

ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน
(นายเชีย จำปาทอง กับคณะ เป็นผู้เสนอ)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติสภาพแรงงาน
พ.ศ.

.....

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติหลายประการไม่เหมาะสมกับสภาพการในปัจจุบันและไม่สอดคล้องกับหลักการที่เป็นมาตรฐานแรงงานสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลายมาตราขัดกับหลักการในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ที่ว่าด้วยเสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมและถูกกำหนดให้เป็นอนุสัญญาหลัก เป็นสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานที่ต้องได้รับการปกป้องคุ้มครองและส่งเสริมอย่างจริงจัง จึงเป็นเหตุให้คนทำงานและผู้จ้างงานส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้จริง ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ยังมีข้อจำกัดที่จะทำให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนทำงานและผู้จ้างงานได้ ดังจะเห็นว่ามีปัญหาข้อขัดแย้งและข้อพิพาทด้านแรงงานจำนวนมาก และหลายครั้งที่ความขัดแย้งและข้อพิพาทได้นำสู่การต่อสู้เพิ่ชญาหน้ากันอย่างรุนแรง สร้างความเสียหายให้กับทั้งคนทำงาน ผู้จ้างงาน และประเทศชาติโดยรวม

สิทธิในการรวมตัว เจรจาต่อรองร่วมถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่สำคัญของพลเมืองในระบอบประชาธิปไตย สิทธิดังกล่าวมีการรับรองไว้ในอนุสัญญาและกติการะหว่างประเทศว่าด้วย สิทธิมนุษยชนหลายฉบับ ที่สำคัญคืออนุสัญญาขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วย เสรีภาพในการสมาคม และฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและเจรจา ต่อรองร่วม ประเทศไทยแม้รัฐธรรมนูญจะมีบทบัญญัติที่รับรองสิทธิในการรวมตัวกันของประชาชน แต่กฎหมายลูกที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็น พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และ พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ล้วนยังมีสาระสำคัญที่ไม่สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญาดังกล่าว กฎหมายครอบคลุมเฉพาะแรงงานในระบบกับพนักงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น ยังมีคนทำงานอีกมากมายทั้งที่ถูกเรียกว่า แรงงานนอกระบบ ข้าราชการ ลูกจ้างรัฐที่ไม่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายดังกล่าว นี่เป็นเหตุให้คนทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมได้อย่างแท้จริง ทำให้ประเทศกลายเป็นประเทศที่คนทำงานเป็นสมาชิกสภาพแรงงานในอัตราที่ต่ำที่สุดของโลกคือราวร้อยละ ๑.๕ เท่านั้น และการที่คนงานส่วนใหญ่ไม่สามารถรวมตัวและทำการเจรจาต่อรองร่วมได้ ทำให้คนทำงานต้องถูกเอารัดเอาเปรียบ ไม่ได้รับความเป็นธรรม มีค่าจ้างต่ำ สวัสดิการที่เลวร้าย ต้องทำงานหนักและยาวนานในแต่ละวัน และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำเป็นอันดับต้น ๆ ของโลกด้วย

เพื่อให้กฎหมายมีหลักการและสาระที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักการอันเป็นสากลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยอมรับของนานาอารยประเทศ และเพื่อส่งเสริมให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่คนทำงานและผู้จ้างงานสามารถทำงานร่วมกันด้วยความพอใจ อย่างสันติสุข และต่างได้รับความเป็นธรรม และที่สำคัญคือสามารถนำสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และสร้างสังคมที่เป็นธรรม เสมอภาค จึงเห็นสมควรให้มีการยกร่างพระราชบัญญัติสภาพแรงงาน พ.ศ. ฉบับนี้ขึ้น

ร่าง

พระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน

พ.ศ.

บททั่วไป

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่าพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พ.ศ.

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๒) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔

(๓) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔

(๔) ประกาศคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๙ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๕) ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติฉบับที่ ๕๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ เรื่องแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

(๖) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

(๗) ความในมาตรา ๔๓ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ระบุว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ และต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

บรรดากฎหมาย กฎ ประกาศและข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“ผู้จ้างงาน” หมายความว่า ผู้จ้างงานตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือตามสัญญาจ้างทำของหรือสัญญาอื่นใด ที่บุคคลหนึ่งให้บุคคลอีกคนหนึ่งทำงานให้เพื่อรับค่าตอบแทน และให้หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้จ้างงาน

(๒) ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นนิติบุคคล ให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ผู้ประกอบกิจการหรือภาครัฐ ที่มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใด เป็นผู้จัดหาคนมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางาน โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการและโดยบุคคลนั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนให้แก่คนที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม

“คนทำงาน” หมายความว่า ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างทำของ หรือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ผู้จ้างงาน เพื่อรับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ไม่ว่าจะอยู่ภายใต้สัญญาใด ๆ ทั้งปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร

“คู่กรณี” หมายความว่า ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันของคนทำงานหรือองค์การของคนทำงาน ฝ่ายหนึ่งกับผู้จ้างงานหรือองค์การของผู้จ้างงาน อีกฝ่ายหนึ่ง ในการแจ้งหรือรับข้อเรียกร้อง

“ผู้ชี้ขาด” หมายความว่า บุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งคู่กรณีตกลงเลือกให้ทำหน้าที่ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของผู้จ้างงาน หรือคนทำงาน หรือประโยชน์ขององค์การคนทำงานหรือองค์การผู้จ้างงาน รวมถึงงานที่มีคุณค่า

“งานที่มีคุณค่า” หมายความว่า สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ การไม่บังคับใช้แรงงาน การคุ้มครองแรงงานเด็ก เสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม และการไม่เลือกปฏิบัติ การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการจ้างงานหรือการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคม ได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างผู้จ้างงานหรือองค์การของผู้จ้างงานกับคนทำงานหรือองค์การของคนทำงาน

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อพิพาทระหว่างผู้จ้างงานหรือองค์การของผู้จ้างงาน กับ คนทำงานหรือองค์การของคนทำงาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในระหว่างเตรียมการ หรือเจรจาต่อรอง หรือปิด งาน หรือนัดหยุดงาน ตามขั้นตอนแห่งพระราชบัญญัตินี้

“ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างผู้จ้างงานหรือองค์การของผู้จ้างงาน กับ คนทำงาน หรือองค์การของคนทำงาน เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นอกเหนือจากช่วงเวลาที่มีได้อยู่ในระหว่างเตรียมการแจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรอง หรือการปิดงาน หรือ การนัดหยุดงาน ตามขั้นตอนแห่งพระราชบัญญัตินี้

“การปิดงาน” หมายความว่า การที่ผู้จ้างงานปฏิเสธไม่ยอมให้คนทำงานทั้งหมดทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นั้น เกี่ยวข้องกับ คนทำงานเกินครึ่งหนึ่ง ของคนทำงานในสถานประกอบกิจการ

“การเอื้อยงาน” หมายความว่า การที่คนงานร่วมกันทำงานให้ช้าลงโดยเจตนาเพื่อ ลดการบริการ ลด ผลผลิต การร่วมมือกันทำงานให้ช้าลง เนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้หรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับ แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่คนทำงานร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาท แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้หรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยไม่ได้จำกัดที่การมีผู้จ้างงานร่วมกัน หรืออาจเป็นการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนคนทำงานกลุ่มอื่นด้วยก็ได้

“องค์การผู้จ้างงาน” หมายความว่า สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง หรือ สภาองค์กรนายจ้าง และ ให้หมายความรวมถึงการรวมตัวของผู้จ้างงานไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไร หรือรวมตัวในรูปแบบใด

“องค์การคนทำงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือ สภาองค์กรลูกจ้าง และ ให้หมายความรวมถึงการรวมตัวของคนทำงานไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าอย่างไร หรือรวมตัวในรูปแบบใด

“เจ้าหน้าที่ทะเบียนองค์การ” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตาม พระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

“ปลัดกระทรวง” หมายความว่า ปลัดกระทรวงแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรี ผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้ มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) แต่งตั้ง เจ้าหน้าที่ทะเบียนองค์การ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

(๒) ออกกฎกระทรวง ระเบียบและประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

การรวมตัวและการส่งเสริมการรวมตัว

มาตรา ๖ คนทำงาน หรือผู้จ้างงาน มีสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์การ ไม่ว่าจะทำงานอาชีพใดหรือประกอบกิจการใด และไม่ว่าจะจัดตั้งองค์การในลักษณะหรือรูปแบบใด หรือท้องที่ใดก็ได้ตามที่คนทำงานเห็นว่าเหมาะสม

องค์การคนทำงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของคนทำงานมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักประชาธิปไตยและเป็นอิสระจากผู้จ้างงานและรัฐบาล

องค์การคนทำงานและองค์การผู้จ้างงานมีวัตถุประสงค์อย่างน้อยเพื่อการคุ้มครองและแสวงหาสิทธิและผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๗ องค์การคนทำงานและองค์การผู้จ้างงาน เป็นผู้กำหนดข้อบังคับขององค์การ ซึ่งอย่างน้อยต้องมี ชื่อองค์การ วัตถุประสงค์ ที่ตั้งสำนักงาน อัตราค่าสมัครและค่าบำรุง วิธีการชำระเงิน การถอดถอน หรือสิ้นสุดองค์การคนทำงานและองค์การผู้จ้างงาน

ให้แจ้งข้อบังคับและชื่อผู้แทนขององค์การ ต่อเจ้าหน้าที่ทะเบียนองค์การ และให้เจ้าหน้าที่ทะเบียนองค์การออกหนังสือรับรองโดยทันที

มาตรา ๘ สมาชิกขององค์การคนทำงานหรือองค์การผู้จ้างงาน มีสิทธิรับรู้และตรวจสอบข้อมูลรวมทั้งมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการดำเนินกิจการขององค์การ โดยคำนึงถึง การสร้างความเท่าเทียมของการรับรู้ข้อมูลและหลักการตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

มาตรา ๙ องค์การคนทำงานหรือองค์การผู้จ้างงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) เลือกตั้ง หรือถอดถอนกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองบทุลง รายงานประจำปี และงบประมาณ

(๓) เลิกองค์การ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ต้องมีมติไม่น้อยกว่าสองในสามของสมาชิกตามทะเบียน

(๔) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวมในทางที่ลดทอนสิทธิและประโยชน์ของสมาชิก

มาตรา ๑๐ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการรวมตัวและแรงงานสัมพันธ์ ผู้จ้างงานมีหน้าที่หักค่าจ้างของพนักงานซึ่งเป็นสมาชิกองค์การคนทำงาน เพื่อชำระค่าบำรุงองค์การคนทำงาน

มาตรา ๑๑ คนทำงาน องค์การคนทำงาน ผู้จ้างงาน องค์การผู้จ้างงาน แม้ไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องก็มีสิทธิเข้าร่วมหรือสนับสนุนในการเรียกร้องต่อรองตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒ องค์การคนทำงานหรือองค์การผู้จ้างงานมีสิทธิและเสรีภาพ รวมตัวกันหรือเข้าเป็นสมาชิกทั้งในระดับประเทศหรือระดับนานาชาติ

มาตรา ๑๓ การให้กรรมการองค์การคนทำงานหรือ กรรมการองค์การผู้จ้างงาน หรือผู้ที่กรรมการองค์การมอบหมายให้ดำเนินกิจกรรมขององค์การที่เกี่ยวกับการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน และการร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนาเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ถือว่าการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเป็นการทำงาน และให้ได้รับสิทธิและประโยชน์เสมือนหนึ่งมาทำงานตามปกติ โดยไม่นับเป็นวันลา และไม่มีผลต่อการประเมินหรือการตัดสินใจสิทธิประโยชน์ในทางการเลือกปฏิบัติใด

การดำเนินกิจกรรมตามวรรคแรก ให้แจ้งผู้จ้างงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือ

มาตรา ๑๔ เมื่อองค์การคนทำงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกหรือสาธารณะ ให้คนทำงาน องค์การคนทำงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การคนทำงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง หรือดำเนินการนโยบายอันเป็นเหตุแห่งความขัดแย้งนั้น

(๑) เข้าร่วมเจรจาท้าความตกลงกับผู้จ้างงาน องค์การผู้จ้างงาน หรือหน่วยงานของรัฐ หรือองค์การเอกชน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์สมาชิกหรือสาธารณะ

(๒) การเถียงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุน ให้มีการเถียงาน

(๓) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุน ให้มีการนัดหยุดงาน

(๔) ขี้แฉหรือแจกเอกสารเผยแพร่ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกองค์การคนทำงาน หรือต่อสาธารณะ

(๕) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมใน การเถียงาน และนัดหยุดงาน

หมวด ๒

การส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

ส่วนที่ ๑

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๑๕ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ เรียกโดยย่อว่า “คส.พร.” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนรัฐบาล สามคน ผู้ทรงคุณวุฒิ ห้าคน ผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงาน และผู้แทนฝ่ายคนทำงาน ฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขาธิการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทน ตามวรรคหนึ่ง

ฝ่ายคนทำงาน ให้ขึ้นทะเบียนเพื่อเลือกกันเองโดยคำนึงถึงสัดส่วนของจำนวนคนทำงานที่เป็นสมาชิกในองค์การ

ฝ่ายผู้จ้างงานให้ขึ้นทะเบียนเพื่อเลือกกันเอง

ผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ผู้แทนฝ่ายคนทำงาน เสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ สองคน ฝ่ายผู้จ้างงาน สองคน และฝ่ายรัฐบาล หนึ่งคน ร่วมกันประชุมเพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เหมาะสมด้านแรงงานเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

มาตรา ๑๖ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดวงเงินงบประมาณประจำปี เพื่อสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ การรวมตัวและการบริหารจัดการ ของคนทำงาน องค์การคนทำงาน และองค์การผู้จ้างงาน

(๒) จัดทำแผนแม่บทและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของประเทศ โดยมีส่วนร่วมรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะ จากฝ่ายองค์การคนทำงาน องค์การผู้จ้างงาน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ให้มีการทบทวนและจัดทำแผนแม่บทและแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของประเทศทุก สี่ปี

(๓) เสนอแนะหรือให้คำปรึกษา ต่อรัฐมนตรีและคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดมาตรการส่งเสริม พัฒนา และป้องกันปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากลและเป็นประโยชน์ด้านการค้า และการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน

(๔) ติดตามผลการดำเนินงานตาม (๑) (๒) และเปิดเผยให้สาธารณชนรับรู้

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับระบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศให้ครอบคลุมระดับสถานประกอบกิจการ อุตสาหกรรม ชุมชน ท้องถิ่น ระดับชาติ และผลกระทบจากนโยบายสาธารณะ รวมทั้งการฟื้นฟูและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

(๖) กำหนดนโยบาย และกำกับดูแลการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ มอบหมาย

(๘) กำหนดระเบียบว่าด้วยการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายคนทำงานและฝ่ายผู้จ้างงาน การเลือกตั้ง คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น หรือตามคณะรัฐมนตรี มอบหมาย

มาตรา ๑๗ กรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งแทนตนจะเข้าปฏิบัติหน้าที่

มาตรา ๑๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อขาดคุณสมบัติ ข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) เป็นบุคคลที่กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งศาลแรงงานได้พิพากษาแล้ว

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนคนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกและอยู่ระหว่างการคุมขัง

เมื่อกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระหนึ่ง ให้ดำเนินการเลือกกรรมการขึ้นใหม่ ตามมาตรา ๑๖ โดยอนุโลม โดยให้กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งปี จะไม่ดำเนินการเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่แทนก็ได้

ในระหว่างที่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการตามวรรคสอง ให้กรรมการเท่าที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และให้ถือว่าคณะกรรมการประกอบด้วย กรรมการเท่าที่เหลืออยู่ เว้นแต่มีกรรมการที่เหลืออยู่ไม่ถึงกึ่งหนึ่ง

มาตรา ๑๙ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือรองประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อน และยังไม่ได้แต่งตั้งประธานหรือรองประธาน หากมีเหตุจำเป็น ให้กรรมการคัดเลือกกรรมการ เป็นประธานในที่ประชุมเป็นการชั่วคราว

มาตรา ๒๐ การประชุมและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๑ การประชุมและปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คณะกรรมการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย มีอำนาจให้หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานเอกชน หรือบุคคลใด ชี้แจงข้อเท็จจริง ให้ข้อมูลหลักฐาน หรือส่งหนังสือที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

มาตรา ๒๒ ให้กรรมการ อนุกรรมการ และคณะทำงานได้รับเบี้ยประชุม ค่าพาหนะ และค่าใช้จ่ายอื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ

ส่วนที่ ๒

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๒๓ ให้จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

มาตรา ๒๔ ให้สำนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและสำนักงาน

(๒) ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง

(๓) สำรวจ ศึกษา วิจัยและจัดทำข้อมูลสถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสถานการณ์ของระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี หรือเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ คณะรัฐมนตรี และเผยแพร่ต่อสาธารณชน

(๔) ฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในด้านส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

(๕) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

มาตรา ๒๕ ให้มีผู้อำนวยการสำนักงานทำหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน

หมวด ๓

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานประกอบการ

ส่วนที่ ๑

คณะกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบการและในระดับอุตสาหกรรม

มาตรา ๒๖ ให้มีคณะกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบการในสถานประกอบการแต่ละแห่ง ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในวรรค ๔ โดยมีผู้แทนจากคณะกรรมการที่มีอำนาจสูงสุดของสถานประกอบการนั้น หนึ่งคน ทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานซึ่งสถานประกอบการแห่งนั้นแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของสถานประกอบการนั้น และผู้แทนฝ่ายคนทำงาน คือคณะกรรมการคนทำงาน ในสถานประกอบการนั้น ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นมีคณะกรรมการคนทำงาน โดยคณะกรรมการมีส่วนร่วมมีอำนาจในการจ้างบุคคลภายนอกในฐานะผู้เชี่ยวชาญ

ในกรณีที่ไม่มีคณะกรรมการคนทำงานในสถานประกอบการ ให้คนทำงานจัดให้มีการเลือกกันเอง โดยให้ผู้จ้างงานสนับสนุนค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวกในการเลือก

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกคณะกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

กรณีที่ไม่มีคนสมัคร หรือสมัครไม่ครบตามจำนวน ภายในระยะเวลาที่กำหนด ต้องดำเนินการให้มีการกรรมการ โดยผู้จ้างงานต้องดำเนินการคัดเลือกกรรมการคนทำงานให้ได้ตามจำนวนที่กำหนดโดยมิชักช้า โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของคนทำงานในแผนกต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ฝ่ายจัดการ

จำนวนผู้แทนของฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายคนทำงานให้เป็นไปตามขนาดสถานประกอบการดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับสถานประกอบการ ที่มีคนทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปแต่ไม่เกินห้าสิบคน ให้มีผู้แทนคนทำงานจำนวน สาม คน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินสามคน

(๒) สำหรับสถานประกอบการ ที่มีคนทำงานเกินห้าสิบคน แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน ให้มีผู้แทนคนทำงานจำนวนห้าคน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินห้าคน

(๓) สำหรับสถานประกอบการ ที่มีคนทำงานหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน ให้มีผู้แทนคนทำงานจำนวนเจ็ดคน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

(๔) สำหรับสถานประกอบการ ที่มีคนทำงานเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน ให้มีผู้แทนคนทำงานจำนวนเก้าคน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินเก้าคน

(๕) สำหรับสถานประกอบกิจการ ที่มีคนทำงานเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อย คนให้มีผู้แทน
คนทำงานจำนวนสิบเอ็ดคน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินสิบเอ็ดคน

(๖) สำหรับสถานประกอบกิจการ ที่มีคนทำงานเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพัน คนให้มีผู้แทน
คนทำงานจำนวนสิบสามคน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินสิบสามคน

(๗) สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีคนทำงานเกินหนึ่งพันคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน ให้มีผู้แทน
คนทำงานจำนวนสิบห้าคน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินสิบห้าคน

(๘) สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีคนทำงานเกินสองพันห้าร้อยคนขึ้นไป ให้มีผู้แทนคนทำงาน
จำนวนยี่สิบเอ็ดคน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินยี่สิบเอ็ดคน

(๙) สำหรับการตั้งคณะกรรมการในระดับอุตสาหกรรม ให้มีผู้แทนคนทำงานจำนวนยี่สิบเอ็ดคน และ
ผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินยี่สิบเอ็ดคน

มาตรา ๒๗ กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี
กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งอีกได้

มาตรา ๒๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ
พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) เมื่อสถานประกอบกิจการเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงาน

(๕) พ้นจากการเป็นคณะกรรมการคนทำงาน

(๖) องค์การคนทำงานเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีผู้แทนฝ่ายคนทำงาน

(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย
ประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้ง
หรือเลือกตั้งกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการแทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือ
เลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

มาตรา ๒๙ ให้คณะกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยสอง
เดือนต่อหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ร้องขอให้มีการประชุม ประธานคณะกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ ต้องจัดให้มีการประชุมภายในสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับคำร้องขอ

ให้ถือว่าวันประชุมของกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการเป็นวันทำงานให้แก่นายจ้าง

มาตรา ๓๐ ให้ประธานกรรมการประกาศผลการประชุมต่อคนทำงาน และแจ้งผลการประชุม ปรีกษาหารือต่อผู้บริหารสูงสุดทราบและถือปฏิบัติโดยมิชักช้า

มาตรา ๓๑ ให้คณะกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานประกอบกิจการ การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานประกอบกิจการ การส่งเสริมและพัฒนาการแรงงาน สัมพันธ์ และการพัฒนามาตรฐานคุณภาพชีวิตแรงงานของสถานประกอบกิจการ

(๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการนั้น

(๓) พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับและสภาพการจ้างในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้จ้าง งาน คนทำงาน สถานประกอบกิจการ และรวมถึงคนทำงานและธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ต้องไม่ขัดกับกฎหมาย แรงงานที่เกี่ยวข้องและข้อตกลงสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับผู้แทนคนงานหรือองค์การคนทำงาน

(๔) ปรีกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของคนทำงานหรือองค์การคนทำงาน รวมถึงการร้อง ทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

(๕) ส่งเสริมการปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้าง และไม่ดำเนินการที่ขัดแย้งกับข้อตกลงสภาพการ จ้างที่องค์การคนทำงานมีข้อตกลงร่วมกับผู้จ้างงานในขณะนั้น

(๖) ให้ข้อเสนอแนะต่อสถานประกอบกิจการในการกำหนดและบังคับใช้จริยธรรมของธุรกิจของสถาน ประกอบกิจการ และส่งเสริมความรับผิดชอบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม ผู้บริโภค และผลประโยชน์ที่ให้แก่สังคม ของสถานประกอบกิจการนั้นให้ความร่วมมือกับคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์

(๗) กำหนดแนวทางการเลือกตัวแทนของคณะกรรมการมีส่วนร่วมในระดับบอร์ดบริหาร

มาตรา ๓๒ ให้ผู้จ้างงานอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการการมีส่วนร่วมในสถาน ประกอบกิจการ หรือตัวแทนการกระทำใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการไม่ สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้

ส่วนที่ ๒

คณะกรรมการคนทำงานในสถานประกอบการ

มาตรา ๓๓ สถานประกอบการที่มีคนทำงาน ตั้งแต่สิบคนขึ้นไป คนทำงานอาจจัดตั้งคณะกรรมการคนทำงานในสถานประกอบการนั้นได้ การจัดตั้งคณะกรรมการคนทำงานในสถานประกอบการ โดยให้คนทำงานจัดให้มีการเลือกตั้งกันเอง ผู้จ้างงานมีหน้าที่ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายและอำนวยความสะดวกในการเลือกตั้งคณะกรรมการคนทำงานตามที่คนทำงานร้องขอ

ในกรณีที่คนทำงานในสถานประกอบการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนคนทำงานทั้งหมดหรือ ในสาขาหรือสำนักงานย่อย เป็นสมาชิกขององค์การคนทำงาน ให้คณะกรรมการคนทำงานประกอบด้วยคนทำงานในสถานประกอบการนั้นที่องค์การคนทำงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกขององค์การคนทำงาน หนึ่งคน

ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นมียุติการคนทำงานที่มีคนทำงานเป็นสมาชิกมากกว่าหนึ่งในห้ามากกว่าหนึ่งแห่งหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยให้สิทธิในการแต่งตั้งกรรมการคนทำงานส่วนที่เป็นสิทธิขององค์การคนทำงานเป็นขององค์การคนทำงานที่มีคนทำงานเป็นสมาชิกมากที่สุด

ถ้าคนทำงานในสถานประกอบการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนคนทำงานทั้งหมดหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยเป็นสมาชิกขององค์การคนทำงาน ให้องค์การคนทำงานเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการคนทำงานทั้งคณะ

ในการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการคนทำงานนั้นจะต้องคำนึงถึงการกระจายสัดส่วนของกรรมการคนทำงานที่สะท้อนความเป็นตัวแทนของคนทำงานในแผนกหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของสถานประกอบการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยนั้น ๆ

กรณีที่สถานประกอบการมีหลายสาขาหรือสำนักงานย่อย ให้แต่ละสาขาหรือสำนักงานย่อยมีการจัดตั้งคณะกรรมการคนทำงานขึ้นต่างหาก แต่ให้คณะกรรมการคนทำงานจากแต่ละสาขาหรือสำนักงานย่อยสามารถปรึกษาหารือและจัดประชุมร่วมกันได้

มาตรา ๓๔ คณะกรรมการคนทำงานมีจำนวนดังต่อไปนี้

(๑) สามคน สำหรับสถานประกอบการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปแต่ไม่เกินห้าสิบคน (๓ ใน ๑๐-๕๐)

(๒) ห้าคน สำหรับสถานประกอบการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานเกินห้าสิบคน แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(๓) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อย คน

(๔) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อย คน

(๕) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อย คน

(๖) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพัน คน

(๗) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีคนทำงานเกินหนึ่งพันคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อย คน

(๘) ยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานเกินสองพันห้าร้อยคน

(๙) สำหรับการตั้งคณะกรรมการในระดับอุตสาหกรรม ให้มีผู้แทนคนทำงานจำนวนยี่สิบเอ็ดคน และผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงานในจำนวนไม่เกินยี่สิบเอ็ดคน

มาตรา ๓๕ กรรมการ คนทำงาน อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา ๓๖ ให้กรรมการคนทำงานที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากองค์การคนทำงานทำการเลือกประธานหนึ่งคนรองประธานหนึ่งคน และเลขานุการหนึ่งคน

มาตรา ๓๗ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการคนทำงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๕) เมื่อองค์การคนทำงานมีมติเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ กรณีกรรมการมาจากการแต่งตั้งขององค์การคนทำงาน

ในกรณีที่กรรมการคนทำงานในสถานประกอบกิจการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการคนทำงานในสถานประกอบกิจการแทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือเลือกตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ยกเว้น กรณีที่คณะกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งเหลือวาระไม่เกินสามเดือนไม่ต้องมีการเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งใหม่

ให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งกรรมการคนทำงานใหม่ทั้งคณะเมื่อกรรมการเกินกึ่งหนึ่ง พ้นจากตำแหน่ง กรรมการ

มาตรา ๓๘ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการคนทำงานใหม่ทั้งคณะ เมื่อจำนวนคนทำงานใน สถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนที่มีอยู่เดิม

มาตรา ๓๙ คณะกรรมการ คนทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างคนทำงานกับผู้จ้างงาน
- (๒) ตรวจสอบให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติตาม ข้อตกลงสภาพการจ้าง กฎหมายและมาตรฐาน แรงงานระหว่างประเทศเพื่อประโยชน์ของคนทำงานและสถานประกอบกิจการ
- (๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของคนทำงานเพื่อนำไปสู่การป้องกันและแก้ไขปัญหาร่วมกับฝ่ายผู้จ้างงาน
- (๔) เป็นผู้แทนของคนทำงานในคณะกรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ
- (๕) เป็นผู้แทนคนทำงานในการฟ้องต่อศาลแรงงานในกรณีที่คนทำงานเห็นว่าถูกละเมิดสิทธิหรือได้รับ ความเสียหาย

มาตรา ๔๐ ผู้จ้างงานมีหน้าที่จะต้องแสดงข้อมูลต่อไปนี้แก่คณะกรรมการคนทำงาน เพื่อประโยชน์ใน การทำหน้าที่ในคณะกรรมการคนทำงานและองค์การคนทำงาน เมื่อได้รับการร้องขอ

- (๑) ข้อมูลแสดงสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและการเงินของบริษัท
- (๒) ข้อมูลแสดงสถานการณ์การขายและการผลิตของบริษัท
- (๓) แผนการผลิตและการลงทุนของบริษัท
- (๔) แผนการนำเอาเทคโนโลยีการผลิตเข้ามาใช้
- (๕) แผนการย้ายฐานการผลิตหรือการย้ายบางแผนกไปยังที่อื่น
- (๖) แผนการยุบควบรวมกิจการ
- (๗) แผนการเกี่ยวกับกำลังคนหรือทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการคนทำงานจะใช้ข้อมูลเหล่านี้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการทำหน้าที่ในคณะกรรมการ คนทำงานและองค์การคนทำงานเท่านั้น และแจ้งข้อสรุปให้คนทำงานรับทราบโดยทั่วกัน

มาตรา ๔๑ การดำเนินการของผู้จ้างงานต่อไปนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
คนทำงานเกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการคนทำงานทั้งหมด

(๑) หลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการลงงานและการหยุดงานตามระเบียบข้อบังคับในการทำงานและ
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) หลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการลงโทษ และกำหนดบทลงโทษ

(๓) หลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการในการกำหนดค่าเสียหายที่คนทำงานต้องชำระต่อผู้จ้างงาน เดิมที
แรงงานไม่ถูกกำหนดให้เสียค่าเสียหาย

(๔) การปิดกิจการชั่วคราว การย้ายฐานการผลิตหรือการย้ายบางแผนกที่จะมีผลกระทบกับสถานภาพ
การจ้างงานของคนทำงาน

(๕) การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้และจะมีผลกระทบต่อการจ้างงาน

(๖) การยุบแผนก การควบรวมแผนกที่จะส่งผลกระทบต่อการจ้างงาน

(๗) การจ้างเหมาทุกลักษณะงาน

มาตรา ๔๒ คณะกรรมการคนทำงานต้องจัดให้มีการประชุมใหญ่คนทำงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
โดยให้ประธานคณะกรรมการคนทำงานเป็นประธานในที่ประชุม และให้คณะกรรมการคนทำงานเป็นผู้กำหนด
วาระการประชุม

ผู้จ้างงานมีหน้าที่ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายและสถานที่ในการจัดประชุม

ในการประชุม คณะกรรมการคนทำงานจะต้องรายงานผลการดำเนินการของคณะกรรมการคนทำงาน
ในรอบปีที่ประชุม ขณะที่ฝ่ายผู้จ้างงานก็มีหน้าที่จะต้องรายงาน สถานการณ์ทางการเงิน ผลประกอบการใน
รอบปีที่ผ่านมา แผนการผลิตและแผนการพัฒนากำลังพลที่จะมีผลกระทบต่อคนทำงานในปีต่อไป โดยเปิดให้
คนทำงานได้มีโอกาสดูถาม

ผู้มีสิทธิเข้าร่วมประชุมใหญ่ได้แก่ คนทำงาน คณะกรรมการคนทำงานผู้จ้างงานและผู้แทนผู้จ้างงาน
ผู้แทนองค์การคนทำงาน ผู้แทนองค์การผู้จ้างงานที่เกี่ยวข้อง

การประชุมใหญ่ให้จัดในวันเวลาทำงานปกติและถือว่าเป็นวันทำงานให้กับผู้จ้างงาน

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการมีหลายสาขา ให้คณะกรรมการคนงานในแต่ละสาขาแยกจัดประชุม
ใหญ่หรือจัดรวมกันก็ได้

มาตรา ๔๓ สถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อย (ในกรณีที่มิหลายสาขาหรือ
สำนักงานย่อย) ที่มีการจ้างงานตั้งแต่สามร้อยคนขึ้นไป เสนอ 50 คนขึ้นไปสำหรับสาขาย่อย เนื่องจากสาขาย่อย

จะไม่เติบโตได้ ผู้จ้างงานจะต้องยินยอมให้คนทำงานจำนวนหนึ่ง สามารถทำงานเต็มเวลาให้กับคณะกรรมการ
คนทำงานโดยถือว่าเป็นการทำงานให้กับสถานประกอบกิจการและจะได้รับค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์อื่น
เช่นเดียวกับคนที่ทำงานตามปกติ ดังนี้

(๑) หนึ่งคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อย ที่มีคนทำงานตั้งแต่สามร้อย
คนขึ้นไปแต่ไม่เกินหกร้อยคน

(๒) สองคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อย ที่มีคนทำงานตั้งแต่หกร้อย
หนึ่งคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันคน

(๓) สามคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อย ที่มีคนทำงานตั้งแต่หนึ่งพัน
หนึ่งคน แต่ไม่เกินสองพันคน

(๔) สี่คน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อย ที่มีคนทำงานตั้งแต่สองพันหนึ่ง
คน แต่ไม่เกินสามพันคน

(๕) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อย ที่มีคนทำงานตั้งแต่สามพัน
หนึ่งคน แต่ไม่เกินสี่พันคน

(๖) หกคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อย ที่มีคนทำงานตั้งแต่สี่พันหนึ่ง
คน แต่ไม่เกินห้าพันคน

(๗) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มี คนทำงานตั้งแต่ห้าพัน
หนึ่งคน แต่ไม่เกินหกพันคน

(๘) แปดคน สำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อย ที่มีคนทำงานตั้งแต่หกพัน
หนึ่งคนแต่ไม่เกินเจ็ดพันคน

(๙) เก้าคนสำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานตั้งแต่เจ็ดพัน
หนึ่งคนแต่ไม่เกินแปดพันคน

(๑๐) สิบคนสำหรับสถานประกอบกิจการหรือในสาขาหรือสำนักงานย่อยที่มีคนทำงานตั้งแต่แปดพัน
หนึ่งคนขึ้นไป

หมวด ๔

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการแจ้งข้อเรียกร้อง

มาตรา ๔๔ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ทำเป็นหนังสือ มีผลเริ่มบังคับภายในระยะเวลาที่
คนทำงานและผู้จ้างงานตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลบังคับใช้เกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้
ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่คู่กรณีได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่ผู้จ้างงานรับคนทำงานเข้าทำงาน
แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกัน
ใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

กรณีที่มีการแจ้งข้อเรียกร้อง เจรจาตกลงกันใหม่แต่ยังไม่สามารถตกลงกันได้และระยะเวลาที่กำหนด
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นสิ้นสุดลง ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับเป็นการชั่วคราว
ต่อไปจนถึงวันที่คู่กรณีได้ตกลงกันใหม่

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ให้มีผลใช้บังคับนับแต่วันที่กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดลงจนถึง
กำหนดวันเวลาสิ้นสุดที่ได้ตกลงกันใหม่ และหากมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใหม่ ข้อใดที่เป็นคุณต่อ
คนทำงานมากกว่าข้อตกลงเดิมให้ผู้จ้างงานปฏิบัติตามนั้น นับแต่วันที่กำหนดระยะเวลาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ
การจ้างเดิมสิ้นสุดลง

มาตรา ๔๕ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติม
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างคนทำงานหรือผู้จ้างงานต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง
ทราบ

ในกรณีที่มิมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๔๔ นี้ ยังไม่ครบ
กำหนดการบังคับใช้ คู่กรณีแจ้งข้อเรียกร้องได้ก่อนครบกำหนดการบังคับใช้ภายในสามสิบวัน หากไม่มีข้อตกลง
เกี่ยวกับสภาพการจ้างเช่นว่านี้ คนทำงานแจ้งข้อเรียกร้องได้ตามระยะเวลาที่ต้องการ

ในกรณีที่คนทำงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของคนทำงานซึ่ง
เกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องกำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของคนทำงานทั้งหมดซึ่ง
เกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง ตามหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องกำหนด และอาจแจ้งรายชื่อผู้แทนเจรจาในการเจรจาข้อ
เรียกร้องจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินยี่สิบเอ็ดคน

การแจ้งข้อเรียกร้องของคนทำงานตามวรรคสาม หากปรากฏภายหลังว่ามีจำนวนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ
ข้อเรียกร้อง ที่มีรายชื่อและลายมือชื่อลดลงน้อยกว่าร้อยละสิบห้า ให้ถือว่าข้อเรียกร้องนั้นชอบด้วยกฎหมาย
ตลอดไป หรือหากมีการเพิ่มรายชื่อและลายมือชื่อภายหลังการแจ้งข้อเรียกร้อง ก็ให้แจ้งรายชื่อและลายมือชื่อ
เพิ่มเติมให้ผู้จ้างงานและให้ถือว่าเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องตั้งแต่วันที่แจ้งข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ผู้จ้างงานต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยระบุชื่อ
ตนเองหรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้าผู้จ้างงานตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาผู้แทน

ของผู้จ้างงานต้องเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนผู้จ้างงานหรือนิติบุคคล กรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน กรรมการองค์การผู้จ้าง ที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

การเข้าร่วมในการเจรจาข้อเรียกร้องอย่างน้อยต้องมีผู้จ้างงานหรือผู้แทนผู้จ้างงานที่มีอำนาจกระทำการแทนผู้จ้างงานหรือนิติบุคคลเข้าร่วมในการเจรจาทุกครั้ง

ให้คนทำงานที่เป็นลูกจ้างของผู้รับเหมาค่าแรง มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องต่อผู้จ้างงาน ตามมาตรา ๔ (๓) หรือ เข้าร่วมกับคนทำงานซึ่งเป็นลูกจ้างโดยตรงของผู้จ้างงานในการแจ้งข้อเรียกร้อง

มาตรา ๔๖ ในการเจรจาข้อเรียกร้องคู่กรณีอาจเลือกผู้แทนของแต่ละฝ่าย ในกรณีที่มีการเลือกผู้แทน ให้แจ้งรายชื่อผู้แทนให้อีกฝ่ายทราบเป็นหนังสือก่อนการเจรจาข้อเรียกร้อง ผู้แทนคนทำงานและผู้แทนผู้จ้างงานในการเจรจาข้อเรียกร้อง ต้องเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องอาจแจ้งสำเนาข้อเรียกร้องและสำเนารายชื่อผู้แทนต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานก็ได้

มาตรา ๔๗ องค์การคนทำงาน หรือองค์การผู้จ้างงาน มีสิทธิแจ้งข้อเรียกร้องแทนต่อคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่ง จำนวนสมาชิกองค์การคนทำงานต้องมีไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนคนทำงานทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

ในกรณีที่องค์การคนทำงาน เป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อคนทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าองค์การคนทำงานนั้นจะมีคนทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ตามวรรคหนึ่งหรือไม่ ผู้จ้างงาน องค์การผู้จ้างงาน คนทำงาน หรือองค์การคนทำงานอื่นที่มีส่วนร่วม มีสิทธิยื่นคำร้องเป็นหนังสือให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้วให้ดำเนินการตรวจหลักฐานและออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ยื่นคำร้อง และแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ (มีข้อสังเกตว่า มัณนิยามแคบลง ไม่ตรงกับหลักการเริ่มต้นของการร่างและนิยาม เฉพาะกรณีการยื่นข้อเรียกร้อง ไม่เกิดอำนาจการต่อรองในสถานประกอบการในข้อเรียกร้อง)

มาตรา ๔๘ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ให้คู่กรณีฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้คู่กรณีเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

การนับระยะเวลาเป็นวัน ให้เริ่มต้นนับตั้งแต่เวลาที่แจ้งข้อเรียกร้องให้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นต้นไป จนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงนับเป็นหนึ่งวัน หากมีวันหยุดคั่นให้นับวันหยุดเข้าด้วยกัน

มาตรา ๔๙ ผู้จ้างงานหรือคนทำงานอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาในการเจรจาข้อเรียกร้อง ได้จำนวนไม่เกินฝ่ายละสามคน และให้แจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

มาตรา ๕๐ ในกรณีที่คนทำงานหรือองค์การคนทำงาน หรือผู้จ้างงานหรือองค์การผู้จ้างงาน แล้วแต่กรณี สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๔๕ ได้แล้ว ให้คู่กรณีทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือลงลายมือชื่อคู่กรณีหรือผู้แทนในการเจรจาข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย

ให้ผู้จ้างงานประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่คนทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ตกลงกันได้

ให้ผู้จ้างงานนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง ไปแจ้งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา ๕๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันเฉพาะผู้จ้างงาน และคนทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ยกเว้นคนทำงานที่เข้าทำงานภายหลังจากการทำข้อตกลงและเป็นสมาชิกองค์การคนทำงาน

มาตรา ๕๒ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้ผู้จ้างงานกระทำการใด ๆ ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่ จะเป็นคุณแก่องค์การคนทำงาน หรือคนทำงานยิ่งกว่า

มาตรา ๕๓ ในกรณีที่มีการโอนกิจการไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนของผู้จ้างงานให้แก่บุคคลอื่นการควบรวมกิจการ การแปรรูปกิจการ หรือเปลี่ยนแปลงสถานะทางกฎหมายของผู้จ้างงาน ให้ผู้จ้างงานที่เป็นผลจากการกระทำดังกล่าวรับไปทั้งสิทธิและหน้าที่ที่มีต่อคนทำงาน องค์การคนทำงาน รวมทั้งข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นอยู่

มาตรา ๕๔ ในกรณีที่จะมีการปรับโครงสร้างองค์กร การปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนนโยบายของภาครัฐหรือนำเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนคนทำงาน หรือเพิ่มภาระงานของคนทำงาน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การควบรวมกิจการ การย้ายสถานประกอบการ ฟันฟูกิจการ หรือการล้มละลาย หรือการดำเนินการอื่นใดในลักษณะเดียวกัน ผู้จ้างงานจะต้องเจรจาต่อรองกับองค์การคนทำงานที่เกี่ยวข้องเสียก่อน ที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อบูมที่จะหลีกเลี่ยง หรือลดผลกระทบร้ายแรงที่จะเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยผู้จ้างงานจะต้องให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับคนทำงาน หรือองค์การคนทำงาน เพื่อจะใช้ความพยายามทุก ๆ ทางที่จะบรรลुข้อตกลงที่มีผลกระทบน้อยที่สุด

ส่วนที่ ๒

กลไกยุติข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๕๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๕๔ คู่กรณีอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหนึ่งคน หรือหลายคนก็ได้เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ด้วยความสมัครใจ

มาตรา ๕๖ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการแต่งตั้งให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือ กำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานและวันเวลาและสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลง กันไม่ได้ ให้คู่กรณีทราบ

มาตรา ๕๗ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาส คู่กรณีชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ

มาตรา ๕๘ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เสร็จแล้วให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำ ชี้ขาดเป็นหนังสือคำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (๑) วัน เดือน ปี ที่ทำคำชี้ขาด
- (๒) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
- (๓) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (๔) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (๕) คำชี้ขาดให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้อธิบายข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้คู่กรณีทั้งสองฝ่ายหรือ ผู้แทนตามมาตรา ๔๕ หรือมาตรา ๔๘ ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกัน ไม่ได้ พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่คนทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้มาแจ้งต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่ง อธิบดีมอบหมายภายในเจ็ดวัน

มาตรา ๕๙ คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๕๘ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่ง ปีนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด (ระบุ 'ย้อนหลัง' ด้วย)

มาตรา ๖๐ เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องตาม มาตรา ๔๕ ถ้าข้อเรียกร้องยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การ ไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือการปิดงาน หรือการนัดหยุดงาน ตามมาตรา ๔๕ ถึง มาตรา ๔๘ หรือตามมาตรา ๖๑ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงาน หรือสถานที่ทำงานของ คนทำงาน หรือไม่มอบหมายงานให้ทำงานตามปกติ หรือห้ามเข้าบริเวณสถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงาน หรือให้อยู่ภายนอกสถานประกอบกิจการแต่จ่ายค่าจ้างให้ตามปกติ ผู้แทนคนทำงาน สมาชิกกรรมการ อนุกรรมการขององค์การคนทำงานที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นก่อนได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานและคดีนั้น ถึงที่สุดแล้ว เว้นแต่การเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ

มาตรา ๖๑ ผู้จ้างงานอาจปิดงาน คนทำงานหรือองค์การคนทำงานอาจใช้สิทธินัดหยุดงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๔๕ และเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้
- (๒) เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (๓) เมื่อมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงาน
- (๔) เมื่อฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

มาตรา ๖๒ ในกรณีที่มีการนัดหยุดงานหรือปิดงาน ให้คนทำงานมีสิทธิชุมนุมในเขตพื้นที่สถานประกอบกิจการ และใช้น้ำ ไฟฟ้า ห้องสุขา หอพัก และสวัสดิการอื่นที่ผู้จ้างงานจัดให้ก่อนนัดหยุดงานหรือปิดงาน

ในกรณีที่คู่กรณีใช้สิทธิปิดงาน หรือนัดหยุดงาน ห้ามมิให้ผู้จ้างงาน จ้างผู้อื่นเข้าทำงานแทน หรือการจ้างงานโดยวิธีอื่น

มาตรา ๖๓ คนทำงานทุกคนมีสิทธิเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจกรรมที่คนทำงานทำร่วมกัน รวมทั้งการรวมกันนัดหยุดงานได้ โดยการกระทำต่าง ๆ ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อให้ผู้จ้างงานเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- (๒) ตกลงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- (๓) เพื่อช่วยเหลือคนทำงานอื่น ที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการทำงาน
- (๔) เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมต่อคนทำงานมากยิ่งขึ้น
- (๕) เพื่อให้ส่งผลต่อนโยบายของรัฐบาลในการยกระดับคุณภาพชีวิตคนทำงาน

โดยแจ้งให้คู่กรณีทราบหลังจากแจ้งให้ทราบแล้วยี่สิบสี่ชั่วโมงจึงนัดหยุดงานได้ เว้นแต่ กิจการสาธารณูปโภคทั้งรัฐและเอกชนเป็นเข้าของ ต้องแจ้งให้คู่กรณีและสาธารณชนทราบล่วงหน้าอย่างน้อยสามวันจึงจะหยุดงานได้

โดยในกิจการสาธารณูปโภคมีแนวปฏิบัติต่อไปนี้

- (๑) การนัดหยุดงานกิจการสาธารณูปโภคให้พิจารณาให้การดำเนินงานเป็นอันดับแรก โดยจัดให้มีการผลิตสินค้าและการบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ตลอดการดำเนินงาน แต่ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประชาชน

(๒) มีการชี้แจงและเปิดเผย ข้อเรียกร้องจากการนัดหยุดงาน หรือเฉื่อยงาน เวลาเริ่มต้นนัดหยุดงาน หรือเฉื่อยงาน ระยะเวลาทั้งหมดที่จะหยุดงานหรือเฉื่อยงาน สถานที่นัดหยุดงานหรือเฉื่อยงาน และรูปแบบการนัดหยุดงานหรือเฉื่อยงาน ต่อสาธารณะ

(๓) การนัดหยุดงานในกิจการสาธารณูปโภคต้องคงเหลือผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของแผนก หรือองค์กรอย่างใดอย่างหนึ่งใน ๗๒ ชั่วโมงแรกของการนัดหยุดงาน

(๔) หลัง ๗๒ ชั่วโมงหากการเจรจาไม่ลุล่วงสามารถคงเหลือผู้ปฏิบัติงานในแผนกที่มีความจำเป็นถึงชีวิตของประชาชน น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ได้ แต่ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตประชาชน

(๕) กรณีการนัดหยุดงานในกิจการสาธารณูปโภคเกินกว่า ๒๔๐ ชั่วโมง รัฐสามารถทำการจ้างพนักงานบางส่วนกลับเข้าทำการผลิตสินค้าและบริการได้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของกำลังแรงงานก่อนการนัดหยุดงาน

หมวด ๖

การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๖๔ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้าง โยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวาง การปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการคนทำงาน หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการคนทำงานไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะมีคำพิพากษาถึงที่สุดจากศาลแรงงาน

มาตรา ๖๕ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานให้ หรือตกลงจะให้ และห้ามมิให้กรรมการคนทำงานรับหรือตกลงจะรับ เงินหรือทรัพย์สิน เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่ กรรมการคนทำงานมีสิทธิรับตามปกติในฐานะคนทำงาน

มาตรา ๖๖ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ การมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการการมีส่วนร่วมในสถาน ประกอบกิจการทำงานต่อไปได้ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานและคดีถึงที่สุด ทั้งนี้ไม่รวมกรณีเลิกจ้าง เพราะเหตุเกษียณอายุ

มาตรา ๖๗ ห้ามมิให้ผู้จ้างงาน

(๑) เลิกจ้างคนทำงาน เพราะเหตุที่คนทำงานดำเนินการเพื่อจัดตั้งองค์การคนทำงานหรือเตรียมการจะดำเนินการดังกล่าว

(๒) เลิกจ้างคนทำงาน ผู้แทนคนทำงาน กรรมการ หรืออนุกรรมการองค์การคนทำงาน หรือ กรรมการคนทำงาน หรือ กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ เพราะเหตุที่บุคคลดังกล่าวได้นัดหรือเข้าร่วม

ชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ สนับสนุนการนัดหยุดงานหรือ ดำเนินการฟ้องร้องหรือ เป็นพยานหรือ ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน หรือต่อศาลแรงงาน หรือองค์กรอิสระ หรือองค์กรต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญ หรือหน่วยงานราชการทุกประเภทหรือ เพราะเหตุที่คนทำงานผู้แทน คนทำงานหรือกรรมการ หรืออนุกรรมการองค์การคนทำงาน หรือ กรรมการคนทำงาน หรือ กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ กำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๓) กระทำการใด ๆ อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ อันอาจเป็นผลให้คนทำงาน ผู้แทนคนทำงาน กรรมการ หรือ อนุกรรมการองค์การคนทำงาน หรือ กรรมการคนทำงาน หรือ กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ ไม่สามารถทำหน้าที่ได้ตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้คนทำงานเป็นสมาชิกหรือออกจากการเป็นสมาชิกองค์การคนทำงาน โดยการให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่คนทำงานหรือบุคคลอื่นใด

(๕) กระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์การคนทำงาน ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

(๖) กระทำการใด ๆ โดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย อันเป็นผลให้องค์การคนทำงานไม่สามารถดำเนินงานหรือใช้สิทธิตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๖๘ ห้ามมิให้ผู้ใด

(๑) บังคับหรือขู่เข็ญ โดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้คนทำงานต้องเป็นสมาชิกองค์การคนทำงานหรือ ต้องออกจากการเป็นสมาชิกองค์การคนทำงาน

(๒) การกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ผู้จ้างงานฝ่าฝืน มาตรา ๖๗

มาตรา ๖๙ ในระหว่างที่มีการดำเนินการแจ้งข้อเรียกร้องหรือในระหว่างที่ขัดตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้างหรือค่าจ้างขาดมิผลใช้บังคับ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้างคนทำงาน ผู้แทนคนทำงาน กรรมการ หรือ อนุกรรมการองค์การคนทำงาน หรือ กรรมการคนทำงาน หรือ กรรมการการมีส่วนร่วมในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตอย่างร้ายแรงต่อหน้าที่และศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว

(๒) กระทำความผิดอาญา ร้ายแรง โดยเจตนาแก่ผู้จ้างงาน และศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว

(๓) จงใจทำให้ผู้จ้างงานได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของผู้จ้างงานอันชอบด้วยกฎหมายและเป็น ธรรมในกรณีร้ายแรง และผู้จ้างงานได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว ซึ่งหนังสือเตือนนั้นต้องมีผลบังคับไม่เกินหนึ่งปี

นับแต่วันที่คนทำงานได้กระทำผิดและมีการกระทำผิดซ้ำค่าเดือน เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงผู้จ้างงานไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด

มาตรา ๗๐ เมื่อมีการฝ่าฝืน มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ มาตรา ๖๙ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๗๑ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตาม มาตรา ๗๐ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ไม่เกินสามสิบวัน

ถ้าฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในสามสิบวัน

ในกรณีที่ผู้จ้างงานเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล ผู้จ้างงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ก่อน และวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่กำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น จึงจะฟ้องคดีได้

ในกรณีที่ผู้จ้างงานฝ่าฝืนมาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หรือ มาตรา ๖๙ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้มีคำสั่งให้รับกลับเข้าทำงาน ให้ผู้จ้างงานปฏิบัติตามคำสั่งเมื่อทราบคำสั่งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์โดยชอบแล้ว ทั้งนี้ไม่ว่าฝ่ายที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งดังกล่าวจะได้ฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแล้วหรือไม่ก็ตาม

หากผู้จ้างงานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามวรรคสามผู้เสียหายมีสิทธิดำเนินคดีอาญารฐานฝ่าฝืนคำสั่งเจ้าพนักงานได้ทันที

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด ให้การดำเนินคดีอาญาต่อผู้ถูกกล่าวหาเป็นอันระงับไป

มาตรา ๗๒ การฝ่าฝืน มาตรา ๖๗ หรือมาตรา ๖๘ หรือมาตรา ๖๙ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืน ได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตาม มาตรา ๗๐ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตาม มาตรา ๗๑

หมวด ๗

สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานทะเบียนกลาง และสำนักงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๗๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" ประกอบด้วย ตัวแทนฝ่ายคนทำงานห้าคน ตัวแทนฝ่ายผู้จ้างงานห้าคน ที่มาจากการเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มา ซึ่งผู้แทนให้เป็นไปตามมาตรา ๑๕

รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการหนึ่งคนและตัวแทนฝ่ายรัฐสี่คน

มาตรา ๗๔ ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา ๗๓ อยู่ในตำแหน่ง คราวละสามปี

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการ หรือ กรรมการ ซึ่งพ้น จากตำแหน่งตามมาตรา ๗๔ ให้ผู้ ได้รับการแต่งตั้งแทนนั้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธาน กรรมการหรือกรรมการซึ่ง ตนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๗๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๗๔ ประธานกรรมการ หรือกรรมการ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดประชุมติดต่อกันสามครั้งโดยไม่มีเหตุอันควร
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๗๖ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่ง หนึ่ง และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายผู้จ้างงานและฝ่ายคนทำงานอย่างน้อยฝ่ายละสองคนจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใด ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียง เท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๗๗ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย

(๒) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๗๑ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้ผู้จ้างงานรับคนทำงานกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าเสียหาย หรือจ่ายค่าเสียหายตามคำร้อง หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วแต่กรณี

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

(๔) ตราข้อบังคับการประชุม และวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๗๘ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย เป็นประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา ๗๙ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของผู้จ้างงาน สถานที่ที่คนทำงานทำงานอยู่ หรือสำนักงานขององค์การผู้จ้างงาน องค์การคนทำงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ดังกล่าว ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๘๐ กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

มาตรา ๘๑ ให้จัดตั้งสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(๒) ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น เกี่ยวกับคำร้อง และข้อพิพาทแรงงาน

(๓) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่รัฐมนตรี คณะกรรมการหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมาย

มาตรา ๘๒ ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการทั่วราชอาณาจักร ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานธุรการของสำนักงาน

(๒) รับหนังสือแจ้งการรวมตัวจัดตั้งองค์การคนทำงาน หรือองค์การผู้จ้างงาน

(๓) ออกหนังสือสำคัญเป็นหลักฐานการรวมตัวการจัดตั้งองค์การคนทำงาน หรือองค์การผู้จ้างงาน

(๔) จัดทำทะเบียนรายชื่อองค์การของคนทำงาน และองค์การผู้จ้างงาน

มาตรา ๘๓ ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง

(๒) ทบทวนบัญชีรายชื่ออย่างน้อยทุก ๆ สามปี

(๓) ปฏิบัติงานธุรการของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คณะผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะทำงาน

(๔) ปฏิบัติการตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

(๕) ควบคุม และดำเนินการวิชาการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(๖) อำนาจหน้าที่อื่น ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

หมวด ๘

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๘๔ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๒๖ วรรค ๒ หรือ มาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษปรับไม่น้อยกว่าห้าหมื่นบาท (หนึ่งแสนบาท)

มาตรา ๘๕ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๒๙ วรรค ๒ หรือ วรรค ๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่า เจ็ดวัน หรือ ปรับไม่เกิน หนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๖ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษ ปรับไม่น้อยกว่าห้าหมื่นบาท

มาตรา ๘๗ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๔๐ หรือ มาตรา ๔๑ หรือ มาตรา ๔๒ หรือ มาตรา ๔๓ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ ปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๘๘ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๕๒ หรือ มาตรา ๖๐ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่น้อยกว่า หกเดือน ปรับหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๘๙ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๖๒ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน ปรับห้าหมื่นบาท

มาตรา ๙๐ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๖๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่า หนึ่งเดือน หรือ ปรับไม่น้อยกว่าสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๙๑ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๖๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่าหกเดือน ปรับหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๙๒ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๖๖ หรือ มาตรา ๖๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ปรับห้าแสนบาท

มาตรา ๙๓ ผู้จ้างงานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๖๘ หรือ มาตรา ๖๙ ต้องระวางโทษจำคุกไม่น้อยกว่าหกเดือน ปรับหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๙๔ ผู้จ้างงานหรือคนทำงาน ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๗๙ ต้องระวางโทษจำคุก หนึ่งเดือน ปรับห้าหมื่นบาท

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๙๕ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาดผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีที่เกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ จนกว่าคำร้องกล่าวหาข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่งหรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่งเช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ค่าชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ค่าชี้ขาด คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีที่เกิดขึ้นหลังวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๖ บรรดาสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง ซึ่งได้จดทะเบียนตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นองค์การผู้จ้างงานและองค์การคนทำงาน ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๗ บรรดาคำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์กรนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นการดำเนินการตามมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม

มาตรา ๙๘ บรรดากฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้บังคับใช้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๙๙ ให้คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ สิ้นสภาพลง ให้มีการเลือกตั้งและ หรือ แต่งตั้งกรรมการคนทำงาน ภายในสามสิบวันหลังพระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ

มาตรา ๑๐๐ ให้กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์กรนายจ้าง ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นกรรมการองค์การคนทำงาน กรรมการองค์การผู้จ้างงาน ตามพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะครบวาระ หรือองค์การคนทำงาน องค์การผู้จ้างงานจะดำเนินการเลือกตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

มาตรา ๑๐๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกเก้าสิบวัน และให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๗๓ ภายในเก้าสิบวันหลังพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๑๐๒ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๐๓ ให้สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานทะเบียนกลาง และสำนักงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญของ

ร่างพระราชบัญญัติสหภาพแรงงาน พ.ศ.

๑. เหตุผลและความจำเป็น

เพื่อสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๓ สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ดังที่ปรากฏใน

มาตรา ๖ คนทำงาน หรือผู้จ้างงาน มีสิทธิและเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์การ ไม่ว่าจะทำงานอาชีพใดหรือประกอบกิจการใด และไม่ว่าจะจัดตั้งองค์การในลักษณะหรือรูปแบบใด หรือท้องที่ใดก็ได้ตามที่คนทำงานเห็นว่าเหมาะสม

มาตรา ๔ นิยาม“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่คนทำงานร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้หรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยไม่ได้จำกัดที่การมีผู้จ้างงานร่วมกัน หรืออาจเป็นการนัดหยุดงานเพื่อสนับสนุนคนทำงานกลุ่มอื่นด้วยก็ได้

จะเป็นการส่งเสริมให้การรวมตัวได้อย่างอิสระ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในชีวิตประจำวันอันส่งผลดีต่อเสรีภาพของปัจเจกชนดังนี้

๑. การต่อสู้เพื่อสิทธิและเสรีภาพทางแรงงาน: สหภาพแรงงานสามารถทำหน้าที่เป็นเสียงของลูกจ้างในการต่อสู้เพื่อสิทธิและเสรีภาพทางแรงงาน การต่อสู้เพื่อสวัสดิการและเงินเดือนที่เหมาะสม ซึ่งทำให้ประชาชนมีความมั่นคงในเรื่องการทำงานและไม่ถูกบังคับให้ทำงานในสภาวะที่ไม่เหมาะสมหรือเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของตนเอง
๒. การมีส่วนร่วม สหภาพแรงงานช่วยเพิ่มเสียงของลูกจ้างในการตัดสินใจที่สำคัญ เป็นการสร้างความมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและมีการแบ่งปันอำนาจกันในการบริหารงาน
๓. การเสริมสร้างความเท่าเทียมและยุติธรรม โดยการสนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมตามความสามารถและประสบการณ์ และป้องกันการเลือกปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรม
๔. การส่งเสริมการมีอำนาจของประชาชน การมีสหภาพแรงงานช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีอำนาจและสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการชีวิตที่ทั่วไป อาจเป็นการเข้าร่วมในการตัดสินใจทางการเมืองในระดับประเทศเช่นเดียวกัน

๒. สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

๒.๑ ชื่อร่างพระราชบัญญัติ และวันที่มีผลบังคับใช้ (ร่างมาตรา ๑ และมาตรา ๒)

๒.๒ กำหนดค่านิยามศัพท์ ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ มาตรา 87-98 มนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึง เชื้อชาติ ความเชื่อ และเพศ ย่อมมีสิทธิแสวงหาทั้งสวัสดิภาพทางวัตถุ และพัฒนาการด้านจิตใจ ภายใต้เงื่อนไขของเสรีภาพและความมีศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสอันเท่าเทียมกัน

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้ “ผู้จ้างงาน” “คนทำงาน” “คู่กรณี” “ผู้ชี้ขาด”

“สภาพการจ้าง” “งานที่มีคุณค่า” “ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” “ข้อพิพาทแรงงาน”

ข้อขัดแย้งเกี่ยวกับแรงงาน” “การปิดงาน” “การเฉื่อยงาน” “การนัดหยุดงาน” “องค์การผู้จ้างงาน”

“องค์การคนทำงาน” “เจ้าหน้าที่ทะเบียนองค์การ” “พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน”

๒.๓ นอกจากนี่ยังปรากฏการตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการพัฒนานโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๑๕ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ เรียกว่า “คส.พร.” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นรองประธานกรรมการ ผู้แทนรัฐบาล สามคน ผู้ทรงคุณวุฒิ ห้าคน ผู้แทนฝ่ายผู้จ้างงาน และผู้แทนฝ่ายคนทำงาน ฝ่ายละห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกระทรวงแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขาธิการ

๒.๔ การตั้งสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้มีอำนาจเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาแรงงานไม่สามารถรวมตัวกันได้ ดังในมาตรา ๒๓ ๒๔

มาตรา ๒๓ ให้จัดตั้งสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน

มาตรา ๒๔ อำนาจหน้าที่สำนักงาน

๒.๕ เพิ่มการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์เพื่อป้องกันการกีดขวางการรวมตัวโดยปรากฏใน มาตรา ๖๔ ห้ามมิให้ผู้จ้างงานเลิกจ้าง โยกย้าย เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการคนทำงาน หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการคนทำงานไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะมีคำพิพากษาถึงที่สุดจากศาลแรงงาน