

สหภาพแรงงานประเภทนี้เกิดขึ้นมากในสมัยปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศอังกฤษซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของช่างฝีมือประเภทเดียวกัน แต่ต่อมาภายหลังได้ขยายออกเป็นงานฝีมือที่อยู่ในสาขาอาชีพเดียวกันรวมกันเป็นสหภาพแรงงานสาขาอาชีพนั้น ๆ ก็ได้ เช่น สหภาพแรงงานวิศวกรของอังกฤษ ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นช่างฝีมือหลายประเภท เช่น ช่างกลึง ช่างพืด ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมโลหะ เป็นต้น ดังนั้นต่อมาจึงเกิดการแบ่งสมาชิกระหว่างสหภาพแรงงานแต่ละอาชีพเพราะขอบข่ายของสหภาพแรงงานขยายออกไปกว้างขวางจึงสร้างปัญหาให้กับนายจ้างอย่างมากในการรับลูกจ้าง เพราะนายจ้างจะรับลูกจ้างได้เฉพาะที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีข้อตกลงไว้กับนายจ้างนั้นเท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิก หรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานอื่นที่ไม่มีข้อตกลงกับนายจ้างไม่มีสิทธิได้งานทำ

2. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (INDUSTRIAL UNION) ได้แก่สหภาพแรงงานของลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมแต่ละประเภทไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ เช่น สหภาพแรงงานเหมืองแร่ สหภาพแรงงานขนส่ง ซึ่งประกอบด้วยขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศทุกประเภท เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้นิยมกันมากทั้งในยุโรปและเอเชียเพราะเป็นสหภาพแรงงานใหญ่ที่ให้ประโยชน์กับลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนายจ้างก็พอใจเพราะเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นนายจ้างไม่ต้องเจรจากับสหภาพแรงงานหลายแห่งเหมือนสหภาพแรงงานประเภทอื่น และการแก่งแย่งหาสมาชิกระหว่างสหภาพแรงงานไม่ค่อยมีเพราะมารวมกันหมดแล้วทั้งอุตสาหกรรมนั้น ๆ

3. สหภาพแรงงานตามลักษณะของนายจ้างหรือกิจการ (COMPANY UNION) ได้แก่สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในกิจการของนายจ้างคนเดียวกันโดยเฉพาะโดยไม่คำนึงว่าจะจะเป็นลูกจ้างทำงานประเภทเดียวกันหรือไม่ มีลักษณะคล้ายกับสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมผัดกันตรงที่จำกัดอยู่เฉพาะในบริษัทหรือกิจการของนายจ้างผู้นั้นเท่านั้น

สหภาพแรงงานประเภทนี้เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างในกรณีมีการเจรจาต่อรองเพราะสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างผู้นั้นทั้งหมด พลังของสหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีไม่ค่อยมากในยุโรปถือว่าสหภาพแรงงานประเภทนี้อยู่ใต้อำนาจของนายจ้างไม่นิยมก่อตั้ง

สหภาพแรงงานประเภทนี้กลับมีมากในญี่ปุ่น และมีความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างดี การนัดหยุดงานไม่ค่อยมี และลูกจ้างในกิจการนั้นต้องเป็นสมาชิกทุกคนจึงทำให้เก็บค่าสมาชิกได้ครบ และการควบคุมการทำงานให้กับนายจ้างอยู่ในความดูแลของสหภาพแรงงานนี้ ทำให้นายจ้างได้รับประโยชน์มากขึ้น หากลูกจ้างคนใดฝ่าฝืนกฎของสหภาพแรงงานอาจถูกไล่ออกจากการเป็นสมาชิก และนายจ้างอาจไล่ออกจากงานได้

4. สหภาพแรงงานรวมหรือสหภาพแรงงานทั่วไป (GENERAL UNION) เป็นสหภาพแรงงานประเภทที่มีสมาชิกที่ไม่อาจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานใดได้ ไม่จำกัดอาชีพ และไม่จำกัดคุณสมบัติ และไม่จำเป็นต้องมีนายจ้างคนเดียวกัน

ในประเทศอังกฤษปรากฏว่ามีสหภาพแรงงานประเภทนี้มีสมาชิกมากที่สุด

ตัวอย่างเช่น สหภาพแรงงานคนงานทั่วไป

ผลดีของสหภาพแรงงานประเภทนี้คือ มีสมาชิกมาก เป็นสหภาพแรงงานใหญ่และมีพลังมาก แต่ผลเสียก็มีคือปกครองยาก เพราะมาจากหลายอาชีพและหลายนายจ้าง และยังเกิดการชิงดีชิงเด่นกันในหมู่สมาชิกอีก อาจก่อให้เกิดความวุ่นวายต่อเศรษฐกิจและประเทศชาติได้ในที่สุด

ประเภทของสหภาพแรงงานในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยพิจารณาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 แล้ว สามารถแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. สหภาพแรงงานลูกจ้างที่มีนายจ้างคนเดียวกัน

สหภาพแรงงานประเภทนี้ไม่จำกัดว่าสมาชิกจะเป็นลูกจ้างอยู่ในอาชีพหรือกิจการใด แต่เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันอาจรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียวกันได้

2. สหภาพแรงงานลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน

ได้แก่สหภาพแรงงานที่มีลูกจ้างเป็นสมาชิกมาจากลูกจ้างในกิจการประเภทเดียวกันทั้งหมดโดยไม่จำกัดว่าจะมีนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ เช่น สหภาพแรงงานทอผ้า เป็นต้น

วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง

มาตรา 86 สหภาพแรงงานจะมีขึ้นได้ก็แต่โดยอาศัยอำนาจตามบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

อธิบาย การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อรักษาประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ความเข้าใจกัน และความอะลุ่มอล่วยที่จะมีต่อกันในที่สุด

สหภาพแรงงานมีฐานะเป็นนิติบุคคล

มาตรา 87 สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนเมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

อธิบาย จะเห็นได้ว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงานประเภทใดก็ตาม จะต้องต้องมีข้อบังคับ และต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียนและมีฐานะเป็นนิติบุคคล มิฉะนั้นจะกลายเป็นสหภาพแรงงานเถื่อน ซึ่งจะมีความผิดตามกฎหมาย

บทกำหนดโทษ มาตรา 154 ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับกิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท และปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาทจนกว่าจะเลิกใช้

ผู้มีสิทธิจัดตั้ง

มาตรา 88 ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คนบรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย

อธิบาย ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันโดยไม่จำกัดว่าจะอยู่ในกิจการใด จึงจะสามารถขอจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทนายจ้างคนเดียวกันได้ หรือจะต้องเป็นลูกจ้างทำงานในกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คนผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานประเภทกิจการประเภทเดียวกันได้ เช่นกัน และนอกจากนั้นผู้มีสิทธิจัดตั้งต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ก. มีสัญชาติไทย

ข. บรรลุนิติภาวะแล้ว คือมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์

การขอจดทะเบียนจัดตั้ง

มาตรา 89 การขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานนั้น ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอนั้น ต้องระบุชื่อ อายุ อาชีพหรือวิชาชีพและที่อยู่ของผู้เริ่มก่อการทุกคน

อธิบาย ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือผู้ก่อการสหภาพแรงงานจะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน จึงจะขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต่อนายทะเบียนได้พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ และคำขอจดทะเบียนนั้นต้องทำเป็นหนังสือด้วย โดยคำขอนั้นต้องระบุ ชื่อ อายุ อาชีพ หรือวิชาชีพ และที่อยู่ของผู้ก่อการทุกคน

สรุป ผู้ก่อการ หรือ ผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานในแต่ละประเภทนั้นจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. มีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน
2. มีสัญชาติไทย (เชื้อชาติไม่จำกัด)
3. บรรลุนิติภาวะ

ข้อบังคับ

มาตรา 90 ข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหภาพแรงงาน” กำกับไว้กับชื่อนั้นด้วย
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งสำนักงาน
- (4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น

ตลอดจนการทำบัญชีและการตรวจบัญชี

(8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการพิจารณาในการนัดหยุดงานและวิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(9) กำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่

(10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

การรับจดทะเบียน

มาตรา 91 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่า ผู้ยื่นคำขอ มีคุณสมบัติถูกต้องตามมาตรา 88 ข้อบังคับถูกต้องตามมาตรา 90 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามมาตรา 86 วรรคสองและไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนรับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่ง ให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับจดทะเบียนและออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนแก่สหภาพแรงงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจรับจดทะเบียนได้เนื่องจากวัตถุประสงค์ขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับจดทะเบียนพร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่รับจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียนโดยมิชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับจดทะเบียนนั้นต่อรัฐมนตรีได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปเพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

ต้องประกาศการจดทะเบียนในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๒ ให้นายทะเบียนประกาศการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในราชกิจจานุเบกษา
การประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก

มาตรา ๑๓ ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยสิบวันนับตั้งแต่วันที่จดทะเบียน เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการและมอบหมายการตั้งปวงให้แก่คณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับที่ได้ยื่นต่อนายทะเบียนตามมาตรา ๑๑

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการและอนุมัติร่างข้อบังคับแล้วให้นำสำเนาข้อบังคับและรายชื่อ ที่อยู่ อาชีพหรือวิชาชีพของกรรมการไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับตั้งแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ

มาตรา ๑๔ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหภาพแรงงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่และต้องนำไปจดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับตั้งแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับจดทะเบียนแล้ว

ให้นำมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับแก่การขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับโดยอนุโลม

คุณสมบัติของสมาชิก

มาตรา 95 ผู้ซึ่งจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน และมีอายุตั้งแต่สิบห้าปีขึ้นไป

ห้ามมิให้พนักงานและฝ่ายบริหารตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ จะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างอื่นได้จัดตั้งหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้ และลูกจ้างอื่นจะเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาดังกล่าวได้จัดขึ้นหรือเป็นสมาชิกอยู่ไม่ได้

อธิบาย ในมาตรานี้กำหนดถึงคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานจะต้องมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเท่านั้น ดังนั้นลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปสามารถจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานประเภทใดประเภทหนึ่งได้ จะเป็นข้ามประเภทไม่ได้ เช่น เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่จำกัดว่าจะมีนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ เช่นนี้ได้ และไม่จำกัดว่าจะเป็นชายหรือหญิง นอกจากนี้ยังไม่จำกัดเชื้อชาติและสัญชาติอีกด้วย และผู้ที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้นต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียน หรือเป็นลูกจ้างที่ทำงานในกิจการเดียวกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานด้วย

ดังนั้น การเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตามกฎหมายไทยจึงกำหนดไว้กว้างมาก เพียงแต่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปเท่านั้น ซึ่งผิดกับคุณสมบัติของผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานที่จะต้องมีสัญชาติไทย และต้องมีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ (มาตรา 95 วรรคหนึ่ง)

เนื่องจากได้มีการออกพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แยกรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2530 และได้กำหนดห้ามมิให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไปเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และไม่สามารถร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงานกับลูกจ้างภาคเอกชนไม่ว่าในกรณีใดทั้งสิ้น สิ่งที่พนักงานรัฐวิสาหกิจทำได้คือ ก่อตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจหรือเป็นสมาชิกของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละรัฐวิสาหกิจของตนเท่านั้น และในแต่ละรัฐวิสาหกิจจะมีสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้เพียงสมาคมเดียว ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534

ดังนั้นในส่วนของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2534 โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ เพื่อรองรับ
ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยเพิ่มเติมในวรรคสอง
ของมาตรา 95 ในส่วนของการกำหนดคุณสมบัติของลูกจ้างที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน
จะต้องไม่เป็นพนักงานหรือและฝ่ายบริหารของรัฐวิสาหกิจใด ๆ ทั้งนี้เพื่อจำกัดอำนาจและ
ลดบทบาทของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการเข้าร่วมก่อตั้งเจรจาต่อรอง หรือร่วมเรียกร้องเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างกับฝ่ายลูกจ้างในภาคเอกชน จึงสรุปได้ว่าตั้งแต่บัดนี้ไป ลูกจ้างภาคเอกชน
เท่านั้นที่จะสามารถเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ โดยไม่มีพนักงานและฝ่ายบริหาร
ของรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมด้วยโดยเด็ดขาด (มาตรา 95 วรรคสอง)

ลูกจ้างซึ่งอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้จัดการ รองผู้จัดการ สมุหบัญชี เป็นต้น
ซึ่งมีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง และการให้บำเหน็จหรือการลงโทษไม่อาจ
เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานลูกจ้างดังกล่าวข้างต้นได้ เพราะถือว่าบุคคลเหล่านี้รักษา
ผลประโยชน์ให้กับนายจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างอื่น ๆ จะไม่ยอมรับ ดังนั้นจึงต้องจัดตั้งสหภาพ
แรงงานของพวกตนขึ้นโดยเฉพาะ เพราะจะไปเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างก็ไม่ได้เช่นกัน
(มาตรา 95 วรรคสาม)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1677-1678/2526 ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการ
ให้บำเหน็จหรือการลงโทษที่ต้องห้ามมิให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 95 วรรคสามนั้น หมายถึงผู้มีอำนาจในการให้บำเหน็จ
ความชอบหรือเป็นผู้มีอำนาจลงโทษลูกจ้างโดยตรง มิใช่เป็นเพียงผู้รายงานขอบำเหน็จความชอบ
หรือเสนอขอให้ลงโทษ หรือกล่าวโทษพนักงานผู้กระทำผิดวินัย

สิทธิของสมาชิก

มาตรา 96 สมาชิกของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร
หรือบัญชี เพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการกำหนดไว้

ในการขอตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานต้องให้ความสะดวก
ตามสมควร

การสิ้นสุดสมาชิกภาพ

มาตรา 97 สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อตาย ลาออก ที่ประชุมใหญ่
ให้ออก หรือตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

มาตรา 98 เพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงาน ให้สหภาพแรงงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) เรียกร้อง เจริญทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้

(2) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

(3) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน

(4) จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน

(5) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร

(6) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิก และเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

การปฏิบัติเพื่อประโยชน์ของสมาชิกได้รับความคุ้มครอง

มาตรา 99 เมื่อสหภาพแรงงานปฏิบัติการดังต่อไปนี้เพื่อประโยชน์ของสมาชิกอันมิใช่เป็นกิจการเกี่ยวกับการเมือง ให้ลูกจ้าง สหภาพแรงงาน กรรมการ อนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง

(1) เข้าร่วมเจริญทำความตกลงกับนายจ้าง สมาคมนายจ้าง ลูกจ้าง สหพันธ์แรงงานอื่น สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน เพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

(2) นัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือ ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกนัดหยุดงาน

(3) ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

(4) จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้เว้นแต่เป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภัยอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง เกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาในลักษณะดังกล่าว

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3127/2525 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและผ่านขั้นตอนเจรจาแล้วไม่เป็นผล สหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 99 ไม่มีกฎหมายอนุญาตให้สหภาพแรงงานออกหนังสือ

เวียนแจ้งให้ลูกค้าของนายจ้างทราบถึงเหตุการณ์ในอนาคตที่สภาพแรงงานอ้างว่าจะเกิดขึ้น โดยการกระทำของตนเอง จนเป็นเหตุให้ลูกค้าของนายจ้างงดใช้หรือเกิดความลังเลที่จะใช้บริการของนายจ้างอันเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย เมื่อคณะกรรมการลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการบริหารของสหภาพแรงงานออกหนังสือดังกล่าว จึงถือได้ว่าจงใจทำให้นายจ้างเสียหาย นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 100 ให้สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการ และเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

คุณสมบัติของกรรมการหรืออนุกรรมการ

มาตรา 101 ผู้ซึ่งจะได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ ตามมาตรา 100 ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานนั้น
- (2) มีสัญชาติไทยโดยการเกิด
- (3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี

สิทธิของกรรมการในการลาไปเพื่อดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 102 ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาเพื่อไปดำเนินกิจการสหภาพแรงงานในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนดได้ ทั้งนี้ให้ลูกจ้างดังกล่าวแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของลูกจ้างนั้นเป็นวันทำงาน

คำพิพากษาฎีกาที่ 1677-1678/2526 การสอบสวนวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยของธนาคารออมสิน มิใช่เป็นการประชุมที่ทางราชการกำหนด การที่สหภาพแรงงานธนาคารออมสินโจทก์ส่งผู้แทนเข้าสังเกตการณ์การสอบสวนดังกล่าว จึงมิใช่เป็นการไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 102 ผู้แทนโจทก์ที่เข้าสังเกตการณ์จึงไม่มีสิทธิลาโดยไม่ถือเป็นวันลา

กิจการที่จะต้องทำโดยที่ประชุมใหญ่

มาตรา 103 สหภาพแรงงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- (5) เลิกสหภาพแรงงาน
- (6) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน หรือ
- (7) ก่อตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน
- (8) การนัดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม ทั้งนี้ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ

อธิบาย มาตรา 103 (8) เป็นการแก้ไขเพิ่มเติมจากเดิมโดยปกติเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม ถ้าเป็นกิจการที่มีได้อยู่ในมาตรา 23 และหรือมีได้อยู่ภายใต้บังคับของมาตรา 24 หรือมาตรา 25 แล้ว ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นสามารถนัดหยุดงานได้เลย โดยไม่คำนึงว่ามีลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องและเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานที่เรียกร้องนั้นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกทั้งหมดเห็นชอบด้วย จึงจะนัดหยุดงานได้

แต่ตาม (8) ที่แก้ไขใหม่ระบุอย่างชัดเจนว่าจะต้องมีคะแนนเสียงของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงานเกินกึ่งหนึ่ง และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับด้วย ลูกจ้างจึงสามารถที่จะนัดหยุดงานได้ ไม่ว่าจะเป็นการอะไรก็ตาม ซึ่งเป็นการเพิ่มขึ้นตอนในการที่จะนัดหยุดงานของลูกจ้างให้ยากลำบากมากขึ้นนั่นเอง

คำพิพากษาฎีกาที่ 2410/2525 การที่สหภาพแรงงานยินยอมให้นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักผ่อนประจำปีได้โดยนายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ย่อมถือไม่ได้ว่าเป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานแต่อย่างใด การกระทำของสหภาพจึงไม่มีผลผูกพันลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น แม้ลูกจ้างจะไม่คัดค้านประกาศ และการประชุมชี้แจงของนายจ้างก็ยังไม่เพียงพอที่จะถือว่าลูกจ้างยินยอมที่จะไม่รับค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี

คำพิพากษาฎีกาที่ 2557-2588/2527 สหภาพแรงงานโรงแรมเพชรรัตนโดยมติที่ประชุมใหญ่มีมติมอบหมายให้สหภาพแรงงานโรงแรมเพชรรัตนไปเจรจากับจำเลยที่ 1

ในเรื่องลดอัตราโบนัสเท่านั้น การที่จำเลยที่ 2 ในฐานะประธานสหภาพแรงงานดังกล่าวไปตกลงและออกคำสั่งการร่วมซึ่งตัดสิทธิพนักงานที่ลาออกภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2526 มิให้สิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี พ.ศ. 2525 เป็นการกระทำที่อาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นส่วนรวมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 103 (2) เมื่อคำสั่งการร่วมซึ่งจำเลยที่ 2 ไปตกลงนั้นขัดแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม ขัดต่อกฎหมายและไม่ผูกพันโจทก์ โจทก์ทุกคนยังมีสิทธิได้รับเงินโบนัสประจำปี 2525 ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิม โจทก์ไม่ได้รับความเสียหาย การกระทำของจำเลยที่ 2 ไม่เป็นละเมิดต่อโจทก์ จำเลยที่ 2 ไม่ต้องร่วมรับผิดชอบกับจำเลยที่ 1 จ่ายเงินโบนัสแก่โจทก์

ทะเบียนสมาชิก

มาตรา 104 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิก ตามแบบที่อธิบดีกำหนด และเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหภาพแรงงานประกาศวันและเวลาเปิดทำการไว้ที่สำนักงาน

อำนาจนายทะเบียนในการตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

มาตรา 105 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจ

(1) เข้าไปในสำนักงานของสหภาพแรงงานในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบกิจการของสหภาพแรงงาน

(2) สั่งให้กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างของสหภาพแรงงาน ส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหภาพแรงงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น

(3) สอบถามบุคคลใน (2) หรือเรียกบุคคลดังกล่าวมาเพื่อสอบถามหรือให้ชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน

อำนาจนายทะเบียนในการสั่งให้กรรมการหรือคณะกรรมการพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 106 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดผู้หนึ่ง หรือคณะกรรมการของสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่ง ได้เมื่อปรากฏว่า

(1) กระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมายซึ่งเป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

(2) ดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรืออาจเป็นภัยแก่เศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือ

(3) ให้หรือยินยอมให้ผู้อื่นหนึ่งซึ่งมิใช่กรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการของสหภาพแรงงาน คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหภาพแรงงานทราบโดยมิชักช้า

การออกุทธณั้คำสั่งนายทะเบียน

มาตรา 107 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามมาตรา 106 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรี โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง

ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไป เพื่อให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

การตรวจสอบบัญชีงบดุล

มาตรา 108 สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการตรวจสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุล พร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ไม่ส่งสำเนาหนึ่งชุด ให้แก่นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

การควบสหภาพแรงงาน

มาตรา 109 สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้าง คนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็้ลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากัน เป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้

สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการ ประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็้ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจควบเข้ากันเป็นสหภาพ แรงงานเดียวกันได้

การควบสหภาพแรงงานเข้ากันตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องได้รับมติของที่ประชุม ใหญ่ของแต่ละสหภาพด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมด และต้องได้รับ

ความเห็นชอบจากนายทะเบียน

ในการขอความเห็นชอบจากนายทะเบียนให้ส่งสำเนารายงานการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานซึ่งลงมติให้ควบเข้ากันไปด้วย

มาตรา 110 ให้นำมาตรา 77 มาตรา 78 มาตรา 79 มาตรา 80 และมาตรา 81 มาใช้บังคับแก่การควบสหภาพแรงงานเข้ากันโดยอนุโลม

อธิบาย การควบสหภาพแรงงานเข้าด้วยกัน นอกจากจะต้องปฏิบัติตามมาตรา 109 แล้ว การดำเนินการต่าง ๆ ในเรื่องการควบสหภาพแรงงานต้องปฏิบัติดังนี้

เมื่อนายทะเบียนให้ความเห็นชอบตามมาตรา 109 แล้ว ให้สหภาพแรงงานแจ้งเป็นหนังสือไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงของสหภาพแรงงาน เพื่อให้ทราบถึงการที่ประสงค์จะควบสหภาพแรงงานเข้ากัน และขอให้เจ้าหน้าที่ผู้มีข้อคัดค้านอย่างใดอย่างหนึ่งในการควบสหภาพแรงงานเข้ากันนั้น ส่งคำคัดค้านไปยังสหภาพแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่แจ้ง ถ้าไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในกำหนดเวลาดังกล่าวนั้น ก็ให้ถือว่าไม่มีคำคัดค้านและสหภาพแรงงานอาจควบเข้ากันได้ ถ้ามีเจ้าหน้าที่คัดค้าน สหภาพแรงงานจะควบเข้ากันมิได้ จนกว่าจะได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้นั้นแล้ว (ดูมาตรา 77)

ให้คณะกรรมการของแต่ละสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันตั้งผู้แทนของตนขึ้นสหภาพละไม่เกินสามคน เพื่อดำเนินการจดทะเบียน (ดูมาตรา 78)

สหภาพที่ตั้งขึ้นใหม่โดยควบเข้ากัน ต้องจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานใหม่ โดยยื่นคำขอจดทะเบียนเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน ในคำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานต้องมีผู้แทนของสหภาพแรงงานทุกสมาคมที่ควบเข้ากันลงลายมือชื่ออย่างน้อยสมาคมละสองคน

คำขอจดทะเบียนสหภาพแรงงานใหม่ต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้ยื่นพร้อมกันด้วย

1. หนังสือของสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันนั้นรับรองว่าได้แจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ทั้งปวงแล้ว ไม่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือกรณีที่มีเจ้าหน้าที่คัดค้านสหภาพแรงงานก็ได้ชำระหนี้หรือได้ให้ประกันเพื่อหนี้รายนั้นแล้ว

2. ร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานใหม่ที่ขอจดทะเบียนสองฉบับ

3. สำเนารายงานการประชุมของสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันหนึ่งฉบับ

เอกสารตาม 2. และ 3. นั้น ผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการชุดแรกของสหภาพแรงงานใหม่ต้องลงลายมือชื่อรับรองสองคน (ดูมาตรา 79)

เมื่อจดทะเบียนสหภาพแรงงานที่ควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานใหม่แล้ว ให้นายทะเบียนขีดชื่อสหภาพแรงงานเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นออกจากทะเบียน (ดูมาตรา 80)

สหภาพแรงงานใหม่นี้ย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิ หน้าที่และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นทั้งสิ้น สมาชิกของสหภาพแรงงานเดิมที่ได้ควบเข้ากันนั้นย่อมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานใหม่นี้ (ดูมาตรา 81)

ทั้งนี้ มาตรา 110 ให้นำบทบัญญัติในเรื่องการควมสมาคมายจ้างมาใช้บังคับแก่การควมสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

การเลิกสหภาพแรงงาน

มาตรา 111 ให้นำมาตรา 82 มาตรา 83 มาตรา 84 และมาตรา 85 มาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

อธิบาย สำหรับการเลิกสหภาพแรงงานนั้น สหภาพแรงงานย่อมเลิกด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ถ้ามีข้อบังคับของสหภาพแรงงานกำหนดให้เลิกในกรณีใด เมื่อมีกรณีนั้น
2. เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้เลิก
3. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิก
4. เมื่อล้มละลาย (ดูมาตรา 82)

นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1. เมื่อปรากฏว่าการดำเนินการของสหภาพแรงงานขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน

2. เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลือกตั้งกรรมการขึ้นใหม่ทั้งคณะและไม่ดำเนินการเลือกตั้งภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนกำหนด หรือภายในระยะเวลาที่นายทะเบียนขยายเวลาให้จนสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว หรือ

3. เมื่อสหภาพแรงงานไม่ดำเนินการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

เมื่อนายทะเบียนมีคำสั่งให้เลิกสหภาพแรงงาน กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกมีสิทธิเข้าชื่อกันอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อรัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี ผู้อุทธรณ์มีสิทธิดำเนินการต่อไปให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้ คำสั่งเลิกสหภาพแรงงานให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อสิ้นสุดระยะเวลายื่นอุทธรณ์หรือเมื่อศาลแรงงานวินิจฉัย แล้วแต่กรณี (ดูมาตรา 83)