



# ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์



# ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

หนังสือ                      ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

หน่วยงาน                    สำนักแรงงานสัมพันธ์  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน

ครั้งที่พิมพ์ ครั้งที่ 2

จำนวน                      1,000 เล่ม

พิมพ์ที่                      บริษัท เอ-เตอร์ จำกัด

# คำนำ

การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมนั้น อาจมีความเห็นไม่ตรงกัน หรือขัดแย้งกันบ้างก็เป็นเรื่องปกติ ดังนั้น การอยู่ร่วมกันจึงจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานที่ทุกคนในสังคมต้องปฏิบัติตาม การทำงานก็เช่นกัน ถ้านายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติต่อกันบนพื้นฐานของกฎหมายต่างฝ่ายต่างเข้าใจและตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตน โอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งก็จะมีน้อย

ดังนั้น หนังสือความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้อง ได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ต่อไป

สำนักแรงงานสัมพันธ์

มิถุนายน 2557

# สารบัญ

	หน้า
ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	1
ประวัติความเป็นมา	1
วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่	5
สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	5
แผนภูมิขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน	28
ข้อควรปฏิบัติ ข้อควรละเว้นในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์	29

# ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

สำนักแรงงานสัมพันธ์

## ประวัติความเป็นมา

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ.2499 ซึ่งใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 นับเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย มีเหตุผลในการออกกฎหมายเพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็น สมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่แรกตั้ง (พ.ศ. 2462) เป็นการ แสดงความสนใจในประเทศไทยต่อการใช้แรงงานส่งเสริมความเป็น ธรรมแห่งสังคมตามครรลองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย ร่างกฎหมาย ฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาอย่างกว้างขวาง โดยรัฐบาลได้ปรึกษาหารือ ร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนรับฟังมติของมหาชน กฎหมายฉบับนี้บัญญัติทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานและเรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติเรื่องการเรียกร้อง การเจรจาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม

นับว่าได้นำระบบแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่ มาใช้เมื่อปฏิวัติโดยจอมพล  
สฤษดิ์ ธนะรัชต์ พ.ศ. 2501 ได้มีการประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19  
ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 บรรดาสหภาพแรงงานที่ได้  
จัดตั้งขึ้นต้องยุบเลิกไป หากมีปัญหาการพิพาทแรงงานก็ให้พนักงาน  
เจ้าหน้าที่ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้วินิจฉัย ต่อมา พ.ศ. 2508  
สืบเนื่องจากได้มีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมาก  
รัฐบาลจึงได้ออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน  
พ.ศ. 2508 ขึ้น ซึ่งได้บัญญัติถึงขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง  
การไกล่เกลี่ย และวิธีระงับข้อพิพาท แต่ยังไม่บัญญัติถึงสิทธิในการจัดตั้ง  
สหภาพ พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติ (จอมพลถนอม กิตติขจร) ได้ออกประกาศ  
ของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19  
และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508  
ขณะเดียวกันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจกระทรวง  
มหาดไทย ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์  
โดยนำหลักการแรงงานสัมพันธ์ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499  
มาใช้อีก ทำการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งองค์กร  
ของตนขึ้นได้ แต่เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ตรา

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้น โดยเฉพาะเพื่อใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ปรับปรุงหลักการวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สำหรับสมาคมลูกจ้างก็ได้เปลี่ยนมาเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากนั้น ยังบัญญัติในเรื่องของคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นระบบการปรึกษาหารือร่วมภายในสถานประกอบการกิจการไว้ด้วย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ดีในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 2 ครั้ง โดยออกประกาศของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของที่ปรึกษา การใช้สิทธินัดหยุดงาน และบทลงโทษ และต่อมาเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2534 ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อแก้ไขมิให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจซึ่งได้มีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 บังคับใช้เป็นการเฉพาะ และต่อมาวันที่ 8 เมษายน 2543 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์



พ.ศ. 2543 ขึ้นแทนพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีสาระสำคัญที่แตกต่างไปจากเดิมเพื่อให้ฝ่ายบริหาร พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในขอบเขตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ในปี พ.ศ. 2536 เมื่อได้มีการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น จึงได้โอนอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และต่อมาปี พ.ศ. 2545 ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มาเป็นกระทรวงแรงงาน

## วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย
3. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน
4. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

## สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1. ขอบเขตการบังคับใช้มิให้บังคับแก่ (มาตรา 4)
  - 1.1 ราชการส่วนกลาง
  - 1.2 ราชการส่วนภูมิภาค
  - 1.3 ราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

1.4 กิจการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ  
สัมพันธ์

1.5 กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(ปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่อยู่นอกข่ายบังคับ  
ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยให้มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนด  
กิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ  
พ.ศ. 2523 ขึ้น)

### **นิยามศัพท์ (มาตรา 5)**

**“นายจ้าง”** หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง  
ให้ และหมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน  
ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทน  
นิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ  
กระทำการแทน

**“ลูกจ้าง”** หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

**“สภาพการจ้าง”** หมายถึง เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน  
กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือ  
ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

**“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”** หมายถึง ข้อตกลงระหว่าง  
นายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**“ข้อพิพาทแรงงาน”** หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**“การปิดงาน”** หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

**“การนัดหยุดงาน”** หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

## **2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง**

2.1 สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ หากไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่แต่เดิม ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10)

2.2 อายุของข้อตกลงมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน แต่ไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่กำหนดเวลาไว้ ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน หรือนับจากวันที่รับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

เมื่อข้อตกลงสิ้นสุดลง และมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้ มีผลบังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (มาตรา 12)

### 3. การกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3.1 การยื่นข้อเรียกร้องต้องทำเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบ

(ม. 13)

3.2 ถ้าเป็นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีรายชื่อและลายมือของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ระบุชื่อผู้แทนซึ่งจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน จำนวนไม่เกิน 7 คน หากจะตั้งที่ปรึกษาก็ได้แต่ไม่เกิน 2 คน (มาตรา 13, 14, 17)

3.3 ถ้าสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง จะต้องมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 15) หากนายจ้างมีข้อสงสัยนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบได้

3.4 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนให้ฝ่ายเรียกร้องทราบ (มาตรา 16)

3.5 ที่ปรึกษาทั้งสองฝ่ายจะแต่งตั้งได้ จะต้องเป็นที่ปรึกษาที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว โดยมีอายุ 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน แต่สามารถขอจดทะเบียนต่อได้อีก (มาตรา 17, 17 ทวิ)

3.6 ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันได้รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16)

### 3.7 หากตกลงกันได้ ให้ดำเนินการดังนี้ (มาตรา 18)

ก. ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่าย

ข. ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลา 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่วันที่ตกลงกัน

ค. นายจ้างต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตกลงกันได้ (โทษจำคุก 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 131)

3.8 ผลข้อตกลงจะผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคนซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและลูกจ้างทุกคนซึ่งเลือกตั้งผู้แทน (มาตรา 19) หากเป็นข้อตกลงฯ ที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน เป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงจะผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

3.9 เมื่อมีข้อตกลงแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20)

#### 4. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

4.1 ถ้าไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน หรือเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ถ้าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องยังประสงค์จะดำเนินการต่อไป ให้แจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่พ้นกำหนดหรือตกลงกันไม่ได้ เพื่อให้ไกล่เกลี่ย (มาตรา 21)

4.2 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันภายใน 5 วันนับแต่วันได้รับแจ้ง (มาตรา 22)

4.3 ถ้าตกลงกันได้ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ (ประกาศ, นำไปจดทะเบียน) ถ้าตกลงกันไม่ได้ ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (มาตรา 22)

4.4 เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หากกิจการทั่วไป นอกชาย มาตรา 23 ทั้งสองฝ่ายอาจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดดังนี้

ก. ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (มาตรา 26)

ข. นายจ้างปิดงานดำเนินการได้ต่อเมื่อต้องมี หนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง (มาตรา 22,34)

ค. ลูกจ้างนัดหยุดงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง (มาตรา 22, 34)

กรณีที่สหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงาน ต้องจัดประชุมใหญ่เพื่อขอมติ โดยต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดลงคะแนนเสียงให้ใช้สิทธินัดหยุดงานได้ และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ (มาตรา 103)

4.5 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการต่อไปนี้ (ม.23)

- ก. การรถไฟ
- ข. การท่าเรือ
- ค. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- ง. การผลิตหรือจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- จ. การประปา
- ฉ. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- ช. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- ซ. กิจการอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง



1) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วย  
วิธีการงบประมาณ

2) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์

3) กิจการสหกรณ์

4) กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศรวมตลอด  
ถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานี  
ขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยานและกิจการการท่องเที่ยว

5) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานต้องส่งให้คณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วัน  
ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้  
(มาตรา 23)

4.6 ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าข้อพิพาท  
แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้รายใดอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของ  
ประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ก็มีอำนาจสั่งให้คณะ  
กรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ คำชี้ขาดเป็นที่สุด  
ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 24)

4.7 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศ  
สถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่าง

ร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดจากคณะบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้ง เมื่อชี้ขาดแล้วให้ถือเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 25)

4.8 กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานใดอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จะมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างอัตราที่เคยจ่ายแก่ลูกจ้างนั้น สั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานจัดบุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงานหรือนัดหยุดงานและสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น (มาตรา 35)

## 5. ข้อห้ามสำหรับนายจ้าง

เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว และอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาด ห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (มาตรา 31)

ก. ทูจจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา  
แก่นายจ้าง

ข. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ค. ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย  
โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง  
ไม่ต้องกล่าวตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งจะต้องไม่ออก  
มาเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

ง. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มี  
เหตุผลอันสมควร (โทษจำคุก 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือ  
ทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 136)

## 6. คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง หมายถึง คณะผู้แทนของลูกจ้างที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ เพื่อทำหน้าที่ในการประชุมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสรร  
สวัสดิการกำหนดข้อบังคับในการทำงานพิจารณาคำร้องทุกข์ และหาทาง  
ระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ซึ่งเกิดขึ้นจากการเลือกตั้งโดย  
ลูกจ้างในสถานประกอบการ หรือแต่งตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงานหรือ  
ทั้งจากการเลือกตั้งและแต่งตั้งขึ้น

6.1 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้าง  
อาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ (มาตรา 45) และกรรมการลูกจ้างอยู่  
ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี (มาตรา 47)

6.2 ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพ 1 คน และถ้าลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพ สหภาพอาจแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้ (มาตรา 45)

6.3 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งหรือสหภาพร้องขอโดยมีเหตุผลอันสมควร เพื่อ (มาตรา 50)

ก. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

ข. ปกป้องหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

ง. หาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

6.4 ข้อห้ามสำหรับนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

ก. ห้ามเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดชวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน (มาตรา 52)

ข. ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด โบนัส

เงินปันผลหรือประโยชน์ที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง (มาตรา 53) โทษจำคุก 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 143)

## 7. สมาคมนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง หมายถึง องค์การที่นายจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมความ สัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการ และคุ้มครองผลประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

7.1 วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างส่งเสริมความสัมพันธอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน (มาตรา 54)

7.2 การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง นายจ้างต้องไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้ริเริ่มก่อการพร้อมด้วยร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (ม. 57)

7.3 สมาชิกสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน (มาตรา 63)

7.4 การสิ้นสมาชิกภาพสมาคมนายจ้าง เมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามกำหนดในข้อบังคับ (มาตรา 65)

7.5 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ/คณะกรรมการออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 73)

ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวาง การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด หรือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ข. ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์อันเป็นการ ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัย ต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

ค. ให้หรือยินยอมให้ ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็น ผู้ดำเนินกิจการสมาคมายจ้าง

7.6 การเลิกสมาคมายจ้าง ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้ (มาตรา 82)

ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ข. มติที่ประชุมใหญ่

ค. นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

ง. ล้มละลาย

7.7 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสมาคมายจ้างในกรณี (มาตรา 83)

ก. ดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือ เป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบ เรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือภายใน ระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายให้

ค. ไม่ดำเนินกิจการติดต่อเป็นเวลา 2 ปี

## 8. สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการ และเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

8.1 วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (มาตรา 86)

8.2 ประเภทของสหภาพแรงงาน (มาตรา 88)

ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน

ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ยังแบ่งสหภาพแรงงานออกเป็น 2 ระดับคือ (มาตรา 95)

ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้างการให้บำเหน็จหรือการลงโทษ

ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

8.3 การขอตระเบียน ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้มีเริ่มก่อการพร้อมร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว เป็นนิติบุคคล (มาตรา 87, 89)

8.4 หน้าที่ของผู้เริ่มก่อการ (มาตรา 93)

ก. เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว ให้จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน 120 วัน เพื่อเลือกตั้งกรรมการและมอบหมายการตั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและการอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียน

ข. เมื่อดำเนินการแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับ และกรรมการไปขอตระเบียนภายใน 14 วัน

8.5 คุณสมบัติของสมาชิก (มาตรา 95)

ก. เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอตระเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอตระเบียนสหภาพแรงงาน



ข. มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

8.6 การสิ้นสุดสมาชิกภาพ เมื่อ (มาตรา 97)

ก. ตาย

ข. ลาออก

ค. ที่ประชุมใหญ่ให้ออก

ง. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

8.7 คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการ (มาตรา 101)

ก. เป็นสมาชิกของสหภาพนั้น

ข. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

ค. อายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี

8.8 อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน (มาตรา 98)

ก. เรียกร้อง เจริญ ทำความตกลง และรับทราบ  
คำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง

ข. ดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้  
ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพ

ค. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกติดต่อเกี่ยวกับการ  
จัดหางาน

ง. จัดให้มีบริการ การให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหา  
หรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการทำงาน

จ. จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

ฉ. เรียกหรือเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพ

8.9 กิจการที่กระทำได้ แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่ (มาตรา 103)

ก. แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

ข. ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

ค. เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

ง. จัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

จ. การเลิกสหภาพแรงงาน

ฉ. การควบสหภาพแรงงาน

ช. ก่อตั้งสหภาพแรงงาน หรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน

ซ. การใช้สิทธินัดหยุดงาน

8.10 ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานจะได้รับยกเว้นไม่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางแพ่ง/อาญาเมื่อ (มาตรา 99)

ก. เข้าร่วมเจรจาทำความตกลง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกควรได้รับ

ข. นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิคนัดหยุดงาน

ค. ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

ง. จัดให้มีการชุมนุม หรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงานทั้งนี้เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญา ในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชนเกี่ยวกับชีวิตและร่างกายเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

8.11 สิทธิพิเศษของกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ โดยให้ลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา พร้อมหลักฐานเกี่ยวข้องถ้ามีและให้ถือว่าวันลา นั้นเป็นวันทำงาน (มาตรา 102)

8.12 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ/คณะกรรมการ  
ออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 106)

ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการ  
ขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน  
ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ข. ดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของ  
สหภาพแรงงาน อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของ  
ประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

ค. ให้หรือยินยอมให้ ผู้ใดผู้หนึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้  
ดำเนินการของสหภาพแรงงาน (มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและศาล  
แรงงานตามลำดับ

8.13 การเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111)

ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

ข. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

ค. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

ง. เมื่อล้มละลาย

8.14 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสหภาพแรงงาน  
(มาตรา 111)

ก. การดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์  
ประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของ

ประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการ  
ขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือ  
ภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้

ค. สหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลา  
เกิน 2 ปี (มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและศาลแรงงานตามลำดับ)

### **9. สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน**

9.1 สหพันธ์นายจ้าง ก่อตั้งขึ้นโดยสมาคมนายจ้างตั้งแต่  
2 สมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกัน  
จดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง  
สมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและ  
นายจ้างได้ สหพันธ์นายจ้างที่จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา  
112,115)

9.2 สหพันธ์แรงงาน ก่อตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงานตั้งแต่  
2 สหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของ  
นายจ้างคนเดียวกัน หรือมีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภท  
เดียวกันแล้วแต่กรณี อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเพื่อ  
ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผล  
ประโยชน์สหภาพแรงงานและลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานที่จดทะเบียนแล้ว

เป็นนิติบุคคล (มาตรา 113, 115)

9.3 การจัดตั้งหรือการเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 114)

## 10. สภาก่อตั้งการนายจ้าง และสภาก่อตั้งการลูกจ้าง

10.1 สภาก่อตั้งการนายจ้างก่อตั้งขึ้นโดยสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง อาจจัดตั้งสภาก่อตั้งการนายจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 119)

10.2 สภาก่อตั้งการลูกจ้าง ก่อตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาก่อตั้งการลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 120)

## 11. การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ลักษณะที่เรียกว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” (มาตรา 121-123)

11.1 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุมทำคำร้องแจ้ง

ข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

11.2 นายจ้างกระทำการอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถ ทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุมทำคำร้อง แจ้ง ข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐาน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือ สหภาพแรงงานกำลังกระทำการดังกล่าว

ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

11.3 นายจ้าง

ก. ขัดขวางการเป็นสมาชิก หรือการใช้สิทธิของสมาชิก

ข. ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.4 นายจ้างขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการของ สหภาพแรงงาน

11.5 นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็น สมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.6 ผู้ใดกระทำการอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนตาม  
ข้อ 11.1 ถึง 11.5

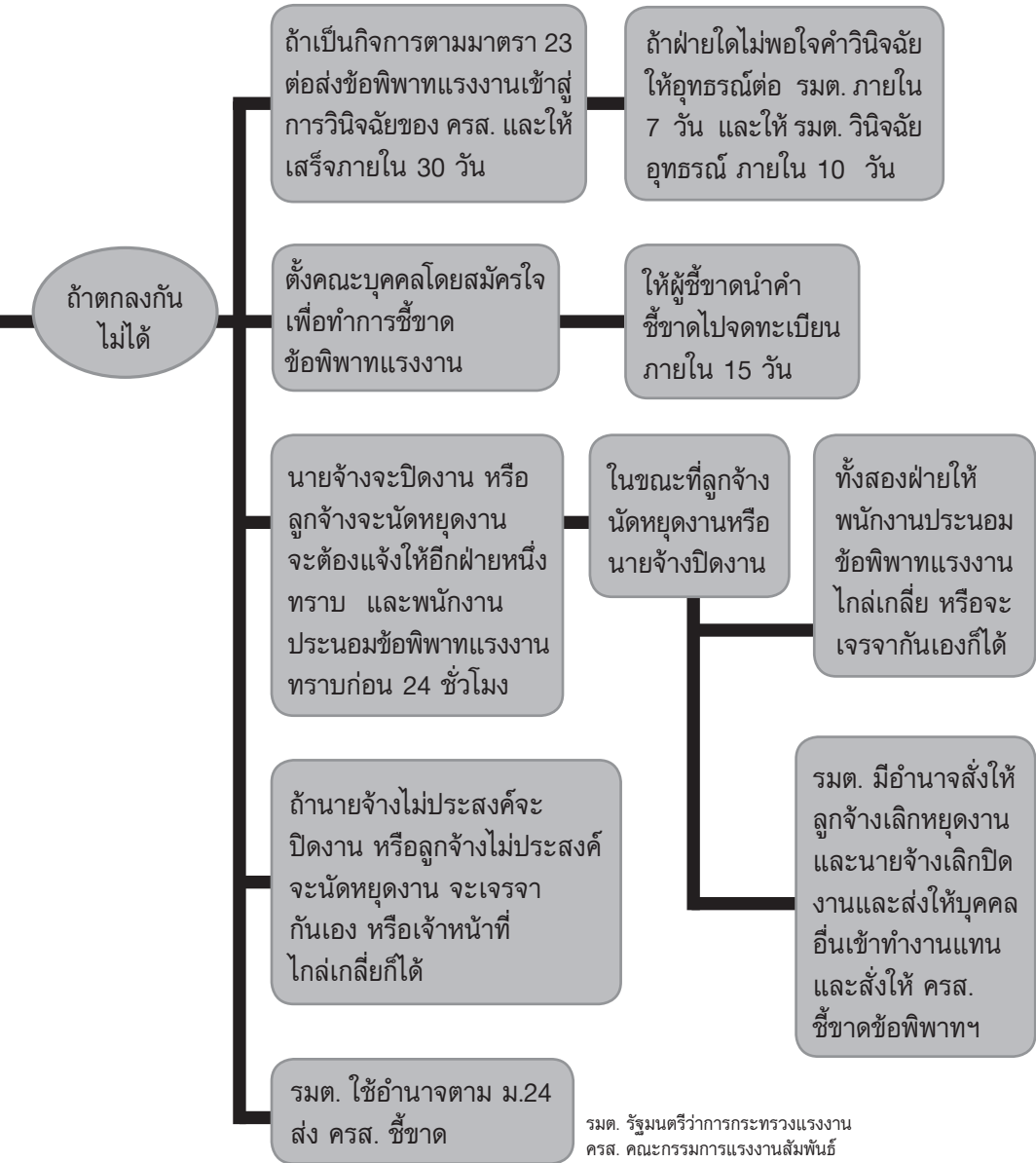
11.7 ผู้ใดบังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างเป็น  
สมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิก  
สหภาพแรงงาน

เมื่อมีการกระทำในลักษณะการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามข้อ 11  
ผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์  
ภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะ  
พิจารณาออกคำสั่งภายใน 90 วัน ถ้ามีการปฏิบัติตามคำสั่ง คดีอาญาให้  
ระงับไป ถ้าไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถดำเนินคดีอาญาได้  
(มาตรา 124-127)



# แผนภูมิขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงาน





## ข้อควรปฏิบัติ ข้อควรละเว้น ในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์

ข้อควรปฏิบัติ	ข้อควรละเว้น
มีความจริงใจต่อกัน	มือคึดต่อกัน
เชื่อใจซึ่งกันและกัน	ไม่ไว้ใจกัน
ให้การยอมรับ	แบ่งพรรคแบ่งพวก
รับผิดชอบต่อหน้าที่	ละเลยต่อหน้าที่
ปรึกษากันหรือร่วม	ใช้กฎหมายเพียงอย่างเดียว
แก้ปัญหาโดยเร็ว	มองข้ามปัญหาเล็กๆน้อยๆ
ใช้หลักยืดหยุ่น	แข็งกร้าว
แลกเปลี่ยนข้อมูล	ครอบงำความคิด
ผลตอบแทนที่เหมาะสม	เอากำไรแต่อย่างเดียว
ปฏิบัติด้วยความเสมอภาค	เลือกปฏิบัติ
รักษาระเบียบวินัย	เปลี่ยนแปลงกะทันหัน
ยุติธรรมต่อกัน	ทุจริตต่อกัน
ให้มีส่วนร่วม	ตัดสินใจแต่ฝ่ายเดียว
ให้ความสำคัญระบบร้องทุกข์	ละเลยข้อร้องทุกข์
ให้โอกาส	ละเลยข้อคิดเห็น
ยึดหลักครอบครัวเดียวกัน	ให้บุคคลภายนอกมาเกี่ยวข้อง
สร้างขวัญและกำลังใจ	สั่งงานอย่างเดียว
สื่อข้อความให้ชัดเจน	พูดคลุมเครือ
ให้ความรู้ฝึกอบรมสม่ำเสมอ	ขาดการพัฒนา
มีมนุษยสัมพันธ์	สร้างความกดดันให้อีกฝ่าย