

เมื่อสหภาพแรงงานต้องเลิกตามเหตุต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เว้นแต่เลิกเพราะล้มละลาย ก็ให้แต่งตั้งผู้ชำระบัญชีและทำการชำระบัญชี และให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการชำระบัญชีห้างหุ้นส่วนจดทะเบียน ห้างหุ้นส่วนจำกัด และบริษัทจำกัด มาใช้บังคับแก่การชำระบัญชีสหภาพแรงงานโดยอนุโลม (ดูมาตรา 84)

เมื่อชำระบัญชีแล้ว ถ้ามีทรัพย์สินเหลืออยู่จะแบ่งให้แก่สมาชิกของสหภาพแรงงานไม่ได้ ทรัพย์สินนั้นจะต้องโอนไปให้แก่นิติบุคคลอื่นตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการของสหภาพแรงงาน หรือตามมติของที่ประชุมใหญ่ ถ้าในข้อบังคับหรือที่ประชุมใหญ่มิได้ระบุนิติบุคคลใด ให้เป็นผู้รับทรัพย์สินที่เหลือนั้น ให้ผู้ชำระบัญชีมอบแก่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง (ดูมาตรา 85)

ทั้งนี้ มาตรา 111 ให้นำบทบัญญัติในเรื่องการเลิกสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับแก่การเลิกสหภาพแรงงานโดยอนุโลม

#### บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับเรื่องสหภาพแรงงาน

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

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

**มาตรา 148** ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 93 หรือกรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

**มาตรา 149** สหภาพแรงงานได้รับบุคคลเข้าเป็นสมาชิกโดยฝ่าฝืนมาตรา 95 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

**มาตรา 150** สหภาพแรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหภาพแรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหภาพแรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกิน

หนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 155** ผู้ใดเป็นสมาชิกของสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานโดยรู้ถือว่าสมาคม นายจ้างหรือสหภาพแรงงานนั้นยังไม่ได้จดทะเบียน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท

ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่ยังไม่ได้จดทะเบียนต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

### สหพันธ์นายจ้าง

สหพันธ์นายจ้าง คือ การรวมตัวของสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภท เดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป อาจรวมตัวกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างได้ และมี ฐานะเป็นนิติบุคคล อันทำให้อยู่ในฐานะองค์กรขนาดใหญ่ที่จะสร้างพลังของฝ่ายนายจ้างให้มี การรวมตัวกันแข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างผู้ประกอบ กิจการอย่างเดียวกัน และคุ้มครองผลประโยชน์ต่าง ๆ ของฝ่ายนายจ้าง สมาคมนายจ้างและ นายจ้างที่เป็นสมาชิกอีกด้วย

### การจัดตั้งสหพันธ์นายจ้าง

**มาตรา 112** สมาคมนายจ้างตั้งแต่สองสมาคมขึ้นไปที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภท เดียวกัน อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์นายจ้างเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง สมาคมนายจ้างและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาคมนายจ้างและนายจ้างได้

### สหพันธ์แรงงาน

สหพันธ์แรงงาน คือ สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็น สหพันธ์แรงงานได้และมีฐานะเป็นนิติบุคคล แต่ทั้งนี้การรวมตัวจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้นั้น จะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

1. สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน อาจรวมตัวกันจัดตั้ง สหพันธ์แรงงานที่เป็นของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะลูกจ้างที่เป็นสมาชิคนั้นจะทำงานในกิจการ ประเภทเดียวกันหรือไม่ก็ตาม หรือ

2. การจัดตั้งสหพันธ์แรงงานประเภทที่มีสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงาน ในประเภทเดียวกันไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือหลายคนก็ตาม ตั้งแต่ 2 สหภาพ

ขึ้นไป รวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานได้ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงาน และคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้างที่เป็นสมาชิก และเป็นฐานสนับสนุนลูกจ้าง เมื่อมีการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

#### **การจัดตั้งสหพันธ์แรงงาน**

**มาตรา 113** สหภาพแรงงานตั้งแต่สองสหภาพขึ้นไปและแต่ละสหภาพแรงงาน

(1) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันหรือไม่ หรือ

(2) มีสมาชิกเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันหรือไม่ อาจรวมกันจดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานและลูกจ้าง

#### **วิธีการจัดตั้งและการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน**

**มาตรา 114** การจัดตั้งหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานตามมาตรา 112 หรือมาตรา 113 จะกระทำได้อต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกด้วยคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดของแต่ละสมาคมนายจ้างหรือแต่ละสหภาพแรงงาน

การออกเสียงลงคะแนนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสมาคมนายจ้างหรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหภาพแรงงาน

#### **สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานเป็นนิติบุคคล**

**มาตรา 115** ให้สหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วเป็นนิติบุคคลสิทธิของสมาชิกสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน

**มาตรา 116** สมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์นายจ้าง และสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิส่งผู้แทนไปร่วมประชุมและดำเนินการของสหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงานได้ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์นายจ้าง หรือข้อบังคับว่าด้วยวิธีการจัดการสหพันธ์แรงงาน

#### **คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน**

**มาตรา 117** คณะกรรมการสหพันธ์นายจ้าง ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสมาคมนายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์นายจ้างนั้น

คณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ให้เลือกตั้งจากผู้แทนของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นสมาชิกของสหพันธ์แรงงานนั้น

**มาตรา 118** ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหภาพแรงงานในหมวด 7 มาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้าง และสหพันธ์แรงงานโดยอนุโลม

**อธิบาย** การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสหพันธ์นายจ้าง เช่น การขอจดทะเบียนสหพันธ์นายจ้าง ข้อบังคับคุณสมบัติของสมาชิก อำนาจหน้าที่ของสหพันธ์นายจ้าง ตลอดจนจนถึงการควบสหพันธ์นายจ้างเข้าด้วยกัน และการเลิกสหพันธ์นายจ้างนั้น ให้นำบทบัญญัติในหมวด 6 ตั้งแต่มาตรา 54-85 ในเรื่องสมาคมนายจ้างมาใช้บังคับแก่สหพันธ์นายจ้างโดยอนุโลม

ส่วนการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสหพันธ์แรงงาน ก็คล้ายกับสหพันธ์นายจ้าง คือ ให้นำบทบัญญัติในหมวด 7 ตั้งแต่มาตรา 86-111 ในเรื่องสหภาพแรงงานมาใช้บังคับแก่สหพันธ์แรงงานโดยอนุโลมเช่นกัน

### **บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับเรื่องสหพันธ์นายจ้างและสหพันธ์แรงงาน**

**มาตรา 151** ผู้จัดตั้งสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 61 หรือผู้จัดตั้งสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 93 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

**มาตรา 152** กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 62 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 94 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินวันละห้าสิบบาทตลอดระยะเวลาที่ยังไม่ปฏิบัติ

**มาตรา 153** สหพันธ์นายจ้างใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือสหพันธ์แรงงานใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท

กรรมการสหพันธ์นายจ้างผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์นายจ้างกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 71 หรือมาตรา 75 หรือกรรมการสหพันธ์แรงงานผู้ใดรู้เห็นเป็นใจให้สหพันธ์แรงงานกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา 118 ประกอบด้วยมาตรา 104 หรือมาตรา 108 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 154** ผู้ใดใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สมาคมนายจ้าง” หรือ “สหภาพแรงงาน” หรือ “สหพันธ์นายจ้าง” หรือ “สหพันธ์แรงงาน” หรืออักษรต่างประเทศซึ่งมีความหมาย

ทำนองเดียวกันประกอบในป้ายชื่อ ดวงตรา จดหมาย ใบแจ้งความหรือเอกสารอย่างอื่นเกี่ยวกับ  
กิจการธุรกิจโดยมิได้เป็นสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์  
แรงงาน ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทและปรับอีกเป็นรายวันไม่เกินวันละห้าสิบบาท  
จนกว่าจะเลิกใช้

**มาตรา 156** เมื่อสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้างหรือสหพันธ์แรงงาน  
ได้เลิกตามพระราชบัญญัตินี้ กรรมการหรืออนุกรรมการสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน  
สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงานผู้ได้ขัดขวางการดำเนินการของผู้ชำระบัญชี ต้องระวางโทษ  
จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 157** ผู้ใดยังคงดำเนินกิจการของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์  
นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ซึ่งได้เลิกไปแล้วตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน  
หนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

## สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง

### สภาองค์การนายจ้าง

#### การจัดตั้งสภาองค์การนายจ้าง

**มาตรา 119** สมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างไม่น้อยกว่าห้าแห่ง อาจจัดตั้งสภาองค์การ  
นายจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การนายจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียน  
แล้ว ให้สภาองค์การนายจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสมาคมนายจ้างในหมวด 6 และสหพันธ์นายจ้างในหมวด 8 มา  
ใช้บังคับแก่สภาองค์การนายจ้างโดยอนุโลม

**อธิบาย** การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสภาองค์การนายจ้าง เช่นการจดทะเบียนสภาองค์การ  
นายจ้าง ข้อบังคับ คุณสมบัติของสมาชิก อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การนายจ้าง ตลอดจนจนถึง  
การควบสภาองค์การนายจ้างเข้าด้วยกัน และการเลิกสภาองค์การนายจ้างนั้น ให้นำบทบัญญัติ  
ในหมวด 6 ตั้งแต่มาตรา 54-85 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ส่วนวิธีการจัดตั้งและการเข้าเป็นสมาชิก  
สิทธิของสมาชิกสภาองค์การนายจ้าง คณะกรรมการสภาองค์การนายจ้างนั้น ให้นำบทบัญญัติ  
ในหมวด 8 ในเรื่องสหพันธ์นายจ้าง คือมาตรา 114 มาตรา 116 มาตรา 117 มาใช้บังคับ  
โดยอนุโลมเช่นกัน

## สภาองค์การลูกจ้าง

### การจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง

**มาตรา 120** สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานไม่น้อยกว่าสิบห้าแห่งอาจจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง เพื่อส่งเสริมการศึกษาและส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้

สภาองค์การลูกจ้างต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้จดทะเบียนแล้ว ให้สภาองค์การลูกจ้างเป็นนิติบุคคล

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยสหภาพแรงงานในหมวด 7 และสหพันธ์แรงงานในหมวด 8 มาใช้บังคับแก่สภาองค์การลูกจ้างโดยอนุโลม

**อธิบาย** การดำเนินกิจการต่าง ๆ ของสภาองค์การลูกจ้าง ก็เป็นเช่นเดียวกับสภาองค์การนายจ้างตามที่ได้อธิบายในมาตรา 119 มาแล้ว คือให้นำบทบัญญัติในหมวด 7 เรื่อง สหภาพแรงงาน ตั้งแต่มาตรา 86-111 และบทบัญญัติในหมวด 8 เรื่องสหพันธ์แรงงานคือ มาตรา 114 มาตรา 116 และมาตรา 117 มาใช้บังคับโดยอนุโลมแก่สภาองค์การลูกจ้างด้วยเช่นกัน

**มาตรา 120 ทวิ<sup>(1)</sup>** กรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ จะดำรงตำแหน่งกรรมการสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง และสภาองค์การนายจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

กรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งนายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากการกระทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้จะดำรงตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน และสภาองค์การลูกจ้าง คราวต่อไปได้เมื่อพ้นหนึ่งปีนับแต่วันที่นายทะเบียนสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

### บทกำหนดโทษที่เกี่ยวกับสภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้าง

**มาตรา 157 (ทวิ)** ผู้ใดดำเนินการสภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้างหรือใช้ชื่อซึ่งมีอักษรไทยประกอบว่า “สภาองค์การนายจ้าง” หรือ “สภาองค์การลูกจ้าง” ในเอกสารเกี่ยวกับกิจการธุรกิจ โดยมีได้ปฏิบัติตามมาตรา 119 หรือมาตรา 120 แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(1) แก้ไขเพิ่มเติมโดย ประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 54 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534

## การกระทำอันไม่เป็นธรรม

**การกระทำอันไม่เป็นธรรม (UNFAIR LABOUR PRACTICE)** หมายถึงการที่นายจ้างกระทำการอันไม่สมควรและไม่ให้ความเป็นธรรมหรือกลั่นแกล้งลูกจ้าง โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น เลิกจ้าง หรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานของลูกจ้างของตน เป็นต้น บทบัญญัติในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฉบับนี้กำหนดไว้ตั้งแต่มาตรา 121-มาตรา 127 เป็นการช่วยลูกจ้างพิทักษ์สิทธิและประโยชน์ของลูกจ้าง มิให้ถูกละเมิดโดยนายจ้างได้โดยชอบธรรม นอกเหนือจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ให้ความเป็นธรรมในด้านสวัสดิการและการทำงานของลูกจ้าง

ดังนั้น การกระทำใดที่ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมของนายจ้างจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบ มิฉะนั้นนายจ้างอาจถูกกล่าวหาว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมได้โดยง่าย ทั้งนี้เพราะขอบข่ายของการกระทำอันไม่เป็นธรรมที่กฎหมายกำหนดไว้ค่อนข้างกว้าง ดังนั้น การพิจารณาวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในกรณีเช่นนี้จึงต้องกระทำอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทั้ง 2 ฝ่าย

### มาตรา 121 ห้ามมิให้นายจ้าง

(1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหพันธ์แรงงาน ไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานได้นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ หรือดำเนินการฟ้องร้อง หรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือนายทะเบียน พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ชัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือให้ลูกจ้างออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(4) ชัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน หรือชัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

#### **อธิบาย ห้ามมิให้นายจ้าง**

(1) เลิกจ้าง หรือแม้แต่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานหรือกรรมการสหพันธ์แรงงานไม่อาจทนทำงานอยู่ต่อไปได้ ต้องลาออกไปในที่สุด เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานได้กระทำในสิ่งต่อไปนี้

- 1.1 นัดชุมนุม เพื่อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 1.2 ทำคำร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- 1.3 ยื่นข้อเรียกร้องไปยังนายจ้าง
- 1.4 เจรจา (อยู่ในระหว่างการเจรจากับนายจ้าง)
- 1.5 ดำเนินการฟ้องร้อง (อยู่ในระหว่างฟ้องร้องต่อศาล)
- 1.6 เป็นพยานในศาล ซึ่งคดียังไม่ถึงที่สุด
- 1.7 ให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือ

นายทะเบียน พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือต่อศาลแรงงาน หรือเพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกำลังจะกระทำการดังกล่าว

(2) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการแสดงถึงเจตนาที่ไม่สุจริตของนายจ้าง เช่น ไม่มอบงานให้ทำ ย้ายลูกจ้างไปทำงานในที่ห่างไกล เป็นต้น จนลูกจ้างไม่อาจทนถูกบีบต่อไปได้ จึงต้องลาออกจากงานไปในที่สุด เนื่องมาจากสาเหตุที่ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

(3) ชัดขวางมิให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรือยุยงส่งเสริมให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่แล้วออกจากความเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยการให้ หรือตกลงจะให้เงินหรือ



ทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานไปเสีย

(4) ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานที่อยู่ในกิจการเกี่ยวข้องกับนายจ้างนั้น หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตัวอย่างเช่น ขัดขวาง ไม่อนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน ไปร่วมประชุมกรรมการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานหรือขัดขวางมิให้ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานเข้าร่วมประชุมใหญ่ของสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น

(5) เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายหรือโดยไม่สุจริตใจ เช่น พยายามโค่นล้มสหภาพหรือสหพันธ์แรงงานหรือยุยงส่งเสริมให้เกิดการแตกแยกในสหภาพหรือสหพันธ์แรงงาน เป็นต้น

**บทกำหนดโทษ มาตรา 158** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 122** ห้ามมิให้ผู้ใด

(1) บังคับ หรือขู่เข็ญโดยทางตรง หรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือ

(2) กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้นายจ้างฝ่าฝืนมาตรา 121

**อธิบาย** ผู้ใดในที่นี้หมายถึงบุคคลภายในหรือภายนอกจะเป็นใครก็ตามที่บังคับขู่เข็ญโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ลูกจ้างจำใจต้องเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือทำให้ลูกจ้างต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บุคคลผู้นั้นกระทำการอันไม่เป็นธรรมทั้งสิ้นหรือบุคคลใดกระทำการใด ๆ เช่น ยุยง ส่งเสริม หรือสนับสนุน อันอาจมีผลให้นายจ้างตกลงกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 121 ข้างต้น

**บทกำหนดโทษ มาตรา 159** ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 122 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 123** ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

**อธิบาย** ดังนั้นในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างบุคคลดังระบุไว้ในมาตรา 123 วรรคหนึ่ง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวกระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) กระทำการใด ๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้าง

เช่นนี้ นายจ้างเลิกจ้างได้เลยโดยไม่ผิดมาตรา 123 แม้จะอยู่ในระหว่างการมีผลใช้บังคับของสภาพการจ้าง หรือค่าจ้างก็ตาม

**บทกำหนดโทษ มาตรา 158** นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 123 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

### **ตัวอย่างคำพิพากษาศาลฎีกาที่วินิจฉัยว่า “เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม”**

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1245/2522** นายจ้างเลิกกิจการบางแผนกและบอกเลิกจ้างกับลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างใช้บังคับอยู่โดยไม่หาตำแหน่งอื่นให้ลูกจ้าง ทั้งที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระบุไว้ว่า ในกรณีจำเป็นต้องยุบหรือ

เลิกกิจการแผนกใด นายจ้างรับจะพิจารณาหาตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมให้ นั่น ถือว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมาย

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2685-2686/2522** เมื่อได้ความว่าลูกจ้างได้ยื่นข้อเรียกร้องแล้ว ไม่ว่าจะยื่นในระยะเวลาใด หากนายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ก็ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2019-2022/2523** การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในขณะที่ข้อตกลงยังมีผลบังคับอยู่ เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2602-2603/2523** แม้ได้ความว่าลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ในขณะที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับอยู่ ก็ถือได้ว่าได้มีการยื่นข้อเรียกร้องแล้ว นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุดังกล่าว ถือเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3059-3060/2523** เมื่อปรากฏว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ย่อมเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม แม้ต่อมาภายหลังสหภาพแรงงานนั้นจะถูกสั่งเลิกและลูกจ้างดังกล่าวมิได้เป็นสมาชิกต่อไป การกระทำของนายจ้างก็ยังคงเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 43/2524** แม้นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะยุบงาน แต่ถ้าอยู่ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างยังมีผลใช้บังคับ ก็อาจเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1366/2524** ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับนั้น นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้ แม้แต่จะยุบงานบางแผนกเพื่อเป็นการตัดรายจ่าย ถ้าเป็นกรณีที่ไม่จำเป็นเพียงพอ ก็ยังเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามกฎหมายได้

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3101-3102/2523** กรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น เมื่อได้สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานแล้ว จะไม่สั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายอีกก็ได้

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1391/2524** นายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรม คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย นายจ้างเลือกปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ลูกจ้างไม่มีสิทธิบังคับให้ปฏิบัติอีกอย่างหนึ่ง คำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายด้วย เป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

**คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3491/2525** ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 121 ย่อมเป็นผู้เสียหายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(4) สิทธิฟ้องนายจ้างให้รับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติ

แรงงานสัมพันธ์ฯ มาตรา 158 ได้ เมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ฯ กำหนดไว้แล้ว

### ตัวอย่างคำพิพากษาศึกษาฎีกาที่วินิจฉัยว่า “ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม”

**คำพิพากษาศึกษาฎีกาที่ 2211/2523** การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะลูกจ้างขาดงานติดต่อกัน 4 ครั้ง ครั้งสุดท้ายขาดงาน 4 วัน นายจ้างได้เตือนเป็นหนังสือว่าถ้าขาดงานอีกจะเลิกจ้าง ครั้งที่ 5 ลูกจ้างขาดงานอีก 2 วัน นายจ้างเลิกจ้างได้ ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

**ฎีกาที่ 3109/2525** ลูกจ้างที่จะได้รับความคุ้มครองตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 123 ได้แก่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเท่านั้น เมื่อปรากฏว่าลูกจ้างที่ถูกนายจ้างเลิกจ้างไม่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง การที่นายจ้างเลิกจ้างย่อมไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรม

**ฎีกาที่ 3128/2525** ลูกจ้างมีหน้าที่เป็นการตีสถานีรถไฟ จงใจฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับโดยตีมสุรากับบุคคลภายนอกในห้องทำงานในเวลาปฏิบัติหน้าที่ อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างและประชาชนอย่างร้ายแรง นายจ้างเลิกจ้างได้โดยไม่เป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

**คำพิพากษาศึกษาฎีกาที่ 3303/2525** นายจ้างประสบภาวะขาดทุนจนไม่อาจดำเนินกิจการต่อไปได้ ต้องลดการผลิตและลดจำนวนแรงงานลงโดยเลิกจ้างบางส่วน และลดลงเรื่อย ๆ จนปิดกิจการ ดังนี้ไม่เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123

**คำพิพากษาศึกษาฎีกาที่ 3180/2530** แม้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 123 บัญญัติเหตุแห่งการเลิกจ้างไว้เพียง 5 ประการก็ตาม กรณีหาใช้วางบทบังคับให้นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้างเฉพาะเหตุดังกล่าวไม่ หากนายจ้างมีความจำเป็นนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ นายจ้างก็ยังมีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างได้

### สิทธิผู้เสียหายจากการกระทำความไม่เป็นธรรม

**มาตรา 124** เมื่อมีการฝ่าฝืนมาตรา 121 หรือมาตรา 122 ตามมาตรา 123 ผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนอาจยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้ภายในหกสิบวันที่มีการฝ่าฝืน

**คำพิพากษาศึกษาฎีกาที่ 1432/2531** อุทธรณ์ของโจทก์กล่าวอ้างว่า การที่จำเลยเลิกจ้างโจทก์เป็นการกระทำความไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 กรณีเช่นนี้โจทก์จะนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 วรรค 2

เสียก่อน กล่าวคือ จะต้องยื่นคำร้องกล่าวหาจำเลยผู้ฝ่าฝืนต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ภายในกำหนด 60 วัน นับแต่วันที่ที่มีการฝ่าฝืนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 124 เสียก่อน เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีคำวินิจฉัยชี้ขาดประการใดแล้ว จึงจะมีอำนาจนำคดีมาสู่ศาลแรงงานได้ เมื่อไม่ปรากฏว่าโจทก์ได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังกล่าวแล้ว โจทก์ไม่มีอำนาจฟ้องจำเลยเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม

#### **การวินิจฉัยและออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์**

**มาตรา 125** เมื่อได้รับคำร้องกล่าวหาตามมาตรา 124 แล้ว ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำร้องกล่าวหา รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร

#### **สิทธิดำเนินคดีอาญาในกรณีมีการกระทำอันไม่เป็นธรรมระงับไป**

**มาตรา 126** ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125 ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด การดำเนินคดีอาญาต่อบุคคลนั้นให้เป็นอันระงับไป

#### **การดำเนินคดีอาญาในกรณีมีการกระทำอันไม่เป็นธรรม**

**มาตรา 127** การฝ่าฝืนมาตรา 121 มาตรา 122 หรือมาตรา 123 จะดำเนินคดีอาญาได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา 124 และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 125

**หมายเหตุ** เมื่อมีเหตุสรุปได้ว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมกับลูกจ้างตามมาตรา 121-123 ลูกจ้างจะต้องดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 124-127 ต่อไป คือลูกจ้างผู้เสียหายต้องยื่นคำร้องกล่าวหาฝ่ายนายจ้างไปยังคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน 20 วันนับแต่วันที่มีการฝ่าฝืนอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมและให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายใน 90 วัน นับแต่ได้รับคำร้องนั้น หากไม่สามารถทำได้ และมีเหตุพอสมควร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจขยายเวลาในการพิจารณาออกไปอีกตามสมควรได้ (ตามมาตรา 125)

หากผู้ถูกกล่าวหายินยอมปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ตามมาตรา 125) ภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนด มาตรา 126 กำหนดให้ผู้เสียหายไม่อาจดำเนินการฟ้องร้องคดีอาญากับผู้ฝ่าฝืนต่อไป ยกเว้นกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตาม

ตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 152 เช่นนี้ ผู้เสียหาย (ลูกจ้าง) สามารถฟ้องคดีอาญาเอาผิดกับผู้ฝ่าฝืนได้ (นายจ้าง) ตามมาตรา 127

และยังสามารถนำคดีเข้าสู่ศาลแรงงานเพื่อพิจารณาวินิจฉัยเป็นด่านสุดท้ายได้ต่อไปอีกด้วย