



หน่วยที่ 6

หลักกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์

หลักกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายกำหนดแนวทางวิธีการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน เกิดความรักสามัคคีในองค์การที่ทำงานร่วมกัน สามารถทำข้อตกลงเกี่ยวกับ **“สภาพการจ้าง”** ในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ของแต่ละฝ่าย พร้อมทำงานร่วมกันได้ รวมไปถึงกำหนดวิธีการแจ้งข้อเรียกร้อง วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน สามารถเข้าถึงการประสานงานกับคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานให้ดำเนินไปด้วยความสงบสุข ไม่เกิดความเสียหายต่อกิจการสำคัญทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

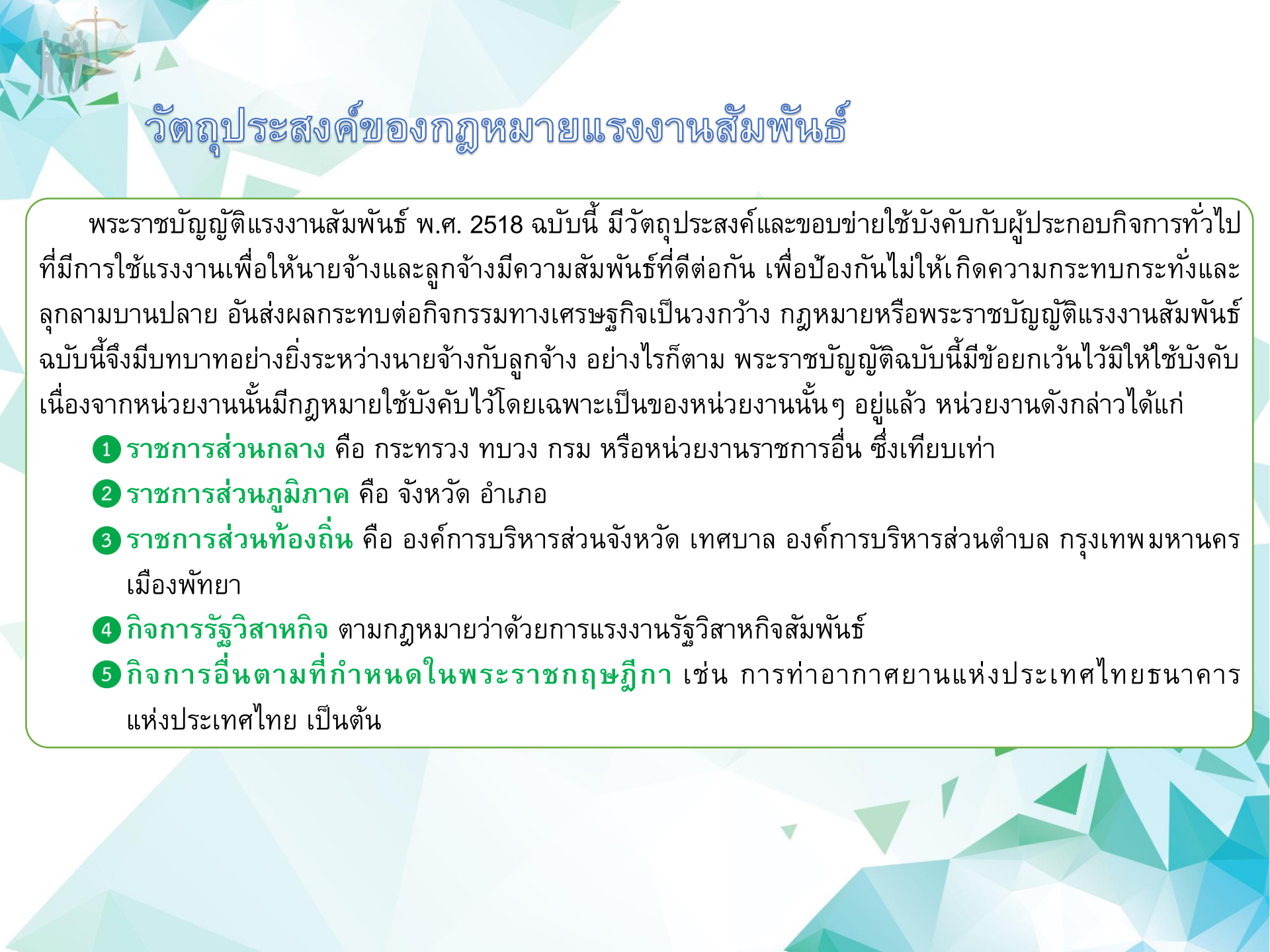


ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายแรงงานสาขาหนึ่ง ที่ใช้บังคับในกิจการทั่วไปที่มีการจ้างแรงงาน วัตถุประสงค์ก็เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่าง **ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง** เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาท แรงงานที่อาจเกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความสงบสุขในองค์การที่ทำงานร่วมกัน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518** กฎหมายฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ด้วยการออกเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศกระทรวงแรงงานเพิ่มเติม

ลักษณะทั่วไปของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ จะบัญญัติไว้เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเสนอ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและนัดหยุดงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ องค์การฝ่ายนายจ้าง องค์การฝ่ายลูกจ้าง และข้อห้ามการกระทำการใดๆ อันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง รวมทั้งมีบทกำหนดโทษไว้ด้วย



วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์และขอบข่ายใช้บังคับกับผู้ประกอบกิจการทั่วไปที่มีการใช้แรงงานเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความกระทบกระทั่งและลูกลामบานปลาย อันส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง กฎหมายหรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้จึงมีบทบาทอย่างยิ่งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้มีข้อยกเว้นไว้มิให้ใช้บังคับเนื่องจากหน่วยงานนั้นมีกฎหมายใช้บังคับไว้โดยเฉพาะเป็นของหน่วยงานนั้นๆ อยู่แล้ว หน่วยงานดังกล่าวได้แก่

- ❶ **ราชการส่วนกลาง** คือ กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งเทียบเท่า
- ❷ **ราชการส่วนภูมิภาค** คือ จังหวัด อำเภอ
- ❸ **ราชการส่วนท้องถิ่น** คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา
- ❹ **กิจการรัฐวิสาหกิจ** ตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- ❺ **กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา** เช่น การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นต้น



สภาพการจ้าง

สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน

จากความหมาย คำว่า **สภาพการจ้าง** หมายถึง เงื่อนไขการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีข้อตกลงกันเกิดขึ้น ก่อนที่จะทำงานให้แก่กัน เมื่อมีข้อตกลงและเข้าใจเงื่อนไขในเรื่องการจ้างงานที่จะให้ลูกจ้างทำคืองานเกี่ยวกับอะไร กำหนดวันและเวลาทำงาน กำหนดค่าจ้างให้เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ลูกจ้างควรได้รับจาก นายจ้าง และประโยชน์อื่นๆ ที่นายจ้างและลูกจ้างพึงมี พึงให้ต่อกันและกัน นี่คือ “สภาพการจ้าง” ที่นายจ้างและลูกจ้าง ได้กำหนดขึ้นและตกลงใช้ร่วมกันในครั้งนั้นๆ



องค์การฝ่ายนายจ้าง

นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถรวมตัวกัน เพื่อรักษาผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าจ้าง ผลประโยชน์ และผลงานที่จะได้รับ มีเสรีภาพในการรวมตัวกับองค์การเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน หลักการนี้เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก โดยเฉพาะองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเรียกกันว่า ILO (International Labour Organization) ได้ตราอนุสัญญาเรื่องเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการดำเนินการขององค์การ โดยกำหนดว่า ลูกจ้างและนายจ้างมีสิทธิเสรีภาพในการก่อตั้งและดำเนินการภายในองค์การของตนได้ โดยปราศจากการแทรกแซงหรือควบคุมของรัฐ

สำหรับองค์การฝ่ายนายจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดองค์การฝ่ายนายจ้างไว้มี 3 ระดับ ได้แก่

3	สภาองค์การนายจ้าง
2	สหพันธ์นายจ้าง
1	สมาคมนายจ้าง

องค์การฝ่ายนายจ้าง



สมาคมนายจ้าง

สมาคมนายจ้าง หมายความว่า “องค์การของนายจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518”

สมาคมนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ จะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกันเอง

ผู้มีสิทธิขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อย 3 ฉบับ คำขอต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน



องค์การฝ่ายนายจ้าง

อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง

อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้างคือ

1. เรียกร้องเจรจา ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้
 2. จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง
 3. จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ
 4. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้ง เกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
 5. จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
 6. เรียกเก็บเงินค่าสมาคมเป็นสมาชิก และเก็บค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง
- อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้างดังกล่าวนี้ ก็เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกันเอง

องค์การฝ่ายนายจ้าง



สหพันธ์นายจ้าง

ได้กล่าวมาแล้วว่าองค์การฝ่ายนายจ้างระดับล่างสุด คือ สมาคมนายจ้าง ระดับสูงขึ้นมาอีกระดับหนึ่ง ขององค์การฝ่ายนายจ้าง คือ **สหพันธ์นายจ้าง** ดังที่กฎหมายกำหนดไว้ว่า “สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป ที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียน จัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้”

จากหลักกฎหมาย สมาคมนายจ้าง สามารถจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างได้ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

① **มีสมาคมนายจ้าง** ที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป เช่น สมาคมผู้ผลิตวิทยุกระจายเสียง และสมาคมผู้ผลิตวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ รวม 2 สมาคม และประกอบกิจการอาชีพเดียวกัน

② **รวมกันเพื่อขอจดทะเบียนกับนายทะเบียน** จัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้าง



องค์การฝ่ายนายจ้าง

- ③ **มีวัตถุประสงค์ของสหพันธ์นายจ้าง** เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง คู่ครอง ผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและกิจกรรมของนายจ้างด้วยกันเท่านั้น จะตั้งเพื่อมีวัตถุประสงค์อื่นมิได้
- ④ **เมื่อทำการจดทะเบียนถูกต้องแล้ว** ให้สหพันธ์นายจ้างมีฐานะเป็นนิติบุคคล
- ⑤ **สมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง** คือ สมาคมนายจ้างอย่างน้อยตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป ดังนั้น สมาคมนายจ้างในฐานะเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง จึงมีสิทธิส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างได้ ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหพันธ์นายจ้าง ผู้ดำเนินการกิจการของสหพันธ์นายจ้างก็ได้แก่ ผู้แทนของสมาคมนายจ้างนั่นเอง รวมทั้งคณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างก็จะเลือกตั้งมาจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างนั้น
- ⑥ **การจัดตั้ง** การจดทะเบียน การดำเนินการ มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับสมาคมนายจ้าง

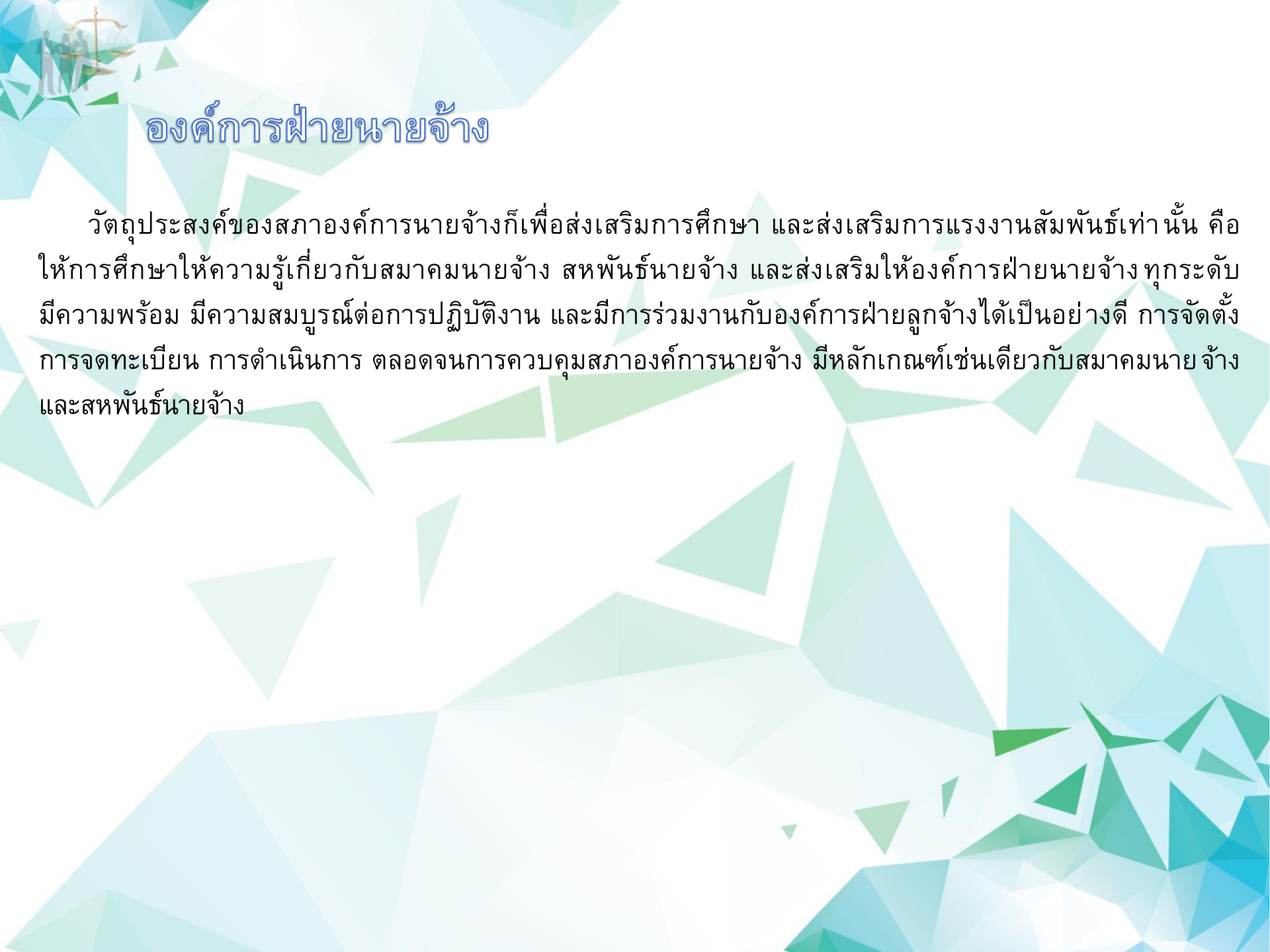
องค์การฝ่ายนายจ้าง



สภาองค์การนายจ้าง

องค์การฝ่ายนายจ้างอีกระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นระดับสูงสุดคือ **สภาองค์การนายจ้าง** กฎหมายกำหนดไว้ ดังนี้
สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง เพื่อส่งเสริมสภา
การศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน
เมื่อได้ทะเบียนแล้วให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

จากหลักกฎหมาย สภาองค์การนายจ้างจึงเป็นองค์การสูงสุดของนายจ้าง การตั้งสภาองค์การนายจ้าง อาจตั้งได้
2 กรณี คือ สมาคมนายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง ร่วมกันจัดตั้งหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง ร่วมกันจัดตั้ง
เช่นเดียวกัน ด้วยการจัดทำข้อบังคับของสภาองค์การนายจ้าง แล้วนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อจดทะเบียน
แล้ว สภาองค์การนายจ้างก็มีฐานะเป็นนิติบุคคล



องค์การฝ่ายนายจ้าง

วัตถุประสงค์ของสภาองค์การนายจ้างก็เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น คือ ให้การศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และส่งเสริมให้องค์การฝ่ายนายจ้างทุกระดับ มีความพร้อม มีความสมบูรณ์ต่อการปฏิบัติงาน และมีการร่วมงานกับองค์การฝ่ายลูกจ้างได้เป็นอย่างดี การจัดตั้ง การจดทะเบียน การดำเนินการ ตลอดจนการควบคุมสภาองค์การนายจ้าง มีลักษณะเช่นเดียวกับสมาคมนายจ้าง และสหพันธ์นายจ้าง

องค์การฝ่ายนายจ้าง

สรุปองค์การฝ่ายนายจ้าง

	สมาคมนายจ้าง	สหพันธ์นายจ้าง	สภาองค์กรนายจ้าง
ผู้ขอจัดตั้ง	- บุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นนายจ้างตั้งแต่ 3 รายขึ้นไป - ทั้ง 3 รายประกอบกิจการประเภทเดียวกัน - บรรลุนิติภาวะและสัญชาติไทย	- สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 รายขึ้นไป - เป็นสมาคมนายจ้างประกอบกิจการประเภทเดียวกัน - เข้าร่วมดำเนินการขอจัดตั้ง	- สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่งขึ้นไป - สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างต่างก็ร่วมกันจัดตั้ง
วัตถุประสงค์	แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และนายจ้างด้วยกันเอง	- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง - คุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและกิจการของนายจ้างด้วยกันเอง	ส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้กับสมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้างให้มีการร่วมงานกับองค์การฝ่ายลูกจ้างได้เป็นอย่างดี
เมื่อจดทะเบียนแล้ว	เป็นนิติบุคคล	เป็นนิติบุคคล	เป็นนิติบุคคล



องค์การฝ่ายลูกจ้าง

องค์การฝ่ายลูกจ้างที่ลูกจ้างสามารถจัดตั้งได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฉบับนี้มี 3 ระดับ ทำนองเดียวกับองค์การฝ่ายนายจ้าง ได้แก่

3	สภาองค์การลูกจ้าง
2	สหพันธ์แรงงาน
1	สหภาพแรงงาน

องค์การฝ่ายลูกจ้าง



สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน คือ องค์การฝ่ายลูกจ้าง**ระดับล่างสุด** ที่ลูกจ้างตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ก็เพื่อแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง

หลักกฎหมายการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นองค์การฝ่ายลูกจ้างขั้นต้นหรือล่างสุด มีดังนี้

1. ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน มีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานประเภทเดียวกัน มีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน



ตัวอย่าง

ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน ต่างก็เป็นลูกจ้างของนาย ก คือ มีนายจ้างคนเดียวกัน ลูกจ้างดังกล่าวสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ กรณีนี้ เน้นที่ตัวนายจ้างคนเดียว มีลูกน้องหรือลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป รับคำสั่งการทำงานจากนายจ้างคนเดียวกัน และอีกกรณีหนึ่ง ลูกจ้างมีนายจ้างต่างรายกัน แต่ลูกจ้างดังกล่าวมีงานที่ทำเป็นอย่างเดียวกัน เช่น ทำงานจักสานไม้ไผ่ด้วยมือ มารวมตัวกันมากกว่า 10 คนขึ้นไป แม้จะมีนายจ้างต่างรายกัน ก็สามารถรวมตัวเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำร้องเป็นหนังสือร้องขอต่อนายทะเบียนเพื่อขอจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ แต่มีข้อแม้ว่า ลูกจ้างทุกคนนั้นจะต้องเป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว และมีสัญชาติไทย



องค์การฝ่ายลูกจ้าง

2. สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
3. สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับ และจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล
4. ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้
 - 4.1 ชื่อสหภาพแรงงาน เช่น สหภาพแรงงานทอผ้าไทย
 - 4.2 วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน คือ การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างไร และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกันเองอย่างไร
 - 4.3 ที่ตั้งสำนักงานสหภาพแรงงาน
 - 4.4 วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
 - 4.5 อัตราเก็บค่าสมัคร ค่าบำรุง และวิธีการชำระเงิน
 - 4.6 ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
 - 4.7 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชี และตรวจบัญชี
 - 4.8 ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงาน และวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
 - 4.9 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่
 - 4.10 ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ



องค์การฝ่ายลูกจ้าง

5. เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

5.1 เรียกร้อง เจริญ ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

5.2 จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับผลประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

5.3 จัดให้มีการบริการสารสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

5.4 จัดให้มีการบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

5.5 จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงิน หรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

5.6 เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

6. ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงาน ในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก คณะกรรมการสหภาพแรงงานอาจตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติตามที่มอบหมายได้ กรรมการหรืออนุกรรมการต้องมีคุณสมบัติ คือ สมาชิกสหภาพแรงงานนั้นๆ มีสัญชาติไทย โดยการเกิด (มิใช่จากการแปลงสัญชาติ) และต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี

องค์การฝ่ายลูกจ้าง



สหพันธ์แรงงาน

สหพันธ์แรงงาน เป็นองค์การของลูกจ้าง สูงขึ้นมามีอีกระดับหนึ่ง จากระดับสหภาพแรงงาน ลักษณะการเป็นสมาชิก และการดำเนินงานของสหพันธ์แรงงานคล้ายกับสหพันธ์นายจ้าง (กลุ่มขององค์การฝ่ายนายจ้าง) ตามที่กล่าวมาแล้ว วัตถุประสงค์ของการตั้งสหพันธ์แรงงานในกลุ่มองค์การฝ่ายลูกจ้าง ก็เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน และลูกจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

1. สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็​น​ลูก​จ้าง​ทำงาน​ประเภท​เดียวกัน​หรือไม่ หรืออาจมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็​น​ลูก​จ้าง​ของ​นาย​จ้าง​คน​เดียวกัน​หรือไม่อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้
2. วัตถุประสงค์ของสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง



องค์การฝ่ายลูกจ้าง

3. เมื่อจดทะเบียนต่อนายทะเบียนถูกต้องแล้วให้สหพันธ์แรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคล

4. สหพันธ์แรงงานมีสมาชิกประกอบด้วย สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป ดังนั้น สหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานจึงมีสิทธิส่งผู้แทนของตนเข้าร่วมประชุม และดำเนินในกิจการของสหพันธ์แรงงานได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน ผู้ดำเนินกิจการของสหพันธ์แรงงานก็ได้แก่ผู้แทนของสหพันธ์แรงงานนั่นเอง รวมทั้งคณะกรรมการสหพันธ์แรงงานก็จะเลือกตั้งจากผู้แทนของสหพันธ์แรงงานซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

5. การจัดตั้ง การจดทะเบียน การดำเนินกิจการ มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกันกับสหภาพแรงงาน

องค์การฝ่ายลูกจ้าง



สภาองค์การลูกจ้าง

ระดับสูงขององค์การฝ่ายลูกจ้าง คือ **สภาองค์การลูกจ้าง** กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ให้แก่สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับ และจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อจดทะเบียนแล้วให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

จากหลักกฎหมายข้างต้น การจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างอันเป็นองค์การสูงสุดขององค์การฝ่ายลูกจ้าง อาจจัดตั้งมาจากองค์การลูกจ้าง 2 ทาง คือ จัดตั้งโดยสหภาพแรงงาน หรือจัดตั้งโดยสหพันธ์แรงงานก็ได้ มีข้อแม้ว่า แต่ละองค์การต้องมีจำนวนสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ไม่น้อยกว่า 15 แห่ง ด้วยการจัดทำข้อบังคับ ของสภาองค์การลูกจ้าง แล้วนำไปจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อจดทะเบียนถูกต้องแล้ว สภาองค์การลูกจ้างก็มีฐานะเป็นนิติบุคคล

ผู้ที่เป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้าง ก็คือ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 15 แห่ง เท่านั้น ลูกจ้างอื่นหรือนิติบุคคลอื่นจะมาเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างมิได้



องค์การฝ่ายลูกจ้าง

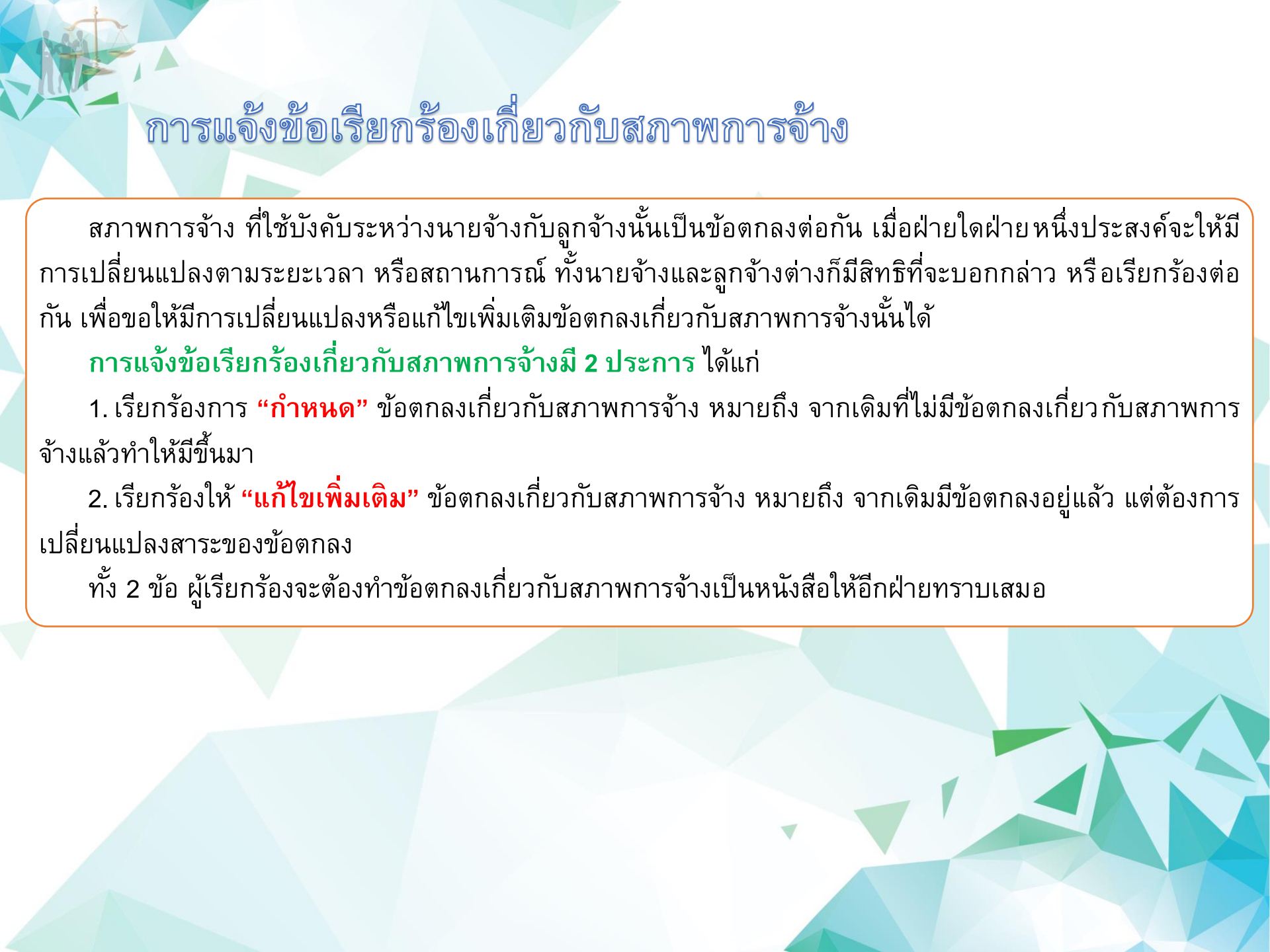
วัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้างคล้ายกับวัตถุประสงค์ของสภาองค์การนายจ้าง คือ เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ด้วยการให้ความรู้แก่สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน พร้อมส่งเสริมให้ องค์การฝ่ายลูกจ้างทุกระดับมีความรู้สมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน และประสานงานกับองค์การฝ่ายนายจ้างได้อย่างดี

ส่วนการจัดตั้ง การจดทะเบียน การดำเนินการ ตลอดจนการควบคุมองค์การลูกจ้าง ยึดหลักเกณฑ์เช่นเดียวกัน กับสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน

องค์การฝ่ายลูกจ้าง

สรุปองค์การฝ่ายลูกจ้าง

	สหภาพแรงงาน	สหพันธ์แรงงาน	สภาองค์การลูกจ้าง
ผู้ขอจัดตั้ง	● เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่น้อยกว่า 10 คน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่น้อยกว่า 10 คน ส่วนจะมีนายจ้างกี่คนก็ได้ ● บรรลุนิติภาวะแล้วและมีสัญชาติไทย	● สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป โดยแต่ละสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะทำงานประเภทเดียวกันหรือไม่/หรือมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันก็ได้	● สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง อาจขอจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างได้
วัตถุประสงค์	● เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยตนเอง	● เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง	● เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์
เมื่อจดทะเบียนแล้ว	● เป็นนิติบุคคล	● เป็นนิติบุคคล	● เป็นนิติบุคคล



การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สภาพการจ้าง ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้นเป็นข้อตกลงต่อกัน เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลา หรือสถานการณ์ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิที่จะบอกกล่าว หรือเรียกร้องต่อกัน เพื่อขอให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นได้

การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี 2 ประการ ได้แก่

1. เรียกร้องการ **“กำหนด”** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง จากเดิมที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วทำให้มีขึ้นมา
2. เรียกร้องให้ **“แก้ไขเพิ่มเติม”** ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง จากเดิมมีข้อตกลงอยู่แล้ว แต่ต้องการเปลี่ยนแปลงสาระของข้อตกลง

ทั้ง 2 ข้อ ผู้เรียกร้องจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบเสมอ

การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



ตัวอย่าง

ข้อเรียกร้องกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❧ ลูกจ้าง เรียกร้อง การกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเลิกทำงานของลูกจ้าง
- ❧ นายจ้าง เรียกร้อง การกำหนดเงื่อนไขการลาออกจะต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน
- ❧ ลูกจ้าง เรียกร้อง การกำหนดให้ค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา
- ❧ ลูกจ้าง เรียกร้อง การกำหนดเมื่อมีการเจ็บป่วยจะได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้างอย่างไร
- ❧ ลูกจ้าง เรียกร้อง การกำหนดการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง มีขั้นตอนอย่างไร เป็นต้น



ตัวอย่าง

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❧ นายจ้างขอเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือขอเปลี่ยนวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งเดิมหยุดพร้อมกันทุกคน เป็นผลัดเปลี่ยนกันหยุด
- ❧ ลูกจ้างขอให้ฝ่ายนายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้ หรือขอให้จัดสวัสดิการใหม่ โดยขอให้มีการรับ-ส่ง ไป-กลับ มาทำงาน
- ❧ ลูกจ้างขอให้เพิ่มวันหยุดประจำสัปดาห์ จากสัปดาห์ละ 1 วัน เป็นวันครึ่งต่อสัปดาห์ เป็นต้น

การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



วิธีการแจ้งข้อเรียกร้อง

① นายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นประกาศแจ้งต่อลูกจ้างทุกคน โดยระบุชื่อตนเอง หรือตั้งผู้แทนเข้าเจรจาแทนก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งตัวแทนเข้าเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็น กรรมการหรือผู้ถือหุ้น หรือเป็นหุ้นส่วน หรือเป็นลูกจ้างประจำของนายจ้าง หรือกรรมการสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการสหพันธ์นายจ้างก็ได้ และมีจำนวนไม่เกิน 7 คน หรือจะปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบทั่วกันในที่ทำงาน ก็ถือว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องให้ลูกจ้างทราบตามกฎหมายแล้ว

② ลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการ เรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ถ้าลูกจ้างแต่งตั้งตัวแทนหรือผู้แทนเข้าเจรจา ให้ระบุชื่อผู้แทนที่ เข้าร่วมเจรจามีจำนวนไม่เกิน 7 คน พร้อมรายละเอียดข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องด้วย



การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 14926/2558 การยื่นข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานจำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างจะต้องมีอยู่ครบจำนวนที่กฎหมายกำหนด หากมีอยู่ครบจำนวนเฉพาะในวันยื่นข้อเรียกร้องไม่ การที่ลูกจ้างระดับบังคับบัญชาลาออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ทำให้จำนวนลูกจ้างระดับบังคับบัญชาที่เป็นสมาชิกไม่ถึงหนึ่งในห้าตามกฎหมายก่อนที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานเสร็จสิ้น ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวจึงสิ้นสภาพลงนับแต่วันที่สมาชิกของโจทก์ไม่ครบจำนวนตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15347/2558 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 13 วรรคสามบัญญัติว่า “ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น...” แม้ผู้กล่าวหาที่ 2 และที่ 15 ถึงที่ 18 จะมีได้ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องมาตั้งแต่ต้น แต่กระบวนการเจรจาต่อรองตามบทบัญญัติของกฎหมายยังไม่เสร็จสิ้น ทั้งเมื่อไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดห้ามมิให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติมการที่ผู้กล่าวหาที่ 2 และที่ 15 ถึงที่ 18 ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติมในระหว่างกระบวนการใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าว นั้น จึงถือว่าผู้กล่าวหาที่ 2 และที่ 15 ถึงที่ 18 เป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องด้วยแล้ว เมื่อผู้กล่าวหาที่ 2 และที่ 15 ถึงที่ 18 เป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงร่วมนัดหยุดงานตามสิทธิที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้ได้ ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการผลงานหรือละทิ้งหน้าที่ตามที่โจทก์กล่าวอ้าง



คณะกรรมการลูกจ้าง

คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นกรณีที่สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างจำนวน**มากกว่า 50 คน**ขึ้นไป เป็นสิทธิของลูกจ้างในสหภาพแรงงานจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการลูกจ้างนี้กฎหมายมิได้บังคับว่าต้องมีการจัดตั้ง จะมีจะตั้งหรือไม่ก็ได้ และการที่กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้างทำเพื่อมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

หน้าที่โดยทั่วไปของคณะกรรมการลูกจ้าง คือ ประชุมกับนายจ้างอย่างน้อย **3 เดือนต่อ 1 ครั้ง** หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอนายจ้าง โดยมีเหตุผลสมควรเพื่อ

1. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ปรีกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง ข้อนี้มีส่วนดี เพราะเป็นการสร้างให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการปรีกษาหารือ มีส่วนร่วมในการจัดการกับฝ่ายนายจ้าง เกิดความรู้สึกภูมิใจว่านายจ้างและลูกจ้างมีความเท่าเทียมกัน
3. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
4. หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ
5. กรณีคณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่านายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้