

ตารางเปรียบเทียบข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติมร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
ในหมวดที่ 1 ว่าด้วยการส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
1.การจัดตั้ง	มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ ฯลฯ	มาตรา 9 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป กับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน อาจร่วมหารือกันจัดให้มี คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ประกอบด้วยกรรมการนายจ้างตามมาตรา 12 และกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 14	มาตรา 9 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ <u>ให้</u> นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ประกอบด้วย กรรมการนายจ้าง ตามมาตรา 12 และกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 14 <u>ภายในหก</u> <u>สิบวันนับแต่วันที่นายจ้างมี</u> <u>ลูกจ้างห้าสิบคนขึ้นไป</u>	กำหนดให้การจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกิดจากการบังคับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของบทบัญญัติในเรื่องคณะกรรมการลูกจ้าง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเกิดขึ้นจากความสมัครใจ จึงทำให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นน้อยมาก และไม่ประสบความสำเร็จในทางปฏิบัติ

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
1. การจัดตั้ง		ในกรณีที่ ยังไม่มี คณะกรรมการส่งเสริม ความสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่ง เมื่อ ถูกจ้างจำนวนตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป หรือสหภาพแรงงานร้องขอ นายจ้างต้องจัดให้มี คณะกรรมการส่งเสริม ความสัมพันธ์ขึ้น ในกรณีมีคณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรค หนึ่งหรือวรรคสองแล้ว แม้ว่า ภายหลังนายจ้างจะมีลูกจ้างน้อย กว่าห้าสิบคนก็ให้คณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์นั้นคงอยู่ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป	ในกรณีมีคณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรค หนึ่งหรือวรรคสองแล้ว แม้ว่า ภายหลังนายจ้างจะมีลูกจ้าง น้อยกว่า ห้าสิบคนก็ให้ คณะกรรมการส่งเสริม ความสัมพันธ์นั้นคงอยู่ปฏิบัติ หน้าที่ต่อไป	

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2. ที่มาของ คณะกรรมการ	มาตรา 45..... ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพ	<u>ที่มาของกรรมการ</u> <u>นายจ้าง</u> มาตรา 12 ให้นายจ้างแต่งตั้งกรรมการนายจ้างจำนวนไม่เกินกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 14 จากผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้ซึ่งเป็นหุ้นส่วนของนายจ้าง ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้างการให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง หรือลูกจ้างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่ง	-	บทบัญญัติตามร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีความเหมาะสมแล้ว

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2. ที่มาของ คณะกรรมการ	แรงงาน สหภาพแรงงานอาจ แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้ ให้นำมาตรา 15 วรรคสาม และวรรคสี่ มาใช้บังคับแก่การ แต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรค สองโดยอนุโลม	หรือหลายคนเป็นเจ้าหน้าที่ บริหารงานบุคคล และแต่งตั้งให้ เป็นกรรมการนายจ้างตามวรรค หนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน ที่มาของกรรมการ ลูกจ้าง มาตรา 16 ในกรณีที่นายจ้าง มีลูกจ้างเกินร้อยละห้าสิบของ จำนวนลูกจ้างเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน สหภาพแรงงาน นั้นอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง ทั้งหมดได้ โดยแจ้งรายชื่อ กรรมการลูกจ้างเป็นหนังสือให้ นายจ้างทราบโดยเร็ว	มาตรา 16 ในกรณีที่ลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการนั้นเกิน หนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้าง ทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงานให้กรรมการลูกจ้าง ประกอบด้วยลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการนั้นที่สหภาพ แรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่า	แก้ไขบทบัญญัติในเรื่องที่มา ของคณะกรรมการส่งเสริม ความสัมพันธ์ในส่วนของผู้แทน ลูกจ้าง โดยกำหนดเพิ่มเติมให้ กรรมการลูกจ้างที่มาจากการ แต่งตั้งของสหภาพแรงงานต้อง เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และกำหนดให้กรรมการลูกจ้าง

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2. ที่มาของ คณะกรรมการ		ในกรณีที่นายจ้างไม่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือมีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เกินร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้าง ให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดมาจากการเลือกตั้ง	<u>กรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการเกินร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้</u> <u>ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง สหภาพแรงงานจะต้องแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างจากลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และให้สหภาพแรงงานแจ้งรายชื่อกรรมการลูกจ้างเป็น</u>	สามารถมาจากการเลือกตั้งโดยลูกจ้างส่วนหนึ่งและสหภาพแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งส่วนหนึ่ง เพื่อแก้ไขปัญหาความไม่ชัดเจนในการแบ่งแยกระหว่างอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงาน ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ลดลง

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2. ที่มาของ คณะกรรมการ			หนังสือให้นายจ้างทราบโดยเร็ว ในกรณีที่ไม่มีสหภาพ แรงงาน หรือมีลูกจ้างเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานไม่เกินหนึ่งในห้า ของจำนวนลูกจ้าง<u>ทั้งหมด</u> ให้ กรรมการลูกจ้างทั้งหมดมาจากการ เลือกตั้ง มาตรา .. ในกรณีที่ <u>นายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพ</u> <u>แรงงานมีข้อสงสัยว่าสหภาพ</u> <u>แรงงานใดจะมีลูกจ้างเป็น</u> <u>สมาชิกครบจำนวนตามที่ได้ระบุ</u> <u>ไว้ในมาตรา 16 หรือไม่ อาจยื่น</u> <u>คำร้องเป็นหนังสือให้พนักงาน</u>	เพิ่มเติมหลักเกณฑ์เพื่อ แก้ปัญหาในกรณีที่สถาน ประกอบกิจการมีสหภาพ แรงงานที่สามารถแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างได้หลายสหภาพ แรงงาน โดยกำหนดให้นายจ้าง หรือสหภาพแรงงานสามารถยื่น

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2. ที่มาของ คณะกรรมการ			<u>ประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบ</u> <u>รับรองจำนวนสมาชิกของ</u> <u>สหภาพแรงงานได้</u> <u>ในกรณีมีสหภาพแรงงานที่</u> <u>สามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง</u> <u>ได้หลายสหภาพแรงงาน นายจ้าง</u> <u>หรือสหภาพแรงงานอาจยื่นคำ</u> <u>ร้องเป็นหนังสือให้พนักงาน</u> <u>ประนอมข้อพิพาทแรงงาน</u> <u>ตรวจสอบและดำเนินการให้มี</u> <u>การเลือกสหภาพแรงงาน เพื่อให้</u> <u>ได้สหภาพแรงงานเดียวที่มี</u> <u>อำนาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง</u> <u>และประกาศแจ้งให้นายจ้าง</u> <u>ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน</u>	คำร้องเป็นหนังสือให้พนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงาน ตรวจสอบและดำเนินการให้มี การเลือกสหภาพแรงงาน เพื่อให้ ได้สหภาพแรงงานเดียวที่มี อำนาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2. ที่มาของ คณะกรรมการ			<u>ทราบ แต่ถ้าในจำนวนสหภาพ แรงงานดังกล่าวมีสหภาพ แรงงานใดมีลูกจ้างเป็นสมาชิก เกินร้อยละห้าสิบของจำนวน ลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้างก็ให้ สหภาพแรงงานนั้นเป็นสหภาพ แรงงานที่มีอำนาจแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างโดยไม่ต้องมีการ เลือก</u> <u>หลักเกณฑ์และวิธีการเลือก สหภาพแรงงานที่มีอำนาจหน้าที่ กระทำการแทนลูกจ้างให้เป็นไป ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด</u>	

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2. ที่มาของ คณะกรรมการ		มาตรา 22 เมื่อมีกรรมการ ลูกจ้างตามมาตรา 16 แล้ว แม้ ต่อมาสภาพแรงงานจะมี ลูกจ้างเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นหรือ ลดลงจนมีจำนวนเกินกว่าหรือ น้อยกว่าร้อยละห้าสิบก็ให้ กรรมการลูกจ้างนั้นคงอยู่ปฏิบัติ หน้าที่ต่อไปจนครบวาระ	-	บทบัญญัติตามร่าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีความเหมาะสมแล้ว

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
3. การจัดการ เลือกตั้ง	มาตรา 46..... หลักเกณฑ์และวิธีการในการ เลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้ เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา	มาตรา 17 ให้นายจ้างจัด ให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง ตามมาตรา 16 วรรคสอง ในกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้ มีการเลือกตั้ง ลูกจ้างอาจ ดำเนินการเลือกตั้งเองหรือขอให้ พนักงานประนอมข้อพิพาท แรงงานจัดให้มีการเลือกตั้ง กรรมการลูกจ้างก็ได้ และในกรณี ดังกล่าวให้นายจ้างอำนวยความสะดวก ในการเลือกตั้งตาม สมควร	-	บทบัญญัติตามร่าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีความเหมาะสมแล้ว

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
3. การจัดการ เลือกตั้ง		มาตรา 18 หลักเกณฑ์และ วิธีการแต่งตั้งและเลือกตั้ง กรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตาม ระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศ กำหนด		
4. คุณสมบัติ ผู้แทนลูกจ้าง	ไม่มีการบัญญัติไว้	มาตรา 15 บุคคลดังต่อไปนี้ นี้ไม่มีสิทธิได้รับการแต่งตั้งหรือ เลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง (1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจ หน้าที่กระทำการแทนนายจ้าง สำหรับกรณีการจ้าง การให้ บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการ เลิกจ้าง (2) ลูกจ้างซึ่งได้รับการ	มาตรา 15 กรรมการลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มี ลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ (1) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี (2) เป็นลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการแห่งนั้น ไม่น้อย กว่าหกเดือน (3) ไม่เป็นลูกจ้างซึ่งมี อำนาจหน้าที่กระทำการแทน	เพิ่มเติมบทบัญญัติ ในเรื่อง คุณสมบัติของกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ได้กรรมการลูกจ้างที่ พร้อมไปด้วยคุณวุฒิและวัยวุฒิ และเป็นผู้ที่มีความผูกพันกับ องค์กร อันจะทำให้การปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริม ความสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
4. คุณสมบัติ ผู้แทนลูกจ้าง		แต่งตั้งให้เป็นกรรมการนายจ้าง	นายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง (4) ไม่เป็นลูกจ้างซึ่งได้รับ การแต่งตั้งให้เป็นกรรมการ นายจ้าง <u>สถานประกอบกิจการใดที่</u> <u>จัดตั้งขึ้นน้อยกว่าหกเดือน ไม่อยู่</u> <u>ในบังคับของ (2)</u>	
5. จำนวน คณะกรรมการ	มาตรา 46 คณะกรรมการ ลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้ (1) ห้าคน สำหรับสถาน ประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่	มาตรา 14 ให้กรรมการลูกจ้าง มีจำนวนดังต่อไปนี้ (1) ห้าคน ในกรณีที่นายจ้าง มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ ไม่เกินสองร้อยคน	-	บทบัญญัติตามร่าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีความเหมาะสมแล้ว

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
5. จำนวน คณะกรรมการ	เกินหนึ่งร้อยคน (2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน (3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน (4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน (5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน	(2) เจ็ดคน ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินสองร้อยคนแต่ไม่เกินสองพันคน (3) เก้าคน ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินสองพันคนแต่ไม่เกินห้าพันคน (4) สิบเอ็ดคน ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินห้าพันคนขึ้นไป ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินห้าพันคนขึ้นไป ถ้านายจ้างเห็นสมควรหรือลูกจ้างร้องขอจะตกลงกันให้มีกรรมการลูกจ้างมากกว่าจำนวนกรรมการลูกจ้างใน (4) ก็ได้ แต่รวมกันแล้วต้อง		

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
5. จำนวน คณะกรรมการ	(6) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน (7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา	ไม่เกินยี่สิบเจ็ดคน		

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
6. อำนาจหน้าที่	มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง (3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง (4) หาทางปรองดองและ	มาตรา 10 คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของนายจ้างหรือการทำงานของลูกจ้างและการส่งเสริมพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ (2) ปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบให้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง (3) ปรึกษาหารือเพื่อหาทาง	มาตรา 10 คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีสิทธิและหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) ปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของนายจ้างหรือการทำงานของลูกจ้างและการส่งเสริมพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ (2) ปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบให้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง (3) ปรึกษาหารือเพื่อหาทาง	เพิ่มสิทธิให้แก่คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ในการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
6. อำนาจหน้าที่	ระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ ในกรณีคณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย	ปรองดอง ป้องกัน หรือระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (4) ปรีกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ข้อยุติใดๆ อันเกิดจากการปรึกษาหารือของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างแล้วย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนับแต่วันที่นายจ้างกำหนดให้ใช้บังคับ	ปรองดอง ป้องกัน หรือระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (4) ปรีกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน <u>เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ มีสิทธิรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจของสถานประกอบกิจการ และคำอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบกระเทือนถึงฐานะของ</u>	

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
6. อำนาจหน้าที่			<u>ลูกจ้างในสถานประกอบการ</u> <u>เท่าที่ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย</u> <u>แก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด</u> ข้อยุติใดๆ อันเกิดจากการ ปรึกษาหารือของคณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรค หนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบ จากนายจ้างแล้วย่อมมีผลผูกพัน นายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนับแต่ วันที่นายจ้างกำหนดให้ใช้บังคับ	

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
7. การประชุม	มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร ฯลฯ	มาตรา 11 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดร้องขอโดยมีเหตุอันสมควร	มาตรา 11 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดร้องขอโดยมีเหตุอันสมควร โดยให้ถือว่าการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ เป็นเวลาทำงานของลูกจ้าง	เพิ่มเติมบทบัญญัติ โดยให้ถือว่าการประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ เป็นเวลาทำงานเพื่อให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะเสียเวลาการทำงานและส่งผลกระทบต่อรายได้

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
8. การพ้นจาก ตำแหน่ง	มาตรา 47 กรรมการลูกจ้าง อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่ อาจได้รับเลือกตั้งหรือ แต่งตั้ง ใหม่ได้ มาตรา 48 นอกจากพ้นจาก ตำแหน่งตามวาระ กรรมการ ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ (1) ตาย (2) ลาออก (3) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำ พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก (5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของ	<u>การพ้นจากตำแหน่งของ กรรมการนายจ้าง</u> มาตรา 13 นายจ้างมี อำนาจถอดถอนกรรมการ นายจ้าง และแต่งตั้งกรรมการ นายจ้างขึ้นใหม่ได้แต่ต้องมี กรรมการนายจ้างตามมาตรา 12 วรรคสอง ในกรณีดังกล่าวให้ นายจ้างแจ้งให้กรรมการลูกจ้าง ทราบ <u>การพ้นจากตำแหน่งของ กรรมการลูกจ้าง</u> มาตรา 19 กรรมการลูก จ้างมีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละสองปี และอาจได้รับการ แต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่ได้	-	บทบัญญัติตามร่าง พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. มีความเหมาะสมแล้ว

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
8. การพ้นจาก ตำแหน่ง	จำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง (6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง (7) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งหมด เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างแล้วแต่กรณี กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของ	นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ (1) ตาย (2) ลาออก (3) พ้นจากการเป็นลูกจ้างของนายจ้าง (4) เป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จการลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง หรือเป็นลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการนายจ้าง (5) ลูกจ้างจำนวนเกินกึ่ง		

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
8. การพ้นจาก ตำแหน่ง	กรรมการซึ่งตนแทน มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง (3) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้ง	หนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดเข้าชื่อกันให้ถอดถอนออกจากตำแหน่ง และได้แจ้งการถอดถอนให้กรรมการลูกจ้างและกรรมการนายจ้างทราบแล้ว (6) เป็นบุคคลล้มละลาย (7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (8) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ		

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
8. การพ้นจาก ตำแหน่ง	คณะพ้นจากตำแหน่ง (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้ กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจาก ตำแหน่ง	มาตรา 20 ในกรณีที่กรรมการ การลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อน ครบวาระ ให้มีการแต่งตั้งหรือ เลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง แล้วแต่ กรณี ให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบ วันนับแต่วันที่กรรมการลูกจ้าง เดิมพ้นจากตำแหน่ง และให้ผู้ซึ่ง ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง ดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งเท่ากับ วาระที่เหลืออยู่ของกรรมการ ลูกจ้างซึ่งตนแทน เว้นแต่มี กรรมการลูกจ้างเหลืออยู่เกินกึ่ง หนึ่งของจำนวนกรรมการลูกจ้าง ทั้งหมดตามมาตรา 14 และยังไม่ เหลือวาระไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่		

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
8. การพ้นจาก ตำแหน่ง		จัดให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ ในกรณีดังกล่าวมิให้นำมาตรา 12 ในเรื่องจำนวนกรรมการนายจ้างมาใช้บังคับ มาตรา 21 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งตามวาระและยังมิได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ให้กรรมการลูกจ้างซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระยังคงปฏิบัติหน้าที่ไปต่อไปจนกว่ากรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่		

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
9. การเข้าร่วม อบรม	ไม่มีการบัญญัติไว้	มาตรา 23 เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ให้อธิบดีจัดให้มีการอบรมกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างและให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างเข้ารับการอบรมตามระเบียบที่อธิบดีประกาศกำหนด	มาตรา 23 เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ให้อธิบดีจัดให้มีการอบรมกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง และให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างเข้ารับการอบรมตามระเบียบที่อธิบดีประกาศกำหนด <u>ทั้งนี้ ให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการอบรมดังกล่าวได้ โดยต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน</u>	เมื่อกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง ต้องเข้ารับการอบรมตามระเบียบที่อธิบดีประกาศกำหนด จึงควรกำหนดให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างมีสิทธิลา เพื่อไปรับการอบรมได้ โดยให้ถือว่า วันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
10. การให้ ความคุ้มครอง	มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการ ใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการ ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาต จากศาลแรงงาน	มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการนายจ้างหรือกรรมการ ลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อัน อาจเป็นผลให้กรรมการนายจ้าง หรือกรรมการลูกจ้างทนทำงาน อยู่ต่อไปไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับ อนุญาตจากศาลแรงงาน ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้ บังคับแก่กรณีที่นายจ้างถอด ถอนกรรมการนายจ้างตาม มาตรา 13 หรือเป็นกรณีที่ กรรมการนายจ้างหรือกรรมการ ลูกจ้างเกษียณอายุหรือครบ	มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการนายจ้างหรือกรรมการ ลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อัน อาจเป็นผลให้กรรมการนายจ้าง หรือกรรมการลูกจ้างทนทำงาน อยู่ต่อไปไม่ได้ ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้ บังคับแก่กรณีที่นายจ้างถอด ถอนกรรมการนายจ้างตาม มาตรา 13 หรือเป็นกรณีที่ กรรมการนายจ้างหรือกรรมการ ลูกจ้างเกษียณอายุหรือครบ ระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้	โดยหลักแล้วการเลิกจ้าง ลงโทษ ลดค่าจ้างคณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์จะกระทำ ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาล แรงงานโดยตรงเท่านั้น เว้นแต่จะ เข้าข้อยกเว้นที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งผู้เขียนเห็นว่าการกำหนดให้ ความคุ้มครองแก่คณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ไว้เช่นนี้ เป็นการให้ความคุ้มครองที่ มากกว่าสภาพแรงงานและเป็น การสร้างภาระให้แก่ศาลแรงงาน โดยไม่จำเป็น ดังนั้นผู้เขียนจึง เสนอให้แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติ โดยกำหนดให้กรรมการนายจ้าง

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
10. การให้ ความคุ้มครอง		ระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้ แน่นอนในสัญญาจ้าง หรือ บุคคลดังกล่าวได้ทำหนังสือ ยินยอมให้ไว้ในวันที่นายจ้าง กระทำการตามวรรคหนึ่ง	แน่นอนในสัญญาจ้าง หรือ บุคคลดังกล่าวได้ทำหนังสือ ยินยอมให้ไว้ในวันที่นายจ้าง กระทำการตามวรรคหนึ่ง <u>ให้นำบทบัญญัติในหมวด 11 ว่าด้วยการกระทำอันไม่เป็นธรรม มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์โดยอนุโลม</u>	และกรรมการลูกจ้างได้รับความ คุ้มครองเช่นเดียวกับสภาพ แรงงาน ในเรื่องการกระทำอันไม่ เป็นธรรม

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
11. สิทธิของ นายจ้างในการ ร้องขอให้ศาล แรงงานมีคำสั่ง ให้กรรมการ ลูกจ้างพ้นจาก ตำแหน่ง	มาตรา 51 ในกรณีที่ กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือ คณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติ หน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือ กระทำการอันไม่สมควรอันเป็น ภัยต่อความสงบเรียบร้อยของ ประชาชน หรือเปิดเผยความลับ ของนายจ้างเกี่ยวกับการ ประกอบกิจการ โดยไม่มีเหตุผล อันสมควร นายจ้างมีสิทธิร้อง ขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้ กรรมการลูกจ้างผู้นั้น หรือ กรรมการลูกจ้างทั้ง คณะพ้นจาก ตำแหน่งได้	ไม่มีการบัญญัติไว้	-	เนื่องจากหากกรรมการ นายจ้าง กรรมการลูกจ้าง หรือ คณะกรรมการส่งเสริมความ สัมพันธ์ทั้งคณะ ปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่สุจริต หรือกระทำการอัน เป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อย ของประชาชน หรือเปิดเผย ความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการ ประกอบกิจการ โดยไม่มี เหตุผลอันสมควร และก่อให้เกิด ความเสียหายแก่นายจ้าง นายจ้างก็สามารถดำเนินคดีกับ กรรมการนายจ้าง กรรมการ ลูกจ้าง หรือคณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ทั้งคณะ

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
11. สิทธิของ นายจ้างในการ ร้องขอให้ศาล แรงงานมีคำสั่ง ให้กรรมการ ลูกจ้างพ้นจาก ตำแหน่ง				ในความผิดฐานละเมิดตาม กฎหมายแพ่ง และเรียกค่า เสียหายได้ รวมทั้งอาจดำเนิน คดีทางอาญาได้ด้วย ดังนั้นจึงไม่ จำเป็นที่จะต้องมีบัญญัติรับรอง ให้นายจ้างมีสิทธิร้องขอต่อศาล แรงงานให้กรรมการนายจ้าง กรรมการลูกจ้างหรือคณะ กรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้อีก

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
12. ข้อห้าม นายจ้างให้เงิน หรือทรัพย์สิน อื่นแก่กรรมการ ลูกจ้าง	มาตรา 53 ห้ามมิให้นาย จ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือ ทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้น แต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือ ประโยชน์อื่นที่ กรรมการลูกจ้าง มีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะ ลูกจ้าง	ไม่มีการบัญญัติไว้	<u>มาตรา 25 ห้ามมิให้นายจ้าง ให้หรือตกลงจะให้เงินหรือ ทรัพย์สินแก่กรรมการนายจ้าง หรือกรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือ ประโยชน์อื่นที่กรรมการนายจ้าง หรือกรรมการลูกจ้าง มีสิทธิ ได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง</u>	เสนอให้คงบทบัญญัติใน เรื่องการห้ามมิให้นายจ้างให้เงิน หรือทรัพย์สินอื่นแก่กรรมการ ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้าง แทรกแซงการทำงานของ กรรมการนายจ้างและกรรมการ ลูกจ้าง

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
13. บทลงโทษ 1) บทลงโทษใน กรณีที่นายจ้าง ไม่จัดตั้งคณะ กรรมการลูกจ้าง หรือคณะกรรมการ การส่งเสริม ความสัมพันธ์	ไม่มีการบัญญัติไว้	ไม่มีการบัญญัติไว้	มาตรา ... นายจ้างผู้ใดไม่ <u>ปฏิบัติตามมาตรา 9 ต้องระวาง</u> <u>โทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท</u>	เนื่องจากผู้เขียนเสนอให้การ จัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริม ความสัมพันธ์เกิดจากการบังคับ ดังนั้นจึงควรกำหนดโทษกรณีที่ นายจ้างฝ่าฝืนไม่จัดตั้งคณะ กรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ขึ้นในสถานประกอบกิจการ โดย อิงกับความรับผิดชอบของนายจ้าง กรณีที่ไม่มีจัดตั้งคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบ กิจการ ตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้การจัดตั้งคณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์เกิดขึ้นจริง ในทางปฏิบัติ

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2) บทลงโทษ กรณีที่นายจ้าง ไม่จัดให้มีการ ประชุมและฝ่า ฝืน บทบัญญัติ ที่ให้ ความ คุ่ม ครองคณะกรรมการ การลูกจ้างหรือ คณะกรรมการ ส่งเสริมความ สัมพันธ์	มาตรา 143 นายจ้างผู้ใดฝ่า ฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา 154 นายจ้างผู้ใด ฝ่าฝืนมาตรา 24 ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับ ไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้ง ปรับ	มาตรา ... <u>นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 11 มาตรา 25 ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</u>	เพิ่มเติมบทลงโทษในกรณีที่ นายจ้างฝ่าฝืน ไม่จัดให้มีการ ประชุมคณะกรรมการส่งเสริม ความสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลง จะให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นให้แก่ กรรมการนายจ้างหรือกรรมการ ลูกจ้างโดยมิชอบ โดยอิงกับ ความรับผิดชอบของนายจ้างกรณีที่ ไม่จัดให้มีการประชุม คณะ กรรมการลูกจ้าง หรือให้หรือตก ลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินอื่น ให้แก่คณะกรรมการลูกจ้างตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อป้องกันนายจ้าง หลีกเลี่ยงไม่ให้ความร่วมมือกับ

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2) บทลงโทษ กรณีที่นายจ้าง ไม่จัดให้มีการ ประชุมและฝ่า ฝืน บทบัญญัติ ที่ให้ ความ ค้ำ ครองคณะกรรมการ การลูกจ้างหรือ คณะกรรมการ ส่งเสริมความ สัมพันธ์				คณะกรรมการส่งเสริมความ สัมพันธ์ และป้องกันนายจ้าง แทรกแซงการดำเนิน งานของ กรรมการนายจ้างและกรรมการ ลูกจ้าง โดยผู้เขียนได้ตัดบทลงโทษ ในกรณี ที่นายจ้าง ฝ่าฝืน บทบัญญัติในเรื่องการให้ความ ค้ำครองกรรมการนายจ้างและ กรรมการลูกจ้างในเรื่องการเลิก จ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือขัด ขวางการปฏิบัติหน้าที่ของ กรรมการนายจ้างหรือกรรมการ ลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อัน อาจเป็นผลให้กรรมการนายจ้าง

หัวข้อ	พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอปรับปรุง	หมายเหตุ
2) บทลงโทษ กรณีที่นายจ้าง ไม่จัดให้มีการ ประชุมและฝ่า ฝืน บทบัญญัติ ที่ให้ ความ ค้ำ ครองคณะกรรมการ การลูกจ้างหรือ คณะกรรมการ ส่งเสริมความ สัมพันธ์				หรือกรรมการลูกจ้างทนทำงาน อยู่ต่อไปไม่ได้ ออก เนื่องจาก ผู้เขียนเสนอให้คณะกรรมการ ส่งเสริมความสัมพันธ์ได้รับความ คุ้มครองเช่นเดียวกับสภาพ แรงงานในเรื่องการกระทำอันไม่ เป็นธรรม ซึ่งบทบัญญัติในเรื่อง การกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ ดำเนินการและมีบทกำหนดโทษ ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนแล้ว