ผนวก ก

ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ...

ร่างฯ ที่ สคก. ตรวจพิจารณาแล้ว
เรื่องเสร็จที่ 439/2547
บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. ....

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาวการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน รวมทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดตั้ง การดำเนินกิจการ และการคุ้มครองสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง ตลอดจนอัตราโทษให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการปรับปรุงบทบัญญัติดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง

พระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์

พ.ศ.....

.....

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 35 มาตรา 44 มาตรา 45 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

.....

.....

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

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิก

(1) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

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

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

(4) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534

(5) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2544

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(2) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา 145

(3) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“ผู้ชี้ขาด” หมายความว่า บุคคลธรรมดาคนหนึ่งหรือหลายคนซึ่งฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงเลือกให้ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงในเรื่องสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้างที่ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

“ข้อเรียกร้อง” หมายความว่า เรื่องที่นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างแจ้งต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือเรื่องที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานแจ้งต่อนายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง เพื่อให้มีหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งในเรื่องสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้าง

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากมีข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างไม่น้อยกว่าห้าสมาคมที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าห้าสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาองค์การนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าสามสหพันธ์นายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาองค์การลูกจ้าง” หมายความว่า องค์การของสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบสหพันธ์แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนกลาง หรือนายทะเบียนประจำจังหวัดแล้วแต่กรณี ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานกับออกกฎกระทรวงระเบียบและประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งนายทะเบียนและพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และเงื่อนไขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยก็ได้ และให้ประกาศการแต่งตั้งในราชกิจจานุเบกษา

กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศตามวรรคหนึ่ง เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา 7 ให้นายทะเบียนกลางมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ได้ทั่วราชอาณาจักร

ให้นายทะเบียนกลางเป็นนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งภายในเขตกรุงเทพมหานคร

ให้นายทะเบียนประจำจังหวัด มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายทะเบียนกลางภายในเขตจังหวัด

มาตรา 8 ให้มีสำนักงานทะเบียนกลางในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบในงานธุรการของนายทะเบียนกลางและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่นายทะเบียนกลางมอบหมาย

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ให้มีสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบในงานธุรการของนายทะเบียนประจำจังหวัดและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่นายทะเบียนประจำจังหวัดมอบหมาย

หมวด 1
การส่งเสริมความสัมพันธ์ในสถานประกอบกิจการ

มาตรา 9 เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจร่วมหารือกันจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ ประกอบด้วย กรรมการนายจ้างตามมาตรา 12 และกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 14

ในกรณีที่ยังไม่มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่ง เมื่อลูกจ้างจำนวนตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปหรือสหภาพแรงงานร้องขอ นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ขึ้น

ในกรณีมีคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองแล้ว

แม้ว่าภายหลังนายจ้างจะมีลูกจ้างน้อยกว่าห้าสิบคนก็ให้คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์นั้นคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

มาตรา 10 คณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของนายจ้างหรือการทำงานของลูกจ้างและการส่งเสริมพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์

(2) ปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบให้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(3) ปรึกษาหารือเพื่อหาทางปรองดอง ป้องกัน หรือระงับข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(4) ปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน

ข้อยุติใดๆ อันเกิดจากการปรึกษาหารือของคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างแล้วย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนับแต่วันที่นายจ้างกำหนดให้ใช้บังคับ

มาตรา 11 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดร้องขอโดยมีเหตุอันสมควร

มาตรา 12 ให้นายจ้างแต่งตั้งกรรมการนายจ้างจำนวนไม่เกินกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 14 จากผู้ซึ่งเป็นนายจ้าง กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้ซึ่งเป็นหุ้นส่วนของนายจ้าง ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง หรือลูกจ้างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไป ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล และแต่งตั้งให้เป็นกรรมการนายจ้างตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน

มาตรา 13 นายจ้างมีอำนาจถอดถอนกรรมการนายจ้าง และแต่งตั้งกรรมการนายจ้างขึ้นใหม่ได้แต่ต้องมีกรรมการนายจ้างตามมาตรา 12 วรรคสอง ในกรณีดังกล่าวให้นายจ้างแจ้งให้กรรมการลูกจ้างทราบ

มาตรา 14 ให้กรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

(1) ห้าคน ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปแต่ไม่เกินสองร้อยคน

(2) เจ็ดคน ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินสองร้อยคนแต่ไม่เกินสองพันคน

(3) เก้าคน ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินสองพันคนแต่ไม่เกินห้าพันคน

(4) สิบเอ็ดคน ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินห้าพันคนขึ้นไป

ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินห้าพันคนขึ้นไป ถ้านายจ้างเห็นสมควรหรือลูกจ้างร้องขอจะตกลงกันให้มีกรรมการลูกจ้างมากกว่าจำนวนกรรมการลูกจ้างใน (4) ก็ได้ แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกินยี่สิบเอ็ดคน

มาตรา 15 บุคคลดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งเป็นกรรมการลูกจ้าง

(1) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) ลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการนายจ้าง

มาตรา 16 ในกรณีที่นายจ้างมีลูกจ้างเกินร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานนั้นอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้ โดยแจ้งรายชื่อกรรมการลูกจ้างเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบโดยเร็ว

ในกรณีที่นายจ้างไม่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือมีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เกินร้อยละห้าสิบของจำนวนลูกจ้าง ให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดมาจากการเลือกตั้ง

มาตรา 17 ให้นายจ้างจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 16 วรรคสอง ในกรณีที่นายจ้างไม่จัดให้มีการเลือกตั้ง ลูกจ้างอาจดำเนินการเลือกตั้งเองหรือขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างก็ได้ และในกรณีดังกล่าวให้นายจ้างอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้งตามสมควร

มาตรา 18 หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา 19 กรรมการลูกจ้างมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) พ้นจากการเป็นลูกจ้างของนายจ้าง

(4) เป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จการลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง หรือเป็นลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการนายจ้าง

(5) ลูกจ้างจำนวนเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดเข้าชื่อกันให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งและได้แจ้งการถอดถอนให้กรรมการลูกจ้างและกรรมการนายจ้างทราบแล้ว

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(8) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 20 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการลูกจ้าง แล้วแต่กรณี ให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรรมการลูกจ้างเดิมพ้นจากตำแหน่ง และให้ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการลูกจ้างซึ่งตนแทน เว้นแต่มีกรรมการลูกจ้างเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา 14 และยังเหลือวาระไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่จัดให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างก็ได้ ในกรณีดังกล่าวมิให้นำมาตรา 12 ในเรื่องจำนวนกรรมการนายจ้างมาใช้บังคับ

มาตรา 21 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งตามวาระและยังมิได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ ให้กรรมการลูกจ้างซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระยังคงปฏิบัติหน้าที่ไปต่อไปจนกว่ากรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 22 เมื่อมีกรรมการลูกจ้างตามมาตรา 16 แล้ว แม้ต่อมาสหภาพแรงงานจะมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นหรือลดลงจนมีจำนวนเกินกว่าหรือน้อยกว่าร้อยละห้าสิบก็ให้กรรมการลูกจ้างนั้นคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนครบวาระ

มาตรา 23 เพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ ให้อธิบดีจัดให้มีการอบรมกรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้าง และให้กรรมการนายจ้างและกรรมการลูกจ้างเข้ารับการอบรมตามระเบียบที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา 24 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่นายจ้างถอดถอนกรรมการนายจ้างตามมาตรา 13 หรือเป็นกรณีที่กรรมการนายจ้างหรือกรรมการลูกจ้างเกษียณอายุหรือครบระยะเวลาการจ้างที่กำหนดไว้แน่นอนในสัญญาจ้าง หรือบุคคลดังกล่าวได้ทำหนังสือยินยอมให้ไว้ในวันที่นายจ้างกระทำการตามวรรคหนึ่ง

หมวด 2
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 25 นายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามสภาพการจ้างที่มีอยู่ต่อกันจนกว่าจะมีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 26 ในกรณีที่นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานเห็นสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้างที่มีอยู่เดิมก็ให้แจ้งข้อเรียกร้องเพื่อให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยทำเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่แล้ว นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจเรียกร้องเพื่อให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ โดยแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบภายในระยะเวลาหกสิบวันก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้แล้วก็ให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสอง เป็นคุณแก่ลูกจ้าง นายจ้างไม่จำต้องแจ้งข้อเรียกร้อง แต่หากลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเห็นว่าไม่เป็นคุณก็อาจคัดค้านในส่วนที่ไม่เป็นคุณนั้นได้ และให้ถือว่าสภาพการจ้างหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างในส่วนนั้นยังไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติม

หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งข้อเรียกร้องตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง หรือการคำคัดค้านตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และเมื่อได้แจ้งข้อเรียกร้องหรือคำคัดค้านตามระเบียบแล้วให้ถือว่าอีกฝ่ายหนึ่งได้รับข้อเรียกร้องหรือคำคัดค้านโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 27 ในกรณีที่นายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน และให้ส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในห้าวันนับแต่วันที่แจ้งข้อเรียกร้อง

ในการแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างอาจแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน แต่ในกรณีที่สมาคมนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องต้องแจ้งต่อสหภาพแรงงานเพื่อแจ้งให้ลูกจ้างทราบ

ถ้านายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ผู้เข้าร่วมเจรจาต้องเป็นนายจ้าง กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้ซึ่งเป็นหุ้นส่วนของนายจ้าง หรือเป็นลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

ถ้าสมาคมนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ผู้เข้าร่วมเจรจาต้องเป็นนายจ้างที่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง หรือเป็นกรรมการของสมาคมนายจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องหรือเป็นกรรมการสหพันธ์นายจ้างที่สมาคมนายจ้างที่แจ้งข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก

มาตรา 28 ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และเป็นกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานหรือมีสหภาพแรงงานแต่สหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกน้อยกว่าร้อยละยี่สิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้าง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้าง และต้องระบุชื่อของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้เข้าร่วมเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน และให้ส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในห้าวันนับแต่วันที่แจ้งข้อเรียกร้อง

การเลือกตั้งและระยะเวลาการเป็นผู้เข้าร่วมเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 29 ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง และเป็นกรณีที่มีสหภาพแรงงานที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างตามมาตรา 30 ให้สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้าง โดยข้อเรียกร้องนั้นต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนซึ่งต้องเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่สหภาพแรงงานที่แจ้งข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก และให้ส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในห้าวันนับแต่วันที่แจ้งข้อเรียกร้อง

มาตรา 30 สหภาพแรงงานใดมีลูกจ้างเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้าง ให้สหภาพแรงงานนั้นมีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างในการรับข้อเรียกร้องจากนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างตามมาตรา 27 ในการแจ้งข้อเรียกร้องแทนลูกจ้างตามมาตรา 29 หรือในการแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาตามมาตรา 31

ในกรณีที่นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานมีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานใดจะมีลูกจ้างเป็นสมาชิกครบจำนวนตามที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ อาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรองจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานได้

ในกรณีมีสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งตั้งแต่สองสหภาพแรงงานขึ้นไป นายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบและดำเนินการให้มีการเลือกสหภาพแรงงาน เพื่อให้ได้สหภาพแรงงานเดียวที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างทั้งหมด และประกาศแจ้งให้นายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงานทราบ แต่ถ้าในจำนวนสหภาพแรงงานดังกล่าวมีสหภาพแรงงานใดมีลูกจ้างเป็นสมาชิกเกินร้อยละห้าสิบของ

จำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้างก็ให้สหภาพแรงงานนั้นเป็นสหภาพแรงงานที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างโดยไม่ต้องมีการเลือก

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสหภาพแรงงานที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 31 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาเป็นหนังสือให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า ทั้งนี้ ให้นำความในมาตรา 27 มาตรา 28 และมาตรา 29 มาใช้บังคับแก่การแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาโดยอนุโลม และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่เวลาที่ได้รับข้อเรียกร้อง

การนับระยะเวลาตามมาตรานี้ ให้นับระยะเวลาเป็นชั่วโมงตั้งแต่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้รับข้อเรียกร้องเป็นต้นไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกันเป็นหนึ่งวัน และถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดด้วย

มาตรา 32 ในการเจรจา ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ฝ่ายตน มีจำนวนฝ่ายละไม่เกินสองคนโดยให้แต่ละฝ่ายแจ้งชื่อที่ปรึกษาของตนเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมในการเจรจาและให้ความเห็นได้

ห้ามมิให้ที่ปรึกษาเปิดเผยข้อมูลใด ๆ ที่ได้จากการเข้าร่วมประชุมอันอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้อง

มาตรา 33 ที่ปรึกษาตามมาตรา 32 ต้องมาจากบัญชีรายชื่อที่ได้จดทะเบียนไว้ต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

คุณสมบัติ การอยู่ในตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ของที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกำหนด

มาตรา 34 ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทำความตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 26 ได้แล้ว ให้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาทั้งสองฝ่าย

ให้นายจ้างปิดประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งโดยเปิดเผยภายในสามวัน ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างเป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน และให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น

มาตรา 35 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 34 วรรคหนึ่ง มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคน

มาตรา 36 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาการใช้บังคับไว้ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาทั้งสองฝ่ายในข้อตกลงนั้น

ในกรณีที่ระยะเวลาการใช้บังคับตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้สิ้นสุดลง และมิได้มีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างขึ้นใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา 37 ภายใต้บังคับมาตรา 26 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้มีการแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องใด ๆ อีก

ห้ามมิให้นายจ้างปฏิบัติเป็นอย่างอื่นที่ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปทำให้มีเหตุอันสมควรที่จะปฏิบัติเช่นนั้น ทั้งนี้ โดยได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากสหภาพแรงงานที่มีอำนาจหน้าที่กระทำการแทนลูกจ้างตามมาตรา 30 หรือผู้แทนลูกจ้างซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดของนายจ้างตามมาตรา 28

การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

หมวด 3
วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 38 ในกรณีที่มีข้อเรียกร้อง และไม่มีการเจรจากันภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 31 หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้วและให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา 31 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา 39 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา 38 แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเริ่มดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยเร็วเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวัน

เมื่อพ้นกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งแล้วให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เว้นแต่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้ขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทำการไกล่เกลี่ยต่อไป จนกว่าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้แจ้งเป็นหนังสือขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานระงับการไกล่เกลี่ย จากนั้นให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ให้นำความในมาตรา 31 วรรคสอง มาใช้บังคับแก่การนับระยะเวลาตามมาตรานี้โดยอนุโลม

มาตรา 40 ในกรณีที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ ให้นำความในมาตรา 34 มาตรา 35 มาตรา 36 และมาตรา 37 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 41 ในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 39 ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งต่อฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องร่วมกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง เว้นแต่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานในกิจการตามมาตรา 42 มาตรา 43 หรือมาตรา 44

การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดตามวรรคหนึ่ง ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องร่วมกันเลือกและแต่งตั้งบุคคลจากบัญชีรายชื่อที่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสนอตามมาตรา 49 หรือจากบุคคลอื่นซึ่งทั้งสองฝ่ายเห็นสมควรก็ได้ ทั้งนี้ ภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามวรรคหนึ่ง ถ้าไม่อาจตกลงกันเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดได้ ให้ทั้งสองฝ่ายแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบพร้อมเหตุผล และภายใต้บังคับมาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 44 นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 57 ก็ได้

ให้นำความในมาตรา 31 วรรคสอง มาใช้บังคับแก่การนับระยะเวลาตามมาตรานี้โดยอนุโลม

มาตรา 42 ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 39 ในกิจการดังต่อไปนี้ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัย

(1) กิจการโทรศัพท์หรือโทรคมนาคม

(2) กิจการผลิตหรือจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

(3) กิจการประปา

(4) กิจการผลิต กลั่น จำหน่าย หรือขนส่งน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิง

(5) กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

(6) กิจการธนาคารพาณิชย์ตามกฎหมายว่าด้วยการธนาคารพาณิชย์

(7) กิจการธุรกิจเงินทุนหรือธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจเงินทุน ธุรกิจหลักทรัพย์ และธุรกิจเครดิตฟองซิเอร์ หรือธุรกิจหลักทรัพย์ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

(8) กิจการของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน

(9) กิจการของสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์

(10) กิจการเกี่ยวกับการคมนาคมหรือการขนส่งทางบก ทางน้ำ หรือทางอากาศ หรือกิจการบริการอื่นที่เกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ หรือท่าอากาศยาน

(11) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงาน แล้วแจ้งให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องซึ่งไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้รัฐมนตรีพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์ แล้วแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบ

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้มีการอุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาและคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามวรรคสาม ให้เป็นที่สุด

มาตรา 43 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา 42 วรรคหนึ่ง ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ ในกรณีนี้ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาตามวรรคหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรานี้ให้เป็นที่สุด

มาตรา 44 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 39 ที่เกิดขึ้นในท้องที่ใดหรือในกิจการประเภทใดต้องได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลใดก็ได้

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะบุคคลตามมาตรานี้ให้เป็นที่สุด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 45 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มิได้มีการอุทธรณ์ภายในกำหนดเวลา และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 42 คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 มาตรา 59 (4) หรือมาตรา 67 (1) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะบุคคลตามมาตรา 44 หรือของผู้ชี้ขาดตามมาตรา 41 วรรคสอง ให้มีผลใช้บังคับกับนายจ้างและลูกจ้างทุกคนเป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้มีคำวินิจฉัยหรือวันที่ได้มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แล้วแต่กรณี

คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ามีผลบังคับเช่นเดียวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 25 มาตรา 26 และมาตรา 37 ด้วย

ในกรณีที่ระยะเวลาการใช้บังคับตามคำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดตามวรรคหนึ่งได้สิ้นสุดลงและมิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 26 ให้คำวินิจฉัยหรือคำชี้ขาดตามวรรคหนึ่ง มีผลใช้บังคับเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา 46 เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 26 มาตรา 27 มาตรา 28 หรือมาตรา 29 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือนัดหยุดงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น เว้นแต่นายจ้างได้ยื่นคำร้องและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อนายจ้างยื่นคำร้องตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประชุมพิจารณาให้หรือไม่ให้ความเห็นชอบและแจ้งให้นายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ยื่นคำร้อง รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบได้ตามที่เห็นสมควร

ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาให้ความเห็นชอบในกรณีดังต่อไปนี้

(1) การเลิกจ้างด้วยเหตุที่ลูกจ้างกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(2) การเลิกจ้างด้วยเหตุเกษียณอายุหรือด้วยเหตุครบระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนดไว้แน่นอนในสัญญาจ้าง

(3) การเลิกจ้างโดยบุคคลดังกล่าวให้ความยินยอมไว้เป็นหนังสือ

(4) การโยกย้ายหน้าที่การงานตามวาระปกติหรือเป็นการเลื่อนตำแหน่ง หรือแก้ไขปัญหาในการบริหารกิจการ ทั้งนี้ การโยกย้ายหน้าที่การงานดังกล่าวต้องไม่มีผลเป็นการขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(5) การโยกย้ายหน้าที่การงานโดยบุคคลดังกล่าวให้ความยินยอมไว้เป็นหนังสือ

(6) การเลิกจ้างด้วยเหตุอื่นซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เห็นว่านายจ้างมีเหตุจำเป็นและสมควรที่จะเลิกจ้างบุคคลดังกล่าว

มาตรา 47 ห้ามมิให้ผู้ซึ่งมิใช่นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน หรือที่ปรึกษาตามมาตรา 32 เข้าไปกระทำการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

หมวด 4
การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 48 ให้มีสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ชี้ขาดตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

(2) ปฏิบัติงานวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

มาตรา 49 ให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสนอรายชื่อบุคคลซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ชี้ขาดให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องร่วมกันพิจารณาเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดตามมาตรา 41

มาตรา 50 เมื่อฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องร่วมกันเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดตามมาตรา 41 วรรคสอง แล้ว ให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจัดทำบันทึกระบุวัน เดือน และปีที่ทำหนังสือ ชื่อบุคคลซึ่งได้รับเลือกและแต่งตั้งให้เป็นผู้ชี้ขาด และลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาของแต่ละฝ่ายแล้วแจ้งให้ผู้ชี้ขาดทราบ เพื่อจัดให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 51 การพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำเสนอพยานหลักฐานได้ตามสมควรและผู้ชี้ขาดอาจตรวจสอบพยานหลักฐานได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้วินิจฉัยไปตามเสียงข้างมากของผู้ชี้ขาด

มาตรา 52 เมื่อผู้ชี้ขาดพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือโดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(1) วัน เดือน และปีที่ทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน

(3) ข้อเท็จจริงที่ได้จากการพิจารณา

(4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(5) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่บังคับให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

(6) ลายมือชื่อของผู้ชี้ขาดทุกคน

มาตรา 53 เมื่อมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบภายในสามวันนับแต่วันที่มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พร้อมทั้งปิดประกาศสำเนาคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

(2) นำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นที่สุด

มาตรา 54 ในระหว่างการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาจจัดให้มีการเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดขึ้นใหม่แทนผู้ชี้ขาดเดิมได้ เมื่อมีเหตุเกี่ยวกับผู้ชี้ขาดเดิมดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ขอถอนตัวจากการเป็นผู้ชี้ขาด

(3) เป็นบุคคลล้มละลาย

(4) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(5) มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นว่าไม่เต็มใจ ละเลยหรือเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นผู้มีส่วนได้เสียหรือมีเหตุอื่นทำให้ไม่สมควรเป็นผู้ชี้ขาดต่อไป

ให้นำความในมาตรา 41 วรรคสอง มาตรา 49 และมาตรา 50 มาใช้บังคับแก่การเลือกและการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดขึ้นใหม่โดยอนุโลม

มาตรา 55 ห้ามมิให้ผู้ชี้ขาดเปิดเผยข้อมูลใด ๆ ซึ่งได้มาเนื่องจากการทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่ที่ปรากฏในคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 52

มาตรา 56 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามหมวดนี้ ให้ผู้ชี้ขาดได้รับค่าป่วยการในการดำเนินกระบวนพิจารณาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด 5
การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา 57 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 26 มาตรา 27 มาตรา 28 หรือมาตรา 29 หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้วแต่ยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 39 วรรคสอง หรืออยู่ระหว่างการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 41 วรรคสอง หรืออยู่ระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือเมื่อมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 52 แล้ว และฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(2) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ปฏิบัติตาม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(3) เมื่อเป็นกิจการตามมาตรา 42 ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใดก็ตาม

(4) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือเมื่อมีคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว

(5) เมื่ออยู่ในระหว่างการดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะบุคคล หรือเมื่อคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะบุคคลนั้นมีผลบังคับขณะที่ประกาศของรัฐมนตรียังใช้บังคับอยู่ตามมาตรา 44 หรือในกรณีที่ประกาศของรัฐมนตรีสิ้นผลใช้บังคับแล้วตามมาตรา 44 วรรคสาม แต่ฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะบุคคลได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีจะเป็นประการใดก็ตาม ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน เว้นแต่ได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมง

มาตรา 58 การนัดหยุดงานตามมาตรา 41 วรรคสอง จะกระทำได้เมื่อมีมติโดยการลงคะแนนลับเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อแจ้งข้อเรียกร้อง ส่วนการนัดหยุดงานโดยสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ตามมาตรา 125 (8)

มาตรา 59 ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอาจทำให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

(2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามเดิม

(3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงาน หรือการนัดหยุดงาน ในการนี้นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางการเข้าทำงานของบุคคลเหล่านั้น

(4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม (4) ให้เป็นที่สุด

มาตรา 60 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 61 ภายใต้บังคับตามมาตรา 44 และมาตรา 59 ในระหว่างปิดงานหรือนัดหยุดงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 41 ก็ได้

มาตรา 62 ให้นำความในมาตรา 34 มาตรา 35 มาตรา 36 และมาตรา 37 มาใช้บังคับแก่การจัดทำ การประกาศ และการจดทะเบียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นจากการแจ้งข้อเรียกร้องตลอดจนผลผูกพันของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไม่ว่าจะตกลงกันได้ในขั้นตอนใด โดยอนุโลม

หมวด 6
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 63 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการฝ่ายนายจ้างห้าคน กรรมการฝ่ายลูกจ้างห้าคนและกรรมการอื่นอีกสามคน กับให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้รัฐมนตรีประกาศกำหนดคุณสมบัติของกรรมการฝ่ายนายจ้าง กรรมการฝ่ายลูกจ้าง และออกคำสั่งแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา 64 ประธานกรรมการและกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองคราวติดต่อกัน

มาตรา 65 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 64 ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งบุคคลในประเภทเดียวกันตามมาตรา 63 เป็นกรรมการแทน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ และยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการนั้นคงปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

มาตรา 66 การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 59 (4) หรือการให้หรือไม่ให้ความเห็นชอบตามมาตรา 46 ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมตามวรรคหนึ่ง ต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา 67 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 42

(2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 43 หรือมาตรา 59 (4)

(3) พิจารณาให้หรือไม่ให้ความเห็นชอบตามมาตรา 46

(4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 152 และออกคำสั่งให้ยกคำร้องกล่าวหา หรือให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหาย หรือรับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้นับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน หรือให้ผู้ถูกกล่าวหาปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควร

(5) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงานการปิดงาน และการนัดหยุดงาน

(6) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์

(7) ออกข้อบังคับการประชุมและออกระเบียบเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การพิจารณาให้หรือไม่ให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน

การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(8) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 68 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย

มาตรา 69 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์ อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 70 ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์ อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย แสดงบัตรประจำตัวหรือบัตรแสดงตนที่ทางราชการออกให้ และหนังสือมอบหมายต่อบุคคลซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา 71 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิได้รับค่าตอบแทนจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 72 ให้มีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานและคำร้องกล่าวหา

(3) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(4) ปฏิบัติงานอื่นตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย

หมวด 7
สมาคมนายจ้าง

มาตรา 73 สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 74 สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

มาตรา 75 นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนิติบุคคลที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และไม่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอื่นในขณะเดียวกัน

มาตรา 76 การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง ให้ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าห้านิติบุคคลเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือพร้อมด้วยข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับต่อนายทะเบียนประจำท้องที่ที่จะตั้งสำนักงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียนให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด

มาตรา 77 ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สมาคมนายจ้าง” กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย

(2) วัตถุประสงค์

(3) ที่ตั้งสำนักงาน

(4) การรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(5) อัตราค่าสมัคร ค่าบำรุง และวิธีการชำระเงิน

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ และการประชุมของคณะกรรมการสมาคมนายจ้าง

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวน การเลือกตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการสมาคมนายจ้าง

มาตรา 78 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งข้อบังคับแล้ว เห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 75 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 77 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 73วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันรับคำขอ

ถ้านายทะเบียนเห็นว่าคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอ ข้อบังคับ หรือวัตถุประสงค์ไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องภายในเวลาที่นายทะเบียนกำหนด ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมด้วยเหตุผลไปยังผู้ยื่นคำขอภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดเวลา

ผู้ยื่นคำขอมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จและแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี

มาตรา 79 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 80 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา 76 จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียนเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสมาคมนายจ้างและให้ผู้เริ่มก่อการมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และหากมีการใดอันจำเป็นต้องกระทำในการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกก็ให้กระทำได้

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้คณะกรรมการที่ได้รับการเลือกตั้งนำรายชื่อ อายุ อาชีพ และที่อยู่ของกรรมการสมาคมนายจ้าง รวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ถ้ามีไปจดทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ในระหว่างที่ยังมิได้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเช่นเดียวกับคณะกรรมการสมาคมนายจ้าง

มาตรา 81 เมื่อมีการเลือกตั้งกรรมการสมาคมนายจ้างหรือมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการสมาคมนายจ้างครั้งต่อไป ให้สมาคมนายจ้างนำรายชื่อ อายุ อาชีพ และที่อยู่ของกรรมการสมาคมนายจ้าง และเอกสารหลักฐานประกอบคำขอตามที่นายทะเบียนกำหนดไปจดทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันเลือกตั้งกรรมการสมาคมนายจ้างหรือเปลี่ยนแปลงกรรมการสมาคมนายจ้างทุกครั้ง

ให้นำความในมาตรา 78 มาใช้บังคับแก่การจดทะเบียนกรรมการสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

ในระหว่างที่ยังไม่มีการจดทะเบียนคณะกรรมการสมาคมนายจ้างชุดใหม่ ถ้าข้อบังคับของสมาคมนายจ้างมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้คณะกรรมการชุดเดิมปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการจดทะเบียนคณะกรรมการสมาคมนายจ้างชุดใหม่

มาตรา 82 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างต้องนำไปจดทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมตามวรรคหนึ่งจะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำความในมาตรา 78 มาใช้บังคับแก่การจดทะเบียนแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 83 สมาชิกของสมาคมนายจ้างจะเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้ แต่ต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และไม่เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างอื่นในขณะเดียวกัน

มาตรา 84 สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชีเพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาทำการของสมาคมนายจ้าง

เมื่อมีการขอตรวจตามวรรคหนึ่ง ให้เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 85 สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(1) ตาย หรือสิ้นสภาพนิติบุคคล

(2) ลาออก

(3) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออก

(4) มีกรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

(5) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 83

มาตรา 86 สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดการและดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสมาชิก ทั้งนี้ ภายในขอบวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(2) จัดให้มีบริการข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิก

(3) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงานแก่สมาชิก

(4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(5) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

(6) แจ้งหรือรับข้อเรียกร้อง เจรจาทำความตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง และรับทราบ คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับสหภาพแรงงานในกิจการของสมาชิก

มาตรา 87 เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตาม (1) ถึง (4) เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างได้รับความคุ้มครองไม่ต้องถูกดำเนินคดีตามข้อกล่าวหาหรือฟ้องร้อง ทั้งทางอาญาและทางแพ่ง เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงหรือเกี่ยวกับทรัพย์ และความรับผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์ ของสมาชิก

(2) สั่งให้ปิดงาน ช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(4) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 88 ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการสมาคมนายจ้างเป็นผู้ดำเนินการตามกฎหมายและข้อบังคับภายใต้การควบคุมดูแลของที่ประชุมใหญ่ และเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้ คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการสมาคมนายจ้างคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการสมาคมนายจ้างอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

มาตรา 89 กรรมการสมาคมนายจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

(2) มีสัญชาติไทย

(3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

(4) ไม่เป็นผู้ซึ่งนายทะเบียนได้มีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้างตามมาตรา 94 เว้นแต่พ้นกำหนดสามปีแล้วนับแต่วันที่มีคำสั่ง

มาตรา 90 สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(3) เลือกตั้งกรรมการสมาคมนายจ้าง เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ

(4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(5) เลิกสมาคมนายจ้าง

(6) ควบสมาคมนายจ้าง

(7) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา 91 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานของสมาคมนายจ้างพร้อมที่จะให้ตรวจได้ในเวลาทำการ และให้แจ้งรายชื่อสมาชิกให้นายทะเบียนทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาทำการของสมาคมนายจ้างไว้ที่สำนักงานของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 92 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

(2) สั่งให้กรรมการสมาคมนายจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างซึ่งอยู่ในครอบครองของผู้นั้นเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 93 ในกรณีที่คณะกรรมการสมาคมนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการสมาคมนายจ้างดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ ภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด

ในกรณีจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการสมาคมนายจ้างอาจยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนขอให้ขยายเวลาออกไปอีก ถ้านายทะเบียนเห็นสมควรจะสั่งให้ขยายระยะเวลาก็ได้

มาตรา 94 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการสมาคมนายจ้างหรือคณะกรรมการสมาคมนายจ้างพ้นจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) ขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยมิชอบ

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสมาคมนายจ้างหรืออนุกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

(4) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือขยายให้ตามมาตรา 93

คำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า

มาตรา 95 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 93 และมาตรา 94 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จและแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี

มาตรา 96 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ปีละหนึ่งครั้ง

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 97 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกันอาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

มาตรา 98 ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงของสมาคมนายจ้างเพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา 99 ให้คณะกรรมการสมาคมนายจ้างแต่ละสมาคมที่ควบเข้ากัน ตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคนเพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา 100

มาตรา 100 สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่โดยการควบเข้ากันนั้น ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคมที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน และต้องแนบเอกสารดังต่อไปนี้

(1) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงตามมาตรา 98 วรรคหนึ่งแล้ว และไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างก็ได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(2) ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองชุด

(3) สำเนารายงานการประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากัน

เอกสารตาม (2) และ (3) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้างใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำความในมาตรา 73 มาตรา 74 มาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 และมาตรา 80 มาใช้บังคับแก่การควบสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

มาตรา 101 เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนขีดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน และให้ถือว่าสมาคมนายจ้างเดิมสิ้นสภาพไป

มาตรา 102 สมาคมนายจ้างใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากัน

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่

มาตรา 103 สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เมื่อมีกรณีตามที่กำหนดในข้อบังคับให้เลิก

(2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างล้มละลาย

(4) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

มาตรา 104 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

(2) เมื่อคณะกรรมการสมาคมนายจ้างพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ และไม่มีการเลือกตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

(4) เมื่อมีสมาชิกเหลือน้อยกว่าจำนวนที่กำหนดตามมาตรา 76 วรรคหนึ่ง

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรานี้ กรรมการสมาคมนายจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี

คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์ หรือเมื่อมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี และสิ้นสุดระยะเวลาการฟ้องคดี หรือเมื่อศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

มาตรา 105 เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา 103 (1) (2) หรือ (4) ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัดมาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 106 เมื่อได้ชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่า

ด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่
มิได้ระบุให้นิติบุคคลใดเป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อจัดสวัสดิการของลูกจ้างภายในสามสิบวัน

หมวด 8
สหภาพแรงงาน

มาตรา 107 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และเพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 108 สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

มาตรา 109 ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างของนายจ้างในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี มีสัญชาติไทย และไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นในขณะเดียวกัน

มาตรา 110 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือพร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับต่อนายทะเบียนประจำท้องที่ที่จะตั้งสำนักงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นคำขอจดทะเบียนให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด

มาตรา 111 ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย

(2) วัตถุประสงค์

(3) ที่ตั้งสำนักงาน

(4) การรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(5) อัตราค่าสมัคร ค่าบำรุง และวิธีการชำระเงิน

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ และการประชุมของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวน การเลือกตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการสหภาพแรงงาน

มาตรา 112 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอตามมาตรา 110 แล้ว เห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 109 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 111 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 107 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันรับคำขอ

ถ้านายทะเบียนเห็นว่าคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอ ข้อบังคับ หรือวัตถุประสงค์ไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้แก้ไขเพิ่มเติม ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องภายในเวลาที่นายทะเบียนกำหนด ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมด้วยเหตุผลไปยังผู้ยื่นคำขอภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนดเวลา

ผู้ยื่นคำขอมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จและแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี

มาตรา 113 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 114 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา 110 จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและให้ผู้เริ่มก่อการมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และหากมีการใดอันจำเป็นต้องกระทำในการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกก็ให้กระทำได้

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานแล้ว ให้คณะกรรมการที่ได้รับการเลือกตั้ง นำรายชื่อ อายุ อาชีพ และที่อยู่ของกรรมการสหภาพแรงงาน รวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ถ้ามี ไปจดทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ในระหว่างที่ยังมิได้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเช่นเดียวกับคณะกรรมการสหภาพแรงงาน

มาตรา 115 เมื่อมีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานหรือมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงานครั้งต่อไป ให้สหภาพแรงงานนำรายชื่อ อายุ อาชีพ และที่อยู่ของกรรมการสหภาพแรงงานและเอกสารหลักฐานประกอบคำขอตามที่นายทะเบียนกำหนดไปจดทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานหรือเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงานทุกครั้ง

ให้นำความในมาตรา 112 มาใช้บังคับแก่การจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

ในระหว่างที่ยังไม่มีการจดทะเบียนคณะกรรมการสหภาพแรงงานชุดใหม่ ถ้าข้อบังคับของสหภาพแรงงานมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้คณะกรรมการชุดเดิมปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการจดทะเบียนคณะกรรมการสหภาพแรงงานชุดใหม่

มาตรา 116 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานต้องนำไปจดทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติมตามวรรคหนึ่งจะมีผลใช้บังคับเมื่อนายทะเบียนได้รับ จดทะเบียนแล้ว

ให้นำความในมาตรา 112 มาใช้บังคับแก่การจดทะเบียนแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงาน โดยอนุโลม

มาตรา 117 สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับนายจ้างของผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างของนายจ้างในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

(2) ไม่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นในขณะเดียวกัน

(3) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปี

มาตรา 118 สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชีเพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาทำการของสหภาพแรงงาน

เมื่อมีการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง ให้เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 119 สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออก

(4) มีกรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(5) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 117

มาตรา 120 สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดการและดำเนินการเพื่อประโยชน์ของสมาชิก ทั้งนี้ ภายในขอบวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(2) จัดให้มีบริการข้อมูลข่าวสารแก่สมาชิก

(3) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงานแก่สมาชิก

(4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(5) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(6) แจ้งหรือรับข้อเรียกร้อง เจรจาทำความตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง และรับทราบคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิก

มาตรา 121 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตาม (1) ถึง (4) เพื่อประโยชน์ของสมาชิก ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับความคุ้มครองไม่ต้องถูกดำเนินคดีตามข้อกล่าวหาหรือฟ้องร้องทั้งทางอาญาและทางแพ่ง เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงหรือเกี่ยวกับทรัพย์ และความรับผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างเพื่อคุ้มครองสิทธิหรือประโยชน์ของสมาชิก

(2) นัดหยุดงาน ช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

มาตรา 122 ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการตามกฎหมายและข้อบังคับภายใต้การควบคุมดูแลของที่ประชุมใหญ่ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้ คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการสหภาพแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

มาตรา 123 กรรมการสหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

(2) มีสัญชาติไทย

(3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

(4) ไม่เป็นผู้ซึ่งนายทะเบียนได้มีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา 129 เว้นแต่พ้นกำหนดสามปีแล้วนับแต่วันที่มีคำสั่ง

มาตรา 124 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้กระทำการแทนลูกจ้าง สำหรับการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

มาตรา 125 สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(3) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ

(4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(5) เลิกสหภาพแรงงาน

(6) ควบสหภาพแรงงาน

(7) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน

(8) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 39 แต่มติของที่ประชุมใหญ่ ในการนี้ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานและต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

มาตรา 126 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานของสหภาพแรงงานพร้อมที่จะให้ตรวจได้ในเวลาทำการ และให้แจ้งรายชื่อสมาชิกให้นายทะเบียนทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาทำการของสหภาพแรงงานไว้ที่สำนักงานของสหภาพแรงงาน

มาตรา 127 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(2) สั่งให้กรรมการสหภาพแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานซึ่งอยู่ในครอบครองของผู้นั้นเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้บุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา 128 ในกรณีที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ ภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด

ในกรณีจำเป็นไม่อาจดำเนินการได้ภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนขอให้ขยายเวลาออกไปอีก ถ้านายทะเบียนเห็นสมควรจะสั่งให้ขยายระยะเวลาก็ได้

มาตรา 129 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการสหภาพแรงงานพ้นจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) ขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยมิชอบ

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

(4) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือขยายให้ตามมาตรา 128

คำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

มาตรา 130 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 128 และมาตรา 129 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จและแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี

มาตรา 131 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ปีละหนึ่งครั้ง

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

มาตรา 132 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด

มาตรา 133 ให้นำความในมาตรา 98 มาตรา 99 มาตรา 100 มาตรา 101 และมาตรา 102 มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 134 ให้นำความในมาตรา 103 มาตรา 104 มาตรา 105 และมาตรา 106 มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

หมวด 9
สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

มาตรา 135 สมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันและไม่เป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างอื่นจำนวนไม่น้อยกว่าห้าสมาคมนายจ้างอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้าง

สหพันธ์นายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้าง หรือระหว่างสมาคมนายจ้างด้วยกัน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้าง

มาตรา 136 สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างในกิจการประเภทเดียวกันและไม่เป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานอื่นจำนวนไม่น้อยกว่าห้าสหภาพแรงงานอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหภาพแรงงาน

สหพันธ์แรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างหรือนายจ้าง หรือระหว่างสหภาพแรงงานด้วยกัน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

มาตรา 137 สมาชิกของสหพันธ์นายจ้างต้องเป็นสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหพันธ์นายจ้าง และไม่เป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างอื่นในขณะเดียวกัน

การเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างตามมาตรา 135 สมาคมนายจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้าง

มาตรา 138 สมาชิกของสหพันธ์แรงงานต้องเป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหพันธ์แรงงาน และไม่เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานอื่นในขณะเดียวกัน

การเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 136 สหภาพแรงงานต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหภาพแรงงาน

มาตรา 139 สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานเป็นนิติบุคคล

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจำนวนผู้แทนของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในการเข้าร่วมประชุมและวิธีดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่ได้จดทะเบียนไว้

มาตรา 140 กรรมการของสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างที่เป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

กรรมการของสหพันธ์แรงงานให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

มาตรา 141 ให้นำบทบัญญัติในหมวด 7 ว่าด้วยสมาคมนายจ้าง และในหมวด 8 ว่าด้วยสหภาพแรงงานมาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

หมวด 10
สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง

มาตรา 142 สหพันธ์นายจ้างที่มิได้เป็นสมาชิกของสภาองค์การนายจ้างอื่นจำนวนไม่น้อยกว่าสามสหพันธ์นายจ้างอาจรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสภาองค์การนายจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

สหพันธ์นายจ้างที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสภาองค์การนายจ้าง ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหพันธ์นายจ้าง

สภาองค์การนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา 143 สหพันธ์แรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้และมิได้เป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างอื่นจำนวนไม่น้อยกว่าสิบสหพันธ์แรงงานอาจรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

สหพันธ์แรงงานที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้าง ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหพันธ์แรงงาน

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา 144 สมาชิกสภาองค์การนายจ้างต้องเป็นสหพันธ์นายจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกของสภาองค์การนายจ้างอื่นในขณะเดียวกัน

การเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การนายจ้าง สหพันธ์นายจ้างต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหพันธ์นายจ้าง

มาตรา 145 สมาชิกสภาองค์การลูกจ้างต้องเป็นสหพันธ์แรงงานซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเป็นสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่มิได้เป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างอื่นในขณะเดียวกัน

การเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานตามพระราชบัญญัตินี้หรือสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสหพันธ์แรงงาน แล้วแต่กรณี

มาตรา 146 สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

มาตรา 147 ให้นำบทบัญญัติในหมวด 7 ว่าด้วยสมาคมนายจ้าง ในหมวด 8 ว่าด้วยสหภาพแรงงาน และในหมวด 9 ว่าด้วยสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานมาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

หมวด 11
การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา 148 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน

(2) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(3) กระทำการใดอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำการหรือกำลังจะกระทำการตาม (2)

(4) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(5) ใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(6) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(7) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 149 ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 148

มาตรา 150 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(2) เกษียณอายุหรือครบระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนดไว้แน่นอนในสัญญาจ้าง

(3) ให้ความยินยอมกับนายจ้างไว้เป็นหนังสือ

(4) ตกอยู่ในสภาวะที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นและสมควรที่จะเลิกจ้าง

(5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 151 เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 148 มาตรา 149 หรือมาตรา 150 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รู้ว่ามีการฝ่าฝืน

มาตรา 152 เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 151 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งได้ตามที่เห็นสมควร

ในกรณีที่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายหรือให้รับผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้นับแต่วันที่เลิกจ้างถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจะฟ้องคดีได้ต่อเมื่อได้วางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด โดยคำนวณจนถึงวันที่ฟ้องคดี และเมื่อฟ้องคดีแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาต้องนำเงินค่าจ้างมาวางต่อศาลแรงงานตามกำหนดการจ่ายค่าจ้างจนกว่าคดีจะถึงที่สุด

ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาได้วางไว้ให้แก่ผู้มีสิทธิเมื่อคดีถึงที่สุด

การดำเนินคดีในศาลแรงงาน ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธิอ้างข้อเท็จจริงอื่นหรือเสนอพยานหลักฐานเพิ่มเติมต่อศาลแรงงานนอกจากที่ได้อ้างหรือเสนอไว้แล้วในการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาจะมีพยานหลักฐานมาแสดงว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มิได้ให้โอกาสนำสืบข้อเท็จจริงหรือเสนอพยานหลักฐานนั้น

มาตรา 153 การฝ่าฝืนมาตรา 148 มาตรา 149 หรือมาตรา 150 ผู้เสียหายจะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 151 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 152

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่งภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นเป็นอันระงับไป

หมวด 12
บทกำหนดโทษ

มาตรา 154 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 24 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 155 ผู้เข้าร่วมเจรจาตามมาตรา 27 มาตรา 28 หรือมาตรา 29 ผู้ใดรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 156 ผู้ใดให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างเพื่อจูงใจให้สนับสนุนหรือไม่สนับสนุนข้อเรียกร้องตามมาตรา 28 หรือมาตรา 29 อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 157 ลูกจ้างผู้ใดรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อตอบแทนในการที่ตนสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนข้อเรียกร้องตามมาตรา 28 หรือมาตรา 29 หรือในการที่ตนจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการเช่นว่านั้น อันเป็นเหตุให้ลูกจ้างอื่นหรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 158 ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างผู้ใดเปิดเผยข้อมูลอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 32 วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 159 ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างผู้ใดรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสีย

ผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 160 ผู้ใดกระทำตนเป็นที่ปรึกษาโดยมิได้รับแต่งตั้งตามมาตรา 32 หรือมิได้มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อตามมาตรา 33 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 161 นายจ้างผู้ใดไม่ปิดประกาศหรือไม่นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปจดทะเบียนตามมาตรา 34 วรรคสอง มาตรา 40 หรือมาตรา 62 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 162 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 34 ที่ได้จดทะเบียนและยังมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 53 ที่ได้จดทะเบียนและยังมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดก่อให้ผู้อื่นกระทำ ช่วยเหลือ หรือให้ความสะดวกในการที่ผู้อื่นกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดและต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ แล้วแต่กรณี

มาตรา 163 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานใดกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 37 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 164 นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 42 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 165 ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 43 มาตรา 44 หรือมาตรา 59 (4) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 166 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 46 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 167 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 47 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 168 ผู้ชี้ขาดผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 55 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 169 ผู้ชี้ขาดผู้ใดรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 170 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 57 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 171 ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 58 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 172 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา 59 (1) (2) หรือ (3) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 173 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรีตามมาตรา 60 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 174 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวกแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายตามมาตรา 69 หรือไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 92 หรือมาตรา 127 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 175 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคหนึ่ง และกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคสอง หรือสมาคมนายจ้างใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 81 หรือมาตรา 82 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 176 สมาคมนายจ้างใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 83 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 177 สมาคมนายจ้างใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 91 หรือมาตรา 96 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 178 ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 106 มาตรา 134 มาตรา 141 หรือมาตรา 147 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 179 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 114 วรรคหนึ่ง และกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 114 วรรคสอง หรือสหภาพแรงงานใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 115 หรือมาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลา
ที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 180 สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 117 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 181 สหภาพแรงงานใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 126 หรือมาตรา 131 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 182 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างและกรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 141 ประกอบด้วยมาตรา 80 หรือผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างและกรรมการสภาองค์การนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 147 ประกอบด้วยมาตรา 80 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

สหพันธ์นายจ้างใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 141 ประกอบด้วยมาตรา 81 หรือมาตรา 82 หรือสภาองค์การนายจ้างใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 147 ประกอบด้วยมาตรา 81 หรือมาตรา 82 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 183 สหพันธ์นายจ้างใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 137 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 184 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานและกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 141 ประกอบด้วยมาตรา 114 หรือผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างและกรรมการสภาองค์การลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 147 ประกอบด้วยมาตรา 114 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

สหพันธ์แรงงานใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 141 ประกอบด้วยมาตรา 115 หรือมาตรา 116 หรือสภาองค์การลูกจ้างใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 147 ประกอบด้วยมาตรา 115 หรือมาตรา 116 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 185 สหพันธ์แรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 138ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 186 สหพันธ์นายจ้างใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 141 ประกอบด้วยมาตรา 91 หรือมาตรา 96 หรือสภาองค์การนายจ้างใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 147 ประกอบด้วยมาตรา 91 หรือมาตรา 96 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 187 สหพันธ์แรงงานใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 141 ประกอบด้วยมาตรา 126 หรือมาตรา 131 หรือสภาองค์การลูกจ้างใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 147 ประกอบด้วยมาตรา 126 หรือมาตรา 131 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 188 สภาองค์การนายจ้างใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 144ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 189 สภาองค์การลูกจ้างใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 145ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 190 ผู้ใดใช้คำว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรือ “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบในป้ายชื่อ ดวงตราจดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

มาตรา 191 ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง โดยรู้อยู่ว่าสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงานสหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้างนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดดำเนินการโดยใช้ชื่อว่า สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ที่ยังไม่ได้จดทะเบียนต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 192 เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การ

นายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้างผู้ใดขัดขวางการชำระบัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 193 ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 194 ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 148 มาตรา 149 หรือมาตรา 150 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 195 ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดเป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใดหรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นๆ ด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้มีส่วนในการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้น

มาตรา 196 บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือความผิดที่มีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ให้มีอำนาจเปรียบเทียบ ดังนี้

(1) อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

(2) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดีหรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป

บทเฉพาะกาล

มาตรา 197 บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

ให้ผู้ชี้ขาดและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดหรือออกคำสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

มาตรา 198 ให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

ให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง จัดเอกสารหลักฐานที่แสดงว่าสมาชิกมีคุณสมบัติตามมาตรา 83 มาตรา 117 มาตรา 137 มาตรา 138 มาตรา 144 หรือมาตรา 145 และมีจำนวนสมาชิกตามมาตรา 76 มาตรา 110 มาตรา 135 มาตรา 136 มาตรา 142 หรือมาตรา 143 ยื่นต่อนายทะเบียนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้นายทะเบียนมีอำนาจตรวจสอบและออกหนังสือรับรองความถูกต้องไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีที่สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้างใดไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องหรือแก้ไขให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดตามวรรคสอง ให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภา

องค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างนั้นเป็นอันสิ้นสภาพลง และให้นำความในมาตรา 105 และมาตรา 106 มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีและการโอนทรัพย์สินโดยอนุโลม

มาตรา 199 ให้สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ แล้วแต่กรณี

มาตรา 200 บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะได้มีพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ออกใช้บังคับ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี