

กน.กสร.

ร่าง/ฉบับรับฟังความคิดเห็น/๒๑ เม.ย ๕๑

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

เหตุผล

เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนการเจรจาต่อรอง การคุ้มครองผู้จัดตั้งสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิลาของกรรมการสหภาพแรงงาน และการกระทำอันไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้การทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดผลดียิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

กน.กสร.

ร่าง /ฉบับรับฟังความคิดเห็น/๒๑ เม.ย ๕๑

ร่าง

พระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ....

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

.....

.....

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศ  
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓ การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการ  
แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือ  
ให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีการเรียกร้องให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้แจ้ง  
ข้อเรียกร้องภายในระยะเวลาหกสิบวัน ก่อนวันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้น  
แต่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้กำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้ก็ให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา  
โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้  
ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็น  
หุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์  
นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ณ วันที่แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา และระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

ข้อเรียกร้องตามวรรคสี่ย่อมไม่เสียไป แม้ต่อมาภายหลังลูกจ้างที่มีรายชื่อและลงลายมือชื่อได้ถอนชื่อออกไปจนเป็นเหตุให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างมิได้ถึงร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้างเพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๖ เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาเป็นหนังสือให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยไม่ชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง

การนับระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับระยะเวลาเป็นชั่วโมงตั้งแต่ฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้รับข้อเรียกร้องเป็นต้นไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมงติดต่อกันเป็นหนึ่งวัน และถ้ามีวันหยุดให้นับระยะเวลาในวันหยุดด้วย”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๒๑ ในกรณีที่ไม่มี การเจรจากันภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๑๖ มาตรา ๒๒/๑ หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่พ้นกำหนดเวลาตามมาตรา ๑๖ มาตรา ๒๒/๑ หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๒ เมื่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้งตาม  
มาตรา ๒๑ แล้ว ให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเริ่มดำเนินการไกล่เกลี่ยภายในห้าวันเพื่อให้  
ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันในสิบห้าวัน

ในกรณีที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานไกล่เกลี่ยให้ตกลงกันได้ ให้นำความ  
ในมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อพ้นกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งแล้วให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาท  
แรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ เว้นแต่ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องได้ขอให้พนักงาน  
ประνομข้อพิพาทแรงงานทำการไกล่เกลี่ยต่อไป จนกว่าฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้อง  
ได้แจ้งเป็นหนังสือขอให้พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานระงับการไกล่เกลี่ย จากนั้นให้ถือว่าข้อ  
พิพาทแรงงานดังกล่าวเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ในกรณีเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้ง  
ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา ๒๖ หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัด  
ต่อมาตรา ๓๔ ก็ได้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับมาตรา ๒๓ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ หรือมาตรา ๓๖

ให้นำมาตรา ๑๖ วรรคสอง มาใช้บังคับแก่การนับระยะเวลาตามวรรคหนึ่งโดย  
อนุโลม”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๒๒/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน  
สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

“มาตรา ๒๒/๑ ภายในระยะเวลาตามมาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง หากฝ่ายแจ้ง  
ข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องประสงค์จะเจรจากันใหม่ ให้ทั้งสองฝ่ายร่วมกันทำเป็นหนังสือ  
แจ้งต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานให้ยุติการไกล่เกลี่ย และให้ทั้งสองฝ่ายเจรจากันภายใน  
ห้าวันนับแต่วันที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือดังกล่าว ทั้งนี้ การนับระยะเวลา  
ให้นำความในมาตรา ๑๖ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ถ้าได้มีการตกลงกันตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๑๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์  
พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๓๗ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์”  
ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง ประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่ง และกรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างห้าคน  
กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างห้าคนและกรรมการอื่นอีกสามคน กับให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ  
แรงงานสัมพันธ์เป็นกรรมการและเลขานุการ

การได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการเลือกตั้งที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๕๕ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษโดยวิธีการพนักงาน จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดตั้งขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

“มาตรา ๑๐๒ ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้าง สำหรับการเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุม หรืออบรมหรือสัมมนาตามที่ทางราชการกำหนด รวมทั้งการเป็นพยานตามหมายเรียกของศาลได้ ทั้งนี้ ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงสาเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงานให้กับนายจ้าง”

มาตรา ๑๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๑ ห้ามมิให้นายจ้าง

(๑) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกำลังดำเนินการเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือเป็นสมาชิกหรือกรรมการของสหภาพแรงงาน

(๒) เลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้องแจ้งข้อเรียกร้อง เกรจา หรือดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดหรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(๓) กระทำการใดอันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างทนทำงานอยู่ต่อไปไม่ได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำการหรือกำลังจะกระทำการตาม (๒)

(๔) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(๕) ใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคน อันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

(๗) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๒๓ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา ๑๒ วรรคหนึ่ง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลใช้บังคับต่อไปตาม มาตรา ๑๒ วรรคสอง หรือคำสั่งขาด มีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง

โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งขาด”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๓๐ และมาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชบัญญัติ  
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๓๐ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๘ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๒  
วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา ๑๘ หรือมาตรา ๒๒/๑ วรรคสอง ประกอบด้วยมาตรา ๑๘ ต้องระวาง  
โทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา ๑๓๑ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ  
การจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับจดทะเบียนตามมาตรา ๑๘ วรรคสอง มาตรา ๒๒  
วรรคสอง มาตรา ๒๒/๑ วรรคสอง หรือมาตรา ๒๕ วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ  
จ้างหรือคำชี้ขาดของข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ  
ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๓ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับ  
สภาพการจ้าง คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คำชี้ขาดหรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงาน  
สัมพันธ์ หรือคดีซึ่งเกิดขึ้น หรือยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตาม  
บทบัญญัติเดิม จนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง  
คำชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

นายกรัฐมนตรี