

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมมิให้ใช้กฎหมายบังคับแก่ราชการ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ แต่ยังคงให้สิทธิกับข้าราชการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น มีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย โดยไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดิน และความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะและต้องไม่มีวัตถุประสงค์ทางการเมือง ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เพื่อเป็นกฎหมายกลางในการรับรองสิทธิในการรวมกลุ่ม เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้โดยเฉพาะ ก็ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นั้น (ร่างมาตรา ๓)

(๒) แก้ไขเพิ่มเติมนิยามคำว่า “นายจ้าง” ให้สอดคล้องกับความหมายของนายจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างรับเหมาค่าแรงในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์เช่นเดียวกับลูกจ้างของนายจ้างโดยตรง (ร่างมาตรา ๔ และมาตรา ๓๔)

(๓) เพิ่มเติมหลักสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ (ร่างมาตรา ๘)

(๔) แก้ไขเพิ่มเติมโดยเพิ่มทางเลือกในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย ให้ทั้งสองฝ่ายเจรจาตกลงกันเอง หรือเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน นอกจากการใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน (ร่างมาตรา ๑๑)

(๕) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการใช้สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมาย ในกิจการทั่วไปของนายจ้าง (ไม่ใช่กิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ) และกำหนดระยะเวลาแจ้งให้อีกฝ่ายได้ทราบล่วงหน้า ๒๔ ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน (ร่างมาตรา ๑๗)

(๖) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนในการใช้สิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานที่ชอบด้วยกฎหมายในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญของนายจ้าง เช่น บริการสาธารณสุข ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้า ให้มีการทบทวนแผนทุกปี กำหนดระยะเวลาแจ้งให้ประชาชนได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วันก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน กรณีนายจ้างจะปิดงาน พร้อมมีหนังสือแจ้งต่อหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นผู้อนุญาตให้สัมปทาน กำหนดการเยียวยา ชดเชยให้ผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการหยุดงาน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน (ร่างมาตรา ๑๘)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมกลไกในการคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน ในกรณีที่มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประชาชน โดยให้อำนาจรัฐมนตรีมีสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด เพื่อให้มีการยุติการปิดงานหรือนัดหยุดงาน (ร่างมาตรา ๒๐)

(๘) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและการดำเนินงานของสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง และการอุทธรณ์คำสั่งเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรฝ่ายนายจ้างต่อศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๒๒ ถึง มาตรา ๓๒ และมาตรา ๔๕)

(๙) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง และการอุทธรณ์คำสั่งเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรฝ่ายลูกจ้างต่อศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๓๔ ถึง มาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๖)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้าง อันเกิดจากการทำกิจกรรมของฝ่ายลูกจ้าง เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการสหภาพแรงงาน การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา เป็นต้น โดยคุ้มครองตั้งแต่กระทำการหรือกำลังจะกระทำการ (ร่างมาตรา ๔๗)

(๑๑) เพิ่มเติมขั้นตอนเกี่ยวกับการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เช่น การวินิจฉัยชี้ขาด สิทธิอุทธรณ์ คำวินิจฉัยต่อศาลแรงงาน และการวางเงินต่อศาลก่อนฟ้องคดี เพื่อคุ้มครองผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น (ร่างมาตรา ๔๘)

(๑๒) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับโทษให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบัญญัติที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม เช่น กรณีการปิดงานหรือนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๒)

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จึงไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง สภาองค์การลูกจ้าง และการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการดำเนินการในด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีนาคม ๒๕๖๗

ร่าง
พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ และมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน รวมทั้งการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้าง อันเป็นการส่งเสริมและคุ้มครองเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และองค์การมหาชน รวมทั้งหน่วยงานของรัฐที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน่วยงานของรัฐ

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่นที่ทำงานในหน่วยงานตาม (๑) และ (๒) มีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม และได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แต่ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะและต้องไม่มี

วัตถุประสงค์ทางการเมือง ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียดแห่งการรวมกลุ่มและการคุ้มครองการรวมกลุ่ม ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ในกรณีที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดได้กำหนดหลักเกณฑ์การรวมกลุ่มและการคุ้มครองการรวมกลุ่มของบุคคลในวรรคสองไว้โดยเฉพาะ และมีหลักเกณฑ์ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกา ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย กฎ หรือระเบียบนั้น”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “นายจ้าง” และ “อธิบดี” ในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นด้วย

(๓) ในกรณีที่นายจ้างผู้ประกอบการรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรงให้มาทำงานในสถานประกอบการ ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงนั้นด้วย”

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจแต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗ และ มาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการ และให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(๒) ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลและเอกสารเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(๓) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(๔) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่อภิบาลเลือก

(๕) ดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(๖) หน้าที่อื่นเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘”

“มาตรา ๙/๑ เพื่อเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การทำกิจกรรมหรือการดำเนินการใด ๆ ของฝ่ายนายจ้าง องค์กรฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง องค์กรฝ่ายลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๗ วรรคสองและวรรคสาม และมาตรา ๑๗ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๘ วรรคสอง และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้นายจ้างแจ้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งต่ออธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๒ วรรคสาม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“กรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันได้ นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้ เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปจนตกลงกันได้

(๒) นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง

(๓) ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในกรณีที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ไม่ว่าในช่วงเวลาใด ให้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไปดำเนินการตามมาตรา ๑๘”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๙ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกรณีฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีสิทธิฟ้องต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง และให้นำ มาตรา ๑๒๕ วรรคเจ็ด มาบังคับใช้โดยอนุโลม

การฟ้องศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น”

มาตรา ๑๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๐/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๑๘

“มาตรา ๓๐/๑ คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่คำชี้ขาดในกรณีที่ไม่มีการยื่นข้อเรียกร้องใหม่ ให้คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี”

มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกิจการที่ไม่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๒ วรรคสาม ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

(๒) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปตามมาตรา ๒๖ หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเองตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม แต่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือตกลงกันได้

(๓) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้มีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม

(๔) เมื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานชี้ขาดมาแล้วเสร็จภายในระยะเวลาหกสิบวันนับแต่วันที่ตั้งผู้ชี้ขาดตามมาตรา ๒๖

(๕) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงาน ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย ยี่สิบสี่ ชั่วโมง ก่อนการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง”

มาตรา ๑๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๔/๑ ถึง มาตรา ๓๔/๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

“มาตรา ๓๔/๑ ในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญซึ่งหน่วยงานของรัฐได้มอบให้เอกชนดำเนินการโดยการอนุญาต ให้สัมปทาน หรือให้สิทธิในลักษณะใดก็ตาม ดังต่อไปนี้ ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน

(๑) กิจการไฟฟ้า

(๒) กิจการประปา

(๓) กิจการโทรคมนาคม

(๔) กิจการบริการการเดินอากาศ

(๕) กิจการขนส่งคนโดยสารทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(๖) กิจการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เฉพาะสินค้าเวชภัณฑ์หรือสินค้าที่จำเป็นต่อความปลอดภัยในชีวิต รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้า ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(๗) กิจการอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

ในการออกประกาศตาม (๗) คณะกรรมการจะกำหนดขนาดหรือลักษณะของกิจการที่ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นด้วยก็ได้”

“มาตรา ๓๔/๒ การยกเว้นไม่ให้นำบทบัญญัติในการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามส่วนนี้มาใช้บังคับกับกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญใด ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

การตราพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งจะกำหนดขนาดหรือลักษณะของกิจการที่ได้รับการยกเว้นด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ให้พิจารณาถึงความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนและความเพียงพอของบริการสาธารณะที่หน่วยงานของรัฐได้จัดทำหรือดำเนินการไว้แล้ว”

“มาตรา ๓๔/๓ ในการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำ ให้นายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานหรือผู้แทนของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานร่วมกันจัดทำแผน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) งาน ลักษณะงาน หรือส่วนงานของกิจการบริการสาธารณะที่จะต้องดำเนินการจัดให้มี

(๒) สัดส่วนหรือปริมาณงานของภารกิจที่ต้องจัดทำโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ

(๓) วัน เวลา และพื้นที่ หรือความถี่ ในการให้บริการสาธารณะ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ สถานที่หรือพื้นที่ที่จำเป็นต้องมีการใช้บริการสาธารณะ เช่น สถานศึกษา โรงพยาบาล

(๔) แผนงานด้านบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มีเพื่อทดแทน รวมถึงจำนวนลูกจ้างที่ต้องให้บริการหรือควบคุมดูแลการจัดทำบริการสาธารณะตาม (๒)

(๕) แผนงานด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดทำบริการสาธารณะ

(๖) ค่าตอบแทน รวมถึงการคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน

(๗) รายละเอียดอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา”

“มาตรา ๓๔/๔ ในการร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น จะแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อเสนอแนะหรือแสดงความคิดเห็นด้วยก็ได้”

“มาตรา ๓๔/๕ เมื่อสามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้แล้ว ให้จัดทำแผนตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนของนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการหรือผู้แทนของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานและให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น ในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้”

“มาตรา ๓๔/๖ ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างเห็นชอบ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณี

ที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้”

“มาตรา ๓๔/๗ แผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๔/๕ หรือมาตรา ๓๔/๖ มีผลผูกพัน นายจ้าง สหภาพแรงงาน ลูกจ้าง และผู้ถูกกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นให้ต้องปฏิบัติตาม”

“มาตรา ๓๔/๘ ให้มีการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง”

“มาตรา ๓๔/๙ ในการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๔/๕ หรือมาตรา ๓๔/๖ และการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๔/๘ ให้คำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างกับสิทธิที่จะได้รับบริการสาธารณะอย่างต่อเนื่องของประชาชน”

“มาตรา ๓๔/๑๐ ก่อนการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๔/๑ ให้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะนัดหยุดงานแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และประกาศให้ประชาชนรับทราบเป็นการทั่วไปโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันด้วย

ให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงาน โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะซึ่งได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย พร้อมทั้งมีหนังสือแจ้งต่อหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นผู้อนุญาต ให้สัมปทาน หรือให้สิทธิในลักษณะใดก็ตามในการดำเนินกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญทราบ

ในกรณีที่เป็นการบริการสาธารณะตามมาตรา ๓๔/๑ (๕) หรือ (๖) ประกาศตามวรรคสอง ต้องระบุจำนวนความถี่ต่อระยะเวลาของการให้บริการขนส่งและการให้บริการในช่วงระยะเวลาเร่งด่วนด้วย”

“มาตรา ๓๔/๑๑ ก่อนนายจ้างจะปิดงานตามมาตรา ๓๔/๑ ในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ให้นำมาตรา ๓๔/๑๐ มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม”

“มาตรา ๓๔/๑๒ ในระหว่างใช้สิทธินัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔/๑ ลูกจ้างจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างซึ่งไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้”

“มาตรา ๓๔/๑๓ ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๔/๑ นายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ”

มาตรา ๑๙ ให้ยกเลิกความใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกรณีที่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๔/๑ ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเสนอคณะกรรมการเพื่อชี้ขาด และให้คณะกรรมการชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง และแจ้งคำสั่งชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายทราบ

คำชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม และให้นำมาตรา ๓๔/๑ มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๕ และมาตรา ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามรายมีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง พร้อมด้วยข้อบังคับของสมาคมนายจ้างต่อนายทะเบียน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง ให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างให้แก่ผู้ยื่นคำขอภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

ในกรณีที่พ้นกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง หรือในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวหรือวันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากนายทะเบียน”

มาตรา ๒๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้สมาคมนายจ้างที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามมาตรา ๕๙ เป็นนิติบุคคล และให้นายทะเบียนประกาศการรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้นายจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๐ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสมาคมนายจ้างและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสมาคมนายจ้าง

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสมาคมนายจ้างแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อและที่อยู่ของกรรมการ”

มาตรา ๒๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สมาคมนายจ้างมีหนังสือแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ และให้นายทะเบียนออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอ

กรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ หรือไม่มีคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งจากนายทะเบียนหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด”

มาตรา ๒๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๒๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๖๘ จะต้องเป็นสมาชิกสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนนิติบุคคลซึ่งสมาชิกสมาคมนายจ้าง”

มาตรา ๒๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๗๓ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่งหรือถือว่าได้รับคำสั่ง”

มาตรา ๓๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๓๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่เป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ให้นำมาตรา ๕๔ ถึงมาตรา ๗๕ มาใช้บังคับแก่สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่ด้วยโดยอนุโลม”

มาตรา ๓๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๓ วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ได้รับคำสั่งยกเลิกสมาคม มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่งหรือถือว่าได้รับคำสั่ง”

มาตรา ๓๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๓๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้างซึ่งบรรลุนิติภาวะจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๓๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานครบถ้วนแล้ว ให้นายทะเบียนออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้แก่ผู้ยื่นคำขอภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

ในกรณีที่พ้นกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง หรือในกรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากนายทะเบียนหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว”

มาตรา ๓๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้สหภาพแรงงานที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามมาตรา ๙๑ เป็นนิติบุคคล และให้นายทะเบียนประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๓๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๑ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและมอบหมายการตั้งงบประมาณให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงาน

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อและที่อยู่ของกรรมการ”

มาตรา ๓๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ และให้นายทะเบียนออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอ

กรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ หรือไม่มีคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากนายทะเบียนหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด”

มาตรา ๓๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้าง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้”

มาตรา ๔๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ที่ได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา ๑๐๐ จะต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้นด้วย”

มาตรา ๔๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๑๐๖ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งหรือถือว่าได้รับคำสั่ง”

มาตรา ๔๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์นายจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด

ให้สหพันธ์นายจ้างที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างด้วยโดยอนุโลม”

มาตรา ๔๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด

ให้สหพันธ์แรงงานที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานด้วยโดยอนุโลม”

มาตรา ๔๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๔๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาการแรงงานสัมพันธ์ได้ โดยยื่นคำร้องขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยข้อบังคับของสภาองค์การนายจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด

ให้สภาองค์การนายจ้างที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างด้วยโดยอนุโลม”

มาตรา ๔๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง สภาองค์การลูกจ้างเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง สภาองค์การลูกจ้างให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด

ให้สภาองค์การลูกจ้างที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างด้วยโดยอนุโลม”

มาตรา ๔๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๑ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี กระทำการหรือกำลังจะกระทำการ ดังต่อไปนี้

(ก) จัดตั้งสหภาพแรงงาน

(ข) เป็นกรรมการลูกจ้าง หรือเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการ สหพันธ์แรงงาน หรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้าง

(ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาตามพระราชบัญญัตินี้

(ง) พ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีแรงงาน

(จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน”

มาตรา ๔๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๕ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา และมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ไม่เกินสามสิบวัน ให้คณะกรรมการแจ้งคำสั่งตามวรรคสองให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบ

ในกรณีผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยมีหลักประกันที่เชื่อถือได้

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานในกรณีที่คำสั่งของคณะกรรมการกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินด้วยให้ผู้ถูกกล่าวหาขึ้นวางเงินต่อศาลแรงงานโดยครบถ้วนตามคำสั่งของคณะกรรมการจึงจะฟ้องคดีได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด และไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในระยะเวลาตามวรรคสี่ ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการที่กำหนดให้จ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่มีการวางเงินต่อศาล ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินให้ผู้ถูกกล่าวหาวางไว้ต่อศาลแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้กล่าวหา”

มาตรา ๔๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๙ ทวิ มาตรา ๑๓๒ มาตรา ๑๓๓ และมาตรา ๑๓๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๕๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๔/๑ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๕๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

มาตรา ๕๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๖ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๕๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๔๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สหภาพแรงงานได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙๕ วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท”

มาตรา ๕๔ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อพิพาทแรงงาน คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้

ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ
จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำวินิจฉัยชี้ขาด คำสั่ง
หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

มาตรา ๕๕ ให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน
ตามมาตรา ๒๕/๗ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่การจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง
ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานในระหว่างระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างประกาศบริการ
สาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวัน
ก่อนการนัดหยุดงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการ
สาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะซึ่งได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย และให้มี
ผลผูกพันลูกจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศของนายจ้างดังกล่าว

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายกรัฐมนตรี