

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

1. ความหมายและนิยามของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของประเทศไทยมีเหตุผลในการออกกฎหมายเพื่อประสาน ความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และคำนึงถึงการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็น สมาชิกของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการแสดงความสนใจของประเทศไทยต่อการใช้แรงงาน ส่งเสริมความ เป็นธรรมแห่งสังคมตามครรลองแห่งระบอบเสรีประชาธิปไตย



ภาพ แรงงาน (Labor)

วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ คือกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนเกี่ยวกับการแจ้งข้อ เรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้สิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้ง องค์การของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับการจ้างและการทำงาน และส่งเสริม ความสัมพันธ์ อันดีระหว่างทั้งสองฝ่าย ให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อให้ นายจ้างได้หารือในกิจการ ต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างและลูกจ้างที่ดำเนินกิจกรรมตาม พระราชบัญญัติฉบับนี้ และป้องกันมิให้เกิดการกระทำอันไม่เป็นธรรม

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง กฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงกันในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และ ผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น

กฎหมายนี้ไม่ใช้บังคับแก่

(1) ราชการส่วนกลาง

(2) ราชการส่วนภูมิภาค

(3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

(4) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพร รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เว้นแต่การที่สหพันธ์แรงงานเข้า

เป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างตามมาตรา 120 ตรีและ

(5) กิจกรรมอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้กำหนดนิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

1) นายจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทนในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

2) ลูกจ้าง หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

3) สภาพการจ้าง หมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

4) ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

5) ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึงข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

6) การปิดงานหมายถึงการที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

7) การนัดหยุดงาน หมายถึงการที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

8) สมาคมนายจ้าง หมายถึงองค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

9) สหภาพแรงงาน หมายถึงองค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

10) สหพันธ์นายจ้าง หมายถึงองค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

11) สหพันธ์แรงงาน หมายถึงองค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

12) พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน หมายถึงผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติกรตามพระราชบัญญัตินี้

2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.1 หลักเกณฑ์ของการจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.1.1 สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป

2.1.2 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทำเป็นหนังสือ

2.1.3 กรณีเป็นที่สงสัยว่าในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่า**ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**ที่นายจ้างต้องจัดให้มี ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายนี้

2.2 ข้อความในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

2.2.1 เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน

2.2.2 กำหนดวันและเวลาทำงาน

2.2.3 ค่าจ้าง

2.2.4 สวัสดิการ

2.2.5 การเลิกจ้าง

2.2.6 การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง

2.2.7 การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.3 ระยะเวลาการใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มีผลใช้บังคับดังนี้

2.3.1 ภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้

2.3.2 กรณีมิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ หนึ่งปี นับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

2.3.3 กรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

2.4 การกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติม มีหลักเกณฑ์ดังนี้

2.4.1 นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

2.4.2 กรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องนายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วนหรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน

2.4.3 กรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและรายชื่อของลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนเดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างยังไม่ได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

2.4.4 การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่

กำหนดในกฎกระทรวง

2.5 การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

ลูกจ้างจะจัดการเองหรือจะร้องขอให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนดแต่ต้องไม่เกินเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

2.6 การแจ้งข้อเรียกร้องโดยสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานฯ

อาจแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งแทนนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

2.6.1 กรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นไม่จำเป็นต้องมีรายชื่อ และลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

กรณีที่มีข้อสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตรวจรับรอง เมื่อพนักงานข้อพิพาทแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจหลักฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามีให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

2.6.2 กรณีสหภาพแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้องและลูกจ้างบางคนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่น ถ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบว่าลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่น ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างในการดำเนินการตามมาตรา 13

2.6.3 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้วให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชักช้า และให้ทั้งสองฝ่ายเริ่มเจรจากันภายในสามวัน นับแต่วันที่รับข้อเรียกร้อง

2.6.4 การตั้งที่ปรึกษา นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินฝ่ายละสองคน ที่ปรึกษาต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด และต้องยื่นคำขอ และได้รับการจดทะเบียนจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายแล้วจึงจะแต่งตั้งให้เป็นที่ปรึกษาได้

2.7 ผลผูกพันในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.7.1 มีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้น ตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

2.7.2 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่กระทำโดยนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงาน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยมีลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิก หรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างเกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมดให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

2.7.3 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

3. วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

3.1 การเกิดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีที่ไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดหรือมีการเจรจากันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น

3.2 วิธีปฏิบัติเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน

3.2.1 ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานทราบ ภายในยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่พ้นกำหนด หรือนับแต่เวลาที่ตกลงกันไม่ได้ แล้วแต่กรณี

3.2.2 เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งแล้ว ให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องตกลงกันภายในกำหนดห้าวัน นับแต่วันที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับหนังสือแจ้ง

3.2.3 กรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลา ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ กรณีนี้นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันถึงผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อมาตรา 34 ก็ได้

3.2.4 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

3.2.5 กิจการดังต่อไปนี้ที่เกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

- 1) การรถไฟ
- 2) การท่าเรือ
- 3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- 4) การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- 5) การประปา

- 6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง
- 7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- 8) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้ดำเนินการโดยพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานส่งข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัย และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้าง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายในสิบวัน นับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธรณ์ภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

3.2.6 กิจการอื่นนอกเหนือจากข้อ 3.2.5 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ถ้ารัฐมนตรี เห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นี้อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือ ความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่รับคำสั่ง

คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่ยุติ ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและ ฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

3.2.7 มิให้บุคคลอื่นดำเนินการในการเรียกร้อง เจริญ ใกล้เคียง ชี้ขาด ปิดงาน หรือนัดหยุดงาน ผู้ซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจริญ การใกล้เคียง การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการประชุมในการนัดหยุดงาน

4. การปิดงานและการนัดหยุดงาน

4.1 กรณีที่ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน

4.1.1 เมื่อยังไม่มี การแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่ง หรือแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว แต่ข้อพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

4.1.2 เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

4.1.3 เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานได้ ใกล้เคียงได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

4.1.4 เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ปฏิบัติตาม คำชี้

ขาด

4.1.5 เมื่ออยู่ในระหว่างการพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

4.1.6 เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใดให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานโดยมิได้แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน และอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับแจ้ง

4.2 อำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

เมื่อเห็นว่าการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

4.2.1 สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น

4.2.2 สั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ

4.2.3 จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามมิให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

4.2.4 สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

4.3 กรณีประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน

ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้