

บทที่ 3

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2534

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ความนำ

ประเทศไทยเคยมีการประกาศใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาแล้วรวม 3 ฉบับ คือ

1. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติถึงสิทธิในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และที่สำคัญคือข้อกำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการนัดหยุดงาน และจัดตั้งสหภาพแรงงานทางฝ่ายลูกจ้างขึ้นได้ แต่พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับได้เพียงปีเศษเท่านั้นก็ต้องถูกยกเลิกมิให้ใช้บังคับไปเมื่อราวปี พ.ศ. 2501 เพราะเป็นพระราชบัญญัติที่ค่อนข้างจะสมบูรณ์และล้าสมัยเกินไปสำหรับประเทศไทย ซึ่งยังไม่เคยมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาก่อนเลยโดยเฉพาะบทบัญญัติในเรื่องการนัดหยุดงาน และการจัดตั้งสหภาพแรงงานทำให้เกิดความปั่นป่วนขึ้นโดยลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้อง และนัดหยุดงานกันเป็นจำนวนมาก โดยไม่รู้ว่าเพื่ออะไร มุ่งแต่เพียงการเรียกร้องในสิ่งที่ตนต้องการเท่านั้น จึงทำให้นายจ้างได้รับความเดือดร้อน ระส่ำระสาย เศรษฐกิจตกต่ำและกระทบไปถึงความมั่นคงของประเทศในขณะนั้น รัฐบาล จอมพล ป. พิบูลสงคราม นายกรัฐมนตรี จึงให้ระงับการใช้ไว้ก่อน

2. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 มีเนื้อความคล้ายกับกฎหมายแรงงาน พ.ศ. 2499 ฉบับแรกในส่วนแรงงานสัมพันธ์ เพียงแต่ให้ยกเว้นสิทธิของลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงาน

3. ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ซึ่งออกมาในสมัยจอมพลถนอม กิตติขจร เป็นนายกรัฐมนตรี ได้ตราขึ้นใช้แทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ให้มีอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำที่ไม่เป็นธรรมของนายจ้าง เป็นต้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2516-2517 ได้มีการเรียกร้องสิทธิเสรีภาพจากผู้ใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รัฐบาลจึงประกาศยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ในส่วนของแรงงานสัมพันธ์และให้ออกเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยมีเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

บทบัญญัติทั่วไป

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

อธิบาย หมายถึงพระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 แต่ยังไม่ใช้บังคับในทันที โดยให้มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมาย ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา

มาตรา 3 ให้ยกเลิกข้อ 4 และข้อ 11 แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

กิจการที่ไม่อยู่ในบังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง
- (2) ราชการส่วนภูมิภาค
- (3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา
- (4) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (5) กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา*

อธิบาย หมายถึงความต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ มิให้ใช้บังคับแก่กิจการดังต่อไปนี้

1. ราชการส่วนกลาง ซึ่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่
 - 1.1 สำนักนายกรัฐมนตรี
 - 1.2 กระทรวง
 - 1.3 ทบวงซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี หรือกระทรวง

1.4 กรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

2. ราชการส่วนภูมิภาค ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้แก่

2.1 จังหวัด

2.2 อำเภอ

3. ราชการส่วนท้องถิ่น ได้แก่

3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด

3.2 เทศบาล

3.3 สุขาภิบาล

3.4 องค์การบริหารส่วนตำบล

ราชการของกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครอยู่แล้ว

เมืองพัทยา ซึ่งมีระบบการปกครองตนเองในรูปแบบการกระจายอำนาจปกครอง อันเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เช่นกัน

4. กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หมายถึงกิจการรัฐวิสาหกิจทุกชนิดที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ไม่อยู่ในข่ายบังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้อีกต่อไป โดยที่รัฐวิสาหกิจนั้นหมายถึง

1) องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล หรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น และหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ

2) บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวง ทบวง กรม หรือทบวง การเมืองที่มีฐานะเทียบเท่า และหรือรัฐวิสาหกิจตาม 1) มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ⁽¹⁾

สำหรับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ได้รับยกเว้นไม่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยมีพระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย มาตรา 6 กำหนดให้กิจการของการทำอากาศยานไม่ต้องตกอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่พนักงานการทำอากาศยานต้องได้รับความคุ้มครองแรงงานไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

(1) ดูพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 มาตรา 4

5. กิจการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา คือกิจการใดก็ตาม ถ้ามีการตราเป็นพระราชกฤษฎีกามีให้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ก็ให้เป็นไปตามนั้น ซึ่งขณะนี้ยังไม่มี

ส่วนกิจการอื่น ๆ ในภาคเอกชนถึงแม้ว่าจะมิได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ก็ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ทั้งสิ้น มิได้รับการยกเว้นเหมือนเช่นในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

คำนิยาม

มาตรา 5 ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

“สภาพการจ้าง” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“การปิดงาน” หมายความว่า การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“การนัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่ลูกจ้างร่วมกันไม่ทำงานชั่วคราวเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์นายจ้าง” หมายความว่า องค์การของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“สหพันธ์แรงงาน” หมายความว่า องค์การของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้

“นายทะเบียน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน” หมายความว่าผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงาน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

อธิบาย “นายจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทน ถ้าให้ทำงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ นอกจากนี้ยังหมายรวมไปถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างให้ทำการแทน เช่น ผู้จัดการบริษัท เป็นต้น และในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล เช่น เป็นบริษัทจำกัดหรือเป็นห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล ผู้ที่มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลนั้น เช่น กรรมการผู้จัดการ เป็นนายจ้างตามความหมายนี้ด้วยและให้หมายรวมถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลเหล่านี้ให้ทำการแทนตนก็ได้ชื่อว่าเป็นนายจ้างตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ด้วย

“ลูกจ้าง” หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนจะเป็นเงินทั้งหมดหรือเป็นเงินและสิ่งของรวมกันก็ตาม ดังนั้นผู้ซึ่งทำงานเพื่อแลกค่าตอบแทนแล้วเป็นลูกจ้างซึ่งเข้าอยู่ในพระราชบัญญัติฉบับนี้ทั้งสิ้น รวมถึงลูกจ้างตามบ้านด้วย

“สภาพการจ้าง” หมายถึงเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงร่วมกันไว้ เช่น เรื่องการกำหนดระยะเวลาในการทดลองงานก่อนที่จะบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ เป็นต้น การทดลองงานเป็นเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน นอกจากนี้สภาพการจ้างยังรวมถึงการกำหนดวันและเวลาทำงานเช่นทำงานกี่วันใน 1 สัปดาห์ วันหยุด และเวลาเริ่มทำงาน และเลิกงาน

ตัวอย่างเช่น ทำงานวันจันทร์ถึงวันศุกร์ หยุดวันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลาทำงาน 08.00-17.00 น. เป็นต้น

หมายเหตุ ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แตกต่างกับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ตรงที่ลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมิได้หมายรวมถึงลูกจ้างที่ทำงานตามบ้านด้วย

นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างก็เป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างด้วย เช่น กำหนดค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน เป็นต้น รวมถึงสวัสดิการในการทำงาน เช่น การให้การรักษายามเจ็บป่วย การจัดน้ำดื่ม ฯลฯ รวมตลอดถึงการเลิกจ้างก็รวมอยู่ในสภาพการจ้างด้วยว่าจะต้องมีวิธีการอย่างไรบ้าง รวมถึงประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เช่นนี้เป็นสภาพการจ้างเช่นกัน ในทางกลับกันหากการเรียกร้องประโยชน์อื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ้างหรือการทำงานของตน ถึงแม้จะเป็นประโยชน์อันเกี่ยวข้องกับตนเองก็ตามก็ไม่ใช่การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตัวอย่างเช่น การเรียกร้องในทางการเมือง เช่นให้ปลดรัฐมนตรี หรือให้รัฐบาลลดค่าไฟฟ้า เป็นต้น หรือ ทำงานการไฟฟ้าเรียกร้องให้ลดราคาข้าว เช่นนี้ไม่ใช่การเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัติฉบับนี้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2490/2519 การจัดหาบ้านพักให้ลูกจ้างหรือจ่ายเงินค่าเช่าบ้านให้ลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของลูกจ้าง อันอยู่ในความหมายของคำว่า “สภาพการจ้าง” เมื่อมีข้อพิพาทเกิดขึ้นในเรื่องนี้ ย่อมถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 254/2524 ระเบียบของนายจ้างที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีปีละ 10 วัน และถ้าวันหยุดปฏิบัติงานอยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน ให้นับวันหยุดเป็นวันลาด้วยไม่ขัดต่อกฎหมาย เพราะให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะหยุดพักผ่อนประจำปีเกินกว่าปีละ 6 วันทำงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 370/2524 นายจ้างมีสิทธิเปลี่ยนแปลงแก้ไขวันเวลาทำงานและวันหยุด เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารงานและการผลิต

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 389/2524 นายจ้างอาจกำหนดให้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานในข้อที่ว่าด้วยวินัย และโทษทางวินัยให้ครอบคลุมถึงความประพฤติส่วนตัวบางประการของลูกจ้างนอกเวลาทำงานได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 416/2524 ลูกจ้างเรียกร้องให้ผู้เป็นนายจ้างจ่ายค่าครองชีพ เป็นการเรียกร้องเอาค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน จึงเป็นการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2210/2524 สวัสดิการ หมายถึง การให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ การที่นายจ้างจำหน่ายสุราแม่โขงให้ลูกจ้างในราคาเท่ากับที่จำหน่ายให้แก่สวัสดิการทหาร ซึ่งต่ำกว่าราคาที่จำหน่ายทั่วไป ย่อมเป็นการอนุเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้างอย่างหนึ่ง จึงเป็นสวัสดิการซึ่งเป็นสภาพการจ้างตามมาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518 ข้อขัดแย้งเรื่องนี้ย่อมเป็นข้อพิพาทแรงงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 4460-4462/2530 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อ 8 กำหนดว่า จำเลยจะขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างปีละ 1 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน ของทุกปี.... กรณีลูกจ้างคนใดลาพัก ลาป่วย ขาดงาน มาสายรวมกันเกินกว่าปีละ 30 วัน นายจ้างจะไม่ขึ้นค่าจ้างให้ ยกเว้นการลาคลอด ลาป่วย ลาเข้าระดมพลราชการทหาร หรือลาป่วยเนื่องจากการทำงานหรือรักษาทรัพย์สินให้กับนายจ้าง เมื่อโจทก์นัดหยุดงานเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน โดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ตั้งแต่วันที่ 26 ตุลาคม 2529 และกลับเข้าทำงานวันที่ 8 ธันวาคม 2529 การหยุดงานของโจทก์จึงไม่เป็นการขาดงานตามหลักเกณฑ์ของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าว แต่การให้บำเหน็จความดีความชอบโดยการขึ้นค่าจ้างให้แก่โจทก์นั้นเป็นสิทธิของจำเลยซึ่งจะต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่จำเลยกำหนดไว้

“ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง” หมายถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยเฉพาะ จึงไม่เป็นสัญญาระหว่างบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรืออาจเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือสมาคมนายจ้าง กับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่นนี้ย่อมเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งต้องปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้ต่อไป

คำพิพากษาฎีกาที่ 2019-2022/2523 นายจ้างจะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างจากข้อตกลงเดิมเป็นให้ลูกจ้างทำงานเป็นผลัดหรือกะโดยลูกจ้างไม่ยินยอมไม่ได้ เพราะการทำงานเป็นผลัดนั้น ไม่เป็นคุณแก่ลูกจ้าง ขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมาย นายจ้างจะอ้างว่าประกาศและลูกจ้างไม่ได้แย้ง ถือว่าลูกจ้างได้ยินยอมแล้วยังไม่ได้ ประกาศดังกล่าวเป็นการกระทำหรือเจตนาของนายจ้างฝ่ายเดียว ไม่มีผลให้ลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

คำพิพากษาฎีกาที่ 1116/2524 นายจ้างประกาศให้ลูกจ้างทราบว่า การจ่ายเงินสงเคราะห์นั้นจ่ายเพิ่มขึ้นยิ่งกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด และจ่ายโดยมีเจตนาจ่ายตามค่าชดเชย โดยนายจ้างออกประกาศฝ่ายเดียวภายหลังที่โจทก์ออกจากงานแล้วเช่นนี้ ไม่ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 4146/2528 ตั้งแต่จำเลยเริ่มดำเนินกิจการ ได้ทำความตกลงกับลูกจ้างว่าหากจำเลยจำเป็นต้องหยุดงาน จำเลยไม่ต้องจ่ายค่าจ้างแม้ต่อมามีการยื่นข้อเรียกร้อง โจทก์กับลูกจ้างและจำเลยได้ตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างก็หาได้มีความประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง กรณีไม่ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดงานนั้นด้วยไม่ ข้อตกลงดังกล่าวมีผลผูกพันโจทก์ โจทก์ไม่มีสิทธิเรียกร้องค่าจ้างในวันที่จำเลยประกาศหยุดงานนั้น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 556-557/2529 ระเบียบพนักงานบริษัทจำเลย เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงมีผลใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ระเบียบดังกล่าวกำหนดให้ผู้ถูกลงโทษอาจอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์วินิจฉัยให้รับโทษก็กลับเข้าทำงานตามเดิม จำเลยต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 955/2529 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฯ ข้อ 47 ใช้บังคับสำหรับกรณีที่มีการเลิกจ้างกันแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ส่วนนายจ้างจะมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้หรือไม่ย่อมต้องพิจารณาตามข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1110/2525 นายจ้างและลูกจ้างตกลงนำเอาค่าล่วงเวลามารวมอยู่ในค่าจ้างปกติ ข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 833/2530 การที่นายจ้างจัดห้องพักให้ลูกจ้างอยู่อาศัย เป็นการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

“ข้อพิพาทแรงงาน” เป็นข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับสภาพการจ้าง และไม่อาจตกลงกันได้ในช่วงเจรจาต่อรองแล้วเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานขึ้น

“การปิดงาน” หมายถึงการที่ฝ่ายนายจ้างปฏิเสธไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากลูกจ้างไม่ยอมตกลงตามเงื่อนไขที่นายจ้างเสนอเกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงานนั้น จนกว่าจะได้รับการตัดสินชี้ขาดจากผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือศาลแรงงานแล้วแต่ชนิดของงานซึ่งจะอธิบายรายละเอียดต่อไปในเรื่องของการปิดงาน ในภาษาทั่วไปเรียกว่า “การปิดงานงดจ้าง”

“การนัดหยุดงาน” หมายถึงการที่ฝ่ายลูกจ้างไม่ยอมเข้าทำงานเป็นการชั่วคราวเนื่องจากนายจ้างปฏิเสธข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างและไม่อาจตกลงกันได้อีกแล้ว จนถึงมาตรการสุดท้ายคือนัดหยุดงานเพื่อให้นายจ้างยอมตกลงด้วย

“สมาคมนายจ้าง” เป็นองค์กรของฝ่ายนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรักษาผลประโยชน์ร่วมกันและสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างด้วยกันและระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

“นายทะเบียน” หมายถึง ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

“พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน” คือผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้เพื่อทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

ที่ตกลงกันไม่ได้ให้ยุติลง

“อธิบดี” หมายความว่าอธิบดีกรมแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันก็คืออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน⁽¹⁾

“รัฐมนตรี” หมายถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นผู้รับราชการตามพระราชบัญญัตินี้

อำนาจรัฐมนตรี

มาตรา 6 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) แต่งตั้งนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(2) ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ การแต่งตั้งตาม (1) ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานทะเบียนกลาง

มาตรา 7 ให้จัดตั้งสำนักงานทะเบียนกลางขึ้นในกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงานที่ราชอาณาจักร และทำหน้าที่เป็นสำนักงานทะเบียนประจำกรุงเทพมหานครด้วย

ในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร รัฐมนตรีจะจัดตั้งสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดขึ้นตรงต่อสำนักงานทะเบียนกลางก็ได้

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 8 ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นเกี่ยวกับคำร้องและข้อพิพาทแรงงาน

(1) ดูพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2535 มาตรา 12

- (2) ดำเนินการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- (3) อำนาจหน้าที่อื่น

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา ๑ ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้
คู่กรณีเลือกตั้ง
- (2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรกิจเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อ
พิพาทแรงงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตามคำนิยามศัพท์ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 หมายถึงข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คือเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้าง อันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน เช่น ในเรื่องการปรับอัตราค่าจ้าง การกำหนดระยะเวลาทำงาน วันละกี่ชั่วโมง วันหยุดมีกี่วัน ๆ ะไรบ้าง หรือกำหนดให้ลูกจ้างต้องทดลองปฏิบัติงานระยะหนึ่งก่อนที่จะบรรจุเข้าทำงาน เป็นต้น

ดังนั้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จึงเป็นการตกลงกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในเรื่องเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานเท่านั้น หากเป็นการตกลงกันในเรื่องอื่นอันไม่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงานไม่เรียกว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ส่วนฝ่ายนายจ้างจะเป็นตัวนายจ้างเอง หรือสมาคมนายจ้าง เข้าทำการตกลงกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ย่อมได้เช่นกัน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ถือว่าเป็นการเข้าทำสัญญาผูกพันระหว่างบุคคล ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ แต่ถือว่าเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการเรียกร้องเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างหรือการทำงานของกลุ่มนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง โดยส่วนรวม⁽¹⁾

ซึ่งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น สามารถแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน (ตามมาตรา 12)
2. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง (ตามมาตรา 13-19)

ดังจะได้อธิบายเป็นลำดับต่อไป

⁽¹⁾พรเพชร วิชิตชลชัย “คำอธิบายกฎหมายแรงงาน หน้า 150.”

สถานประกอบการที่ต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 10 ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่า ในสถานประกอบการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

อธิบาย ตามมาตรา 10 วรรคหนึ่ง ให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ดังนั้นสถานประกอบการใดที่มีลูกจ้างไม่ถึง 20 คนก็ไม่จำเป็นต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ จึงสรุปได้ว่าข้อพิพาทแรงงานซึ่งเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนการปิดงานและการนัดหยุดงานนั้น จะกระทำได้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปทั่วราชอาณาจักร อันถือเป็นสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายบังคับตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฉบับปัจจุบัน

วรรคสอง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างต้องทำเป็นหนังสือหรือทำเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น หากเป็นการตกลงกันปากเปล่าหรือทางโทรศัพท์ ไม่ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ที่มีผิดตามกฎหมาย คือตกเป็นโมฆะนั่นเอง

วรรคสาม ในกรณีที่ไม่เป็นการแน่ชัดว่าสถานประกอบการนั้นได้จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้หรือไม่ มาตรา 10 วรรค 3 กำหนดให้ถือเอาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยอนุโลม หากไม่ปรากฏว่าสถานประกอบการนั้นมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานอีกด้วย ถือว่าการจัดตั้งสถานประกอบการนั้นขัดต่อกฎหมายอย่างชัดแจ้ง จะต้องถูกลงโทษตามกฎหมายต่อไป

ข้อความที่ต้องมีในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง

(6) การยื่นเรื่องรื้อหรือทุบทุกซ์ของลูกจ้าง

(7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

อธิบาย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของฝ่ายนายจ้างที่ทำกับฝ่ายลูกจ้างนั้น ต้องกำหนดข้อความทั้ง 7 ข้อตามมาตรา 11 ข้างต้นบรรจุเข้าไว้เป็นอย่างน้อย ถ้ามีการกำหนดข้อความมากกว่านั้นย่อมได้ แต่หากกำหนดน้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดข้างต้นย่อมไม่ได้ เป็นการขัดต่อกฎหมาย

ระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับ

มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันให้มีผลใช้บังคับเกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

อธิบาย ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น โดยปกติมีผลใช้บังคับได้ภายในระยะเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน คือภายในระยะเวลาที่ได้ตกลงกันไว้ นั้น ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไม่ได้ อย่างไรก็ดี เพื่อให้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีความทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์และสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป อาทิเช่น การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้าง เป็นต้น ดังนั้นมาตรา 12 ซึ่งกำหนดว่านายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดระยะเวลาที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้มีผลบังคับเกินกว่า 3 ปีไม่ได้ และในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างมิได้กำหนดระยะเวลาในการมีผลใช้บังคับของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเอาไว้

มาตรา 12 วรรคหนึ่ง กำหนดให้ข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับ 1 ปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกัน หรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน แล้วแต่กรณี

วรรคสอง กรณีที่ระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างหรือลูกจ้างมีสิทธิขอตกลงเปลี่ยนแปลงแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ หากทั้ง 2 ฝ่ายทำเฉยไม่สนใจแต่อย่างใด มาตรา 12 วรรคสอง กำหนดให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีก 1 ปีโดยปริยาย ทุก ๆ คราวไป

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1245/2522 ลูกจ้างของโจทก์ยื่นข้อเรียกร้องให้ปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ ผลที่สุดผู้แทนฝ่ายโจทก์กับผู้แทนฝ่ายลูกจ้างทำความตกลงกันได้ และทำบันทึกข้อตกลงกันได้ บันทึกนี้เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อข้อตกลงนี้มีได้กำหนดระยะเวลาไว้ จึงมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุว่าในกรณีจำเป็นต้องยุบหรือเลิกกิจการแผนกใด นายจ้างรับจะพิจารณาหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ลูกจ้าง ยกเว้นกรณีลูกจ้างมีความผิดตามข้อบังคับของบริษัทหรือกฎหมายแรงงาน ดังนั้นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมิใช่เป็นเพียงสัญญาอุปกรณ์ของสัญญาจ้างแรงงาน จึงหาผลว่าเมื่อโจทก์เลิกกิจการแผนกหนึ่งของโจทก์และบอกเลิกการจ้าง สัญญาจ้างแรงงานระหว่างโจทก์กับลูกจ้างสิ้นสุดลง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจึงสิ้นผลไปโดยปริยายไม่

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2746/2527 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างฉบับเดิม (ลงวันที่ 3 กรกฎาคม 2524) มิได้กำหนดเวลาใช้บังคับก่อนครบ 1 ปี โจทก์ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ข้อเรียกร้องบางข้อตกลงกันได้ตามบันทึกข้อตกลงฉบับลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2525 ซึ่งข้อตกลงฉบับใหม่ ข้อ 12 มีข้อความว่า “ข้อตกลงฉบับอื่นที่ใช้อยู่ก่อนนี้หากขัดหรือแย้งหรือเหมือนข้อตกลงฉบับนี้ในข้อใดข้อหนึ่งให้ใช้ข้อตกลงฉบับนี้แทน” เมื่อข้อตกลงฉบับใหม่มิได้ตกลงเกี่ยวกับเรื่องปรับค่าจ้างขั้นต่ำให้ลูกจ้างไว้ด้วย ข้อตกลงเรื่องการปรับค่าจ้างขั้นต่ำตามข้อตกลงฉบับเดิม จึงไม่ขัดหรือแย้งหรือเหมือนกับข้อตกลงฉบับใหม่ อีกทั้งข้อตกลงฉบับใหม่ก็มิได้ระบุไว้ด้วยว่า ข้อตกลงฉบับอื่นที่มีได้ขัดหรือแย้งกับข้อตกลงฉบับนี้ให้มีผลต่อไปหรือไม่อย่างไร ข้อตกลงฉบับเดิมจึงยังมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเป็นคราว ๆ อีกคราวละ 1 ปี

ขั้นตอนในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

การแจ้งข้อเรียกร้อง

มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา โดยจะระบุชื่อตนเองเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้าง หรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง และต้องมีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น ถ้าลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาไว้แล้ว ให้ระบุชื่อผู้แทนผู้เข้าร่วมในการเจรจามีจำนวนไม่เกินเจ็ดคน พร้อมกับการแจ้งข้อเรียกร้องด้วย ถ้าลูกจ้างมิได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ให้ลูกจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา และระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่เกินเจ็ดคนโดยมิชักช้า

การเลือกตั้งและกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

อธิบาย เมื่อฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยังอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อขอเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การขอปรับเงินเดือน ปรับปรุงสวัสดิการให้ดีขึ้น และการขอเปลี่ยนแปลงวัน-เวลาทำงาน เป็นต้น ในกรณีที่การตกลงเกี่ยวกับสภาพบังคับที่มีอยู่ต่อกันนั้นสิ้นสุดลงแล้วเช่นนี้ ฝ่ายใดเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องทำเป็นหนังสือแจ้งไปยังอีกฝ่ายหนึ่งเท่านั้น การยื่นข้อเรียกร้องที่มีได้ทำเป็นหนังสือ จะไม่ถือเป็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในวรรคหนึ่งของมาตรา 13 นี้

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง เพื่อขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไปยังฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างจะต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมเจรจาฝ่ายนายจ้างไปในหนังสือแจ้งข้อเรียกร้องนั้น โดยระบุชื่อของตนเองเป็นผู้เข้าร่วมเจรจา หรือจะตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมเจรจาก็ได้ ในกรณีที่นายจ้างตั้งผู้แทนเข้าร่วมเจรจาแทนตน ผู้แทนนั้นจะต้องอยู่ในตำแหน่งกรรมการผู้ถือหุ้นหรือผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง ซึ่งน่าจะเป็นลูกจ้างระดับผู้อำนวยการ, ผู้จัดการ, สมุหบัญชี เป็นต้น กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้าง ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมเจรจากับฝ่ายลูกจ้างนี้ จะต้องมีจำนวนไม่เกิน 7 คน (วรรคสอง มาตรา 13)

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง มีขั้นตอนมากกว่าฝ่ายนายจ้างหลายประการ กล่าวคือ หากลูกจ้างประสงค์จะยื่นข้อเรียกร้องไปยังฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับการขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อเรียกร้องนั้นจะต้อง

1. มีรายชื่อ
2. มีลายมือชื่อ (ลายเซ็น)