

ฉบับพิเศษ หน้า ๑

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๓ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘



พระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

เป็นปีที่ ๓๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มี
พระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า
โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้
โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่
รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘”

ฉบับพิเศษ หน้า ๒

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด สามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกข้อ ๔ และข้อ ๑๑ แห่งประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (๑) ราชการส่วนกลาง
- (๒) ราชการส่วนภูมิภาค
- (๓) ราชการส่วนท้องถิ่น
- (๔) ราชการของกรุงเทพมหานคร
- (๕) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย จากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และ หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการ แทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้างสวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับ การจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคม นายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกัน ไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคม นายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และผู้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การแต่งตั้งตาม (๑) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๑ ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมชายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน ทหารอาสาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้

มาตรา ๘ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(๒) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๓) อำนาจหน้าที่อื่น

มาตรา ๙ ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ช้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ช้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง

(๒) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการช้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

หมวด ๑

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๐ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

(๒) กำหนดวันและเวลาทำงาน

- (๓) ค่าจ้าง
- (๔) สวัสดิการ
- (๕) การเลิกจ้าง
- (๖) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (๗) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันใหม่มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ

การจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้า นายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมีได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้ง และการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทน
ลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับ
ข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๔ การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการ
เอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการ
แทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้ง
กำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้าง
ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพ
แรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงาน ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
ทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา ๑๕ สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจแจ้ง
ข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่อกักฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือ
ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมี
จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียก
ร่อนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มิใช่ข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๓

มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งข้อตนเอง หรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้ง

เล่ม ๕๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

ข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากัน ภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

มาตรา ๑๓ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษากคนหนึ่ง หรือสองคน เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตาม มาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้าง หรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดย แจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ หรือในหนังสือแจ้งชื่อ ผู้แทน เมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง

ที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งและฝ่ายที่แต่งตั้งได้แจ้งชื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบแล้ว มีอำนาจเข้าร่วมประชุม เสร็จทำความตกลง และรับทราบคำสั่งขาดได้

มาตรา ๑๔ ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตาม มาตรา ๑๓ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็น หนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทน ลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๕๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสัปดาห์ โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้อตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง มาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อตกลงกัน

มาตรา ๑๕ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพัน นายจ้าง และลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจน ลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือ สมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานใน กิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภท เดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพ การจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่ง ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด ๒

วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มี การเจรจา กันภายในกำหนดตาม มาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจา กันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พนักงานกำหนดตาม มาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตาม มาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำ
มาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง
ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน
ไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้
ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงาน
หรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้
ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖

มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ใน
กิจการดังต่อไปนี้

- (๑) การรถไฟ
- (๒) การท่าเรือ
- (๓) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (๔) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแส
ไฟฟ้าแก่ประชาชน

(๕) การประปา

(๖) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

(๗) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

(๘) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุดท้ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๒๔ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๓ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชั่วคราวได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุดท้ายแห่งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุดท้ายแห่งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๒๖ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตาม
มาตรา ๒๒ วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ช้ขาด
ข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อช้ขาดข้อพิพาท
แรงงานนั้นได้

มาตรา ๒๗ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้
ผู้ช้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจง
เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะ
พิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับ
ข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา ๒๘ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ช้ขาด
ข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่าย
รับข้อเรียกร้องชี้แจงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา ๒๙ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้
ผู้ช้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาด
อย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (๑) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด
- (๒) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (๓) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (๔) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด

เล่ม ๕๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

(๕) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ทราบภายในสามวัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนดและคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม มาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๕ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา ๓๑ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการช้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๕ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุสุดอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการ

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

สหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือ
ก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน

มาตรา ๓๒ ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง
กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการ
สหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษา
ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำ
การใดๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการชุมนุมในการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ
อย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ
รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง
สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง
สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง
หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้าง
เพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้
แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้าง
เปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๓

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อยังไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตามมาตรา ๑๓ หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม

(๒) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ตามมาตรา ๑๘ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา ๒๒ วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(๔) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งขาดของผู้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ ได้ปฏิบัติตามคำสั่งขาด

ฉบับพิเศษ หน้า ๒๒

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

(๕) เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๒๓ หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๒๔

(๖) เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยสี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง

มาตรา ๓๕ ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

(๒) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

(๓) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงาน เพราะการปิดงาน หรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวาง ให้ นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ ลูกจ้าง

(๔) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกตาม กฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างนัดหยุดงาน ในเขตท้องที่ที่ได้ ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีที่มีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมี ประกาศของรัฐมนตรี ตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน รับลูกจ้าง

ฉบับพิเศษ หน้า ๒๔

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

กลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงาน ตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใด ก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๔

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา ๓๘ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตาม มาตรา ๓๗ อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้

ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลือน้อยกว่าตำแหน่งอีก
หนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทน
ประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ
หรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่ง
คราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทน
ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา
๓๕ (๑) (๒) (๓) (๕) (๖) หรือ (๗) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้ง
แทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธาน
กรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจ
ได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๓๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตาม
มาตรา ๓๘ ประธานกรรมการ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง
เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก

(๔) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลากตามมาตรา ๓๘
วรรคหนึ่ง

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
หรือ

(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๔๐ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการ
ซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึง
จะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัย
ข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๕

(๔) ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน
กรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง
และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใดประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม
หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือก
กรรมการด้วยกันคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่ง
มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธาน
ในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและ
หน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓
- (๒) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ หรือมาตรา
๓๕ (๔)
- (๓) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือ
มอบหมาย
- (๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๒๕ และในกรณี
ที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอัน
ไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน
หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ
อย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร
- (๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา
การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตาม
ที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(๖) ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณา
วินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัย
ชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะ
กรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้ง
คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอ
ความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย
เป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการ
แรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ
ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่
ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพ
แรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลา
ทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตาม
ความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือ
ให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ฉบับพิเศษ หน้า ๒๕

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับอำนาจความสะดวก ตอบหนังสือสอบถามชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๔๔ กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด ๕

คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้

คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้

ให้นำมาตรา ๑๕ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา ๔๖ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

(๑) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(๒) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

(๓) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(๔) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(๕) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน

(๖) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง
เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน

(๗) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบการ
ที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน

หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการเลือกตั้ง กรรมการลูกจ้างให้
เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๔๗ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี
แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา ๔๘ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการ
ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดใน
สถานประกอบการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

(๖) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

(๗) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่
ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการ
เลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่
กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสอง
อยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๔๘ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้าง
ใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

(๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวน
เพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มี
อยู่เดิม

(๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง

(๓) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบ
กิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง

(๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้น
จากตำแหน่ง

มาตรา ๕๐ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะ
กรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อ

กรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือ
สหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

(๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

(๒) ปรีกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน
อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

(๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

(๔) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถาน
ประกอบกิจการ

ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้าง
จะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อน
เกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
มีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย

มาตรา ๕๑ ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะ
กรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำ
การอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน
หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการ
โดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงาน
มีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้น
จากตำแหน่งได้

ฉบับพิเศษ หน้า ๓๔

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้าง ไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา ๕๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด ๖

สมาคมนายจ้าง

มาตรา ๕๔ สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

มาตรา ๕๕ สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๕๖ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

มาตรา ๕๗ การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้นให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้นต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

มาตรา ๕๘ ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สมาคมนายจ้าง" กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน

- (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน
นั้น
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บ
รักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจ
บัญชี

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงาน
และวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้ง
กรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของ
กรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

มาตรา ๕๘ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่าง
ข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๕๖
ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๕๘ และวัตถุประสงค์ถูกต้องตาม
มาตรา ๕๕ วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของ
ประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญ
แสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

มาตรา ๖๐ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

เล่ม ๘๒ ตอนที่ ๔๗ ราชกิจจานุเบกษา ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

มาตรา ๖๑ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา ๕๕

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

มาตรา ๖๒ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๕๕ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๖๓ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีนี้

นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๔ สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๖๕ สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออกหรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

มาตรา ๖๖ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง