บันทึกหลักการและเหตุผล

ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ....

.....

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานบทบัญญัติหลายประการไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันสมควรปรับปรุงเพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจสังคมและพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์โดยกำหนดถึงหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานการปิดงานและการนัดหยุดงานการจัดตั้งการดำเนินกิจการและการคุ้มครองลูกจ้างนายจ้างสหภาพแรงงานสมาคมนายจ้างสหพันธ์แรงงานหพันธ์นายจ้างสภาองค์การลูกจ้างและสภาองค์การนายจ้างตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ .....

.....

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ .....

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ 2518

(2) คำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ 46 ลงวันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ 2519

(3) ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 เรื่องการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ 2518 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ 2534

(4) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่2) พ.ศ 2534

(5) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในการที่ผู้ประกอบกิจการได้ว่าจ้างโดยวิธีเหมาค่าแรงมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดีหรือมอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัด หาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดีโดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจซึ่งกระทำในสถานประกอบกิจการหรือสถานที่ทำงานของผู้ประกอบกิจการและเครื่องมือที่สำคัญสำหรับใช้ทำงานนั้นผู้ประกอบกิจการเป็นผู้จัดหา

(4) ผู้ว่าจ้างตามสัญญาจ้างทำของ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และให้หมายความรวมถึง

(1) ผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ

(2) ผู้ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป

(3) ผู้ทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ต่อนายจ้างเพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

“คู่กรณี” หมายความว่า ฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายรับข้อเรียกร้อง

“ผู้ชี้ขาด” หมายความว่า บุคคลคนหนึ่งหรือคณะบุคคลซึ่งคู่กรณีตกลงเลือกให้ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือเพื่อประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง หรือขององค์กรลูกจ้าง

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทั้งหมดทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาองค์การนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสหพันธ์นายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“ สภาองค์การลูกจ้าง “หมายความว่า องค์การของสหพันธ์แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งตาม(1) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 6 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง ทั่วราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกเหนือจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(2) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(3) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการหรือ คณะอนุกรรมการมอบหมาย

หมวด 1
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 8 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการนั้นมิได้จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 9 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

(2) กำหนดวันและเวลาทำงาน

(3) ค่าจ้าง

(4) สวัสดิการ

(5) การเลิกจ้าง

(6) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 10 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันเมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาเป็นอย่างอื่นให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น มีผลบังคับต่อไปจนกว่าจะมีการทำข้อตกลงใหม่

มาตรา 11 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ลูกจ้างหรือนายจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างทราบ การยื่นข้อเรียกร้องใหม่จะทำได้เมื่อข้อตกลงหมดอายุ

การยื่นข้อเรียกร้องตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นให้แก่นายจ้างหรือตัวแทนลูกจ้าง หากนายจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างไม่ยอมรับหรือไม่มีผู้ใดรับแทนให้ยื่นข้อเรียกร้องนั้นต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการส่งให้แก่นายจ้างหรือตัวแทนลูกจ้างและให้มีการเจรจาภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้ยื่นข้อเรียกร้องนั้น

ผู้แทนฝ่ายนายจ้างในการเจรจากับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างต้องเป็นตัวนายจ้าง ถ้านายจ้างเป็นนิติบุคคล ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นผู้มีอำนาจเต็มกระทำการแทนในนามนิติบุคคลนั้น

ข้อเรียกร้องของลูกจ้างตามวรรคแรกต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตัวผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา และระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง และการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในกฎกระทรวง

การแจ้งข้อเรียกร้องตามวรรคก่อนให้ถือว่าข้อเรียกร้องนั้นสมบูรณ์ตลอดไป แม้จำนวนลูกจ้างที่มีรายชื่อและลายมือชื่อลดลงในภายหลังก็ตาม

ลูกจ้างที่ทำการเพิ่มชื่อเพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องในภายหลังจากการยื่นข้อเรียกร้องตามความในวรรคแรก ถือว่าเป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่ได้ยื่นตั้งแต่ต้นด้วย

ข้อเรียกร้องของนายจ้างที่ยื่นต่อลูกจ้างเมื่อมีการเจรจากันแล้ว และไม่สามารถตกลงกันได้ ห้ามนายจ้างปิดงานตามมาตรา 30 (1) และให้นำความในมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 มาตรา 26 และมาตรา 27 มาบังคับใช้โดยอนุโลม

มาตรา 12 การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างให้ลูกจ้างดำเนินการเอง โดยมีจำนวนผู้แทนลูกจ้างไม่เกินเจ็ดคน

มาตรา 13 สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 11 ต่อนายจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างแทนลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ให้สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานแจ้งชื่อผู้แทนเจรจาต่อรองจำนวนไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนในการเจรจาจะเป็นลูกจ้าง หรือเป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงาน หรือบุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งจากลูกจ้าง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้วให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรองมอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

มาตรา 14 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้นายจ้างแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเจรจากันภายในห้าวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

เพื่อประโยชน์แก่การนับระยะเวลาเป็นวันตามมาตรานี้ให้เริ่มต้นนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ยื่นข้อเรียกร้อง

เป็นต้นไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกันและถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดเข้าด้วยกัน

มาตรา 15 นายจ้างหรือลูกจ้างอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้แทนของตนตาม มาตรา 11 หรือ มาตรา 13 ก็ได้แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษาให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบโดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา 11 หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้มีที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

มาตรา 16 ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานทำความตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 11 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวันโดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือ ผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา 17 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันเฉพาะนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้องในสถานประกอบการ หรือในอุตสาหกรรมนั้น

มาตรา 18 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลบังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างประกาศใช้หรือแก้ไขเพิ่มข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ คำสั่ง หรือสัญญาจ้างแรงงาน ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่จะได้ตกลงกับสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานก่อน

หมวดที่ 2
วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 19 ในกรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดตามมาตรา 14 หรือมีการเจรจากัน แล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 14 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา 20 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตาม มาตรา 19 แล้วให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องเพื่อหาแนวทางตกลงกัน และอาจเชิญผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายมาประชุมเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

ไม่ว่าข้อพิพาทแรงงานจะดำเนินไปแล้วเพียงใด หรือตราบใดที่ยังไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือ

ไม่มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานอาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้

ถ้าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ ให้นำมาตรา 16 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานรับแจ้งข้อพิพาทแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

เพื่อประโยชน์แก่การนับระยะเวลาเป็นวันตามมาตรานี้ ให้เริ่มนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ตกลงกันไม่ได้เป็นต้นไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกัน และถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดเข้าด้วยกัน

มาตรา 21 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 20 วรรคสี่ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องอาจใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยวิธีชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ได้ โดยให้ทั้งสองฝ่ายร่วมกันเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสนอ หรือฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องจะตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดตามที่ทั้งสองฝ่ายเห็นสมควร

มาตรา 22 ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่อาจตกลงกันเลือก หรือแต่งตั้งผู้ชี้ขาดภายในกำหนดห้าวันนับตั้งแต่พ้นระยะเวลาตามมาตรา 20 วรรคสี่ ให้ทั้งสองฝ่ายชี้แจงเหตุผลให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ในกรณีนี้นายจ้าง หรือลูกจ้างจะนำข้อพิพาทแรงงานขึ้นร้องขอต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชี้ขาด หรือนายจ้างจะปิดงาน หรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 30 ก็ได้

มาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 20 วรรคสี่ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานบุคคลหนึ่งหรือคณะหนึ่งเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

มาตรา 24 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการแต่งตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวันเวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา 25 ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา 26 เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(1) วันเดือนปี ที่ทำคำชี้ขาด

(2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน

(3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ

(4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด

(5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดพิพาทแรงงานให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่าย รับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 11 หรือมาตรา 14 ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาดข้อพิพาท พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 27 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้อุธรณ์ภายในกำหนดและคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 37 (1) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 ให้มีผลบังคับใช้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 28 ในระหว่างการเตรียมการแจ้งข้อเรียกร้องหรือเมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 11 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการนัดหยุดงานตามมาตรา 19 ถึงมาตรา 27 หรือมาตรา 30 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างผู้แทนลูกจ้างกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องก่อนได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานกลางและคดีนั้นถึงที่สุดแล้วยกเว้นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

มาตรา 29 ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการ สหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเข้าไปดำเนินการหรือกระทำการใด ๆ เว้นแต่ผู้ที่ได้รับอนุญาตจากผู้แทนลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน

หมวดที่ 3
การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา 30 นายจ้างอาจปิดงาน หรือลูกจ้างอาจใช้สิทธินัดหยุดงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา 11 และเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

(2) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง

(3) เมื่ออีกฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

(4) เมื่อฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

มาตรา 31 ในกรณีที่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้าง ให้ลูกจ้างสามารถชุมนุมและใช้บริการพื้นฐานในสถานประกอบการได้

ห้ามมิให้นายจ้างรับลูกจ้างใหม่หรือให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานแทนลูกจ้างที่นัดหยุดงานหรือถูกปิดงาน

มาตรา 32 ลูกจ้างในทุกกิจการมีสิทธินัดหยุดงานได้ เมื่อผ่านกระบวนการเจรจาแล้วไม่มีข้อยุติ เว้นแต่กิจการสาธารณูปโภค ต้องแจ้งให้สาธารณชนทราบล่วงหน้าก่อนอย่างน้อยเจ็ดวันจึงจะหยุดงานได้

หมวดที่ 4
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 33 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า " คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ " มีจำนวนทั้งหมดสิบห้าคนประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน โดยผู้แทนฝ่ายนายจ้างต้องมาจากการเลือกตั้งของสมาคมนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ต้องมาจากการเลือกตั้งของสหภาพแรงงาน และให้ตัวแทนคณะกรรมการจากแต่ละฝ่ายดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการคราวละ 1 ปี

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา 34 ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา 33 อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้แต่ละฝ่ายที่พ้นจากตำแหน่งเลือกตัวแทนมาแทนตำแหน่งที่ว่าง

ในกรณีที่กรรมการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระตามมาตรา 35 ให้ฝ่ายที่พ้นจากตำแหน่งนั้นไปคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำหน้าที่แทน และอยู่ในวาระตามเวลาที่เหลืออยู่

ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ใหม่ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 35 การพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 34 ประธานกรรมการ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย
(2) ลาออก
(3) รัฐมนตรีให้ออกตามที่ฝ่ายที่เลือกตั้งมาตรา 33 ร้องขอด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของผู้มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละฝ่าย เนื่องจากมีพฤติกรรมทุจริตหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมต่อหน้าที่
(4) เป็นบุคคลล้มละลาย
(5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 36 การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์

ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้กรรมการซึ่งเข้าประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนนถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 37 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งจากฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง หรือมอบหมายจากรัฐมนตรี

(2) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 126 และในกรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่านายจ้างปฏิบัติการไม่เป็นธรรม หรือกระทำการอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหายตามที่ลูกจ้างร้องขอ

(3) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงานการนัดหยุดงานและการปิดงานต่อรัฐมนตรี

(4) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(6) กำหนดข้อบังคับการประชุมและระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยกรณีนายจ้างปฏิบัติการไม่เป็นธรรม หรือการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 38 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในลักษณะไตรภาคีเพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา 39 ในการปฏิบัติตามหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง หรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหน้าที่สอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือให้สิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือข้าราชการที่ได้รับมอบหมาย

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งสิ่งของหรือเอกสาร หรือไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของบุคคลตามวรรคหนึ่ง

การใช้อำนาจตามวรรคหนึ่ง ให้กรรมการ อนุกรรมการ หรือข้าราชการ ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือหนังสือมอบหมายแล้วแต่กรณีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการ และอนุกรรมการตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด

มาตรา 40 กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวดที่ 5
คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 41 ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปและไม่มีสหภาพแรงงานลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นได้ การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างให้ลูกจ้างจัดให้มีการเลือกตั้งกันเอง โดยให้นายจ้างอำนวยความสะดวกตามที่ลูกจ้างร้องขอ

มาตรา 42 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

(1) สามคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปแต่ไม่เกินสิบห้าคน

(2) ห้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินห้าสิบคน แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(3) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

(4) เก้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(5) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(6) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันคน

(7) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(8) สิบเจ็ดคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคนขึ้นไป

มาตรา 43 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา 44 นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(7) มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

(8) เมื่อมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นแล้ว

มาตรา 45 เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะตามมาตรา 44 (8) ให้สหภาพแรงงานทำหน้าที่ตามมาตรา 47

มาตรา 46 ให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะเมื่อ

(1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม

(2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

(3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

(4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 47 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง โดยมีเหตุผลสมควรเพื่อ

(1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือนร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา 48 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง โยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้เว้นแต่จะมีคำพิพากษาถึงที่สุดจากศาลแรงงาน

มาตรา 49 ห้ามมิให้นายจ้างให้ หรือตกลงจะให้ และห้ามมิให้กรรมการลูกจ้างรับหรือตกลงจะรับเงินหรือทรัพย์สิน เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิรับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวดที่ 6
สมาคมนายจ้าง

มาตรา 50 สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้สมาคมนายจ้างต้อง

มีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา 51 สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและให้แจ้งข้อบังคับให้นายทะเบียนทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก

มาตรา 52 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้าง ต้องเป็นนายจ้างที่เป็นนิติบุคคลประกอบกิจการประเภทเดียวกัน มีสัญชาติไทยและไม่เป็นผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างอื่นซึ่งประกอบการประเภทเดียวกันกับสมาคมนายจ้างที่ขอจัดตั้งนี้

มาตรา 53 การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้นให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าห้านิติบุคคลเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้นต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพ หรือวิชาชีพ และประวัติของผู้เริ่มก่อการและเอกสารหลักฐานประกอบคำขอตามที่นายทะเบียนกำหนด

เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้สมาคมนายจ้างต้องมีนายจ้างเป็นสมาชิกอย่างน้อยห้านิติบุคคล

มาตรา 54 ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “ สมาคมนายจ้าง “ กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
(2) วัตถุที่ประสงค์
(3) ที่ตั้งสำนักงาน
(4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
(5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจสอบบัญชี
(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการและการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา 55 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 53 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 50 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างภายในสามวันนับแต่วันรับคำ

ขอ

มาตรา 56 ให้นายทะเบียนประกาศจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 57 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการ ให้สมาคมนายจ้างนำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อที่อยู่ ประวัติกรรมการ และเอกสารหลักฐานประกอบคำขอตามที่นายทะเบียนกำหนดไปจดทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 58 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอจดทะเบียนคณะกรรมการ หรือกรรมการสมาคมนายจ้างตามมาตรา 57 แล้ว เห็นว่าผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 66 และได้รับเลือกตั้งโดยชอบ ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนกรรมการแก่สมาคมนายจ้าง ภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอถูกต้อง

ถ้านายทะเบียนเห็นว่าผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการขาดคุณสมบัติตามมาตรา 66 หรือได้รับการเลือกตั้งโดยไม่ชอบ ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังสมาคมนายจ้างที่ขอจดทะเบียนนั้น ภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับคำขอ

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา 59 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา 60 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และไม่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอื่น

ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 61 สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชีเพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา 62 สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดลงเมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตาม

ที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 63 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้างให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เจรจาทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

(4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณะประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(5) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็สมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 64 เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) สั่งให้ปิดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(4) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกายเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์ และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 65 ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกเพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา 66 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 65 ต้องเป็นผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 67 สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(5) เลิกสมาคมนายจ้าง

(6) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน

(7) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา 68 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

มาตรา 69 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมาย มีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องส่ง หรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 70 ในกรณีที่ความปรากฏแก่นายทะเบียน หรือจากคำร้องของสมาชิกสมาคมนายจ้างว่า คณะกรรมการไม่ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ หรือสมาคมนายจ้างไม่จัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่เมื่อกรรมการต้องพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ หรือให้สมาคมนายจ้างจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด

ในกรณีจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการหรือสมาคมนายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนขอให้ขยายเวลาออกไปอีก ถ้านายทะเบียนเห็นสมควรจะสั่งให้ขยายระยะเวลาก็ได้

มาตรา 71 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงาประนอมข้อ

(2) พิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(3) ดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ
ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการ เป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานและคดีถึงที่สุดแล้ว

กรรมการสมาคมนายจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้างคราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนมี

คำสั่งนั้นแล้ว

มาตรา 72 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 73 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสองสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

มาตรา 74 ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถือการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้าด้วยกัน และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา 75 ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากัน ตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมไม่เกินสามคนเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา 55

มาตรา 76 สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ในคำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้พร้อมกันด้วย

(1) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่า ได้แจ้งไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงตามมาตรา 74 วรรคหนึ่งแล้วไม่มีเจ้าหนี้คัดค้าน ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหนี้คัดค้านสมาคมนายจ้างก็ได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(2) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(3) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (2) และ (3) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้างใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำมาตรา 50 ถึงมาตรา 62 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 77 เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายจ้างขีดชื่อสมาคม

นายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

มาตรา 78 สมาคมนายจ้างใหม่นี้ ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่นี้

มาตรา 79 สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

(4) เมื่อมีจำนวนสมาชิกเหลือน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

(5) เมื่อล้มละลาย

มาตรา 80 เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งตามมาตรา 79 ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 81 เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่ จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

หมวด 7
สหภาพแรงงาน

มาตรา 82 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์อย่างน้อยเพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา 83 ในหนึ่งสถานประกอบกิจการ ให้มีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว

มาตรา 84 ให้สหภาพแรงงานแจ้งข้อบังคับ ต่อนายทะเบียนทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก

มาตรา 85 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 86 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

คำขอนั้นต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพ หรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา 87 ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(2) วัตถุประสงค์

(3) ที่ตั้งสำนักงาน

(4) วิธีรับสมาชิก และขาดจากสมาชิกภาพ

(5) อัตราค่าสมัครและค่าบำรุง วิธีการชำระเงินนั้น

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิ และหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่ายการเก็บรักษาเงิน และทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงาน และวิธีอนุมัติตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา 88 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอตามมาตรา 86 แล้วให้นายทะเบียนพิจารณาและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงานภายใน สามวันนับแต่วันที่ยื่นคำขอ

มาตรา 89 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับ

มาตรา 90 เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการตามมาตรา 89 ให้นำรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ และนายทะเบียนต้องจดทะเบียนกรรมการให้ภายในสามวันนับแต่วันยื่นขอจดทะเบียน

มาตรา 91 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงาน จะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และให้แจ้งนายทะเบียนทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีมติแก้ไข

มาตรา 92 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ จะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) เป็นลูกจ้างของนายจ้างเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

(2) เป็นผู้มีอาชีพอิสระที่ไม่ใช่ผู้ประกอบการ

(3) ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่น

กรณีสมาชิกสหภาพแรงงาน (1) ถูกเลิกจ้าง ไม่เป็นเหตุให้ต้องพ้นสมาชิกภาพ เว้นแต่มติที่ประชุมใหญ่ให้ออกจากการเป็นสมาชิก

มาตรา 93 สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินการของสหภาพแรงงานได้ ในเวลาที่เปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา 94 สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

มาตรา 95 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(3) จัดให้มีบริการสนเทศ เพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

(4) จัดให้มีบริการให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพทย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณะประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(7) มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการอื่น ๆ ในส่วนของฝ่ายลูกจ้างที่ต้องดำเนินการร่วมกับนายจ้าง

(8) ใช้สิทธิต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้แทนสมาชิก

(9) ขอให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างของสมาชิก ณ ที่จ่ายเพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน

มาตรา 96 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ให้ลูกจ้างสหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุน ให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน

(4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์ และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา 97 ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการอาจมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

ให้นำมาตรา 47 มาตรา 48 และมาตรา 49 มาบังคับใช้กับคณะกรรมการ และอนุกรรมการสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 98 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 97 ต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นสมาชิกหรือเคยเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(2) เป็นผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากมติที่ประชุมใหญ่ การเรียกร้องสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและตามกฎหมายแรงงานแทนสมาชิก

มาตรา 99 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปดำเนินกิจการด้านแรงงาน หรือการประชุม อบรม หรือสัมมนาในด้านแรงงานในฐานะผู้แทนสหภาพแรงงาน โดยให้สหภาพแรงงานแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าโดยชัดแจ้ง และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

มาตรา 100 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน อย่างน้อยสองคนมีสิทธิไปทำงานให้กับสหภาพแรงงานเต็มเวลาทำงาน โดยให้ถือว่าเป็นการทำงานให้นายจ้าง

มาตรา 101 สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม ยกเว้นเรื่องการดำเนินคดีแทนสมาชิก การเรียกร้องสิทธิตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและตามกฎหมายแรงงานแทนสมาชิก

(3) กำหนดการเลือกตั้งกรรมการ

(4) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้ตรวจสอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ

(5) เลิกสหภาพแรงงาน

(6) ควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกัน หรือ

(7) ก่อตั้งสหภาพแรงงาน หรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 102 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำงาน

มาตรา 103 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีสิทธิ

(1) ขอให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(2) สอบถามบุคคลใน (1) หรือเชิญบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 104 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่าดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงาน

คำสั่งตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานและคดีถึงที่สุดแล้ว

มาตรา 105 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการตรวจสอบบัญชีของผู้ตรวจสอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุล และรายงานการตรวจสอบบัญชีแล้วให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 106 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพแรงงานขึ้นไป อาจควบเข้าเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้เมื่อได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกว่าสองในสามของที่ประชุมใหญ่

มาตรา 107 ให้นำมาตรา 84 มาตรา 85 มาตรา 88 มาตรา 89 มาตรา 90 และมาตรา 91 มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด 8
การส่งเสริมและคุ้มครองสหภาพแรงงาน

มาตรา 108 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง โยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ไม่มอบหมายงานให้ทำ หรือไม่อนุญาตให้เข้าทำงานภายในสถานประกอบกิจการ ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการสหภาพแรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะมีคำพิพากษาถึงที่สุดจากศาลแรงงาน

มาตรา 109 ห้ามมิให้นายจ้างให้ หรือตกลงจะให้ และห้ามมิให้กรรมการสหภาพแรงงานรับหรือตกลงจะรับเงินหรือทรัพย์สิน เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

มาตรา 110 ห้ามมิให้นายจ้างกระทำการใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติ ระหว่างลูกจ้างที่เป็นสมาชิก

สหภาพแรงงาน กับลูกจ้างอื่น

หมวด 9
สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง

มาตรา 111 สมาคมนายจ้างตั้งแต่ห้าสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และไม่เคยเป็นผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างอื่นอาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็น “ สหพันธ์นายจ้าง “ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้าง และนายจ้างได้

ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างได้ จะต้องเป็นสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหพันธ์นายจ้าง และไม่เป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างอื่น

มาตรา 112 สหภาพแรงงานตั้งแต่ห้าสหภาพแรงงานขึ้นไป และไม่ได้เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานอื่นอาจรวมกันจัดตั้งเป็น “ สหพันธ์แรงงาน “ โดยมีวัตถุที่ประสงค์ อย่างน้อยเพื่อแสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง และเพื่อส่งเสริมการศึกษาและแรงงานสัมพันธ์อันดีได้

สหภาพแรงงานจะเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานใดได้ จะต้องไม่เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานอื่นอยู่ในขณะนั้น

มาตรา 113 การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 111 หรือมาตรา 112 จะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง หรือของสหภาพแรงงาน

มาตรา 114 สหพันธ์แรงงานต้องมีสหภาพแรงงานเป็นสมาชิกอย่างน้อยห้าสหภาพแรงงาน

สหพันธ์แรงงานใดมีสมาชิกลดน้อยลงกว่าตามวรรคหนึ่ง และไม่มีสหภาพแรงงานใดสมัครเข้าเป็นสมาชิกจนครบตามวรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่สหพันธ์แรงงานมีสมาชิกไม่ครบตามวรรคหนึ่ง ให้สหพันธ์แรงงานนั้นสิ้นสภาพลง

มาตรา 115 คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้าง ซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา 116 ให้นำบทบัญญัติในหมวด 6 เว้นมาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 52 มาตรา 60 มาตรา 66 และมาตรา 67 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างโดยอนุโลม

ให้นำบัญญัติในหมวด 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 117 สหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าสามสหพันธ์อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้สภาองค์การนายจ้างต้องมีสหพันธ์นายจ้างเป็นสมาชิกอย่างน้อยสามสหพันธ์

มาตรา 118 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสภาองค์การนายจ้างได้จะต้องเป็นสหพันธ์นายจ้างที่มิได้เป็นสมาชิกของสภาองค์การนายจ้างอื่น

ให้นำบทบัญญัติในหมวด 6 เว้นแต่ มาตรา 50 มาตรา 51 มาตรา 52 มาตรา 60 มาตรา 66 มาตรา 67 และบทบัญญัติในส่วนที่ว่าด้วยสหพันธ์นายจ้างในหมวดนี้ เว้นแต่มาตรา 111 และมาตรา 114 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 119 สหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าห้าสหพันธ์แรงงานขึ้นไป และมีสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่าสามหมื่นคน อาจร่วมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างเพื่อมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายระดับชาติ และพิทักษ์ผลประโยชน์ของลูกจ้างและผู้ใช้แรงงาน

สหพันธ์แรงงานจะเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างใดได้ จะต้องไม่เป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างอื่นอยู่ในขณะเดียวกัน

มาตรา 120 สภาองค์การลูกจ้างใดมีสมาชิกลดน้อยลงกว่าตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง และไม่มีสหพันธ์แรงงานใดสมัครเข้าเป็นสมาชิกจนครบจำนวนตามมาตรา 118 วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่สภาองค์การลูกจ้างมีสมาชิกไม่ครบตามมาตรา 118 วรรคหนึ่งให้สภาองค์การลูกจ้างนั้นสิ้นสภาพลง

ให้นำบทบัญญัติในหมวด 7 และบทบัญญัติในส่วนที่ว่าด้วยสหพันธ์แรงงาน ในหมวดนี้มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

หมวด 10
การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือกำลังจะกระทำการดังกล่าว หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

(2) เลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงานได้นัดชุมนุมทำข้อร้องทุกข์ ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจา สนับสนุนการนัดหยุดงาน หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือกรรมการ

สหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน กำลังจะกระทำการดังกล่าว เว้นแต่เป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุเกษียณอายุ

(3) กระทำการใด โดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเป็นธรรม อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ได้กระทำการหรือกำลังจะกระทำการตาม (2)

(4) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(5) ใช้สิทธิปิดงานลูกจ้างที่สนับสนุน หรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นรายบุคคล หรือบางส่วนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร

(6) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(7) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 122 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

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

(1) ทุจริตต่อหน้าที่

(2) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับระเบียบ หรือคำสั่งนั้นมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

มาตรา 124 เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 มาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา 125 เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ไม่เกินสามสิบวัน

ถ้าฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่รับคำวินิจฉัย

ถ้านายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งแล้ว ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้างผู้เสียหายนั้น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

ในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ให้ศาลพิจารณาเฉพาะข้อเท็จจริงตามสำนวนของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่จะมีข้อเท็จจริงที่เห็นได้ชัดว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้ให้โอกาสคู่กรณีที่จะนำสืบข้อเท็จจริงนั้น

มาตรา 126 การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืน ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125

การที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างผู้เสียหายเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ก็ดี หรือไม่ยอมมอบหมายงานให้ทำก็ดี ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้เสียหายจะดำเนินคดีอาญาก็ได้

มาตรา 127 ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด ให้ระงับการดำเนินคดีอาญาต่อผู้ถูกกล่าวหา

หมวด 11
บทกำหนดโทษ

มาตรา 128 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 28 มาตรา 48 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่น้อยกว่าห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 129 ผู้แทนนายจ้างผู้แทนสมาคมนายจ้าง ผู้แทนสหพันธ์นายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ผู้แทนสหภาพแรงงาน และผู้แทนสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 11 มาตรา 12 มาตรา 13 หรือมาตรา 14 ผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้ นายจ้าง ลูกจ้างสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้องเจรจาทำความตกลง หรือรับทราบคำชี้ขาด

ต้องเสียประโยชน์อันควรได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 130 ผู้ใดให้ หรือยอมจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจไม่ให้การสนับสนุนข้อเรียกร้องตามมาตรา 11 อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่น้อยกว่าสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 131 ลูกจ้างผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อเป็นการตอบแทนในการที่ตนไม่ให้การสนับสนุนหรือร่วมการสนับสนุนข้อเรียกร้องตามมาตรา 11 หรือในการที่ตนจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการเช่นว่านี้ อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 132 ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา 15 ผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 133 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 16 หรือมาตรา 26 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 134 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดพิพาทแรงงานที่ได้รับจดทะเบียนตามมาตรา 16 หรือมาตรา 26 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่น้อยกว่าห้าหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 135 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ใด ไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 136 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่น้อยกว่าห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 137 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 26 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 138 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 28 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 139 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 29 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 140 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 30 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 141 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายตามมาตรา 39 หรือแก่นายทะเบียน หรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 39 หรือมาตรา 40 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 142 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใด ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรา 57 หรือกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 58 มาตรา 59 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 143 สมาคมนายจ้างใด รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 60 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 144 สมาคมนายจ้าง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 68 หรือมาตรา 72 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 68 หรือมาตรา 72 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 145 ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 81 ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 146 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 89 และมาตรา 90 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสามปีหรือปรับไม่น้อยกว่าสี่หมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 147 สหภาพแรงงานใด รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 92 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 148 ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 116 ประกอบด้วยมาตรา 57 ผู้จัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 117 ประกอบด้วยมาตรา 89 และมาตรา 90 หรือผู้จัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 117 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอด

ระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 149 กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 116 หรือมาตรา 59 กรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 116 หรือกรรมการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 150 สหพันธ์นายจ้างใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 116 ประกอบด้วยมาตรา 68 หรือมาตรา 72 หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 117 ประกอบด้วยมาตรา 102 หรือมาตรา 105 สภาองค์การนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 117 หรือสภาองค์การนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 117 หรือสภาองค์การลูกจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใด รู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 116 ประกอบด้วยมาตรา 68 หรือมาตรา 72 กรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใด รู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 116 ประกอบด้วยมาตรา 102 หรือมาตรา 105 กรรมการสภาองค์การนายจ้างใด รู้เห็นเป็นใจให้สภาองค์การนายจ้างกระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 117 หรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างผู้ใด รู้เห็นเป็นใจให้สภาองค์การลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 151 ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “ สมาคมนายจ้าง “ หรือ “ สหภาพแรงงาน “ หรือ “ สหพันธ์นายจ้าง “ หรือ “ สหพันธ์แรงงาน “ หรือ “ สภาองค์การนายจ้าง “ หรือ “ สภาองค์การลูกจ้าง “ หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตราจดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท และปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละ ห้าสิบบาทจนกว่าเลิกใช้

มาตรา 152 ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง โดยรู้อยู่ว่าสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้างนั้นยังไม่จดทะเบียนต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 153 เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ผู้ใด ขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชีต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 154 ผู้ใด ยังดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 155 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 156 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปีหรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ในกรณีที่นิติบุคคลเป็นผู้กระทำความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถือว่าผู้แทนของนิติบุคคล กรรมการทุกคน และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการของนิติบุคคลนั้น ต้องระวางโทษเช่นเดียวกับนิติบุคคลนั้นด้วย

มาตรา 158 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ ที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือความผิดที่มีโทษปรับ หรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ให้เจ้าพนักงานดังต่อไปนี้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

(1) อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(2) หัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน พนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสามให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 159 บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จนกว่าคำร้องกล่าวหาข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่งหรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่งเช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 160 บรรดาสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งได้จดทะเบียนตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ถือว่าเป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง ใดยังมีนายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานเป็นสมาชิกไม่ครบจำนวนตามมาตรา 53 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 117 หรือมาตรา 119 แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการเพื่อให้มีสมาชิกครบจำนวนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ใดมีสมาชิกไม่ครบจำนวนให้สิ้นสภาพลง

เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง สิ้นสภาพลงให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีโดยให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด และบทบัญญัติในมาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัตินี้มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีและการโอนทรัพย์สินที่เหลืออยู่โดยอนุโลม

มาตรา 161 คำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ถือว่าเป็นคำขอตามพระราชบัญญัตินี้

ถ้าคำขอจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างรายใดมีสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานซึ่งเป็นผู้เริ่มก่อการไม่ถูกต้องหรือไม่ครบจำนวนที่กำหนดไว้ในมาตรา 117 และมาตรา 119 ให้ดำเนินการให้ถูกต้องครบ ถ้วนภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 162 บรรดากฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง ที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี

อ้างอิงจาก เว็บไซต์ http://www.trclabourunion.com/pa64.htm เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2555