

บทที่ 4

กฎหมายแรงงาน สัมพันธ์



สาระสำคัญ

แรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation) คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่ายในองค์กร คือ ฝ่ายนายจ้างหรือรวมถึงฝ่ายบริหารกับฝ่ายลูกจ้าง หรือฝ่ายพนักงานและรวมถึงความสัมพันธ์ฝ่ายที่สาม คือ หน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การวางมาตรฐานในการจ้างงาน การพัฒนาบุคคล การใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติโดยเร็วและด้วยความพอใจทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน อันได้แก่ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาลผ่านกระทรวงแรงงาน



บทที่ 4

สาระการเรียนรู้

1. ความหมายของกฎหมาย
2. เจตนารมณ์ของกฎหมาย
3. ที่มา และพัฒนาการของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
4. ขอบเขตของการใช้กฎหมาย



บทที่ 4

สาระการเรียนรู้

5. โครงสร้างของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
6. องค์กรแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
7. การระงับข้อพิพาทแรงงาน
8. การสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์



จุดประสงค์การเรียนรู้

- 01 อธิบายความหมาย ที่มา และเจตนาารมณ์
ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้
- 02 วิเคราะห์บทบาท และความสัมพันธ์
ขององค์กรแรงงานตามกฎหมายได้
- 03 มีเจตคติที่ดีต่อองค์กรแรงงาน และเห็นความสำคัญ
ของการสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์
- 04 ประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย
แรงงานสัมพันธ์ในการประกอบอาชีพได้



1. ความหมายของกฎหมาย



กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและบรรลุตามความมุ่งหมายซึ่งกันและกัน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ กลไก และกติกาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เพื่อให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด และสร้างความเป็นธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างทั้งสองฝ่าย

นายจ้าง

ผู้ที่รับลูกจ้างเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้าง รวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำการแทนนายจ้างหรือแทนนิติบุคคล

ลูกจ้าง

ผู้ที่ตกลงทำงานให้กับนายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง



1. ความหมายของกฎหมาย



สภาพการจ้าง

เงื่อนไขที่เกี่ยวกับการจ้างงาน เช่น วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง และประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง

ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคม
นายจ้างกับสหภาพแรงงาน ที่กำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ เกี่ยวกับการจ้าง
งาน เช่น ค่าจ้าง เวลาทำงาน และสวัสดิการ

ข้อพิพาทแรงงาน

ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน

การปิดงาน

การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อ
พิพาทแรงงาน



1. ความหมายของกฎหมาย



การนัดหยุดงาน

การที่ลูกจ้างรวมกันหยุดทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

สมาคมนายจ้าง

องค์กรของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

สหภาพแรงงาน

องค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

สหพันธ์นายจ้าง

การรวมตัวของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ และมีฐานะเป็นนิติบุคคล

2. เจตนารมณ์ของกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์



การสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกฎหมายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการจ้างงานและป้องกันการเอาเปรียบ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ยังเป็นเครื่องมือในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงานและส่งเสริมการเจรจาต่อรองอย่างยุติธรรมระหว่างทั้งสองฝ่าย



กฎหมายที่รักษาความสัมพันธ์ใน 2 ระบบ

ระบบทวิภาคี: เป็นการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยทั้งสองฝ่ายสามารถเจรจาต่อรองผลประโยชน์ร่วมกันได้อย่างเหมาะสมและยุติธรรม ระบบนี้ช่วยสร้างสภาพการทำงานที่สงบเรียบร้อย และให้สิทธิทั้งสองฝ่ายในการจัดตั้งองค์กรเพื่อแสวงหาประโยชน์และคุ้มครองผลประโยชน์ของตน

ระบบไตรภาคี: เป็นระบบที่รัฐเข้ามาเป็นหน่วยงานกลางในการประสานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อกำกับ ดูแล และควบคุมให้ความสัมพันธ์แรงงานในประเทศดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย พร้อมส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ



3. ที่มาและพัฒนากฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ของไทย



กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยเริ่มต้นด้วย **พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499** ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2500 กฎหมายฉบับนี้ถูกตราขึ้นเพื่อประสานความเข้าใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิก

ต่อมาใน ปี **พ.ศ. 2508** ได้มีการตรา **พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน** เพื่อแก้ไขปัญหาการพิพาทแรงงานและการนัดหยุดงานที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง

ใน ปี **พ.ศ. 2515** กฎหมายดังกล่าวถูกยกเลิกโดยคณะปฏิวัติ และให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยออกประกาศเรื่องการแรงงานสัมพันธ์แทน โดยใช้หลักการเดิมของพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่ได้ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้น



3. ที่มาและพัฒนากฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ของไทย



สุดท้ายได้พัฒนามาเป็น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งยังคงใช้อยู่จนถึงปัจจุบัน
มีการปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับยุคสมัยและปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ



พระราชบัญญัติ

บังคับใช้

สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. 2518

29 มีนาคม 2518

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน
3. การจัดตั้งและหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน
4. การกระทำความผิดไม่เป็นธรรมและบทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2534

19 เมษายน 2534

1. แก้ขอบเขตการบังคับใช้กฎหมาย: ยกเว้นการบังคับใช้กับหน่วยงานรัฐและรัฐวิสาหกิจบางประเภท
2. คุณสมบัติสมาชิกสหภาพแรงงาน: ปรับคุณสมบัติสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากการทำงานของกฎหมายนี้
3. การแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจ: กำหนดข้อบังคับเฉพาะสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจ



พระราชบัญญัติ

บังคับใช้

สาระสำคัญ

พระราชบัญญัติแรงงาน
สัมพันธ์ (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2544

17 พฤศจิกายน 2544

- ยกเลิกการบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจบางประเภท: ยกเลิก
การใช้งานกฎหมายแรงงานสัมพันธ์กับกิจการ
รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ ยกเว้นกรณีที่สหพันธ์แรงงานเข้าร่วมเป็น
สมาชิกสภาองค์กรลูกจ้างตามมาตรา 120 ตรี
- การเข้าร่วมสภาองค์กรลูกจ้าง: กำหนดให้สหพันธ์
แรงงานสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสภาองค์กรลูกจ้างได้



4. ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน

ขอบเขตของการใช้กฎหมาย ระบุว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ได้บังคับใช้กับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา นอกจากนี้ยังยกเว้นการบังคับใช้กับกิจการรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายเฉพาะควบคุม เช่น กิจการของกระทรวง กรมต่าง ๆ

1

ราชการส่วนกลาง ได้แก่ กระทรวง กรม

2

ราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ จังหวัด อำเภอ

3

ราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเทศบาล รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

4. ลักษณะเฉพาะของกฎหมายแรงงาน

4

กิจการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

5

กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา เช่น ธนาาคารแห่งประเทศไทย (พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ พ.ศ. 2523) และสถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ในมูลนิธิจุฬาภรณ์ (พระราชกฤษฎีกากำหนดกิจการที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่ใช้บังคับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539) และการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย



5. โครงสร้างของพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อมี
การประกาศใช้เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 และ
มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา
โดยแบ่งเป็น 10 หมวด มีสาระสำคัญที่ควรทราบ ดังนี้:



หมวด	เรื่อง	สาระสำคัญ
1	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	1. ข้อตกลงต่าง ๆ ที่ต้องมีในสภาพการจ้าง เช่น เงื่อนไขการจ้าง วันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง
2	วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน	1. วิธีการแจ้งข้อเรียกร้อง 2. พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน 3. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน 4. การคุ้มครองลูกจ้างเมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้อง
3	การปิดงานและการนัดหยุดงาน	1. หลักเกณฑ์การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน 2. การระงับการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน และการแจ้งข้อเรียกร้อง
4	คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	1. อำนาจและหน้าที่ 2. การจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

หมวด	เรื่อง	สาระสำคัญ
5	คณะกรรมการลูกจ้าง	1. อำนาจและหน้าที่ 2. การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง 3. การคุ้มครองกรรมการลูกจ้าง
6	สมาคมนายจ้าง	1. ความหมายและวัตถุประสงค์ 2. การจัดตั้งสมาคมนายจ้าง
7	สหภาพแรงงาน	1. ความหมายและวัตถุประสงค์ 2. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน
8	สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน	1. ความหมายและหลักเกณฑ์การจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงาน 2. ความหมายและหลักเกณฑ์การจัดตั้งสภาองค์กรนายจ้าง และสภาองค์กรลูกจ้าง

หมวด	เรื่อง	สาระสำคัญ
9	การกระทำอันไม่เป็นธรรม	1. การคุ้มครองลูกจ้างเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม 2. การดำเนินการกรณีที่มีการกระทำอันไม่เป็นธรรม
10	บทกำหนดโทษ	1. การกระทำที่ผิดกฎหมาย 2. บทลงโทษ



6. องค์กรแรงงานตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์



องค์กรแรงงานตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงการระงับข้อพิพาทแรงงานที่อาจเกิดขึ้น โดยองค์กรเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเจรจาต่อรองและคุ้มครองผลประโยชน์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

6.1

องค์กรกลาง
ได้แก่
คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์

6.2

องค์กรฝ่ายนายจ้าง
ได้แก่ สมาคมนายจ้าง
สหพันธ์นายจ้าง
สภาองค์กรนายจ้าง

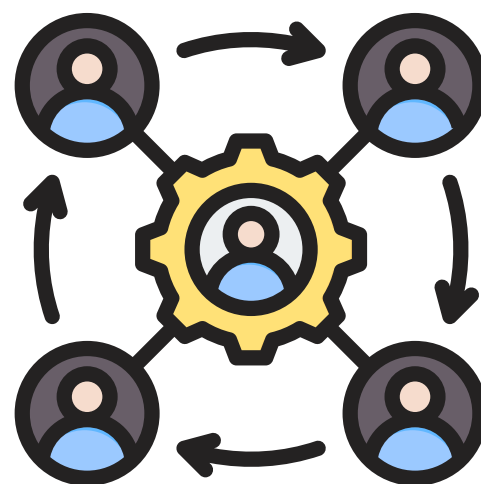
6.3

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง
ได้แก่ สหภาพแรงงาน
สหพันธ์แรงงาน
สภาองค์กรลูกจ้าง



องค์กรกลาง

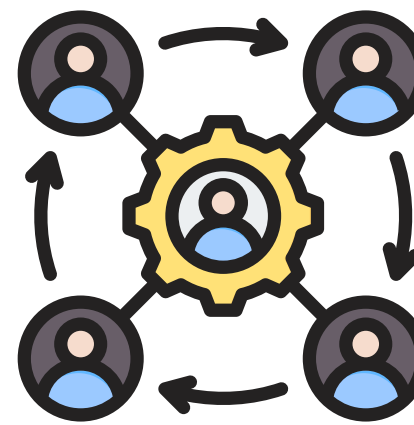
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์: องค์กรกลางที่มีบทบาทสำคัญในการเจรจา ระงับข้อพิพาท แรงงาน และตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีตัวแทนจากนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลเข้าร่วมเป็นกรรมการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ



อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์:

- วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน
- ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
- วินิจฉัยชี้ขาดคำร้อง และกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับ

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์:



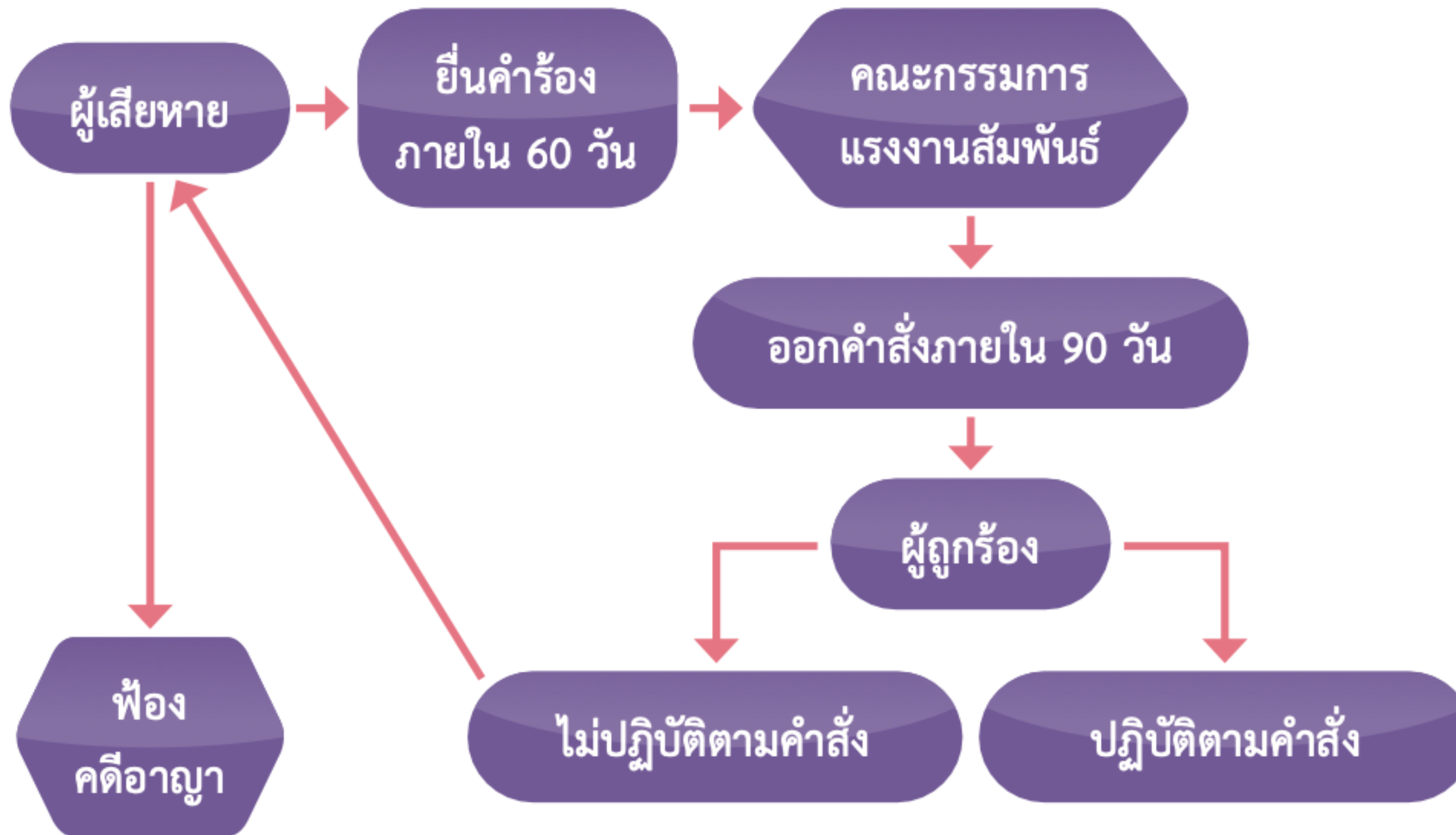
- เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน และการปิดงานตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- ตราข้อบังคับการประชุม และวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัย และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมถึงการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรม



การกระทำอันไม่เป็นธรรม:



- การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือกระทำการใดที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานดำเนินการฟ้องร้อง เจริญ หรือให้หลักฐานต่อเจ้าหน้าที่หรือศาลแรงงาน
- นายจ้างขัดขวางการเป็นสมาชิกหรือการใช้สิทธิของสมาชิกสหภาพแรงงาน
- นายจ้างขัดขวางหรือแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน
- นายจ้างให้หรือสัญญาจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เพื่อให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน



แผนผังยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

1

องค์กรฝ่ายนายจ้าง



1. สมาคมนายจ้าง (Employer Association):

- เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน
- สมาชิกจะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน มีสัญชาติไทย และมีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน
- มีหน้าที่เจรจาและทำความเข้าใจกับสภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิก รวมถึงการจัดบริการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก



2

องค์กรฝ่ายนายจ้าง



2. สหพันธ์นายจ้าง (Employer Federation):

- เป็นการรวมตัวของสมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป ที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน
- เมื่อจดทะเบียนแล้วจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล
- มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิก

3. สหพันธ์นายจ้าง (Employer Federation):

- เป็นองค์กรสูงสุดในฐานะตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- เป็นการรวมตัวของสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง
- นายจ้างที่รวมตัวกันเป็นสมาคมนายจ้างอาจรวมตัวกันเป็นสภาองค์กรนายจ้างได้โดยตรง





องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

1. คณะกรรมการลูกจ้าง (Employee Committee)

การจัดตั้ง: คณะกรรมการลูกจ้างถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการปรึกษาหารือและเจรจากับนายจ้าง เป็นหนึ่งในรูปแบบของการมีส่วนร่วมในระบบทวิภาคี (ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง)

จำนวนสมาชิก: จำนวนคณะกรรมการลูกจ้างขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการ:

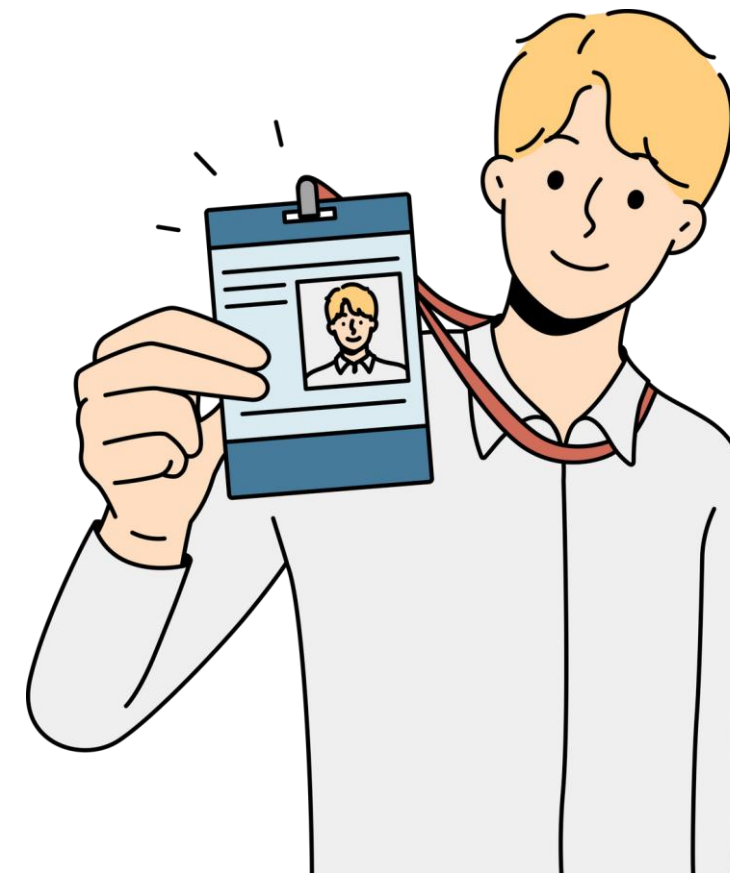
- ลูกจ้าง 50-100 คน: คณะกรรมการ 5 คน
- ลูกจ้าง 101-200 คน: คณะกรรมการ 7 คน
- ลูกจ้าง 201-400 คน: คณะกรรมการ 9 คน
- ลูกจ้าง 401-800 คน: คณะกรรมการ 11 คน



3

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

- ลูกจ้าง 801-1500 คน: คณะกรรมการ 13 คน
- ลูกจ้าง 1501-2500 คน: คณะกรรมการ 15 คน
- ลูกจ้างมากกว่า 2500 คน: คณะกรรมการ 17-21 คน



หน้าที่: คณะกรรมการลูกจ้างมีหน้าที่ในการจัดสวัสดิการ รักษาหรือเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงาน พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง และพยายามปรองดองและระงับข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการ

การคุ้มครองตามกฎหมาย: กฎหมายห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ หรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการลูกจ้าง หากไม่มีเหตุผลที่สมควรและไม่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน



3

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

2. สหภาพแรงงาน (Labour Union)

การจัดตั้ง: สหภาพแรงงานเป็นองค์กรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการทำงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

อำนาจและหน้าที่: สหภาพแรงงานมีหน้าที่เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลงกับนายจ้าง จัดหาสวัสดิการ และแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงาน



3

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

คุณสมบัติของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

- ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน
- มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป
- มีสัญชาติไทย



3

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง



3. สหพันธ์แรงงาน (Labour Federation)

การจัดตั้ง: เป็นการรวมตัวของสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป ที่เป็นลูกจ้างของนายจ้างเดียวกันหรือในกิจการประเภทเดียวกัน เมื่อจดทะเบียนแล้วจะมีฐานะเป็นนิติบุคคล

หน้าที่: มีหน้าที่คล้ายกับสหภาพแรงงาน แต่ครอบคลุมในระดับที่กว้างขึ้น รวมถึงการเจรจาและการปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกที่มาจากหลายสหภาพแรงงาน



3

องค์กรฝ่ายลูกจ้าง



4. สภาองค์กรลูกจ้าง (Labour Council)

การจัดตั้ง: เป็นองค์กรสูงสุดที่เป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง โดยเกิดจากการรวมตัวของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล

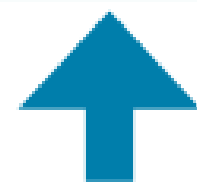
หน้าที่: มีบทบาทในการเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือองค์กรนายจ้างในระดับประเทศ และทำหน้าที่ปกป้องสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในทุกด้าน



สภาองค์การ
นายจ้าง



สหพันธ์นายจ้าง

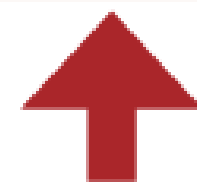


สมาคมนายจ้าง

สภาองค์การ
ลูกจ้าง



สหพันธ์แรงงาน



สหภาพแรงงาน

7. การระงับข้อพิพาทแรงงาน



ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ข้อตกลงนี้ต้องมีเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน วันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง และวิธีการร้องทุกข์

มาตรา 11 ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

- | | | |
|--------------------------------|---------------------------|---|
| 1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน | 4) สวัสดิการ | 7) เงื่อนไขอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน |
| 2) การกำหนดวันและเวลาทำงาน | 5) การเลิกจ้าง | |
| 3) ค่าจ้าง | 6) การยื่นเรื่องร้องทุกข์ | |



ประเภทของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1. ข้อตกลงโดยตรงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เป็นข้อตกลงที่ทำขึ้นโดยตรงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

2. ข้อตกลงผ่านการเจรจาหรือนายจ้างและสหภาพแรงงาน

เป็นข้อตกลงที่ทำขึ้นระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของลูกจ้าง

ข้อตกลงนี้จะมีการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม

และเหมาะสมสำหรับทั้งสองฝ่าย





กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

การชี้ขาด หมายถึง การตัดสินข้อพิพาทโดยหน่วยงานของรัฐ เช่น คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

โดยอาศัยหลักกฎหมาย

การชี้ขาดแบ่งเป็น 2 ประเภทหลัก:



- **การชี้ขาดโดยสมัครใจ:** เป็นการตัดสินที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน เพื่อหลีกเลี่ยงการปิดงานหรือหยุดงาน
- **การชี้ขาดโดยบังคับ:** เป็นการตัดสินที่บังคับใช้ แม้ว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะไม่เห็นด้วย





กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

การปิดงานและการนัดหยุดงาน เป็นสิทธิที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดไว้ เพื่อใช้ในกรณีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น โดยมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการแจ้งล่วงหน้าและการระงับข้อพิพาทเพื่อความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย

การปิดงานและการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้:



- **การนัดหยุดงาน** หมายถึง การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน โดยลูกจ้างต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมงเช่นเดียวกับการปิดงาน
- **การปิดงาน** หมายถึง การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน โดยนายจ้างต้องแจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 24 ชั่วโมง และหากมีการกระทำอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สามารถสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือ

จ่ายค่าเสียหายได้



กิจการที่ไม่สามารถนัดหยุดงาน หรือปิดงานได้ตามกฎหมาย

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 23 ได้กำหนดประเภทของกิจการที่ลูกจ้าง

ไม่สามารถใช้นัดหยุดงานหรือปิดงานได้ ดังนี้:

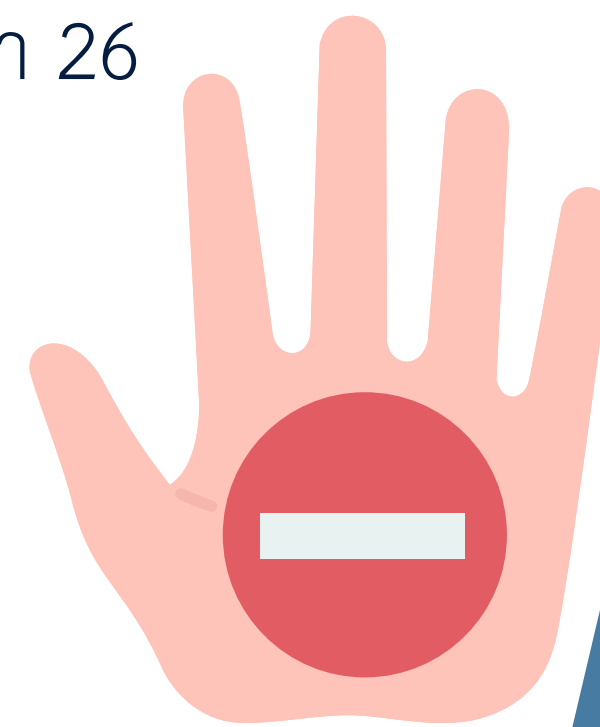
- การรถไฟ
- การท่าเรือ
- การโทรศัพท์หรือการสื่อสารโทรคมนาคม
- การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- การประปา
- การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล



การห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีข้อห้ามในการนัดหยุดงานหรือปิดงานดังนี้:

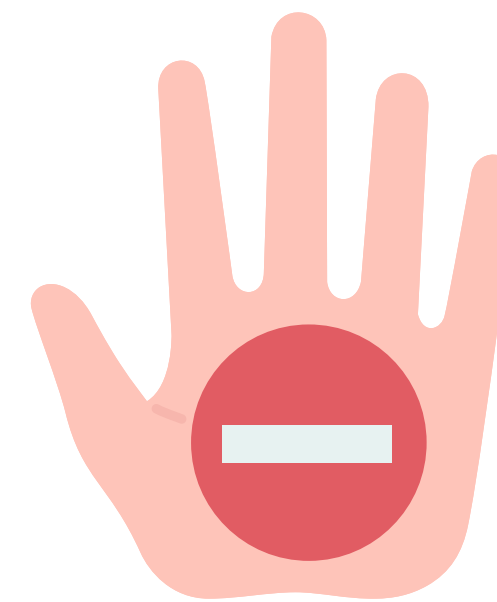
- หากยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายตามมาตรา 13 หรือในกรณีที่ข้อพิพาทแรงงานยังไม่ได้เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม
- เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 หรือข้อตกลงที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ไกล่เกลี่ยตามมาตรา 22 วรรคสอง
- เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26



การห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงาน

ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีข้อห้ามในการนัดหยุดงานหรือปิดงานดังนี้:

- ในระหว่างที่ข้อพิพาทแรงงานนั้นอยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือในระหว่างที่มีการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน
- หากรัฐมนตรีได้มีคำสั่งระงับการนัดหยุดงานหรือปิดงานนั้น เนื่องจากเห็นว่าการนัดหยุดงานหรือปิดงานจะเป็นอันตรายต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ในกรณีที่การนัดหยุดงานหรือปิดงานนั้นขัดต่อกฎหมายหรือข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานที่ได้ทำไว้ล่วงหน้า ซึ่งถือว่าเป็นข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างหรือนายจ้าง



การห้ามนัดหยุดงานหรือปิดงาน



ข้อยกเว้น

- 1.การแก้ไขที่เป็นคุณยิ่งกว่าเดิม:** กรณีที่นายจ้างทำการแก้ไขสภาพการจ้างงานที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างมากกว่าเดิม ลูกจ้างไม่จำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการระบอบการประณอมข้อพิพาทแรงงาน
- 2.การแก้ไขในรายละเอียดโดยไม่มีผลเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของข้อตกลง:** การแก้ไขรายละเอียดเล็กน้อยที่ไม่กระทบต่อสาระสำคัญของข้อตกลง ก็ไม่จำเป็นต้องมีการประณอมข้อพิพาท





ข้อยกเว้น

3.การแก้ไขที่เป็นอำนาจจัดการ: กรณีที่การแก้ไขสภาพการจ้างงานนั้นเป็นไปตามอำนาจจัดการของนายจ้าง และไม่กระทบต่อสิทธิของลูกจ้างในสาระสำคัญ

4.แก้ไขแล้วอีกฝ่ายไม่ได้โต้แย้งและยึดถือปฏิบัติตามเป็นเวลานาน: กรณีที่มีการแก้ไขสภาพการจ้างงานแล้ว ฝ่ายที่ได้รับผลกระทบไม่ได้โต้แย้งและยังคงปฏิบัติตามการแก้ไขนั้นเป็นเวลานาน



8. การสร้างความร่วมมือ ด้านแรงงานสัมพันธ์



การสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะในองค์กรที่มีจำนวนลูกจ้างมาก โดยเน้นการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของทั้งสองฝ่าย องค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญในระดับเริ่มต้นคือการร่วมมือกันในรูปแบบทวิภาคี ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและป้องกันการเกิดข้อพิพาทแรงงานในองค์กร



8. การสร้างความร่วมมือ ด้านแรงงานสัมพันธ์



การสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะในองค์กรที่มีจำนวนลูกจ้างมาก โดยเน้นการปรึกษาหารือและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของทั้งสองฝ่าย องค์กรด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญในระดับเริ่มต้นคือการร่วมมือกันในรูปแบบทวิภาคี ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในคณะกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและป้องกันการเกิดข้อพิพาทแรงงานในองค์กร





ความร่วมมือรูปแบบทวิภาคี ได้แก่:

1. ความร่วมมือใน "**คณะกรรมการลูกจ้าง**" ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
2. ความร่วมมือใน "**คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ**" ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541



ความร่วมมือรูปแบบไตรภาคี ได้แก่:

1. คณะกรรมการไตรภาคี ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ประกอบด้วย:
 - คณะกรรมการค่าจ้าง
 - คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
 - คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง
2. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
3. ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน