มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 1159/2531 การที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 บัญญัติให้การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานนั้น เป็นการคุ้มครองกรรมการลูกจ้างมิให้นายจ้างกลั่นแกล้งหรือเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างด้วยสาเหตุความผิดเพียงเล็กน้อยโดยให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่จะพิจารณาว่านายจ้างมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอื่นสมควรที่จะเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างหรือไม่ แต่กรณีที่นายจ้างขอเลิกจ้างโดยกล่าวหาว่ากรรมการลูกจ้างกระทำผิดนั้น การเลิกจ้างต้องอยู่ภายใต้บังคับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง ซึ่งเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คำพิพากษาฎีกาที่ 3742/2527 การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างนั้นมิใช่จะกระทำได้เฉพาะกรณีต้องมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติไว้เท่านั้น กรณีที่นายจ้างมีเหตุอย่างอื่นอันสมควร นายจ้างก็อาจขออนุญาตต่อศาลแรงงานก่อนเพื่อเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างได้ ศาลแรงงานต้องพิจารณาถึงเหตุและความจำเป็นอันสมควรของนายจ้างก่อนที่จะมีคำสั่งอนุญาตเป็นราย ๆ ไป

คำพิพากษาฎีกาที่ 1849/2531 การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 52 นายจ้างต้องมีเหตุจำเป็นหรือเหตุอันสมควรที่จะเลิกจ้างและเหตุนั้นอาจเกิดจากกรรมการลูกจ้างหรือเป็นเหตุจากฝ่ายนายจ้างหรือบุคคลภายนอกก็ได้

คำพิพากษาฎีกาที่ 2675/2524 นายจ้างขออนุญาตศาลแรงงานให้เลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง ศาลแรงงานมีคำสั่งอนุญาตคดีถึงที่สุด แล้วต่อมาลูกจ้างร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ว่า การเลิกจ้างดังกล่าวเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนี้ แม้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานก็ไม่มีผลบังคับ เพราะไม่มีอำนาจวินิจฉัยได้ ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ฯ ได้ให้อำนาจศาลแรงงานที่จะอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ ฉะนั้น เมื่อนายจ้างเลิกจ้างกรรมการลูกจ้างตามที่ศาลแรงงานอนุญาตแล้ว จึงหาเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแต่อย่างใดไม่

ห้ามนายจ้างให้เงินหรือทรัพย์สินอื่นแก่กรรมการลูกจ้าง

มาตรา 53 ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง เว้นแต่ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินปันผลหรือประโยชน์อื่นที่กรรมการลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

บทกำหนดโทษ มาตรา 143 นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 50 มาตรา 52 หรือมาตรา 53 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

องค์กรทางแรงงานของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

ในปัจจุบันนี้มีการแบ่งแยกองค์กรของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างออกเป็นฝ่ายละ 3 องค์กรเท่า ๆ กัน ทั้งนี้เพื่อที่จะให้เกิดความมั่นคงในการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย และเพื่อเป็นตัวแทนในการดำเนินการหรือแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานในอันที่จะกลั่นกรองประสานสิทธิและประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ทั้งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยสามารถจำแนกองค์กรของแต่ละฝ่ายได้ดังตารางต่อไปนี้

องค์กรฝ่ายนายจ้าง	องค์กรฝ่ายลูกจ้าง
1. สมาคมนายจ้าง	1. สหภาพแรงงาน
2. สหพันธ์นายจ้าง	2. สหพันธ์แรงงาน
3. สภาองค์การนายจ้าง	3. สภาองค์การลูกจ้าง

องค์กรของฝ่ายนายจ้าง

1. **สมาคมนายจ้าง** เป็นองค์กรระดับล่าง เกิดจากการรวมตัวของนายจ้าง จัดตั้งเป็นสมาคมนายจ้าง ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

2. **สหพันธ์นายจ้าง** เป็นองค์กรระดับรอง เกิดจากการรวมตัวของสมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไป จึงจะจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

3. **สภาองค์การนายจ้าง** เป็นองค์กรสูงสุดของฝ่ายนายจ้าง ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการดำเนินงานของฝ่ายนายจ้าง ประกอบด้วยสมาคมนายจ้าง หรือสหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ห้าสมาคมขึ้นไป จึงจะจัดตั้งสภาองค์การนายจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

องค์กรของฝ่ายลูกจ้าง

1. **สหภาพแรงงาน** เป็นองค์กรระดับล่างของฝ่ายลูกจ้าง เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกสายใดสายหนึ่ง เช่น ลูกจ้างสายอาชีพเดียวกัน แต่ไม่จำกัดว่านายจ้างจะเป็นใคร หรือสายนายจ้าง

เดียวกันโดยไม่จำกัดว่าลูกจ้างจะอยู่ในอาชีพใด รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานในสายนั้น ๆ ซึ่งจะข้ามสายกันไม่ได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

2. ***สหพันธ์แรงงาน*** เป็นองค์กรระดับกลาง เกิดจากการรวมตัวของสหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไป ตามสายของสหภาพแรงงานนั้น ๆ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

3. ***สภาองค์การลูกจ้าง*** เป็นองค์กรสูงสุดของฝ่ายลูกจ้าง จะต้องมีสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตั้งแต่สิบห้าสหภาพหรือสหพันธ์ขึ้นไป จึงจะจัดตั้งเป็นสภาองค์การลูกจ้างได้ ทั้งนี้ ต้องจดทะเบียนเป็นนิติบุคคล

สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน

สมาคมนายจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้บัญญัติให้มีการจัดตั้งสมาคมนายจ้างไว้ตั้งแต่มาตรา 54-85 โดยกำหนดวัตถุประสงค์ การขอจดทะเบียน รูปแบบการประชุม การรับสมาชิก อำนาจหน้าที่ ตลอดจนวิธีการเลิกสมาคมนายจ้าง ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

มาตรา 54 สมาคมนายจ้างจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้

สมาคมนายจ้างต้องมีวัตถุที่ประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างนายจ้างด้วยกัน

สมาคมนายจ้างมีฐานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา 55 สมาคมนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สมาคมนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ผู้มีสิทธิจัดตั้ง

มาตรา 56 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

การขอจดทะเบียนจัดตั้ง

มาตรา 57 การขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างนั้น ให้นายจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสมาคมนายจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

ข้อบังคับ

มาตรา 58 ข้อบังคับของสมาคมนายจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

(1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า "สมาคมนายจ้าง" กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย

(2) วัตถุที่ประสงค์

(3) ที่ตั้งสำนักงาน

(4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ

(5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น

(6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

(7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการปิดงาน และวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

การรับจดทะเบียน

มาตรา 59 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 56 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 58 และวัตถุที่ประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 54 วรรคสอง และไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สมาคมนายจ้างนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุที่ประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียนและแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

ต้องประกาศการจดทะเบียนในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 60 ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสมาคมนายจ้างในราชกิจจานุเบกษา

การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก

มาตรา 61 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการทั้งปวงให้แก่คณะกรรมการ และอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นแก่นายทะเบียนตามมาตรา 59

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับตั้งแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

มาตรา 62 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสมาคมนายจ้างจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา 59 มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

คุณสมบัติของสมาชิก

มาตรา 63 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างได้จะต้องเป็นนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกัน ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ให้ถือว่านิติบุคคลนั้นเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

สิทธิของสมาชิก

มาตรา 64 สมาชิกของสมาคมนายจ้างมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสารหรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้างได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างต้องให้ความสะดวกตามสมควร

การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

มาตรา 65 สมาชิกภาพของสมาชิกสมาคมนายจ้างสิ้นสุดเมื่อ ตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

อำนาจหน้าที่ของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 66 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสมาคมนายจ้าง ให้สมาคมนายจ้างมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้าง

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ

(4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขหรือขจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสมาคมนายจ้าง

การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของสมาชิกได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 67 เมื่อสมาคมนายจ้างปฏิบัติการดังต่อไปนี้ เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้นายจ้าง สมาคมนายจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสมาคมนายจ้างได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญา หรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจรจาทำความตกลงกับลูกจ้าง สหภาพแรงงาน นายจ้าง สมาคมนายจ้างอื่น สหพันธ์แรงงาน หรือสหพันธ์นายจ้าง เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) สั่งให้ปิดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน หรือ

(4) จัดให้มีการชุมนุมสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 68 ให้สมาคมนายจ้างมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการและเป็นผู้แทนของสมาคมนายจ้างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการ

มาตรา 69 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการตามมาตรา 68 ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) เป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือผู้แทนของนิติบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้าง

(2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด

กิจการที่จะต้องทำโดยที่ประชุมใหญ่

มาตรา 70 สมาคมนายจ้างจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

(1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

(2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม

(3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณ

(4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์

(5) เลิกสมาคมนายจ้าง

(6) ควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน

(7) ก่อตั้งสหพันธ์นายจ้างหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้าง

ทะเบียนสมาชิก

มาตรา 71 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่อธิบดีกำหนดและเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สมาคมนายจ้างประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

อำนาจนายทะเบียนในการตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

มาตรา 72 ให้นายทะเบียน หรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสมาคมนายจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบกิจการของสมาคมนายจ้าง

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสมาคมนายจ้าง ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสมาคมนายจ้างเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง

อำนาจนายทะเบียนในการสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 73 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุที่ประสงค์ของสมาคมนายจ้างอันเป็นการขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้ใดผู้หนึ่ง ซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสมาคมนายจ้าง

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสมาคมนายจ้างทราบโดยมิชักช้า

การอุทธรณ์คำสั่งนายทะเบียน

มาตรา 74 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 73 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

การตรวจสอบบัญชีงบดุล

มาตรา 75 สมาคมนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

การควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 76 สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกซึ่งประกอบกิจการประเภทเดียวกัน อาจควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างเดียวกันได้

การควบสมาคมนายจ้างเข้ากันตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับมติจากที่ประชุมใหญ่ของแต่ละสมาคมด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดและต้องได้รับความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียน ให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสมาคมนายจ้างซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

การแจ้งเจ้าหนี้ในการควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 77 เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 76 แล้ว ให้สมาคมนายจ้างแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงของสมาคมนายจ้าง เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสมาคมนายจ้างเข้ากัน และขอให้เจ้าหนี้ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสมาคมนายจ้างเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสมาคมนายจ้างภายในสามสิบวันนับแต่วันที่แจ้ง

ถ้าไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสมาคมนายจ้างอาจควบเข้ากันได้

ถ้ามีเจ้าหนี้คัดค้าน สมาคมนายจ้างจะควบเข้ากันมิได้ จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว

การตั้งผู้แทนเพื่อจดทะเบียนควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 78 ให้คณะกรรมการของแต่ละสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้นสมาคมละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการจดทะเบียนตามมาตรา 79

การจดทะเบียนควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 79 สมาคมที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากัน ต้องจดทะเบียนเป็นสมาคมนายจ้างใหม่ตามประเภทการประกอบกิจการของสมาคมนายจ้างที่มีอยู่เดิม โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน

ให้คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ ต้องมีผู้แทนของสมาคมนายจ้างทุกสมาคมที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสมาคมนายจ้างใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

(1) หนังสือของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหนี้ทั้งปวงตามมาตรา 77 วรรคหนึ่งแล้ว ไม่มีเจ้าหนี้คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหนี้คัดค้านสมาคม นายจ้างก็ได้ชำระหนี้ หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

(2) ร่างข้อบังคับของสมาคมนายจ้างใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

(3) สำเนารายงานการประชุมของสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม (2) และ (3) นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสมาคมนายจ้างใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน

ให้นำมาตรา 54 ถึงมาตรา 75 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การขีดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบกันออกจากทะเบียน

มาตรา 80 เมื่อจดทะเบียนสมาคมนายจ้างที่ควบเข้ากันเป็นสมาคมนายจ้างใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนขีดชื่อสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน

ผลของการควบสมาคมนายจ้าง

มาตรา 81 สมาคมนายจ้างใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น

สมาชิกของสมาคมนายจ้างเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้น ย่อมเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างใหม่นี้

เหตุเลิกสมาคมนายจ้าง

มาตรา 82 สมาคมนายจ้างย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) ถ้ามีข้อบังคับของสมาคมนายจ้างกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น

(2) เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก

(3) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก

(4) เมื่อล้มละลาย

อำนาจนายทะเบียนในการสั่งเลิกสมาคมนายจ้าง

มาตรา 83 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสมาคมนายจ้างขัดต่อวัตถุที่ประสงค์ ขัดต่อกฎหมาย หรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

(2) เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนดหรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายระยะเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

(3) เมื่อสมาคมนายจ้างไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างใด ให้แจ้งคำสั่งเป็นหนังสือให้สมาคมนายจ้างนั้นทราบโดยมิชักช้า

คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้างตามมาตรานี้ กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีโดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

คำสั่งเลิกสมาคมนายจ้างให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี

การชำระบัญชีหลังการเลิกสมาคมนายจ้าง

มาตรา 84 เมื่อสมาคมนายจ้างต้องเลิกตามมาตรา 82(1) (2) หรือ (3) หรือมาตรา 83 ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัดมาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสมาคมนายจ้างโดยอนุโลม

การโอนทรัพย์สินที่เหลือหลังการชำระบัญชี

มาตรา 85 เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่ จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสมาคมนายจ้างไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วย

วิธีการจัดการของสมาคมนายจ้าง หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใดให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรรมการแรงงานเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง

บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับเรื่องสมาคมนายจ้าง

มาตรา 142 ผู้ใดไม่อำนวยความสะดวก ขัดขวาง ไม่ตอบหนังสือสอบถาม ไม่ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือไม่ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 43 หรือแก่นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายตามมาตรา 72 หรือมาตรา 105 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 144 ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 61 หรือกรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 62 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

มาตรา 145 สมาคมนายจ้างใดรับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 63 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

มาตรา 146 สมาคมนายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสมาคมนายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สมาคมนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 71 หรือมาตรา 75 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 147 ผู้ชำระบัญชีผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 85 หรือมาตรา 11 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 85 หรือมาตรา 111 ต้องระวางโทษปรับวันละไม่เกินห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ฝ่ายลูกจ้างร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยเป็นเครื่องมือชิ้นเดียวของลูกจ้างที่จะรวมกันเพื่อต่อรองกับนายจ้าง หากสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างเป็นสมาชิกอยู่มากหรือเกือบทั้งหมดของกิจการนั้น หมายถึงความสามัคคี ความต้องการสอดคล้องต้องกันของลูกจ้างที่จะพิทักษ์ผลประโยชน์และความเป็นธรรมให้กับพวกตน ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าโดยปกติลูกจ้างอยู่ในฐานะเสียเปรียบนายจ้างเป็นอย่างมากในการทำงานตามคำสั่งของนายจ้าง

และได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามแต่นายจ้างจะจัดสรรให้ ไม่มีสิทธิในผลประโยชน์และกำไรที่นายจ้างได้รับ หากนายจ้างไม่พอใจลูกจ้างผู้ใดอาจหาทางกลั่นแกล้งให้ออกจากงานได้โดยง่ายโดยเฉพาะลูกจ้างในประเทศไทยซึ่งเป็นผู้ที่มีการศึกษาน้อยไม่สามารถที่จะเลือกงานได้ นายจ้างให้ทำงานอะไรก็ต้องทำถึงแม้ว่างานที่ทำนั้นจะไม่คุ้มกับเงินค่าจ้างที่ตนได้รับเลยก็ตาม ดังนั้นนายจ้างจึงอยู่ในฐานะได้เปรียบที่จะกดขี่และคัดเลือกลูกจ้างได้ตามความพอใจของตน ทำให้ลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบตลอดเวลา หากเกิดเหตุเภทภัยขึ้นกับตนถึงแม้ว่าจะเนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้างก็ตามมักจะไม่ได้รับการเหลียวแลจากนายจ้าง และถูกทอดทิ้งตลอดมา ดังนั้นการรวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อน เป็นองค์กรที่เรียกว่าสหภาพแรงงานนั้นเป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะช่วยให้การต่อรองกับนายจ้างประสบผลสำเร็จในเรื่องเกี่ยวกับการเรียกร้องความเป็นอยู่ในการทำงานให้ดีขึ้น และขณะเดียวกันลูกจ้างที่เรียกร้องอาจถูกไล่ออกจากงาน หมดอนาคตไปในที่สุด แม้แต่รัฐบาลเองก็ยังเป็นห่วงในเรื่องสวัสดิภาพในการทำงานของลูกจ้างจึงออกกฎหมายอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีวัตถุประสงค์และการดำเนินการอยู่ภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด มิฉะนั้นลูกจ้างอาจใช้สิทธิที่ตนได้รับตามกฎหมายเกินขอบเขต อาจทำความเดือดร้อนมาสู่นายจ้างและประเทศชาติได้ในภายหลัง

สำหรับในประเทศไทย สหภาพแรงงานต้องจดทะเบียนและมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีสิทธิและหน้าที่ต่าง ๆ เสมือนเช่นบุคคลธรรมดา เช่น สามารถฟ้องร้อง เป็นโจทก์ หรือเป็นจำเลยได้ (มาตรา 87 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518)

สำหรับในต่างประเทศส่วนใหญ่ การจัดตั้งสหภาพแรงงานไม่ต้องจดทะเบียนแต่อย่างใดจะเป็นนิติบุคคลหรือไม่ไม่สำคัญ และสามารถมีสิทธิฟ้องร้องหรือเป็นโจทก์-จำเลยได้โดยถูกต้องตามกฎหมายด้วย แต่มีข้อแม้ว่าสหภาพแรงงานนั้นต้องมีข้อบังคับและวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในอันที่จะรักษาผลประโยชน์ร่วมกันของลูกจ้าง การร่วมเจรจาต่อรองหรือสามารถร่วมกันนัดหยุดงานได้ในกรณีจำเป็น

ประเภทของสหภาพแรงงาน

ในต่างประเทศ โดยหลักสากลทั่วไป สหภาพแรงงานแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ[1]

1. **สหภาพแรงงานช่างหรือวิชาชีพ (CRAFT OR OCCUPATIONAL UNION)** เป็นการรวมตัวของลูกจ้างที่อยู่ในอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะโดยไม่จำเป็นว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ สิ่งสำคัญคือต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่สหภาพแรงงานนั้น ๆ กำหนด

---

[1] เด่นพงษ์ พลละคร-สหภาพแรงงาน พ.ศ. 2515