

ตารางเปรียบเทียบพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กับร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ....  
(ฉบับผ่านกรรมการกระทรวงฯ กันยายน ๒๕๖๐)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ....”	-เป็นไปตามหลักการของการยกร่าง กฎหมายเนื่องจากการแก้ไขกฎหมายทั้งฉบับ
มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับ เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	-เป็นระยะเวลาที่เหมาะสม เนื่องจาก มีความจำเป็นจะต้องออกกฎหมายลำดับรอง หลายฉบับ เช่น กฎกระทรวง ระเบียบ และ ประกาศฯ
มาตรา ๓ ให้ยกเลิกข้อ ๔ และข้อ ๑๑ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕	มาตรา ๓ ให้ยกเลิก (๑) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (๒) คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครอง แผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๑๙ (๓) ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อย แห่งชาติ ฉบับที่ ๕๔ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ (๔) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์	-เป็นไปตามหลักการของการยกร่าง กฎหมายเนื่องจากการแก้ไขเนื้อหากฎหมาย ทั้งฉบับจึงต้องยกเลิกกฎหมายเดิมทุกฉบับ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ (๕) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๔	
<p>มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่</p> <p>(๑) ราชการส่วนกลาง</p> <p>(๒) ราชการส่วนภูมิภาค</p> <p>(๓) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา</p> <p>(๔) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๐ ตรี</p> <p>(๕) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p>	<p>มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่</p> <p>(๑) ส่วนราชการ</p> <p>(๒) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๕</p> <p>(๓) องค์การมหาชน</p> <p>(๔) หน่วยงานของรัฐในรูปแบบอื่น</p>	<p>-บทยกเว้นกฎหมายคงตามหลักการเดิมของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยเพิ่มเนื้อหาในวรรคสองให้</p>
มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้	มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้	-
<p>“นายจ้าง”หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำ</p>	<p>“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำ</p>	<p>คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
การแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน	การแทนนิติบุคคลนั้น และให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน	
“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง	“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง	-คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน	“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน	-คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	-คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	-คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
“การปิดงาน”หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน	“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน	คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน	“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน	คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“สมาคมนายจ้าง”หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่าองค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“สหภาพแรงงาน”หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	“สหภาพแรงงาน”หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“สหพันธ์นายจ้าง”หมายความว่าองค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	“สหพันธ์นายจ้าง”หมายความว่าองค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
“สหพันธ์แรงงาน”หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้	-	-ไม่ได้มีการกำหนดนิยามคำว่า “นายทะเบียน” เนื่องจากไม่ได้ให้กำหนดให้มีการจดทะเบียนอีกต่อไป แต่ใช้วิธีการขอรับรองการจัดตั้งต่ออธิบดีแทน จึงได้ตัดคำว่า “อธิบดี” แทนคำว่า “นายทะเบียน”
“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้	“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้	- คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน	“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	-คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย
“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้	“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้	คงตามหลักการเดิมเนื่องจากไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติและปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(๒) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>การแต่งตั้งตาม (๑) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p> <p>กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้</p>	<p>มาตรา ๖ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) แต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p> <p>(๒) ออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>กฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมเรื่องของอำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการรักษาการและมีคำสั่งแต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p>
<p>มาตรา ๗ ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน ที่ว่าราชอาณาจักรและทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย</p> <p>ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำ</p>	<p>มาตรา ๗ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>สำนักงานทะเบียนกลาง มีอำนาจหน้าที่ในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และ</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมในเรื่องของการให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และให้สำนักงานทะเบียนกลาง มีอำนาจหน้าที่ในการออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ฯลฯ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
จังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้	สภาองค์การลูกจ้างที่ราชอาณาจักร	
<p>มาตรา ๘ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(๒) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>(๓) อำนาจหน้าที่อื่น</p>	<p>มาตรา ๘ ให้สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(๒) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>(๓) อำนาจหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>คงตามหลักการเดิมให้สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงานและดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งให้มีอำนาจหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย</p>
<p>มาตรา ๙ ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง</p> <p>(๒) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</p>	<p>มาตรา ๙ ให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือก</p> <p>(๒) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมโดยให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือก และควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</p>
-	<p>มาตรา ๑๐ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ อธิบดีจะมอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่น</p>	<p>-กำหนดหลักการมอบอำนาจของอธิบดีซึ่งเป็นหลักการใหม่แม้การมอบอำนาจจะมีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	<p>กระทำการแทนก็ได้</p> <p>เมื่อมีการมอบอำนาจแล้ว ผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้น โดยอธิบดีจะกำหนดให้ผู้รับมอบอำนาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนต่อไป โดยจะกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขในการใช้อำนาจนั้นไว้ด้วยหรือไม่ก็ได้</p>	<p>แผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจซึ่งเป็นกฎหมายกลางใช้บังคับอยู่แล้วก็ตาม แต่การเพิ่มร่างมาตรา ๑๐ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติและการบริหารราชการของกรมฯ</p>
<p>หมวด ๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>	<p>หมวด ๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>	<p>หมวด ๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>
<p>มาตรา ๑๐ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้</p> <p>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ</p> <p>ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>มาตรา ๑๑ ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้</p> <p>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ</p> <p>ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>-คงตาม ตามหลักการเดิมให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทำเป็นหนังสือ และในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๑๑ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน</p> <p>(๒) กำหนดวันและเวลาทำงาน</p> <p>(๓) ค่าจ้าง</p> <p>(๔) สวัสดิการ</p> <p>(๕) การเลิกจ้าง</p> <p>(๖) การยื่นเรื่องร่ำร้องทุกข์ของลูกจ้าง</p> <p>(๗) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>	<p>มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจัดให้มีขึ้นตามมาตรา ๑๑ วรรคหนึ่ง ให้มีข้อความดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน</p> <p>(๒) กำหนดวันและเวลาทำงาน</p> <p>(๓) ค่าจ้าง</p> <p>(๔) สวัสดิการ</p> <p>(๕) การเลิกจ้าง</p> <p>(๖) การยื่นเรื่องร่ำร้องทุกข์ของลูกจ้าง</p> <p>(๗) การเกษียณอายุหรือครบสัญญาจ้าง</p> <p>(๘) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>	<p>- เพิ่มเติมในร่างมาตรา ๑๒ เป็น (๗) เรื่องการเกษียณอายุและครบสัญญาจ้าง และ (๘) เรื่องการแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน</p>
<p>มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี</p> <p>ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลง</p>	<p>มาตรา ๑๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน</p> <p>ในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง</p>	<p>-คงหลักการเดิมโดยกำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่า ๓ ปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้ถือว่า มีผลใช้บังคับ ๑ ปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
เกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี	ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี นับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมสิ้นสุดลง	
<p>มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้ง ข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อ</p>	<p>มาตรา ๑๔ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ</p> <p>การเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาโดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการ</p>	<p>-เพิ่มเติมความในร่างมาตรา ๑๔ วรรคสี่ ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้แล้วย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องข้องกับข้อเรียกร้องเพื่อคุ้มครองลูกจ้างและเป็นการส่งเสริมให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>ของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่า ร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมีได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า</p> <p>การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง และการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง</p>	<p>เจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นในวันที่แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมีได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า</p> <p>ทั้งนี้ ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้แล้วย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง</p>	

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง และการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง	
มาตรา ๑๔ การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง	มาตรา ๑๕ การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเองหรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง	-ตามหลักการเดิมในเรื่องของการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างจะจัดการเองหรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่เกิน ๗ คน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๑๕ สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ต่อกฎีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด</p> <p>ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง</p> <p>ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานออกหนังสือรับรอง</p>	<p>มาตรา ๑๖ สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ ต่อกฎีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด</p> <p>ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง</p> <p>ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง</p> <p>ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพ</p>	<p>-กรณีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องต่อกฎีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๕ ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด</p> <p>-ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง</p> <p>-ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า สหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรองได้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มอบให้ผู้ยื่นคำร้องเป็นหลักฐาน ถ้าไม่มี ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ</p> <p>ในกรณีที่สหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากฏแก่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้นบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๓</p>	<p>แรงงานอื่นด้วย ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา ๑๔</p>	
<p>มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเอง หรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดย มิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง</p>	<p>มาตรา ๑๗ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจากันเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง</p> <p>การนับระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับเป็นชั่วโมงตั้งแต่เวลาที่ได้รับข้อเรียกร้อง เป็นต้นไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงเป็นหนึ่งวัน และถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุด</p>	<p>-เพิ่มกำหนดระยะเวลาให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องและให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องเจรจากันภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องซึ่งเดิมกำหนดไว้เพียง ๓ วัน</p> <p>-เพิ่มเติมหลักการใหม่ในการนับระยะเวลาให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นโดยให้นับเป็นชั่วโมงตั้งแต่เวลาที่ได้รับข้อเรียกร้องเป็นต้นไปจนครบ ๒๔ ชั่วโมง</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	ด้วย	เป็น ๑วัน และถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดด้วย”
<p>มาตรา ๑๗ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน</p> <p>ที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ต้องมีคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนดและต้องยื่นคำขอและได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้วจึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้</p>	<p>มาตรา ๑๘ นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๗ ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ โดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือในหนังสือแจ้งชื่อผู้แทนเมื่อแต่งตั้งขึ้นภายหลัง และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้</p>	-การแต่งตั้งที่ปรึกษานายจ้างหรือลูกจ้างไม่จำเป็นต้องจดทะเบียน
<p>มาตรา ๑๗ ทวิ ผู้ซึ่งได้รับการจดทะเบียนเป็นที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา ๑๗ ให้มีระยะเวลาในการเป็นที่</p>	-	-ยกเลิกมาตรา ๑๗ ทวิ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยให้กำหนดคุณสมบัติของที่ปรึกษานายจ้างหรือ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>ศึกษามีกำหนดสองปีนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน</p> <p>ที่ศึกษาอาจถูกสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ศึกษาก่อนครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งได้ หากขาดคุณสมบัติตามที่อธิบดีกำหนด</p> <p>ในกรณีที่พ้นจากการเป็นที่ศึกษาตามวรรคสอง ผู้นั้นจะขอจดทะเบียนเป็นที่ศึกษา นายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างได้อีกเมื่อพ้นสองปี นับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากการเป็นที่ศึกษา</p>		<p>ที่ปรึกษาลูกจ้างไว้ในกฎกระทรวง หรือ ประกาศกรมฯ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นโดยสามารถแก้ไขได้ง่ายกว่าระบุไว้ในพระราชบัญญัติ</p>
<p>มาตรา ๑๘ ถ้านายจ้างหรือสมาคม นายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น เป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทน นายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของ สหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้าง ประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย สามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน</p>	<p>มาตรา ๑๙ ถ้านายจ้างหรือสมาคม นายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็น หนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทน นายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของ สหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี และให้นายจ้าง ประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย สามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมโดยกรณีที่นายจ้างหรือ สมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงฯ เป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่ กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย ๓๐ วัน โดยเริ่ม ประกาศภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน	ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมา จดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน	-ให้นายจ้างนำข้อตกลงฯ ไปจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน
<p>มาตรา ๑๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน</p> <p>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน</p>	<p>มาตรา ๒๐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน</p> <p>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างที่ร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคน</p>	<p>-กำหนดให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน</p> <p>-กำหนดหลักการใหม่ให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างที่ร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่า ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทุกคน</p>
มาตรา ๒๐ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับ	มาตรา ๒๑ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับ	-คงตามหลักการเดิมโดยห้ามนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า	สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า
หมวด ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน	หมวด ๒ วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน	
มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจาภายในกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือมีการเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา ๑๖ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี	มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ไม่มีการเจรจาภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๗ หรือมีการเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๗ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี	-เพิ่มระยะเวลาให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบกรณีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นโดยเพิ่มระยะเวลาจากเดิมต้องแจ้งภายใน ๒๔ ชั่วโมง เป็น ๔๘ ชั่วโมง
มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๒๑ แล้วให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง ถ้าได้มีการตกลงกันในระยะเวลาตาม	มาตรา ๒๓ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา ๒๒ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมีชักช้าเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง	-เพิ่มระยะเวลาการไกล่เกลี่ยของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจากเดิมภายในกำหนด ๕ วัน เป็น ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง -เพิ่มทางเลือกให้ทั้ง ๒ ฝ่าย กรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ซึ่งเดิมกำหนดไว้เพียง ๒ ทางเลือก คือ ตั้งผู้ชี้ขาด

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>วรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ไม่ว่าจะตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖</p>	<p>ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ ไม่ว่าจะเนื่องจากการไกล่เกลี่ยตามวรรคหนึ่งหรือการเจรจาตกลงกันเองในภายหลังตามวรรคสอง ให้นำมาตรา ๑๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ไม่ว่าจะตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง หรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๗ หรือปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖</p>	<p>ข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๗ หรือปิดงานหรือนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา ๓๔ แต่หลักการใหม่ได้เพิ่มทางเลือกอีก ๒ กรณี คือ ทั้ง ๒ ฝ่ายอาจตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเองก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระบบวิภาคีให้มีความเข้มแข็งขึ้น</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๒๓ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) การรถไฟ</p> <p>(๒) การท่าเรือ</p> <p>(๓) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม</p> <p>(๔) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน</p> <p>(๕) การประปา</p> <p>(๖) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง</p> <p>(๗) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล</p> <p>(๘) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัย</p>	<p>มาตรา ๒๔ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล</p> <p>(๒) กิจการไฟฟ้า</p> <p>(๓) กิจการประปา</p> <p>(๔) กิจการโทรศัพท์หรือการคมนาคม</p> <p>(๕) กิจการดับเพลิง</p> <p>(๖) กิจการควบคุมการจราจรทางอากาศ</p> <p>(๗) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง</p> <p>ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม</p>	<p>-กำหนดให้การระงับข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ เช่น กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล ฯลฯ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการฯ เป็นที่สุด ไม่สามารถอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้ เพื่อลดขั้นตอนในการดำเนินการให้มีการใช้สิทธิได้เร็วยิ่งขึ้น รวมทั้งแก้ไขประเภทกิจการให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ ด้วย</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>อุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์</p> <p>คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม</p>		
<p>มาตรา ๒๔ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๓ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง</p> <p>รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร</p> <p>คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงาน</p>	<p>มาตรา ๒๕ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการใดนอกจากกิจการตามมาตรา ๒๔ ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง</p> <p>รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ต้องไม่เกินสามสิบวัน</p> <p>ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้อง หากไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดของ</p>	<p>-ตัดความว่า “อาจมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ” ออก เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาฯ</p> <p>-เพิ่มวรรคสามและแก้ไขเพิ่มเติมวรรคสี่ เพื่อให้สิทธิผู้ไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
สัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันรับหนังสือแจ้ง ในกรณีที่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดเวลาตามวรรคสามให้คำชี้ขาดเป็นที่สุด	
มาตรา ๒๕ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคล คณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้	มาตรา ๒๖ ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษากำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้	-กรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะสั่งให้คณะบุคคล คณะใดคณะหนึ่งพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุดท้ายฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม</p> <p>ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>คำชี้ขาดของคณะบุคคลนั้นให้เป็นที่สุดท้ายฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม</p> <p>ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>	
<p>มาตรา ๒๖ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้</p>	<p>มาตรา ๒๗ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้</p>	<p>-การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจคงตามหลักการเดิม โดยนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ได้</p>
<p>มาตรา ๒๗ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ</p>	<p>มาตรา ๒๘ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้งตามมาตรา ๒๗ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ</p>	<p>-กำหนดหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้แจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้ทราบการแต่งตั้ง</p>
<p>มาตรา ๒๘ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อ</p>	<p>มาตรา ๒๙ ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับ</p>	<p>-กำหนดหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผล</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
เรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้า สืบ	ข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยาน เข้าสืบ	และนำพยานเข้าสืบ
<p>มาตรา ๒๙ เมื่อพิจารณาข้อพิพาท แรงงานเสร็จแล้วให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อย ต้องมีข้อความดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด</p> <p>(๒) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(๓) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ</p> <p>(๔) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด</p> <p>(๕) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสอง ฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ</p> <p>คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อ พิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่าย รับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ ทราบภายในสามวัน นับแต่ วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาด ไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องทำงานอยู่</p>	<p>มาตรา ๓๐ เมื่อพิจารณาข้อพิพาท แรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อย ต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด</p> <p>(๒) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(๓) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ</p> <p>(๔) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด</p> <p>(๕) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสอง ฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ</p> <p>คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและ ฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๗ ทราบภายในสามวันนับแต่ วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาด ไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องทำงานอยู่</p>	<p>-กำหนดหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานเมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จ แล้ว ให้ทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือโดยอย่างน้อย ต้องมีข้อความ เช่น วันเดือนปีที่ทำคำชี้ขาด เป็นต้น</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด	ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด	
มาตรา ๓๐ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๓๕ (๔) หรือมาตรา ๔๑ (๓) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๙ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด	มาตรา ๓๑ คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๔๑ (๓) และคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๓๐ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด	-กำหนดให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กรณีของรัฐมนตรีมอบหมายให้ทำการชี้ขาดซึ่งเป็นการชี้ขาดโดยบังคับ ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลา ๑ ปีนับแต่วันที่ได้ชี้ขาด คงตามหลักการเดิม
มาตรา ๓๑ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๓ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๓ ถึงมาตรา ๒๙ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง	มาตรา ๓๒ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๔ ถึงมาตรา ๓๐ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง เว้นแต่	-บทคุ้มครองลูกจ้างระหว่างข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๑๔ ถึงมาตรา ๓๐ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง คงตาม

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>เว้นแต่บุคคลดังกล่าว</p> <p>(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการฉ้อโกงงาน</p>	<p>บุคคลดังกล่าว</p> <p>(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>ห้ามลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อการฉ้อโกงงาน</p>	<p>หลักการเดิม</p>
<p>มาตรา ๓๒ ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์</p>	<p>มาตรา ๓๓ ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง</p>	<p>-บทบัญญัติห้ามบุคคลภายนอกซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใดๆ ในการเรียกร้อง</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทน หรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการ เรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการประชุม ในการนัดหยุดงาน</p>	<p>กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใดๆ ในการ เรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการประชุม ในการนัดหยุดงาน</p>	<p>การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการประชุมในการนัดหยุดงาน คงตามหลักการเดิม</p>
<p>มาตรา ๓๓ ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้</p> <p>ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จแก่ลูกจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้างเนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงาน</p> <p>ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะ</p>	<p>-</p>	<p>-ยกเลิกมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เนื่องจากเป็นการให้อำนาจของรัฐมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารในประกาศห้ามลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง และได้ประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริการซึ่งถือว่าเป็นการแทรกแซงจากรัฐ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา		
หมวด ๓ การปิดงานและการนัดหยุดงาน	หมวด ๓ การปิดงานและการนัดหยุดงาน-	
<p>มาตรา ๓๔ ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตาม มาตรา ๑๓ หรือได้แจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตาม มาตรา ๒๒ วรรคสาม</p> <p>(๒) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ตามมาตรา ๑๘ ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง</p> <p>(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ได้ไกล่เกลี่ยตาม มาตรา ๒๒ วรรคสอง ได้</p>	<p>มาตรา ๓๔ นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งตาม มาตรา ๑๔ แล้ว และข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตาม มาตรา ๒๓ วรรคสี่</p> <p>(๒) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตาม มาตรา ๑๘ หรือ มาตรา ๒๓ วรรคสอง ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง</p> <p>(๓) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตาม มาตรา ๒๖ หรือ มาตรา ๒๗ ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด</p>	<p>-กำหนดหลักการใหม่ซึ่งเดิมเป็นการห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน เปลี่ยนเป็นนายจ้างอาจจะปิดงานหรือลูกจ้างอาจจะนัดหยุดงานก็ได้เป็นบทบัญญัติให้สิทธิไม่ใช่บทบัญญัติห้าม สำหรับในประเด็นเรื่องของระยะเวลากรณีนายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานจะต้องทำเป็นหนังสือแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมง ก่อนการปิดงานหรือการนัดหยุดซึ่งคงตามหลักการเดิม</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>ปฏิบัติตามข้อตกลง</p> <p>(๔) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด</p> <p>(๕) เมื่ออยู่ระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๒๓ หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔</p> <p>(๖) เมื่ออยู่ระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖</p> <p>ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้าม มิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงนับแต่เวลาที่รับแจ้ง</p>	<p>(๔) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ และไม่ได้อยู่ในระหว่างการชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๒๕</p> <p>(๕) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสี่ และไม่ได้อยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งตั้งตามมาตรา ๒๖ หรือมาตรา ๒๗</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงาน ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง</p>	
<p>มาตรา ๓๕ ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือ</p>	<p>มาตรา ๓๕ ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรือ</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมโดยให้อำนาจรัฐมนตรีสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรณีที่การ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น</p> <p>(๒) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ</p> <p>(๓) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงาน หรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง</p> <p>(๔) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</p>	<p>อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>ค่าชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม</p>	<p>ปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน</p>
<p>มาตรา ๓๖ ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราช</p>	<p>-</p>	<p>-ยกเลิกมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ให้รัฐมนตรีมีอำนาจในการประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในท้องที่ที่ได้ประกาศกฎอัยการศึกหรือ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>กิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงาน หรือ ลูกจ้างนัดหยุดงาน ในเขตท้องที่ที่ได้ ประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศ สถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้</p> <p>ในกรณีที่มีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรี ตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน รับ ลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายใน ระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด</p> <p>ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะ ยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>		ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน เนื่องจากมีกฎหมายกำหนดไว้แล้ว
<p>หมวด ๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p>	<p>หมวด ๔ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p>	
<p>มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และ กรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกิน</p>	<p>มาตรา ๓๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และ กรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่าย</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมไม่มีการแก้ไข โดย กำหนดองค์คณะของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยประธาน ๑ คน กรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้าง</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>สิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมี กรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่าย ลูกจ้างสามคน</p> <p>ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ และกรรมการ</p>	<p>นายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้าน แรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่า ห้าปีจำนวนสามคน</p> <p>ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการและให้ ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคนเป็น ผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งประธาน กรรมการและกรรมการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด</p>	<p>และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและ คุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ</p>
<p>มาตรา ๓๘ ให้ประธานกรรมการ และ กรรมการตามมาตรา ๓๗ อยู่ในตำแหน่งคราว ละสามปี ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่ง ปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจาก ตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อ ครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการ ที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสามโดย วิธีจับสลาก</p> <p>ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ</p>	<p>มาตรา ๓๗ ประธานกรรมการและ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีวาระการดำรง ตำแหน่งคราวละสามปี</p> <p>เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่า ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับ</p>	<p>-วาระการดำรงตำแหน่งของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งดำรง ตำแหน่งคราวละ ๓ ปี โดยมีการแก้ไขไม่ให้ ดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดกัน และในกรณีที่ ครบกำหนดตามวาระแล้วยังมิได้มีการแต่งตั้ง ประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจาก ตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อ ดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการ</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>หรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี</p> <p>ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๓๙ (๑) (๒) (๓) (๕) (๖) หรือ (๗) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งตนแทน</p> <p>ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้</p>	<p>แต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่</p> <p>ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะแต่งตั้งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้</p>	<p>หรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่</p>
<p>มาตรา ๓๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๓๘ ประธานกรรมการ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) รัฐมนตรีให้ออก</p> <p>(๔) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลากตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง</p>	<p>มาตรา ๓๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมโดยกำหนดเรื่องการพ้นจากตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งกรณีอื่น เช่น ตาย ลาออก ฯลฯ แต่เพิ่มเติมกรณีรัฐมนตรีให้ออกโดยเพิ่มเหตุผลที่รัฐมนตรีให้ออกคือ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ เพื่อป้องกันไม่ให้รัฐมนตรีใช้ดุลพินิจที่กว้างเกินไป</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ</p> <p>(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p>	<p>(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย</p> <p>(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p> <p>(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p>	
-	<p>มาตรา ๓๙ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของประธานกรรมการหรือกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว</p> <p>ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการตามความในวรรคหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้กรรมการที่เหลือเลือก</p>	<p>-กำหนดหลักการใหม่เป็นการแก้ปัญหาในทางปฏิบัติและอุดช่องว่างของกฎหมายให้กรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้แต่งตั้งผู้อื่นดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของประธานกรรมการหรือกรรมการเหลือไม่ถึง ๙๐ วัน กรณีเช่นนี้จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนก็ได้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	กรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว	
<p>มาตรา ๔๐ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๕ (๔) ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม</p> <p>ถ้าในการประชุมคราวใด ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก</p>	<p>มาตรา ๔๐ การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม</p> <p>ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่ง เป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก</p>	<p>-คงหลักการเดิมโดยกำหนดองค์ประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กรณีทั่วไปต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า ๕ คน แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละ ๑ คน จึงจะเป็นองค์ประชุม</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุม ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด	กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุม ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด	
<p>มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๓</p> <p>(๒) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔ หรือมาตรา ๓๕ (๔)</p> <p>(๓) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย</p> <p>(๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๒๕ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร</p> <p>(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับ ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรี</p>	<p>มาตรา ๔๑ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๔</p> <p>(๒) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๕</p> <p>(๓) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย</p> <p>(๔) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา ๑๒๕ และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งได้ตามที่เห็นสมควร</p> <p>(๕) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับ ข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย รวมทั้งออกข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มอบหมาย</p> <p>(๖) ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p>	<p>รัฐมนตรีมอบหมาย</p> <p>(๖) ออกข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p>	
<p>มาตรา ๔๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้</p>	<p>มาตรา ๔๒ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมเรื่องอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงคงตามหลักการเดิม</p>
<p>มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น</p> <p>(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมา</p>	<p>มาตรา ๔๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น</p> <p>(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมา</p>	<p>-กำหนดอำนาจของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และอนุกรรมการฯ ในการเข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ ฯลฯ มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาซึ่งเป็นไปตามหลักการเดิม</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>ให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบ หนังสือสอบถามชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่ง สิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการ แรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรค หนึ่ง</p>	<p>ให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือ คณะอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตอบ หนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือส่ง สิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการ แรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรค หนึ่ง</p>	
<p>มาตรา ๔๔ กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือ เชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดง ความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้</p>	<p>มาตรา ๔๔ กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือ เชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดง ความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้</p>	<p>-กำหนดเรื่องอำนาจของกรรมการแรงงาน สัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการ มี หนังสือ เชิญ ผู้ เชี่ยว ขา ญ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ เกี่ยวข้องได้</p>
-	<p>หมวด ๕</p> <p>คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงาน สัมพันธ์</p>	-
-	<p>มาตรา ๔๕ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริม การแรงงาน สัมพันธ์ ประกอบ ด้วย</p>	<p>-เพิ่มเติมหมวดคณะกรรมการส่งเสริมการ แรงงานสัมพันธ์ขึ้น</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	<p>ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปีสามคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ข้าราชการ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง และผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด</p>	<p>-กำหนดให้มีคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติขึ้น เรียกว่าคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้าง ฝ่ายละ ๕ คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้แทนสภาองค์การนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์การลูกจ้างและผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด</p>
-	<p>มาตรา ๔๖ ให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เสนอนโยบายและยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่ม ป้องกันและแก้ไข ปัญหา ด้าน แรงงาน สัมพันธ์ ต่อ</p>	<p>-กำหนดให้คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์รวมทั้งเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบอบทวิภาคีให้มีความ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	<p>รัฐมนตรี รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็งทั้งระบบ</p> <p>(๒) ให้ความเห็น คำแนะนำ องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้าง เกี่ยวกับมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาลูกจ้างที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักสุจริตและการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี</p> <p>(๓) สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน รวมทั้งดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้รัฐมนตรีทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>(๔) เสนอความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อคณะรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ต่อรัฐมนตรี</p> <p>(๕) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการส่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุม</p>	<p>เข้มแข็งยิ่งขึ้น ให้คำแนะนำองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง เกี่ยวกับมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาลูกจ้างที่เหมาะสม เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้รัฐมนตรีทราบเป็นระยะ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใดๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	<p>ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p> <p>(๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใดๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย</p> <p>(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย</p>	
	<p>มาตรา ๔๗ ให้กรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง</p> <p>ในกรณีที่กรรมการตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้อธิบดีเสนอรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ โดยให้กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นใหม่ดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน แต่ถ้าวาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน กรณีเช่นนี้จะเว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้</p>	<p>-กำหนดให้วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการฯ คราวละ ๓ ปี และในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้อธิบดีเสนอรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ โดยให้กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งขึ้นใหม่ดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน แต่ถ้าวาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน กรณีเช่นนี้จะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้</p> <p>-กรรมการจะดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดต่อกันไม่ได้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	<p>ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่</p> <p>กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระหรือตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน</p>	
	<p>มาตรา ๔๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรรมการอาจพ้นจากตำแหน่งเมื่อขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะขาดประชุมสามครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๔) เป็นบุคคลที่กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว</p> <p>(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ</p>	<p>-กำหนดเรื่องการพ้นจากตำแหน่งกรรมการ เช่น ตาย ลาออก ฯลฯ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ	
หมวด ๕ คณะกรรมการลูกจ้าง	หมวด ๖ คณะกรรมการลูกจ้าง	-
<p>มาตรา ๔๕ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของ</p>	<p>มาตรา ๔๙ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่นที่มีได้ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิก</p>	<p>-กำหนดองค์คณะของคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการโดยให้ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไปอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>สหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้</p> <p>ให้นำมาตรา ๑๕ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม</p>	<p>ของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้</p> <p>ให้นำมาตรา ๑๖ วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม</p>	
<p>มาตรา ๔๖ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน</p> <p>(๒) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน</p> <p>(๓) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน</p> <p>(๔) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน</p> <p>(๕) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน</p>	<p>มาตรา ๕๐ คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวน ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน</p> <p>(๒) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน</p> <p>(๓) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน</p> <p>(๔) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน</p> <p>(๕) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคน แต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน</p>	<p>-กำหนดโครงสร้างของคณะกรรมการลูกจ้างตามสัดส่วนคงหลักการเดิม โดยให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน ๑๐๐ คน มีคณะกรรมการลูกจ้างได้จำนวน ๕ คน ตามลำดับจนถึงสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน ๒๕๐๐ คนขึ้นไป มีคณะกรรมการลูกจ้างได้จำนวน ๑๗ - ๒๑ คน</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>(๖) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน</p> <p>(๗) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>(๖) สิบห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน</p> <p>(๗) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพันห้าร้อยคน</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>	
<p>มาตรา ๔๗ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้</p>	<p>มาตรา ๕๑ กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้</p>	<p>-คงหลักการเดิมโดยวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้างคราวละ ๓ ปี ซึ่งอาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้ ไม่มีข้อห้ามในการดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระ แต่อย่างไร</p>
<p>มาตรา ๔๘ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ</p>	<p>มาตรา ๕๒ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ</p>	<p>-คงหลักการเดิมในเรื่องของการพ้นจากดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการลูกจ้างกรณีอื่น ๆ เช่น ตาย ลาออก ฯลฯ และเมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งให้ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งดังกล่าวอยู่ในตำแหน่งตามวาระ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p> <p>(๕) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง</p> <p>(๖) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง</p> <p>(๗) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ</p> <p>เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี</p> <p>กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งตนแทน</p>	<p>(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p> <p>(๕) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง</p> <p>(๖) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง</p> <p>(๗) มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ</p> <p>เมื่อกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง แล้วแต่กรณี</p> <p>กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว</p>	<p>ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว</p>
<p>มาตรา ๔๙ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ</p> <p>(๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม</p> <p>(๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง</p>	<p>มาตรา ๕๓ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ</p> <p>(๑) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม</p> <p>(๒) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกึ่งหนึ่ง</p>	<p>-ให้คงหลักการเดิมในเรื่องของการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>(๓) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีมติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง</p> <p>(๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง</p>	<p>(๓) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมี มติให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง</p> <p>(๔) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่ง</p>	
<p>มาตรา ๕๐ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ</p> <p>(๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง</p> <p>(๒) ปกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง</p> <p>(๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง</p> <p>(๔) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือ</p>	<p>มาตรา ๕๔ นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ</p> <p>(๑) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง</p> <p>(๒) ปกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง</p> <p>(๓) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง</p> <p>(๔) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือ</p>	<p>-ให้คงหลักการเดิมในเรื่องของการจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย ๓ เดือนต่อครั้ง เพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง เป็นต้น</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
สหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย	สหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย	
มาตรา ๕๑ ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้	มาตรา ๕๕ ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้	-คงหลักการเดิมโดยนายจ้างมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้นหรือกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้กรณีคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร
มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้างลดค่าจ้าง ลงโทษ ชดชวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน	มาตรา ๕๖ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลงโทษ ชดชวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานหรือเป็นการเกษียณอายุหรือครบสัญญาจ้าง	-คงหลักการเดิมในเรื่องบทคุ้มครองกรรมการลูกจ้างโดยห้ามนายจ้างเลิกจ้างลดค่าจ้าง ลงโทษชดชวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานหรือเป็นการเกษียณอายุหรือครบสัญญาจ้าง



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
มาตรา ๕๓ ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง	มาตรา ๕๗ ห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง	-คงหลักการเดิมในเรื่องห้ามนายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผล หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง
หมวด ๖ สมาคมนายจ้าง	หมวด ๗ สมาคมนายจ้าง	
มาตรา ๕๔ สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกัน	มาตรา ๕๘ สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างนายจ้างด้วยกัน	-คงหลักการเดิมในเรื่องการจัดตั้งสมาคมนายจ้างและวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง
-	มาตรา ๕๙ นายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย จำนวนไม่น้อยกว่าสามรายมีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างต่อ	-กำหนดให้นายจ้างไม่น้อยกว่า ๓ รายมีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างได้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	อธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสมาคม นายจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรอง การจัดตั้งสมาคมนายจ้างให้เป็นไปตามที่ อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุ เบกษา	
มาตรา ๕๕ สมาคมนายจ้างต้องมี ข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สมาคมนายจ้างเป็น นิติบุคคล	-	-ยกเลิกระบบการจดทะเบียนเป็นขอ รับรองการจัดตั้งแทน
มาตรา ๕๖ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้าง ต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภท เดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย	-	-กำหนดไว้ในร่างมาตรา ๕๙ แล้ว
มาตรา ๕๗ การขอจดทะเบียนสมาคม นายจ้างนั้น ให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคม นายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่ม ก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง อย่างน้อยสามฉบับ คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือ วิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน	-	-

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๕๘ ข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง อย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สมาคมนายจ้าง” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย</p> <p>(๒) วัตถุประสงค์</p> <p>(๓) ที่ตั้งสำนักงาน</p> <p>(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิก ภาพ</p> <p>(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและ วิธีการชำระเงินนั้น</p> <p>(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ของสมาชิก</p> <p>(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้ จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี</p> <p>(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาใน การปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง</p> <p>(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่</p> <p>(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็น กรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ</p>	<p>มาตรา ๖๐ ข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง อย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สมาคมนายจ้าง” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย</p> <p>(๒) วัตถุประสงค์</p> <p>(๓) ที่ตั้งสำนักงาน</p> <p>(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิก ภาพ</p> <p>(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและ วิธีการชำระเงินนั้น</p> <p>(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ ของสมาชิก</p> <p>(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้ จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี</p> <p>(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาใน การปิดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง</p> <p>(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่</p> <p>(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของ กรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้ง กรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้น</p>	<p>-คงหลักการเดิมในเรื่องข้อบังคับของ สมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ อย่างน้อย ๑๑ ประการ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
และการประชุมของคณะกรรมการ	จากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุม ของคณะกรรมการ  (๑๑) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของ อนุกรรมการและการแต่งตั้งอนุกรรมการ	
<p>มาตรา ๕๙ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอ พร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๕๖ ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๕๘ และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา ๕๔ วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น</p> <p>ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น</p> <p>ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อ</p>	<p>มาตรา ๖๑ เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๖๐ ครบถ้วนเห็นว่า วัตถุประสงค์ถูกต้องตามขอบเขตของมาตรา ๕๘ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างนั้น</p> <p>ถ้าอธิบดีเห็นว่า คำขอหรือเอกสารยังไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง ให้มีหนังสือแจ้งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้อง หากไม่โต้แย้งหรือไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้องภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าคำขอดังกล่าวเป็นอันตกไป แต่ถ้าได้แก้ไขเพิ่มเติมครบถ้วนหรือถูกต้องแล้ว ให้ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแก่</p>	<p>-กำหนดให้เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารครบถ้วนแล้วให้ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างแก่ผู้ขอ หากเห็นว่าคำขอหรือเอกสารไม่ครบถ้วนถูกต้อง ให้มีหนังสือแจ้งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้อง หากไม่โต้แย้งหรือไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้องภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าคำขอดังกล่าวเป็นอันตกไป กรณีผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิบดี ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>ความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า</p> <p>ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง</p> <p>ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์</p> <p>ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้</p>	<p>สมาคมนายจ้างนั้น</p> <p>ถ้าอธิบดีเห็นว่า ไม่อาจออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่เห็นด้วยกับข้อโต้แย้งตามวรรคสองให้อธิบดีมีหนังสือแจ้งไปยัง ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งพร้อมด้วยเหตุผลโดยมิชักช้า</p> <p>ในกรณีที่ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิบดี ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง</p>	
<p>มาตรา ๖๐ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>มาตรา ๖๒ ให้สมาคมนายจ้างที่ได้รับใบสำคัญรับรองจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๖๑ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>-กำหนดให้ให้สมาคมนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๒๑ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคม นายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการ ทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่าง ข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา ๕๙</p> <p>เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้ง คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้ นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียน ภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ</p>	<p>มาตรา ๒๓ ให้นายจ้างซึ่งยื่นคำขอรับ ใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้างตาม มาตรา ๒๑ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญ ครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้ง คณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวง ให้แก่คณะกรรมการ</p> <p>เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการ แล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่ง รายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ</p>	<p>-กำหนดให้นายจ้างซึ่งยื่นคำขอรับ ใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคมนายจ้าง จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ภายใน ๑๒๐ วันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญ รับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการ และมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และเมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการ ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายใน ๑๔ วันนับแต่แต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่ง รายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ</p>
<p>มาตรา ๒๒ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ของสมาคมนายจ้างจะกระทำโดยมติของที่ ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายใน สิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ</p> <p>การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจด ทะเบียนแล้ว</p> <p>ให้นำมาตรา ๕๙ มาใช้บังคับแก่การขอ แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม</p>	-	<p>-กำหนดไว้ในร่างมาตรา ๗๓ แล้ว</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๖๓ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง</p>	<p>มาตรา ๖๔ สมาชิกของสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง</p>	<p>-กำหนดให้สมาชิกของสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคม</p>
<p>มาตรา ๖๔ สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้</p> <p>ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร</p>	<p>มาตรา ๖๕ สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้</p> <p>ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร</p>	<p>-กำหนดให้ให้สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้</p>
<p>มาตรา ๖๕ สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออกหรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง</p>	<p>มาตรา ๖๖ สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุด เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออกเพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง</p> <p>(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมกำหนดให้สมาชิกของสมาคมนายจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ ตาย ลาออก ฯลฯ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๖๖ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้างให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เรียกร้อง เกรงใจทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้</p> <p>(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง</p> <p>(๓) จัดให้มีบริการสหเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ</p> <p>(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน</p> <p>(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร</p> <p>(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง</p>	<p>มาตรา ๖๗ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เรียกร้อง เกรงใจทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้</p> <p>(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง</p> <p>(๓) จัดให้มีบริการสหเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ</p> <p>(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน</p> <p>(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร</p> <p>(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมในเรื่องอำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๖๗ เมื่อสมาคมนายจ้าง ปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของ สมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคม นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่ง</p> <p>(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับ ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคม นายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์ นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่ สมาชิกสมควรได้รับ</p> <p>(๒) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน</p> <p>(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ข้อพิพาทแรงงาน หรือ</p> <p>(๔) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคม นายจ้าง</p> <p>ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาใน ลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิด ภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและ</p>	<p>มาตรา ๖๘ เมื่อสมาคมนายจ้าง ปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของ สมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคม นายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p> <p>(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับ ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคม นายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์ นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่ สมาชิกสมควรได้รับ</p> <p>(๒) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน</p> <p>(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับ ข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(๔) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคม นายจ้าง</p> <p>การยกเว้นตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงกรณี เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิด เกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน</p>	<p>-คงตามหลักการเดิมในเรื่องบทคุ้มครอง สมาคมนายจ้างไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือ ฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่ เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาใน ลักษณะดังกล่าว	เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพ และชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิด ในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิด ทางอาญาในลักษณะดังกล่าว	
<p>มาตรา ๖๘ ให้สมาคมนายจ้างมี คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทน ของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับ บุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะ มอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคน ทำการแทนก็ได้</p> <p>คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้</p>	<p>มาตรา ๖๙ ให้สมาคมนายจ้างมี คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้ แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับ บุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะ มอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคน ทำการแทนก็ได้</p> <p>กรณีสมาชิกสมาคมนายจ้างมีนายจ้างซึ่ง ไม่มีสัญชาติไทยรวมอยู่ด้วยอาจมี คณะกรรมการสมาคมนายจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติ ไทยจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของกรรมการ ทั้งหมด</p> <p>คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้</p> <p>ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกหรือแต่งตั้งเป็น กรรมการหรืออนุกรรมการตามวรรคสอง ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยจะต้องมีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับผู้ยื่นคำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้าง ตามมาตรา ๕๙</p>	<p>-เพิ่มหลักการใหม่โดยให้มีกรรมการ สมาคมนายจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทย เพื่อเปิด โอกาสให้คนต่างชาติเข้ามาเป็นกรรมการ เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ (ILO)</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	กรรมการหรืออนุกรรมการของสมาคม นายจ้างตามวรรคหนึ่งและวรรคสาม ต้องเป็น สมาชิกสมาคมนายจ้าง	
<p>มาตรา ๖๙ ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตาม มาตรา ๖๘ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือ ผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคม นายจ้าง</p> <p>(๒) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด</p>	-	-กำหนดหลักการใหม่ในร่างมาตรา ๖๙ แล้ว
<p>มาตรา ๗๐ สมาคมนายจ้างจะกระทำ การดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่</p> <p>(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ</p> <p>(๒) ดำเนินกิจการอันอาจ กระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิก เป็นส่วนรวม</p> <p>(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และ งบประมาณ</p> <p>(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อ สวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อ สาธารณประโยชน์</p>	<p>มาตรา ๗๐ สมาคมนายจ้างจะกระทำ การดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่</p> <p>(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ</p> <p>(๒) ดำเนินกิจการอันอาจ กระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิก เป็นส่วนรวม</p> <p>(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และ งบประมาณ</p> <p>(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อ สวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อ สาธารณประโยชน์</p>	-คงตามหลักการเดิมโดยสมาคมนายจ้าง จะกระทำการใด ๆ ที่สำคัญ เช่น แก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับ ฯลฯ ได้ก็แต่โดยมติของ ที่ประชุมใหญ่

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
(๕) เลิกสมาคมนายจ้าง (๖) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน (๗) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิก ของสหพันธ์นายจ้าง	(๕) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน (๖) เลิกสมาคมนายจ้าง (๗) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิก ของสหพันธ์นายจ้าง	
-	มาตรา ๗๑ เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้ แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สมาคมนายจ้าง มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่ วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ ให้นำมาตรา ๖๑ มาใช้บังคับแก่การขอ แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม	-กำหนดเรื่องการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ให้สมาคมนายจ้างมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดี ภายใน ๑๔ วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ
-	มาตรา ๗๒ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการ ขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้ สมาคมนายจ้างมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายใน สิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อม นำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของ กรรมการใหม่ด้วย	-กำหนดให้เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการ ขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สมาคมนายจ้างมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดี ภายใน ๑๔ วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพ ของกรรมการใหม่ด้วย
มาตรา ๗๑ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มี ทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และ เก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ ให้สมาคมนายจ้างประกาศวัน และเวลา เปิดทำการไว้ที่สำนักงาน	มาตรา ๗๓ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มี ทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และ เก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ ได้ในเวลาทำการ ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาทำ การไว้ที่สำนักงาน	-กำหนดให้สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มี ทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และ เก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ และให้สมาคม นายจ้างประกาศวันและเวลาทำการไว้ที่ สำนักงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๗๒ ให้นายทะเบียนหรือ ผู้ซึ่ง นายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ</p> <p>(๑) เข้าไปในสำนักงานของสมาคม นายจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการ ของสมาคมนายจ้าง</p> <p>(๒) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้าง ของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือ บัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการ พิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น</p> <p>(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียก บุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของ สมาคมนายจ้าง</p>	<p>มาตรา ๗๔ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี มอบหมายมีอำนาจ</p> <p>(๑) เข้าไปในสำนักงานของสมาคม นายจ้างในเวลาทำการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการดำเนินการของสมาคมนายจ้าง</p> <p>(๒) ให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือ บัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการ พิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น</p> <p>(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียก บุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจง ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของ สมาคมนายจ้าง</p>	<p>-คงหลักการเดิมในเรื่องของอำนาจของ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย เช่น เข้าไปใน สำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการ ของสมาคมนายจ้าง เป็นต้น</p>
<p>มาตรา ๗๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้ กรรมการผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการของ สมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อ ปรากฏว่า</p> <p>(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่ง เป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด</p>	<p>มาตรา ๗๕ อธิบดีมีอำนาจสั่งให้ กรรมการหรือคณะกรรมการของสมาคม นายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า</p> <p>(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่ง เป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงาน</p>	<p>-คงหลักการตามร่างฉบับของกรมฯ ในเรื่องของอำนาจของอธิบดีสั่งให้กรรมการ หรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออก จากตำแหน่งได้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>ข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ</p> <p>(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง</p> <p>คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า</p>	<p>สัมพันธ์</p> <p>(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ</p> <p>(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง</p> <p>คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า</p>	
<p>มาตรา ๗๔ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๗๓ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง</p> <p>ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์</p>	<p>มาตรา ๗๖ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๗๕ หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง</p>	<p>-กำหนดหลักการใหม่กรณีอธิบดีสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งแล้ว ผู้ซึ่งไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง โดยไม่ต้องผ่านขั้นตอนการอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีแต่อย่างใด</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้</p>		
<p>มาตรา ๗๕ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่</p> <p>เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง</p>	<p>มาตรา ๗๗ สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่</p> <p>เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดแก่อธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง</p>	<p>คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ โดยสมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ และเมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนา ๑ ชุดให้อธิบดีภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง</p>
<p>มาตรา ๗๖ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้</p> <p>การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของ</p>	<p>มาตรา ๗๘ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้</p> <p>การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของ</p>	<p>-คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยการควบสมาคมนายจ้างให้สมาคมนายจ้างตั้งแต่ ๒ สมาคมขึ้นไป อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้โดยการควบสมาคมต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวน</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>จำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน</p> <p>ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียนให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย</p>	<p>แต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดี พร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย</p>	<p>สมาชิกทั้งหมดรวมทั้งจะต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดี พร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย</p>
<p>มาตรา ๗๗ เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา ๗๖ แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ตั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง</p> <p>ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้</p> <p>ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว</p>	<p>มาตรา ๗๙ เมื่อสมาคมนายจ้างได้ดำเนินการตามมาตรา ๘๗ แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ตั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง</p> <p>ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้</p> <p>ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว</p>	<p>-คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ โดยเมื่อมีการควบสมาคมนายจ้างแล้ว ให้แจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ตั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่แจ้ง และในกรณีที่เจ้าหน้าที่คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว</p>
<p>มาตรา ๗๘ ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตน</p>	<p>มาตรา ๘๐ ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตน</p>	<p>-คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยให้</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการ จดทะเบียนตามมาตรา ๗๙	ขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการ ตามมาตรา ๘๑	คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ ควบเข้ากัน ตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคม ละไม่เกิน ๓ คน เพื่อดำเนินการ
<p>มาตรา ๗๙ สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบ เข้ากันนั้น ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคม นายจ้างใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการ ของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอ จดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน</p> <p>ในคำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคมที่ ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละ สองคน</p> <p>คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมี มีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย</p> <p>(๑) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้า กันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ตั้ง ตามมาตรา ๗๗ วรรคหนึ่งแล้ว ไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้าน ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มี เจ้าหน้าที่คัดค้านสมาคมนายจ้างก็ได้ชำระหนี้ หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว</p> <p>(๒) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ</p>	<p>มาตรา ๘๑ สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบ เข้ากันนั้น ต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรอง การจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่เป็นหนังสือต่อ อธิบดี</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรอง การจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้เป็นไปตามที่ อธิบดีกำหนด</p> <p>ให้นำมาตรา ๕๘ ถึงมาตรา ๗๗ รวมทั้ง บทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่ สมาคมนายจ้างที่ตั้งขึ้นใหม่โดยอนุโลม</p>	<p>-กำหนดให้สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบ เข้ากันนั้น ต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรอง การจัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่เป็นหนังสือต่อ อธิบดี</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
(๓) สำเนารายงานการประชุมของสมาคม นายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ เอกสารตาม (๒) และ (๓) นั้น ผู้ได้รับ เลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคม นายจ้างใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน ให้นำมาตรา ๕๔ ถึงมาตรา ๗๕ มาใช้ บังคับโดยอนุโลม		
มาตรา ๘๐ เมื่อจดทะเบียนสมาคม นายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ แล้ว ให้นายทะเบียนขีดชื่อสมาคมนายจ้าง เดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน	มาตรา ๘๒ การออกไปสำคัญรับรองการ จัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้มีผลเป็นการ เพิกถอนใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคม นายจ้างเดิมที่ควบเข้ากัน	-กำหนดให้การออกไปสำคัญรับรองการ จัดตั้งสมาคมนายจ้างใหม่ให้มีผลเป็นการ เพิกถอนใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสมาคม นายจ้างเดิมที่ควบเข้ากัน
มาตรา ๘๑ สมาคมนายจ้างใหม่นี้ย่อมได้ ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความ รับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากัน นั้นทั้งสิ้น สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบ เข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคม นายจ้างใหม่นี้	มาตรา ๘๓ สมาคมนายจ้างใหม่ย่อม ได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบ เข้ากันนั้น สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบ เข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคม นายจ้างใหม่	-คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยเมื่อมีการ ควบสมาคมนายจ้างใหม่แล้วสมาคม นายจ้างใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสมาคมนายจ้าง เดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น
มาตรา ๘๒ สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วย เหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้	มาตรา ๘๔ สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วย เหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้	-การเลิกสมาคมนายจ้างตาม (๑) - (๔) คงหลักการเหมือนเดิม ตามพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>(๑) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น</p> <p>(๒) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก</p> <p>(๓) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก</p> <p>(๔) เมื่อล้มละลาย</p>	<p>(๑) เมื่อมีเหตุตามที่ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิก</p> <p>(๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก</p> <p>(๓) ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๘๕</p> <p>(๔) ล้มละลาย</p>	<p>แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
<p>มาตรา ๘๓ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน</p> <p>(๒) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ</p> <p>(๓) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี</p>	<p>มาตรา ๘๕ ให้อธิบดียื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ เมื่อปรากฏว่า</p> <p>(๑) สมาคมนายจ้างดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน</p> <p>(๒) สมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี</p> <p>กรณีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้เลิกสมาคมนายจ้างให้ศาลแจ้งคำพิพากษาหรือคำสั่งดังกล่าวให้อธิบดีประกาศการเลิกสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>-เปลี่ยนหลักการเดิมที่ให้นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ โดยเปลี่ยนเป็นให้อธิบดีมีอำนาจเพียงยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างเท่านั้น</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคม นายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคม นายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า</p> <p>คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตราี้ กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ ทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้ เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อ รัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนาย ทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับ แจ้งคำสั่ง</p> <p>ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้ อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับ อุทธรณ์</p> <p>ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของ รัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้</p> <p>คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการ ยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี</p>		
<p>มาตรา ๘๔ เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิก ตามมาตรา ๘๒ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือมาตรา</p>	<p>มาตรา ๘๖ เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิก ตามมาตรา ๘๔ หรือมาตรา ๘๕ ให้แต่งตั้งผู้</p>	<p>-เมื่อเลิกสมาคมนายจ้างแล้วให้แต่งตั้ง ผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
๘๓ ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัดมาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม	ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม	คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๘๕ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมแรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง	มาตรา ๘๗ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน	-คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
หมวด ๗ สหภาพแรงงาน	หมวด ๘ สหภาพแรงงาน	-
มาตรา ๘๖ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็	มาตรา ๘๘ สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็	-คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้</p> <p>สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน</p>	<p>แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้</p> <p>สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน</p>	<p>แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
<p>มาตรา ๘๗ สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล</p>	<p>-</p>	<p>-ยกเลิกหลักการจดทะเบียนสหภาพแรงงานแล้ว</p>
<p>มาตรา ๘๘ ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทย</p>	<p>มาตรา ๘๘ ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในประเภทกิจการเดียวกัน บรรลุนิติภาวะ และมีสัญชาติไทยจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p> <p>หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p>-เปลี่ยนหลักการการจัดตั้งสหภาพแรงงานจากเดิมซึ่งใช้วิธีการยื่นคำขอจดทะเบียน โดยเปลี่ยนเป็นให้ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐ คน มีสิทธิยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๘๙ การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ</p> <p>คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน</p>	-	<p>-ยกเลิกระบบการจดทะเบียน โดยกำหนดหลักการใหม่ยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่ออธิบดีโดยกำหนดไว้ในร่างมาตรา ๘๑ แล้ว</p>
<p>มาตรา ๙๐ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย</p> <p>(๒) วัตถุประสงค์</p> <p>(๓) ที่ตั้งสำนักงาน</p> <p>(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ</p> <p>(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น</p> <p>(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก</p>	<p>มาตรา ๙๐ ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย</p> <p>(๒) วัตถุประสงค์</p> <p>(๓) ที่ตั้งสำนักงาน</p> <p>(๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ</p> <p>(๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น</p> <p>(๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก</p>	<p>-ข้อความในข้อบังคับยังคงหลักการเหมือนเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี</p> <p>(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่</p> <p>(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ</p>	<p>(๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี</p> <p>(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่</p> <p>(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ</p> <p>(๑๑) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของอนุกรรมการและการแต่งตั้งอนุกรรมการ</p>	
<p>มาตรา ๙๑ เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอ พร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๘๘ ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๙๐ และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา ๘๖ วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญ</p>	<p>มาตรา ๙๑ เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานครบถ้วนแล้ว เห็นว่าเป็นไปตามมาตรา ๘๘ มาตรา ๘๙ และมาตรา ๙๐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพ</p>	<p>-กำหนดหลักการใหม่ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานซึ่งเปลี่ยนหลักการจากเดิมโดยต้องยื่นคำขอต่อจดทะเบียนต่อนายทะเบียน</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>แสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น</p> <p>ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น</p> <p>ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ของความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า</p> <p>ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง</p> <p>ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์</p> <p>ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของ</p>	<p>แรงงาน นั้น</p> <p>ถ้าอธิบดีเห็นว่า คำขอหรือเอกสารยังไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง ให้มีหนังสือแจ้งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้อง หากไม่ได้แย้งหรือไม่แก้ไขเพิ่มเติมให้ครบถ้วนหรือถูกต้องภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าคำขอดังกล่าวเป็นอันตกไป แต่ถ้าได้แก้ไขเพิ่มเติมครบถ้วนหรือถูกต้องแล้ว ให้ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแก่สหภาพแรงงานนั้น</p> <p>ถ้าอธิบดีเห็นว่า ไม่อาจออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ของความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือไม่เห็นด้วยกับข้อโต้แย้งตามวรรคสอง ให้อธิบดีมีหนังสือแจ้งไปยัง ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งพร้อมด้วยเหตุผลโดยมิชักช้า</p> <p>ในกรณีที่ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิบดี ผู้ขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง</p>	

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
รัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้		
มาตรา ๙๒ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา	มาตรา ๙๒ ให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งตามมาตรา ๙๑ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา	-กำหนดให้สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา
มาตรา ๙๓ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียนเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา ๙๑ เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ	มาตรา ๙๓ ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๘ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการ	-กำหนดหลักการจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน ๑๒๐ วันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายใน ๑๔ วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ
มาตรา ๙๔ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำโดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ	-	-การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกำหนดไว้ในร่างมาตรา ๑๐๕ แล้ว

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่งจะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว</p> <p>ให้นำมาตรา ๙๑ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม</p>		
<p>มาตรา ๙๕ ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป</p> <p>ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง</p> <p>ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้</p>	<p>มาตรา ๙๔ สมาชิกของสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงานหรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในประเภทกิจการเดียวกันกับผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน</p> <p>ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้</p>	<p>-คงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยให้สมาชิกสหภาพแรงงานมี ๒ ระดับ คือ ระดับผู้บังคับบัญชาและระดับพนักงานทั่วไปและกำหนดให้ระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จหรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาไม่ได้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้		
<p>มาตรา ๙๖ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้</p> <p>ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร</p>	<p>มาตรา ๙๕ สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้</p> <p>ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร</p>	<p>-ในเรื่องขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้ ยังคงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
<p>มาตรา ๙๗ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p>	<p>มาตรา ๙๖ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออกเพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ</p>	<p>-การสิ้นสุดสมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน ยังคงหลักการเดิมเพียงแต่นำมาแยกเป็นข้อ ๆ ตาม (๑) –(๔) เพื่อให้เกิดความชัดเจน</p>
<p>มาตรา ๙๘ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p>	<p>มาตรา ๙๗ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p>	<p>-อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน คงหลักการเหมือนเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>(๑) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้</p> <p>(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน</p> <p>(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน</p> <p>(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร</p> <p>(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p>	<p>(๑) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้</p> <p>(๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน</p> <p>(๔) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน</p> <p>(๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร</p> <p>(๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p>	
<p>มาตรา ๙๙ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมืองให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ</p>	<p>มาตรา ๙๘ เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมืองให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ</p>	<p>-บทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p> <p>(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ</p> <p>(๒) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิคนัดหยุดงาน</p> <p>(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน</p> <p>ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว</p>	<p>อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p> <p>(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ</p> <p>(๒) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิคนัดหยุดงาน</p> <p>(๓) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน</p> <p>การยกเว้นตามวรรคหนึ่งไม่รวมถึงกรณีเป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชนเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว</p>	<p>ทางแพ่ง เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ซึ่งคงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
มาตรา ๑๐๐ ให้สหภาพแรงงานมี	มาตรา ๙๙ ให้สหภาพแรงงานมี	-กำหนดให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็น ผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับ บุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะ มอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคน ทำการแทนก็ได้</p> <p>คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้</p>	<p>คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็น ผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับ บุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะ มอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคน ทำการแทนก็ได้</p> <p>กรณีสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยรวมอยู่ด้วยอาจมีคณะ กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้าง ไม่มีสัญชาติไทยจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้าของ กรรมการทั้งหมด</p> <p>คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้</p> <p>ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกหรือแต่งตั้งเป็น กรรมการหรืออนุกรรมการตามวรรคสอง และวรรคสามจะต้องมีคุณสมบัติตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง</p>	<p>เป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของ สหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับ บุคคลภายนอกคงหลักการเดิม</p> <p>-กำหนดหลักการใหม่ให้ลูกจ้างต่างด้าวมี สิทธิเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้</p>
<p>มาตรา ๑๐๑ ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตาม มาตรา ๑๐๐ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น</p> <p>(๒) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด</p> <p>(๓) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี</p>	<p>มาตรา ๑๐๐ กรรมการหรืออนุกรรมการ ของสหภาพแรงงานใด ต้องเป็นสมาชิกของ สหภาพแรงงานนั้น</p>	<p>-กำหนดคุณสมบัติของกรรมการหรือ อนุกรรมการของสหภาพแรงงาน ต้องเป็น สมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๑๐๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าว แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน</p>	<p>มาตรา ๑๐๑ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาโดยถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(๒) เพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนาตามที่ทางราชการกำหนดอันเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๓) เพื่อไปประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ ตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน</p> <p>(๔) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบกรรมการในคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมาย หรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด</p> <p>(๕) เพื่อไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>การลาตามวรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างดังกล่าว แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>-เพิ่มหลักเกณฑ์การลาลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน คือ (๔) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ กรรมการในคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมาย หรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และ(๕) เพื่อไปเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน</p>



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๑๐๓ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่</p> <p>(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ</p> <p>(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม</p> <p>(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ</p> <p>(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์</p> <p>(๕) เลิกสหภาพแรงงาน</p> <p>(๖) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ</p> <p>(๗) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน</p> <p>(๘) การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๒ วรรคสาม ทั้งนี้ ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ</p>	<p>มาตรา ๑๐๒ สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่</p> <p>(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ</p> <p>(๒) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม</p> <p>(๓) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ</p> <p>(๔) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์</p> <p>(๕) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน</p> <p>(๖) เลิกสหภาพแรงงาน</p> <p>(๗) จัดตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน</p> <p>(๘) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๓ วรรคสาม</p>	<p>-กำหนดให้สหภาพแรงงานจะกระทำการ เช่น แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ฯลฯ ต้องเป็นไปตามมติของที่ประชุมใหญ่ ซึ่งหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
-	มาตรา ๑๐๓ เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ ให้นำมาตรา ๙๑ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม	-กรณี queประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายใน ๑๔ วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ และให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการขอจัดตั้งสหภาพแรงงานมาใช้บังคับโดยอนุโลม
-	มาตรา ๑๐๔ เมื่อได้เลือกกรรมการขึ้นใหม่ตามมติที่ประชุมใหญ่แล้วให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการใหม่ด้วย	-กำหนดให้เมื่อได้เลือกกรรมการขึ้นใหม่ตามมติที่ประชุมใหญ่แล้วให้สหภาพแรงงานมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายใน ๑๔ วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ หรือวิชาชีพของกรรมการใหม่ด้วย
มาตรา ๑๐๔ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน	มาตรา ๑๐๕ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาทำการไว้ที่สำนักงาน	-ให้สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ และให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาทำการไว้ที่สำนักงานซึ่งคงหลักการเดิม ตามพ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๐๕ ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่ง	มาตรา ๑๐๖ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดี	-ให้อำนาจอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>นายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ</p> <p>(๑) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๒) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น</p> <p>(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของสหภาพแรงงาน</p>	<p>มอบหมายมีอำนาจ</p> <p>(๑) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๒) ให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น</p> <p>(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน</p>	<p>มีอำนาจในการเข้าในสำนักงานของสหภาพแรงงาน และให้กรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งสอบถามบุคคลหรือเรียกบุคคลมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของสหภาพแรงงาน ซึ่งคงตามหลักการเดิมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
<p>มาตรา ๑๐๖ นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า</p> <p>(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p>	<p>มาตรา ๑๐๗ อธิบดีมีอำนาจสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า</p> <p>(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตาม</p>	<p>-ให้อำนาจอธิบดีในการสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อกระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย หรือดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งให้หรือยินยอมให้ผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็น</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>(๒) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ</p> <p>(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน</p> <p>คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า</p>	<p>วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ</p> <p>(๓) ให้หรือยินยอมให้ผู้หนึ่งผู้ใดซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน</p> <p>คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า</p>	<p>ผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน</p>
<p>มาตรา ๑๐๗ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๑๐๖ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง</p> <p>ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์</p> <p>ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้</p>	<p>มาตรา ๑๐๘ ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา ๑๐๗ หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง</p>	<p>-เมื่ออธิบดีได้สั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่งแล้ว หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง โดยไม่ต้องอุทธรณ์คำสั่งอธิบดีต่อรัฐมนตรีก่อนแต่อย่างใด เป็นการลดขั้นตอนในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๑๐๘ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่</p> <p>เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง</p>	<p>มาตรา ๑๐๙ สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่</p> <p>เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดแก่อธิบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง</p>	<p>-กำหนดให้สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่และเมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนา ๑ ชุด ให้อธิบดีภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง ซึ่งคงตามหลักการเดิมของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
<p>มาตรา ๑๐๙ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้</p> <p>สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้</p> <p>การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรค</p>	<p>มาตรา ๑๑๐ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้</p> <p>การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดี พร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย</p>	<p>-การควบสหภาพแรงงานโดยกำหนดให้สหภาพแรงงานตั้งแต่ ๒ สหภาพแรงงานขึ้นไปอาจควบกันเข้าเป็นสหภาพแรงงานเดียวได้ โดยการควบต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดี พร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน ซึ่งคงหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>หนึ่งหรือพรรคสอง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน</p> <p>ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียนให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย</p>		
<p>มาตรา ๑๑๐ ให้นำมาตรา ๗๗ มาตรา ๗๘ มาตรา ๗๙ มาตรา ๘๐ และมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม</p>	<p>มาตรา ๑๑๑ ให้นำมาตรา ๗๙ มาตรา ๘๐ มาตรา ๘๑ มาตรา ๘๒ และมาตรา ๘๓ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม</p>	<p>-กำหนดให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการควบสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับกับสหภาพแรงงานโดยอนุโลม ซึ่งเป็นไปตามหลักการเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
<p>มาตรา ๑๑๑ ให้นำมาตรา ๘๒ มาตรา ๘๓ มาตรา ๘๔ และมาตรา ๘๕ มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม</p>	<p>มาตรา ๑๑๒ ให้นำมาตรา ๘๔ มาตรา ๘๕ มาตรา ๘๖ และมาตรา ๘๗ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม</p>	<p>-กำหนดให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลิกสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับกับสหภาพแรงงานโดยอนุโลม ซึ่งคงตามหลักการเดิมของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
<p>หมวด ๘ สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน</p>	<p>หมวด ๙ สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน</p>	
<p>มาตรา ๑๑๒ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง</p>	<p>มาตรา ๑๑๓ สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้าง</p>	<p>-การจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างให้สมาคมนายจ้างตั้งแต่ ๒ สมาคมขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้	ได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์นายจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา	สหพันธ์นายจ้าง ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา
มาตรา ๑๑๓ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปและแต่ละสหภาพแรงงาน (๑) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ (๒) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง	มาตรา ๑๑๔ สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงาน หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา	-การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานให้สหภาพแรงงานตั้งแต่ ๒ สหภาพขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงาน ส่วนหลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา
มาตรา ๑๑๔ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา ๑๑๒ หรือมาตรา ๑๑๓	มาตรา ๑๑๕ การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา ๑๑๓ หรือมาตรา ๑๑๔	-กำหนดให้การการจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานจะกระทำได้อเมื่อได้รับความเห็น

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคม นายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้ เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน	จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคม นายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน	ชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคม นายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน และการออกเสียงลงคะแนนเป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน
มาตรา ๑๑๕ ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคล	มาตรา ๑๑๖ ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้รับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล	-กำหนดรับรองให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้รับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล
มาตรา ๑๑๖ สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน	มาตรา ๑๑๗ สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน	-กำหนดให้สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับฯ
มาตรา ๑๑๗ คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น	มาตรา ๑๑๘ คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้าง ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น	-การเลือกคณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหพันธ์นั้น



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น	คณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น	
มาตรา ๑๑๘ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหภาพแรงงานในหมวด ๗ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม	มาตรา ๑๑๙ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๗ และสหภาพแรงงานในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม	-กำหนดให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๗ และสหภาพแรงงานในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม
<p>มาตรา ๑๑๙ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้</p> <p>สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล</p> <p>ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด ๖ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม</p>	<p>มาตรา ๑๒๐ สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้</p> <p>สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องมีใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เมื่อได้รับรองการจัดตั้งแล้วให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล</p> <p>ในกรณีที่มีการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างแล้ว ต่อมาหากสภาองค์การนายจ้างใดมีจำนวนสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างเหลือน้อยกว่าห้าแห่ง ให้ถือว่าสภาองค์การนายจ้างนั้นเลิกตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้าง</p>	<p>-คงหลักการการจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างตามหลักการเดิมโดยให้สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า ๕ แห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างได้ แต่ได้เพิ่มหลักการใหม่โดยในกรณีที่สภาองค์การนายจ้างใดมีจำนวนสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างเหลือน้อยกว่า ๕ แห่ง ให้ถือว่าสภาองค์การนายจ้างนั้นเลิกตามพระราชบัญญัตินี้</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	ในหมวด ๗ และสหพันธ์นายจ้างในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม	
<p>มาตรา ๑๒๐ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้</p> <p>สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล</p> <p>ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม</p>	<p>มาตรา ๑๒๑ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้</p> <p>สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องมีใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เมื่อได้รับรองการจัดตั้งแล้วให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล</p> <p>ในกรณีที่มีการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างแล้วต่อมาหากสภาองค์การลูกจ้างใดมีจำนวนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานเหลือน้อยกว่าสิบห้าแห่ง ให้ถือว่าสภาองค์การลูกจ้างนั้นเลิกตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๗ และสหพันธ์แรงงานในหมวด ๘ รวมทั้งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับแก่ สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม</p>	<p>-คงหลักการการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างตามหลักการเดิมโดยให้สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า ๑๕ แห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างได้ แต่ได้เพิ่มหลักการใหม่โดยในกรณีที่สภาองค์การลูกจ้างใดมีจำนวนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานเหลือน้อยกว่า ๑๕ แห่ง ให้ถือว่าสภาองค์การลูกจ้างนั้นเลิกตามพระราชบัญญัตินี้</p>
มาตรา ๑๒๐ ทวิ กรรมการสมาคม	มาตรา ๑๒๒ กรรมการสมาคมนายจ้าง	-กำหนดระยะเวลาห้ามดำรงตำแหน่ง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>นายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างคราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปี นับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง</p> <p>กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง</p>	<p>สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างซึ่งอธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อ พ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง</p> <p>กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งอธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง</p>	<p>กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้างซึ่งอธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยจะดำรงตำแหน่งคราวต่อไปได้เมื่อพ้น ๑ ปี นับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง</p> <p>-กำหนดระยะเวลาห้ามดำรงตำแหน่ง กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งอธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยจะดำรงตำแหน่งคราวต่อไปได้เมื่อพ้น ๑ ปี นับแต่วันที่อธิบดีสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง</p>
<p>มาตรา ๑๒๐ ตรี สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้</p>	<p>มาตรา ๑๒๓ สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้</p>	<p>-กำหนดให้สหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างได้ ซึ่งคงตามหลักการเดิมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘</p>
หมวด ๙	หมวด ๑๐	

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
การกระทำอันไม่เป็นธรรม	การกระทำอันไม่เป็นธรรม	
<p>มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง</p> <p>(๑) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว</p> <p>(๒) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๓) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของ</p>	<p>มาตรา ๑๒๔ ห้ามนายจ้าง</p> <p>(๑) เลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน ลดค่าจ้าง ไม่มอบหมายงาน หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณี กระทำการหรือกำลังจะกระทำการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(ก) จัดตั้งสหภาพแรงงาน</p> <p>(ข) เป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน</p> <p>(ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจริญ ตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(ง) ฟ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>(จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน กรรมการแรงงานสัมพันธ์ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>(๒) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพ</p>	<p>-กำหนดหลักการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยคุ้มครองลูกจ้างไม่ให้เลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน ลดค่าจ้าง ไม่มอบหมายงาน หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน กำลังจะกระทำการต่าง ๆ เช่น กำลังจะจัดตั้งสหภาพแรงงาน กำลังจะเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน เป็นต้น รวมทั้งเพิ่มการกระทำอันไม่เป็นธรรมกรณีนายจ้างใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางส่วน หรือบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติด้วย</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>สหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของ สหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๔) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพ แรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการ ใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน หรือ</p> <p>(๕) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มี อำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย</p>	<p>แรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับ สมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจาก การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๓) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพ แรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การ ลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างใน การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภา องค์การลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>(๕) ใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง กับข้อเรียกร้องเป็นบางส่วน หรือบางคนอัน เป็นการเลือกปฏิบัติ</p>	
<p>มาตรา ๑๒๒ ห้ามมิให้ผู้ใด</p> <p>(๑) บังคับ หรือขู่เข็ญโดยทางตรง หรือ ทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือ</p> <p>(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑</p>	<p>มาตรา ๑๒๕ ห้ามผู้ใด</p> <p>(๑) บังคับ หรือขู่เข็ญโดยทางตรง หรือ ทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน</p> <p>(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๔</p>	<p>-กำหนดบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจาก การกระทำอันไม่เป็นธรรมจากบุคคลภายนอก</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว</p> <p>(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยงสนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลง</p>	<p>มาตรา ๑๒๖ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวได้กระทำการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง</p> <p>โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำต้องตักเตือน</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยงสนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด</p>	<p>-กำหนดบทบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๓ มีผลใช้บังคับ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง		
มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน	มาตรา ๑๒๗ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๕หรือมาตรา ๑๒๖ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน	-เพิ่มระยะเวลาให้สิทธิผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้จากเดิมภายใน ๖๐ วัน เป็นภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน
มาตรา ๑๒๕ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๔ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร	มาตรา ๑๒๘ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๒๗ แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แจ้งคำสั่งตามวรรคหนึ่งเป็นหนังสือให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายในระยะเวลาที่กำหนด การดำเนินคดีอาญานายจ้างให้เป็นอันระงับไป ผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหา หากไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวัน	-กำหนดหลักการให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีสิทธินำคดีไปฟ้องเพิกถอนคำสั่งต่อศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วัน และในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วการดำเนินคดีอาญาที่มีอยู่ให้เป็นอันระงับไป

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	<p>นับแต่วันที่รับหนังสือแจ้ง <u>การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้</u> <u>ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของ</u> <u>คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</u> เว้นแต่ได้รับ <u>อนุญาตจากศาลแรงงานโดยมีหลักประกันที่</u> <u>น่าเชื่อถือได้</u></p> <p>ในกรณีที่คำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์กำหนดให้ผู้จ่ายเงินด้วยการนำคดีไปสู่ ศาลแรงงาน ผู้นั้นต้องวางเงินต่อศาลแรงงาน โดยครบถ้วนตามคำสั่งของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์จึงจะฟ้องคดีได้</p> <p>ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตาม คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์และ ไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่ คณะกรรมการกำหนดนับแต่วันที่ทราบหรือ ถือว่าทราบคำสั่ง ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด</p> <p>ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตาม คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแล้วการ ดำเนินคดีอาญาที่มีอยู่ให้เป็นอันระงับไป</p> <p>เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ถูกกล่าวหาไม่มีหน้าที่ ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้างให้ศาลมี อำนาจจ่ายเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาวางไว้ต่อศาล</p>	



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>มาตรา ๑๒๖ ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป</p>	<p>ให้แก่ลูกจ้างผู้กล่าวหา</p> <p>-</p>	<p>-กำหนดหลักการใหม่แล้วตามร่าง มาตรา ๑๓๐</p>
<p>มาตรา ๑๒๗ การฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ มาตรา ๑๒๒ หรือมาตรา ๑๒๓ จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๒๔ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๑๒๕</p>	<p>-</p>	<p>-กำหนดหลักการใหม่แล้วตามร่าง มาตรา ๑๓๐</p>
<p>หมวด ๑๐ บทกำหนดโทษ</p>	<p>หมวด ๑๑ บทกำหนดโทษ</p>	
<p>มาตรา ๑๒๘ ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา ๑๓ หรือมาตรา ๑๖ หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๕ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงิน หรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง</p>	<p>มาตรา ๑๒๙ ผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้างตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๗ หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานตามมาตรา ๑๖ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้</p>	<p>-กำหนดโทษผู้แทนนายจ้างหรือผู้แทนลูกจ้าง หรือผู้แทนสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนสหภาพแรงงานที่รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ โดยกำหนดอัตรา</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจริญทำความตกลงหรือรับทราบคำชี้ขาดต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นผู้แทนในการเรียกร้อง เจริญทำความตกลงหรือรับทราบคำชี้ขาดต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	เดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๙ ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา ๑๗ ผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๓๐ ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา ๑๘ ผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างตามมาตรา ๑๘ ที่รับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ โดยกำหนดอัตราโทษในอัตราเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
มาตรา ๑๒๙ ทวิ ผู้ใดกระทำความผิดที่ปรึกษานายจ้าง หรือที่ปรึกษาลูกจ้างโดยไม่ได้รับการจดทะเบียนตามมาตรา ๑๗ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-	-เนื่องจากไม่ได้กำหนดให้ที่ปรึกษานายจ้างหรือที่ปรึกษาลูกจ้างต้องจดทะเบียนแล้วจึงไม่มีบทลงโทษ
มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ หรือ	มาตรา ๑๓๑ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๙ หรือมาตรา ๒๑	-กำหนดโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมาจดทะเบียน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
มาตรา ๒๒ วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา ๑๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท	หรือมาตรา ๒๓ วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท	ต่ออธิบดี
มาตรา ๑๓๑ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง มาตรา ๒๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๙ วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๓๒ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๓ วรรคสอง หรือมาตรา ๓๐ วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษนายจ้างผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้จดทะเบียนต่ออธิบดีแล้ว ระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ
มาตรา ๑๓๒ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา ๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๓๓ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษนายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกิจการที่มีความสำคัญตามมาตรา ๒๔ โดยกำหนดอัตราโทษในอัตราเดิมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘
-	มาตรา ๑๓๔ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม	-กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสัมพันธ์ที่รัฐมนตรี

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๒๖ หรือ มาตรา ๓๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้ง ปรับ	มอบหมายให้ชี้ขาด
มาตรา ๑๓๔ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจาก ผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคม นายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสีย ผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๓๕ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ใดรับหรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สินหรือ ประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อจูงใจ ให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพ แรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกิน สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่รับ หรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์ อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อจูงใจให้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพ แรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้
มาตรา ๑๓๕ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๙ วรรคสาม หรือ วรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพัน บาท	มาตรา ๑๓๖ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๐ วรรคสาม หรือ วรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นบาท	-กำหนดโทษผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ไม่ ส่งคำชี้ขาดให้ทราบภายใน ๓ วันนับแต่วันที่ ทำคำชี้ขาดและไม่นำคำชี้ขาดไปจดทะเบียน ต่ออธิบดีภายใน ๑๕ วัน
มาตรา ๑๓๖ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๓๗ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษนายจ้างที่เลิกจ้าง โยกย้าย หน้าที่การงานลูกจ้าง ฯลฯ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อ เรียกร้องเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้วโดยข้อ เรียกร้องนั้นอยู่ระหว่างการเจรจา การไกล่

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
		เกลี้ย หรือชี้ขาด
มาตรา ๑๓๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๒ ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่ เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๓๘ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษผู้อื่นที่ไม่ใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง ที่เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย
มาตรา ๑๓๘ นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคม นายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานใด ฝ่าฝืนประกาศของ รัฐมนตรีที่ออกตามมาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับ ไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-	-ไม่ได้กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนประกาศของ รัฐมนตรีที่ห้ามลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ฯลฯ ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง เพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง เนื่องจากไม่สอดคล้อง อนุสัญญาฯ
มาตรา ๑๓๙ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใด ฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่ เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-	-ไม่ได้กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนไว้เนื่องจาก กฎหมายที่แก้ไขใหม่ร่างมาตรา ๓๔ ไม่ได้เป็น บทบัญญัติห้ามนายจ้างหรือลูกจ้างอีกต่อไป แต่ให้เป็นสิทธิของนายจ้างจะปิดงานหรือ ลูกจ้างนัดหยุดงานก็ได้
มาตรา ๑๔๐ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของรัฐมนตรี ตามมาตรา ๓๕ (๑) (๒) หรือ (๓) ต้องระวาง โทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-	-ไม่ได้กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนอำนาจของ รัฐมนตรีในการสั่งให้นายจ้างที่ปิดงานรับ ลูกจ้างเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัด หยุดงานกลับเข้าทำงาน หรือจัดให้บุคคลเข้า ทำงานแทนลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานเนื่องจาก การปิดงานหรือนัดหยุดงาน
มาตรา ๑๔๑ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใด	-	-ไม่ได้กำหนดโทษผู้ฝ่าฝืนประกาศของ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๖ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน สองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ		รัฐมนตรีที่ห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในท้องที่ที่ได้ประกาศกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน
มาตรา ๑๔๒ ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจง ข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา ๔๓ หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๓๒ หรือมาตรา ๑๐๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๓๙ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๓ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายตามมาตรา ๗๔ หรือมาตรา ๑๐๖ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษผู้ที่ไม่อำนวยความสะดวก ส่งหนังสือหรือเอกสารแก่กรรมการหรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรืออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย
มาตรา ๑๔๓ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ มาตรา ๕๒ หรือ มาตรา ๕๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่ง เดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ	มาตรา ๑๔๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๔ มาตรา ๕๖ หรือ มาตรา ๕๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน หนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษนายจ้างที่ไม่จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย ๓ เดือนต่อครั้ง หรือเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ฯลฯ หรือกระทำการใดเป็นผลให้กรรมการลูกจ้าง ไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ หรือห้าม นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สิน แก่กรรมการลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
มาตรา ๑๔๔ ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคม นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๑ หรือ กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๖๒ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละ ห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ	-  -	-ยกเลิกบทกำหนดโทษผู้เริ่มก่อการจัดตั้ง สมคมนายจ้างผู้ใดไม่จัดประชุมใหญ่ครั้งแรก ภายใน ๑๒๐ วัน
มาตรา ๑๔๕ สมคมนายจ้างใดรับบุคคล เข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๖๓ ต้อง ระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท	-	-ยกเลิกบทกำหนดโทษ
	มาตรา ๑๔๑ นายจ้าง สมาคม นายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การ นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๖๓ วรรคสอง มาตรา ๗๒ มาตรา ๙๓ วรรคสอง หรือมาตรา ๑๐๔ ต้องระวาง โทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท	
มาตรา ๑๔๖ สมคมนายจ้างใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท  กรรมการสมคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจ ให้สมคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่	มาตรา ๑๔๒ สมคมนายจ้างใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๓ หรือมาตรา ๗๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท  กรรมการสมคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจ ให้สมคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่	-กำหนดโทษสมคมนายจ้างที่ไม่จัดให้มี ทะเบียนสมาชิก หรือไม่จัดให้มีการตรวจสอบ บัญชีทุกปี รวมทั้งกำหนดโทษกรรมการด้วย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ ต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่ เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำ ทั้งปรับ	ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๓ หรือมาตรา ๗๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ ปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	
มาตรา ๑๔๗ ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๑ ประกอบด้วยมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๘๕ หรือมาตรา ๑๑๑ ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาท ตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ	มาตรา ๑๔๓ ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติ ตามมาตรา ๘๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นบาท	-กำหนดโทษผู้ชำระบัญชี
มาตรา ๑๔๘ ผู้เริ่มก่อนการจัดตั้งสหภาพ แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๓ หรือ กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๙๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละ ห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ	-	-ยกเลิกบทกำหนดโทษของผู้เริ่มก่อนการ จัดตั้งสหภาพแรงงานที่ไม่จัดประชุมใหญ่ สามัญครั้งแรกภายใน ๑๒๐ วัน
มาตรา ๑๔๙ สหภาพแรงงานใดรับบุคคล เข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๙๕ ต้อง ระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท	-	-ยกเลิกโทษสหภาพแรงงานในการรับ บุคคลเข้าเป็นสมาชิก
มาตรา ๑๕๐ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท	มาตรา ๑๔๔ สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่ง	-กำหนดโทษสหภาพแรงงานที่ไม่จัดให้มี ทะเบียนสมาชิก หรือไม่จัดให้มีการตรวจสอบ บัญชีทุกปี รวมทั้งกำหนดโทษกรรมการที่



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>หมิ่นบาท กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐๕ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>รู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนด้วย</p>
<p>มาตรา ๑๕๑ ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๖๑ หรือผู้จัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๙๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ</p>	<p>-</p>	<p>-ยกเลิกบทลงโทษผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างที่ไม่จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน ๑๒๐ วัน</p>
<p>มาตรา ๑๕๒ กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๖๒ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๙๔ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ</p>	<p>-</p>	<p>-ยกเลิกบทลงโทษกรรมการสหพันธ์นายจ้างที่ไม่จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายใน ๑๒๐ วัน ไม่ได้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยมติที่ประชุมใหญ่และไม่นำไปจดทะเบียนภายใน ๑๔ วัน รวมทั้งยกเลิกบทลงโทษกรรมการสหพันธ์แรงงานด้วย</p>
<p>มาตรา ๑๕๓ สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา</p>	<p>-</p>	<p>-ยกเลิกบทลงโทษสหพันธ์นายจ้างที่ไม่จัดให้มีทะเบียนสมาชิก หรือจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท</p> <p>กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๗๑ หรือมาตรา ๗๕ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๘ ประกอบด้วยมาตรา ๑๐๔ หรือมาตรา ๑๐๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>		
-	<p><u>มาตรา ๑๔๕ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืน</u> <u>มาตรา ๑๒๔ มาตรา ๑๒๕ หรือมาตรา ๑๒๖</u> <u>ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับ</u> <u>ไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</u></p>	<p>กำหนดโทษนายจ้างที่มีการกระทำอันไม่ เป็นธรรมต่อลูกจ้าง</p>
<p>มาตรา ๑๕๔ ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทย ประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษร ต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้ง</p>	<p>มาตรา ๑๕๖ ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทย ประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรือ “สภาองค์การ นายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” หรือ อักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนอง</p>	<p>-กำหนดโทษผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทย ประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภา องค์การลูกจ้าง” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมี ความหมายทำนองเดียวกัน</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>ความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาท จนกว่าจะเลิกใช้</p>	<p>เดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่น โดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท</p>	
<p>มาตรา ๑๕๕ ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคม นายจ้างหรือสหภาพแรงงาน โดยรู้อยู่ว่า สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท</p> <p>ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>มาตรา ๑๔๗ ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ที่ยังมิได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p>-กำหนดโทษผู้ที่ผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง หรือสภาองค์การลูกจ้าง ที่ยังมิได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง</p>
<p>มาตรา ๑๕๖ เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้</p>	<p>มาตรา ๑๔๘ เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของ</p>	<p>-กำหนดโทษผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชีกรณีสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ฯลฯ ได้เลิกแล้ว</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
ข้าราชการ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	ผู้ข้าราชการ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	
มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	มาตรา ๑๕๙ ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-กำหนดโทษผู้ที่ยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้ว
มาตรา ๑๕๗ ทวิ ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมิได้ปฏิบัติตามมาตรา ๑๑๙ หรือมาตรา ๑๒๐ แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-	-ยกเลิกบทกำหนดโทษดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ
มาตรา ๑๕๘ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-	กำหนดไว้ในร่างมาตรา ๑๕๕ แล้ว

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
มาตรา ๑๕๙ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๑๒๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ	-	กำหนดไว้ในร่างมาตรา ๑๕๕ แล้ว
-	<p>มาตรา ๑๕๐ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบได้</p> <p>ภายใต้บังคับของบทบัญญัติตามวรรคหนึ่ง ในการสอบสวนถ้าพนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องมายังอธิบดีภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้นั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ</p> <p>เมื่อผู้กระทำผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา</p> <p>ถ้าผู้กระทำผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบหรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้</p>	-กำหนดหลักการใหม่ให้อธิบดีมีอำนาจเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถานเดียวหรือมีโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับได้

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	ดำเนินคดีต่อไปได้	
บทเฉพาะกาล	บทเฉพาะกาล	
	<p>มาตรา ๑๕๑ ในวาระเริ่มแรกให้ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ตามมาตรา ๔๕ ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ กรรมการฝ่าย นายจ้าง กรรมการฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปีจำนวน สามคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน แต่งตั้งเป็นกรรมการ อธิบดีกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและ เลขานุการ และให้ข้าราชการกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน ซึ่งอธิบดีแต่งตั้งจำนวน ไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์</p>	

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	ตามพระราชบัญญัตินี้	
-	มาตรา ๑๕๒ ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้	-กำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้
	มาตรา ๑๕๓ ให้คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง	-กำหนดให้คณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับคงอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง
	มาตรา ๑๕๔ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง	-กำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจนกว่าจะมีการแต่งตั้ง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้	ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้
-	<p>มาตรา ๑๕๕ บรรดาคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มติ คำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป</p> <p>บรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>-กำหนดให้คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และยังมีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป</p> <p>-บรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>-บรรดาข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้</p>
มาตรา ๑๖๐ บรรดาคำร้องกล่าวหาข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการ	มาตรา ๑๕๖ บรรดาคำร้องกล่าวหาข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ	-กำหนดให้บรรดาคำร้องกล่าวหาข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือ



พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
<p>แรงงานสัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้นหรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด</p> <p>ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาด ตลอดจนมีอำนาจสั่งเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง เช่นเดียวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕</p>	<p>คดีซึ่งเกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด</p>	<p>คดีซึ่งเกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด</p>
<p>มาตรา ๑๖๑ สมาคมนายจ้างและสมาคมลูกจ้างซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖</p>	<p>มาตรา ๑๕๗ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ</p>	<p>-กำหนดให้สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้างที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ถือว่าเป็นสมาคม นายจ้างและสหภาพแรงงานตาม พระราชบัญญัตินี้	แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็น สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การ นายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างที่ได้รับ ใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราช บัญญัตินี้	แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็น สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การ นายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างที่ได้รับ ใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราช บัญญัตินี้
มาตรา ๑๖๒ คำขอจัดตั้งสมาคมนายจ้าง หรือสมาคมลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ตามประกาศของ กระทรวงมหาดไทยที่ออกตามประกาศของ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ ให้ถือว่าเป็นคำขอตาม พระราชบัญญัตินี้	มาตรา ๑๕๘ คำขอจดทะเบียนจัดตั้ง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์ นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การ นายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้างที่ได้ยื่นไว้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรอง การจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้	-กำหนดให้มาตรา ๑๔๗ คำขอจด ทะเบียนจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหภาพ แรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญ รับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้
มาตรา ๑๖๓ ในระหว่างที่ยังมิได้มี กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้ บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับศาลแรงงาน	-	-ปัจจุบันมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดี แรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้ว
-	มาตรา ๑๕๙ บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ	-กำหนดให้บรรดาพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
	<p>หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ</p> <p>การดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ</p>	<p>หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ</p> <p>สำหรับการดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกากฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ</p>

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘	ร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. .... (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)	เหตุผล
-		-
-		-
-		
-		-
-	-	-
-		-
-		-