

ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ประวัติความเป็นมา

พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2500 นับเป็นกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทย มีเหตุผลในการออกกฎหมาย เพื่อประสานความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แต่แรกตั้ง (พ.ศ. 2462) เป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงานส่งเสริมความเป็นธรรมแห่งสังคม ตามคําสั่งแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย ร่างกฎหมายฉบับนี้ได้ผ่านการพิจารณาอย่างกว้างขวาง โดยรัฐบาลได้ปรึกษาหารือร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนรับฟังมติของมหาชน กฎหมายฉบับนี้บัญญัติทั้งเรื่องการคุ้มครองแรงงานและเรื่องการแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์บัญญัติเรื่องการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง นายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม นับว่าได้นำระบบแรงงานสัมพันธ์สมัยใหม่เข้ามาใช้

เมื่อมีการปฏิวัติโดยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ พ.ศ. 2501 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 บรรดาสหภาพแรงงานที่ได้จัดตั้งขึ้นต้องยุบเลิกไป หากมีปัญหาการพิพาทแรงงานก็ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้วินิจฉัย

ต่อมา พ.ศ. 2508 สืบเนื่องจากได้มีการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานเกิดขึ้นมาก รัฐบาลจึงได้ออกพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขึ้น โดยบัญญัติถึงขั้นตอนในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง การไกล่เกลี่ยและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน แต่ยังไม่บัญญัติถึงสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

พ.ศ. 2515 คณะปฏิวัติ (จอมพลถนอม กิตติขจร) ได้ออกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 และพระราชบัญญัติกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. 2508 ขณะเดียวกันประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวได้ให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแรงงานสัมพันธ์ โดยนำหลักการแรงงานสัมพันธ์ในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 มาใช้อีก แต่ปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ให้สิทธิลูกจ้างจัดตั้งองค์กรของตนขึ้นได้ แต่เรียกว่า สมาคมลูกจ้าง

พ.ศ. 2518 รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ขึ้น โดยเฉพาะใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ปรับปรุงหลักการวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น สำหรับ สมาคมลูกจ้างก็ได้เปลี่ยนมาเป็นสหภาพแรงงาน นอกจากนั้น ยังบัญญัติในเรื่องของคณะกรรมการลูกจ้างไว้ด้วย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ดี ในปี พ.ศ.2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติได้แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จำนวน 2 ครั้ง โดยได้ออกประกาศของคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของที่ปรึกษา การใช้สิทธินัดหยุดงาน และบทลงโทษ และต่อมา เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2534 ได้มีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2534 เพื่อแก้ไขมิให้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ใช้บังคับแก่กิจการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้มีพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 บังคับใช้เป็นการเฉพาะ

และในปี พ.ศ. 2536 เมื่อได้มีการตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น จึงได้โอนอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในหลักใหญ่ ได้แก่

1. กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง และการระงับข้อพิพาทแรงงาน ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย
3. ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง เพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันและกัน
4. ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้าง ที่ดำเนินกิจกรรมตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

นิยามศัพท์ (มาตรา 5)

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

สภาพการจ้าง หมายถึง เงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการและการเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การปิดงาน หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

การนัดหยุดงาน หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

สาระสำคัญของ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

1. ขอบเขตการบังคับใช้ มิให้ใช้บังคับแก่

- 1.1 ราชการส่วนกลาง
- 1.2 ราชการส่วนภูมิภาค
- 1.3 ราชการส่วนท้องถิ่น
- 1.4 ราชการกรุงเทพมหานคร
- 1.5 กิจกรรมรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 1.6 กิจกรรมอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

(ปัจจุบันธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกิจการที่อยู่นอกข่ายบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์โดยได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา กำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523 ขึ้น)

2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.1 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหนังสือ

หากไม่ได้จัดทำไว้ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ม.10)

2.2 อายุของข้อตกลง มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันแต่ไม่เกิน 3 ปี ถ้าไม่กำหนดเวลาไว้ ให้ถือว่ามีผลใช้บังคับ 1 ปี นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน หรือนับจากวันที่รับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

เมื่อข้อตกลงสิ้นสุดและมีได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้มีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละ 1 ปี (ม.12)

3. การกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3.1 การยื่นข้อเรียกร้อง ต้องทำเป็นหนังสือแจ้งอีกฝ่ายหนึ่งทราบ (ม.13)

3.2 ถ้าเป็นข้อเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ระบุชื่อผู้แทนซึ่งจะต้องเป็นลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน จำนวนไม่เกิน 7 คน หากจะตั้งที่ปรึกษาได้ แต่ไม่เกิน 2 คน (ม.13 , 14 , 17)

3.3 ถ้าสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องแทน จะต้องมีส่วนเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมด (ม.15)

3.4 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนให้ฝ่ายเรียกร้องทราบ (ม.16)

3.5 ที่ปรึกษาที่ทั้งสองฝ่ายจะแต่งตั้งได้ จะต้องเป็นที่ปรึกษาที่ได้รับการจดทะเบียนแล้ว โดยมีอายุ 1 ปี นับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน แต่สามารถขอจดทะเบียนต่อได้อีก (มาตรา 17.17 ทวิ)

3.6 ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง (ม.16)

3.7 หากตกลงกันได้ ให้ดำเนินการดังนี้ (ม.18)

ก. ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของทั้งสองฝ่าย

ข. ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลา 30 วัน โดยเริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ตกลงกัน

ค. นายจ้างต้องนำข้อตกลงไปจดทะเบียนภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตกลงกันได้

3.8 ผลข้อตกลงจะผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างทุกคนซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและลูกจ้างทุกคนซึ่งเลือกตั้งผู้แทน (ม.19)

หากเป็นข้อตกลงที่กระทำโดย นายจ้างหรือสมาคมนายจ้าง กับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงจะผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

3.9 เมื่อมีข้อตกลงแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เว้นแต่ สัญญาจ้างนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า (ม.20)

4. วิธีการับข้อพิพาทแรงงาน

4.1 ถ้าไม่มีการเจรจากันภายใน 3 วัน หรือ เจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่ามิข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ถ้าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องยังประสงค์จะดำเนินการต่อไปให้แจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือ ภายใน 24 ชั่วโมง นับตั้งแต่วันกำหนดหรือที่ตกลงกันไม่ได้ เพื่อให้ไกล่เกลี่ยให้ (ม.21)

4.2 พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง (ม.22)

4.3 ถ้าตกลงกันได้ ให้ทำข้อตกลงเป็นหนังสือ (ประกาศ, นำไปจดทะเบียน) ถ้าตกลงกันไม่ได้ ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (ม.22)

4.4 เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หากกิจการนอกข่าย ม.23 ทั้งสองฝ่ายอาจดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังนี้

ก. ตกลงกันทั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

ข. นายจ้างปิดงาน จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่ และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า (ม.22 , 34)

ค. ลูกจ้างนัดหยุดงานต้องมีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

กรณีที่สหภาพแรงงานจะใช้สิทธินัดหยุดงาน ต้องจัดประชุมใหญ่เพื่อขอมติ โดยต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดลงคะแนนเสียงให้ใช้สิทธินัดหยุดงานได้ และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ (มาตรา 103)

4.5 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ

ก. การรถไฟ

ข. การท่าเรือ

ค. การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม

ง. การผลิตหรือจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน

จ. การประปา

ฉ. การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง

ช. กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล

ซ. กิจการอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

1) กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

2) กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์

3) กิจการสหกรณ์

4) กิจการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง สถานที่ขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยานและกิจการท่องเที่ยว

5) กิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิง (ม.23)

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 30 วัน ทั้งสองฝ่ายมีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ (ม.33)

4.6 ถ้ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้รายใด อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน ก็มีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ คำชี้ขาดเป็นที่สุดทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (ม.24)

4.7 ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือกรณีในประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมมีอำนาจประกาศใน

ราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เข้าสู่การชี้ขาดจากคณะบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้ง เมื่อชี้ขาดแล้ว ให้ถือเป็นที่ยุติทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม (มาตรา 25)

4.8 กรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานใดอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน จะมีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น สั่งให้ลูกจ้างที่นัดหยุดงานกลับเข้าทำงานจัดบุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้างที่ถูกปิดงานหรือนัดหยุดงาน และสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น (มาตรา 35)

5. ข้อห้ามสำหรับนายจ้าง

เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วและอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาด ห้ามมิให้เลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ บุคคลดังกล่าว

ก. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

ข. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

ค. ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย โดยนายจ้างได้กล่าว

ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงไม่จำเป็นต้องเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งจะต้องไม่ออกมาเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

ง. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (โทษจำคุก 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ) (ม.136)

6. คณะกรรมการลูกจ้าง

6.1 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ (ม.45)

6.2 ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นเกิน 1/5 ของลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้เป็นสมาชิกสหภาพ 1 คน และถ้าลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกสหภาพ สหภาพอาจแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดได้ (ม.45)

6.3 วาระของการเป็นกรรมการลูกจ้าง

1. กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี แต่อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ก็ได้

2. นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการลูกจ้างย่อมพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

ก. ตาย

- ข. ลาออก
- ค. เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- ง. ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- จ. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

- ฉ. ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง
- ช. มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

6.4 ข้อกำหนดให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

1. จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างที่มีอยู่เดิม
2. กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง
3. ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งมีมติให้พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ
4. ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ

6.5 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้าง อย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งหรือสหภาพร้องขอโดยมีเหตุผลอันสมควร เพื่อ

- ก. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ข. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงาน
- ค. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- ง. หาทางปรองดองระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ (ม.50)

6.6 สิทธิของนายจ้างเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้าง

นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างคนใด หรือทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่ากรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะ

1. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต
2. การทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือ
3. เปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร

6.7 ข้อห้ามสำหรับนายจ้างต่อคณะกรรมการลูกจ้าง

ก. ห้ามเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดเชยวงการบริหารปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน (ม.52)

ข. ห้ามให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์ที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง (ม. 53)

7. สมาคมนายจ้าง

7.1 วัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และนายจ้างด้วยกัน (ม.54)

7.2 การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง ต้องไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้เริ่มก่อการ พร้อมด้วยร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้รับจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (ม.57)

7.3 สมาชิกสมาคมนายจ้าง ต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน (ม.63)

7.4 การสิ้นสมาชิกภาพสมาคมนายจ้าง เมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับ (ม.65)

7.5 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ คณะกรรมการออกจากตำแหน่ง เมื่อปรากฏว่า (ม.73)

- ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ข. ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ อันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจ หรือความมั่นคงของประเทศ
- ค. ให้ หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการ เป็นผู้ดำเนินการของสมาคมนายจ้าง

7.6 การเลิกสมาคมนายจ้าง ด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังนี้ (ม.82)

- ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ
- ข. มติที่ประชุมใหญ่
- ค. นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก
- ง. ล้มละลาย

7.7 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสมาคมนายจ้าง ในกรณีดังนี้ (ม.83)

- ก. ดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายให้
- ค. ไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลา 2 ปี

8. สหภาพแรงงาน

8.1 วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (ม.86)

8.2 ประเภทของสหภาพแรงงาน

- ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน

- ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน (ม.88)
- นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ยังแบ่งสหภาพแรงงานออกเป็น 2 ระดับ (ม.95)
- ก. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างในระดับผู้บังคับบัญชา มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ

ข. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่มีอำนาจบังคับบัญชา

8.3 การขอจดทะเบียน ไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการพร้อมร่างข้อบังคับ 3 ฉบับ เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว เป็นนิติบุคคล

8.4 หน้าที่ของผู้เริ่มก่อการ

- ก. เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้ว ให้จัดประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน 120 วัน เพื่อเลือกตั้งกรรมการและมอบหมายการตั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียน
- ข. เมื่อดำเนินการแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและกรรมการไปจดทะเบียนภายใน 14 วัน (ม.93)

8.5 คุณสมบัติของสมาชิก (ม.95)

- ก. เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียว หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียน และทำงานในระดับเดียวกับผู้ขอจัดตั้ง
- ข. มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป

8.6 การสิ้นสุดสมาชิกภาพ เมื่อ (ม.97)

- ก. ตาย
- ข. ลาออก
- ค. ที่ประชุมใหญ่ให้ออก
- ง. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

8.7 คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการ (ม.101)

- ก. เป็นสมาชิกของสหภาพนั้น
- ข. มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- ค. อายุไม่ต่ำกว่า 20

8.8 อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

- ก. เรียกร้อง เจรจ่า ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง
- ข. ดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพ
- ค. จัดให้มีบริการสนเทศ เพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

- ง. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการทำงาน
- จ. จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นควร
- ฉ. เรียกหรือเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินบำรุงตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพ

8.9 กิจการที่กระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ (ม.103)

- ก. แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- ข. ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- ค. เลือกลงกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ
- ง. จัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- จ. การเลิกสหภาพแรงงาน
- ฉ. การควบคุมสหภาพแรงงาน
- ช. ก่อตั้งสหพันธ์แรงงาน หรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน

8.10 ความคุ้มกันของลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน จากการกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางแพ่ง อาญา (ม.99)

- ก. เข้าร่วมเจรจาทำความตกลง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกควรได้รับ
- ข. นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกหยุดงาน
- ค. ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน
- ง. จัดให้มีการชุมนุม หรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดอาญา ในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

8.11 สิทธิพิเศษของกรรมการสหภาพแรงงาน ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อดำเนินการสหภาพแรงงาน ในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจาการไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้โดยให้ลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลานั้นเป็นวันทำงาน (ม.102)

8.12 อำนาจนายทะเบียนสั่งให้กรรมการ/คณะกรรมการออกจากตำแหน่งเมื่อปรากฏว่า (ม.106)

- ก. กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ข. ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ
- ค. ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน (มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี และศาลแรงงานตามลำดับ)

8.13 การเลิกสหภาพแรงงาน

- ก. ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
- ข. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
- ค. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก
- ง. เมื่อล้มละลาย

8.14 อำนาจนายทะเบียนสั่งเลิกสหภาพแรงงาน

- ก. การดำเนินการของสหภาพแรงงาน ขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
- ข. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้
- ค. เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกิน 2 ปี
(มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีและศาลแรงงานตามลำดับ)

9. สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

9.1 สหพันธ์นายจ้าง

สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป ที่สมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันอาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ (ม.112)

9.2 สหพันธ์แรงงาน

สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือมีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้ง

สหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี ระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน และลูกจ้าง (ม.113)

9.3 การจัดตั้งหรือการเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานจะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน

9.4 สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล

10. สภาองค์การนายจ้าง

สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล (ม.119)

11. สภาองค์การลูกจ้าง

สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและการแรงงานสัมพันธ์ได้ เมื่อจดทะเบียนแล้ว เป็นนิติบุคคล

12. การกระทำอันไม่เป็นธรรม

ลักษณะที่เรียกว่า “การกระทำอันไม่เป็นธรรม”

12.1 การที่นายจ้างเลิกจ้าง เพราะเหตุที่

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้องเจรจาดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (ม. 121)

12.2 นายจ้างกระทำการอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่

ก. ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้องเจรจาดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

ข. ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ม.121)

12.3 นายจ้าง

ก. ขัดขวางการเป็นสมาชิกหรือการใช้สิทธิของสมาชิก

ข. ให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน (ม. 122)

12.4 นายจ้างขัดขวางหรือเข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน

12.5 นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน

(ม.121)

12.6 ผู้ใดกระทำการอันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนตามข้อ 12.1 ถึง 12.5 (ม.122)

12.7 ผู้ใดบังคับขู่เข็ญโดยตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้อง
ออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ม.122)

เมื่อมีการฝ่าฝืนข้อ 12 ผู้เสียหายอาจยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาออกคำสั่งภายใน 90 วัน ถ้ามีการ
ปฏิบัติตามคำสั่ง คดีอาญาระงับถ้าไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่งสามารถดำเนินคดีอาญาได้
