

บทเรียนที่ 3

หลักกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์



สาระการเรียนรู้

01

ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

02

วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

03

สภาพการจ้าง

04

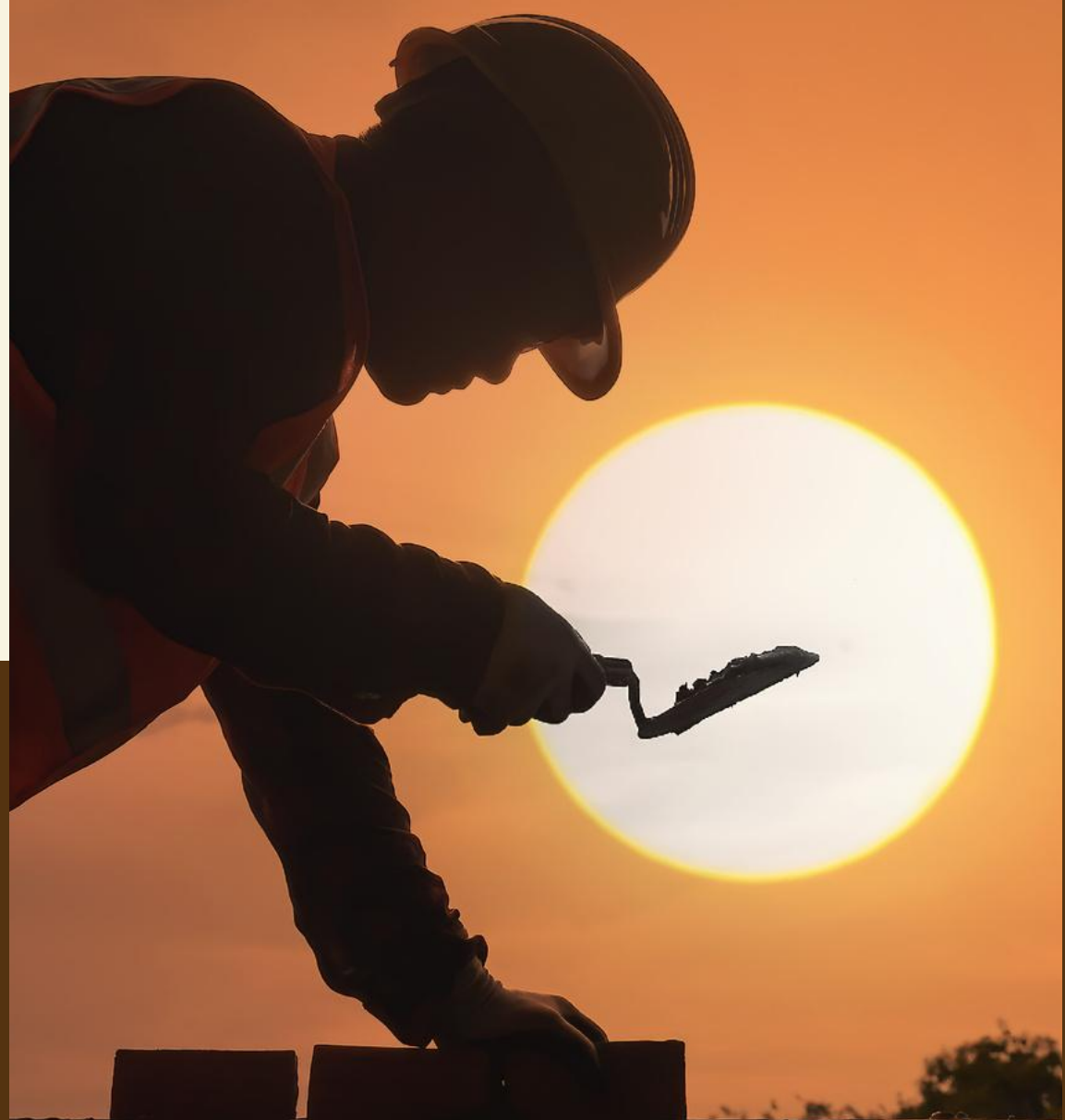
องค์การฝ่ายนายจ้าง

05

องค์การฝ่ายลูกจ้าง

06

การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



สาระการเรียนรู้

07

องค์กรเกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาท

08

คณะกรรมการลูกจ้าง

09

พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

10

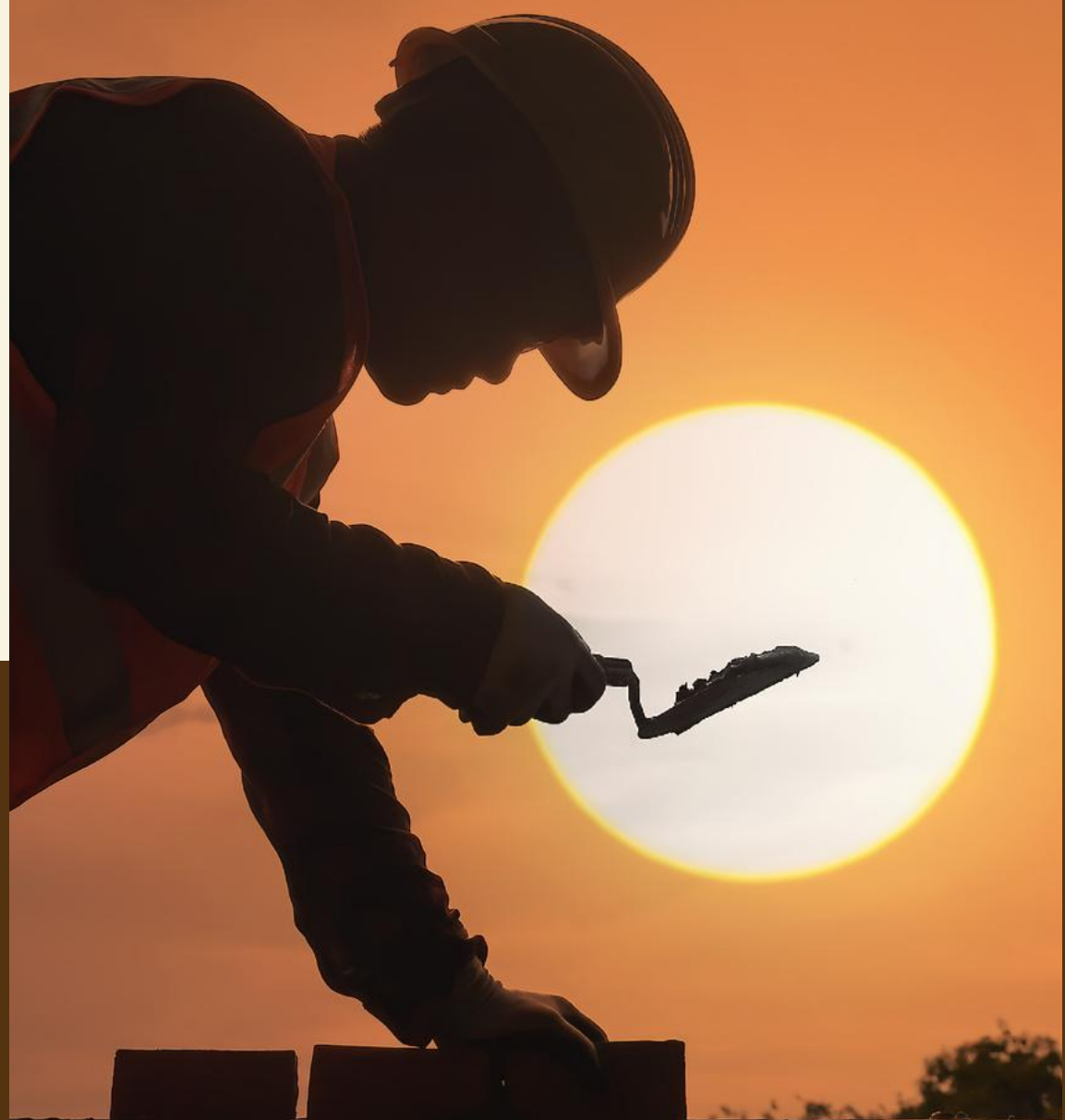
ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

11

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

12

ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน





1 ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายแรงงานสาขาหนึ่งที่ใช้บังคับในกิจการทั่วไปที่มีการจ้างแรงงาน
วัตถุประสงค์ก็เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่าง**ฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง** เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน
สามารถตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่
อาจเกิดขึ้นให้ยุติลงโดยเร็วด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดความ
สงบสุขในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518** กฎหมาย
ฉบับนี้มีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ด้วยการออกเป็นพระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศ
กระทรวงแรงงานเพิ่มเติม





1

ลักษณะทั่วไปของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

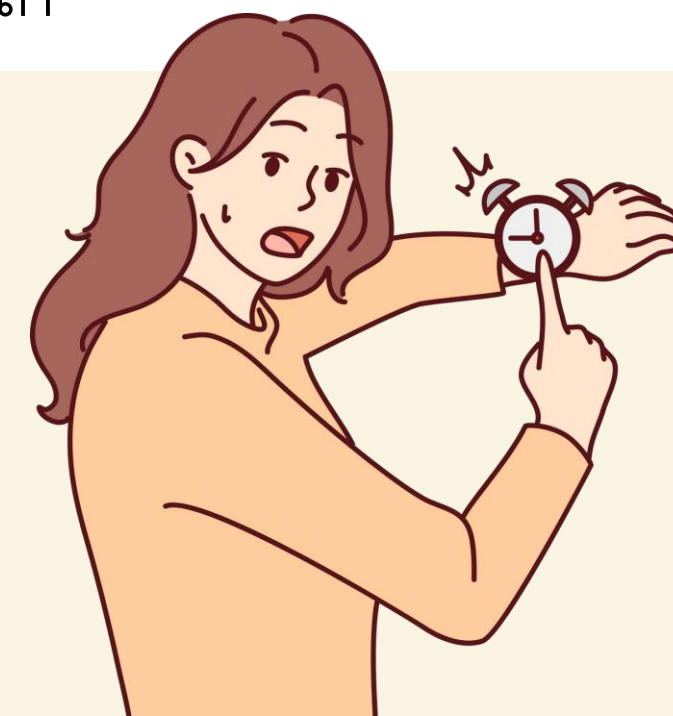
ลักษณะทั่วไปของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ จะบัญญัติไว้เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเสนอข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและนัดหยุดงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ องค์การฝ่ายนายจ้าง องค์การฝ่ายลูกจ้าง และข้อห้ามการกระทำการใด ๆ อันไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง รวมทั้งมีบทกำหนดโทษไว้ด้วย





2 วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์และขอบข่ายใช้บังคับกับผู้ประกอบกิจการทั่วไป ที่มีการใช้แรงงานเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความกระทบกระทั่งและลูกลाम บานปลาย อันส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นวงกว้าง กฎหมายหรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้จึงมี บทบาทอย่างยิ่งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้มีข้อยกเว้นไว้มิให้ใช้บังคับ เนื่องจาก หน่วยงานนั้นมีกฎหมายใช้บังคับไว้โดยเฉพาะเป็นของหน่วยงานนั้น ๆ อยู่แล้ว หน่วยงานดังกล่าวได้แก่

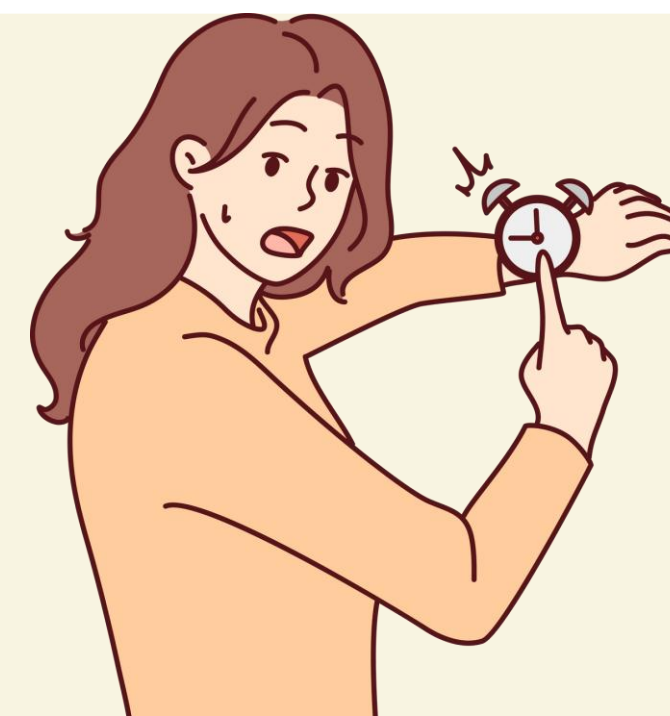


- 1 **ราชการส่วนกลาง** คือ กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานราชการอื่น ซึ่งเทียบเท่า
- 2 **ราชการส่วนภูมิภาค** คือ จังหวัด อำเภอ
- 3 **ราชการส่วนท้องถิ่น** คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา
- 4 **กิจการรัฐวิสาหกิจ** ตามกฎหมายว่าด้วยการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์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

3 สภาพการจ้าง



สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีข้อตกลงกัน เช่น กำหนดวันและเวลาการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการเลิกจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ที่นายจ้างและลูกจ้างได้กำหนดขึ้นและตกลงใช้ร่วมกันในครั้งนั้น ๆ โดยทั่วไปแล้วสภาพการจ้างมักจะปรากฏอยู่ในเอกสารต่าง ๆ เช่น สัญญาจ้าง ข้อบังคับว่าด้วยการทำงานของสถานประกอบการ เป็นต้น



4

องค์การฝ่ายนายจ้าง



นายจ้างหรือลูกจ้างสามารถรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าจ้าง ผลประโยชน์ และผลงานที่จะได้รับ มีเสรีภาพในการรวมตัวกับองค์การเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดองค์การฝ่ายนายจ้างไว้มี 3 ระดับ ได้แก่

4.1

สมาคมนายจ้าง



4.2

สหพันธ์นายจ้าง



4.3

สภาองค์การนายจ้าง



4.1

สมาคมนายจ้าง



สมาคมนายจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยตนเอง

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทยจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อย 3 ฉบับ คำขอต้องระบุ ชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน เพื่อขอ**จดทะเบียนสมาคมนายจ้าง**

อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้างคือ



- 1 เรียกร้องเจรจา ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้
- 2 จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสมาคมนายจ้าง
- 3 จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ
- 4 จัดให้มีบริการให้คำปรึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้ง เกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- 5 จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- 6 เรียกเก็บเงินค่าสมาคมเป็นสมาชิก และเก็บค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

4.2

สหพันธ์นายจ้าง



สหพันธ์นายจ้าง คือ สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกัน และได้รวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้าง

จากหลักกฎหมาย สมาคมนายจ้างสามารถจัดตั้งสหพันธ์นายจ้างได้ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้



1 มีสมาคมนายจ้าง ที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป เช่น สมาคม ผู้ผลิตวิทยุกระจายเสียง และสมาคมผู้ผลิตวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ รวม 2 สมาคม และประกอบกิจการอาชีพเดียวกัน

- 1 ร่วมกันเพื่อขอจดทะเบียนกับนายทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้าง
- 2 ร่วมกันเพื่อขอจดทะเบียนกับนายทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้าง
- 3 มีวัตถุประสงค์ของสหพันธ์นายจ้าง เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง คู่ครอง ผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและกิจกรรมของนายจ้างด้วยกันเท่านั้น จะตั้งเพื่อมีวัตถุประสงค์อื่นมิได้
- 4 เมื่อทำการจดทะเบียนถูกต้องแล้ว ให้สหพันธ์นายจ้างมีฐานะเป็นนิติบุคคล
- 5 เมื่อทำการจดทะเบียนถูกต้องแล้ว ให้สหพันธ์นายจ้างมีฐานะเป็นนิติบุคคล
- 6 การจัดตั้ง การจดทะเบียน การดำเนินการ มีลักษณะเช่นเดียวกันกับสมาคมนายจ้าง



4.3

สหพันธ์นายจ้าง



สภาองค์กรนายจ้าง คือ สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่ง ที่ต้องการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ และได้จดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้ทะเบียนแล้วให้สภาองค์กรนายจ้างเป็นนิติบุคคล

วัตถุประสงค์ของสภาองค์กรนายจ้างก็เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น คือ ให้การศึกษาให้ความรู้เกี่ยวกับสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และส่งเสริมให้องค์การฝ่ายนายจ้างทุกระดับมีความพร้อม มีความสมบูรณ์ต่อการปฏิบัติงาน และมีการร่วมงานกับองค์การฝ่ายลูกจ้างได้เป็นอย่างดี การจัดตั้ง การจดทะเบียน การดำเนินการ ตลอดจนการควบคุมสภาองค์กรนายจ้าง มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับสมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้าง



สรุปองค์การฝ่ายนายจ้าง

	สมาคมนายจ้าง	สหพันธ์นายจ้าง	สภาองค์การนายจ้าง
ผู้ขอจัดตั้ง	- บุคคลหรือนิติบุคคลที่เป็นนายจ้างตั้งแต่ 3 รายขึ้นไป - ทั้ง 3 รายประกอบกิจการประเภทเดียวกัน - บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย	- สมาคมนายจ้างตั้งแต่ 2 รายขึ้นไป - เป็นสมาคมนายจ้างประกอบกิจการประเภทเดียวกัน - เข้าร่วมดำเนินการขอจัดตั้ง	- สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่า 5 แห่งขึ้นไป - สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างต่างก็ร่วมกันจัดตั้ง



สรุปองค์การฝ่ายนายจ้าง

	สมาคมนายจ้าง	สหพันธ์นายจ้าง	สภาองค์การนายจ้าง
วัตถุประสงค์	แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และนายจ้างด้วยกันเอง	- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาคมนายจ้าง - คุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและกิจการของนายจ้างด้วยกันเอง	ส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ให้กับสมาคมนายจ้างและสหพันธ์นายจ้างให้มีการร่วมงานกับองค์การฝ่ายลูกจ้างได้เป็นอย่างดี
เมื่อจดทะเบียนแล้ว	เป็นนิติบุคคล	เป็นนิติบุคคล	เป็นนิติบุคคล

5 องค์การฝ่ายลูกจ้าง

องค์การฝ่ายลูกจ้างที่ลูกจ้างสามารถจัดตั้งได้ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฉบับนี้มี 3 ระดับ ได้แก่

5.1

สหภาพแรงงาน



5.2

สหพันธ์แรงงาน



5.3

สภาองค์การลูกจ้าง



5.1

สหภาพแรงงาน



สหภาพแรงงาน คือ องค์การฝ่ายลูกจ้างระดับล่างสุด ที่ลูกจ้างตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ก็เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง

หลักกฎหมายการจัดตั้งสหภาพแรงงาน 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 และอีกกรณีหนึ่งลูกจ้างมีนายจ้างต่างรายกัน แต่ลูกจ้างดังกล่าวมีงานที่ทำเป็นอย่างเดียวกัน เช่น ทำงานจักสานไม้ไผ่ด้วยมือ มารวมตัวกันมากกว่า 10 คนขึ้นไป แม้จะมีนายจ้างต่างรายกันก็สามารถรวมตัวเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำร้องเป็นหนังสือร้องขอต่อนายทะเบียน เพื่อขอจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ แต่มีข้อแม้ว่า ลูกจ้างทุกคนนั้นจะต้องเป็นผู้บรรลุนิติภาวะแล้ว และมีสัญชาติไทย

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 ตลอดจน

การทำบัญชีและตรวจบัญชี

4.8 ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงาน และวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับ

สภาพการจ้าง

4.9 ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

4.10 ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ

การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

5.2

สหพันธ์แรงงาน



สหพันธ์แรงงาน เป็นองค์การของลูกจ้าง สูงขึ้นมาอีกระดับหนึ่ง จากระดับสหภาพแรงงาน วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

1. สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป และแต่ละสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็่บลูกจ้างทำงานประเภทเดียวกันหรือไม่ หรืออาจมีลูกจ้างซึ่งทำงาน ในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็่บลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียน จัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้
2. วัตถุประสงค์ของสหพันธ์แรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครอง ผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

3. เมื่อจดทะเบียนต่อนายทะเบียนถูกต้องแล้วให้สหพันธ์แรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคล

4. สหพันธ์แรงงานมีสมาชิกประกอบด้วย สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป ดังนั้น สหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานจึงมีสิทธิส่งผู้แทนของตนเข้าร่วมประชุม และดำเนินในกิจการของสหพันธ์แรงงานได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน ผู้ดำเนินกิจการของสหพันธ์แรงงานก็ได้แก่ ผู้แทนของสหพันธ์แรงงานนั่นเอง รวมทั้งคณะกรรมการสหพันธ์แรงงานก็จะเลือกตั้งจากผู้แทนของสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น

5. การจัดตั้ง การจดทะเบียน การดำเนินกิจการ มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกันกับสหภาพแรงงาน

5.3

สภาองค์การลูกจ้าง



สภาองค์การลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่ง ที่ต้องการส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ให้แก่สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและจดทะเบียนต่อนายทะเบียน โดยจดทะเบียนสภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ผู้ที่เป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้าง คือ สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 15 แห่ง เท่านั้น ลูกจ้างอื่นหรือนิติบุคคลอื่นจะมาเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างมิได้

วัตถุประสงค์ของสภาองค์การลูกจ้างคล้ายกับวัตถุประสงค์ของสภาองค์การนายจ้าง คือ เพื่อส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ด้วยการให้ความรู้แก่สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน พร้อมส่งเสริมให้องค์การฝ่ายลูกจ้างทุกระดับมีความรู้สมบูรณ์ในการปฏิบัติงาน และประสานงานกับองค์การฝ่ายนายจ้างได้อย่างดี ส่วนการจัดตั้ง การจดทะเบียน การดำเนินการ ตลอดจนการควบคุมองค์การลูกจ้าง ยึดหลักเกณฑ์เช่นเดียวกันกับสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน

สรุปองค์การฝ่ายลูกจ้าง

ผู้ขอจัดตั้ง

- เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันไม่น้อยกว่า 10 คน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันไม่น้อยกว่า 10 คน ส่วนจะมีนายจ้างกี่คนก็ได้
- บรรลุนิติภาวะแล้วและมีสัญชาติไทย

- สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป โดยแต่ละสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะทำงานประเภทเดียวกันหรือไม่/หรือมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่จำเป็นต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันก็ได้

- สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่า 15 แห่งอาจขอจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างได้

วัตถุประสงค์

- เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วยตนเอง

- เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

- เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

เมื่อจดทะเบียนแล้ว

- เป็นนิติบุคคล

- เป็นนิติบุคคล

- เป็นนิติบุคคล

6 การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



สภาพการจ้าง ที่ใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้นเป็นข้อตกลงต่อกัน เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะให้มีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลา หรือสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีสิทธิที่จะบอกกล่าว หรือเรียกร้องต่อกัน เพื่อขอให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นได้



การแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างมี 2 ประการ ได้แก่

1. กำหนด

เรียกร้องการ “กำหนด” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง จากเดิมที่ไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้วทำให้มีขึ้นมา

2. แก้ไขเพิ่มเติม

เรียกร้องให้ “แก้ไขเพิ่มเติม” ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง จากเดิมมีข้อตกลงอยู่แล้ว แต่ต้องการเปลี่ยนแปลงสาระของข้อตกลง

ทั้ง 2 ข้อ ผู้เรียกร้องจะต้องทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบเสมอ



ตัวอย่าง

ข้อเรียกร้องกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

-  นายจ้าง เรียกร้อง การกำหนดเงื่อนไขการลาออกจะต้องบอกกล่าวให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน
-  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



วิธีการแจ้งข้อเรียกร้อง

กรณีนายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง

นายจ้างต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นประกาศแจ้งต่อลูกจ้างทุกคน โดยระบุชื่อตนเอง หรือตั้งผู้แทนเข้าเจรจาแทนก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเข้าเจรจาผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการหรือผู้ถือหุ้น หรือเป็นหุ้นส่วน หรือเป็นลูกจ้างประจำของนายจ้าง หรือกรรมการสภานายจ้าง หรือกรรมการสหพันธ์นายจ้างก็ได้ และมีจำนวนไม่เกิน 7 คน หรือจะปิดประกาศแจ้งให้ลูกจ้างทราบทั่วกันในที่ทำงาน ก็ถือว่าเป็นการแจ้งข้อเรียกร้องให้ลูกจ้างทราบตามกฎหมายแล้ว

กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง

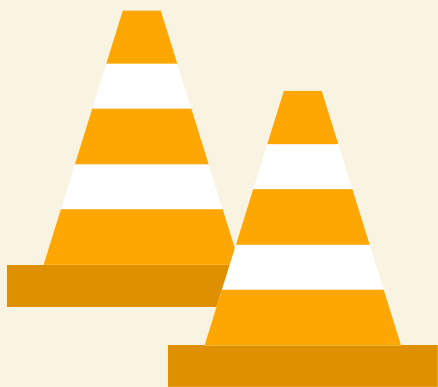
ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ถ้าลูกจ้างแต่งตั้งผู้แทนหรือผู้แทนเข้าเจรจา ให้ระบุชื่อผู้แทนที่เข้าร่วมเจรจามีจำนวนไม่เกิน 7 คน พร้อมรายละเอียดข้อเรียกร้องที่เกี่ยวข้องด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน



ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง

จากแนวคิดและหลักการข้างต้นได้นำไปสู่แนวทางการพัฒนากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเพื่อไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ และแรงงานได้รับการคุ้มครองที่สมเหตุสมผล มีคุณภาพชีวิตที่ดี เรียกโดยรวมว่า **กฎหมายแรงงาน**





ผลการตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

1.

เมื่อฝ่ายหนึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งแล้ว ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเจรจากันภายใน 3 วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

2.

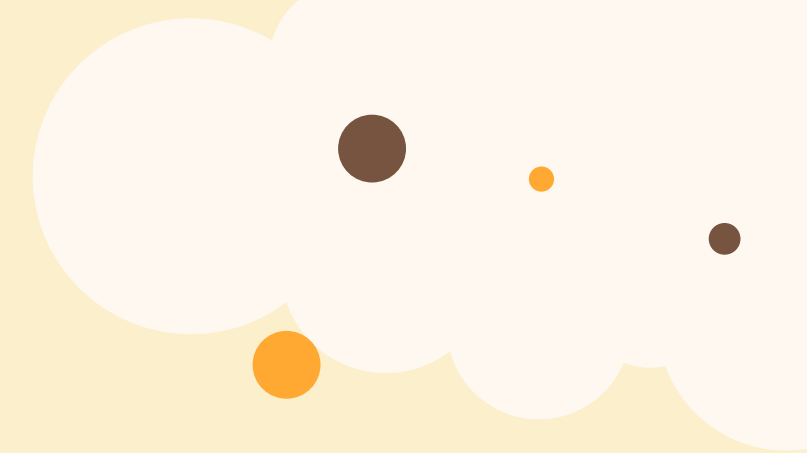
ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องต้องมีรายชื่อผู้เข้าร่วมเจรจา พร้อมข้อเรียกร้อง หรือแจ้งภายหลัง การเจรจาก็ได้ แต่ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องต้องรีบแจ้งรายชื่อผู้ร่วมเจรจาเมื่อได้รับข้อเรียกร้อง โดยผู้ร่วมเจรจา มีฝ่ายละไม่เกิน 7 คน โดยแต่ละฝ่ายอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาได้ฝ่ายละไม่เกิน 2 คน

3.

การเจรจา ทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันได้เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง ก็ทำข้อตกลงว่าด้วยการจ้างเป็นหนังสือ ลงลายมือชื่อ นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน แล้วแต่กรณีไว้ในข้อตกลงนั้น แล้วให้นายจ้างทำเป็นประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างเกี่ยวข้องกับการ เรียกร้องทำงานอยู่ เป็นเวลาอย่างน้อย 30 วัน และให้มีการประกาศข้อตกลงนี้ภายใน 3 วัน นับตั้งแต่วันที่ มีข้อตกลงกัน ข้อตกลงนี้ให้นายจ้างนำไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้มีการตกลงกัน

ผลแห่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างข้างต้นจะมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้ร่วมการเจรจา และมีผลผูกพันนายจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน นั้นทุกคน เมื่อผลข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างดำเนินการเรื่องสัญญาจ้างแรงงานขัดหรือ แย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างนั้นจะเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

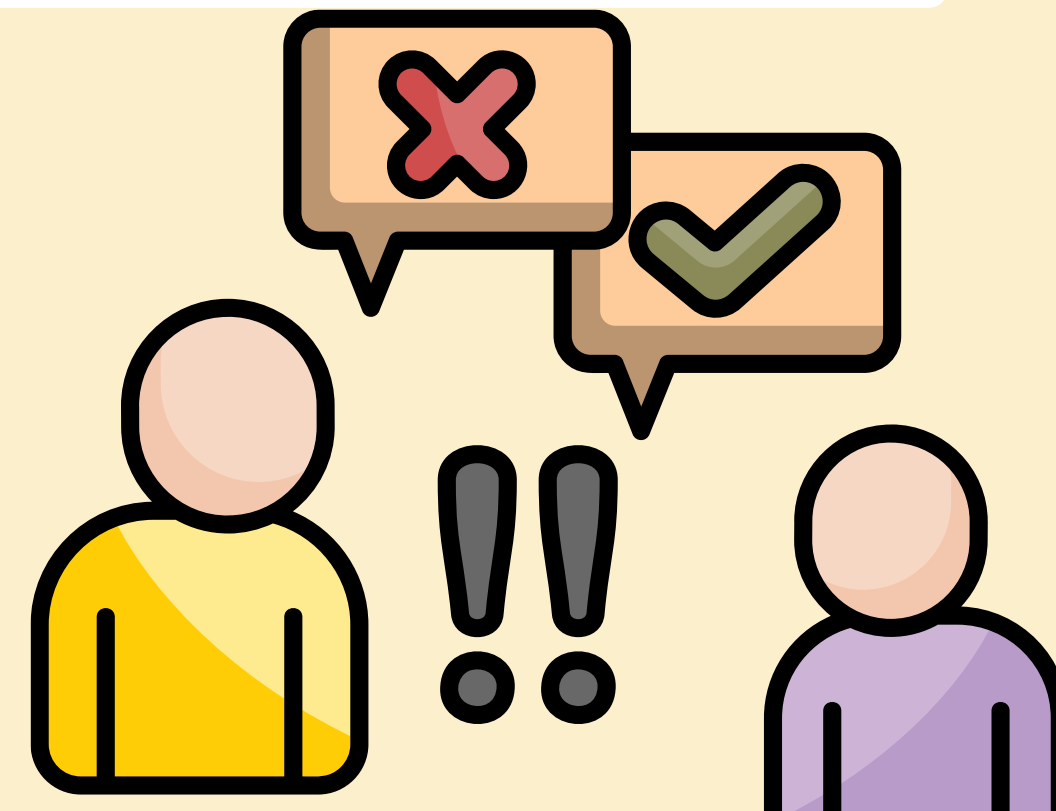
+ ในกรณีที่มีการแจ้งข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วทั้งสองฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ หรือไม่มีการเจรจาตามข้อ เรียกร้อง หรือมีการเจรจากันแล้วตกลงกันไม่ได้ กรณีเช่นนี้ให้ถือว่ามีความขัดแย้งแรงงานเกิดขึ้น จะต้องดำเนินการระบวนการวิธี เรื่องข้อพิพาทแรงงานต่อไป



7

องค์กรเกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาท

เมื่อมีข้อพิพาทเกี่ยวข้องกับแรงงานเกิดขึ้น นอกจากคู่มือนี้ คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมเจรจาจับข้อพิพาทกันแล้ว ยังมีองค์กรผู้เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงานที่จะเข้ามาร่วมเจรจาให้ข้อพิพาทแรงงานยุติ และมีความเป็นธรรมเกิดขึ้น องค์กรที่เกี่ยวข้องโดยกฎหมายประกอบด้วย คณะกรรมการลูกจ้างพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์



8

คณะกรรมการลูกจ้าง



คณะกรรมการลูกจ้าง เป็นกรณีที่สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างจำนวน**มากกว่า 50 คนขึ้นไป** เป็นสิทธิของลูกจ้างในสภาพแรงงานจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด คณะกรรมการลูกจ้างนี้กฎหมายมิได้บังคับว่าต้องมีการจัดตั้ง จะมีหรือไม่ก็ได้ และการที่กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการลูกจ้าง ทำเพื่อมุ่งหวังให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

หน้าที่โดยทั่วไปของคณะกรรมการลูกจ้าง คือ ประชุมกับนายจ้างอย่างน้อย 3 เดือนต่อ 1 ครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอนายจ้าง โดยมีเหตุผลสมควรเพื่อ

1. จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

2. ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง ข้อนี้มีส่วนดี เพราะเป็นการสร้างให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ มีส่วนร่วมในการจัดการกับฝ่ายนายจ้าง เกิดความรู้สึกภูมิใจว่านายจ้างและลูกจ้างมีความเท่าเทียมกัน

3. พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

4. หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ

5. กรณีคณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่านายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้





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



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

1. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่ถึงครึ่งของลูกจ้างทั้งหมด ให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้างมีจำนวน**มากกว่าลูกจ้างปกติ 1 คน**





ตัวอย่าง

สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างทั้งหมด 80 คน ไม่ถึง 100 คน ดังนั้นจึงแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างได้ไม่เกิน 5 คน
สถานประกอบกิจการนี้มีสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน 25 คนซึ่งมากกว่า 1 ใน 5 ของยอด 80 แต่ไม่ถึงครึ่งของ
80 จึงมีสิทธิ**ตั้งสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นกรรมการลูกจ้างมากกว่า 1 คน** อัตราส่วนจึงเป็น ลูกจ้างสมาชิก
สหภาพแรงงาน 3 คน และลูกจ้างธรรมดา 2 คน **คือ 3 : 2 รวมกันเป็น 5 คน**

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





ตัวอย่าง

สถานประกอบกิจการมีลูกจ้างทั้งหมด 80 คน
มีลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน 45 คน
ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่ง หรือเกินกึ่งหนึ่งของ 80
สถานประกอบกิจการนี้จึงมีสิทธิตั้งสมาชิก
สหภาพแรงงานให้เป็นคณะกรรมการลูกจ้างได้
ทั้งหมด คือ 5 คน



9

พนักงานประνομซื้อไฟฟ้าแรงงาน



พนักงานประνομซื้อไฟฟ้าแรงงาน คือ พนักงานของกระทรวงที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 6 มีคำสั่งแต่งตั้งข้าราชการระดับสูง คือ ตั้งแต่อธิบดีลงไปจนถึงข้าราชการพลเรือนสามัญระดับกลาง ให้ทำหน้าที่เป็นพนักงานประνομซื้อไฟฟ้าแรงงาน มีระดับต่างกัน ตั้งแต่สูงสุดคือระดับประเทศลงไปถึงระดับจังหวัด ได้แก่

1. พนักงานประνομซื้อไฟฟ้าแรงงานทั่วราชอาณาจักร
2. พนักงานประνομซื้อไฟฟ้าแรงงานกรุงเทพมหานคร
3. พนักงานประνομซื้อไฟฟ้าแรงงานจังหวัด

หน้าที่ของพนักงานประνομซื้อไฟฟ้าแรงงาน คือ ดำเนินการไกล่เกลี่ยให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนด 5 วัน นับตั้งแต่วันที่พนักงานประνομซื้อไฟฟ้าแรงงานได้รับหนังสือแจ้งข้อเรียกร้อง

10

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน



เมื่อมีข้อพิพาทแรงงาน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทจะเริ่มต้นตั้งแต่จัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างเข้าเจรจาข้อพิพาท เมื่อไกล่เกลี่ยระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแล้ว ก็จะทำหนังสือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ต่อกัน แต่ถ้าไม่สามารถตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทก็จะถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น**เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้**

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





จากหลักกฎหมาย คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ จึงประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือ บุคคลที่มาจากตัวแทนรัฐ ฝ่ายหนึ่ง ตัวแทนนายจ้างฝ่ายหนึ่ง และตัวแทนลูกจ้างฝ่ายหนึ่ง โดยกฎหมายกำหนดให้ตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างต้องมีจำนวนเท่ากัน และไม่น้อยกว่าฝ่ายละ 3 คน ส่วนที่เหลือเป็นกรรมการฝ่ายรัฐ คือ คนกลาง รวมทั้งหมดไม่น้อยกว่า 8 คน และไม่เกิน 14 คน

กฎหมายกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับการวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน ทั้งที่เป็นกิจการสำคัญอันมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และความมั่นคงของประเทศไทย และชี้ขาดคำร้องของลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้าง และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงาน



12

ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน



เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น เมื่อพิจารณาบทบาทหน้าที่ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทที่ได้กล่าวมาแล้วพบว่าขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงานจะดำเนินการจากการเจรจา การไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดข้อพิพาท

12.1

การเจรจา



การเจรจาเป็นขั้นตอนการระงับข้อพิพาทที่ให้ประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย (Win-Win) โดยเริ่มจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสนอข้อเรียกร้องและทำเป็นหนังสือแจ้งให้ฝ่ายตรงข้ามรับทราบ เจรจากันภายใน 3 วัน โดยมีตัวแทนไม่เกินฝ่ายละ 7 คน และสามารถมีที่ปรึกษาฝ่ายละไม่เกิน 2 คน หากไม่มีการเจรจาภายใน 3 วัน หรือเจรจาแล้วไม่สามารถตกลงกันได้ ให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทำหนังสือแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทรับทราบภายใน 24 ชั่วโมงจากการเจรจาไม่สำเร็จ

12.2

การไกล่เกลี่ย



การไกล่เกลี่ยเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่ใช้คนกลางช่วยสร้างบรรยากาศการเจรจาให้เป็นไปได้ดี โดย**พนักงาน**

ประนอมข้อพิพาทแรงงาน จะเข้ามาช่วยเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ภายใน 3 วัน หลังจากข้อเรียกร้องเริ่มต้น พนักงานประนอมจะช่วยให้ทั้งสองฝ่ายฟังเหตุผลและหาข้อยุติภายใน 5 วันนับจากวันที่ได้รับการแจ้งข้อพิพาท

หากการไกล่เกลี่ยสำเร็จและทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะให้ทั้งสองฝ่ายทำบันทึกข้อตกลงสภาพการจ้างและลงลายมือชื่อ จากนั้นนายจ้างจะต้องนำข้อตกลงนั้นประกาศในที่ทำงานภายใน 3 วัน และประกาศไว้ 30 วัน หลังจากนั้นให้นายจ้างนำข้อตกลงไปจดทะเบียนที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานภายใน 15 วัน

12.3

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน



หากการเจรจาและการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จภายใน 5 วัน กฎหมายถือว่าเป็น**ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้** นายจ้างและลูกจ้างยังสามารถตกลงตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท หรือหากไม่ตกลงกันได้ **นายจ้างสามารถปิดงาน** หรือฝ่าย **ลูกจ้างสามารถนัดหยุดงานได้** โดยไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงาน

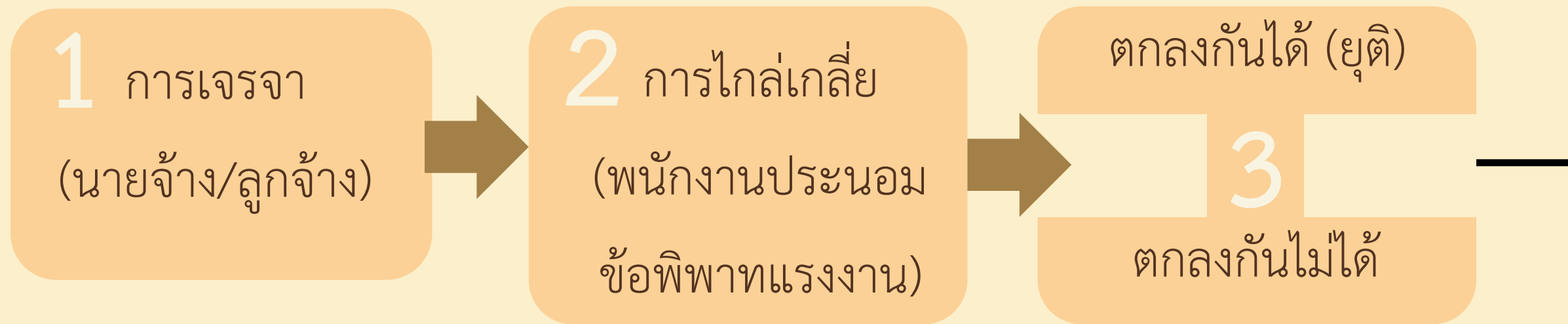
หากข้อพิพาทแรงงาน**ไม่เกี่ยวข้อง**กับกิจการที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลง**ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น**จากบุคคลภายนอกเพื่อชี้ขาดข้อเรียกร้อง โดยวิธีนี้ ช่วยให้ข้อพิพาทยุติได้ทันที่ตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะให้ทั้งสองฝ่ายส่งคำชี้แจงและแถลงเหตุผล พร้อมนำพยานเข้าสืบ เพื่อออกคำสั่งให้ปฏิบัติตาม หากฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษทั้งจำคุกและปรับ หรือทั้งจำและปรับตามกฎหมายสำหรับข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับกิจการสำคัญทางเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ จะต้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาด แทนการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

12.4 การใช้มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์

มาตรการทางแรงงานสัมพันธ์ใช้เมื่อการเจรจาและการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ และทั้งนายจ้างและลูกจ้างไม่ต้องการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท โดย**ลูกจ้างอาจนัดหยุดงาน หรือนายจ้างอาจปิดงาน** การกระทำนี้มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของชาติ ดังนั้น ต้องแจ้งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานล่วงหน้า 24 ชั่วโมง **กรณีที่เป็นกิจการสำคัญทางเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศจะไม่สามารถทำได้** หากข้อพิพาทไม่สามารถตกลงกันได้ จะส่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาภายใน 30 วัน หากไม่พอใจสามารถอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายใน 7 วัน และคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีจะเป็นที่สุด แต่ไม่ตัดสิทธิ์ในการฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน

ขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน



กิจการธรรมดา
ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงาน

กิจการสำคัญ
คณะกรรมการ
แรงงานสัมพันธ์

