

เปรียบเทียบการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
กับพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
มาตรา 121 “ห้ามมิให้นายจ้าง (1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญหรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว (2) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ลูกจ้างออกจากสหภาพแรงงาน	มาตรา 35 “ห้ามมิให้นายจ้าง (1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการหรือต่อศาลแรงงาน (2) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ลูกจ้างออกจากสหภาพแรงงาน (3) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ (4) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดย

พ.ศ. 2518	พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
(4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานหรือ ขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ (5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์ แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย”	มิชอบด้วยกฎหมาย”
มาตรา 122 “ห้ามมิให้ผู้ใด (1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ (2) การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121”	มาตรา 36 “ห้ามมิให้ผู้ใด (1) บังคับหรือขู่เข็ญไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็น หรือ ห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน หรือ (2) การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 35”
มาตรา 123 “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผล ใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (1) พุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง	มาตรา 37 “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 25 วรรค หนึ่ง หรือค่าจ้างตามมาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือ โยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใด ของรัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้ (1) พุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

พ.ศ. 2518	พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง	(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วย กฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่ เกลินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมิได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อ เรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง
มาตรา 124 “เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน”	มาตรา 38 “ให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา 35 หรือมาตรา 37 มีสิทธิ ยื่นคำร้องได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย กล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อ คณะกรรมการ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ไ้ รับคำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ในกรณีนี้ ให้ คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่าย ค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควร ได้”

พ.ศ. 2518	พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
มาตรา 125 “เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร”	
มาตรา 126 “ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป”	
มาตรา 127 “ การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125”	