำงาน ค่าจ้างหรือผลประโยชน์ตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การเลิกจ้างหรือสิ้นสุดสัญญา ความปลอดภัยในการทำงานและสุขอนามัย การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ และให้หมายความรวมถึงการจ้างงานช่วง การปิดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน การย้ายสถานประกอบการ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการผลิต บริการหรือจำหน่าย การโอนหรือการควบรวมกิจการ และความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเกี่ยวกับหรือที่มีผลกระทบต่อสภาพการจ้างเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานและห้ามนำผู้อื่นมาทำแทน ในการผลิต บริการหรือจำหน่าย ทั้งโดยตรงหรือโดยอ้อม รวมทั้งการให้ผู้อื่นทำการงานดังกล่าว

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การร่วมกันไม่ทำงานทั้งหมดหรือบางส่วนโดยแรงงานหรือการกระทำอื่นใดร่วมกันของแรงงาน รวมทั้งการเฉื่อยงาน เพื่อให้มีผลในการจำกัดการผลิต การบริการหรือการจำหน่าย บางส่วนหรือทั้งหมดเป็นการชั่วคราว ในกระบวนการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน แต่ไม่หมายความรวมถึงการที่แรงงานได้ใช้สิทธิไม่ทำงาน เนื่องจากเหตุผลที่เชื่อได้ว่าสภาพการทำงาน จะก่อให้เกิดภัยอันตรายอย่างทันทีทันใดและร้ายแรงต่อชีวิตหรือสุขภาพของตนหรือผู้อื่น

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์กรของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์กรของแรงงานที่ร่วมกันจัดตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจตามพระราชบัญญัตินี้เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของตนและของแรงงานโดยรวม

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์กรของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์กรของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและให้หมายรวมถึงผู้ที่อธิบดีมอบหมาย

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามกฎกระทรวงหรือระเบียบที่กำหนดขึ้น เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(๒) ออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง รัฐมนตรีต้องปรึกษาหารืออย่างจริงจัง โปร่งใสและโดยฉันทามติ ร่วมกับตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและสหภาพแรงงาน

กฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบตามวรรคหนึ่ง จะต้องจัดทำขึ้นโดยการประชุมปรึกษาหารือและเห็นชอบโดยฉันทามติของไตรภาคี

กฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๖ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานทะเบียนกลางมีอำนาจหน้าที่ในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างสหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภากงค์การนายจ้าง และสภากงค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร

มาตรา ๗ ให้สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน
- (๒) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- (๓) อำนาจหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘ ให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คูร์ณีเลือก
- (๒) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๙ การคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคีตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นับคะแนนเสียงตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่สมาชิกรายใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าหนึ่งแห่ง ให้นับฐานะสมาชิกภาพเพียงแห่งเดียว

หมวด ๑

การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรองและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๐ สหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง แห่งหนึ่งหรือหลายแห่งร่วมกัน อาจแจ้งข้อเรียกร้องโดยทำเป็นหนังสือ ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อเจรจาต่อรองให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือเพื่อแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในเรื่องใด ๆ ที่มีอยู่ก็ได้

ในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้อง ต้องยื่นภายในกำหนดหกสิบวันก่อนที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวนั้นจะได้กำหนดระยะเวลาไว้เป็นอย่างอื่น แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันสิ้นสุดดังกล่าว

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่เกิดเหตุอันมีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ร่วมกันของแรงงาน สหภาพแรงงานมีสิทธิขอให้ นายจ้างเจรจาต่อรองเพื่อลดผลกระทบหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว

มาตรา ๑๒ ให้สหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างแต่ละฝ่าย แต่งตั้งคณะผู้แทนเจรจา จำนวนฝ่ายละไม่เกินเจ็ดคน ซึ่งจะต้องรวมถึงบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือกระทำการแทนฝ่ายตนด้วย โดยให้แต่ละฝ่ายแจ้งชื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบโดยไม่ชักช้า

ให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจาต่อรองกันภายในกำหนดสามวันนับแต่วันได้รับข้อเรียกร้อง โดยให้นับระยะเวลาเป็นชั่วโมง เริ่มจากเวลาที่ได้รับข้อเรียกร้องต่อเนื่องไปครบยี่สิบสี่ชั่วโมงเป็นหนึ่งวัน โดยให้นับรวมวันหยุดด้วย

มาตรา ๑๓ หากไม่สามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ภายในระยะเวลาที่กำหนด สิ้นสุดของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมและคู่เจรจายังคงเจรจากันต่อไปเพื่อจัดทำข้อตกลงใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมมีผลบังคับต่อไปจนกว่าจะมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับใหม่

มาตรา ๑๔ ภายในกำหนดห้าวันทำการ หลังจากที่ได้รับคำร้องขอ ให้ฝ่ายนายจ้างจัดให้แก่ คณะผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงาน ซึ่งบรรดาข้อมูลที่ฝ่ายตนสมควรมีและเก็บรักษาไว้ในทางการปกติของ ธุรกิจของตน และเป็นข้อมูลที่สมเหตุสมผลที่จะใช้เพื่อประโยชน์ในการเจรจาต่อรอง โดยฝ่ายนายจ้างต้องจัด ข้อมูลให้แก่สหภาพแรงงานอย่างเต็มที่ เพื่อความเข้าใจและเจรจาต่อรองกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง และข้อเรียกร้อง

มาตรา ๑๕ สหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง อาจแจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา ๑๑ ต่ออีกฝ่ายหนึ่งสำหรับกิจการในระดับแผนงาน สถานประกอบการ กิจการ พื้นที่ ในระดับใด ๆ เพื่อให้เจรจาต่อรองครอบคลุมถึงสภาพการจ้างในแผนงาน สถานประกอบการ ประเภทกิจการ พื้นที่ ในระดับนั้น ๆ ก็ได้ หากจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานในแผนงาน สถานประกอบการ กิจการ หรือพื้นที่ ในระดับนั้น ๆ และยังมีสถานะเป็นแรงงานของนายจ้างที่เกี่ยวข้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของ จำนวนแรงงานทั้งหมดในแผนงาน สถานประกอบการ กิจการหรือพื้นที่ ในระดับนั้น ๆ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องมีจำนวนครบ ตามที่กำหนดหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงาน ประenomข้อพิพาทตรวจสอบและออกหนังสือรับรองก็ได้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ลงนามโดยสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคม นายจ้างแล้วให้มีผลผูกพันบรรดาสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่ยื่นข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกที่ยังมีสถานะเป็นแรงงานของนายจ้างที่เกี่ยวข้องมากกว่าร้อยละห้าสิบของ จำนวนแรงงานทั้งหมดในแผนกงาน สถานประกอบการ กิจกรรม หรือพื้นที่ ในระดับใด ๆ ให้ถือว่าข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันแรงงานทั้งหมดในแผนกงาน สถานประกอบการ กิจกรรมหรือพื้นที่ ระดับนั้น ๆ ไม่ว่าจะป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นหรือไม่ก็ตาม

เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการระดับใด ๆ ตามที่ได้บัญญัติไว้ในมาตรานี้ มีผลบังคับแล้ว สภาพการจ้างสำหรับกิจการในระดับที่ต่ำกว่า จะต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างของกิจการในระดับที่สูงกว่า เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสำหรับกิจการในระดับที่ต่ำกว่านั้น เป็นคุณต่อแรงงานยิ่งกว่า

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ใช้กับแรงงานทุกคนที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ

มาตรา ๑๖ หากสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างสามารถที่จะตกลงกันได้ ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือลงนามโดยตัวแทนสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคม นายจ้าง แล้วให้นายจ้างติดประกาศข้อตกลงภายในกำหนดสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกันและแจกจ่ายให้แก่ แรงงานทุกคนภายในกำหนดสามสิบวัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนต่ออธิบดีภายในกำหนด สิบห้าวันนับแต่วันทำข้อตกลง เฉพาะกรณีที่บทบัญญัติใดของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขัดแย้งต่อกฎหมาย ให้อธิบดีสั่งให้แก้ไขบทบัญญัตินั้นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง ของอธิบดี อาจฟ้องเพื่อเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวต่อศาลแรงงานเพื่อวินิจฉัย

ทั้งนี้ให้ถือว่าบทบัญญัติใดที่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย ไม่มีผลกระทบต่อความสมบูรณ์ของ บทบัญญัติอื่น ๆ ของ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๗ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาหรือ ข้อตกลงใด ๆ กับแรงงานในลักษณะที่ขัดหรือแย้ง กับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ แรงงานนั้นยิ่งกว่า

หากสัญญาหรือข้อตกลงเป็นคุณยิ่งกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้มีผลผูกพันต่อ แรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงสภาพการจ้างนั้นด้วย ทั้งนี้โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

มาตรา ๑๘ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีผลบังคับภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกันได้ ระหว่างสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้าง แต่จะมีผลบังคับเกินกว่าสาม ปีไม่ได้ แต่ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการยื่น ข้อเรียกร้องในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๑ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับ ต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่มีการโอนกิจการไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนของนายจ้างให้แก่บุคคลอื่น การควบรวมกิจการ การแปรรูปกิจการ หรือเปลี่ยนแปลงสถานะทางกฎหมายของนายจ้างให้นายจ้างที่เป็นผล จากการดังกล่าวรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่มีต่อแรงงาน สหภาพแรงงาน รวมทั้งข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นอยู่

มาตรา ๒๐ ในกรณีที่จะมีการปรับโครงสร้างองค์กร การปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนแรงงาน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การควบรวมกิจการ การย้ายสถานประกอบการ การฟื้นฟูกิจการหรือการล้มละลาย หรือการดำเนินการอื่นใดในลักษณะเดียวกันโดยนายจ้างที่อาจส่งผลกระทบต่อสภาพการจ้าง นายจ้างจะต้องเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่่อมุ่งที่จะหลีกเลี่ยงหรือลดผลร้ายที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยนายจ้างจะต้องให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นแก่สหภาพแรงงานและแรงงานเพื่อจะใช้ความพยายามทุก ๆ ทางที่จะบรรลู่ข้อตกลงที่มีผลกระทบน้อยที่สุด

หมวด ๒

วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มีผลการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๒ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้เกิดขึ้นแล้ว และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๒ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตาม มาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมีชกษาเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ ให้คู่กรณีทำบันทึกข้อตกลงไว้เป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้มีผลผูกพันทั้งสองฝ่าย

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ไปเจรจากตกลงกันเองหรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๒ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๒๕

มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังต่อไปนี้

- (๑) กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล
- (๒) กิจการไฟฟ้า
- (๓) กิจการประปา
- (๔) กิจการโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม
- (๕) กิจการบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) กิจการควบคุมการจราจรทางอากาศ

หากรัฐมนตรีเห็นว่าการนัดหยุดงานหรือการปิดงานส่วนใดในกิจการดังกล่าวในวรรคหนึ่งจะมีผลกระทบต่อประชาชนอย่างร้ายแรงอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ รัฐมนตรีอาจขอให้พนักงานประนอม

ข้อพิพาทส่งข้อพิพาทให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยชี้ขาดการนัดหยุดงานหรือปิดงานเฉพาะในส่วนนั้นก็ได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์อาจวินิจฉัยในประเด็นว่า คู่กรณีสามารถใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงานได้หรือไม่เพียงใด หรืออาจวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้นั้นก็ได้อีก โดยให้นำบทบัญญัติในมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๒๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้ฝ่ายนั้นมีสิทธินำคดีฟ้องศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันรับหนังสือแจ้ง ในกรณีที่ไม่มีฝ่ายใดนำคดีฟ้องศาลแรงงานภายในกำหนด ให้คำชี้ขาดนั้นเป็นที่สุด

มาตรา ๒๔ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการ ตามมาตรา ๒๓ หากรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น หากให้ดำเนินต่อไปจะก่อให้เกิดอันตรายที่ชัดเจนและใกล้จะถึงต่อชีวิต ความปลอดภัยของบุคคลหรือสุขอนามัยของประชากรโดยรวมหรือบางส่วน รัฐมนตรีอาจส่งเรื่องไปให้ศาลแรงงานได้ส่วนและวินิจฉัย โดยหากศาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่าจะมีผลเช่นนั้น ให้ศาลมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยให้นำบทบัญญัติตามมาตรา ๒๓ วรรคสามและวรรคสี่ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒วรรคสาม นายจ้างและสหภาพแรงงานอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นก็ได้

มาตรา ๒๖ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาท ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานพร้อม พยานหลักฐาน รายชื่อพยานบุคคลรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ และวัน เวลาและสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ และผู้ชี้ขาดต้องทำคำชี้ขาดและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงาน พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาแจ้งต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๒๗ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานหลักฐานเข้าได้ส่วน

เพื่อประโยชน์ในการวินิจฉัยชี้ขาด ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจเรียกบุคคล หรือพยานหลักฐานต่าง ๆ มาเพื่อให้หรือเป็นข้อมูลประกอบการได้ส่วนหรือพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้

มาตรา ๒๘ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

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

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้วนำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๒๙ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือ มาตรา ๓๙ (๓) และคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๘ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๐ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๐ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๒๑ ถึงมาตรา ๒๘ และ การปิดงานและนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๒ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ยกเลิกข้อตกลงหรือ สัญญาใด ๆ หรือโยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางหรือสร้างอุปสรรคในการใช้ สิทธิหรือทำหน้าที่ของแรงงาน ผู้แทน กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรือ อนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ นัดหยุดงาน เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ ข้อตกลง หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างเป็นกรณี

ที่ร้ายแรง

- (๔) จงใจละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน
- (๕) ก่อการหรือร่วมในการนัดหยุดงานโดยมิชอบ

การพิจารณากรณีตาม (๑) - (๕) ให้นายจ้างยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้ศาลไต่สวนและ ได้รับอนุญาตจากศาลเสียก่อน

หมวด ๓

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๑ แรงงานทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่แรงงานทำร่วมกัน รวมทั้ง การนัดหยุดงาน โดยการกระทำต่าง ๆ ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อให้ นายจ้างเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- (๒) ตกลงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- (๓) เพื่อช่วยเหลือคนงานอื่นที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (๔) เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและสังคมต่อแรงงานมากยิ่งขึ้น
- (๕) เพื่อให้ส่งผลต่อนโยบายของรัฐบาลในด้านแรงงาน

มาตรา ๓๒ ในการนัดหยุดงานหรือการปิดงานที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนั้น แรงงานอาจ นัดหยุดงานหรือนายจ้างอาจปิดงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๑๑ แล้ว และข้อพิพาทแรงงาน นั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม.
- (๒) เมื่ออีกฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ไม่ปฏิบัติตาม ข้อตกลง

(๓) เมื่ออีกฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(๔) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม และไม่ได้อยู่ในระหว่างการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๓ หรือมาตรา ๒๔

(๕) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม และไม่ได้อยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือสภาพแรงงานประสงค์จะนัดหยุดงาน จะต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับหนังสือแจ้ง

ในกรณีที่มีการนัดหยุดงาน ห้ามนายจ้างนำผู้อื่นเข้าทำงานแทนแรงงานที่นัดหยุดงาน หรือนำงานที่แรงงานที่นัดหยุดงานจะต้องทำเพื่อมอบให้แก่ผู้อื่นทำแทนแรงงานที่นัดหยุดงานนั้น ทั้งทางตรงหรือทางอ้อมและไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ

หมวด ๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๓๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” โดยมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคนและกรรมการอื่น ในกรรมการเหล่านั้นให้มีผู้แทนฝ่ายแรงงานและผู้แทนฝ่ายนายจ้างฝ่ายละห้าคน โดยกรรมการฝ่ายแรงงานและกรรมการฝ่ายนายจ้างได้จากการกำหนดโดยข้อตกลงระหว่างตัวแทนที่มากที่สุดของสภาพแรงงาน และระหว่างตัวแทนสมาคมนายจ้างตามลำดับ แล้วจึงให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

นอกจากนั้นให้กรรมการตามวรรคหนึ่งประชุมกันและโดยมติสองในสามของที่ประชุม สรรหาผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ ไม่น้อยกว่าห้าปีจำนวนห้าคน แล้วจึงให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งประธานกรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยการปรึกษาหารือกับตัวแทนสภาพแรงงานและสมาคมนายจ้าง และโดยฉันทามติ

มาตรา ๓๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการ ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถโดยได้รับอนุญาตจากศาล

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) เป็นบุคคลที่กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่ศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว

(๗) อยู่ในระหว่างรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่ประธานกรรมการ หรือกรรมการ พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของประธานกรรมการหรือกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนก็ได้ และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการตามความในวรรคหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้กรรมการที่เหลือเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว

มาตรา ๓๖ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าเจ็ดคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและแรงงานอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓ หรือ มาตรา ๒๔ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายแรงงานอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม โดยกรรมการฝ่ายแรงงานและฝ่ายนายจ้างจะต้องมีจำนวนเท่า ๆ กัน

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๓๗ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓

(๒) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔

(๓) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๑๕ โดยในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ในกรณีเลิกสัญญา ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างดำเนินการให้แรงงานกลับเข้าทำงานหรือกลับสู่สถานะเดิม พร้อมจ่ายค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อันพึงได้ย้อนหลังให้แรงงานด้วย

(ข) จ่ายค่าเสียหายให้แก่แรงงาน

(ค) ให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(๖) ออกข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๓๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริง ศึกษาค้นคว้าและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้

คณะอนุกรรมการให้ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายแรงงาน และผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลจำนวนเท่า ๆ กัน

มาตรา ๓๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้างและสถานที่ที่แรงงานทำงานในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) โดยหมายของศาล เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๓) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถามชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของพยานหลักฐานหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๐ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ข้อมูล ส่งพยานหลักฐาน และแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด ๕

คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔๑ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายแรงงาน ฝ่ายละห้าคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปีที่ได้รับความเห็นชอบทั้งจากฝ่ายแรงงานและนายจ้างจำนวนสามคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายแรงงาน และผู้ทรงคุณวุฒิ ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔๒ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอนโยบายและแผนงาน ในการส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งระบบต่อรัฐมนตรี รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง

(๒) ให้ความเห็น คำแนะนำ องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายแรงงานเกี่ยวกับมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาแรงงานที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักสุจริตและการส่งเสริม ระบบแรงงานสัมพันธ์ของทุกฝ่าย

(๓) สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน รวมทั้งดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ให้รัฐมนตรีทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๔) เสนอความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ต่อคณะรัฐมนตรี รวมทั้งการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต่อรัฐมนตรี

(๕) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการส่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและ ผู้แทนฝ่ายแรงงานเข้าร่วมประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

(๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย

มาตรา ๔๓ ให้กรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้อธิบดีเสนอรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งกรรมการชั้นใหม่ โดยให้กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งชั้นใหม่ดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่พ้นแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการชั้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระหรือตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๔๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง อาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) เป็นบุคคลที่กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ตามที่ศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว

(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

หมวด ๖
สมาคมนายจ้าง

มาตรา ๔๕ สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ เกี่ยวกับ สภาพการจ้าง และ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับแรงงาน และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา ๔๖ นายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย จำนวนไม่น้อยกว่าสามรายมีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง พร้อมด้วยข้อบังคับของสมาคมนายจ้างต่ออธิบดี

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดี กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๗ ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สมาคมนายจ้าง” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
- (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจน การทำบัญชีและการตรวจบัญชี
- (๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง
- (๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
- (๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา ๔๘ เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างครบถ้วนแล้ว เห็นว่าเป็นไปตามมาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๗ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างนั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า คำขอหรือเอกสารยังไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้องให้มีหนังสือแจ้งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้อง หากไม่ได้แย้งหรือไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้องภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าคำขอดังกล่าวเป็นอันตกไป แต่ถ้าได้แก้ไขเพิ่มเติมครบถ้วนหรือถูกต้องแล้ว ให้ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้าอธิบดีเห็นว่า ไม่อาจออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่เห็นด้วยกับข้อโต้แย้งตามวรรคสอง ให้อธิบดีมีหนังสือแจ้งไปยังผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งพร้อมด้วยเหตุผลโดยมิชักช้า

ในกรณีที่ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิบดี ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๔๙ ให้สมาคมนายจ้างที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ตามมาตรา ๔๘ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๐ ให้นายจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง ตามมาตรา ๔๖ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ

มาตรา ๕๑ สมาชิกของสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๕๒ สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๕๓ สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุด เมื่อ

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

มาตรา ๕๔ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบค่าชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน หรือแรงงานในกิจการของสมาชิกได้
- (๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของ วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง
- (๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ
- (๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- (๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๕๕ เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก อันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของ สมาคมนายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับสหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์
แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(๒) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน

(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(๔) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

การยกเว้นตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงกรณี เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิด เกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๕๖ ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมและเป็นผู้แทนของ
สมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้ คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่ง
หรือหลายคนทำการแทนก็ได้

สมาชิกสมาคมนายจ้าง อาจมีกรรมการ สมาคมนายจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทยรวมอยู่ด้วย แต่ต้อง
มีจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของกรรมการทั้งหมด

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

ผู้ซึ่งจะได้รับการเลือกหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง
และวรรคสามต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

มาตรา ๕๗ สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน

(๖) เลิกสมาคมนายจ้าง

(๗) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา ๕๘ เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สมาคมนายจ้าง
มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ให้นำมาตรา ๔๘ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๙ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สมาคมนายจ้าง
มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือ
วิชาชีพของกรรมการใหม่ด้วย

มาตรา ๖๐ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และ
เก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๖๑ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจ

(๑) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ
การดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

(๒) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(๓) สอบถามบุคคลตาม (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๒ อธิบดีมีอำนาจสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

(๓) ให้หรือยินยอมให้ ผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบ โดยไม่ชักช้า

มาตรา ๖๓ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๖๒ หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าว มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

มาตรา ๖๔ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอบุคคล พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองบุคคลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุด แก่อธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๖๕ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการ ประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ ของแต่ละสมาคม ด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดี พร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา ๖๖ เมื่อสมาคมนายจ้างได้ดำเนินการตามมาตรา ๖๕ แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้าน และสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้ หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา ๖๗ ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการตามมาตรา ๖๘

มาตรา ๖๘ สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่เป็นหนังสือต่ออธิบดี

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด

ให้นำมาตรา ๔๕ ถึงมาตรา ๖๔ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่โดยอนุโลม

มาตรา ๖๙ การออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้มีผลเป็นการเพิกถอนใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างเดิมที่ควบเข้ากัน

มาตรา ๗๐ สมาคมนายจ้างใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่

มาตรา ๗๑ สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อมีเหตุตามที่ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิก
- (๒) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- (๓) ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๗๒
- (๔) เมื่อล้มละลาย

มาตรา ๗๒ ให้อธิบดียื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ เมื่อปรากฏว่า

- (๑) สมาคมนายจ้างดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
 - (๒) สมาคมนายจ้างไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี
- กรณีศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้เลิกสมาคมนายจ้าง ให้ศาลแจ้งคำพิพากษา หรือคำสั่งดังกล่าวให้อธิบดีเพื่อประกาศการเลิกสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗๓ เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๒ ให้แต่งตั้ง ผู้ชำระบัญชี และทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัดมาใช้บังคับแก่การชำระบัญชี สมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๗๔ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๗๕ แรงงานทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมอย่างใดอย่างหนึ่งกับสหภาพแรงงาน รวมทั้งการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยปราศจากการถูกเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะโดยเหตุใด ๆ แรงงานคนหนึ่งมีสิทธิที่จะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้มากกว่าหนึ่งแห่ง สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักประชาธิปไตยและเป็นอิสระจากนายจ้างและรัฐบาล

มาตรา ๗๖ สหภาพแรงงานอาจจัดตั้งขึ้นในแผนกงาน สถานประกอบการ วิสาหกิจ ประเภทกิจการ สาขาอาชีพ กิจการ พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ทางปกครอง หรือบนพื้นฐานอื่นใด หรือในระดับใด ๆ ก็ได้ ตามที่แรงงานเห็นว่าเหมาะสม

ในการจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องมีแรงงานในขณะยื่นคำขอจดทะเบียนแสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าสิบคน เว้นแต่สหภาพแรงงานประเภทกิจการหรือสาขาวิชาชีพต้องมีแรงงานแสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าห้าสิบคน

ให้คำขอจดทะเบียนมีผลและสหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นแล้ว มีสถานะเป็นสหภาพแรงงานต่อไป แม้ภายหลังจะมีแรงงานแสดงความจำนง หรือสมาชิก แล้วแต่กรณี จำนวนลดลงกว่าที่กำหนดไว้ในวรรคสอง สหภาพแรงงานมีสิทธิที่จะเข้าร่วมสหพันธ์แรงงานหรือสหพันธ์แรงงานหรือเข้าร่วมกับองค์กรแรงงานต่าง ๆ ทั้งในระดับภูมิภาคและนานาชาติ

มาตรา ๗๗ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อของสหภาพแรงงาน ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (๒) คำประกาศวัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
- (๔) ระดับ เขตพื้นที่ หรือขอบเขตที่สหภาพแรงงานจะจัดตั้งขึ้น
- (๕) ประเภทสมาชิก หลักเกณฑ์ในการรับสมาชิก รวมทั้ง วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพประเภทต่าง ๆ โดยอาจกำหนดให้ผู้ที่ เป็นสมาชิกที่ต่อมาถูกเลิกจ้าง เลิกสัญญาหรือเกษียณอายุยังสามารถรักษาสมาชิกภาพและสิทธิประโยชน์ในฐานะสมาชิกของสหภาพแรงงานต่อไปได้
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (๗) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับกระบวนการเลือกตั้งที่เป็นประชาธิปไตย รวมทั้งคุณสมบัติ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
- (๙) โครงสร้างทางกฎหมายขององค์กร ซึ่งอย่างน้อยต้องมีคณะกรรมการบริหาร
- (๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจน การทำบัญชีและการสอบบัญชี
- (๑๑) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาตัดสินใจ รวมทั้งในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (๑๒) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
- (๑๓) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการควมรวมหรือการเลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา ๗๘ กระบวนการในการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้จำกัดอยู่เพียงการยื่นจดทะเบียนเอกสาร เกี่ยวกับการจัดตั้งต่ออธิบดีดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีแรงงานอย่างน้อยสิบคนขึ้นไปจัดประชุมจัดตั้งและจัดทำร่างรายงานการประชุม รวมทั้งระบุชื่อของผู้เข้าร่วมประชุม ที่อยู่ และอาชีพ ผู้เข้าร่วมประชุมจะต้องประกาศเจตนารมณ์ในการจัดตั้ง สหภาพแรงงานและเลือกตั้งคณะกรรมการจัดตั้งสหภาพแรงงานระหว่างผู้เข้าประชุมด้วยตนเอง เพื่อให้ คณะกรรมการจัดตั้งเป็นผู้ดำเนินการตามกระบวนการจัดตั้งสหภาพแรงงานแทนต่อไป

(๒) คณะกรรมการจัดตั้งจะต้องยื่นเอกสารจดทะเบียนการจัดตั้งสหภาพต่ออธิบดีภายในกำหนด สามสิบวันนับแต่วันประชุมจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยยื่นเอกสารที่มีข้อมูลดังต่อไปนี้

- (ก) ชื่อสหภาพแรงงาน
- (ข) ที่ตั้งสำนักงาน
- (ค) ระดับของสหภาพแรงงานที่เจตนาจะดำเนินการ และแรงงานที่สหภาพแรงงาน

เจตนาที่จะเป็นผู้แทน

(ง) รายงานการประชุมจัดตั้งสหภาพแรงงาน

(จ) ชื่อของสมาชิกจัดตั้งสหภาพแรงงาน

(ฉ) ชื่อและที่อยู่ของกรรมการสหภาพแรงงาน หรือในกรณีที่ยังไม่มีการเลือกตั้ง กรรมการ ให้ระบุชื่อและที่อยู่ของผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าสามคน

(ช) ระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงานรวมทั้งระเบียบเกี่ยวกับการประชุม กรรมการ และการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน

(ข) ค่าขอจดทะเบียน

(๓) อธิบดีจะต้องตรวจเอกสารที่ระบุไว้ดังกล่าวตาม (๒) ให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดสิบวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับเอกสาร

(๔) ให้อธิบดีแจ้งเป็นหนังสือ ภายในกำหนดเวลาตาม (๓) มายังคณะกรรมการจัดตั้งเพื่อให้ แก้ไขข้อบกพร่องสำคัญหรือให้ส่งข้อมูลเพิ่มเติมซึ่งจำเป็นต้องมีตามสมควรให้ครบถ้วนตาม (๒) โดยกรรมการ จัดตั้งจะต้องแก้ไขหรือส่งข้อมูลเพิ่มเติมภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

(๕) ภายในกำหนดเวลาตาม (๒) หรือภายในสิบวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับเอกสารแก้ไขหรือ เพิ่มเติมตาม (๔) กระทรวงแรงงานต้องดำเนินการ ดังนี้

- (ก) รับเอกสารจดทะเบียนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
- (ข) ไม่รับเอกสารจดทะเบียนการจัดตั้งสหภาพแรงงานหากไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและ

เงื่อนไข

(๖) ในกรณีที่กระทรวงแรงงานไม่ปฏิเสธเอกสารจดทะเบียนการจัดตั้งสหภาพแรงงานภายใน กำหนดเวลาที่ระบุไว้ใน (๔) และ (๕) ให้ถือว่าการจัดตั้งได้รับอนุมัติ

(๗) อธิบดีจะปฏิเสธการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เฉพาะกรณีที่การจดทะเบียนมีความบกพร่อง โดยไม่อาจแก้ไขได้ ในกรณีดังกล่าวอธิบดีจะต้องแจ้งคณะกรรมการจัดตั้งให้ทราบการปฏิเสธดังกล่าวพร้อม เหตุผลที่ชัดเจน หากคณะกรรมการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับอธิบดี ให้มีสิทธิที่จะนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานภายใน กำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือบอกกล่าวนั้น

มาตรา ๗๙ ให้สหภาพแรงงานที่ได้รับอนุมัติจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๗๘ เป็นนิติบุคคลและให้ อธิบดีประกาศการจัดตั้งสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๐ ให้คณะกรรมการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๗๘ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอนุมัติจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและมอบหมายการงานทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงาน

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติพร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการสหภาพแรงงานแก่อธิบดี

มาตรา ๘๑ แรงงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจกระทำการแทนนายจ้างในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษทางวินัย จะเป็นสมาชิกหรือพ้นจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่แรงงานอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ก็ได้หากไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้น

ไม่ให้ถือว่าแรงงานเป็นผู้บังคับบัญชา หากแรงงานนั้นรับผิดชอบในการบังคับบัญชาหรือสั่งการหรือลงโทษทางวินัยเป็นครั้งคราวเท่านั้น

มาตรา ๘๒ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี ของสหภาพแรงงาน เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๘๓ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อ

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

มาตรา ๘๔ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) กล่าวอ้างและมีสิทธิทุกประการในฐานะที่เป็นนิติบุคคล
- (๒) เป็นผู้แทนของสมาชิกในการดำเนินการกับนายจ้าง เจ้าหน้าที่และศาล และบุคคลภายนอกอื่น ๆ ในเรื่องเกี่ยวกับผลประโยชน์ร่วมกันของแรงงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเจรจาต่อรอง การนัดหยุดงาน และเรื่องต่าง ๆ ทางกฎหมายเกี่ยวกับกิจกรรมร่วมกัน
- (๓) รับมอบอำนาจเป็นผู้แทนของสมาชิกรายบุคคล
- (๔) เก็บค่าสมาชิกแรกเข้าและค่าบำรุงตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- (๕) จัดหาสังฆาริมทรัพย์และอสังฆาริมทรัพย์
- (๖) บริหารจัดการทรัพย์สินและสินทรัพย์ตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน เพื่อประโยชน์ของสหภาพแรงงานและสมาชิก รวมทั้งจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ สหกรณ์ ชมรมกีฬา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๗) จัดเทศกาลแรงงานชาติและงานเฉลิมฉลองต่างๆ
- (๘) จัดประชุมสหภาพแรงงาน สภาแรงงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสหภาพแรงงานไม่ว่าจะในประเทศหรือในต่างประเทศ
- (๙) จัดพิมพ์หนังสือพิมพ์ วารสาร แผ่นพับ และสิ่งสื่อสารต่าง ๆ และสิ่งพิมพ์ด้านการศึกษาและทำงานศึกษาและวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงาน

(๑๐) จัดทำข้อตกลงและพิธีสารกับองค์กรแรงงานในภูมิภาคหรือนานาชาติเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานร่วมกัน

(๑๑) ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน สิทธิมนุษยชน และประชาธิปไตย รวมถึงให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(ก) ติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน

(ข) ติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(ค) ยื่นฟ้องต่อศาลในนามของสหภาพแรงงานหรือแทนสมาชิก และ

(ง) ดำเนินมาตรการอื่นใดที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานเห็นว่าเหมาะสมเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในด้านประชาธิปไตย ความยุติธรรมทางสังคม และนิติธรรม

มาตรา ๘๕ ตัวแทนสหภาพแรงงานมีสิทธิที่จะเข้าไปในสถานที่ทำงานของสมาชิก ในระหว่างเวลาทำงาน เพื่อติดต่อกับสมาชิก การเข้าไปดังกล่าวจะต้องไม่ถูกปฏิเสธ เว้นแต่การเข้าไปในนั้นจะมีผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อการทำงานของสถานที่ดังกล่าว

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่นายจ้างมีระบบการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ สมาชิกสหภาพแรงงานมีสิทธิที่จะใช้ระบบสื่อสารดังกล่าวระหว่างกันได้

มาตรา ๘๖ สหภาพแรงงาน กรรมการ ผู้แทน หรือสมาชิกจะไม่ถูกดำเนินคดีทั้งในทางแพ่งและทางอาญา ถูกบังคับ ถูกปรับ ถูกพิพากษาหรือถูกลงโทษเนื่องจากได้ดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานตามที่กำหนดไว้โดยกฎหมายนี้ รวมทั้งจะไม่ถูกดำเนินคดีทั้งในทางแพ่งและอาญาในข้อหาหมิ่นประมาท ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และกฎหมายเกี่ยวกับการชุมนุมสาธารณะ สำหรับการกระทำ การแสดงออก การโฆษณาประชาสัมพันธ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ไม่ว่าโดยทางวาจา เอกสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หากเป็นการกระทำ หรือชี้แจงข้อมูล ข้อเท็จจริงและความเห็นที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๘๗ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือลงโทษทางวินัยต่อผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานเพราะเหตุที่จัดตั้งสหภาพแรงงาน

ให้การคุ้มครองตามวรรคหนึ่งมีผลนับตั้งแต่วันที่นายจ้างได้ทราบถึงความพยายามที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงาน ก่อนวันที่ผู้จัดตั้งยื่นเอกสารจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน และภายในระยะเวลาหกเดือนนับแต่วันที่สหภาพแรงงานได้จัดตั้งขึ้น

มาตรา ๘๘ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือลงโทษทางวินัยต่อกรรมการก่อตั้งสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน หรืออนุกรรมการที่สหภาพแรงงานแต่งตั้ง เพราะเหตุที่ได้จัดตั้งสหภาพแรงงานหรือกระทำการเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

ให้การคุ้มครองตามวรรคหนึ่งมีผลนับแต่สามสิบวันก่อนการเลือกตั้งกรรมการคนดังกล่าวและต่อไปเป็นระยะเวลาสามสิบวันภายหลังจากการเลือกตั้งในกรณีที่ผู้นั้นไม่ได้รับการเลือกตั้ง หรือภายในกำหนดหกเดือนนับแต่วันสิ้นสุดการเป็นกรรมการหรือเป็นตัวแทนของแรงงาน

มาตรา ๘๙ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการสหภาพแรงงานจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้ หรือแต่งตั้งที่ปรึกษาของสหภาพแรงงานก็ได้

ผู้ซึ่งจะได้รับการเลือกหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

มาตรา ๕๐ กรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น และมีอายุไม่ต่ำกว่าอายุของบุคคลที่สามารถทำงานได้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

มาตรา ๕๑ แรงงานซึ่งเป็นกรรมการ อนุกรรมการและที่ปรึกษาสหภาพแรงงานมีสิทธิแจ้งให้นายจ้างทราบเพื่อดำเนินกิจกรรมต่อไป โดยให้ถือว่าวันที่ดำเนินกิจกรรมนั้นเป็นวันทำงาน

(๑) เพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนแรงงานในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(๒) เพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนดอันเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงาน

(๓) เพื่อไปประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ ตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้าง จะได้ตกลงกัน

(๔) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ กรรมการในคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมายหรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

(๕) เพื่อไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน

ในการดำเนินกิจกรรมตามวรรคหนึ่ง ให้แรงงานดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างล่วงหน้าตามสมควรถึงเหตุและระยะเวลาที่จะใช้ในการทำกิจกรรมโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

มาตรา ๕๒ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกโดยรวม

(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และ งบประมาณ

(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน

(๖) เลิกสหภาพแรงงาน

(๗) จัดตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

(๘) นัดหยุดงาน

มาตรา ๕๓ เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ให้นำมาตรา ๗๘ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๔ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการใหม่ต่ออธิบดีด้วย

มาตรา ๕๕ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีและเก็บรักษาทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาทำการของสหภาพไว้ที่สำนักงาน

มาตรา ๙๖ ห้ามมิให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเข้าไปในสถานที่ทำการของสหภาพแรงงานหรือเอาเอกสารก่อนที่จะได้รับอนุญาตหรือโดยที่ไม่มีหมายศาลให้กระทำการดังกล่าว

มาตรา ๙๗ ถ้าอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีพยานหลักฐานที่ทำให้เชื่อได้ว่ากรรมการสหภาพแรงงานคนใดกระทำความผิดอาญาร้ายแรง ให้อธิบดีมีอำนาจส่งเรื่องไปยังศาลแรงงานเพื่ออนุญาตให้มีการปลดกรรมการคนดังกล่าวออกจากตำแหน่งได้

มาตรา ๙๘ ถ้าศาลแรงงานพบว่า กรรมการสหภาพแรงงานผู้นั้นได้กระทำความผิดตามมาตรา ๙๗ กรรมการดังกล่าวมีสิทธิอุทธรณ์คำตัดสินนั้นได้

ในระหว่างการอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง กรรมการคนดังกล่าวย่อมไม่ถูกปลดจากตำแหน่งจนกว่าศาลอุทธรณ์จะได้มีคำสั่งหรือคำพิพากษายืนตามศาลแรงงาน

มาตรา ๙๙ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุล พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุด แก่อธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา ๑๐๐ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดี พร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

สหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันแล้วย่อมรับไปทั้งสินทรัพย์และหนี้สินของสหภาพแรงงานเดิม

มาตรา ๑๐๑ ให้นำมาตรา ๖๖ มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ มาตรา ๖๙ และมาตรา ๗๐ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม

มาตรา ๑๐๒ ให้นำมาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๓ และมาตรา ๗๔ รวมทั้ง บทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด ๘

สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๐๓ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์นายจ้าง

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๐๔ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและแรงงานได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานให้เป็นไปตามที่อธิบดี กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๐๕ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา ๑๐๓ หรือมาตรา ๑๐๔ จะกระทำมิได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงานที่ลงคะแนนเสียง

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา ๑๐๖ ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน จัดแจ้งต่ออธิบดี โดยนำบทบัญญัติว่าด้วยการจัดแจ้งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานมาใช้โดยอนุโลม และเมื่อได้รับรองการจัดตั้งแล้ว ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๑๐๗ สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา ๑๐๘ คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา ๑๐๙ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหภาพแรงงานในหมวด ๗ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๐ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องมีใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างเมื่อได้รับรองการจัดตั้งแล้วให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา ๑๑๑ สหพันธ์แรงงานสองสหพันธ์ขึ้นไปอาจจัดตั้งสภาองค์การแรงงาน สภาองค์การแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามวรรคหนึ่ง ต้องดำเนินการจัดแจ้งต่ออธิบดี โดยให้นำบทบัญญัติในมาตรา ๗๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม และเมื่อได้จัดแจ้งแล้ว ให้สภาองค์การแรงงานเป็นนิติบุคคล

หมวด ๙
การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา ๑๑๒ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้าง เลิกสัญญาหรือข้อตกลง โยกย้ายหน้าที่การงาน ลดค่าจ้าง ไม่มอบหมายงาน ลดตำแหน่ง กลั่นแกล้ง หรือกระทำการใด ๆ เป็นการตอบโต้แรงงาน แรงงานที่เป็นผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงาน แรงงานที่แสดงความจำนงเป็นสมาชิก กรรมการ อนุกรรมการ ผู้แทน ที่ปรึกษาสหภาพแรงงาน โดยเหตุที่กระทำการหรือเตรียมการกระทำ ดังต่อไปนี้

- (ก) จัดตั้งสหภาพแรงงาน
 - (ข) เป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการหรือตำแหน่งอื่นใดของสหภาพแรงงาน
 - (ค) มีส่วนร่วมในกิจกรรมร่วมที่ชอบด้วยกฎหมาย
 - (ง) นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรอง ตามพระราชบัญญัตินี้
 - (จ) พ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีเกี่ยวกับแรงงาน
 - (ฉ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรรมการแรงงานสัมพันธ์ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน
- (๒) ชัดขวางในการที่แรงงานเป็นสมาชิก ให้แรงงานออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่แรงงานหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อไม่ให้สมัครหรือรับสมัครแรงงานเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
- (๓) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การแรงงาน หรือชัดขวางการใช้สิทธิของแรงงานในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
- (๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การแรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบตามกฎหมาย
- (๕) ใช้สิทธิปิดงานแก่แรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ
- (๖) ปฏิเสธไม่รับผู้สมัครเป็นแรงงานโดยเหตุที่เคยร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานมาก่อน

มาตรา ๑๑๓ ห้ามมิให้ผู้ใด

- (๑) บังคับ หรือขู่เข็ญโดยตรง หรือทางอ้อม ให้แรงงานต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
- (๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๑๒

มาตรา ๑๑๔ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างใน กรณีที่ร้ายแรง
- (๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) จงใจฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดจนทำให้นายจ้างได้รับความ

เสียหาย

มาตรา ๑๑๕ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ หรือมาตรา ๑๑๔ ผู้เสียหาย เนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๑๖ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๑๕ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แจ้งคำสั่งตามวรรคหนึ่งเป็นหนังสือให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบ

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญาของนายจ้างให้เป็นอันระงับไป

ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหา หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และไม่ได้ นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาตามวรรคสี่ ให้คำสั่งนั้นเป็นที่ยุติ

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้ว การดำเนินคดีอาญา ที่มีอยู่ให้เป็นอันระงับไป

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่แรงงาน ให้ศาลมีอำนาจ จ่ายเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาวางไว้ต่อศาลให้แก่แรงงานผู้กล่าวหา

หมวด ๑๐

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๑๗ ผู้แทนนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ผู้แทนแรงงาน หรือผู้แทนสหภาพแรงงาน ผู้ใด เสนอให้ รัับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุ ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง แรงงานหรือ สหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจริญทำความตกลง หรือรับทราบคำชี้ขาด ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสอง หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๘ ที่ปรึกษานายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ที่ปรึกษาแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ผู้ใด เสนอให้ รัับ หรือยอม จะรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุ ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้างหรือแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควร ได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๙ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๐ นายจ้างหรือแรงงานผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จัดทะเบียนตามมาตรา ๑๖ วรรคสอง มาตรา ๒๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๘

วรรคสอง ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๑ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๒ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง แรงงาน สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๓ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๘ วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๕ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ชัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๖๑ หรือมาตรา ๙๖ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๖ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๗ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง มาตรา ๕๙ มาตรา ๘๐ วรรคสอง หรือมาตรา ๙๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๒๘ สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๙ ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๓๐ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๓๑ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ หรือมาตรา ๑๑๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับตั้งแต่ห้าหมื่นบาทถึงหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๒ ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรือ “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การแรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๓๓ เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ซึ่งได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๔ ผู้ใดยังคงดำเนินการกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๓๕ ผู้กระทำความผิดต้องชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่ระบุภายในสามสิบวัน มิเช่นนั้นจะต้องเสียค่าปรับเพิ่มเป็นสองเท่า

มาตรา ๑๓๖ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ต้องหาว่ากระทำความผิดยินยอม ให้อธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย มีอำนาจเปรียบเทียบปรับได้

(๒) การชำระค่าปรับตามพระราชบัญญัตินี้ถือว่าเป็นค่าปรับเป็นพินัยตามกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัย

(๓) ในกรณีที่ผู้กระทำความผิด ถูกดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี แต่ยังคงฝ่าฝืนกระทำความผิดในลักษณะนั้นอยู่ต่อไป ให้เพิ่มโทษจำคุกเป็นสองเท่าของโทษจำคุกที่กำหนดไว้ และให้ปรับเพิ่มขึ้นหนึ่งเท่าในทุกๆเจ็ดวัน ของโทษปรับที่กำหนดไว้ นับแต่วันที่เปรียบเทียบปรับเป็นต้นไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๓๗ ในวาระเริ่มแรกให้ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๔๑ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายแรงงาน ฝ่ายสหาคคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นที่ประจักษ์ ไม่น้อยกว่าห้าปี จำนวนสามคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ อธิบดี เป็นกรรมการ และเลขานุการ และให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๓๘ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๓๙ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๐ บรรดาค่าชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือ คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป

บรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๑ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาด ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุดแล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาด คำสั่งหรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

มาตรา ๑๔๒ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การ นายจ้าง และสภาองค์การแรงงานที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นสมาคม นายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การ นายจ้าง และสภาองค์การแรงงานที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๓ คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคม นายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การแรงงานที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๔๔ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ

การดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือ คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ
ของร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะได้เสนอร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ต่อสภาผู้แทนราษฎร และได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติตามข้อ ๑๑๐ ของข้อบังคับการประชุมสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว มีการจำกัด แบ่งแยกและควบคุมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงาน ทำให้สภาพแรงงานอ่อนแอ ไม่สอดคล้องกับการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้พัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีและรูปแบบทางธุรกิจที่มีการผลิต การบริการและการจำหน่ายในรูปแบบใหม่ ๆ มีผลทำให้ผู้ใช้แรงงานกายและแรงงานสมองถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการอย่างมาก โดยไม่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐอย่างเหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ดังนั้นเพื่อให้ขบวนการแรงงาน มีความเป็นปึกแผ่นเข้มแข็ง มีผลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของแรงงาน เป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญรวมถึงให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

๒.๑ กำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” (ร่างมาตรา ๔)

๒.๒ กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๕)

๒.๓ กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และสำนักงานทะเบียนกลางมีหน้าที่และอำนาจในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร (ร่างมาตรา ๖)

๒.๔ กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๗)

๒.๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๘)

๒.๖ กำหนดวิธีการการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคีตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๙)

๒.๗ กำหนดวิธีการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๑๐ - ร่างมาตรา ๒๐)

- ๒.๘ กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๑ - ร่างมาตรา ๓๐)
- ๒.๙ กำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง (ร่างมาตรา ๓๑ และร่างมาตรา ๓๒)
- ๒.๑๐ กำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๓๓ - ร่างมาตรา ๔๐)
- ๒.๑๑ กำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๔)
- ๒.๑๒ กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควมรวม อำนาจ หน้าที่ และการสิ้นสุดของสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๔๕ - ร่างมาตรา ๗๔)
- ๒.๑๓ กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควมรวม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหภาพแรงงาน (ร่างมาตรา ๗๕ - ร่างมาตรา ๑๐๒)
- ๒.๑๔ กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควมรวม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (ร่างมาตรา ๑๐๓ - ร่างมาตรา ๑๑๑)
- ๒.๑๕ กำหนดข้อห้ามที่มีลักษณะอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและวิธีการดำเนินการของผู้ที่ได้รับความเสียหาย (ร่างมาตรา ๑๑๒ - ร่างมาตรา ๑๑๖)
- ๒.๑๖ กำหนดโทษ ผู้แทนนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ผู้แทนแรงงาน หรือผู้แทนสหภาพแรงงานผู้ใด เสนอให้ รัับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง แรงงานหรือ สหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจริญทำความตกลง หรือรับทราบคำชี้ขาด ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๑๗)
- ๒.๑๗ กำหนดโทษ ที่ปรึกษานายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ที่ปรึกษาแรงงานหรือสหภาพแรงงานผู้ใด เสนอให้ รัับ หรือยอม จะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง สมาคมนายจ้างหรือแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสีย ผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๑๘)
- ๒.๑๘ กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖ หรือมาตรา ๑๗ หรือ มาตรา ๒๒ วรรคสอง (ร่างมาตรา ๑๑๙)
- ๒.๑๙ กำหนดโทษกรณีนายจ้างหรือแรงงานผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตาม มาตรา ๑๖ วรรคสองมาตรา ๒๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๘ วรรคสอง ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๑๒๐)
- ๒.๒๐ กำหนดโทษกรณี นายจ้าง สมาคมนายจ้าง แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๓ (ร่างมาตรา ๑๒๑)
- ๒.๒๑ กำหนดโทษกรณี ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดรัับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์ อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง แรงงาน สมาคม นายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๒๒)
- ๒.๒๒ กำหนดโทษกรณี ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๘ วรรคสอง (ร่างมาตรา ๑๒๓)

๒.๒๓ กำหนดโทษกรณี นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง (ร่างมาตรา ๑๒๔)
 ๒.๒๔ กำหนดโทษกรณี ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง
 หรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๖๑ หรือมาตรา ๙๖
 (ร่างมาตรา ๑๒๕)

๒.๒๕ กำหนดโทษกรณี นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๐
 (ร่างมาตรา ๑๒๖)

๒.๒๖ กำหนดโทษกรณี นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง
 แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง
 มาตรา ๕๙ มาตรา ๘๐ วรรคสอง หรือมาตรา ๙๔ (ร่างมาตรา ๑๒๗)

๒.๒๗ กำหนดโทษกรณี สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๐ หรือ
 มาตรา ๖๔ และกรรมการสมาคมนายจ้างที่รู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน (ร่างมาตรา ๑๒๘)

๒.๒๘ กำหนดโทษกรณี ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๔ (ร่างมาตรา ๑๒๙)

๒.๒๙ กำหนดโทษกรณี สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ และ
 กรรมการสหภาพแรงงานที่รู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน (ร่างมาตรา ๑๓๐)

๒.๓๐ กำหนดโทษกรณี นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ หรือมาตรา ๑๑๔
 (ร่างมาตรา ๑๓๑)

๒.๓๑ กำหนดโทษกรณี ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ
 “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรือ “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ
 “สภาองค์การแรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ
 ดวงตราจดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์
 นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน (ร่างมาตรา ๑๓๒)

๒.๓๒ กำหนดโทษกรณี เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์
 แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ซึ่งได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรือ
 อนุกรรมการ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือ
 สภาองค์การแรงงาน ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี (ร่างมาตรา ๑๓๓)

๒.๓๓ กำหนดโทษกรณี ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน
 สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตาม
 พระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๔)

๒.๓๔ กำหนดโทษให้เสียค่าปรับเพิ่มเป็นสองเท่ากรณี ผู้กระทำความผิดไม่ชำระเงินค่าปรับ
 ตามจำนวนที่ระบุภายในสามสิบวัน (ร่างมาตรา ๑๓๕)

๒.๓๕ การกำหนดโทษปรับกรณีกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษจำคุก
 ไม่เกินหกเดือน (ร่างมาตรา ๑๓๖)

๒.๓๖ กำหนดให้ในวาระเริ่มแรก คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๔๑
 ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายแรงงาน ฝ่ายละห้าคน
 ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์
 เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปี จำนวนสามคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ อธิบดี เป็นกรรมการ
 และเลขานุการ และให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง
คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๗)

๒.๓๗ กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่า
จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๘)

๒.๓๘ กำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน
ตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๙)

๒.๓๙ กำหนดให้บรรดาคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือ
คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และ
ยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป บรรดาสภาพการจ้าง
ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้
บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๐)

๒.๔๐ กำหนดให้บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาด
ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นและ
ยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน
คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด (ร่างมาตรา ๑๔๑)

๒.๔๑ กำหนดให้ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน
สภาองค์กร นายจ้าง และสภาองค์กรแรงงานที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กร
นายจ้าง และสภาองค์กรแรงงานที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๒)

๒.๔๒ กำหนดให้คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง
สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรแรงงานที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๓)

๒.๔๓ กำหนดให้บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือ
คำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้
ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมี
พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ
การดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือ คำสั่งตามวรรคหนึ่ง
ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้
รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ (ร่างมาตรา ๑๔๔)



รายงานผลการรับฟังความคิดเห็น
และรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจาก
ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
นายสุเทพ อุ๋อัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรกับคณะ เป็นผู้เสนอ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร





รายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ ผลกระทบที่อาจเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานของร่างพระราชบัญญัติ

๑. ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.

กฎหมายใหม่ ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ยกเลิก

๒. หลักการและเหตุผล

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เหตุผล

โดยที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว มีการจำกัด แบ่งแยกและควบคุมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ ไม่สอดคล้องกับการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้พัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีและรูปแบบทางธุรกิจที่มีการผลิต การบริการและการจำหน่ายในรูปแบบใหม่ ๆ มีผลทำให้ผู้ใช้แรงงานกายและแรงงานสมองถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการอย่างมากโดยไม่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐอย่างเหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศ ด้านแรงงาน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ดังนั้น เพื่อให้ขบวนการแรงงานมีความเป็นปึกแผ่นเข้มแข็ง มีผลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของแรงงานเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๓. ผู้เสนอร่างพระราชบัญญัติ

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประชาชนเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

นายสุเทพ อู่อัน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร กับคณะเป็นผู้เสนอ

ส่วนที่ ๒ การรับฟังความคิดเห็นและสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

๑. ข้อมูลประกอบการรับฟังความคิดเห็น

สาระสำคัญ

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” (ร่างมาตรา ๔)

๒. กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๕)

๓. กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและสำนักงานทะเบียนกลางมีหน้าที่และอำนาจในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรแรงงานทั่วราชอาณาจักร (ร่างมาตรา ๖)

๔. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๗)

๕. กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๘)

๖. กำหนดวิธีการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคีตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๙)

๗. กำหนดวิธีการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๑๐ - ร่างมาตรา ๒๐)

๘. กำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๑ - ร่างมาตรา ๓๐)

๙. กำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง (ร่างมาตรา ๓๑ และร่างมาตรา ๓๒)

๑๐. กำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๐)

๑๑. กำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๔)

๑๒. กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวม อำนาจ หน้าที่ และการสิ้นสุดของสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๔๕ - ร่างมาตรา ๗๔)

๑๓. กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหภาพแรงงาน (ร่างมาตรา ๗๕ - ร่างมาตรา ๑๐๒)

๑๔. กำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (ร่างมาตรา ๑๐๓ - ร่างมาตรา ๑๑๑)

๑๕. กำหนดข้อห้ามที่มีลักษณะอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและวิธีการดำเนินการของผู้ที่ได้รับความเสียหาย (ร่างมาตรา ๑๑๒ - ร่างมาตรา ๑๑๖)

๑๖. กำหนดโทษผู้แทนนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ผู้แทนแรงงาน หรือผู้แทนสหภาพแรงงาน ผู้ใด เสนอให้ รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง แรงงานหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้องเจรจาทำความตกลง หรือรับทราบค่าจ้าง ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๑๗)

๑๗. กำหนดโทษที่ปรึกษานายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ที่ปรึกษาแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ผู้ใด เสนอให้รับ หรือยอม จะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง สมาคมนายจ้างหรือแรงงานหรือสหภาพแรงงาน ซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๑๘)

๑๘. กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖ หรือมาตรา ๑๗ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสอง (ร่างมาตรา ๑๑๙)

๑๙. กำหนดโทษกรณีนายจ้างหรือแรงงานผู้ใดฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างข้อพิพาทแรงงานที่ได้จัดทะเบียนตาม มาตรา ๑๖ วรรคสองมาตรา ๒๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๘ วรรคสอง ในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ (ร่างมาตรา ๑๒๐)

๒๐. กำหนดโทษกรณีนายจ้าง สมาคมนายจ้าง แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๓ (ร่างมาตรา ๑๒๑)

๒๑. กำหนดโทษกรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง แรงงาน สมาคม นายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ (ร่างมาตรา ๑๒๒)

๒๒. กำหนดโทษกรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๘ วรรคสอง (ร่างมาตรา ๑๒๓)

๒๓. กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง (ร่างมาตรา ๑๒๔)

๒๔. กำหนดโทษกรณีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๖๑ หรือมาตรา ๙๖ (ร่างมาตรา ๑๒๕)

๒๕. กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๐ (ร่างมาตรา ๑๒๖)

๒๖. กำหนดโทษกรณีนายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง แรงงาน สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง มาตรา ๕๙ มาตรา ๘๐ วรรคสอง หรือมาตรา ๙๔ (ร่างมาตรา ๑๒๗)

๒๗. กำหนดโทษ กรณีสมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๔ และคณะกรรมการสมาคมนายจ้างที่รู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน (ร่างมาตรา ๑๒๘)

๒๘. กำหนดโทษกรณีผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๔ (ร่างมาตรา ๑๒๙)

๒๙. กำหนดโทษกรณีสหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ และกรรมการสหภาพแรงงานที่รู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน (ร่างมาตรา ๑๓๐)

๓๐. กำหนดโทษกรณีนายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ หรือมาตรา ๑๑๔ (ร่างมาตรา ๑๓๑)

๓๑. กำหนดโทษกรณีผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรือ “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การแรงงาน” หรือ อักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อดวงตราจดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การแรงงาน หรือสภาองค์การแรงงาน (ร่างมาตรา ๑๓๒)

๓๒. กำหนดโทษกรณีเมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ซึ่งได้เลือกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี (ร่างมาตรา ๑๓๓)

๓๓. กำหนดโทษกรณีผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การแรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๔)

๓๔. กำหนดโทษให้เสียค่าปรับเพิ่มเป็นสองเท่ากรณี ผู้กระทำความผิดไม่ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่ระบุภายในสามสิบวัน (ร่างมาตรา ๑๓๕)

๓๕. การกำหนดโทษปรับกรณีกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้มีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน (ร่างมาตรา ๑๓๖)

๓๖. กำหนดให้ในวาระเริ่มแรก คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๔๑ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายแรงงาน ฝ่ายละห้าคน ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ ไม่น้อยกว่าห้าปี จำนวนสามคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ อธิบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการกรม

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ตาม พระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๗)

๓๗. กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรง ตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๘)

๓๘. กำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม พระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓๙)

๓๙. กำหนดให้บรรดาค่าชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และยังมีผลใช้บังคับ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป บรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๐)

๔๐. กำหนดให้บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาท แรงงาน คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด (ร่างมาตรา ๑๔๑)

๔๑. กำหนดให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การแรงงานที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็น สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การ แรงงานที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๒)

๔๒. กำหนดให้คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การแรงงานที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็น คำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๔๓)

๔๓. กำหนดให้บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับการดำเนินการออก พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจ ดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ (ร่างมาตรา ๑๔๔)

๒. ผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. กระทรวงแรงงาน
๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
๓. สมาคมนายจ้าง
๔. สหภาพแรงงาน

๕. สภากงศ์การนายจ้าง
๖. สหพันธ์นายจ้าง
๗. สหพันธ์แรงงาน
๘. สภากงศ์การแรงงาน
๑๐. นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์
๑๑. ประชาชนทั่วไป

๓. ประเด็นการรับฟังความคิดเห็น

๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภากงศ์การจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภากงศ์การจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” (ร่างมาตรา ๔)

๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๕)

๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและสำนักงานทะเบียนกลางมีหน้าที่และอำนาจในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภากงศ์การนายจ้าง และสภากงศ์การแรงงานทั่วราชอาณาจักร (ร่างมาตรา ๖)

๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๗)

๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๘)

๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคีตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๙)

๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภากงศ์การจ้างของสหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๑๐ - ร่างมาตรา ๒๐)

๘. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๑ - ร่างมาตรา ๓๐)

๙. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง (ร่างมาตรา ๓๑ และร่างมาตรา ๓๒)

๑๐. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๓๓ - ร่างมาตรา ๔๐)

๑๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๔)

๑๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบคุม อำนาจหน้าที่ และการสิ้นสุดของสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๔๕ - ร่างมาตรา ๗๔)

๑๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบคุม อำนาจหน้าที่และการสิ้นสุดของสหภาพแรงงาน (ร่างมาตรา ๗๕ - ร่างมาตรา ๑๐๒)

๑๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบคุมอำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (ร่างมาตรา ๑๐๓ - ร่างมาตรา ๑๑๑)

๑๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดข้อห้ามที่มีลักษณะอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและวิธีการดำเนินการของผู้ที่ได้รับความเสียหาย (ร่างมาตรา ๑๑๒ – ร่างมาตรา ๑๑๖)

๑๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทโทษของการฝ่าฝืนกรณีตามที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ใน หมวด ๑๐ (ร่างมาตรา ๑๑๗ – ร่างมาตรา ๑๓๖)

๑๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทเฉพาะกาลของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๑๓๗ – ร่างมาตรา ๑๔๔)

๑๘. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

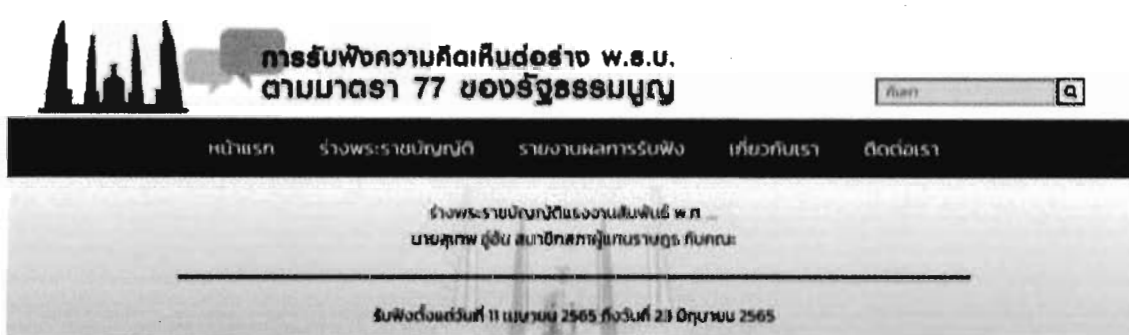
๔. ระยะเวลาและวิธีการการรับฟังความคิดเห็น

๔.๑ ระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็น

ตั้งแต่วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ รวมระยะเวลา จำนวน ๗๔ วัน

๔.๒ วิธีการรับฟังความคิดเห็น

(๑) ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th



(๒) ส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วย

๑. กระทรวงแรงงาน
๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน
๓. สมาคมนายจ้าง
๔. สหภาพแรงงาน
๕. สภาองค์การนายจ้าง
๖. สหพันธ์นายจ้าง
๗. สหพันธ์แรงงาน
๘. สภาองค์การแรงงาน

๕. สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น

๕.๑ ข้อมูลทั่วไปผู้ร่วมแสดงความคิดเห็น

(๑) จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th จำนวน ๑๓๖๑ คน

(๒) จากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง

จำนวน ๒ หน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. กระทรวงแรงงาน
๒. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

๕.๒ ผลการรับฟัง

ผลการรับฟังผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th และจากการส่งประเด็นไปรับฟังผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง สรุปได้เป็นรายประเด็นดังนี้

๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” (ร่างมาตรา ๔)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๖ คน) เพราะครอบคลุมถึงแรงงานอาชีพต่าง ๆ ที่อยู่ใต้สภาพการจ้าง และที่ผ่านมานายจ้างลูกจ้างแบบเดิมคับแคบเกินไป และมีการใช้คำว่าแรงงานแทนคำว่าลูกจ้าง ทำให้ครอบคลุมอาชีพใหม่ๆด้วย ทั้งนี้มีการใช้คำว่าแรงงานแทนคำว่าลูกจ้าง ทำให้ครอบคลุมอาชีพใหม่ๆด้วย (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)</p>	<p>- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)</p> <p>- การกำหนดนิยาม</p> <p>๑) “นายจ้าง” “แรงงาน” เป็นการกำหนดความหมายในลักษณะกว้างเกินขอบเขตโดยรวมถึงหน่วยงานราชการ เอกชน จ้างทำของ สัญญาจ้างต่าง ๆ ผู้ประกอบอาชีพอิสระ</p> <p>๒) “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” เป็นการกำหนดความหมาย ในลักษณะกว้างเกินขอบเขต และในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะแล้ว</p> <p>๓) “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” เป็นการกำหนดความหมายในลักษณะกว้างเกินขอบเขต โดยการกำหนดนิยามไม่เป็นไปตามหลักการในร่างกฎหมาย เช่น ในนิยามความหมายคำว่า “ปิดงาน” กำหนดห้ามนำผู้อื่นมาทำงานแทน เป็นต้น</p> <p>๔) “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” เมื่อพิจารณาประกอบคำว่า “แรงงาน” จะทำให้เป็นการกำหนดความหมายในลักษณะกว้างเกินขอบเขต ทั้งนี้ การทำกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ ไม่ว่าในเรื่องการรวมตัว รวมกลุ่ม การยื่นข้อเรียกร้องการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน สิทธิการปิดงาน การให้ความคุ้มครองบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำกิจกรรม และการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นเรื่องของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ต้องดำเนินการต่อกัน เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	และส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างสองฝ่าย ดังนั้น การกำหนดนิยามข้างต้นต้องสะท้อนถึงกิจกรรมที่ทั้งสองฝ่ายมีต่อกันเท่านั้น (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)

๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๕)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th) - เห็นด้วยในหลักการกับการกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน) 	

๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและสำนักงานทะเบียนกลางมีหน้าที่และอำนาจในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคม นายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรแรงงาน ทัวราชอาณาจักร (ร่างมาตรา ๖)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none"> - เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๗ คน) เพราะกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจแต่ละหน่วยงานรัฐให้เกิดการปฏิบัติที่ฟังก์ชันมากยิ่งขึ้น และกำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจแต่ละหน่วยงานรัฐให้เกิดการปฏิบัติที่ฟังก์ชันมากยิ่งขึ้น (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th) - เห็นด้วยในหลักการกำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน) 	

๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(ร่างมาตรา ๗)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๕ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (กระทรวงแรงงาน/กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(ร่างมาตรา ๘)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคี

ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๙)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๕ คน) เพราะการนับคะแนนเสียงตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกสหภาพฯ อย่างเป็นธรรม (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการกำหนดวิธีการคัดเลือกตัวแทนสหภาพแรงงานในระบบไตรภาคี แต่ควรกำหนดรายละเอียดในบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการไตรภาคีในเรื่องอื่นๆ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	<ul style="list-style-type: none">- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)

๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการดำเนินการยื่นข้อเรียกร้องและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของสหภาพแรงงาน นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๑๐ - ร่างมาตรา ๒๐)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๕ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในกระบวนการและขั้นตอน หมวด ๑ การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรองและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีข้อสังเกต ดังนี้</p> <p>๑) การไม่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาต่อรอง เนื่องจากการรวมตัวเป็นสิทธิของลูกจ้างจึงไม่ควรบังคับให้การยื่นข้อเรียกร้องต้องกระทำโดยสหภาพแรงงาน ซึ่งกฎหมายปัจจุบัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๘) ได้บัญญัติให้ลูกจ้างสามารถยื่นข้อเรียกร้องได้</p> <p>๒) ร่างฯ มาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง หากสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างสามารถที่จะตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือโดยตัวแทนสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง... เห็นว่า การลงนามในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานและนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง ควรเป็นผู้แทนการเจรจาที่ได้รับการแต่งตั้ง มิใช่ผู้แทนสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจเป็นบุคคลใดก็ได้ อาจนำไปสู่ปัญหาในภายหลังได้</p> <p>๓) ร่างฯ มาตรา ๑๙ ถึงมาตรา ๒๐ กรณีการโอนกิจการ หรือการเปลี่ยนแปลงกิจการที่มีผลกระทบต่อสภาพการจ้าง มีบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้อยู่แล้ว โดยเป็นเรื่องที่นายจ้างสามารถดำเนินการตามหลักกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจึงไม่จำเป็นต้องบัญญัติในร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ฉบับนี้อีก (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	

๘. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๑ – ร่างมาตรา ๓๐)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๒ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีข้อสังเกต ในร่างฯ มาตรา ๒๔ การที่กำหนดให้รัฐมนตรีอาจส่งเรื่องให้ศาลแรงงานไต่สวนและวินิจฉัยโดยศาลอาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยนำมาตรา ๒๓ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับโดยอนุโลม กล่าวคือ ไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานอีก จึงทำให้เป็นการสร้างขั้นตอนทำให้กระบวนการในการระงับข้อพิพาทเกิดความล่าช้า (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	

๙. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง (ร่างมาตรา ๓๑ และร่างมาตรา ๓๒)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๓ การปิดงานและการนัดหยุดงาน มีข้อสังเกต ดังนี้</p> <p>๑) เนื้อหาของร่างฯ มาตรา ๓๑ ไม่สอดคล้องกับหมวด ๓ เรื่องการปิดงานและนัดหยุดงานเนื่องจากร่างฯ มาตรา ๓๑ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของแรงงานไม่เกี่ยวกับการปิดงานและนัดหยุดงาน และเนื้อหาของร่างฯ เป็นการให้สิทธิการนัดหยุดงานกับแรงงานทุกคนซึ่งเปิดกว้างเกินความจำเป็น การใช้สิทธิที่สมควรเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ๆ เพื่อประโยชน์ในการบริหารกิจกรรมและกิจกรรมของนายจ้างได้อย่างเหมาะสม และไม่เกิดผลกระทบเสียหาย รุนแรงต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด</p> <p>๒) การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการบริการสาธารณะที่สำคัญ เช่น กิจการไฟฟ้า กิจการประปา กิจการโทรคมนาคม ไม่มีการกำหนดให้</p>	<p>- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p>

จัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นและการเยียวยาเพื่อคุ้มครองประชาชน ผู้เกี่ยวข้องที่อาจได้รับผลกระทบ ในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน ๓) ก่อนการปิดงานของนายจ้างที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นกิจการที่มีลักษณะเฉพาะตามร่าง ๆ ไม่มีการกำหนดให้ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี เจ้าสังกัดพิจารณาก่อนการปิดงานเพราะเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	
---	--

๑๐. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๓๓ - ร่างมาตรา ๔๐)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th) - เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๑๑. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๔๑ - ร่างมาตรา ๔๔)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th) - เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๕ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)

๑๒. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับการควรวรม อำนาจ หน้าที่ และการสิ้นสุดของสมาคมนายจ้าง (ร่างมาตรา ๔๕ - ร่างมาตรา ๗๔)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) เพราะการแจ้งเจตนาารมณในการจัดตั้งพื้นฐานเบื้องต้นที่ครอบคลุมและทุกคนควรเป็นสมาชิกและก่อตั้งสหภาพแรงงาน	- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๒ คน) เพราะนายจ้างควรต้องมีความพร้อมที่จะรับผิดชอบ (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)

<p>ได้ (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๖ สมาคมนายจ้าง มีข้อสังเกตถึงความสอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ดังนี้</p> <p>๑) ร่างมาตรา ๔๖ กำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างที่จัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องมีสัญชาติไทย</p> <p>๒) ร่างฯ มาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๒ กำหนดให้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าไปดำเนินการในลักษณะแทรกแซงการรวมตัว (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	
---	--

๑๓. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควบรวม อำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหภาพแรงงาน (ร่างมาตรา ๗๕ – ร่างมาตรา ๑๐๒)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๑ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๗ สหภาพแรงงาน โดยมีข้อสังเกต ดังนี้</p> <p>๑) เนื้อหาของร่างฯ มาตรา ๘๗ อาจมีความซ้ำซ้อนกับบทบัญญัติในหมวด ๙ การกระทำอันไม่เป็นธรรม</p> <p>๒) ร่างฯ ไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายฉบับปัจจุบัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘) กำหนดให้สิทธิลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	

๑๔. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดวิธีการจัดตั้ง การเข้าเป็นสมาชิกภาพ การสิ้นสุดการเป็นสมาชิกภาพ ข้อบังคับ การควมรวบรวมอำนาจ หน้าที่และการสิ้นสุดของสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (ร่างมาตรา ๑๐๓ - ร่างมาตรา ๑๑๑)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๖ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการหมวด ๘ สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๑๕. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดข้อห้ามที่มีลักษณะอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและวิธีการดำเนินการของผู้ที่ได้รับความเสียหาย (ร่างมาตรา ๑๑๒ - ร่างมาตรา ๑๑๖)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๔ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๙ การกระทำอันไม่เป็นธรรม (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	<ul style="list-style-type: none">- ไม่เห็นด้วย (จำนวน ๒ คน) เพราะคุ้มครองสิทธิแรงงานและเป็นข้อปฏิบัติพื้นฐานที่แรงงานควรได้รับการคุ้มครองจากการใช้สิทธิ (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)

๑๖. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทโทษของการฝ่าฝืนกรณีตามที่ร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้ใน หมวด ๑๐ (ร่างมาตรา ๑๑๗ - ร่างมาตรา ๑๓๖)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<ul style="list-style-type: none">- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๕ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภาwww.parliament.go.th)- เห็นด้วยในหลักการของหมวด ๑๐ บทกำหนดโทษ โดยมีข้อสังเกตว่า การกำหนดโทษอาญาพึงกำหนดเฉพาะความผิดร้ายแรงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๗๗ และคำแนะนำของคณะกรรมการพัฒนากฎหมาย เรื่อง การกำหนดโทษอาญาในกฎหมาย (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)	

๑๗. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการกำหนดบทเฉพาะกาลของร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้ (ร่างมาตรา ๑๓๗ - ร่างมาตรา ๑๔๔)

เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<p>- เห็นด้วย (จำนวน ๑๓๕๖ คน) (ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา www.parliament.go.th)</p> <p>- เห็นด้วยในหลักการของบทเฉพาะกาล โดยมีข้อสังเกตว่า การที่ร่างฯ กำหนดให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ แต่ไม่มีบทบัญญัติในการรองรับการใด ๆ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (กระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน)</p>	

๑๘. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ผู้ร่วมแสดงความคิดเห็นจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของรัฐสภา

www.parliament.go.th

- การกำหนดบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” “แรงงาน” “สภาพการจ้าง” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน” “ปิดงาน” “นัดหยุดงาน” “สมาคมนายจ้าง” “สหภาพแรงงาน” “สหพันธ์นายจ้าง” “สหพันธ์แรงงาน” “พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” “อธิบดี” “รัฐมนตรี” เติมเต็มสวัสดิการแรงงานในระบบ

- การกำหนดสิทธิและการดำเนินการนัดปิดงานและการหยุดงานของแรงงานและนายจ้าง มีการกำหนดการดำเนินการปิดงานและหยุดงานอย่างสมเหตุสมผล ส่งเสริมการใช้สิทธิ

- การกำหนดคุณสมบัติ อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คาดว่าน่าจะทำงานได้ดี

๒. กระทรวงแรงงาน และกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

- การที่ร่างฯ กำหนดขอบเขตการบังคับใช้รวมถึงแรงงาน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจด้วย ยังไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากการใช้สิทธิด้านแรงงานสัมพันธ์ในแรงงานทางภาครัฐวิสาหกิจ หรือภาคราชการ มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว และการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ในบางเรื่องการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น เป็นการดำเนินงานที่มีผลกระทบต่องบประมาณซึ่งต้องให้คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ รวมทั้งปฏิบัติตามกฎหมายเฉพาะเรื่องนั้น ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ เป็นต้น

- ร่างฯ ไม่ได้กำหนดรองรับสิทธิการรวมตัว รวมกลุ่ม การยื่นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง โดยกำหนดเพียงให้สิทธิเฉพาะสหภาพแรงงานเท่านั้น ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับหลักการรวมตัวรวมกลุ่มการทำกิจกรรมอื่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร และกฎหมายปัจจุบัน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘)

- ส่วนหนึ่งของเหตุผลในการจัดทำร่างฯ ได้กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับหลักอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ แต่ร่างฯ กลับมีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้อง

กับหลักการดังกล่าว เช่น การจัดตั้งสมาคมนายจ้าง การให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าแทรกแซงในการออกคำสั่งของรัฐ ให้เลิกสหภาพ เป็นต้น

- ร่างฯ ไม่มีบทบัญญัติคุ้มครองประชาชนและผู้เกี่ยวข้องที่อาจได้รับความเสียหายจากการทำกิจกรรมแรงงาน เช่น การปิดงาน หรือนัดหยุดงาน เป็นต้น โดยไม่ได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำ และการเยียวยาผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบ

- การกำหนดบทบัญญัติในเรื่องการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างแรงงานผู้เกี่ยวข้องด้วยกัน ระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับนายจ้างและลูกจ้างและระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไม่มีการบัญญัติที่ชัดเจน

- การรับฟังความคิดเห็นต่อร่างฯ ไม่ครอบคลุม โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานภาครัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง เป็นต้น

ส่วนที่ ๓ รายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

๑. ความเป็นมา สภาพปัญหา ความจำเป็นที่จะต้องตราพระราชบัญญัติ

โดยที่กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าว มีการจำกัด แบ่งแยกและควบคุมสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ ไม่สอดคล้องกับการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้พัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เทคโนโลยีและรูปแบบทางธุรกิจที่มีการผลิต การบริการและการจำหน่ายในรูปแบบใหม่ ๆ มีผลทำให้ผู้ใช้แรงงานกายและแรงงานสมองถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการอย่างมาก โดยไม่ได้รับการคุ้มครองและส่งเสริมจากรัฐอย่างเหมาะสมตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศ ด้านแรงงาน ตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ดังนั้น เพื่อให้ขบวนการแรงงาน มีความเป็นปึกแผ่นเข้มแข็ง มีผลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของแรงงานเป็นการเสริมสร้าง การพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ รวมถึงให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. ความสอดคล้องของร่างพระราชบัญญัติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๔๐ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือ ขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพียงเท่าที่จำเป็น หรือ เพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

มาตรา ๔๒ บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชน หรือ หมู่คณะอื่น

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของ ประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

๓. ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

ทำให้การจัดตั้งและการดำเนินการของ สามคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน รวมทั้งทำให้ขบวนการแรงงานมีความเป็นปึกแผ่นเข้มแข็ง มีผลในการปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์อันชอบธรรมของแรงงานเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและความเข้มแข็งให้แก่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านแรงงาน

๔. ความสัมพันธ์หรือความใกล้เคียงกับกฎหมายอื่น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน

๕. ผลกระทบโดยรวมที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมาย

๖. การกำหนดให้มีระบบอนุญาต อนุมัติหรือการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่

มี

ไม่มี

เหตุผลและความจำเป็น

การจดทะเบียน เพื่อให้รัฐได้ทราบข้อมูลและสามารถติดตามได้อย่างใกล้ชิด เป็นกรณีที่รัฐต้องการทราบข้อมูลเชิงสถิติเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ และการกำกับดูแล การทำกิจกรรม หรือการประกอบธุรกิจ โดยกำหนดให้จดทะเบียนข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดบางประการต่อหน่วยงานผู้รับผิดชอบก่อนดำเนินการ โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบมีหน้าที่เพื่อยืนยันความครบถ้วนของรายการเท่านั้น

การจดทะเบียน/การขึ้นทะเบียน เพื่อตรวจสอบและติดตาม สำหรับกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสาธารณะในระดับที่มีได้รุนแรงมากนัก แต่รัฐจำเป็นต้องเข้ามากำกับดูแลเพื่อรับรองคุณสมบัติหรือเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการส่งเสริมหรือสนับสนุนจากภาครัฐ โดยในการรับจดทะเบียนหรือขึ้นทะเบียนอาจกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามได้ ทั้งนี้ หากผู้ขอมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด หน่วยงานของรัฐไม่อาจปฏิเสธการรับจดทะเบียนหรือขึ้นทะเบียนบุคคลนั้นได้

๗. การกำหนดให้มีระบบคณะกรรมการ

มี

ไม่มี

เหตุผลและความจำเป็น

เพื่อกำหนดนโยบาย หรือกำกับ หรือกำหนดหลักเกณฑ์ หรือเพื่อการอื่นที่จำเป็น

๘. บทกำหนดโทษ

ไม่มี

โทษทางอาญา

โทษทางปกครอง

โทษปรับทางพินัย

โทษอุกฤษณ์

เหตุผลและความจำเป็น

เป็นการกระทำที่กระทบต่อความมั่นคงของรัฐ หรือความปลอดภัยของประเทศ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือกระทบต่อศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง หรือมีผลกระทบต่อส่วนรวมในวงกว้าง

ส่วนที่ ๔ การเปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ

คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ได้เปิดเผยรายงานผลการรับฟังความคิดเห็นและรายงานผลการวิเคราะห์ผลกระทบอันเกิดจากร่างพระราชบัญญัติ ทางเว็บไซต์รัฐสภา www.parliament.go.th แล้วตั้งแต่วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นและวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
จากร่างกฎหมายที่เสนอโดยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือผู้มีสิทธิเลือกตั้ง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร