



ตารางเปรียบเทียบ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

กับ

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543

โดย ณิชกร แก้วดี

ประธานสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย

เปรียบเทียบ

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน</p> <p>“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง</p> <p>“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้าง หรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน</p> <p>“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>	<p>มาตรา 6 ในพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“นายจ้าง” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐวิสาหกิจด้วย</p> <p>“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง</p> <p>“ฝ่ายบริหาร” หมายความว่า ลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง</p> <p>“สภาพการจ้าง” หมายความว่า หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน</p> <p>“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>“การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงาน <u>ตั้งแต่สอง</u> สหภาพแรงงาน ขึ้นไปที่ตั้งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>“ปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงาน <u>เอียงง่ายหรือถ่วงงาน</u> เพื่อให้การดำเนินงานบางส่วนหรือทั้งหมดของรัฐวิสาหกิจต้องหยุดชะงักหรือช้าลง</p> <p>“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ตั้งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 70 สหภาพแรงงาน ตั้งแต่สิบสหภาพแรงงานขึ้นไป อาจรวมกันจัดตั้งสหพันธ์แรงงานได้)</p>
<p>มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้</p> <p>ในกรณีที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น ที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการอื่น เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างทั้งคณะก็ได้</p> <p>มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้</p> <p>(1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปแต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน</p>	<p>มาตรา 19 ให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ขึ้นในรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งประกอบด้วย กรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นคนหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นกำหนด เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างซึ่งรัฐวิสาหกิจแห่งนั้นแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น ตามจำนวนที่รัฐวิสาหกิจกำหนด ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งแต่งตั้งจากสมาชิกของสหภาพแรงงาน ในรัฐวิสาหกิจนั้นตามที่สหภาพแรงงานเสนอ มีจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เป็นกรรมการ</p> <p>ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานในรัฐวิสาหกิจใดหรือในระหว่างที่สหภาพแรงงานต้องเลิกไปตามมาตรา 65 ให้รัฐวิสาหกิจนั้นจัดให้ลูกจ้างที่มีใช้ฝ่ายบริหารเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้างจำนวนเท่ากับจำนวนผู้แทนฝ่ายนายจ้างเข้าร่วม</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>(2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคนแต่ไม่เกินสองร้อยคน</p> <p>(3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน</p> <p>(4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน</p> <p>(5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบการ ที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคนแต่ไม่เกินหนึ่งพันห้าร้อยคน</p> <p>(6) สิบห้าคนสำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันห้าร้อยคน แต่ไม่เกินสองพันห้าร้อยคน</p> <p>สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง เกินสองพันห้าร้อยคน</p>	<p>เป็นกรรมการ</p> <p>ให้ลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งกรรมการจนกว่าจะสามารถเลือกตั้งผู้แทนของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่งได้</p>
<p>มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหรือกับคณะกรรมการลูกจ้าง <u>อย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง</u> หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินถึงหนึ่ง ของกรรมการลูกจ้างทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอ</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือ ได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการ</p>	<p>มาตรา 20 ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์จัดให้มีการประชุม<u>อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง</u> ฯลฯ</p> <p>ในกรณีที่กรรมการกิจการสัมพันธ์ <u>ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสาม</u> ร้องขอ ให้คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ <u>จัดให้มีการประชุมภายในสิบวัน</u> นับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>ลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัย มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน</p>	<p>มาตรา 24ให้นายจ้างอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรืองดเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นผลให้กรรมการกิจการสัมพันธ์ไม่สามารถทำงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้</p> <p>นายจ้างจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือตัดค่าจ้างกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน เว้นแต่กรรมการกิจการสัมพันธ์ผู้นั้นจะให้ความยินยอมเป็นหนังสือ หรือเป็นการเลิกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุ</p>
<p>มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี</p> <p>ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี</p>	<p>มาตรา 25 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีระยะเวลาใช้บังคับตามที่นายจ้างและสหภาพแรงงานได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี</p> <p>ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลงถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี</p> <p>การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือสหภาพแรงงานต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ และให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องส่งสำเนา</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>มาตรา 16 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง</p> <p>มาตรา 17 นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน</p>	<p>ข้อเรียกร้องให้นายทะเบียนทราบโดยมิชักช้า</p> <p>ให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องระบุชื่อผู้ซึ่งมีอำนาจทำการแทนเป็นผู้แทนในการเจรจาซึ่งต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน</p> <p>ผู้แทนในการเจรจาฝ่ายนายจ้างต้องแต่งตั้งจากฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจนั้น และผู้แทนในการเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงานต้องแต่งตั้งจากกรรมการหรือสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น</p> <p>มาตรา 26 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้แทนในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง</p> <p>นายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนฝ่ายละไม่เกินสองคน</p>
<p>มาตรา 18 ถ้านายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน</p>	<p>มาตรา 27 ถ้านายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องได้แล้ว ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อบุคคลผู้แทนในการเจรจาของนายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนฝ่ายตนและให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเปิดเผยไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อยสามสิบวัน โดยเริ่มประกาศภายในสามวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน</p> <p>ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งไปจดทะเบียน</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน</p> <p>มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า</p> <p>มาตรา 21 ในกรณีที่ไม่มีการเจรจาภายในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน<u>ยี่สิบสี่ชั่วโมง</u>นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดตามมาตรา 16 หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี</p> <p>มาตรา 22 ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นนี้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้</p> <p>ทั้งนี้ ภายใต้อำนาจมาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 26</p>	<p>ต่อนายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน</p> <p>มาตรา 29 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน</p> <p>ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า</p> <p>มาตรา 30 ในกรณีที่ไม่มีการเจรจาภายในกำหนดตามมาตรา 26 หรือมีการเจรจาแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และให้ฝ่ายยื่นข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน<u>เจ็ดสิบสองชั่วโมง</u>นับแต่เวลาที่พ้นกำหนดหรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี</p> <p>มาตรา 31 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งตามมาตรา 30 แล้วให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการประนอมข้อพิพาทภายใน<u>กำหนดสิบวัน</u>นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง</p> <p>ถ้าได้มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา 27 มาใช้บังคับโดยอนุโลม</p> <p>ในกรณีที่ไม้อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อ</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
	<p>พิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ส่งให้คณะกรรมการภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้</p> <p>เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าว</p> <p>ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควร คณะกรรมการจะแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก่อนมีการวินิจฉัยชี้ขาดก็ได้</p> <p>มาตรา 33 ไม่ว่ากรณีใดห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน</p>
<p>มาตรา 37 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์” ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน</p> <p>ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ</p> <p>มาตรา 38 ให้ประธานกรรมการและกรรมการตามมาตรา 37 <u>อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี</u> ในวาระเริ่มแรกเมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการและกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก และเมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสาม</p>	<p>มาตรา 8 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” ประกอบด้วยรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลาง เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคนและฝ่ายลูกจ้างห้าคน และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการและเลขานุการ</p> <p>ฝ่ายนายจ้างตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่คล้ายคลึงกันแต่เรียกชื่ออย่างอื่นในรัฐวิสาหกิจ</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>โดยวิธีจับสลาก</p> <p>ในกรณีที่มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี</p> <p>ในกรณีที่มีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่ง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน หรือสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานตามเดิมภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด</p> <p>มาตรา 39 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 38 ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(1) ตาย</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>(7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p>	<p>ฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งได้รับการเลือกตั้งในระหว่างประธานสหภาพแรงงานด้วยกัน การเลือกตั้งให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา</p> <p>มาตรา 9 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้</p> <p>มาตรา 10 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 9 กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ</p> <p>(1) ตาย</p> <p style="text-align: center;">ฯลฯ</p> <p>(7) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก <u>เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ</u></p>
<p>มาตรา 40 การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา 35(4) ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมี</p>	<p>มาตรา 12 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงเป็นองค์ประชุม</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>กรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคนจึงจะเป็นองค์ประชุม</p> <p>ถ้าในการประชุมคราวใด ประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด</p> <p>มาตรา 41 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 (2) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือตามมาตรา 35(4) (3) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย (4) วินิจฉัยชี้ขาดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหายหรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควร 	<p>ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม</p> <p>มติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด</p> <p>ในการประชุมคราวใด <u>ถ้าไม่ต้องการประชุมตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้จัดให้มีการประชุมอีกครั้งหนึ่งภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันที่นัดประชุมครั้งแรก</u> การประชุมครั้งหลังนี้ แม้จะไม่มีกรรมการฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างมาประชุม ถ้ามีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ก็ให้ถือเป็นองค์ประชุม</p> <p>มาตรา 13 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง (2) เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้นอาจดำเนินการเองได้ (3) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคสาม และมาตรา 28 (4) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 31

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>(5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้องการเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(6) การนัดหยุดงาน และการปิดงานตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย</p> <p>ตราข้อบังคับการประชุมและวางระเบียบการพิจารณาวินิจฉัยและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมและการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p>	<p>(5) แต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานก่อนมีคำวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 31 วรรคห้า</p> <p>(6) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา 38</p> <p>(7) พิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งตามมาตรา 39</p> <p>(8) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่รัฐวิสาหกิจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย</p> <p>(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย</p> <p>มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างตาม (1) เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแล้วให้ใช้บังคับแก่รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง</p> <p>ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน ที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามมาตรา 13(2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้</p>
<p>มาตรา 86 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน</p>	<p>มาตรา 40 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อ</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (2) พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ (3) แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย</p> <p>มาตรา 89 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้นให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ</p> <p>มาตรา 98 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) เรียกร้อง เจรจา ทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้ (2) จัดการดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน (3) จัดให้มีการบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขอจัดข้อขัดแย้ง 	<p>(4) ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ</p> <p><u>ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียว</u></p> <p>มาตรา 42 สหภาพแรงงานจะตั้งขึ้นได้ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละยี่สิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็น การจร เป็น ไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน และเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล</p> <p>มาตรา 43 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ บัญชีรายชื่อและลายมือชื่อของผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็น ไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ</p> <p>มาตรา 54 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีสิทธิหน้าที่ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างแทนสมาชิก

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>(4) เกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน</p> <p>(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร</p> <p>(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p> <p>มาตรา 99 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการอนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้น ไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p> <p>(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานเพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ</p> <p>(2) นัดหยุดงานหรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน</p> <p>(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน</p> <p>ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกายเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง</p>	<p>(2) ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เพื่อพิจารณาตามมาตรา 23(4)</p> <p>(3) ตั้งผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์</p> <p>(4) จัดให้มีการให้บริการเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร</p> <p>(5) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน</p> <p>(6) ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่บัญญัติไว้ในมาตรา 40</p> <p>มาตรา 58 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิก สหภาพแรงงานให้สหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน อนุกรรมการ สหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหา หรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง</p> <p>(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับนายจ้างเพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>(2) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือข้อพิพาทแรงงาน หรือการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>เกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว</p> <p>มาตรา 102 กรรมการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดของของตนไปทำกิจการดังต่อไปนี้ แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุที่ลาพร้อมแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ด้วย และได้ค่าจ้างทุกวันที่ลา</p> <p>(1) ลาไปดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าวในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>(2) ลาไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด</p> <p>มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง</p> <p>เลิกจ้าง หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำการร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียนพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือต่อศาล</p>	<p>ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชนเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพ และชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สินและความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว</p> <p>มาตรา 59 การให้กรรมการสหภาพแรงงานไปดำเนินงานสหภาพแรงงานหรือไปร่วมการประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนาใดๆ โดยถือเสมือนว่าการไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นการทำงานให้กับนายจ้างให้เป็นไปตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างจะได้ตกลงกัน</p> <p>ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิลาไปร่วมประชุมสหภาพแรงงานหรือร่วมการประชุม หรือสัมมนาอื่นๆ ได้ ทั้งนี้ ให้สหภาพแรงงานแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า และให้ถือว่าวันเวลาที่ลูกจ้างไปดำเนินงานดังกล่าวเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง</p> <p>มาตรา 35 ห้ามมิให้นายจ้าง</p> <p>เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างได้ดำเนินการขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือเข้าเป็นสมาชิก หรือกรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ กรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรืออนุกรรมการ หรือดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่นายทะเบียนหรือคณะกรรมการ หรือต่อศาลแรงงาน</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>แรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว</p> <p>(1) เลิกจ้างหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(2) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(3) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ</p> <p>(4) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>มาตรา 122 ห้ามมิให้</p> <p>(1) บังคับ หรือขู่เข็ญ โดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ</p> <p>(2) กระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121</p>	<p>(1) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน กรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือให้หรือตกลงจะให้เงิน หรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัคร หรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>(2) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือ</p> <p>(3) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของสหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานโดยมิชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>มาตรา 36 ห้ามมิให้ผู้ใด</p> <p>(1) บังคับหรือขู่เข็ญ ไม่ว่าจะโดยทางหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นหรือห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ</p> <p>(2) กระทำการใดๆ อันอาจเป็นผลให้ฝ่ายนายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 35</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>มาตรา 123 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร (5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด 	<p>มาตรา 37 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามมาตรา 25 วรรคหนึ่งหรือคำชี้ขาดตามมาตรา 32 มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานของกรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีการขุบเลิกรัฐวิสาหกิจหรืองานส่วนหนึ่งส่วนใดของรัฐวิสาหกิจหรือบุคคลดังกล่าว ได้กระทำการดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> (3) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง (4) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย (5) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้างโดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว และยังไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้รับทราบหนังสือเตือนนั้น ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้น ต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าว ดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน (6) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร <p>กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุนหรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด</p>

ความแตกต่างที่สำคัญ

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
<p>1. ขอบเขตการใช้บังคับ</p> <p>- กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างในทุกประเภทกิจการ ยกเว้น ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง ราชการของกรุงเทพมหานคร และพัทยาด้วย และ <u>ไม่ใช่บังคับแก่รัฐวิสาหกิจ</u> ตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p>	<p>มาตรา 5 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช่บังคับแก่รัฐวิสาหกิจตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา</p> <p>ให้รัฐวิสาหกิจทั้งหลายอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติไม่ว่ากฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้น หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เช่นใดก็ตาม เว้นแต่รัฐวิสาหกิจที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่ง</p>
<p>2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง</p> <p>มาตรา 10 ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คน ขึ้นไป จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามความในหมวดนี้</p> <p>ในกรณีสงสัยว่าในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้</p>	<p>- ไม่มีบทบัญญัติบังคับใช้เหมือนมาตรา 10 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518</p> <p>- มีใช้บังคับเฉพาะมาตรา 25 ซึ่งเทียบเคียงกับมาตรา 12 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518</p>

พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
	<p>3.การปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน</p> <p>มาตรา 13(2) ให้คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ “เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งที่รัฐวิสาหกิจนั้น อาจจะดำเนินการได้เอง”</p> <p>มาตรา 13 วรรคสาม “ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใด เห็นสมควรปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตาม มาตรา 13(2) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการและคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะดำเนินการได้”</p>
<p>4. การห้ามการเรียกร้อย</p> <p>- ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงและได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาสินค้าและบริหาร <u>บทบัญญัติในมาตรา 33</u> ได้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงานเรียกร้อยให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้างได้</p>	