

ร่างฯ ที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ในวาระที่สาม

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ
พ.ศ.

หลักการ

ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มีบทบัญญัติบางประการ ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน และหลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงาน ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจอันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัว เพื่อจัดตั้ง ดำเนินกิจการ และคุ้มครององค์กรดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่าง ประเทศ ปรับปรุงอัตราโทษอาญาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น รวมทั้งยกเลิกโทษอาญาสำหรับการกระทำความผิด บางประการที่ไม่เหมาะสมจะกำหนดเป็นโทษอาญาโดยเปลี่ยนเป็นโทษปรับเป็นพินัย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ร่าง
พระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ
พ.ศ.

.....
.....
.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

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

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้
เพื่อให้การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
การปิดงานและการนัดหยุดงาน รวมทั้งการจัดตั้งและดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพ
ในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ
พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล กิจการของรัฐ ตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละ ห้าสิบ

“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจ กระทำการแทนรัฐวิสาหกิจด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่มีผลการเจรจา กันภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราว เนื่องจากเกิดข้อพิพาทแรงงาน

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจาก เกิดข้อพิพาทแรงงาน

“สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัตินี้

“สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า สภาองค์กรลูกจ้างแรงงาน รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

“พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ให้ปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑ บททั่วไป

มาตรา ๖ เพื่อการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ดี การดำเนินการใด ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

มาตรา ๗ ในกรณีพระราชบัญญัติฉบับนี้มีได้กำหนดไว้เป็นประการอื่น การแจ้งการส่งเอกสาร หรือการประกาศตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นหลัก ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการหรือมีเหตุอื่นทำให้ไม่สามารถดำเนินการโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ ให้แจ้งหรือส่งเอกสารโดยวิธีการทางไปรษณีย์ หรือให้ยื่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือสถานที่อื่น หรือประกาศ ณ สถานที่ทำการของนายจ้าง หรือสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือโดยวิธีการอื่น ตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๘ ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานรับผิดชอบงานเลขานุการของคณะกรรมการ และให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
- (๒) ศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลหรือเอกสารเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ รวมทั้งสนับสนุนงานด้านวิชาการให้แก่คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

หมวด ๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๙ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๑๐ ในรัฐวิสาหกิจให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจร่วมกันเจรจาเพื่อจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างอาจร่วมกันแต่งตั้งผู้แทนเพื่อเจรจการจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๑๑ รัฐวิสาหกิจใดที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจนกว่าจะมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๐ อย่างน้อยต้องมีข้อความเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (๒) กำหนดวัน เวลาทำงาน และสถานที่ทำงาน
- (๓) ค่าจ้าง
- (๔) สวัสดิการ
- (๕) การเลิกจ้าง
- (๖) การร้องทุกข์ของลูกจ้าง
- (๗) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา ๑๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ในกรณีที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง

มาตรา ๑๔ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้อธิบดีทราบโดยมิชักช้า

ข้อเรียกร้องตามวรรคหนึ่ง ต้องมีลายมือชื่อของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ผู้ยื่นข้อเรียกร้อง และให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการยื่นข้อเรียกร้องด้วย

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายลูกจ้างให้เลือกตั้งจากลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องและเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น

การเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจตามวรรคห้า ลูกจ้างจะจัดการเลือกตั้งเอง หรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการเลือกตั้งแทนก็ได้ โดยลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจา

มาตรา ๑๕ การเรียกร้องให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดระยะเวลาการยื่นข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนาข้อเรียกร้องให้อธิบดีทราบโดยมิชักช้า

การระบุชื่อผู้แทนในการเจรจา การแต่งตั้งและการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจาให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสอง วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๖ ในกรณีที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ให้นายจ้างแจ้งข้อเรียกร้องให้ลูกจ้างทราบโดยทั่วกัน และให้นายจ้างปิดประกาศข้อเรียกร้องนั้นไว้ ณ ที่ปิดประกาศข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยื่นข้อเรียกร้อง ต้องมีจำนวนสมาชิก ซึ่งเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง โดยข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้แจ้งไว้แล้วตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้จำนวนสมาชิกไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่มิข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีจำนวนสมาชิกไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวันที่ยื่นตามวรรคหนึ่ง นายจ้างอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจสอบรอง

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในวันที่ยื่นข้อเรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้แล้วตามวรรคหนึ่งย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมีไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่มีข้อสงสัยว่าลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีลูกจ้างไม่ถึงจำนวนตามที่กำหนดไว้ในวันที่ยื่นตามวรรคหนึ่ง นายจ้างอาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง

มาตรา ๑๙ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

การระบุชื่อผู้แทนในการเจรจา การแต่งตั้งและการเลือกตั้งผู้แทนในการเจรจา ให้นำมาตรา ๑๔ วรรคสอง วรรคสาม วรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๐ นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างอาจตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๙ ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน

ในกรณีที่นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งชื่อที่ปรึกษาฝ่ายตนให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบเป็นหนังสือ และให้ที่ปรึกษามีสิทธิเข้าร่วมประชุมและเจรจาทำความตกลงได้

มาตรา ๒๑ ถ้าสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้าง

ให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ทำข้อตกลง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้

ให้นายจ้างแจ้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งต่ออธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทำข้อตกลง

มาตรา ๒๒ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดตามมาตรา ๕๑ (๒) นายจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ

มาตรา ๒๓ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้น

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้างกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีสมาชิกเป็นลูกจ้างไม่น้อยกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดหรือกับลูกจ้างซึ่งยื่นข้อเรียกร้อง ที่มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพัน นายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด

มาตรา ๒๔ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ให้ความเป็นผู้แทน ผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ หรือมาตรา ๑๙ สิ้นสุดลง

มาตรา ๒๕ เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามนายจ้าง ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงาน นั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด ๓

วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๒๖ ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๔ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมง นับแต่เวลาที่พนักงานกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๔ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๗ เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตามมาตรา ๒๖ แล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยโดยมีชักช้าเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกัน

ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประนอม ข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องแจ้งต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ทราบถึงความประสงค์ที่จะดำเนินการต่อไป โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะปิดงานหรือนัดหยุดงานก็ได้ เว้นแต่ ทั้งสองฝ่ายตกลงกันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปจนตกลงกันได้

(๒) นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาทกลงกันเอง

(๓) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นต่อคณะกรรมการเพื่อชี้ขาดข้อพิพาท

แรงงาน

ในกรณีที่ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันได้ไม่ว่าในระยะเวลาใด
ให้นำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปดำเนินการตามมาตรา ๒๑

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตาม (๓) แล้ว ให้พิจารณา
วินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบ
ก่อนการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามวรรคสี่ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งบุคคล
หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก็ได้

มาตรา ๒๘ ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด
ของคณะกรรมการ แต่ถ้าเป็นคำชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนด
ตามมาตรา ๕๑ (๒) จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

ในกรณีที่ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาด
ของคณะกรรมการ มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง
การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานตามวรรคสอง ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำชี้ขาด
ของคณะกรรมการ เว้นแต่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๒๙ คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่
ได้ชี้ขาดหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ในกรณีที่ไม่มีกรณียื่นข้อเรียกร้องใหม่
ให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๓๐ ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการ
หรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

หมวด ๔

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

ส่วนที่ ๑

การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการทั่วไป

มาตรา ๓๑ นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้
(๑) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๒๑ หรือมาตรา ๒๓
วรรคสาม ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

(๒) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปตามมาตรา ๒๗ (๑) หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเองตามมาตรา ๒๗ (๒) แต่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือตกลงกันได้

(๓) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้มีการเสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๒๗ (๓)

(๔) เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามมาตรา ๒๗ วรรคสี่

(๕) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการตามมาตรา ๒๗ วรรคสี่ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อย สี่สิบแปดชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง

ส่วนที่ ๒

การปิดงานและการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

มาตรา ๓๒ กิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่อง และเกิดความปลอดภัยต่อชีวิต หรือสุขภาพของประชาชน

(๑) กิจการบริการสาธารณสุข

(๒) กิจการไฟฟ้า

(๓) กิจการประปา

(๔) กิจการโทรคมนาคม

(๕) กิจการบรรเทาสาธารณภัย

(๖) กิจการบริการการเดินทางอากาศ

(๗) กิจการขนส่งคนโดยสารทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

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

(๙) กิจการอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๓ ให้นายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้างที่ได้รับการเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๒ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) งาน ลักษณะงาน หรือส่วนงานของกิจการบริการสาธารณะ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดให้มี

(๒) สัดส่วนหรือปริมาณงานของภารกิจที่ต้องจัดทำโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ

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

(๔) แผนงานด้านบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มีเพื่อทดแทน รวมถึงจำนวนลูกจ้างที่ต้องให้บริการหรือควบคุมดูแลการจัดทำบริการสาธารณะตาม (๒)

(๕) แผนงานด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดทำบริการสาธารณะ

(๖) ค่าตอบแทน รวมถึงการคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน

(๗) รายละเอียดอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๓๔ ในการร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น จะแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือเชิญหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการจัดทำแผนดังกล่าวด้วยก็ได้

มาตรา ๓๕ เมื่อสามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้แล้ว ให้ทำแผนตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนของนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้างที่ได้รับการเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงาน โดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างเห็นชอบ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

มาตรา ๓๗ แผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ มีผลผูกพัน นายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง และผู้ถูกกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นให้ต้องปฏิบัติตาม

มาตรา ๓๘ ให้มีการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

มาตรา ๓๙ ในการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๖ และการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๘ ให้คำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างและสิทธิในการได้รับบริการสาธารณะของประชาชน

มาตรา ๔๐ ก่อนการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ให้ฝ่ายลูกจ้างที่จะนัดหยุดงานแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และประกาศให้ประชาชนรับทราบเป็นการทั่วไปโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด

ให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะที่ได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย

ในกรณีที่เป็นการบริการสาธารณะตามมาตรา ๓๒ (๗) หรือ (๘) ประกาศตามวรรคสองต้องระบุจำนวนความถี่ต่อระยะเวลาของการให้บริการขนส่งและการให้บริการในช่วงระยะเวลาเร่งด่วนด้วย

มาตรา ๔๑ ก่อนนายจ้างจะปิดงานตามมาตรา ๓๑ ในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดนั้น และให้นำมาตรา ๓๓ ถึงมาตรา ๔๐ มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒ ส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเสนอคณะกรรมการเพื่อชี้ขาด และให้คณะกรรมการชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง และแจ้งคำชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายทราบ

คำชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ให้นำมาตรา ๒๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓

สิทธิในระหว่างการปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ลูกจ้างใช้สิทธินัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

การใช้สิทธินัดหยุดงานตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างที่ไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้

มาตรา ๔๔ ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๑ นายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างที่นัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ

มาตรา ๔๕ ในระหว่างที่นายจ้างใช้สิทธิปิดงานตามมาตรา ๓๑ นายจ้างจะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างก็ได้

หมวด ๕

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๔๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ” ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

(๓) ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนห้าคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งกันเองในระหว่างผู้ว่าการ ผู้อำนวยการ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่และอำนาจคล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจด้วยกัน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนห้าคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งกันเองในระหว่างประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยกัน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีอำนาจแต่งตั้งข้าราชการในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามจำนวนที่เห็นสมควร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม และการเลือกตั้งเพื่อให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔๗ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี เมื่อครบกำหนดตามวาระ หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๔๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) รัฐมนตรีให้ออก เพราะมีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) พ้นจากการเป็นนายจ้างหรือพ้นจากการเป็นประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้วแต่กรณี

(๕) พ้นจากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๖) ไม่มาประชุมสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๗) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๔๖

วรรคสาม

มาตรา ๔๙ ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างจากผู้ที่ได้รับเลือกตั้งที่อยู่ลำดับถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้ และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ไม่มีผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นเป็นกรรมการแทนตามวรรคหนึ่ง ให้เลือกตั้งผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง แล้วแต่กรณี เพื่อให้รัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการแทน

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการตามความในวรรคหนึ่ง

มาตรา ๕๐ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมของคณะกรรมการ ถ้าไม่ครบองค์ประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับแต่วันทีนัดประชุมครั้งแรก การประชุมครั้งหลังนี้ แม้จะไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม

มาตรา ๕๑ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง
- (๒) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้
- (๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ตามมาตรา ๒๒
- (๔) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๗ หรือมาตรา ๔๒
- (๕) กำหนดกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๒
- (๖) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๑๐๒
- (๗) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานเพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง
- (๘) ออกข้อบังคับว่าด้วยการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการ
- (๙) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- (๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๕๒ มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตามมาตรา ๕๑ (๑) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๕๑ (๒) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้

มาตรา ๕๓ ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการหรืออนุกรรมการมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงาน

ของนายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริง เรียกตรวจสอบเอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ได้ตามความจำเป็น

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งสิ่งของ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ

มาตรา ๕๔ คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการจะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

หมวด ๖

คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

มาตรา ๕๕ ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง ประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่งซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้นตามจำนวนที่ รัฐวิสาหกิจกำหนดซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งมาจากการเลือกตั้ง ของสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งมิใช่ฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น มีจำนวนเท่ากับจำนวน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นกรรมการ

ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจัดให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีไม่ใช่ฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง เพื่อเสนอรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งเป็นกรรมการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกาศกำหนด

ในรัฐวิสาหกิจใดหากไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรืออยู่ระหว่างที่สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจต้องเลิกไปตามมาตรา ๘๖ หรือมีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมากกว่าหนึ่งสหภาพ ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างซึ่งมิใช่ฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทน ฝ่ายนายจ้างเพื่อเสนอรัฐวิสาหกิจแต่งตั้งเป็นกรรมการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐวิสาหกิจ แต่ละแห่งประกาศกำหนด

ให้ลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคสามอยู่ในตำแหน่งกรรมการจนกว่าจะสามารถ แต่งตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่งได้

มาตรา ๕๖ กรรมการกิจการสัมพันธ์มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี เมื่อครบกำหนดตามวาระ หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่ เข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๕๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการกิจการสัมพันธ์
พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

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

มาตรา ๕๘ ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการ
แต่งตั้งกรรมการกิจการสัมพันธ์แทนตำแหน่งที่ว่าง และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระ
ที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

มาตรา ๕๙ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงาน
ของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์
- (๒) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น
- (๓) พิจารณาให้ความเห็นในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
หรือสภาพการจ้างอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐวิสาหกิจนั้น
- (๔) ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๖๐ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุมอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้งและให้นำความ
ในมาตรา ๕๐ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์โดยอนุโลม

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควร กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามอาจร้องขอ
ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุม และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ต้องจัดให้มีการ
ประชุมภายในสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

มาตรา ๖๑ นายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นตกลงให้ความยินยอมเป็นหนังสือหรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ หรือเพราะเหตุระยะเวลาตามสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

มาตรา ๖๒ ห้ามประธานกรรมการและกรรมการกิจการสัมพันธ์รับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากรัฐวิสาหกิจนั้นในการทำหน้าที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส หรือประโยชน์อื่นที่กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

หมวด ๗

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๖๓ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

มาตรา ๖๔ ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่ออธิบดี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

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) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๙) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(๑๐) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของกรรมการ จำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

(๑๑) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของอนุกรรมการและการแต่งตั้งอนุกรรมการ

มาตรา ๖๖ เมื่ออธิบดีได้รับคำขอและเอกสารประกอบคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจครบถ้วนแล้ว ให้อธิบดีออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจให้แก่ผู้ยื่นคำขอภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

ในกรณีที่พ้นกำหนดระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง หรือในกรณีที่อธิบดีมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าวหรือวันที่อธิบดีมีคำสั่ง

มาตรา ๖๗ ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามมาตรา ๖๖ เป็นนิติบุคคล และให้อธิบดีประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๖๘ ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๖๔ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติพร้อมนำเสนอรายชื่อและที่อยู่ของกรรมการ

มาตรา ๖๙ สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นลูกจ้าง

ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายบริหารดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

มาตรา ๗๐ สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกำหนดไว้

มาตรา ๗๑ สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสิ้นสุดลง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ที่ประชุมใหญ่ให้ออกเพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจ

- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๗๒ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอาจดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญทำความตกลง รับทราบค่าชี้ขาด หรือทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกับนายจ้างแทนสมาชิก
- (๒) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (๓) จัดให้มีการหารายได้เพื่อนำมาดำเนินการกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
- (๔) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
- (๕) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๓
- (๖) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
- (๗) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
- (๘) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- (๙) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ
- (๑๐) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตามมาตรา ๕๙ (๔)

มาตรา ๗๓ เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ผู้ใดจะนำไปเป็นเหตุร้องทุกข์หรือกล่าวโทษหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่งลูกจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นมิได้

- (๑) เข้าร่วมเจริญทำความตกลงกับนายจ้างเพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (๒) ช่วยเหลือ ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(๓) ซี่แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงาน หรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

(๔) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

การยกเว้นตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมถึงกรณีเป็นการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะ ความผิดเกี่ยวกับการก่อการร้าย เกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิด ทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

มาตรา ๗๔ ให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้ คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำแทนก็ได้ คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

มาตรา ๗๕ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิลา ดังต่อไปนี้

(๑) เพื่อไปดำเนินการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(๒) เพื่อไปประชุม อบรม หรือสัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนดอันเกี่ยวกับกิจการ ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๓) เพื่อไปประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใด ๆ ตามที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และนายจ้างจะได้ตกลงกัน

(๔) เพื่อปฏิบัติหน้าที่กรรมการฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีตามกฎหมาย เกี่ยวกับแรงงานหรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นหรืออนุกรรมการอื่นตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน การลาตามวรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา โดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และให้ถือว่าลูกจ้างได้มาทำงานในวันนั้น

มาตรา ๗๖ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติ ของที่ประชุมใหญ่

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(๒) เลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ

(๓) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสาธารณประโยชน์

(๔) ร่วมจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๙๒ หรือสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๙๔

- (๕) นัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา ๒๗ วรรคสอง
 (๖) ควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากัน
 (๗) เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
 (๘) จัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในกรณีที่สหภาพแรงงาน
 พ้นสภาพการเป็นสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๔๐
 (๙) ดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนตามมาตรา ๔๑

มาตรา ๓๗ เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงาน
 รัฐวิสาหกิจมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ และให้อธิบดี
 ออกใบรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอ

กรณีที่อธิบดีมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ หรือไม่มีคำสั่ง
 ภายในกำหนดระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงาน
 ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งจากอธิบดีหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

รายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๘ เมื่อได้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ตามมติของที่ประชุมใหญ่แล้ว ให้สหภาพ
 แรงงานรัฐวิสาหกิจมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่ง
 รายชื่อและที่อยู่ของกรรมการใหม่ด้วย และให้อธิบดีออกใบรับรองกรรมการใหม่ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่
 ได้รับคำขอ

กรณีที่อธิบดีมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองกรรมการใหม่ หรือไม่มีคำสั่งภายในกำหนด
 ระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวัน
 นับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งจากอธิบดีหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

รายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

มาตรา ๓๙ เมื่ออธิบดีออกใบสำคัญรับรองตามมาตรา ๓๗ หรือมาตรา ๓๘ แล้ว
 ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจประกาศข้อบังคับหรือรายชื่อกรรมการใหม่ดังกล่าวโดยเปิดเผยไว้
 เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

มาตรา ๔๐ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกให้เป็นปัจจุบัน
 ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจประกาศวันและเวลาทำการโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไป
 ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีการอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้

มาตรา ๔๑ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี
 และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่
 ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเก็บรักษาบัญชีไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปี

มาตรา ๘๒ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจเดียวกันตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติของที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องมีหนังสือแจ้งต่ออธิบดีพร้อมนำส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา ๘๓ เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ดำเนินการตามมาตรา ๘๒ แล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างหนึ่งอย่างใดในการควบสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้าน และสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะควบเข้ากันมิได้จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

มาตรา ๘๔ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากันนั้น ต้องยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใหม่เป็นหนังสือต่ออธิบดี

ให้นำมาตรา ๖๓ ถึงมาตรา ๘๑ มาใช้บังคับแก่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งขึ้นใหม่โดยอนุโลม

มาตรา ๘๕ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใหม่ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น

สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจใหม่

มาตรา ๘๖ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อมีเหตุตามที่ข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกำหนดให้เลิก

(๒) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(๓) ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งให้เลิกตามมาตรา ๘๗

(๔) ล้มละลาย

การเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตาม (๑) และ (๒) ให้กรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่อยู่ในตำแหน่งขณะมีการเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งให้อธิบดีประกาศการเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในราชกิจจานุเบกษา

กรณีที่ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดตาม (๓) หรือ (๔) ให้กรรมการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแจ้งคำพิพากษาหรือคำสั่งดังกล่าวให้อธิบดีทราบ และให้อธิบดีประกาศการเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๘๗ ให้อธิบดียื่นคำร้องต่อศาลแรงงานเพื่อพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้เมื่อปรากฏว่า

(๑) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ หรือขัดต่อกฎหมาย

(๒) สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

ให้อธิบดีมีอำนาจในการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงหรือหลักฐานเกี่ยวกับการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๘๘ เมื่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเลิกตามมาตรา ๘๖ (๑) (๒) หรือ (๓) ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและให้นำบัญชีแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนสามัญจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัดและบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยอนุโลม

มาตรา ๘๙ เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่บุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับตามมาตรา ๖๕ หรือในกรณีที่ข้อบังคับไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นไปตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับมิได้ระบุหรือที่ประชุมใหญ่มิได้มีมติให้บุคคลใดเป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบทรัพย์สินนั้นให้แก่มูลนิธิหรือสมาคมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการสงเคราะห์ช่วยเหลือหรือส่งเสริมสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน

มาตรา ๙๐ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดต้องเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการเอกชน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจนั้นยังคงสภาพความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไป เพียงเพื่อดำเนินการตามวรรคสอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่งประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภายในกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ในกรณีที่ไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาตามวรรคสอง ให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นและให้ดำเนินการชำระบัญชีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๙

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามวรรคสองย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม

มาตรา ๙๑ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจหลายแห่งควบเข้ากันหรือรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐวิสาหกิจอีกแห่งหนึ่ง ให้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจเดิมนั้นยังคงสภาพความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไปเพียงเพื่อดำเนินการตามวรรคสอง

ในกรณีที่สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมตามวรรคหนึ่งประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจที่ควบเข้ากันหรือรวมเข้ากัน ให้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการเปลี่ยนแปลงทางทะเบียนให้ถูกต้องภายในกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ในกรณีที่สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิมไม่ประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจที่ควบเข้ากันหรือรวมเข้ากันตามวรรคสอง ให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นและให้ดำเนินการชำระบัญชีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๘๘ และมาตรา ๘๙

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคสอง ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม

หมวด ๘

สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๙๒ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่สองสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นไป อาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ

รายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๙๓ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในมาตรา ๖๕ ถึงมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจโดยอนุโลม

หมวด ๙

สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา ๙๔ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ไม่น้อยกว่าสิบแห่งอาจตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

โดยยื่นคำร้องขอใบสำคัญการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือต่ออธิบดี
พร้อมด้วยข้อบังคับของสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จะจัดตั้งขึ้นตามวรรคหนึ่ง ต้องมีสหภาพ
แรงงานรัฐวิสาหกิจหรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างน้อยหนึ่งแห่งเข้าร่วมในการจัดตั้งด้วย

รายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง
แรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งเป็นนิติบุคคล

มาตรา ๙๕ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในมาตรา ๖๕
ถึงมาตรา ๘๙ มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยอนุโลม

มาตรา ๙๖ สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
อาจเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจได้

หมวด ๑๐

การกระทำอันไม่เป็นธรรม

มาตรา ๙๗ ห้ามนายจ้าง

(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไป
ได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้วแต่กรณีกระทำการหรือกำลังจะกระทำการ
ดังต่อไปนี้

(ก) จัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(ข) เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้องหรือเจรจาตามพระราชบัญญัตินี้

(ง) ฟ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีแรงงาน

(จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการ อธิบดี
ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน

(๒) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิก
ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน ทรัพย์สิน
หรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร
ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๓) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจ หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา ๙๘ ห้ามผู้ใด

(๑) บังคับ หรือขู่ข่มขู่โดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(๒) กระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา ๙๗

มาตรา ๙๙ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๔ หรือมาตรา ๑๕ แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา ๑๔ ถึงมาตรา ๒๗ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำการ ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง อันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

มาตรา ๑๐๐ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา ๑๔ วรรคหนึ่ง หรือคำสั่งชี้ขาดตามมาตรา ๒๘ มีผลใช้บังคับ ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ดำเนินการในการเรียกร้อง เว้นแต่บุคคล ดังกล่าวได้กระทำการ ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้าง ตกเตือนเป็นหนังสือแล้วและยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตกเตือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งชี้ขาด

มาตรา ๑๐๑ เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา ๙๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๙๙ หรือมาตรา ๑๐๐ ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการได้ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่มีการฝ่าฝืน

มาตรา ๑๐๒ เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา ๑๐๑ แล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา และมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ไม่เกินสามสิบวัน

ให้คณะกรรมการแจ้งคำสั่งตามวรรคหนึ่งให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบ
ในกรณีผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยมีหลักประกันที่เชื่อถือได้

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานในกรณีที่คำสั่งของคณะกรรมการกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินด้วย ให้ผู้ถูกกล่าวหาที่วางเงินต่อศาลแรงงานโดยครบถ้วนตามคำสั่งของคณะกรรมการ จึงจะฟ้องคดีได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด และไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในระยะเวลาตามวรรคสี่ ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สิ้นสุด

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ถูกกล่าวหาไม่จำเป็นต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง
ในกรณีที่มีการวางเงินต่อศาล ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาวางไว้ต่อศาลแรงงานให้แก่ลูกจ้างผู้กล่าวหา

มาตรา ๑๐๓ การดำเนินคดีอาญาอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนมาตรา ๙๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๙๙ หรือมาตรา ๑๐๐ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๑๐๑ โดยผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ

หมวด ๑๑ บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๐๔ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๑๔ หรือผู้แทนซึ่งเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาตามมาตรา ๑๙ ผู้ใดเรียก รับ หรือยอมจะรับเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อกระทำการอันเป็นเหตุให้รัฐวิสาหกิจ หรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๐๕ ที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือฝ่ายลูกจ้าง ตามมาตรา ๒๐ ผู้ใดเรียก รับ หรือยอมจะรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้หนึ่งผู้ใดเพื่อกระทำการ อันเป็นเหตุให้นายจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งตนเป็นที่ปรึกษาต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท 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 ๑๑๓ ผู้ใดใช้คำว่า “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ” “สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรือ “สภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกัน ประกอบกับชื่อในดวงตรา ป้ายชื่อ จดหมาย ใบแจ้งความ หรือเอกสารอย่างอื่นโดยมิได้เป็นสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๔ ผู้ใดดำเนินการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยไม่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๕ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๙๗ มาตรา ๙๘ มาตรา ๙๙ หรือมาตรา ๑๐๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าแสนบาท

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๑๖ ให้กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัตินี้ และปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

การนับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจ ให้นับรวมวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นวาระการดำรงตำแหน่งตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

มาตรา ๑๑๗ ผู้ใดเป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งต่อไปจนกว่าจะครบวาระ

มาตรา ๑๑๘ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน คำวินิจฉัยชี้ขาด คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คำสั่งของนายทะเบียน หรือคดีซึ่งเกิดขึ้น และยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำวินิจฉัยชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้น จะถึงที่สุด

มาตรา ๑๑๙ สภาพภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้ถือว่าเป็นสภาพภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒๐ คำขอจดทะเบียนจัดตั้งสภาพภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน ที่ได้ยื่นไว้ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ให้ถือว่าเป็นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๑๒๑ ให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการปิดงาน หรือการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๒ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่การจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานในระหว่างระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างประกาศ บริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อย ห้าวันก่อนการนัดหยุดงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะที่ได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย และให้มีผลผูกพันลูกจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศของนายจ้างดังกล่าว

มาตรา ๑๒๒ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกตามพระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับ ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จนกว่าจะมีข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ

การดำเนินการออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้รัฐมนตรี รายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

มาตรา ๑๒๓ บทบัญญัติกฎหมายใดอ้างถึงกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 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 เปลี่ยนเป็นความผิดเป็นพินัยและให้ดำเนินการตาม กฎหมายว่าด้วยการปรับเป็นพินัย โดยให้อัตราโทษปรับทางอาญาเปลี่ยนเป็นอัตราค่าปรับเป็นพินัย

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

