



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

- 1 **ราชการส่วนกลาง** คือ กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งเทียบเท่า
- 2 **ราชการส่วนภูมิภาค** คือ จังหวัด อำเภอ
- 3 **ราชการส่วนท้องถิ่น** คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา
- 4 **กิจการรัฐวิสาหกิจ** ตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 5 **กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา** เช่น การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นต้น



สภาพการจ้าง

สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้าง หรือการทำงาน

จากความหมาย คำว่า **สภาพการจ้าง** หมายถึง เงื่อนไขการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีข้อตกลงกันเกิดขึ้น ก่อนที่จะทำงานให้แก่กัน เมื่อมีข้อตกลงและเข้าใจเงื่อนไขในเรื่องการจ้างงานที่จะให้ลูกจ้างทำคํงานเกี่ยวกับอะไร 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 มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกันกับสมาคมนายจ้าง



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 มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับสมาคมนายจ้าง 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 ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้กับสมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้างให้มีการร่วมงานกับองค์กรฝ่ายลูกจ้างได้เป็นอย่างดี
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 เจรจา 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 ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้างทำงานประเภทเดียวกันหรือไม่ หรืออาจมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้
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	● เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยกันเอง	● 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

- ❶ ลูกจ้าง เรียกร้อง การกำหนดเวลาเริ่มทำงานและเลิกทำงานของลูกจ้าง
- ❷ นายจ้าง เรียกร้อง การกำหนดเงื่อนไขการลาออกจะต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน
- ❸ ลูกจ้าง เรียกร้อง การกำหนดให้ค่าจ้างตามวุฒิการศึกษา
- ❹ ลูกจ้าง เรียกร้อง การกำหนดเมื่อมีการเจ็บป่วยจะได้รับการช่วยเหลือจากนายจ้างอย่างไร
- ❺ ลูกจ้าง เรียกร้อง การกำหนดการเลิกจ้าง นายจ้างจะต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง มีขั้นตอนอย่างไร เป็นต้น



ตัวอย่าง

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ❶ นายจ้างขอเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือขอเปลี่ยนวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งเดิมหยุดพร้อมกันทุกคน เป็นผลัดเปลี่ยนกันหยุด
- ❷ ลูกจ้างขอให้ฝ่ายนายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้ หรือขอให้จัดสวัสดิการใหม่ โดยขอให้มีการรับ-ส่ง ไป-กลับ มาทำงาน
- ❸ 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 ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของ ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น...” แม้ผู้กล่าวหาที่ 2 และที่ 15 ถึงที่ 18 จะมีได้ร่วมลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องมาตั้งแต่ต้น แต่กระบวนการเจรจาต่อรองตามบทบัญญัติของกฎหมายยังไม่เสร็จสิ้น ทั้งเมื่อไม่มีบทบัญญัติกฎหมายใดห้ามมิให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติม การที่ผู้กล่าวหาที่ 2 และที่ 15 ถึงที่ 18 ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องเพิ่มเติมในระหว่างกระบวนการใช้สิทธิตามกฎหมายดังกล่าว นั้น จึงถือว่าผู้กล่าวหาที่ 2 และที่ 15 ถึงที่ 18 เป็นผู้ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องด้วยแล้ว เมื่อผู้กล่าวหาที่ 2 และที่ 15 ถึงที่ 18 เป็นผู้เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจึงร่วมนัดหยุดงานตามสิทธิที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้ได้ ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการผลงานหรือละทิ้งหน้าที่ตามที่โจทก์กล่าวอ้าง



การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ผลการตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

เมื่อฝ่ายหนึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเจรจาภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อผู้เข้าร่วมเจรจา พร้อมข้อเรียกร้อง หรือแจ้งภายหลังการเจรจาก็ได้ แต่ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องรีบแจ้งรายชื่อผู้ร่วมเจรจาเมื่อได้รับข้อเรียกร้องโดยผู้ร่วมเจรจา มีฝ่ายละไม่เกิน 7 คน

การเจรจา ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้ เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือเกี่ยวกับการกำหนดข้อตกลง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วทำข้อตกลงนั้นเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณีไว้ในข้อตกลงนั้น แล้วให้นายจ้างทำ**เป็นประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไว้ในที่เปิดเผย** ณ สถานที่ที่ลูกจ้างเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องทำงานอยู่ เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน และให้มีการประกาศข้อตกลงนี้ภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่มิข้อตกลงกัน ข้อตกลงนี้ให้นายจ้างนำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้มีการตกลงกัน



การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ผลแห่งข้อตกลง ผลแห่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้าง ซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้ร่วมการเจรจา และมีผลผูกพันนายจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน เมื่อผลข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างดำเนินการเรื่องสัญญาจ้างแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า นั่นคือ เน้นที่ผลประโยชน์ ซึ่งลูกจ้างควรได้รับจากนายจ้าง จะให้ลูกจ้างเสียเปรียบมิได้

ในกรณีที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ หรือไม่มีการเจรจาตามข้อเรียกร้อง หรือมีการเจรจากันแล้ว ตกลงกันไม่ได้ กรณีเช่นนี้ให้ถือว่า **มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น** จะต้องดำเนินการกระบวนการวิธีเรื่องข้อพิพาทแรงงานต่อไป



องค์กรเกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาท

เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวข้องกับแรงงานเกิดขึ้น นอกจากคู่กรณี คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมเจรจาระงับข้อพิพาทกันแล้ว ยังมีองค์กรผู้เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานที่จะเข้ามาร่วมเจรจาให้ข้อพิพาทแรงงานยุติ และมีความเป็นธรรมเกิดขึ้น องค์กรที่เกี่ยวข้องโดยกฎหมายประกอบด้วย คณะกรรมการลูกจ้าง, พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน, ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์





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



คณะกรรมการลูกจ้าง



จำนวนลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการลูกจ้าง

หลักกฎหมายเกี่ยวกับคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจะต้องมีจำนวนสัมพันธ์กันกับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น และ**ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของสถานประกอบกิจการนั้น** จะเป็นผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการก่อนลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

คณะกรรมการลูกจ้าง มีจำนวนดังต่อไปนี้

1. จำนวน 5 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป แต่ไม่เกิน 100 คน
2. จำนวน 7 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 100 คน แต่ไม่เกิน 200 คน
3. จำนวน 9 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 200 คน แต่ไม่เกิน 400 คน
4. จำนวน 11 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 400 คน แต่ไม่เกิน 800 คน
5. จำนวน 13 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 800 คน แต่ไม่เกิน 1,500 คน
6. จำนวน 15 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 1,500 คน แต่ไม่เกิน 2,500 คน
7. จำนวน 17 ถึง 21 คน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกิน 2,500 คน



คณะกรรมการลูกจ้าง

จำนวนคณะกรรมการลูกจ้างในข้อ 1 ถึงข้อ 7 ลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้างจะมีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมี**สหภาพแรงงาน** ต้องให้ลูกจ้างที่เป็น**สมาชิกสหภาพแรงงาน**ของสถานประกอบกิจการนั้นได้เป็นคณะกรรมการลูกจ้างก่อน กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

1. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่ถึงครึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้าง มีจำนวน**มากกว่าลูกจ้างปกติ 1 คน**



ตัวอย่าง

สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างทั้งหมด 80 คน ไม่ถึง 100 คน ดังนั้นจึงแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ไม่เกิน 5 คน สถานประกอบกิจการนี้มีสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน 25 คน ซึ่งมากกว่า 1 ใน 5 ของยอด 80 แต่ไม่ถึงครึ่งของ 80 จึงมีสิทธิตั้ง**สมาชิกสหภาพแรงงาน**เป็น**กรรมการลูกจ้างมากกว่า 1 คน** อัตราส่วนจึงเป็น ลูกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงาน 3 คน และลูกจ้างธรรมดา 2 คน คือ **3 : 2 รวมกันเป็น 5 คน**



คณะกรรมการลูกจ้าง

2. จากตัวอย่างในข้อ 1 เปลี่ยนเป็นสถานประกอบกิจการนี้มีสมาชิกสหภาพแรงงาน มากกว่าครึ่งหนึ่ง หรือเกินครึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมด กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการนั้น เป็นคณะกรรมการลูกจ้างมาจากสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งคณะ หมายความว่า สมาชิกสหภาพแรงงานสามารถเป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้เต็มคณะ ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด



ตัวอย่าง

สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างทั้งหมด 80 คน มีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 45 คน ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่ง หรือเกินกึ่งหนึ่งของ 80 สถานประกอบกิจการนี้จึงมีสิทธิตั้งสมาชิกสหภาพแรงงานให้เป็น คณะกรรมการลูกจ้าง **ได้ทั้งคณะ คือ 5 คน**

ดังนั้น สถานประกอบกิจการที่มีจำนวนลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด สามารถมีจำนวนลูกจ้างตั้งเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง และจัดลูกจ้างให้เป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้ ตามตารางดังนี้



คณะกรรมการลูกจ้าง

สถานประกอบกิจการ มีลูกจ้างจำนวน (คน)	จำนวนคนในคณะกรรมการ ลูกจ้างที่กฎหมายกำหนด (คน)	ถ้าสถานประกอบกิจการลูกจ้างเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานเกิน 1 ใน 5 หรือเกินครึ่งหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการลูกจ้างได้	
		เกิน 1 ใน 5 แต่งตั้งได้	เกินครึ่งหนึ่งแต่งตั้งได้
50-100	5	3	ทั้งคณะ คือ 5 คน
101-200	7	4	ทั้งคณะ คือ 7 คน
201-400	9	5	ทั้งคณะ คือ 9 คน
401-800	11	6	ทั้งคณะ คือ 11 คน
801-1,500	13	7	ทั้งคณะ คือ 13 คน
1,501-2,500	15	8	ทั้งคณะ คือ 15 คน
2,500 ขึ้นไป	17-21	9-11	ทั้งคณะ คือ 17-21 คน



พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน

พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน คือ พนักงานของกระทรวงที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 6 มีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง คือ ตั้งแต่อธิบดี ลงไปจนถึงข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกลาง ให้ทำหน้าที่เป็นพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน มีระดับต่างกัน ตั้งแต่สูงสุดคือระดับประเทศลงไปถึงระดับจังหวัด ได้แก่

1. พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานทั่วราชอาณาจักร
2. พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานกรุงเทพมหานคร
3. พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจังหวัด

หน้าที่ของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน คือ ดำเนินการไกล่เกลี่ย ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ตกลงกัน ภายในกำหนด 5 วัน นับตั้งแต่วันที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง



ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงาน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทจะเริ่มต้นตั้งแต่จัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเข้าทำการเจรจาข้อพิพาท เมื่อไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว ก็จะทำหนังสือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน แต่ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทก็จะถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น **เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้**

ขั้นต่อมาก็คือ นายจ้างและลูกจ้างจะต้องตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นคนหนึ่ง หรือหลายคนก็ได้ เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ กฎหมายจึงกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน **จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น** มีอำนาจหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีทำการพิจารณาการเลือกบุคคลเข้าเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของตน



คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า **คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์** ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า 8 คน แต่ไม่เกิน 14 คน ในจำนวนนั้น อย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง 3 คน และฝ่ายลูกจ้าง 3 คน ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ

จากหลักกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึง**ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย** คือ บุคคลที่มาจาก**ตัวแทนรัฐ ฝ่ายหนึ่ง ตัวแทนนายจ้างฝ่ายหนึ่ง** และ**ตัวแทนลูกจ้างฝ่ายหนึ่ง** โดยกฎหมายกำหนดให้ตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างต้องมีจำนวนเท่ากัน และไม่น้อยกว่าฝ่ายละ 3 คน ส่วนที่เหลือเป็นกรรมการฝ่ายรัฐ คือ คนกลาง รวมทั้งหมดไม่น้อยกว่า 8 คน และไม่เกิน 14 คน เมื่อรวมประธานกรรมการด้วยจึงเป็น 15 คน เช่น ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตั้งกรรมการมาฝ่ายละ 4 คน รวมเป็น 8 คน ที่เหลืออีก 7 คน เป็นฝ่ายรัฐ กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งใน 7 คนนี้ ให้ทำหน้าที่ประธานกรรมการหนึ่งคนด้วย

กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่ 6 ประการ โดยสรุปได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับการ**วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ทั้งที่เป็นกิจการสำคัญอันมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศชาติ** และชี้ขาดคำร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน ตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย



ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น เมื่อพิจารณาบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่าขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานจะดำเนินการจากการเจรจา การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดข้อพิพาท



การเจรจา

การเจรจาจัดเป็นขั้นตอนการระงับข้อพิพาทที่ละมุนละม่อมที่สุด หากการเจรจาสำเร็จ ผลจากการเจรจาจะเกิดประโยชน์ที่ได้รับทั้ง 2 ฝ่าย เรียกว่า “Win-Win” คือเป็นข้อเรียกร้องที่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยอมรับได้

การเจรจาจะเริ่มต้นด้วยการเสนอข้อเรียกร้องก่อน จะเริ่มจากฝ่ายใดก็ได้ ด้วยการทำเป็นหนังสือ แจ้งชื่อตนเอง หรือผู้แทน ให้อีกฝ่ายรับทราบ แล้วเจรจากันภายใน 3 วัน นับแต่อีกฝ่ายได้รับข้อเรียกร้อง โดยมีตัวแทนเข้าร่วมเจรจาไม่เกินฝ่ายละ 7 คน ในการเจรจาอาจตั้งที่ปรึกษาฝ่ายละไม่เกิน 2 คน เข้าร่วมเจรจาด้วยก็ได้

กรณีไม่มีการเจรจากัน ภายในกำหนด 3 วัน นับตั้งแต่วันที่อีกฝ่ายได้รับข้อเรียกร้องแล้ว หรือมีการเจรจากันแล้ว ภายในเวลาที่กำหนด แต่การเจรจานั้นตกลงกันไม่ได้ ไม่ว่าจะด้วยเหตุใด **กฎหมายให้ถือว่า มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว** คือ มีข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการนี้แล้ว กฎหมายกำหนดให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทำหนังสือแจ้งไปยังพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานรับทราบภายใน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่มีการเจรจา แล้วตกลงกันไม่ได้



ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน



การไกล่เกลี่ย

การไกล่เกลี่ย เป็นวิธีระงับข้อพิพาทระดับที่สูงขึ้นจากการเจรจาโดยอาศัยคนกลางเข้ามาช่วยสร้างบรรยากาศการเจรจาให้เป็นไปได้ด้วยดี หรืออยู่ในกรอบของการแจ้งข้อเรียกร้องไม่ให้ออกนอกประเด็น หรือลุกลามบานปลาย

การไกล่เกลี่ย เป็นวิธีการเรียกให้นายจ้างและลูกจ้างมาประชุมร่วมกัน แล้วพูดคุยไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ คือ **พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน** ซึ่งแต่งตั้งโดยรัฐมนตรี เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจ และตกลงกันได้ วิธีปฏิบัติคือ เมื่อมีการเสนอข้อเรียกร้องจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแล้ว ให้มีการเจรจากันเองระหว่างคู่กรณีภายใน 3 วัน แต่ตกลงกันไม่ได้ตามข้อเรียกร้องนั้น เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งว่ามีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น จะเข้ามาไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่าย คือฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง มาประชุมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันพร้อมไกล่เกลี่ย หาข้อยุติให้ทั้งสองฝ่ายยอมรับข้อเสนอสองฝ่ายนี้ ภายในกำหนด 5 วัน นับตั้งแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งข้อพิพาทนั้น



ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ถ้าการไกล่เกลี่ยเป็นผลให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างยอมรับตกลงกันได้ ปัญหาข้อพิพาทก็หมดไป พนักงาน
ประนอมข้อพิพาทแรงงานจะให้ทั้งสองฝ่ายร่วมกันทำบันทึกข้อตกลงสภาพการจ้าง เป็นหนังสือลงลายมือชื่อทั้งสอง
ฝ่าย แล้วให้ฝ่ายนายจ้างนำข้อตกลงนั้นทำเป็นหนังสือประกาศเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่
ทำงานของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องทำงานอยู่อย่างน้อย 30 วัน โดยให้เริ่มประกาศภายใน 3 วัน นับแต่
วันที่ได้ตกลงกัน และให้นายจ้างนำข้อตกลงนี้ไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภายใน 15
วัน นับแต่วันที่ได้มีการตกลงกัน





ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน



การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อมีการเจรจา และได้มีการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว ผลคือ ไม่ยอมในข้อเรียกร้องต่อกัน หมายความว่าไม่อาจตกลงกันได้ เมื่อพ้นกำหนด 5 วัน นับตั้งแต่วันที่มีการไกล่เกลี่ยแล้ว กฎหมายให้ถือว่าเป็น**ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้** กรณีเช่นนี้นายจ้างและลูกจ้าง ยังมีทางออกโดยตกลงกัน **ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมาคนหนึ่งหรือหลายคน** เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ได้ หรือ**นายจ้างจะปิดงาน** คือการที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงาน เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือ**ฝ่ายลูกจ้างนัดหยุดงาน** คือลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานให้นายจ้าง โดยที่ไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานนี้ก็ได้

ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ **หากเป็นกิจการธรรมดา คือ ไม่ใช่กิจการเกี่ยวกับความเป็นอยู่** ที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน คู่กรณีคือทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอาจตัดสินใจร่วมกัน **ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น** โดยจัดตั้งบุคคลภายนอกคนหนึ่ง หรือหลายคนก็ได้ เพื่อให้ชี้ขาดว่าฝ่ายใดควรปฏิบัติอย่างไรในข้อเรียกร้องนั้น ซึ่งวิธีการนี้เป็นวิธีที่เหมาะสมวิธีหนึ่งอันจะทำให้ข้อพิพาทแรงงานยุติได้ทันที ตามความประสงค์ของทั้งสองฝ่าย



ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาท และให้ทั้งสองฝ่ายแถลงเหตุผล แล้วนำพยานเข้าสืบ หลังพิจารณาแล้วจะออกคำสั่งให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น การที่ฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ย่อมเป็นความผิดและมีโทษทั้งจำคุกและปรับ หรือทั้งจำและปรับ ตามกฎหมาย

อนึ่ง การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จะนำมาใช้กับข้อพิพาทแรงงานอันเป็นกิจการสำคัญในทางเศรษฐกิจของประเทศหรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศมิได้ จะต้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ วินิจฉัยชี้ขาดเท่านั้น





ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน



การใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์

การใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ เป็นมาตรการหนึ่ง ที่ลูกจ้างนายจ้างอาจนำมาใช้ หลังจากผ่านขั้นตอนการพิจารณาระงับข้อพิพาทแรงงาน คือ การเจรจา การไกล่เกลี่ย จากพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานมาแล้ว แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความประสงค์จะตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ อันได้แก่ **ฝ่ายลูกจ้างจะนัดหยุดงาน** ประท้วงนายจ้าง **ฝ่ายนายจ้างก็จะปิดงาน คือ หยุดการจ้างลูกจ้าง** อันเป็นวิธีการบังคับในทางเศรษฐกิจ การกระทำเช่นนี้เป็นการปฏิบัติที่รุนแรงต่อกันมีผลกระทบและเสียหาย ทั้งในทางการทำมาหากินของบุคคล เศรษฐกิจของชาติ และความมั่นคงของชาติ กฎหมายจึงกำหนดให้ทำได้เฉพาะกิจการที่นายจ้างประกอบกิจการทั่ว ๆ ไป เมื่อฝ่ายใดประสงค์จะปิด หรือหยุดงาน ต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง หากเป็นกิจการประเภท **มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ เป็นกิจการเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน** แล้วจะ**ทำได้** กิจการสำคัญทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ได้แก่ การรถไฟการทำเรือ การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาล กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง



ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เป็นกิจการสำคัญทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ส่งข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย แล้วแจ้งให้ทั้งสองฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้างทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานมาวินิจฉัย หากทั้งสองฝ่ายไม่พอใจอีก ก็มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรี ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าว แล้วแจ้งผลให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน 10 วัน นับแต่รับคำอุทธรณ์ คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด

อย่างไรก็ตาม คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุดนั้น ไม่ตัดสิทธิคู่กรณีที่จะนำคดีนี้ไปฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (4)



ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

