

ตารางเปรียบเทียบการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 กับข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
มาตรา 35 “ห้ามมิให้นายจ้าง (1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการหรือต่อศาลแรงงาน (2) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้าง	มาตรา 35 “ห้ามมิให้นายจ้าง (1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานสหพันธ์แรงงาน <u>หรือกำลังจะกระทำการดังกล่าว</u> หรือเข้าเป็นสมาชิกหรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ (2) เลิกจ้างลูกจ้าง เพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียน หรือคณะกรรมการ หรือต่อศาลแรงงาน <u>หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังจะกระทำการดังกล่าว</u> (3) <u>กระทำการใดโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเป็นธรรม อันอาจเป็นผล</u>	1. เพิ่มความคุ้มครองรองแก่ลูกจ้างในช่วงระยะเวลาระหว่างกำลังจะดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน 2. เพิ่มความคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างในในช่วงระยะเวลาระหว่าง กำลังจะดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียน หรือคณะกรรมการ หรือต่อศาลแรงงาน 3.เพิ่มหลักการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้คุ้มครองถึงกระทำการใดโดยไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเป็นธรรม 4. เพิ่มความคุ้มครองกรณีขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างให้ครอบคลุมถึงการให้หรือตกลงจะให้ประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างด้วย

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
เป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (3) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ (4) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย”	<u>ให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้กระทำหรือกระทำจะกระทำการตาม (2)</u> (4) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน <u>หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน</u> เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (5) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง ในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ (6) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย <u>และให้เงิน</u>	5. เพิ่มความคุ้มครองกรณีแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ให้รวมถึงองค์การลูกจ้างด้วย และการให้เงินสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หรือการให้การสนับสนุนอย่างอื่นอันอาจเล็งเห็นได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เป็นการเข้าแทรกแซงในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างหนึ่งด้วย

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
	<u>สนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสหภาพ แรงงานหรือการให้การสนับสนุนอย่างอื่นอันอาจสังเกตเห็น ได้ว่าเป็นการเข้าครอบงำการดำเนินงานของสหภาพ แรงงาน”</u>	
มาตรา 36 “ห้ามมิให้ผู้ใด (1) บังคับหรือขู่เข็ญ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือ ทางอ้อมให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือห้ามมิให้เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือ (2) การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่า ฝืนมาตรา 35”	มาตรา 36 “ห้ามมิให้ผู้ใด (1) บังคับหรือขู่เข็ญ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็น หรือห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน หรือ (2) การกระทำใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืน มาตรา 35”	คงเดิม

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
มาตรา 37 “ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 25 วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตามมาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้ (1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการ	มาตรา 37 “<u>ในระหว่างที่มีการดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือ</u>ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 25 วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตามมาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจ หรือบุคคลดังกล่าวได้กระทำการดังต่อไปนี้ (1) ทุจริตต่อหน้าที่ (2) กระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (3) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย <u>และเป็นธรรม</u>ของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับ	1. เพิ่มความคุ้มครองให้รวมถึงการเลิกจ้างในระหว่างที่มีการดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย 2. ข้อยกเว้นกรณีฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่ง นอกจากจะต้องชอบด้วยกฎหมายแล้ว ยังต้องมีความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างด้วย

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สบถสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง	ข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (6) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สบถสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง	
มาตรา 38 “ให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา 35 หรือมาตรา 37 มีสิทธิยื่นคำร้องได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย กล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ในกรณีนี้ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้	มาตรา 38 “ให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา 35 หรือมาตรา 37 มีสิทธิยื่นคำร้องได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเสียหาย กล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ในกรณีนี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืน	1. การใช้สิทธิทางศาล ให้ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับคำวินิจฉัย 2. กำหนดหลักเกณฑ์การในการฟ้องคดี ผู้ถูกกล่าวหาจะฟ้องคดีได้ก็ต่อเมื่อได้วางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดด้วย และให้ศาลแรงงานสามารถจ่ายเงินที่ถูกกล่าวหาได้วางไว้

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้”	ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้” <u>ถ้า ฝ่ายใดไม่เห็น ด้วยกับ คำวินิจฉัย ของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้นำคดีไปสู่ ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวันนับแต่รับคำวินิจฉัย</u> <u>ในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ กล่าวหา กลับเข้าทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างให้นับแต่วันที่ เลิกจ้างถึงวันที่รับกลับเข้าทำงาน ผู้ถูกกล่าวหาจะฟ้อง คดีได้ต่อเมื่อได้วางเงินต่อศาลแรงงานตามจำนวนที่ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์กำหนดโดย คำนวณจนถึงวันที่ฟ้องคดี และเมื่อฟ้องคดีแล้ว ผู้ถูก กล่าวหาต้องนำเงินค่าจ้างมาวางต่อศาลแรงงานตาม กำหนดการจ่ายค่าจ้างจนกว่าคดีจะถึงที่สุด</u> <u>ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินให้ผู้ถูกกล่าวหาได้วาง ไว้ให้แก่ผู้มีสิทธิเมื่อคดีถึงที่สุด</u>	ให้แก่ผู้มีสิทธิได้ เมื่อคดีถึงที่สุดแล้ว 3. กรณีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ได้มีคำสั่งแล้ว นายจ้างไม่สามารถเลิก จ้างผู้เสียหายนั้นได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจาก ศาลแรงงานก่อน 4. ในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ให้ ศาลพิจารณาเฉพาะข้อเท็จจริงตามสำนวนของ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ เท่านั้น เว้นแต่กรณีจะมีข้อเท็จจริงที่ว่า คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้ ให้โอกาสคู่กรณีที่จะนำสืบข้อเท็จจริงนั้น

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543	ข้อเสนอแก้ไขเพิ่มเติม	หมายเหตุ
	<u>ถ้านายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 35 มาตรา 36 หรือมาตรา 37 และคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้มีคำสั่งแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างผู้เสียหายนั้น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน</u> <u>ในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ให้ศาลพิจารณาเฉพาะข้อเท็จจริงตามสำนวนของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่จะมีข้อเท็จจริงที่เห็นได้ชัดว่าคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ให้โอกาสคู่กรณีที่จะนำสืบข้อเท็จจริงนั้น"</u>	