

ตารางเปรียบเทียบภาพรวม: พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 กับ ร่าง พรบ.แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.....

พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543		ร่างพรบ.แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ....		หมายเหตุ
-		-		
มาตรา 1-7		มาตรา 1-5		
หมวด 1 มาตรา 8-18	คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	หมวด 1 มาตรา 6-8	บททั่วไป	* ใหม่
หมวด 2 มาตรา 19-24	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์	หมวด 2 มาตรา 9-25	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	* ปป
หมวด 3 มาตรา 25-39	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน	หมวด 3 มาตรา 26-30	วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน	* ปป
หมวด 4 มาตรา 40-69	สหภาพแรงงาน	หมวด 4 มาตรา 31	การปิดงานและการนัดหยุดงาน	* ใหม่
			ส่วนที่ 1 การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป	* ใหม่
		มาตรา 32-42	ส่วนที่ 2 การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ	* ใหม่
		มาตรา 43-45	ส่วนที่ 3 สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน	* ใหม่
หมวด 5 มาตรา 70-72	สหพันธ์แรงงาน	หมวด 5 มาตรา 46-54	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ	* ปป
หมวด 6 มาตรา 73-91	บทกำหนดโทษ	หมวด 6 มาตรา 55-62	คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์	* ปป
- มาตรา 92-97	บทเฉพาะกาล	หมวด 7 มาตรา 63-91	สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ	* ปป
		หมวด 8 มาตรา 92-93	สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ	* ปป
		หมวด 9 มาตรา 94-96	สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ	* ใหม่
		หมวด 10 มาตรา 97-103	การกระทำอันไม่เป็นธรรม	* ใหม่
		หมวด 11 มาตรา 104-115	บทกำหนดโทษ	* ใหม่
		- มาตรา 116-124	บทเฉพาะกาล	

ตารางแสดงการเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจฉบับเก่าและฉบับใหม่

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
<p style="text-align: center;"><b>พระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓</b></p> <p style="text-align: center;">ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร. ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นปีที่ ๕๕ ในรัชกาลปัจจุบัน</p> <p>พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้</p> <p><b>มาตรา ๑</b> พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓”</p> <p><b>มาตรา ๒</b> พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p> <p><b>มาตรา ๓</b> ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔</p> <p><b>มาตรา ๔</b> พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดเสรีภาพในเคหสถาน และการจำกัดเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ซึ่งตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๕ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย</p>	<p style="text-align: center;"><b>ร่าง พระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ....</b></p> <p style="text-align: center;">..... ..... .....</p> <p><b>มาตรา ๑</b> พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจพ.ศ. ....”</p> <p><b>มาตรา ๒</b> พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป</p> <p><b>มาตรา ๓</b> ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓</p>	

**มาตรา ๕** พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

ให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัตินี้ไม่ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม เว้นแต่รัฐวิสาหกิจที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง

**มาตรา ๖** ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และให้หมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า หรือรัฐวิสาหกิจตาม (๑) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจด้วย

“ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

**มาตรา ๔** ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ ห้าสิบ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนรัฐวิสาหกิจด้วย

“ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

<p>“<b>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</b>” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่าง นายจ้างกับสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“<b>ข้อพิพาทแรงงาน</b>” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>“<b>ปิดงาน</b>” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้าง ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>“<b>นัดหยุดงาน</b>” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน เลื่อย งาน หรือถ่วงงานเพื่อให้การดำเนินงานบางส่วนหรือทั้งหมดของ รัฐวิสาหกิจต้องหยุดชะงักหรือช้าลง</p> <p>“<b>สหภาพแรงงาน</b>” หมายความว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“<b>สหพันธ์แรงงาน</b>” หมายความว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“<b>คณะกรรมการ</b>” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p> <p>“<b>นายทะเบียน</b>” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย</p>	<p>“<b>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</b>” หมายความว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ<u>หรือ ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</u></p> <p>“<b>ข้อพิพาทแรงงาน</b>” หมายความว่า <u>ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพ การจ้างที่ไม่มีการเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือที่ตกลงกัน ไม่ได้ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</u></p> <p>“<b>ปิดงาน</b>” หมายความว่า <u>การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือ บางส่วน เป็นการชั่วคราว</u> เนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>“<b>นัดหยุดงาน</b>” หมายความว่า <u>การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน ชั่วคราวเนื่องจาก เกิดข้อพิพาทแรงงาน</u></p> <p>“<b>สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</b>” หมายความว่า สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“<b>สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ</b>” หมายความว่า สหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p><u>“<b>สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ</b>” หมายความว่า สภา องค์การลูกจ้างแรงงาน รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้</u></p> <p>“<b>คณะกรรมการ</b>” หมายความว่า คณะกรรมการ<u>แรงงานสัมพันธ์ใน รัฐวิสาหกิจ</u></p>	
--	---	--

<p>“พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้ซึ่งรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>มาตรา ๗ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>“พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน</p> <p>“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้</p>	
---	--	--

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๑</b> <b>คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</b></p> <p><b>มาตรา ๘</b> ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” ประกอบด้วย รัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ* เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคนและฝ่ายลูกจ้างห้าคน และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>ฝ่ายนายจ้างตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ</p> <p>ฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งในระหว่างประธานสหภาพแรงงานด้วยกัน การเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p>	<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๕</b> <b>คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ</b></p> <p><b>มาตรา ๔๖</b> ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในรัฐวิสาหกิจ” ประกอบด้วย</p> <p>(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการสภาพพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ</p> <p><b>(๓) ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนห้าคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งกันเอง</b></p> <p>ในระหว่างผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่และอำนาจ คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจด้วยกัน เป็นกรรมการ</p> <p>(๔) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนห้าคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งกันเอง</p> <p>ในระหว่างประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยกัน เป็นกรรมการให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานตามจำนวนที่เห็นสมควร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ</p> <p>คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม และการเลือกตั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด</p>	

**มาตรา ๙** กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

**มาตรา ๑๐** นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๙ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออกเพราะมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือมีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) พ้นจากการเป็นนายจ้างหรือพ้นจากการเป็นประธานสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี
- (๕) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ
- (๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างและให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทนการแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างก่อนครบวาระของกรรมการฝ่ายลูกจ้าง ให้แต่งตั้งจากประธานสหภาพแรงงาน ผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไปของการเลือกตั้งคราวที่กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระได้รับเลือกตั้ง

**มาตรา ๔๗** กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระ หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่ เข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ **แต่จะดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้**

**มาตรา ๔๘** นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้
- (๔) พ้นจากการเป็นนายจ้างหรือพ้นจากการเป็นประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แล้วแต่กรณี
- (๕) พ้นจากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ**
- (๖) ไม่มาประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร**
- (๗) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๔๖ วรรคสาม**

**มาตรา ๑๑** ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครบตามวาระแล้วแต่ยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน จนกว่ากรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่จะเข้ารับหน้าที่

**มาตรา ๑๒** การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงเป็นองค์ประชุมในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมมติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมคราวใด ถ้าไม่ได้องค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้ แม้จะไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

**มาตรา ๔๙** ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างจากผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่ง เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน ในกรณีที่ไม่มีผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นเป็นกรรมการแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เลือกตั้งผู้แทน ฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง แล้วแต่กรณี เพื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการแทน

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการประกอบด้วย กรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการตามความในวรรคหนึ่ง

**มาตรา ๕๐** การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุมในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่ง ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าไม่ครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้ แม้จะไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม



<p><b>มาตรา ๑๓</b> ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง</p> <p>(๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้</p> <p>(๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา ๒๘</p> <p>(๔) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๓๑</p> <p>(๕) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๑ วรรคห้า</p> <p>(๖) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๘</p> <p>(๗) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตามมาตรา ๓๙</p> <p>(๘) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย</p> <p>(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย</p> <p>มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแลคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้</p>	<p><b>มาตรา ๕๑</b> ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง</p> <p>(๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับ รัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้</p> <p>(๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ตามมาตรา ๒๒</p> <p>(๔) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๗ หรือมาตรา ๔๒</p> <p><u>(๕) กำหนดกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒</u></p> <p><u>(๖) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๐๒</u></p> <p>(๗) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย <u>รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ ในระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง</u></p> <p><u>(๘) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการ</u></p> <p>(๙) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย</p> <p>(๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย</p>	
--	--	--

<p><b>มาตรา ๑๔</b> คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินห้าคน เป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการมอบหมาย</p> <p><b>มาตรา ๑๕</b> คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมาย</p> <p><b>มาตรา ๑๖</b> ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการมอบหมายมีอำนาจ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น</p> <p>(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ชี้แจงข้อเท็จจริง ตอบหนังสือสอบถาม หรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง</p> <p><b>มาตรา ๑๗</b> คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้</p>	<p><b>มาตรา ๕๒</b> มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามมาตรา ๕๑ (๑) เมื่อได้รับความ เห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง</p> <p>ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๕๑ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และคณะรัฐมนตรี ก่อนจึงจะดำเนินการได้</p> <p><b>มาตรา ๕๔</b> คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้</p> <p><b>มาตรา ๕๓</b> ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการมีอำนาจดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของนายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเวลาทำการเพื่อสอบถามข้อเท็จจริง เรียกตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ได้ตามความจำเป็น</p> <p>(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ</p>	
---	--	--

มาตรา ๑๘ ให้มีสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจ  
สัมพันธ์ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและให้มีอำนาจหน้าที่  
ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตาม  
พระราชบัญญัตินี้

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ  
มอบหมาย

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๒</b> <b>คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์</b></p> <p><b>มาตรา ๑๙</b> ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น แต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น ตามจำนวนที่รัฐวิสาหกิจกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งแต่งตั้งจากสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในรัฐวิสาหกิจนั้นตามที่สหภาพแรงงานเสนอ มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นกรรมการ</p> <p>ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดหรือในระหว่างที่สหภาพแรงงานต้องเลิกไปตามมาตรา ๖๕ ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างที่มีฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วมเป็นกรรมการให้ลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งกรรมการจนกว่าจะสามารถเลือกตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งได้</p>	<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๖</b> <b>คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์</b></p> <p><b>มาตรา ๕๕</b> ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นตามจำนวนที่รัฐวิสาหกิจกำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน <u>และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ของสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมิใช่ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น มีจำนวนเท่ากับจำนวน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นกรรมการ</u></p> <p><u>ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง เพื่อเสนอรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งเป็นกรรมการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกาศกำหนด</u></p> <p>ในรัฐวิสาหกิจใดหากไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรืออยู่ระหว่างที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเลิกไปตามมาตรา ๘๖ <u>หรือมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมากกว่าหนึ่งสหภาพ ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างซึ่งมิใช่ฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทน ฝ่ายนายจ้างเพื่อเสนอรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งเป็นกรรมการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งประกาศกำหนด</u></p>	

**มาตรา ๒๐** กรรมการกิจการสัมพันธ์มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

**มาตรา ๒๑** นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๒๐ กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) พ้นจากการเป็นฝ่ายบริหารหรือเมื่อรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
- (๕) พ้นจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือเมื่อสหภาพแรงงานเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่หรือพ้นจากการเป็นลูกจ้าง สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ให้ลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคสามอยู่ในตำแหน่งกรรมการจนกว่าจะสามารถ แต่งตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่งได้

**มาตรา ๕๖** กรรมการกิจการสัมพันธ์มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปีเมื่อครบกำหนดตามวาระ หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่ เข้ารับหน้าที่ กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

**มาตรา ๕๗** นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกิจการสัมพันธ์ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) พ้นจากการเป็นฝ่ายบริหารหรือเมื่อรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่ สำหรับกรณีของผู้แทนฝ่ายนายจ้าง
- (๕) พ้นจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือเมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเห็นควรให้มีการเปลี่ยนผู้แทนใหม่หรือพ้นจากการเป็นลูกจ้างสำหรับกรณีของผู้แทน ฝ่ายลูกจ้าง
- (๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

**มาตรา ๒๒** ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง และให้นำความในมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์โดยอนุโลม

ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามร้องขอ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

**มาตรา ๒๓** ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

(๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น

(๓) พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น

(๔) ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

(๕) ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

**มาตรา ๖๐** เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง และให้นำความ ในมาตรา ๕๐ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์โดยอนุโลม

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามอาจร้องขอ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุม และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต้องจัดให้มีการ ประชุมภายในสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

**มาตรา ๕๙** ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

(๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น

(๓) พิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือสภาพการจ้างอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น

(๔) ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

**มาตรา ๕๘** ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระ ที่เหลืออยู่ของกรรมการ ซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

<p><b>มาตรา ๒๔</b> ให้นายจ้างอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์หรือตเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้</p> <p>นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้าง กรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นจะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ</p>	<p><b>มาตรา ๒๑</b> นายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาต จากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นตกลงให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ หรือเพราะเหตุระยะเวลาตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง</p> <p><b>มาตรา ๒๒</b> ห้ามประธานกรรมการและกรรมการกิจการสัมพันธ์รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากรัฐวิสาหกิจนั้นในการทำหน้าที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานวันหยุด โบนัส หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง</p>	
--	--	--

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จำนวน 4/4 หน้า

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๓</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน</b></p> <p><b>มาตรา ๒๕</b> ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน <b>หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี</b></p> <p>ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี</p> <p>การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนทราบโดยมิชักช้า</p> <p>ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน</p> <p>ผู้แทนในการเจรจาก่อนนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น และผู้แทนในการเจรจาก่อนสหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น</p> <p><b>มาตรา ๒๖</b> เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อ</p>	<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๒</b></p> <p style="text-align: center;"><b>ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</b></p> <p><b>มาตรา ๑๓</b> ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน</p> <p>ในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไป อีกคราวละหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง</p> <p><b>มาตรา ๑๕</b> การเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ<u>ภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนด ระยะเวลาการยื่นข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น</u> และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้อธิบดี ทราบโดยมิชักช้า</p> <p><u>การระบุชื่อผู้แทนในการเจรจา การแต่งตั้งและการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสอง วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก มาใช้บังคับโดยอนุโลม</u></p> <p><b>มาตรา ๑๙</b> เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อ</p>	<p style="text-align: center;">....</p>



เรียกร้องทราบโดยมิชักช้าและให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจาภายในห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

นายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้แทนของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนฝ่ายละไม่เกินสองคน

**มาตรา ๒๗** ถ้านายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงาน ซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตนและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสัปดาห์ โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง ไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

เรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจาภายในห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

การระบุชื่อผู้แทนในการเจรจา การแต่งตั้งและการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจา ให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสอง วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

**มาตรา ๒๐** นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างอาจตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๔ ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวน ไม่เกินฝ่ายละสองคน ในกรณีที่นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือ และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

**มาตรา ๒๑** ถ้าสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้าง

ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสัปดาห์ โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ทำข้อตกลง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้

ให้นายจ้างแจ้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งต่ออธิบดี ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ทำข้อตกลง

**มาตรา ๙** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือ

(ไม่ระบุให้จดทะเบียน)

**มาตรา ๒๘** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ นอกเหนือจากที่กำหนดตามมาตรา ๑๓ (๒) นายจ้างจะต้องได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

**มาตรา ๒๙** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและ ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่ สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

**มาตรา ๓๐** ในกรณีที่ไม่มี การเจรจาภายในกำหนดตามมาตรา ๒๖ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่า ได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็น หนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในเจ็ดสิบ สองชั่วโมงนับแต่เวลาที่พ้นกำหนดหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

**ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ**

**มาตรา ๒๒** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่ นอกเหนือจาก ขอบเขตที่กำหนดตามมาตรา ๕๑ (๒) นายจ้างจะต้อง ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ ความเห็นชอบ

**มาตรา ๒๓** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและ ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างซึ่งยื่นข้อ เรียกร้องนั้น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างกับสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองในสามของ ลูกจ้างทั้งหมดหรือกับลูกจ้างซึ่งยื่นข้อเรียกร้อง ที่มีจำนวนไม่น้อยกว่า สองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด

**มาตรา ๒๕** เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามนายจ้าง ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ ลูกจ้างยิ่งกว่า

**มาตรา ๑๐** ในรัฐวิสาหกิจให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจร่วมกันเจรจาเพื่อจัดให้ มีข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง

<p><b>มาตรา ๓๑</b> เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา ๓๐ แล้ว ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประνομข้อพิพาทภายในกำหนดสิบวันนับแต่วันที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง</p> <p>ถ้าได้มีการตกลงกันในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งให้นำมาตรา ๒๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่งให้คณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่เป็ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้</p> <p>เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควร คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก่อนมีการวินิจฉัยชี้ขาดก็ได้</p> <p><b>มาตรา ๓๒</b> คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม แต่ถ้าเป็นคำวินิจฉัยชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือกำหนดตามมาตรา ๑๓ (๒) จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว และให้คำวินิจฉัยชี้ขาดมีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้อวินิจฉัยชี้ขาดหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี</p> <p><b>มาตรา ๓๓</b> ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน</p>	<p>ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างอาจร่วมกันแต่งตั้งผู้แทน เพื่อเจรจาจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งได้</p> <p><b>มาตรา ๑๑</b> รัฐวิสาหกิจใดที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ถือว่าข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานในรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจนกว่าจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง</p> <p><b>มาตรา ๑๒</b> ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ อย่างน้อยต้องมีข้อความ เกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน</li> <li>(๒) กำหนดวัน เวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน</li> <li>(๓) ค่าจ้าง</li> <li>(๔) สวัสดิการ</li> <li>(๕) การเลิกจ้าง</li> <li>(๖) การร้องทุกข์ของลูกจ้าง</li> <li>(๗) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง</li> </ol> <p><b>มาตรา ๑๔</b> การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนา ข้อเรียกร้องให้อธิบดีทราบโดยมิชักช้า</p> <p>ข้อเรียกร้องตามวรรคหนึ่ง ต้องมีลายมือชื่อของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง และให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจ จำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการยื่น ข้อเรียกร้องด้วย</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้ง จากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น</p>	
--	--	--

**มาตรา ๓๔** เมื่อได้มีการยื่นข้อเรียกร้องตามมาตรา ๒๕ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การประนีประนอม การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ มาตรา ๒๗ มาตรา ๒๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๓๐ หรือมาตรา ๓๑ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ หรืออนุกรรมการซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนชัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุน หรือก่อเหตุการณ์นัดหยุดงาน

**มาตรา ๓๕** ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิก หรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจา ฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายลูกจ้างให้เลือกตั้ง จากลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

การเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาตามวรรคห้า ลูกจ้างจะจัดการเลือกตั้งเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งแทนก็ได้ โดยลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจา

**มาตรา ๑๖** ในกรณีที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ให้นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องให้ลูกจ้าง ทราบโดยทั่วกัน และให้นายจ้างปิดประกาศข้อเรียกร้องนั้นไว้ ณ ที่ปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับ

การทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้

**มาตรา ๑๗** ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้อง ต้องมีจำนวนสมาชิก ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง โดยข้อเรียกร้องนั้น ไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้แจ้งไว้แล้วตามวรรคหนึ่ง ย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้จำนวนสมาชิกไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่มิใช่ข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้น มีจำนวนสมาชิก ไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวันที่ยื่นตามวรรคหนึ่ง นายจ้างอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือ ให้พนักงานประนีประนอมข้อ

เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ นายทะเบียนหรือ คณะกรรมการ หรือต่อศาลแรงงาน

(๒) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจาก การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือ เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจาก การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๓) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือชัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

**มาตรา ๓๖ ห้ามมิให้ผู้ใด**

(๑) บังคับหรือขู่ข่มขู่ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้อง เป็นหรือห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือต้องออกจาก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ

(๒) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ฝ่ายนายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๓๕

**มาตรา ๓๗** ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๒๕ วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตามมาตรา ๓๒ มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้ นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการ ยุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจหรือบุคคล ดังกล่าวได้กระทำการ ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

พิพาทแรงงานตรวจรับรอง

**มาตรา ๑๘** ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมี รายชื่อ และลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อย กว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด ในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้แล้วตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เสียไป แม้ ภายหลังจะมีเหตุ ทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงจำนวน ตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่มิข้อสงสัยว่าลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีลูกจ้างไม่ถึง จำนวนตามที่กำหนดไว้ ในวันที่ยื่นตามวรรคหนึ่ง นายจ้างอาจยื่นคำ ร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ตรวจ รับรอง

**มาตรา ๒๔** เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ให้ ความเป็นผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ หรือ มาตรา ๑๔ สิ้นสุดลง

<p>(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p> <p>(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง</p> <p><b>มาตรา ๓๘</b> ให้ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๗ มีสิทธิยื่นคำร้องได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความเสียหายกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้อง และให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ในกรณีนี้ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้</p> <p><b>มาตรา ๓๙</b> ในกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่า กรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดดำเนินการผิดวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน แล้วแต่กรณี และการดำเนินการนั้นเป็นภัยอันตรายต่อความสงบสุขของประชาชน หรือความมั่นคงของประเทศ ให้ส่งเรื่องต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยโดยมีข้อชี้ขาดให้คณะกรรมการวินิจฉัยและออกคำสั่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอและให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามคำสั่งนั้น</p>		
--	--	--

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๔</b> <b>สหภาพแรงงาน</b></p> <p><b>มาตรา ๔๐</b> สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้</p> <p>สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อ</p> <p>(๑) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน</p> <p>(๒) พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์</p> <p>(๓) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง</p> <p>(๔) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ</p> <p>ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว</p> <p><b>มาตรา ๔๑</b> บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้</p> <p>(๑) เป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีฝ่ายบริหาร</p> <p>(๒) บรรลุนิติภาวะแล้ว และ</p> <p>(๓) มีสัญชาติไทย</p> <p><b>มาตรา ๔๒</b> สหภาพแรงงานจะตั้งขึ้นได้ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน และเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล</p>	<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๗</b> <b>สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</b></p> <p><b>มาตรา ๖๓</b> สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งพระราชบัญญัตินี้</p> <p>สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน</p>	<p>ตัดสาระสำคัญออกจากวัตถุประสงค์ แต่ไปอยู่ในหน้าที่แทน</p> <p>(๒) พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์</p> <p>(๔) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ</p> <p>ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว</p>

**มาตรา ๔๓** การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ บัญชีรายชื่อและลายมือชื่อของผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

คำขอและบัญชีรายชื่อให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด

ลูกจ้างคนหนึ่งจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เพียงแห่งเดียว

เมื่อนายทะเบียนรับคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานแล้ว ให้นายทะเบียนปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทั้งหมดทราบ

**มาตรา ๔๔** ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
- (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคณะกรรมการ ได้แก่ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ
- (๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
- (๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารสหภาพแรงงาน

**มาตรา ๖๔** ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่ออธิบดีหลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา ๖๕** ข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” กำกับไว้หน้าชื่อนั้นด้วย
- (๒) วัตถุประสงค์
- (๓) ที่ตั้งสำนักงาน
- (๔) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (๕) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุง
- (๖) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (๗) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(๘) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง



(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

ข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง ต้องมีสาระที่สามารถเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานเป็นไปโดยเกิดความเป็นธรรม และรักษาประโยชน์ของสมาชิกและลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ และต้องไม่มีสาระเป็นการกีดกันการเข้าเป็นสมาชิกหรือต้องขาดจากสมาชิกภาพโดยไม่มีเหตุอันควร

**มาตรา ๔๕** เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดและตรวจสอบแล้วเห็นว่า วัตถุประสงค์ถูกต้องตามขอบเขตของมาตรา ๔๐ และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา ๔๑ คำขอดังกล่าว มีข้อความตลอดจนเอกสารหลักฐานครบถ้วนถูกต้องตามมาตรา ๔๓ และข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา ๔๔ มีรายชื่อและลายมือชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ และยังไม่มีการจดทะเบียนสหภาพแรงงานขึ้นในรัฐวิสาหกิจนั้น ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้แก่สหภาพแรงงานนั้น

คำขอจดทะเบียนรายใด มีข้อความตลอดจนเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วนถูกต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมีผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่ถึงร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนรายดังกล่าวดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องครบถ้วนภายในกำหนดเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งให้ทราบ ถ้าผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนไม่ดำเนินการดังกล่าวไว้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลานั้น ให้ถือว่าคำขอจดทะเบียนสหภาพ

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้ง กรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

**(๑๑) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของอนุกรรมการและการแต่งตั้งอนุกรรมการ**

**มาตรา ๖๖** เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจครบถ้วนแล้ว ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแก่สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ ให้แก่ผู้ยื่นคำขอภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอในกรณีที่พ้นกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง หรือในกรณีที่อธิบดีมีคำสั่ง ไม่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธิ นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวหรือวันที่อธิบดีมีคำสั่ง

**มาตรา ๖๗** ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ตามมาตรา ๖๖ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา ๖๘** ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๖๔ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและมอบหมาย การทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

แรงงานรายดังกล่าวเป็นอันตกไป

**มาตรา ๔๖** ในกรณีที่มีผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดเกินหนึ่งราย ถ้าปรากฏว่าคำขอจดทะเบียนรายใดมีข้อความและเอกสารหลักฐานครบถ้วนถูกต้อง ตลอดจนได้แจ้งจำนวนผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานถึงร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดตามมาตรา ๔๕ เป็นลำดับแรก ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น แต่ถ้ามีคำขอที่มีลักษณะครบถ้วนดังกล่าวเกินหนึ่งราย ให้นายทะเบียนดำเนินการให้ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนแต่ละรายมาร่วมพิจารณาทำความเข้าใจเพื่อรวมเป็นคำขอเดียวกัน ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ ให้รับจดทะเบียนสหภาพแรงงานที่มีจำนวนผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกมากที่สุด ถ้ายังปรากฏว่ามีคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน โดยมีจำนวนรายชื่อผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกมากที่สุดเท่ากันเกินหนึ่งราย ให้นายทะเบียนดำเนินการจับสลากโดยเปิดเผยระหว่างผู้ยื่นคำขอดังกล่าวและรับจดทะเบียนสหภาพแรงงานรายที่จับสลากได้

**มาตรา ๔๗** ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อรัฐมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์  
คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

**มาตรา ๔๘** เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา ๔๙** ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จัด

แล้ว ให้มีหนังสือ แจ้งต่ออธิบดีภายในสิบวันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่  
ลงมติพร้อมนำส่งรายชื่อและที่อยู่ของกรรมการ

**มาตรา ๖๙** สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นลูกจ้าง

ทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและมอบหมายการ  
ทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานเลือกตั้งผู้สอบบัญชี และ  
อนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๔๕

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานและ  
อนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพ  
หรือวิชาชีพของกรรมการสหภาพแรงงานไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วัน  
นับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

**มาตรา ๕๐** การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานและการ  
เปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงาน จะกระทำได้โดยมติของที่  
ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่  
ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับและการเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพ  
แรงงานตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจด  
ทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๔๕ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับและ  
การเปลี่ยนแปลงกรรมการสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

**มาตรา ๕๑** สมาชิกของสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดจะต้องเป็น  
ลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นตลอดเวลาที่ยังเป็นสมาชิกห้ามมิให้ฝ่ายบริหาร  
เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

**มาตรา ๕๒** สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียน  
สมาชิก เอกสาร หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพ  
แรงงานได้ในเวลาเปิดทำการ

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน  
ต้องให้ความสะดวกตามสมควร

ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างอื่น ได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่น  
จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้าง ซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร  
ดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

**มาตรา ๗๐** สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิขอ  
ตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนิน  
กิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ในเวลาเปิดทำการ ตามที่  
คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกำหนดไว้

<p><b>มาตรา ๕๓</b> สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออก เพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๕๑</p> <p><b>มาตรา ๕๔</b> เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีสิทธิหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนสมาชิก</p> <p>(๒) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตามมาตรา ๒๓ (๔)</p> <p>(๓) <b>ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์</b></p> <p>(๔) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร</p> <p>(๕) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๖) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๔๐</p>	<p><b>มาตรา ๗๑</b> สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสิ้นสุดลง เมื่อ</p> <p>(๑) ตาย</p> <p>(๒) ลาออก</p> <p>(๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออก เพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p><b>มาตรา ๗๒</b> เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจอาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญทำความตกลง รับทราบค่าชี้ขาด หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้างกับนายจ้างแทนสมาชิก</p> <p>(๒) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร</p> <p>(๓) <u>จัดให้มีการหารายได้เพื่อนำมาดำเนินการกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</u></p> <p>(๓) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนด ในข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๕) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๓</p> <p>(๖) <u>จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับ ของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</u></p> <p>(๗) <u>จัดให้มีบริการสนทนาเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดงาน</u></p>	
--	--	--

<p>มาตรา ๕๕ ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>(๘) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับ การบริหารงานและการทำงาน</p> <p>(๙) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ ของรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๑๐) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตามมาตรา ๕๙ (๔)</p> <p>มาตรา ๗๓ เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติการดังต่อไปนี้เพื่อประโยชน์ ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ผู้ใดจะนำไปเป็นเหตุร้องทุกข์หรือกล่าวโทษหรือฟ้องร้อง ทางอาญาหรือทางแพ่งลูกจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้</p> <p>(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างเพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>(๒) ช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน</p> <p>(๔) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงาน หรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๕) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงานการยกเว้นตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมถึงกรณีเป็นการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะ ความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้าย เกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด ทางอาญาในลักษณะดังกล่าว</p> <p>มาตรา ๗๔ ให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในกิจการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้</p>	
--	--	--

บุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการสหภาพแรงงานจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำหน้าที่ได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานประกอบด้วย ประธานสหภาพแรงงานเป็นประธานกรรมการและมีกรรมการอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับ

**มาตรา ๕๖** กรรมการสหภาพแรงงานหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๕๕ ต้องเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งนายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งตามมาตรา ๖๓ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานใหม่ได้ ต่อเมื่อพ้นกำหนดเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่ง

**มาตรา ๕๗** สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ

(๓) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์

(๔) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน

(๕) รับเงินช่วยเหลือจากบุคคลซึ่งไม่มีสัญชาติไทย หรือคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว

(๖) เลิกสหภาพแรงงาน

**มาตรา ๕๘** เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพ

คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำหน้าที่ได้

คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

**มาตรา ๗๖** สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติ ของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ

(๓) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสาธารณประโยชน์

(๕) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๗๒ **หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๙๔**

**(๕) หนดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๗ วรรคสอง**

**(๖) ควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากัน**

(๗) เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

แรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของสหภาพ  
แรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือ  
ทางแพ่ง

(๑) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับ  
สภาพการจ้าง

(๒) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาท  
แรงงาน หรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการ  
ก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับ  
เสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่  
เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

(๘) จัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ใน  
กรณีที่สหภาพแรงงาน พ้นสภาพการเป็นสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจ  
ตามมาตรา ๕๐

(๙) ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนตามมาตรา ๕๑

**มาตรา ๗๗** เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว  
ให้สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับ  
แต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ และให้อธิบดี ออกใบรับรองการแก้ไข  
เพิ่มเติมข้อบังคับภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอ

กรณีที่อธิบดีมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติม  
ข้อบังคับ หรือไม่มีคำสั่ง ภายในกำหนดระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง  
ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ภายในสามสิบ  
วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งจากอธิบดีหรือพ้นกำหนดระยะเวลา  
ดังกล่าวรายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่  
อธิบดีประกาศกำหนด

**มาตรา ๗๘** เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุม  
ใหญ่แล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายใน  
สิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่ง รายชื่อและที่อยู่  
ของกรรมการใหม่ด้วย และให้อธิบดีออกใบรับรองกรรมการใหม่ภายใน  
เจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับคำขอ

กรณีที่อธิบดีมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองกรรมการใหม่ หรือไม่มี  
คำสั่งภายในกำหนด ระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอ  
ใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่  
วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากอธิบดีหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว  
รายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิบดี  
ประกาศกำหนด

<p><b>มาตรา ๕๙</b> การให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงาน สหภาพแรงงานหรือไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับ นายจ้างให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน</p> <p>ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปร่วมประชุม สหภาพแรงงานหรือร่วมการประชุมหรือสัมมนาอื่นได้ ทั้งนี้ ให้ สหภาพแรงงานแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และให้ถือว่าวันเวลาที่ ลูกจ้างไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง</p> <p><b>มาตรา ๖๐</b> สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่ สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการให้สหภาพแรงงาน ประκαศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงานของสหภาพแรงงาน</p> <p><b>มาตรา ๖๑</b> สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีและต้อง เสนอบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุม ใหญ่เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ ประชุมใหญ่มีมติรับรอง</p> <p><b>มาตรา ๖๒</b> ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนาย ทะเบียนมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้าง กรรมการของสหภาพ แรงงาน หรือสมาชิกของสหภาพแรงงาน กระทำการหรืองดเว้นการ กระทำใดๆ เพื่อให้เป็นไปตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือที่ กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือข้อบังคับของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้มีอำนาจ ดังต่อไปนี้</p>	<p><b>มาตรา ๗๕</b> ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมี <b>สิทธิลา</b> ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ <b>ในฐานะผู้แทน ลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</b></p> <p>(๒) เพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนา <b>ตามที่ทางราชการกำหนด อันเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</b></p> <p>(๓) เพื่อไปประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ <b>ตามที่สหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ และนายจ้างจะได้ตกลงกัน</b></p> <p>(๔) เพื่อปฏิบัติหน้าที่กรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคี ตามกฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานหรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นหรือ อนุกรรมการอื่นตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p><b>การลาตามวรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบ ล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา โดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าลูกจ้างได้มาทำงานในวันนั้น</b></p> <p><b>มาตรา ๗๙</b> เมื่ออธิบดีออกใบสำคัญรับรองตามมาตรา ๗๗ หรือ มาตรา ๗๘ แล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจประกาศข้อบังคับหรือ รายชื่อกรรมการใหม่ดังกล่าวโดยเปิดเผยไว้ เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการ ทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้</p> <p><b>มาตรา ๘๐</b> สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิก ให้เป็นปัจจุบันให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจประกาศวันและเวลาทำ การโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือ วิธีการอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้</p> <p><b>มาตรา ๘๑</b> สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องจัดให้มีการตรวจสอบ บัญชีทุกปีและต้องเสนอบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของ</p>	
--	---	--



<p>(๑) เข้าไปในรัฐวิสาหกิจหรือสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการ เพื่อสอบข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน</p> <p>(๒) สั่งให้ฝ่ายนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงาน เพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น</p> <p>(๓) สอบถามบุคคลใน (๒) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน</p> <p><b>มาตรา ๖๓</b> นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงาน ผู้ใดผู้หนึ่งหรือคณะกรรมการสหภาพแรงงาน ออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า(๑) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ นายทะเบียน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่</p> <p>(๒) ผ่าฝืนมาตรา ๕๗ (๕)</p> <p>(๓) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๖๒</p> <p>(๔) ดำเนินการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรืออาจจะเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ</p> <p>(๕) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการสหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน</p> <p>คำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า</p>	<p>ผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเก็บรักษาบัญชีไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปี</p>	
--	--	--

**มาตรา ๖๔** ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๖๓ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

**มาตรา ๖๕** สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(๓) ล้มละลาย

(๔) นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๖๖

**มาตรา ๖๖** นายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อนายทะเบียนตรวจสอบและพบภายหลังว่า การรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหภาพแรงงานแก่ผู้ยื่นคำขอจดทะเบียนนั้นไม่เป็นไปตามมาตรา ๔๕ หรือมาตรา ๔๖

**มาตรา ๘๖** สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อมีเหตุตามที่ข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกำหนดให้เลิก

(๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(๓) ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๘๗

(๔) ล้มละลาย

การเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตาม (๑) และ (๒) ให้กรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในตำแหน่งขณะมีการเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งให้อธิบดีประกาศการเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในราชกิจจานุเบกษา

กรณีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดตาม (๓) หรือ (๔) ให้กรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งคำพิพากษาหรือคำสั่งดังกล่าวให้อธิบดีทราบ และให้อธิบดีประกาศการเลิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา ๘๗** ให้อธิบดียื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้เลิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เมื่อปรากฏว่า

(๑) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ หรือขัดต่อกฎหมาย

<p>(๒) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน</p> <p>(๓) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะ และไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นระยะเวลาดังกล่าว</p> <p>(๔) เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี หรือ</p> <p>(๕) เมื่อมีจำนวนสมาชิกเหลือน้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารหรือทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ</p> <p>เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สหภาพแรงงานนั้นทราบโดยมิชักช้า</p> <p><b>มาตรา ๖๗</b> คำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานตามมาตรา ๖๖ กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิก มีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งการอุทธรณ์คำสั่งต่อรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ไม่เป็นเหตุทุเลาการบังคับตามคำสั่งของนายทะเบียน</p> <p>ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยชี้ขาดของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด</p> <p>คำสั่งเลิกสหภาพแรงงานให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อรัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาด แล้วแต่กรณี</p>	<p>(๒) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี</p> <p><u>ให้อธิบดีมีอำนาจในการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงหรือหลักฐาน เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่ง</u></p>	
--	--	--

<p><b>มาตรา ๖๘</b> เมื่อสหภาพแรงงานต้องเลิกตามมาตรา ๖๕ ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานโดยอนุโลม</p> <p><b>มาตรา ๖๙</b> เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่ ห้ามมิให้นำไปแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงาน แต่ให้โอนทรัพย์สินนั้นไปให้แก่สหภาพแรงงานอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการของสหภาพแรงงาน หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่</p> <p>ในกรณีที่ในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่ มิได้ระบุให้สหภาพแรงงานใดเป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบทรัพย์สินนั้นให้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน</p>	<p><b>มาตรา ๘๔</b> เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเลิกตามมาตรา ๘๖ (๑) (๒) หรือ (๓) ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชี ห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยอนุโลม</p> <p><b>มาตรา ๘๕</b> เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไป <u>ให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับตามมาตรา ๖๕ หรือในกรณีที่ข้อบังคับไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมใหญ่</u></p> <p>ถ้าในข้อบังคับมิได้ระบุหรือที่ประชุมใหญ่มิได้มีมติให้นิติบุคคลใดเป็นผู้รับทรัพย์สิน ที่เหลือ นั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบทรัพย์สินนั้นให้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ ช่วยเหลือ หรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน</p> <p><b>มาตรา ๙๐</b> ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดต้องเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการเอกชน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจนั้นยังคงสภาพความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไป เพียงเพื่อดำเนินการตามวรรคสอง</p> <p>ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่งประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภายในกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน</p> <p>ในกรณีที่ไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาตามวรรคสอง ให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ นั้นและให้ดำเนินการชำระบัญชีตามที่กำหนดไว้ใน</p>	
---	---	--

มาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๔ สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามวรรคสองย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม

**มาตรา ๙๑** ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจหลายแห่งควบเข้ากันหรือรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งรวมเข้า เป็นส่วนหนึ่งของรัฐวิสาหกิจอีกแห่งหนึ่ง ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจเดิมนั้นยังคงสภาพ ความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไปเพื่อกำหนดดำเนินการตามวรรคสอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมตามวรรคหนึ่งประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจที่ควบเข้ากันหรือรวมเข้ากัน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการ เปลี่ยนแปลงทางทะเบียนให้ถูกต้องภายในกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมไม่ประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจที่ควบเข้ากันหรือรวมเข้ากันตามวรรคสอง ให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นและให้ ดำเนินการชำระบัญชีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๘ และมาตรา ๘๙ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคสอง ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม

**มาตรา ๘๒** สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจเดียวกัน ตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดียวกันได้ การควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีพร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

**มาตรา ๘๓** เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการตาม  
มาตรา ๘๒ แล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งเป็นหนังสือไปยัง  
เจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ทราบถึงการที่  
ประสงค์จะควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มี  
ข้อคัดค้าน อย่างหนึ่งอย่างใดในการควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้า  
กันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจภายในสามสิบวัน  
นับแต่วันที่แจ้งถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ให้  
ถือว่าไม่มีคำคัดค้าน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอาจควบเข้ากันได้  
ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะควบเข้ากันได้  
จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

**มาตรา ๘๔** สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากัน  
นั้น ต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ  
ใหม่เป็นหนังสือต่ออธิบดีให้นำมาตรา ๖๓ ถึงมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับแก่  
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่ โดยอนุโลม

**มาตรา ๘๕** สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน  
หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม  
ที่ได้ควบเข้ากันนั้นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่ได้ควบ  
เข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใหม่

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
<p data-bbox="472 220 613 293" style="text-align: center;"><b>หมวด ๕</b> <b>สหพันธ์แรงงาน</b></p> <p data-bbox="136 352 898 539"><b>มาตรา ๗๐</b> สหภาพแรงงานตั้งแต่สิบสหภาพแรงงานขึ้นไป อาจรวมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานได้ เพื่อปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและเพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในรัฐวิสาหกิจ</p> <p data-bbox="136 555 837 639">สหพันธ์แรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหพันธ์แรงงานเป็นนิติบุคคล</p> <p data-bbox="136 699 898 783"><b>มาตรา ๗๑</b> ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด ๔ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม</p> <p data-bbox="136 842 875 927"><b>มาตรา ๗๒</b> สหพันธ์แรงงานอาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้</p>	<p data-bbox="1173 220 1487 293" style="text-align: center;"><b>หมวด ๘</b> <b>สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ</b></p> <p data-bbox="943 352 1720 635"><b>มาตรา ๙๒</b> สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่สองสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นไป อาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับ ใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p data-bbox="943 651 1720 735">รายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด</p> <p data-bbox="943 751 1697 836">ให้สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล</p> <p data-bbox="943 852 1697 975"><b>มาตรา ๙๓</b> ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในมาตรา ๖๕ ถึงมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจโดยอนุโลม</p>	

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๖</b> <b>บทกำหนดโทษ</b></p> <p><b>มาตรา ๗๓</b> ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p><b>มาตรา ๗๔</b> ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการตามมาตรา ๑๖ หรือฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา ๖๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p><b>มาตรา ๗๕</b> ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานตามมาตรา ๒๕ หรือที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายสหภาพแรงงานตามมาตรา ๒๖ ผู้ได้รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดคนหนึ่งเพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจหรือสหภาพแรงงานต้องเสียผลประโยชน์ที่ควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p><b>มาตรา ๗๖</b> ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๗ วรรคสอง หรือฝ่าฝืนมาตรา ๒๘ วรรคสอง หรือไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p><b>มาตรา ๗๗</b> ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๓ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p>	<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๑๑</b> <b>บทกำหนดโทษ</b></p> <p><b>มาตรา ๑๐๔</b> ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๑๔ หรือผู้แทนซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๔ ผู้ใดเรียก รับ หรือยอมจะรับเงินทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</p> <p><b>มาตรา ๑๐๕</b> <u>ที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือฝ่ายลูกจ้าง ตามมาตรา ๒๐ ผู้ใดเรียก รับ หรือยอมจะรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการ อันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ</u></p>	



ผู้ใดยุบปลุกปั่นเพื่อให้มีการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๗๘** ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๗๙** ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๔ หรือมาตรา ๓๖ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๘๐** ผู้ใดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานโดยรู้ถือว่าสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๔๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๘๑** ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๔๙ หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

**มาตรา ๘๒** สหภาพแรงงานใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา ๕๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

**มาตรา ๘๓** สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการตามวรรคหนึ่งต้อง

ระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๑๐๖** ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการตามมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

**มาตรา ๑๐๗** ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๓๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

**มาตรา ๑๐๘** ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

**มาตรา ๑๐๙** ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการตามมาตรา ๔๒ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าแสนบาท

**มาตรา ๑๑๐** สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๘๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

**มาตรา ๑๑๑** ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๔ วรรคสอง มาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๕ ซึ่งให้นำมาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

**มาตรา ๑๑๒** ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๘๙ หรือมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๕ ซึ่งให้นำมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

**มาตรา ๑๑๔** ผู้ใดดำเนินการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยไม่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินห้าหมื่นบาท

**มาตรา ๑๑๕** ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๙๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๙๙ หรือมาตรา ๑๐๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าแสนบาท

**มาตรา ๘๔** ผู้ใดเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานโดยรู้ถือว่าสหพันธ์  
แรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียนตามมาตรา ๗๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่  
เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ  
ผู้ใดดำเนินการสหพันธ์แรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวาง  
โทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๘๕** สหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑  
ประกอบด้วยมาตรา ๖๐ หรือมาตรา ๖๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน  
สองพันบาท  
กรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานเข้า  
กระทำการตามวรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือ  
ปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๘๖** ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม  
มาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๔๙ หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใด  
ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๕๐ ต้องระวางโทษปรับ  
ไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังฝ่าฝืนอยู่

**มาตรา ๘๗** สหพันธ์แรงงานได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืน  
มาตรา ๗๑ ประกอบด้วยมาตรา ๕๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพัน  
บาท

**มาตรา ๘๘** ผู้ใดใช้คำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรือ  
“สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมาย  
ทำนองเดียวกัน ประกอบกับชื่อในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้ง  
ความ หรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสหภาพ  
แรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาทและ  
ปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าร้อยบาทจนกว่าจะเลิกใช้

**มาตรา ๘๙** เมื่อสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานได้เลิกตาม  
พระราชบัญญัตินี้ กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกของสหภาพ

**มาตรา ๑๑๓** ผู้ใดใช้คำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” “สหพันธ์  
แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรือ **“สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ”**  
หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบกับชื่อ  
ในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นโดยมิได้  
เป็นสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภา  
องค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ **ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่น  
บาท**

บทกำหนดโทษ จำนวน 3/4 หน้า

แรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานผู้ใดขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระ  
บัญชี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท  
หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๙๐** ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์  
แรงงานซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่การชำระบัญชี  
ของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน  
สามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา ๙๑** บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ที่มีโทษปรับสถาน  
เดียวหรือมีโทษปรับหรือโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือมีโทษปรับไม่  
เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ให้นายทะเบียนมีอำนาจ  
เปรียบเทียบได้

ภายใต้บังคับของบทบัญญัติตามวรรคหนึ่ง ในการสอบสวนถ้า  
พนักงานสอบสวนพบว่าบุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้  
และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบให้พนักงาน

สอบสวนส่งเรื่องมายังนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ผู้  
นั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายใน  
สามสิบวันแล้วให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา  
ความอาญา ถ้าผู้กระทำความผิดไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอม  
แล้วไม่ชำระเงินค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสามให้ดำเนินคดี  
ต่อไปได้

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
<p style="text-align: center;"><b>บทเฉพาะกาล</b></p> <p><b>มาตรา ๙๒</b> ให้ถือว่าสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ และมีสิทธิหน้าที่ดำเนินการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้</p> <p>เมื่อครบกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งแห่งใดมีสมาชิกไม่ครบตามที่กำหนดในมาตรา ๔๒ ให้ถือว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นอันสิ้นสุดและให้นำบทบัญญัติตามมาตรา ๖๘ และมาตรา ๖๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p><b>มาตรา ๙๓</b> เมื่อครบกำหนดตามมาตรา ๙๒ วรรคสอง ให้สหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง ที่มีสมาชิกครบตามที่กำหนดในมาตรา ๔๒ จัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานขึ้นใหม่โดยมิชักช้า</p> <p>ให้กรรมการสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๙๒ พ้นจากตำแหน่ง เมื่อจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานขึ้นใหม่แล้ว หรือเมื่อพ้นหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ทั้งนี้ ไม่ว่าข้อบังคับของสหภาพแรงงานนั้นจะกำหนดไว้อย่างไร</p> <p><b>มาตรา ๙๔</b> ให้ถือว่าคำขอจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นคำขอจัดตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p><b>มาตรา ๙๕</b> บรรดาระเบียบ ประกาศ มติ คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ถึงที่สุดแล้วตามพระราชบัญญัติ</p>	<p style="text-align: center;"><b>บทเฉพาะกาล</b></p> <p><b>มาตรา ๑๑๖</b> ให้กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัตินี้ และปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่า จะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ</p> <p>การนับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ให้นำรวม วาระการดำรงตำแหน่งกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นวาระการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย</p> <p><b>มาตรา ๑๑๗</b> ผู้ใดเป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระ</p> <p><b>มาตรา ๑๑๘</b> บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำวินิจฉัยชี้ขาด คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คำสั่งของนายทะเบียน หรือคดีซึ่งเกิดขึ้น และยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน</p>	

พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับต่อไป

ให้ถือว่าบรรดาสภาพการจ้างที่มีอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

**มาตรา ๙๖** บรรดาคำร้อง คำร้องทุกข์ และข้อเสนอเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่ได้ยื่นไว้ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ และยังมีได้มีการพิจารณาวินิจฉัยถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้

**มาตรา ๙๗** บทบัญญัติกฎหมายใด อ้างถึงกฎหมายว่าด้วยกฎหมายพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึงพระราชบัญญัตินี้ และคำว่า “พนักงาน” ตามกฎหมายดังกล่าวให้หมายถึง “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัตินี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำวินิจฉัยชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้น จะถึงที่สุด

**มาตรา ๑๑๙** สภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้ถือว่าเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

**มาตรา ๑๒๐** คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน ที่ได้ยื่นไว้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรอง การจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

**มาตรา ๑๒๑** ให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๒ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ในกรณีที่การจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานในระหว่างระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างประกาศ บริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อย ห้าวันก่อนการนัดหยุดงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยา ผู้ใช้บริการสาธารณะที่ได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย และให้มีผลผูกพันลูกจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศของนายจ้างดังกล่าว

**มาตรา ๑๒๒** บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่

ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีข้อบังคับ  
ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ  
\_\_\_\_\_ การดำเนินการออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามวรรค  
หนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้  
ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้รัฐมนตรี รายงานเหตุผลที่ไม่  
อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

มาตรา ๑๒๓ บทบัญญัติกฎหมายใดอ้างถึงกฎหมายว่าด้วยแรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้ถือว่าอ้างถึงพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒๔ เมื่อมีกฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัยใช้บังคับแล้ว  
ให้ความผิดอาญา ตามมาตรา ๑๐๖ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๐๘ มาตรา  
๑๐๙ มาตรา ๑๑๐ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๒ มาตรา ๑๑๓ มาตรา  
๑๑๔ และมาตรา ๑๑๕ เปลี่ยนเป็นความผิดเป็นพินัยและให้ดำเนินการ  
ตาม

กฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัย โดยให้อัตราโทษปรับทางอาญา  
เปลี่ยนเป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัย

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
	<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๑</b> <b>บททั่วไป</b></p> <p style="text-align: center;">-----</p> <p><b>มาตรา ๖</b> เพื่อการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ดี การดำเนินการใด ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน</p> <p><b>มาตรา ๗</b> ในกรณีพระราชบัญญัติฉบับนี้มีได้กำหนดไว้เป็นประการอื่น การแจ้งการส่งเอกสาร หรือการประกาศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการโดยวิธีการ ทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีเหตุอื่นทำให้ไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ให้แจ้งหรือส่งเอกสารโดยวิธีการทางไปรษณีย์ หรือให้ยื่น ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือสถานอื่น หรือประกาศ ณ สถานที่ทำการของนายจ้าง หรือสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือโดยวิธีการอื่น ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด</p> <p><b>มาตรา ๘</b> ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบงานเลขานุการ ของคณะกรรมการ และให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ</p> <p>(๒) ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลหรือเอกสารเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ</p>	

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
	<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๔</b> <b>การปิดงานและการนัดหยุดงาน</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>ส่วนที่ ๑</b> <b>การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป</b></p> <hr/> <p><b>มาตรา ๓๑</b> นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๗ วรรคสาม ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้</p> <p>(๒) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้พนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปตามมาตรา ๒๗ (๑) หรือนำข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเองตามมาตรา ๒๗ (๒) แต่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือตกลงกันได้</p> <p>(๓) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้มีการเสนอข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๒๗ (๓)</p> <p>(๔) เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามมาตรา ๒๗ วรรคสี่</p>	



(๕) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ ตามมาตรา ๒๗ วรรคสี่ ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิด งานหรือนัดหยุดงานได้

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงานต้องแจ้ง เป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย สี่สิบแปดชั่วโมงก่อน การปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง

## ส่วนที่ ๒

### การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่ สำคัญ

มาตรา ๓๒ กิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ ต้องมี การจัดทำแผน บริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการปิด งานหรือนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ เพื่อให้บริการ สาธารณะมีความ ต่อเนื่อง และเกิดความปลอดภัยต่อชีวิต หรือสุขภาพของประชาชน

(๑) กิจการบริการสาธารณสุข

(๒) กิจการไฟฟ้า

(๓) กิจการประปา

(๔) กิจการโทรคมนาคม

(๕) กิจการบรรเทาสาธารณภัย

(๖) กิจการบริการการเดินทางอากาศ

(๗) กิจการขนส่งคนโดยสารทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวม ตลอดถึงกิจการบริการ เสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(๘) กิจการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เฉพาะสินค้า เวชภัณฑ์หรือสินค้าที่จำเป็นต่อความปลอดภัยในชีวิต รวมถึงตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือขนถ่ายสินค้าหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้า ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(๙) กิจการอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือ สุขภาพของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา ๓๓** ให้นายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือผู้แทนของลูกจ้าง ที่ได้รับการเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ร่วมกันจัดทำแผน บริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๒ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) งาน ลักษณะงาน หรือส่วนงานของกิจการบริการสาธารณะ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัด ให้มี

(๒) สัดส่วนหรือปริมาณงานของภารกิจที่ต้องจัดทำโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ

(๓) วัน เวลา และพื้นที่ หรือความถี่ ในการให้บริการสาธารณะ โดยคำนึงถึงจำนวน ผู้ใช้บริการ สถานที่หรือพื้นที่ที่จำเป็นต้องมีการใช้ บริการสาธารณะ เช่น สถานศึกษา โรงพยาบาล

(๔) แผนงานด้านบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มีเพื่อทดแทน รวมถึง จำนวนลูกจ้างที่ต้องให้บริการหรือควบคุมดูแลการจัดทำบริการสาธารณะตาม (๒)

(๕) แผนงานด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดทำ บริการสาธารณะ

(๖) ค่าตอบแทน รวมถึงการคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน

(๗) รายละเอียดอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา ๓๔** ในการร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น จะแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือเชิญ หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการจัดทำแผนดังกล่าวด้วยก็ได้

**มาตรา ๓๕** เมื่อสามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้แล้ว ให้ทำแผนตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนของนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้างที่ได้รับการเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงาน โดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

**มาตรา ๓๖** ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างเห็นชอบ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำ ที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

**มาตรา ๓๗** แผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ มีผลผูกพัน นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง และผู้ถูกกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น ให้ต้องปฏิบัติตาม

**มาตรา ๓๘** ให้มีการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

**มาตรา ๓๙** ในการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ และการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๘ ให้คำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงานของ ลูกจ้างและสิทธิในการได้รับบริการสาธารณะของประชาชน

**มาตรา ๔๐** ก่อนการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ ตามมาตรา ๓๒ ให้ฝ่ายลูกจ้างที่จะนัดหยุดงานแจ้งเป็นหนังสือ ให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และประกาศให้ประชาชน รับทราบเป็นการทั่วไปโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด ให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงาน ให้ประชาชน ทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีอื่นใด โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการ สาธารณะที่ได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย

ในกรณีที่เป็นบริการสาธารณะตามมาตรา ๓๒ (๓) หรือ (๘) ประกาศตามวรรคสอง ต้องระบุจำนวนความถี่ต่อระยะเวลาของการ ให้บริการขนส่งและการให้บริการในช่วงระยะเวลา เร่งด่วนด้วย

**มาตรา ๔๑** ก่อนนายจ้างจะปิดงานตามมาตรา ๓๑ ในกิจการที่เป็น บริการสาธารณะ ที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ต้องได้รับความเห็นชอบจาก รัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดนั้น และให้นำมาตรา ๓๓ ถึงมาตรา ๔๐ มา ใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

**มาตรา ๔๒** ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการที่ เป็นบริการสาธารณะ ที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ส่งผลกระทบอย่าง ร้ายแรงต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อย หรือความ

ปลอดภัยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงาน  
เสนอคณะกรรมการ เพื่อชี้ขาด และให้คณะกรรมการชี้ขาดภายใน  
สามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง และแจ้งคำชี้ขาดนั้น ให้ทั้งสองฝ่ายทราบ  
คำชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัด  
หยุดงาน ต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ให้นำมาตรา ๒๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

### ส่วนที่ ๓

#### สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑  
ลูกจ้างไม่มีสิทธิ ได้รับค่าจ้าง การใช้สิทธินัดหยุดงานตามวรรคหนึ่ง  
ลูกจ้างจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวาง การทำงานของลูกจ้างที่  
ไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้

มาตรา ๔๔ ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ นายจ้าง  
จะทำสัญญาจ้าง บุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างที่นัดหยุดงานไม่ได้  
เว้นแต่การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการ สาธารณะที่สำคัญ

มาตรา ๔๕ ในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานตามมาตรา ๓๑  
นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้าง ให้แก่ลูกจ้างก็ได้

กฎหมายฉบับเดิม	ร่างกฎหมายฉบับใหม่	คำอธิบายร่างกฎหมายฉบับใหม่
	<p style="text-align: center;"><b>หมวด ๑๐</b> <b>การกระทำอันไม่เป็นธรรม</b></p> <p style="text-align: center;">-----</p> <p><b>มาตรา ๙๗ ห้ามนายจ้าง</b></p> <p>(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไป ได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้วแต่กรณีกระทำการหรือกำลังจะกระทำการ ดังต่อไปนี้</p> <p style="padding-left: 40px;">(ก) จัดตั้งสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p style="padding-left: 40px;">(ข) เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการสภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p style="padding-left: 40px;">(ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p style="padding-left: 40px;">(ง) พ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีแรงงาน</p> <p style="padding-left: 40px;">(จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>(๒) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิก ของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p>	<p style="text-align: center;"><b>มาตรา ๓๕ เดิม</b></p>

	<p>(๓) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือ สหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจ หรือชัดเจนการใช้สิทธิของลูกจ้างในการ เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจโดยมิชอบด้วยกฎหมาย</p> <p><b>มาตรา ๙๘ ห้ามผู้ใด</b></p> <p>(๑) บังคับ หรือขู่เข็ญโดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็น สมาชิกสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ</p> <p>(๒) กระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๙๗</p> <p><b>มาตรา ๙๙</b> เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๑๔ ถึงมาตรา ๒๗ ห้าม นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่บุคคลดังกล่าว กระทำการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของ นายจ้าง โดยนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับ แต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่ จำต้องตักเตือน</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</p>	<p><b>มาตรา ๓๖ เดิม</b></p> <p><b>มาตรา ๓๔ เดิม</b></p>
--	--	---

	<p><b>มาตรา ๑๐๐</b> ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม มาตรา ๑๔ วรรคหนึ่ง หรือคำชี้ขาดตามมาตรา ๒๘ มีผลใช้บังคับ ห้าม นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการ เรียกร้อง เว้นแต่บุคคล ดังกล่าวได้กระทำการ ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง</p> <p>(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย</p> <p>(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของ นายจ้าง โดยนายจ้าง ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับ แต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่ จำต้องตักเตือน</p> <p>(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผล อันสมควร</p> <p>(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการ ฝ่าฝืนข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด</p> <p><b>มาตรา ๑๐๑</b> เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๙๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๙๙ หรือมาตรา ๑๐๐ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหา ผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการได้ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ที่มีการฝ่าฝืน</p> <p><b>มาตรา ๑๐๒</b> เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๐๑ แล้ว ให้ คณะกรรมการ พิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบ วันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา และมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้าง รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้</p>	<p><b>มาตรา ๓๗ เดิม</b></p>
--	--	-----------------------------



	<p>รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดได้ไม่เกิน สามสิบวันให้คณะกรรมการแจ้งคำสั่งตามวรรค หนึ่งให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบ</p> <p>ในกรณีผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของ คณะกรรมการมีสิทธินำคดี ไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่ วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง</p> <p>การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่ง ของคณะกรรมการ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยมี หลักประกันที่เชื่อถือได้</p> <p>การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานในกรณีที่คำสั่งของคณะกรรมการ กำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินด้วย ให้ผู้ถูกกล่าวหาขึ้นวางเงินต่อศาล แรงงานโดยครบถ้วนตามคำสั่งของคณะกรรมการ จึงจะฟ้องคดีได้</p> <p>ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด และไม่ได้นำคดีไปสู่ศาล แรงงานภายในระยะเวลาตามวรรคสี่ ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด</p> <p>เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ถูกกล่าวหา มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ ลูกจ้าง</p> <p>ในกรณีที่มีการวางเงินต่อศาล ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้ถูก กล่าวหาวางไว้ต่อศาลแรงงาน ให้แก่ลูกจ้างผู้กล่าวหา</p> <p><b>มาตรา ๑๐๓</b> การดำเนินคดีอาญาอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนมาตรา ๔๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๔๔ หรือมาตรา ๑๐๐ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๐๑ โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ</p>	
--	---	--