

# ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

สำนักแรงงานสัมพันธ์

## ประวัติความเป็นมา

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 นับเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย มีเหตุผลในการออกกฎหมายเพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่แรกตั้ง (พ.ศ. 2462) เป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงานส่งเสริมความเป็นธรรม แห่งสังคมตามครรลองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย ร่างกฎหมายฉบับนี้ ได้ผ่านการพิจารณาอย่างกว้างขวาง โดยรัฐบาลได้ปรึกษาหารือร่วมกัน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนรับฟังมติของมหาชน กฎหมายฉบับนี้ บัญญัติทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานและเรื่องการทำงานสัมพันธ์ ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติเรื่องการเรียกร้องการเจรจา ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้ง สหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นับว่าได้นำ

ระบบแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่มาใช้ เมื่อมีการปฏิวัติโดยจอมพลสฤษดิ์  
ธนะรัชต์ พ.ศ. 2501 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิก  
พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 บรรดาสหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้น  
ต้องยุบเลิกไป หากมีปัญหาการพิพาทแรงงานก็ให้พนักงานเจ้าหน้าที่  
ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้วินิจฉัยต่อมา พ.ศ. 2508 สืบเนื่องจาก  
ได้มีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมาก รัฐบาลจึงได้ออก  
พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขึ้น ซึ่งได้  
บัญญัติถึงขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ย และ  
วิธีระงับข้อพิพาท แต่ยังไม่บัญญัติถึงสิทธิในการจัดตั้งสหภาพ พ.ศ. 2515  
คณะปฏิวัติ (จอมพลถนอม กิตติขจร) ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ  
ฉบับที่ 103 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 และพระราช  
บัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขณะเดียวกัน  
ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทย  
ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์โดยนำหลักการ  
แรงงานสัมพันธ์ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาใช้อีก  
แต่ปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งองค์กรของตนขึ้นได้  
แต่เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้น โดยเฉพาะเพื่อใช้แทนประกาศ  
กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ปรับปรุงหลักการวิธีการ  
และขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สำหรับสมาคมลูกจ้างก็ได้เปลี่ยน  
มาเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากนั้น ยังบัญญัติในเรื่องของคณะกรรมการ  
ลูกจ้างซึ่งเป็นระบบการปรึกษาหารือร่วมภายในสถานประกอบกิจการ  
ไว้ด้วย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 2 ครั้ง โดยได้ออกประกาศของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของที่ปรึกษา การใช้ สิทธินัดหยุดงานและบทลงโทษ และต่อมาเมื่อวันที่ 18 เมษายน 2534 ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อแก้ไขมิให้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจซึ่งได้มี พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 บังคับใช้ เป็นการเฉพาะ และต่อมาวันที่ 8 เมษายน 2543 ได้มีการประกาศใช้ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ขึ้นแทนพระราช บัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งมีสาระสำคัญที่แตกต่าง ไปจากเดิมเพื่อให้ฝ่ายบริหารกับพนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ มีสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในขอบเขตที่เหมาะสม และสอดคล้อง กับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540

ในปี พ.ศ. 2536 เมื่อได้มีการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคมขึ้น จึงได้อโอนอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยตามบทบัญญัติ ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเป็นของกระทรวง แรงงานและสวัสดิการสังคม และต่อมามีปี พ.ศ. 2545 ได้มีการเปลี่ยนชื่อ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมาเป็นกระทรวงแรงงาน

## วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงานและ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย
3. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน
4. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรม ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

## สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1. ขอบเขตการบังคับใช้มิให้บังคับแก่ (มาตรา 4)
  - 1.1 ราชการส่วนกลาง
  - 1.2 ราชการส่วนภูมิภาค
  - 1.3 ราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
  - 1.4 กิจการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
  - 1.5 กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(ปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่อยู่นอกข่ายบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยให้มีการตราพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523 ขึ้น)

### นิยามศัพท์ (มาตรา 5)

**“นายจ้าง”** หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทน

**“ลูกจ้าง”** หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

**“สภาพการจ้าง”** หมายถึง เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

**“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง”** หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**“ข้อพิพาทแรงงาน”** หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

**“การปิดงาน”** หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

## 2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.1 สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ หากไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอยู่แต่เดิม ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (มาตรา 10)

2.2 อายุของข้อตกลงมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน แต่ไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่กำหนดเวลาไว้ ให้ถือว่า มีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน หรือนับจากวันที่รับลูกจ้าง เข้าทำงานแล้วแต่กรณี

เมื่อข้อตกลงสิ้นสุดลง และมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (มาตรา 12)

## 3. การกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3.1 การยื่นข้อเรียกร้องต้องทำเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบ (ม.13)

3.2 ถ้าเป็นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องนั้น ระบุชื่อผู้แทนซึ่งจะต้องเป็นลูกจ้างที่

เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน จำนวนไม่เกิน 7 คน หากจะตั้งที่ปรึกษา ก็ได้ แต่ไม่เกิน 2 คน (มาตรา 13, 14, 17)

3.3 ถ้าสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้อง จะต้องมีส่วนเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมด (มาตรา 15) หากนายจ้าง มีข้อสงสัยนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบได้

3.4 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้อง แจ้งชื่อผู้แทนให้ฝ่ายเรียกร้องทราบ (มาตรา 16)

3.5 ที่ปรึกษาทั้งสองฝ่ายจะแต่งตั้งได้ จะต้องเป็นที่ปรึกษา ที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว โดยมีอายุ 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน แต่สามารถขอจดทะเบียนต่อได้อีก (มาตรา 17, 17 ทวิ)

3.6 ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วัน ได้รับข้อเรียกร้อง (มาตรา 16)

3.7 หากตกลงกันได้ ให้ดำเนินการดังนี้ (มาตรา 18)

ก. ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการ เสร็จของทั้งสองฝ่าย

ข. ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลา 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วันนับแต่ วันที่ตกลงกัน

ค. นายจ้างต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตกลงกันได้

(โทษจำคุก 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือ  
ทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 131)

3.8 ผลข้อตกลงจะผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคนซึ่ง  
ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและลูกจ้างทุกคนซึ่งเลือกตั้งผู้แทน  
(มาตรา 19) หากเป็นข้อตกลงที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง  
กับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน  
โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน เป็นสมาชิกหรือร่วมใน  
การเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงจะผูกพัน  
นายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

3.9 เมื่อมีข้อตกลงแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้าง  
แรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้น  
จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (มาตรา 20)

#### 4. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

4.1 ถ้าไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน หรือเจรจากันแล้ว  
แต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ถ้าฝ่ายแจ้งข้อ  
เรียกร้องยังประสงค์จะดำเนินการต่อไป ให้แจ้งต่อพนักงานประนอม  
ข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือภายใน 24 ชั่วโมง นับตั้งแต่พ้นกำหนด  
หรือที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อให้ไกล่เกลี่ย (มาตรา 21)

4.2 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย  
ให้ตกลงกันภายใน 5 วันนับแต่วันได้รับแจ้ง (มาตรา 22)



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

4.4 เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หากกิจการทั่วไปนอกข่าย มาตรา 23 ทั้งสองฝ่ายอาจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

ก. ตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (มาตรา 26)

ข. นายจ้างปิดงานจะดำเนินการได้ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 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 ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ
  - 2) กิจการของวิทยาลัยเอกชน และของโรงเรียนราษฎร์
  - 3) กิจการสหกรณ์
  - 4) กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการที่เกี่ยวข้อง
  - 5) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง

พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานต้องส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัยและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วัน ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ (มาตรา 23)

4.6 ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้รายใดอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ก็มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ คำชี้ขาดเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 24)

4.7 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดจากคณะบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้ง เมื่อชี้ขาดแล้วให้ถือเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 25)

4.8 กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานใดอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จะมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น สั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานจัดบุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงานหรือนัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น (มาตรา 35)

## 5. ข้อห้ามสำหรับนายจ้าง

เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว และอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาด ห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน ของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ กรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (มาตรา 31)

- ก. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนา แก่นายจ้าง
- ข. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ค. ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่ กรณีที่ร้ายแรงไม่ต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งจะต้องไม่ออกมาเพื่อขัดขวาง มิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง
- ง. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มี เหตุผลอันสมควร

(โทษจำคุก 6 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 136))

## 6. คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง หมายถึง คณะผู้แทนของลูกจ้างที่ เกิดขึ้นโดยสมัครใจ เพื่อทำหน้าที่ในการประชุมหารือกับนายจ้างเพื่อ จัดสวัสดิการ กำหนดข้อบังคับในการทำงานพิจารณาคำร้องทุกข์ และ

หาทางระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเกิดขึ้นจากการเลือกตั้งโดยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ หรือแต่งตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงาน หรือทั้งจากการเลือกตั้งและแต่งตั้งขึ้น

6.1 สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ (มาตรา 45) และกรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี (มาตรา 47)

6.2 ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกิน 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพ 1 คน และถ้าลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกสหภาพ สหภาพอาจแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งคณะได้ (มาตรา 45)

6.3 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งหรือสหภาพร้องขอโดยมีเหตุผลอันสมควร เพื่อ (มาตรา 50)

- ก. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ข. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน
- ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- ง. หาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

6.4 ข้อห้ามสำหรับนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

- ก. ห้ามเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้างหรือกระทำการใดๆ

อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน (มาตรา 52)

ข. ห้ามให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์ที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติ ในฐานะลูกจ้าง (มาตรา 53)

(โทษจำคุก 1 เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 143))

## 7. สมาคมนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง หมายถึง องค์กรที่นายจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบกิจการ และคุ้มครองผลประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

7.1 วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง 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 หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับ (มาตรา 65)

7.5 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ/คณะกรรมการ ออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 73)

- ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ข. ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ
- ค. ให้หรือยินยอมให้ ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการ เป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

7.6 การเลิกสมาคมนายจ้าง ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้ (มาตรา 82)

- ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ
- ข. มติที่ประชุมใหญ่
- ค. นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก
- ง. ล้มละลาย

7.7 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสมาคมนายจ้างในกรณี (มาตรา 83)

- ก. ดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการ ขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้ง ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือภายในระยะเวลา ที่นายทะเบียนขยายให้
- ค. ไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี

## 8. สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกัน จัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวกลางในการ สร้างความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบกิจการ และเป็นตัวแทนของ ลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่อง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

8.1 วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน แสวงหาและ คัดกรองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (มาตรา 86)



## 8.2 ประเภทของสหภาพแรงงาน (มาตรา 88)

- ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน
- ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน

นอกจากนี้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ยังแบ่งสหภาพแรงงานออกเป็น 2 ระดับคือ (มาตรา 95)

- ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในระดับผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ
- ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

8.3 การขอตระเบียน ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการพร้อมร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 87, 89)

## 8.4 หน้าที่ของผู้เริ่มก่อการ (มาตรา 93)

- ก. เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว ให้จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน 120 วัน เพื่อเลือกตั้งกรรมการและมอบหมายการตั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียน

ข. เมื่อดำเนินการแล้ว ให้นำสำเนาข้อบังคับ และ  
กรรมการไปจดทะเบียนภายใน 14 วัน

8.5 คุณสมบัติของสมาชิก (มาตรา 95)

ก. เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอ  
จดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่ง  
ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียน  
สหภาพแรงงาน

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 เจรจา ทำความตกลง และรับทราบ  
คำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง

- ข. ดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพ
- ค. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
- ง. จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษา 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 หรือเป็นสมาชิกสหพันธ์  
แรงงาน
- ซ. การใช้สิทธินัดหยุดงาน

8.10 ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และ  
เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานจะได้รับยกเว้นไม่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้อง  
ทางแพ่ง/อาญาเมื่อ (มาตรา 99)

- ก. เข้าร่วมเจรจาทำความตกลง เพื่อเรียกร้องสิทธิ  
หรือประโยชน์ที่สมาชิกควรได้รับ
- ข. นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุน  
ให้สมาชิคนัดหยุดงาน
- ค. ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาท  
แรงงาน
- ง. จัดให้มีการชุมนุม หรือเข้าร่วมโดยสงบในการ  
นัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญา ในลักษณะความผิด  
เกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชนเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย  
เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่  
เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

8.11 สิทธิพิเศษของกรรมการสหภาพแรงงานลูกจ้าง ซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการ กำหนดได้ โดยให้ลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา พร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลา นั้นเป็นวันทำงาน (มาตรา 102)

8.12 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ/คณะกรรมการ ออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า (มาตรา 106)

- ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการ ขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ข. ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของ สหภาพแรงงาน อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็น ภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ
- ค. ให้หรือยินยอมให้ ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการ เป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน (มีสิทธิ อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและศาลแรงงานตามลำดับ)

8.13 การเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111)

- ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- ข. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- ค. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก
- ง. เมื่อล้มละลาย

8.14 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสหภาพแรงงาน (มาตรา 111)

- ก. การดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้
- ค. สหภาพแรงงานไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน 2 ปี (มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและศาลแรงงานตามลำดับ)

## 9. สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

9.1 สหพันธ์นายจ้าง ก่อตั้งขึ้นโดยสมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ สหพันธ์นายจ้างที่จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 112, 115)

9.2 สหพันธ์แรงงาน ก่อตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือมีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันแล้วแต่กรณี อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์สหภาพแรงงานและลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานที่จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 113, 115)

9.3 การจัดตั้งหรือการเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน (มาตรา 114)

## 10. สภาก่อการนายจ้าง และสภาก่อการลูกจ้าง

10.1 สภาก่อการนายจ้างก่อตั้งขึ้นโดยสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง อาจจัดตั้งสภาก่อการนายจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 119)

10.2 สภาก่อการลูกจ้าง ก่อตั้งขึ้นโดยสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาก่อการลูกจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (มาตรา 120)

## 11. การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ลักษณะที่เรียกว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม” (มาตรา 121-123)

11.1 การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่

- ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุมทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว
- ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน



11.2 นายจ้างกระทำการอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถ  
ทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่

- ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุมทำคำร้อง  
แจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา ดำเนินการฟ้องร้อง  
หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงาน  
เจ้าหน้าที่ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุ  
ที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังกระทำการ  
ดังกล่าว
- ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

11.3 นายจ้าง

- ก. ขัดขวางการเป็นสมาชิก หรือการใช้สิทธิของ  
สมาชิก
- ข. ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของ  
สหภาพแรงงาน

11.4 นายจ้างขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการของ  
สหภาพแรงงาน

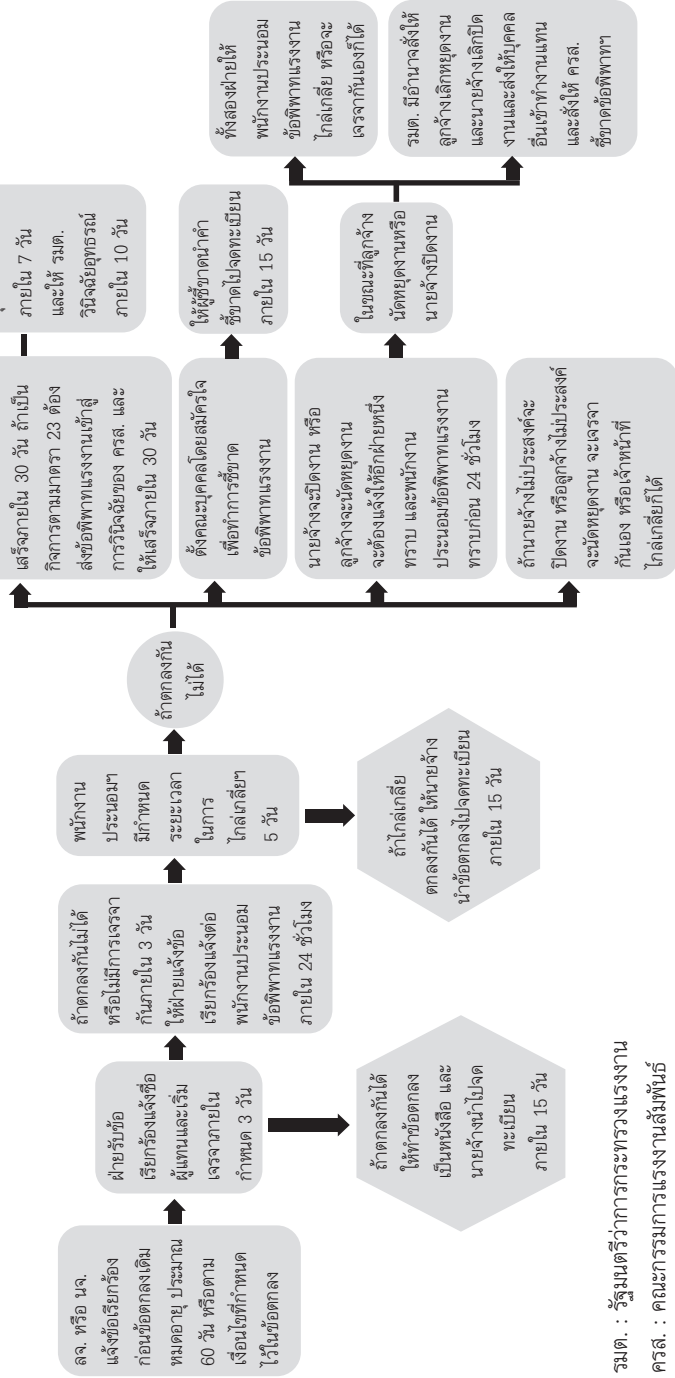
11.5 นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง  
หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็น  
สมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

11.6 ผู้ใดกระทำการอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนตาม  
ข้อ 11.1 ถึง 11.5

11.7 ผู้ใดบังคับขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้าง เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน

เมื่อมีการกระทำในลักษณะการกระทำอันไม่เป็นธรรม ตามข้อ 11 ผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาออกคำสั่งภายใน 90 วัน ถ้ามีการปฏิบัติ ตามคำสั่ง คดีอาญาให้ระงับไป ถ้าไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง สามารถ ดำเนินคดีอาญาได้ (มาตรา 124-127)

## แผนภูมิขั้นตอนการยื่นข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงาน



รมต. : รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน  
ครส. : คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

## ข้อควรปฏิบัติ ข้อควรละเว้น ในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์

ข้อควรปฏิบัติ	ข้อควรละเว้น
มีความจริงใจต่อกัน	มีอคติต่อกัน
เชื่อใจซึ่งกันและกัน	ไม่ไว้ใจ
ให้การยอมรับ	แบ่งพรรคแบ่งพวก
รับผิดชอบต่อหน้าที่	ละเลยต่อหน้าที่
ปรึกษาหารือร่วม	ใช้กฎหมายเพียงอย่างเดียว
แก้ปัญหาโดยเร็ว	มองข้ามปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ
ใช้หลักยึดหยุ่น	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