

ตารางเปรียบเทียบ
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.
และข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
มาตรา 121 “ห้ามมิให้นายจ้าง (1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญหรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว (2) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้	มาตรา 148 “ห้ามมิให้นายจ้าง (1) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน (2) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง เจริญหรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดหรือกรรมการ	มาตรา 121 “ห้ามมิให้นายจ้าง (1) <u>เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือกำลังจะกระทำการดังกล่าว หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน เว้นแต่เป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ</u> (2) เลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ สนับสนุนการนัดหยุดงาน หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการ	1. เพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในช่วงระยะเวลาการดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือ กำลัง จะดำเนินการดังกล่าวด้วย โดยมีข้อยกเว้นกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างดังกล่าวเพราะเหตุเกษียณอายุ นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ 2. เพิ่มความคุ้มครองแก่ลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างในกรณีลูกจ้างสนับสนุนการนัดหยุดงาน โดยมีข้อยกเว้นให้นายจ้าง สามารถเลิกจ้าง

พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (3) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (4) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ (5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย”	แรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน กำลังจะกระทำการดังกล่าว (3) กระทำการใดอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำหรือกระทำ จะกระทำการตาม (2) (4) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออก จากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน	คุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน กำลังจะกระทำการดังกล่าว <u>เว้นแต่เป็นการเลิกจ้าง เพราะเหตุเกษียณอายุ</u> (3) กระทำการใดโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ และความ เป็นธรรม อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานได้กระทำหรือ จะ	ลูกจ้างดังกล่าว วเพราะเหตุเกษียณอายุได้ 3. เพิ่มหลักการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้คุ้มครองถึงกระทำการใดโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเป็นธรรม 4. เพิ่มความคุ้มครองการขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างให้รวมถึงการให้หรือตกลงจะให้ประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างด้วย 5. เพิ่มหลักการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้รวมถึงการใช้สิทธิปิดงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ

พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
	(5) ใช้สิทธิปิดงานลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (6) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (7) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย”	<u>กระทำการตาม (2)</u> (4) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สิน <u>หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจาก</u>การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (5) <u>ใช้สิทธิปิดงานลูกจ้างที่สนับสนุน หรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นรายบุคคลหรือบางส่วนอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร</u> (6) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงานหรือ<u>สภาองค์การลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิ</u>ของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพ	ข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็น การเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรด้วย 6. เพิ่มความคุ้มครองในกรณีขัดขวางดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ให้รวมถึงองค์การลูกจ้างด้วย 7.เพิ่มความคุ้มครอง ในกรณีการแทรกแซงในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ให้รวมถึงองค์การลูกจ้างด้วย และการให้เงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือการให้การสนับสนุนอย่างอื่นอันอาจเล็งเห็นได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของ

	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
พ.ศ. 2518	พ.ศ.	แรงงาน หรือ (7) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้าง โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย และให้เงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือการให้การสนับสนุนอย่างอื่นอันอาจเล็งเห็นได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน”	สหภาพแรงงาน ให้ถือเป็นการเข้าแทรกแซงในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างหนึ่งด้วย

พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
มาตรา 122 “ห้ามมิให้ผู้ใด (1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ (2) การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121”	มาตรา 149 “ห้ามมิให้ผู้ใด (1) บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (2) การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 148”	มาตรา 122 “ห้ามมิให้ผู้ใด (1) บังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>หรือห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน</u> หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ (2) การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121”	เพิ่มความคุ้มครองให้รวมถึงการบังคับหรือขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมในกรณีห้ามมิให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย
มาตรา 123 “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง	มาตรา 150 “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (1) กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย	มาตรา 123 “<u>ในระหว่างที่มีการดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องหรือในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับ</u> ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง<u>หรือโยกย้ายหน้าที่</u> <u>การงาน</u>ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์	1. เพิ่มความคุ้มครองให้รวมถึงการเลิกจ้างในระหว่างที่มีการดำเนินการ แจ้งข้อเรียกร้องด้วย 2. เพิ่มความคุ้มครองไม่เฉพาะการเลิกจ้างเท่านั้น แต่ให้รวมถึงการโยกย้ายหน้าที่การงานด้วย

พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งขาด”	ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน (2) เกษียณอายุหรือครบระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนดไว้แน่นอนในสัญญาจ้าง (3) ให้ความ ยินยอม กับนายจ้างไว้เป็นหนังสือ (4) ตกอยู่ในสภาวะที่นายจ้างมีเหตุจำเป็นและสมควรที่จะเลิกจ้าง (5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งขาดข้อพิพาทแรงงาน”	แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว (1) ทุจริตต่อหน้าที่ (2) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (4) ฝ่าฝืนข้อบังคับ <u>เกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น</u> เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ	3.การฝ่าฝืนข้อบังคับที่ทำให้นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ต้องเป็นข้อบังคับที่เกี่ยวกับการทำงานเท่านั้น นอกจากนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งดังกล่าวจะต้องมี ความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ส่วนหนังสือเตือนกำหนดให้มีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น

พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
		(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวัน ทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอัน สมควร (6) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ ขาด	
มาตรา 124 “เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน”	มาตรา 151 “เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 148 มาตรา 149 หรือมาตรา 150 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รู้ว่าการฝ่าฝืน”	มาตรา 124 “เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน”	คงเดิม

พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
มาตรา 125 “เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร”	มาตรา 152 “เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 151 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งได้ตามที่เห็นสมควร ในกรณีที่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ภายใน	มาตรา 125 “เมื่อได้รับ คำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ไม่เกินสามสิบวัน <u>ถ้าฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับคำวินิจฉัย</u> <u>ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่าย</u>	1. แก้ไข การขยายระยะเวลาของรัฐมนตรี จากเดิมรัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร เป็นขยายเวลาไม่เกินสามสิบวัน 2. การใช้สิทธิทางศาล ให้ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับคำวินิจฉัย

	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
พ.ศ. 2518	สามสิบวันนับแต่รับแจ้งคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้นับแต่วันที่เลิกจ้างถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจะฟ้องคดีได้ต่อเมื่อได้วางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดโดยคำนวณจนถึงวันที่ฟ้องคดี และเมื่อฟ้องคดีแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาต้องนำเงินค่าจ้างมาวางต่อศาลแรงงานตามกำหนดการจ่ายค่าจ้างจนกว่าคดีจะถึงที่สุด ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินให้ผู้ถูกกล่าวหาได้วางไว้ให้แก่ผู้มีสิทธิเมื่อคดีถึงที่สุด	<u>ค่าเสียหายหรือให้ผู้กล่าวหากลับเข้าทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้นับแต่วันที่เลิกจ้างถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจะฟ้องคดีได้ต่อเมื่อได้วางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดโดยคำนวณจนถึงวันที่ฟ้องคดี และเมื่อฟ้องคดีแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาต้องนำเงินค่าจ้างมาวางต่อศาลแรงงานตามกำหนดการจ่ายค่าจ้างจนกว่าคดีจะถึงที่สุด</u> <u>ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินให้ผู้ถูกกล่าวหาได้วางไว้ให้แก่ผู้มีสิทธิเมื่อคดีถึงที่สุด</u> <u>ถ้านายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างผู้เสียหายนั้น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาล</u>	3. กำหนดหลักเกณฑ์การฟ้องคดี ว่าผู้ถูกกล่าวหาจะฟ้องคดีได้ก็ต่อเมื่อได้วางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดแล้ว และให้ศาลแรงงานสามารถจ่ายเงินให้ผู้ถูกกล่าวหาได้วางไว้ให้แก่ผู้มีสิทธิได้ เมื่อคดีถึงที่สุดแล้ว 4. เพิ่มการคุ้มครองลูกจ้างกรณีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งแล้ว นายจ้างไม่สามารถเลิกจ้างผู้เสียหายนั้นได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน 5. ในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ให้ศาลพิจารณา

พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
	การดำเนินคดีในศาลแรงงาน ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธิอ้าง ข้อเท็จจริงอื่น หรือ เสนอ พยานหลักฐานเพิ่มเติมต่อศาลแรงงาน นอกจากที่ได้อ้างหรือเสนอไว้แล้ว ใน การ วินิจฉัย ชี้ ข อ ง คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาจะมี พ ย า น ห ล ก ฐ า น มา แ ส ด ง ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มิได้ให้ โอกาสนำสืบข้อเท็จจริงหรือเสนอ พยานหลักฐานนั้น”	<u>แรงงาน</u> <u>ในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน</u> <u>ให้ศาลพิจารณาเฉพาะข้อเท็จจริงตาม</u> <u>จำนวนของคณะกรรมการแรงงาน</u> <u>สัมพันธ์ เว้นแต่จะมีข้อเท็จจริงที่เห็นได้</u> <u>ชัดว่าคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้</u> <u>ให้โอกาสคู่กรณีที่จะนำสืบข้อเท็จจริงนั้น</u>	เฉพาะข้อเท็จจริงตามจำนวนของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น เว้นแต่กรณี จ ะ มีข้อ เท็จ จ ร ิง ที่ว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ได้ให้โอกาสคู่กรณีที่จะนำ สืบข้อเท็จจริงนั้น
มาตรา 126 “ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตาม คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กำหนด การดำเนินคดีอาญาคู่คนนั้นให้เป็นอัน ระงับไป”		มาตรา 126 “ในกรณีผู้ถูกกล่าวหา ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายใน ระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์กำหนด ให้ระงับการดำเนินคดี	คงเดิม

พ.ศ. 2518	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
		อาญาต่อผู้ถูกกล่าวหา”	
มาตรา 127 “ การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหา ผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125”	มาตรา 153 “การฝ่าฝืนมาตรา 148 มาตรา 149 หรือมาตรา 150 ผู้เสียหายจะดำเนินคดีอาญาได้ ต่อเมื่อได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 151 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 152 ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามวรรคหนึ่งภายใน ระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นเป็นอันระงับไป”	มาตรา 127 “การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 <u>กรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ผู้เสียหาย เข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ก็ดี หรือไม่ยอมมอบหมายงานให้ทำก็ดี ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ผู้เสียหายจะดำเนินคดีอาญาได้”</u>	เพิ่มกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ผู้เสียหายเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ก็ดี หรือไม่ยอมมอบหมายงานให้ทำก็ดี ถือเป็นการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้ผู้เสียหายสามารถดำเนินคดีอาญาได้