



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พิมพ์ครั้งที่ : 1

ปีที่พิมพ์ : พฤษภาคม 2563

จำนวน : 1,000 เล่ม

พิมพ์ที่ : โรงพิมพ์เทพเพ็ญวานิสย์

โทรศัพท์ 0 2455 9468

โทรสาร 0 2455 9472



คำนำ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2518 มาจนถึงปัจจุบัน มีบทบัญญัติจำนวน 10 หมวด 1 บทเฉพาะกาล โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน การนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้ง การดำเนินการและการคุ้มครองสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง และการจัดตั้ง คณะกรรมการลูกจ้าง

สำนักแรงงานสัมพันธ์
พฤษภาคม 2563



สารบัญ

	หน้า
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	7
หมวด 1 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	10
หมวด 2 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน	15
หมวด 3 การปิดงานและการนัดหยุดงาน	20
หมวด 4 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	22
หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง	25
หมวด 6 สมาคมนายจ้าง	28
หมวด 7 สหภาพแรงงาน	36
หมวด 8 สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน	43
หมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรม	45
หมวด 10 บทกำหนดโทษ	47
บทเฉพาะกาล	51
1. กฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518) ออกตามความ ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	53
2. กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความ ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	57
3. กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2527) ออกตามความ ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	58
พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ พ.ศ. 2523	61
พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539	63
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534	65
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544	67
คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54	71
เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	
1. ประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง	73
2. ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์	82
3. คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 132/2559 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	86
4. คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 385/2560 เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	89
5. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 442/2553 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	90
6. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 259/2554 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	92
7. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 161/2555 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิด	93
8. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 106/2561 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นนายทะเบียน	95
9. คำสั่งนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง ที่ 2/2554 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	96
10. การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	98



พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518*

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518

เป็นปีที่ 30 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518”

มาตรา 2⁽¹⁾ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกข้อ 4 และข้อ 11 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

มาตรา 4⁽²⁾ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง

(2) ราชการส่วนภูมิภาค

(3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

(4) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา 120 ตรี

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 1 เล่ม 92 ตอนที่ 47 วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2518

(1) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2518

(2) แก้ไขโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 3 เล่ม 118 ตอนที่ 106 ก วันที่ 16 พฤศจิกายน 2544 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 67)

(5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา⁽³⁾

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้าง เป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความ รวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลา ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจาก ข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคม ขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพ ขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

⁽³⁾ ดูพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ พ.ศ. 2523 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 21 เล่ม 97 ตอนที่ 146 วันที่ 21 กันยายน 2523 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 61) และพระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 8 เล่ม 113 ตอนที่ 64 ก วันที่ 22 พฤศจิกายน 2539 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 63)

“พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้⁽⁴⁾

(2) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งตาม (1) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน ที่ว่าราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้

มาตรา 8 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(2) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(3) อำนาจหน้าที่อื่น

มาตรา 9 ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คูกรณีเลือกตั้ง

(2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

⁽⁴⁾ คำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 132/2559 และที่ 385/2560 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 86 , 89)

หมวด 1

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 10 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้าไม่ได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมีได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยมีชก้า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง⁽⁵⁾

มาตรา 14 การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา 15 สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

⁽⁵⁾ ดูกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518) (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 53)

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มิข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่า สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น บางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

มาตรา 16 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเอง หรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

มาตรา 17⁽⁶⁾ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคนที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด⁽⁷⁾ และต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้วจึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้

⁽⁶⁾ แก้ไขและเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 67 เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 71)

⁽⁷⁾ ดูประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 82)

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษาให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุม และเจรจาทำความเข้าใจกันได้

มาตรา 17 ทวิ⁽⁸⁾ ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้าง ตามมาตรา 17 ให้มีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

ที่ปรึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา ก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด⁽⁹⁾

ในกรณีที่พ้นจากการเป็นที่ปรึกษิตามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกเมื่อพ้นสองปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา

มาตรา 18 ถ้านายจ้างหรือสมานายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตราหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย⁽¹⁰⁾ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

⁽⁸⁾ แก้ไขและเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 67 เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 71)

⁽⁹⁾ ดูประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 82)

⁽¹⁰⁾ ดูคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 442/2553 ลงวันที่ 7 กันยายน 2553 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 90)

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่า สองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้าง ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชุดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่ สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด 2 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 21 ในกรณีที่ไม่มีการเจรจาภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา 22 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 แล้วให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไมอาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 36

มาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังต่อไปนี้

- (1) การรถไฟ
- (2) การท่าเรือ
- (3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- (5) การประปา
- (6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- (7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- (8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง⁽¹¹⁾

⁽¹¹⁾ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 57)

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวัน
นับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือ
สหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย
ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีอุทธรณ์ภายในกำหนด
และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับ
ข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 24 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการ
ตามมาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบ
กระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจ
สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้
ตามที่เห็นสมควร

คำสั่งชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง
และฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 25 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก
หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน
หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจ
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา
22 วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่ง
ได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้อำนาจ
หรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 26 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา 27 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา 28 ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา 29 เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (1) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบภายในสามวัน นับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้อง กับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ซื้อขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย⁽¹²⁾ ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 30 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีผู้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 24 มาตรา 35 (4) หรือมาตรา 41 (3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อุทธรณ์หรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 31 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้น ยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์ แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้าง ไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออก เพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน

มาตรา 32 ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคม นายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทน หรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือ การชุมนุมในการนัดหยุดงาน

⁽¹²⁾ คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 442/2553 ลงวันที่ 7 กันยายน 2553 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 90)

มาตรา 33 ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 3

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา 34 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อยังไม่มีกรแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 13 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม

(2) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(5) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24

(6) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง

มาตรา 35 ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

(2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

(3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงาน หรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 36 ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 4

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 37 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคน และฝ่ายลูกจ้างสามคน

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา 38 ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา 37 อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 39 (1) (2) (3) (5) (6) หรือ (7) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 39 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 38 ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลากตามมาตรา 38 วรคหนึ่ง
- (5) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (6) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ
- (7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 40 การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย ฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาท แรงงานตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4) ต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่ง เป็นประธาน ในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 41 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23

(2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4)

(3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ ตามที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(6) トラข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่ง ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 42 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา 43 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือ
อนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงาน
ของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่าง
เวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสาร
ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือ
คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริง
หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 44 กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือ
เชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด 5 คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา 15 วรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้

- (1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน
- (2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน
- (3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน
- (4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน
- (5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน
- (6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน
- (7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา⁽¹³⁾

มาตรา 47 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา 48 นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติ

ให้พ้นจากตำแหน่ง

- (6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
- (7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

- (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม
- (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
- (3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง
- (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

⁽¹³⁾ ดูประกาศกรมแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 73)

(1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา 51 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 53 ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด 6 สมาคมายจ้าง

มาตรา 54 สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา 55 สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

มาตรา 56 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

มาตรา 57 การจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้นให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา 58 ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สมาคมนายจ้าง” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(2) วัตถุประสงค์

(3) ที่ตั้งสำนักงาน

(4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น

ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา 59 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้ว เห็นว่าผู้ยื่นคำขอ มีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 56 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 58 และวัตถุประสงค์ถูกต้อง ตามมาตรา 54 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียน รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่ง ให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญ แสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่ง ไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้จดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้จดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือ ยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 60 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 61 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมาย การทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 59

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำสำเนา ข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพอของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 62 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติ ของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียน ได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา 59 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา 63 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 64 สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการ ตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวก ตามสมควร

มาตรา 65 สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออกหรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 66 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้าง มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบค่าช้ำขาดหรือทำข้อตกลงกับ สหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจของ วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อกับการดำเนินธุรกิจ

(4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการ ของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับ ของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 67 เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก อันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่ง

- (1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ
- (2) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน
- (3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ
- (4) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญา ในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 68 ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา 69 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 68 ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง
- (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

มาตรา 70 สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- (5) เลิกสมาคมนายจ้าง
- (6) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน
- (7) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา 71 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา 72 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมาย⁽¹⁴⁾ มีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 73 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า

มาตรา 74 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 73 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์

⁽¹⁴⁾ ดูคำสั่งนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง ที่ 2/2554 ลงวันที่ 25 เมษายน 2554 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 96)

ในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้ถือหุ้นมีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 75 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนอของบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 76 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา 77 เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 76 แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา 78 ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากัน ตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา 79

มาตรา 79 สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ในคำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคม ที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

(1) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ตั้งปวง ตามมาตรา 77 วรรคหนึ่งแล้ว ไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณี ที่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านสมาคมนายจ้างก็ได้ชำระหนี้ หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(2) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(3) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (2) และ (3) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้าง ใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำมาตรา 54 ถึงมาตรา 75 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 80 เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนชิตชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

มาตรา 81 สมาคมนายจ้างใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกรวมของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่นี้

มาตรา 82 สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

(4) เมื่อล้มละลาย

มาตรา 83 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุประสงค์ที่ประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบ เรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(2) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรา นี้ กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี

มาตรา 84 เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา 82 (1) (2) หรือ (3) หรือมาตรา 83 ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 85 เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่ มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมแรงงาน เพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

หมวด 7

สหภาพแรงงาน

มาตรา 86 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา 87 สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

มาตรา 89 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา 90 ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(2) วัตถุประสงค์

(3) ที่ตั้งสำนักงาน

(4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น

ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา 91 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 88 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 90 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 86 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกไปสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้จดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้จดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 92 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 93 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 91

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้ว ให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการ ไปจดทะเบียนภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 94 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา 91 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา 95⁽¹⁵⁾ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา 96 สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิกเอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา 97 สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา 98 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบค่าชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

⁽¹⁵⁾ แก้ไขโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 25 เล่ม 108 ตอนที่ 69 วันที่ 18 เมษายน 2534 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 65)

- (3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
- (4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- (5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา 99 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก อันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 100 ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา 101 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น
- (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

มาตรา 102 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าว แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

มาตรา 103 สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- (5) เลิกสหภาพแรงงาน
- (6) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ
- (7) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน
- (8)⁽¹⁶⁾ การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม

ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

มาตรา 104 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา 105 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมาย⁽¹⁷⁾ มีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

⁽¹⁶⁾ เพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 67 เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 71)

⁽¹⁷⁾ คำสั่งนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง ที่ 2/2554 ลงวันที่ 25 เมษายน 2554 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 96)

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 106 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

มาตรา 107 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 106 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 108 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 109 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันได้ด้วย

มาตรา 110 ให้นำมาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 มาตรา 80 และมาตรา 81 มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม

มาตรา 111 ให้นำมาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 84 และมาตรา 85 มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด 8

สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 112 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

มาตรา 113 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปและแต่ละสหภาพแรงงาน

(1) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ

(2) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

มาตรา 114 การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 112 หรือมาตรา 113 จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

มาตรา 115 ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา 116 สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 117 คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

มาตรา 118 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหภาพแรงงานในหมวด 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 119⁽¹⁸⁾ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมายจ้างในหมวด 6 และสหพันธ์นายจ้างในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 120⁽¹⁹⁾ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 120 ทวิ⁽²⁰⁾ กรรมการสมาคมายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 120 ตรี⁽²¹⁾ สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้

(18) (19) (20) โดยคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 112 เล่ม 93 ตอนที่ 134 วันที่ 21 ตุลาคม 2519 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 69)

(21) แก้ไขโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 3 เล่ม 118 ตอนที่ 106 ก ลงวันที่ 16 พฤศจิกายน 2544 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 67)

หมวด 9 การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับ หรือขู่เชิญโดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

มาตรา 124 เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหาย เนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายใน หกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา 125 เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับ คำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

มาตรา 126 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

มาตรา 127 การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญา ได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125

หมวด 10 บทกำหนดโทษ

มาตรา 128 ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา 15 ผู้ใด รัับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจรจาทำความตกลงหรือรับทราบ คำชี้ขาดต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 129 ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 ผู้ใด รัับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 129 ทวิ⁽²²⁾ ผู้ใดกระทำตนเป็นที่ปรึกษานายจ้าง หรือที่ปรึกษาลูกจ้าง โดยไม่ได้รับการจดทะเบียนตามมาตรา 17 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 130 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 18 มาตรา 20 หรือมาตรา 22 วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา 18 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 131 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับจดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 132 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

⁽²²⁾ เพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 67 เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 71)

มาตรา 133 ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 35 (4) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 134 ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดคนหนึ่ง เพื่อจูงใจให้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 135 ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสาม หรือวรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 136 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 137 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 138 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนประกาศของรัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา 33 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 139 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 34 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 140 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา 35 (1) (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 141 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 142 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ใช่แจ้งข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 143 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 144 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 61 หรือกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 62 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาท ตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 145 สมาคมนายจ้างใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 63 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 146 สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 147 ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 148 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 93 หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 149 สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 95 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 150 สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 151 ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 61 หรือผู้จัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 93 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 152 กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วย มาตรา 62 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วย มาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 153 สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วย มาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 154 ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศ ซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา 155 ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยรู้ยู่่าสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 156 เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ทวิ⁽²³⁾ ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมีได้ปฏิบัติตามมาตรา 119 หรือมาตรา 120 แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 158 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 159 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บทเฉพาะกาล

มาตรา 160 บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

⁽²³⁾ เพิ่มเติมโดยคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 112 เล่ม 93 ตอนที่ 134 วันที่ 21 ตุลาคม 2519 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 69)

มาตรา 161 สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 162 คำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้างหรือสมาคมลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ให้ถือว่าเป็นคำขอตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 163 ในระหว่างที่ยังมิได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

สัญญา ธรรมศักดิ์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน สมควรให้มีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ขึ้นแทนเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นข้อเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานให้เหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้างและลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง การจัดสวัสดิการ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตลอดจนให้ลูกจ้างจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรในการหารือในกิจการต่าง ๆ กับนายจ้าง เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และหาทางปรองดองให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มีผลดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ขึ้น



กฎกระทรวง
ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518)
ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกรณีที่ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยลูกจ้างจัดการเอง ให้ลูกจ้างจัดให้มีการประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องแล้วตกลงกันว่า ผู้แทนลูกจ้าง ซึ่งมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนนั้นจะให้ลูกจ้างผู้ใดเป็นผู้แทน ถ้ามีผู้ประสงค์จะเป็นผู้แทนลูกจ้างเกินเจ็ดคนและไม่อาจตกลงกันได้ ให้มีการลงคะแนนเสียง และให้ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมากตามลำดับเจ็ดคนเป็นผู้แทนลูกจ้าง

ข้อ 2 ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง และระบุชื่อผู้แทนลูกจ้างมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ให้ถือว่า ลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยสมบูรณ์แล้ว

ข้อ 3 ในกรณีที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง แต่ยังไม่ได้เลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างจะเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างโดยลูกจ้างจัดการเอง ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างและแจ้งชื่อผู้แทนลูกจ้างให้นายจ้างทราบ ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อ 1

ข้อ 4 ในกรณีที่ลูกจ้างร้องขอให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างแทน ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าสิบคนลงชื่อร่วมกันยื่นคำขอตามแบบ ร.ส. 1 ทำกฎกระทรวงนี้

ข้อ 5⁽¹⁾ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำขอตามข้อ 4 ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างผู้ร้องขอทราบ และให้ปิดประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ตามแบบ ร.ส. 2 ท้ายกฎกระทรวงนี้ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ก่อนกำหนดเวลาเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง สำหรับกรณีการเลือกตั้ง ณ สถานที่และเวลาเดียวกัน หรือไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน สำหรับกรณีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลากัน

ข้อ 6⁽²⁾ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้ง ณ สถานที่ใดและในเวลาใด ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ณ สถานที่และตามกำหนดเวลานั้น เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งมาประชุมเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้างต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในที่ประชุม

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลา เพราะกิจการนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ในหลายห้องหรือสภาพของงานมีลักษณะต้องทำต่อเนื่องกันไป หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้าง โดยมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าสิบคนรับรองต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก่อนกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบวัน และเมื่อได้รับการเสนอชื่อลูกจ้างดังกล่าวแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำบัญชีรายชื่อและหมายเลขประจำตัวของลูกจ้างที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนลูกจ้างและบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และปิดประกาศไว้ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ทำการเลือกตั้งก่อนกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งจากผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งอย่างน้อยสามคน สำหรับสถานที่ทำการเลือกตั้งแต่ละแห่ง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่มาแสดงตนเป็นผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง รับบัตรเลือกตั้งที่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทำเครื่องหมายเสร็จแล้วหย่อนลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และตรวจนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิกรรมการดำเนินการเลือกตั้งที่จะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วย

(1) และ (2) แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2527) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (เนื้อหาเพิ่มเติม หน้า 58)

การเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องซึ่งมาประชุม ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างไม่เกินจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดซึ่งจะต้องไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้างเสนอชื่อกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างรวมอยู่ด้วย หรือในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลา การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้ใช้วิธีลงคะแนนลับ

เมื่อลูกจ้างลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตาม (2) แล้วแต่กรณี นับคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยไม่ชักช้า ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมากตามลำดับตามจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดเป็นผู้แทนลูกจ้าง ในกรณีที่มิได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากัน ซึ่งทำให้มีจำนวนผู้ที่ได้รับเลือกตั้งมากกว่าจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการจับสลากระหว่างผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากันโดยเปิดเผย เพื่อให้ได้ผู้แทนลูกจ้างตามจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด

ข้อ 7 ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ตามคำร้องของสหภาพแรงงาน ลูกจ้างหรือนายจ้าง ว่าลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยนำความในข้อ 5 และข้อ 6 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 8 ในกรณีตามข้อ 6 และข้อ 7 ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำหนังสือแสดงชื่อผู้แทนลูกจ้างตามแบบ ร.ส. 3 ท้ายกฎกระทรวงนี้ มอบให้ผู้แทนลูกจ้างและนายจ้าง

ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำบันทึกการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง แสดงจำนวนลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง จำนวนลูกจ้างซึ่งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ชื่อผู้แทนลูกจ้าง และจำนวนคะแนนเสียงเลือกตั้งที่ได้รับ เก็บไว้เป็นหลักฐานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ 9 กำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างให้นับแต่วันที่ได้รับการเลือกตั้งจนถึงวันที่ได้รับการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างใหม่ หรือวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงแล้วแต่กรณี

ให้ไว้ ณ วันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2518

บุญเท่ง ทองสวัสดิ์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย



กฎกระทรวง
ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519)
ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้
ให้กิจการดังต่อไปนี้เป็นกิจการตามมาตรา 23 (8) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- (1) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ
- (2) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์
- (3) กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์
- (4) กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการการท่องเที่ยว
- (5) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง

ให้ไว้ ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2519

ชลอ วนะภูติ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย

ผู้ใช้อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 504 เล่ม 93 ตอนที่ 137 วันที่ 26 ตุลาคม 2519



กฎกระทรวง
ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2527)
ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกความในข้อ 5 และข้อ 6 แห่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 5 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำขอตามข้อ 4 ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง โดยแจ้งกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างผู้ร้องขอทราบ และให้ปิดประกาศ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างตามแบบ ร.ส. 2 ท้ายกฎกระทรวงนี้ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ก่อนกำหนดเวลาเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่าสี่สิบสี่ชั่วโมงสำหรับกรณีการเลือกตั้ง ณ สถานที่และเวลาเดียวกัน หรือไม่น้อยกว่า สิบห้าวันสำหรับกรณีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลากัน

ข้อ 6 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้ง ณ สถานที่ใด และในเวลาใด ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ณ สถานที่และตามกำหนดเวลานั้น เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งมาประชุมเสนอชื่อลูกจ้าง ที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้างต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในที่ประชุม

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 20 เล่ม 101 ตอนที่ 136 วันที่ 2 ตุลาคม 2527

ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลา เพราะกิจการนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ในหลายท้องที่หรือสภาพของงานมีลักษณะต้องทำต่อเนื่องกันไป หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเสนอชื่อลูกจ้างที่เห็นสมควรเป็นผู้แทนลูกจ้าง โดยมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าสิบคนรับรอง ต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก่อนกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบวัน และเมื่อได้รับการเสนอชื่อลูกจ้างดังกล่าวแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำบัญชีรายชื่อและหมายเลขประจำตัวของลูกจ้างที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้แทนลูกจ้างและบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และปิดประกาศไว้ ณ ที่เปิดเผยในสถานที่ทำการเลือกตั้งก่อนกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งจากผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งอย่างน้อยสามคนสำหรับสถานที่ทำการเลือกตั้งแต่ละแห่ง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่มาแสดงตนเป็นผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง รับบัตรเลือกตั้งที่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทำเครื่องหมายเสร็จแล้วหย่อนลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และตรวจนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง แต่ทั้งนี้ ไม่ตัดสิทธิกรรมการดำเนินการเลือกตั้งที่จะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วย

การเลือกตั้งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องซึ่งมาประชุม ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างไม่เกินจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดซึ่งจะต้องไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้างเสนอชื่อกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนลูกจ้างรวมอยู่ด้วย หรือในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลา การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้ใช้วิธีลงคะแนนลับ

เมื่อลูกจ้างลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตาม (2) แล้วแต่กรณี นับคะแนนเสียงเลือกตั้ง โดยไม่ชักช้า ผู้ซึ่งได้คะแนนเสียงมากตามลำดับตามจำนวนที่พนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานกำหนด เป็นผู้แทนลูกจ้าง ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้ง ในลำดับสุดท้ายเท่ากัน ซึ่งทำให้มีจำนวนผู้ที่ได้รับเลือกตั้งมากกว่าจำนวนที่พนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการจับสลาก ระหว่างผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากันโดยเปิดเผย เพื่อให้ได้ผู้แทนลูกจ้าง ตามจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด”

ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2527

พลเอก สิทธิ จิรโรจน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎกระทรวง ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดประชุมลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องให้มีการกำหนด ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่างสถานที่ และต่างเวลากันได้ จึงไม่เหมาะสมที่จะใช้บังคับกับกิจการขนาดใหญ่ซึ่งมีลูกจ้างทำงานในหลายท้องที่ หรือมีสภาพของงานอันมีลักษณะต้องทำต่อเนื่องกันไป และโดยที่กฎกระทรวงดังกล่าวมิได้กำหนด หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันในลำดับสุดท้ายไว้ด้วย จึงอาจทำให้จำนวน ผู้แทนลูกจ้างมากกว่าจำนวนที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดได้ เพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ ทั้งสองประการดังกล่าว สมควรแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง เพื่อให้พนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนดให้มีการเลือกตั้งต่างสถานที่หรือต่างเวลากันได้ และเพิ่มหลักเกณฑ์ ในการคัดเลือกผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งในลำดับสุดท้ายเท่ากันเพื่อให้ได้ผู้แทนลูกจ้างตามจำนวน ที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกำหนด จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้



พระราชกฤษฎีกา
กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ
พ.ศ. 2523*

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2523
เป็นปีที่ 35 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 159 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา 4 (5) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกา กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ พ.ศ. 2523”

มาตรา 2 พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 21 เล่ม 97 ตอนที่ 146 วันที่ 21 กันยายน 2523

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ป. ตีนสุกลานนท์

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้คือ เนื่องจากธนาคารแห่งประเทศไทยมีอำนาจหน้าที่ในการออกธนบัตรและประกอบธุรกิจอันพึงเป็นงานธนาคารกลางตามกฎหมายว่าด้วยธนาคารแห่งประเทศไทย มีอำนาจหน้าที่ควบคุมธนาคารพาณิชย์แทนกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยธนาคารพาณิชย์ และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการทุนสำรองเงินตราของประเทศตามกฎหมายว่าด้วยเงินตรา ดังนั้นหากให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับแก่ธนาคารแห่งประเทศไทยแล้ว จะเกิดความเสียหายแก่งานราชการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นผู้รับผิดชอบปฏิบัติตามกฎหมายได้สมควรกำหนดให้ธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้ขึ้น



พระราชกฤษฎีกา
กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ
(ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2539

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539
เป็นปีที่ 51 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 178 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พุทธศักราช 2538 และมาตรา 4 (5) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539”

มาตรา 2⁽¹⁾ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้กิจการของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ในมูลนิธิจุฬาภรณ์ เป็นกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ

⁽¹⁾ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 8 เล่ม 113 ตอนที่ 64 ก วันที่ 22 พฤศจิกายน 2539

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

บรรหาร ศิลปอาชา

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 4 (5) บัญญัติให้พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา และโดยที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้จัดตั้งสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์เป็นองค์กรหรือหน่วยงานภายใต้มูลนิธิจุฬาภรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการพัฒนาประเทศ โดยให้ทบวงมหาวิทยาลัยกำกับดูแล หากสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ต้องอยู่ภายในบังคับพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อาจส่งผลให้การดำเนินงานซึ่งเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติโดยส่วนรวมไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น สมควรกำหนดให้กิจการของสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ในมูลนิธิจุฬาภรณ์เป็นกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช่บังคับ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้



พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2534*

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2534
เป็นปีที่ 46 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“**มาตรา 4** พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง
- (2) ราชการส่วนภูมิภาค
- (3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
- (4) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 25 เล่ม 108 ตอนที่ 69 วันที่ 18 เมษายน 2534

(5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

มาตรา 4 ให้ยกเลิกความในมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 95 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของ นายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการ ประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้ง หรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อานันท์ ปันยารชุน

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยพนักงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้จัดวางระบบความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหารรัฐวิสาหกิจไว้เป็นการเฉพาะ แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สมควรแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจ ออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาอยู่ในบังคับกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2544*

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ 9 พฤศจิกายน พ.ศ. 2544
เป็นปีที่ 56 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 45 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกความในมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 3 เล่ม 118 ตอนที่ 106 ก วันที่ 16 พฤศจิกายน 2544

“มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง
- (2) ราชการส่วนภูมิภาค
- (3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา
- (4) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา 120 ตรี
- (5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

มาตรา 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 120 ตรี แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

“มาตรา 120 ตรี สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 มาตรา 4 (4) บัญญัติมิให้ใช้พระราชบัญญัตินี้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แต่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มาตรา 72 บัญญัติให้สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายดังกล่าวอาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้ สมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้สอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



คำสั่งของคณะกรรมการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46*

โดยที่เห็นเป็นการสมควร จึงให้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

1. ให้ยกเลิกความในมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 119 สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหพันธ์นายจ้างในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม”

2. ให้ยกเลิกความในมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 120 สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม”

3. ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 157 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 112 เล่ม 93 ตอนที่ 134 วันที่ 21 ตุลาคม 2519

“มาตรา 157 ทวิ ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมิได้ปฏิบัติตามมาตรา 119 หรือมาตรา 120 แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 21 ตุลาคม พุทธศักราช 2519

พลเรือเอก สวัสดิ์ ชลออยู่

หัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน



ประกาศคณะกรรมการการศึกษาสงบเรียบร้อยแห่งชาติ

ฉบับที่ 54

เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518*

โดยที่คณะกรรมการการศึกษาสงบเรียบร้อยแห่งชาติพิจารณาแล้วเห็นว่าพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังมีวิธีการไม่เหมาะสมแก่สถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สมควรแก้ไขให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์เสียใหม่ หัวหน้าคณะกรรมการการศึกษาสงบเรียบร้อยแห่งชาติจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา 17 นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนดและต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้วจึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษาให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในชื่อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุม และเจรจาทำความตกลงได้”

ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 17 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

“มาตรา 17 ทวิ ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้าง ตามมาตรา 17 ให้มีระยะเวลาในการเป็นที่ปรึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 67 เล่ม 108 ตอนที่ 37 วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

ที่ปรึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่พ้นจากการเป็นที่ปรึกษาตามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษา นายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกเมื่อพ้นสองปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา”

ข้อ 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (8) ของมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

“(8) การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ”

ข้อ 5 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 120 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

“มาตรา 120 ทวิ กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้างและสภาองค์การนายจ้างซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างคราวต่อไปได้ เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้างคราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง”

ข้อ 6 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา 129 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

“มาตรา 129 ทวิ ผู้ใดกระทำตนเป็นที่ปรึกษานายจ้าง หรือที่ปรึกษาลูกจ้าง โดยไม่ได้รับการจดทะเบียนตามมาตรา 17 วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

ประกาศ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534

พลเอก สุนทร คงสมพงษ์

หัวหน้าคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ



ประกาศกรมแรงงาน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
อธิบดีกรมแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่ง ให้เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างได้หนึ่งคณะ
เว้นแต่สถานประกอบกิจการนั้นมีหน่วยงานหรือสาขาในจังหวัดอื่น ลูกจ้างในสถานประกอบ
กิจการเช่นว่านั้น อาจตกลงกันเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างขึ้นจังหวัดละคณะได้ จำนวนกรรมการ
ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการหรือในหน่วยงานหรือสาขาในแต่ละจังหวัด ให้กำหนด
โดยถือหลักเกณฑ์ตามมาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ข้อ 2 สถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างไม่แน่นอน ให้ถืออัตราเฉลี่ย
ของจำนวนลูกจ้างในระยะเวลาสามเดือนก่อนมีการเลือกตั้งเป็นเกณฑ์ เพื่อกำหนดจำนวน
กรรมการลูกจ้าง

ข้อ 3 ให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่ประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการ
ลูกจ้างลงลายมือชื่อร่วมกันไม่น้อยกว่าสิบคน แจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างหรือพนักงานประνομ
ข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ว่า จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการ
ลูกจ้าง ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

ข้อ 4 ให้ลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในหนังสือแจ้งว่าจะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง
แต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งไม่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง
ห้าคนเป็นคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ 5 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนด วัน เวลา และสถานที่ในการ
เลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตลอดจนกำหนดระยะเวลารับสมัครผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็น
กรรมการลูกจ้าง และแจ้งให้นายจ้างหรือพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทราบโดยเร็ว
ในการนี้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งอาจแจ้งตามแบบ ร.ส. 17 ท้ายหลักเกณฑ์นี้ก็ได้

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 1350 เล่ม 92 ตอนที่ 104 วันที่ 3 มิถุนายน 2518

เมื่อนายจ้างได้รับแจ้งแล้ว ให้นายจ้างประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง โดยมีข้อความตามที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้ทราบไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่งเป็นเวลาอย่างน้อยสิบวันก่อนวันเลือกตั้ง การประกาศจะทำตามแบบ ร.ส. 18 ท้ายหลักเกณฑ์นี้ได้

ในกรณีที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้นายจ้างดำเนินการตามวรรคสอง

ข้อ 6 ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดแบ่งเป็นแผนกหรือเป็นหน่วยงาน ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเห็นสมควร และลูกจ้างส่วนข้างมากเห็นชอบด้วย จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแยกตามแผนกหรือหน่วยงาน เพื่อให้ครบจำนวนกรรมการลูกจ้างตามข้อ 1 ก็ได้

ข้อ 7 ภายใต้บังคับข้อ 4 ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง และมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ 8 ให้ผู้ที่จะมีสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ยื่นใบสมัครรับเลือกตั้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง ภายในกำหนดระยะเวลาตามที่ระบุไว้ในประกาศใบสมัครรับเลือกตั้งให้มีข้อความตาม แบบ ร.ส. 19 ท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือมีข้อความอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) ชื่อและชื่อสกุล

(2) อายุ

(3) ตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานประกอบกิจการดังกล่าว ตลอดจนระยะเวลาในการทำงานกับสถานประกอบกิจการแห่งนั้น

(4) ลายมือชื่อ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งได้รับใบสมัคร ให้กำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัครเรียงตามลำดับใบสมัคร ในกรณีที่มิมีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหมายเลขประจำตัวผู้สมัคร ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดหมายเลขโดยวิธีจับสลาก

ข้อ 9 ให้นายจ้างจัดแฟ้มหรือป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้ง ประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าสองแห่ง

ผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ได้หมายเลขประจำตัวแล้ว มีสิทธิดำเนินการหาเสียง โดยปิดประกาศ ณ แผงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ตามวรรคหนึ่ง หรือโดยการประชุมลูกจ้าง ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง จะต้องปิดประกาศ ณ ที่อื่นนอกจากแผงหรือป้ายที่นายจ้างจัดไว้ หรือประชุมลูกจ้าง หรือกระจายเสียงในระหว่างเวลาทำงานได้ต่อเมื่อนายจ้างอนุญาต

ข้อ 10 ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการ และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุดก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวอีกหนึ่งชุดปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจดูรายชื่อ ก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชีหรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้องได้ ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว และปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

ข้อ 11 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเตรียมการเลือกตั้ง โดยจัดหาอุปกรณ์ สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

- (1) บัตรเลือกตั้งซึ่งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน
- (2) ที่ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
- (3) เครื่องเขียน

(4) กระดานดำหรือกระดานหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน เพื่อใช้ในการ นับคะแนนเสียง ทั้งนี้ ให้มีขนาดใหญ่พอที่จะให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดในขณะนับคะแนนเสียง ให้นายจ้างหรือพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าวในวรรคหนึ่ง เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งร้องขอ

ข้อ 12 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดระยะเวลาการลงคะแนนเสียง ไม่น้อยกว่าสี่ชั่วโมงติดต่อกัน

ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานเป็นกะหรือทำงานในเวลาแตกต่างกันหรือทำงานต่างสถานที่กัน และไม่อาจมาลงคะแนนเสียงพร้อมกันในระยะเวลาใดระยะเวลานึงได้ ให้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงแยกกัน หรือในระยะเวลาอื่นที่ลูกจ้างมีโอกาสลงคะแนนเสียงได้ทุกคน

ในวันเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศรายชื่อและหมายเลข ประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งไว้ ณ สถานที่ทำการเลือกตั้ง

ข้อ 13 การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ให้กระทำโดยวิธีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไปแจ้งต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งในวันเลือกตั้ง แล้วให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งตรวจบัญชีรายชื่อและจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อว่าบุคคลดังกล่าวมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรลงคะแนนเสียงให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งกล่าวหนึ่งชุด

ข้อ 14 ก่อนการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าบุคคลอื่นที่อยู่ในบริเวณสถานที่เลือกตั้ง เพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใด ๆ ในหีบบัตรเลือกตั้ง แล้วผนึกหีบบัตรเลือกตั้งนั้นต่อหน้าบุคคลที่อยู่ ณ ที่นั้น และหากกระทำมิได้ให้บุคคลดังกล่าวร่วมกับคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งลงลายมือชื่อในบันทึกแจ้งการเปิดและปิดหีบบัตรดังกล่าวด้วย

ข้อ 15 ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งได้รับบัตรเลือกตั้ง ลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง โดยวิธีการกากบาทหรือทำเครื่องหมายที่แสดงว่าได้เลือกผู้ที่มีหมายเลขประจำตัวดังกล่าวเป็นกรรมการลูกจ้าง ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจะลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้างซึ่งกำหนดไว้ไม่ได้ ในกรณีที่มีการลงคะแนนเสียงเกินจำนวนกรรมการลูกจ้าง ให้ถือว่าบัตรลงคะแนนเสียงดังกล่าวเป็นบัตรเสีย และไม่ให้นับคะแนนเสียงในบัตรนั้น

เมื่อผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงแล้ว ให้พับบัตรเลือกตั้งมอบให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหย่อนบัตรเลือกตั้งลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ 16 เมื่อถึงเวลาสิ้นสุดการเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศด้วยวาจาว่า พันกำหนดการลงคะแนนเสียงแล้ว และจะดำเนินการนับคะแนนเสียงต่อไป

ในการนับคะแนนเสียง ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเปิดหีบบัตรและเริ่มนับคะแนนเสียงโดยการเปิดบัตรเลือกตั้งคราวละหนึ่งบัตรแสดงให้ผู้เกี่ยวข้องได้เห็นทั่วกัน แล้วขานคะแนนเสียงเพื่อให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งซึ่งมีหน้าที่บันทึกคะแนนเสียงได้ลงคะแนนเสียงไว้ และให้ดำเนินการเช่นเดียวกันนี้จนกว่าบัตรเลือกตั้งในหีบบัตรเลือกตั้งหมด

ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งรวมคะแนนเสียงที่ได้รับเลือกตั้งของผู้สมัครรับเลือกตั้งทุกคน ผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับครบจำนวนที่กำหนดไว้เป็นกรรมการลูกจ้าง

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งแจ้งให้นายจ้างและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการนั้นตั้งอยู่ทราบโดยไม่ชักช้าว่า ผู้ใดได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้างหรือแจ้งตามแบบ ร.ส. 20 ท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 18 ให้กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามข้อ 16 มีสิทธิและหน้าที่ในฐานะกรรมการลูกจ้างนับแต่วันเลือกตั้งเป็นต้นไป

ข้อ 19 การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างดังกล่าวมาแล้วมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2518

นิคม จันทรวีฑูร

อธิบดีกรมแรงงาน

หนังสือแจ้งให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

สถานประกอบกิจการ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง ขอให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

เรียน (1) นายจ้าง (2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ด้วยข้าพเจ้าผู้มีนามข้างท้ายนี้มีความประสงค์จะให้มีการเลือกตั้งกรรมการ

ลูกจ้าง สำหรับสถานประกอบกิจการนี้ ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ตั้งแต่เวลา.....น. ถึงเวลา.....น. การเลือกตั้งจะกระทำที่.....

โดยให้ผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งยื่นใบสมัครต่อคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคนหนึ่งคนใด

ตามรายนามข้างล่างนี้ ตั้งแต่วันที่..... เดือน.....พ.ศ. ถึงวันที่.....

เดือน.....พ.ศ.

1.

2.

3.

4.

5.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้

ลูกจ้างทุกคนทราบโดยเร็ว

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ประกาศ
เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

ด้วย..... กับพวกรวม.....คน ได้แจ้งให้ประกาศการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตามมาตรา 45 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และได้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้ง และกำหนดระยะเวลาการสมัครรับเลือกตั้งไว้ดังต่อไปนี้

1. วันเลือกตั้ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เวลา..... น. ถึงเวลา..... น.

2. สถานที่เลือกตั้ง

ณ.....

3. การสมัครรับเลือกตั้ง

ผู้ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง ให้ยื่นใบสมัครต่อกรรมการดำเนินการเลือกตั้งคนหนึ่งคนใด ดังมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1.

2.

3.

4.

5.

4. ระยะเวลาสมัครรับเลือกตั้ง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.ถึง

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อ.....นายจ้าง

ใบสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

ข้าพเจ้า

(1) ชื่อ..... ชื่อสกุล.....

(2) อายุ.....ปี

(3) ทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการแห่งนี้ เป็นเวลา.....ปี.....เดือน

ขณะนี้ทำงานในตำแหน่ง.....

ขอสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

สมัคร ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อ.....ผู้สมัคร

หนังสือแจ้งผลการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

สถานประกอบกิจการ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เรื่อง การเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง

เรียน (1) นายจ้าง (2) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

ด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ.....

เลขที่.....หมู่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ได้จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.ปรากฏว่าผู้ซึ่งได้รับเลือกตั้งเป็น

กรรมการลูกจ้างมีรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|----------|----------|
| 1 | 2 |
| 3 | 4 |
| 5 | 6 |
| 7 | 8 |
| 9 | 10 |
| 11 | 12 |
| 13 | 14 |
| 15 | 16 |
| 17 | 18 |
| 19 | 20 |
| 21 | |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง

ลงชื่อ.....กรรมการดำเนินการเลือกตั้ง



ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์*

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศกรมแรงงานเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการยกเลิกการใช้สำเนาบัตรประชาชนและเอกสารทางราชการ เพื่อลดภาระและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ และทำให้กระบวนการรับคำขอจดทะเบียนที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงออกประกาศ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิกประกาศกรมแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาและวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียน ลงวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2534

ข้อ 3 ที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่จะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในการเจรจา ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุตั้งแต่ยี่สิบห้าปีขึ้นไป
- (3) ต้องเป็นผู้ประกอบอาชีพโดยสุจริต
- (4) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ไม่เป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษหรือโรคพิษสุราเรื้อรัง
- (6) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือมีพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมที่จะเป็นที่ปรึกษา

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 15 เล่ม 136 ตอนพิเศษ 248 ง วันที่ 7 ตุลาคม 2562

(7) เป็นบุคคลที่เลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(8) ไม่เป็นบุคคลที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา เว้นแต่จะพ้นสองปี นับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา

(9) ต้องยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

(ก) ใช้วิชาชีพและวิชาการโดยสุจริต

(ข) ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

(ค) ยึดถือกฎหมาย ข้อตกลง คำชี้ขาด คำมั่นสัญญา และจารีตประเพณี ในการแรงงานสัมพันธ์เป็นบรรทัดฐานในการทำงาน

(ง) มีทัศนคติที่ดีต่อทุกฝ่าย

(จ) เคารพนับถือในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

(ฉ) พัฒนาความรู้ ความสามารถด้านการแรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

(ช) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และทางราชการ

(ซ) สร้างสันติสุขในวงการแรงงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชน และความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ

(10) เป็นผู้มิประสพการณ์หรือคุณสมบัติด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นผู้มิประสพการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ในการเจรจาต่อรองและ ทำความตกลงตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่น้อยกว่าห้าครั้ง

(ข) เป็นหรือเคยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือวิทยากรด้านแรงงานสัมพันธ์ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(ค) เป็นหรือเคยเป็นกรรมการในคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงาน แห่งชาติหรือคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน

(ง) เป็นหรือเคยเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง หรือคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ ด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือผู้บริหารด้านแรงงานสัมพันธ์มาไม่น้อยกว่าสองปี หรือเป็นผู้มีประสบการณ์ในการเจรจาต่อรองและทำความเข้าใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์หรือหลักสูตร นักแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้นโดยได้รับความเห็นชอบจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(จ) เป็นผู้ผ่านการอบรมหรือสัมมนาหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์หรือหลักสูตรนักแรงงานสัมพันธ์ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ

(ฉ) เคยเป็นที่ปรึกษาตามประกาศกรมแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ ของที่ปรึกษาและวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียน ลงวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2534

ข้อ 4 ผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 3 ประสงค์จะขอจดทะเบียนที่ปรึกษา ให้ยื่นหลักฐาน และเอกสารประกอบคำขอจดทะเบียน ดังต่อไปนี้

(1) หนังสือรับรองหรือหลักฐานการมีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ตามข้อ 3 (10)

(2) หลักฐานการผ่านการอบรมหลักสูตรที่ปรึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์หรือหลักสูตร นักแรงงานสัมพันธ์ ตามข้อ 3 (10) (ง) (จ) และ (ฉ)

(3) รูปถ่ายครึ่งตัว หน้าตรง ไม่สวมหมวก ขนาดหนึ่งนิ้ว ซึ่งถ่ายมาแล้วไม่เกิน หกเดือน จำนวนสองรูป

(4) ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง

ข้อ 5 เมื่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายได้รับคำขอจดทะเบียนที่ปรึกษาตามข้อ 4 พร้อมทั้งหลักฐานและเอกสารที่ส่งมาแล้ว ให้พิจารณาคำขอและแจ้งผลการพิจารณาให้ ผู้ยื่นคำขอทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับคำขอ

ข้อ 6 เมื่อที่ปรึกษาได้รับการจดทะเบียนแล้ว ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ออกบัตรประจำตัวตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในการปฏิบัติตามหน้าที่ให้ที่ปรึกษาแสดงบัตรประจำตัวเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องร้องขอ

ข้อ 7 ก่อนครบวาระและที่ปรึกษาประสงค์ที่จะเป็นที่ปรึกษาต่อไป ให้ยื่นคำขอ ต่ออายุการจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายก่อนครบวาระอย่างน้อยสิบห้าวัน

ข้อ 8 การยื่นคำขอจดทะเบียนที่ปรึกษาตามข้อ 4 และการยื่นขอต่ออายุการจดทะเบียนที่ปรึกษาตามข้อ 7 ให้ยื่นคำขอตามแบบที่อธิบดีกำหนด ณ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทั่วประเทศ หรือยื่นคำขอได้ทางระบบอินเทอร์เน็ตที่ www.labour.go.th

ข้อ 9 ที่ปรึกษาที่ได้รับการจดทะเบียนตามประกาศกรมแรงงาน เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษาและวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียน ลงวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ. 2534 ให้เป็นที่ปรึกษาต่อไปจนกว่าครบวาระ

ประกาศ ณ วันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2562

วิวัฒน์ ตังหงส์

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน
ที่ 132/2559

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518*

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 157/2553 ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2553 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนชื่อหน่วยงานบางหน่วยงานประกอบกับเพื่อเป็นการบูรณาการในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน และข้อพิพาทแรงงานในพื้นที่ที่รับผิดชอบของศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์แต่ละศูนย์ในส่วนภูมิภาคให้สามารถยุติปัญหาในพื้นที่ได้โดยเร็ว เหมาะสม และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกอบมาตรา 118 แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

1. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 157/2553 ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2553 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2. แต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

(1) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานเป็นพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานในทุกท้องที่ที่พระราชอาณาจักร

* ประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า 35 เล่ม 133 ตอนพิเศษ 146 ง วันที่ 30 มิถุนายน 2559

(2) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการ ส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

(3) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตน

(4) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภท วิชาการ ตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงาน แรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงาน แรงงานจังหวัด เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

(5) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภท วิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดซึ่งอยู่ในสังกัด ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคดังต่อไปนี้ เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ในเขตพื้นที่จังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาค ที่ตนสังกัด

(ก) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคเหนือ ประกอบด้วย จังหวัดลำพูน กำแพงเพชร เชียงราย เชียงใหม่ ตาก นครสวรรค์ น่าน พะเยา พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง สุโขทัย อุตรดิตถ์ และอุทัยธานี

(ข) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคกลาง ประกอบด้วย จังหวัด พระนครศรีอยุธยา นครปฐม นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร กาญจนบุรี ชัยนาท นครนายก ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี ลพบุรี สมุทรสงคราม สระบุรี สิงห์บุรี สุพรรณบุรี และอ่างทอง

(ค) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม บึงกาฬ บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุตรธานี และอุบลราชธานี

(ง) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย จังหวัด ชลบุรี จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว

(จ) ศูนย์ปฏิบัติการแรงงานสัมพันธ์ภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดสงขลา กระบี่ ชุมพร ตรัง นครศรีธรรมราช นราธิวาส ปัตตานี พังงา พัทลุง ภูเก็ต ยะลา ระนอง สตูล และสุราษฎร์ธานี

(6) ผู้อำนวยการเขตและผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต กรุงเทพมหานคร เป็นพนักงาน ประenomข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่ของตน

(7) ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัด ป้องกันจังหวัด นายอำเภอและปลัดอำเภอ เป็นพนักงานประenomข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัด หรืออำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2559

พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกระทรวงแรงงาน

ที่ 385/2560

เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้การบริหารราชการตามกฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกอบกับมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2536 และมาตรา 118 แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พ.ศ. 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

1. ยกเลิกคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 46/2558 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558 เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2. แต่งตั้งให้

(1) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง และเป็นนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร

(2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดนั้น ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2560

พลตำรวจเอก อุดลย์ แสงสิงแก้ว

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ 442/2553

เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

โดยที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2551 ได้กำหนดประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเปลี่ยนแปลงไป จึงสมควรปรับปรุงคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 151/2538 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2538 เรื่อง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 มาตรา 22 และมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 151/2538 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2538 เรื่อง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่จดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้

(1) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำหรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(2) ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำหรับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2553

อัมพร นิตสิริ

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ 259/2554

เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 376/2536 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 เรื่อง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของอธิบดีตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้สอดคล้องกับกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2552 และเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและความคล่องตัวในการบริหารงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 376/2536 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 เรื่อง การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของอธิบดีตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่ปรึกษา ตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2554

อัมพร นิตสิริ

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ที่ 161/2555

เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญา ผู้กระทำผิด

เพื่อให้การร้องทุกข์หรือกล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 32 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกคำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 409/2553 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำผิด ลงวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2553

2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน เพื่อดำเนินคดีอาญาผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหารทุกระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ซึ่งปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตำแหน่งประเภทวิชาการเฉพาะตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ

ด้านคุ้มครองแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยแรงงาน และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านพัฒนามาตรฐานแรงงาน และตำแหน่งนิติกร ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองนิติการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจในความคิดที่เกิดขึ้นหรือผู้กระทำความผิดที่มีอยู่ในทุกท้องที่ที่วราชาอาณาจักร

(2) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักคุ้มครองแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน สำนักความปลอดภัยแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กองการเจ้าหน้าที่ และสำนักงานเลขาธิการกรม ให้มีอำนาจเฉพาะความคิดที่เกิดขึ้นหรือผู้กระทำความผิดที่มีอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

(3) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ และศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ ให้มีอำนาจเฉพาะความคิดที่เกิดขึ้นหรือผู้กระทำความผิดที่มีอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตน

(4) ผู้ว่าราชการจังหวัด ให้มีอำนาจเฉพาะความคิดที่เกิดขึ้นหรือผู้กระทำความผิดที่มีอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

(5) ข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทอำนวยการทุกระดับ ตำแหน่งประเภทวิชาการทุกสายงานและทุกระดับ และตำแหน่งประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงาน ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้มีอำนาจเฉพาะความคิดที่เกิดขึ้นหรือผู้กระทำความผิดที่มีอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2555

อาทิตย์ อีสโม

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ที่ 106 /2561
เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่เป็นนายทะเบียน

เพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ประกอบคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 385/2560 ลงวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงมีคำสั่งมอบหมายอำนาจหน้าที่รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลางและเป็นนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561
อนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



คำสั่งนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง
ที่ 2/2554

เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 72 หรือมาตรา 105 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกอบกับคำสั่งกระทรวงแรงงาน ที่ 70/2554 ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2554 เรื่อง แต่งตั้งนายทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง จึงมีคำสั่งดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกคำสั่งนายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง ที่ 1/2553 ลงวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2553 เรื่อง มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการทุกสายงาน และประเภททั่วไปตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไปเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานแรงงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 และมาตรา 118 มาตรา 119 มาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการ

(2) สั่งการให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าว เพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจง
ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2554

อัมพร นิตสิริ

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

นายทะเบียนสำนักงานทะเบียนกลาง

การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้ส่งอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
1	การรับรองว่าสภาพแรงงาน มีลูกจ้างเป็นสมาชิกครบจำนวน ตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่ กรณียื่นข้อเรียกร้องและกรณี แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตาม มาตรา 15 วรรคสาม และมาตรา 45 วรรคสาม	พนักงาน ประνομ ข้อพิพาท แรงงาน	ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2540) ออกตามความ ใน พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติ ราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539	-
2	การรับจดทะเบียนหรือไม่รับ จดทะเบียนที่ปรึกษานายจ้างหรือ ที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 17 วรรคสอง	อธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมาย	ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ปลัดกระทรวง	-
3	คำสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ปรึกษา นายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้าง ตามมาตรา 17 ทวิ วรรคสอง	อธิบดี	ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ปลัดกระทรวง	-

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
4	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามมาตรา 18 วรรคสอง	อธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมาย	ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ปลัดกระทรวง	-
5	คำสั่งรัฐมนตรีให้ขอพิพาท แรงงานในกิจการใดกิจการหนึ่ง เข้าสู่การชี้ขาดของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา 24	รัฐมนตรี	-	-	-	-
6	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน คำชี้ขาดขอพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 29 วรรคสี่	อธิบดีหรือ ผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมาย	ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ปลัดกระทรวง	-

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
7	<p>คำสั่งรัฐมนตรีให้</p> <ul style="list-style-type: none"> - นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้าง กลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ตามมาตรา 35 (1) - ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงาน กลับเข้าทำงานตามปกติ ตามมาตรา 35 (2) - นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน แทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงาน เพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้น ตามมาตรา 35 (3) 	รัฐมนตรี	-	-	-	-

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้ส่งอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
8	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน สมาคมนายจ้างตามมาตรา 59 - กรณีไม่รับจดทะเบียน	นายทะเบียน	ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายทะเบียน	รัฐมนตรี	กรณี รับจดทะเบียน พ.ร.บ.แรงงาน สัมพันธ์ฯ มิได้ กำหนดขั้นตอน อุทธรณ์ภายใน ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำขั้นตอน การอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติ ราชการทาง ปกครองฯ มาใช้
9	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน กรรมการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับ สมาคมนายจ้างตามมาตรา 61	นายทะเบียน	ภายใน 15 วัน นับแต่วัน ได้รับแจ้งคำสั่ง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ปลัดกระทรวง	-

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
10	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคม นายจ้างตามมาตรา 62 - กรณีไม่รับจดทะเบียน - กรณีรับจดทะเบียน	นายทะเบียน นายทะเบียน	ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายทะเบียน เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง	กรณี รับจดทะเบียน พ.ร.บ. แรงงาน สัมพันธ์ฯ มิได้ กำหนดขั้นตอน อุทธรณ์ภายใน ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำขั้นตอน การอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติ ราชการทาง ปกครองฯ มาใช้

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
11	คำสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการ ของสมาคมฯ แจ้งออกจากรักษา ตามมาตรา 73	นายพะเบียน	ภายใน 15 วัน นับแต่วัน ได้รับแจ้งคำสั่ง	นายพะเบียน	รัฐมนตรี	- ระยะเวลายื่น อุทธรณ์คำสั่ง เป็นไปตาม มาตรา 74 วรรคหนึ่ง - หากไม่พอใจ คำวินิจฉัย ของรัฐมนตรี มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อศาลแรงงาน

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
12	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียนควบ สมาคมนายจ้าง ตามมาตรา 79 - กรณีไม่รับจดทะเบียน - กรณีรับจดทะเบียน	นายทะเบียน นายทะเบียน	ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายทะเบียน เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง	กรณี รับจดทะเบียน พ.ร.บ. แรงงาน สัมพันธ์ฯ มิได้ กำหนดขั้นตอน อุทธรณ์ภายใน ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำขั้นตอน การอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติ ราชการทาง ปกครองฯ มาใช้

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
13	คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้าง ตามมาตรา 83	นายทะเบียน	ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายทะเบียน	รัฐมนตรี	หากไม่พอใจ คำวินิจฉัย ของรัฐมนตรี มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อศาลแรงงาน
14	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน สหภาพแรงงาน ตามมาตรา 91 - กรณีไม่รับจดทะเบียน - กรณีรับจดทะเบียน	นายทะเบียน นายทะเบียน	ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายทะเบียน เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง	กรณี รับจดทะเบียน พ.ร.บ. แรงงาน สัมพันธ์ฯ มิได้ กำหนดขั้นตอน อุทธรณ์ภายใน ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำขั้นตอน การอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติ ราชการทาง ปกครองฯ มาใช้

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มอบอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
15	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน กรรมการสหภาพแรงงาน หรือข้อบังคับสหภาพแรงงาน ตามมาตรา 93	นายทะเบียน	ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ปลัดกระทรวง	-
16	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของ สหภาพแรงงานตามมาตรา 94 - กรณีไม่รับจดทะเบียน	นายทะเบียน	ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายทะเบียน	รัฐมนตรี	กรณี รับจดทะเบียน พ.ร.บ. แรงงาน สัมพันธ์ฯ มิได้ กำหนดขั้นตอน อุทธรณ์ภายใน ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำขั้นตอน การอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติ ราชการทาง ปกครอง มาใช้
	- กรณีรับจดทะเบียน	นายทะเบียน	ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ปลัดกระทรวง	

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
17	คำสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการ สภาพแรงงานออกจากราชการ ตามมาตรา 106	นายพะเบียน	ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายพะเบียน	รัฐมนตรี	- ระยะเวลายื่น อุทธรณ์คำสั่ง เป็นไปตาม มาตรา 107 วรรคหนึ่ง - หากไม่พอใจ คำวินิจฉัย ของรัฐมนตรี มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อศาลแรงงาน

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
18	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียนควบ สภาพแรงงาน ตามมาตรา 110 ประกอบมาตรา 79 - กรณีไม่รับจดทะเบียน - กรณีรับจดทะเบียน	นายทะเบียน นายทะเบียน	ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง ภายใน 15 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายทะเบียน เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง	กรณี รับจดทะเบียน พ.ร.บ. แรงงาน สัมพันธ์ฯ มิได้ กำหนดขั้นตอน อุทธรณ์ภายใน ไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องนำขั้นตอน การอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติ ราชการทาง ปกครองฯ มาใช้
19	คำสั่งให้เลิกสภาพแรงงาน ตามมาตรา 111 ประกอบมาตรา 83	นายทะเบียน	ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับ แจ้งคำสั่ง	นายทะเบียน	รัฐมนตรี	หากไม่พอใจ คำวินิจฉัย ของรัฐมนตรี มีสิทธิอุทธรณ์ ต่อศาลแรงงาน

ลำดับ ที่	เรื่อง	เจ้าหน้าที่ ผู้ทำคำสั่ง	ระยะเวลา การยื่นอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้รับ คำอุทธรณ์	เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ พิจารณาอุทธรณ์	หมายเหตุ
20	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน กรรมการ ข้อบังคับ แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับปีให้กรรมการ หรือคณะกรรมการ สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน ออกจากรักษาตำแหน่ง ตามมาตรา 118	-	-	-	-	ให้นำลำดับ ที่ 8 - 19 มาใช้ โดยอนุโลม
21	คำสั่งรับหรือไม่รับจดทะเบียน สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การ ลูกจ้าง กรรมการ ข้อบังคับ แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ให้กรรมการ หรือคณะกรรมการ สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การ ลูกจ้าง ออกจากรักษาตำแหน่ง ตามมาตรา 119 และมาตรา 120	-	-	-	-	ให้นำลำดับ ที่ 8 - 19 มาใช้ โดยอนุโลม

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมายแรงงานที่อยู่ในการบริหารงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามตารางข้างต้น เป็นการนำเสนอเฉพาะในการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามมาตรา 45 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เท่านั้น คือ กรณีเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน

หมายเหตุท้ายตาราง

1. เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ตามตารางนี้ หมายความว่าเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ตามมาตรา 45 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 กรณีที่กฎหมายมิได้กำหนดขั้นตอนการอุทธรณ์ภายในไว้เป็นการเฉพาะ

2. เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ได้แก่

2.1 ปลัดกระทรวง ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

2.2 อธิบดี ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองเป็นอธิบดีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้ตรวจราชการกรม เลขานุการกรม หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า หรือผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่

2.3 เลขานุการกรม หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดส่วนราชการนั้น

2.4 ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่นั้น

2.5 ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองเป็นสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

2.6 สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครองเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

หากท่านทราบข่าวหรือประสบปัญหาด้านแรงงาน โปรดติดต่อ

ส่วนกลาง

- สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ โทร. 0 2246 8455
0 2246 8825
0 2246 8993
0 2246 8393

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร
ทุกพื้นที่

ส่วนภูมิภาค

- สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัด

สายด่วน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1506 และกด 3



