

บันทึกหลักการและเหตุผล  
ประกอบร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ดังต่อไปนี้

(๑) แก้ไขเพิ่มเติมนิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” ให้สอดคล้องกับนิยามตามพระราชบัญญัติการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ร่างมาตรา ๓)

(๒) เพิ่มเติมหลักสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจที่ดี (ร่างมาตรา ๔)

(๓) แก้ไขเพิ่มเติมโดยเพิ่มทางเลือกในการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นอกจากการใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย เจรจาตกลงกันเอง หรือเสนอต่อคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งผลของคำชี้ขาดเกี่ยวกับการเงิน และการอุทธรณ์คำชี้ขาดต่อศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๖ และมาตรา ๗)

(๔) เพิ่มเติมบทบัญญัติห้ามมิให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการด้านแรงงานเพื่อคุ้มครองฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง (ร่างมาตรา ๘)

(๕) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานที่ขอบด้วยกฎหมาย ในกิจการทั่วไปของนายจ้าง และกำหนดระยะเวลาแจ้งให้อีกฝ่ายได้ทราบล่วงหน้า ๒๔ ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน (ร่างมาตรา ๙)

(๖) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิในการปิดงานและนัดหยุดงานที่ขอบด้วยกฎหมาย ในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญของนายจ้าง เช่น บริการสาธารณสุข ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น โดยกำหนดให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้า ให้มีการทบทวนแผนทุกปี กำหนดระยะเวลาแจ้งให้ประชาชนได้ทราบล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วันก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน กรณีนายจ้างจะปิดงานต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ กำหนดการเยียวยาخذใช้ให้ผู้ใช้บริการที่ได้รับผลกระทบจากการหยุดงาน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงาน (ร่างมาตรา ๑๐)

(๗) แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อคุ้มครองฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้าง อันเกิดจากการทำกิจกรรมของฝ่ายลูกจ้าง เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจา เป็นต้น โดยคุ้มครองตั้งแต่กระทำการหรือกำลังจะกระทำการ (ร่างมาตรา ๑๑)

(๘) เพิ่มเติมขั้นตอนเกี่ยวกับการวินิจฉัยชี้ขาดการกระทำอันไม่เป็นธรรมของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เช่น การขยายระยะเวลาในการวินิจฉัยชี้ขาด สิทธิอุทธรณ์คำวินิจฉัย ต่อศาลแรงงานและการวางเงินต่อศาลก่อนฟ้องคดีเพื่อคุ้มครองผู้เสียหายจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม เป็นต้น (ร่างมาตรา ๑๒)

(๙) เพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับเงื่อนไขการดำเนินคดีอาญาจากการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยกำหนดให้ผู้เสียหายจะต้องยื่นคำร้องและผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงจะดำเนินคดีต่อไปได้ (ร่างมาตรา ๑๓)

(๑๐) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดตั้ง การเปลี่ยนแปลง การควบ และการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และการอุทธรณ์คำสั่งเกี่ยวกับการจัดตั้ง การเลิกสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจต่อศาลแรงงาน (ร่างมาตรา ๑๔ ถึง มาตรา ๒๕)

(๑๑) แก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับโทษที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบัญญัติ กรณีมีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อห้ามเกี่ยวกับการเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการทำกิจกรรมของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง การปิดงาน หรือนัดหยุดงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ร่างมาตรา ๒๗)

## เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลานาน จึงไม่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติเกี่ยวกับวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน และการนัดหยุดงาน หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และการคุ้มครองลูกจ้างจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการดำเนินการในด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีนาคม ๒๕๖๗

ร่าง  
พระราชบัญญัติ  
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..)  
พ.ศ. ....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

พระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ และมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อให้การจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัดหยุดงาน รวมทั้งการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อันเป็นการส่งเสริมและคุ้มครองเสรีภาพในการรวมกลุ่มและดำเนินกิจการขององค์กรดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการตราพระราชบัญญัตินี้สอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยแล้ว

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ....”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” ในมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า

(๑) องค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล กิจการของรัฐ ตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ

(๒) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่กระทรวงการคลังมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินร้อยละห้าสิบ”

มาตรา ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๗/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

“มาตรา ๗/๑ เพื่อเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจที่ดี การทำกิจกรรมหรือการดำเนินการใด ๆ ของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริตและการสร้างความเข้าใจหรือส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๗ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้นายจ้างแจ้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามวรรคหนึ่งต่ออธิบดีภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน”

มาตรา ๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๑ วรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“กรณีที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้ เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปจนตกลงกันได้

(๒) นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง

(๓) เสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นต่อคณะกรรมการเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในกรณีที่ตกลงกันได้ ให้นำมาตรา ๒๗ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

เมื่อคณะกรรมการได้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตาม (๓) แล้ว ให้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบ

ก่อนการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามวรรคสี่ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวก็ได้”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ แต่ถ้าเป็นคำชี้ขาดที่เกี่ยวกับการเงินที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๑๓ (๒) จะมีผลใช้บังคับได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

ในกรณีฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องหรือฝ่ายรับข้อเรียกร้องไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดของคณะกรรมการ มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้ง และให้นำมาตรา มาตรา ๓๘ วรรคเจ็ด มาบังคับใช้โดยอนุโลม

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานตามวรรคสอง ไม่เป็นการทุเลาการปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ เว้นแต่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น”

มาตรา ๘ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๒/๑ และ มาตรา ๓๒/๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

“มาตรา ๓๒/๑ คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่คำชี้ขาดหรือได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการแล้วแต่กรณี ในกรณีที่ไม่มีคำชี้ขาดหรือการยื่นข้อเรียกร้องใหม่ ให้คำชี้ขาดของคณะกรรมการมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราวละหนึ่งปี

มาตรา ๓๒/๒ ห้ามบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน”

มาตรา ๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ในกิจการที่ไม่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ นายจ้างอาจปิดงานหรือลูกจ้างอาจนัดหยุดงานในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา ๓๑ หรือมาตรา ๓๒ ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

(๒) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และทั้งสองฝ่ายตกลงกันให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไปตามมาตรา ๓๑ (๑) หรือนำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาทกลงกันเองตามมาตรา ๓๑ (๒) แต่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยหรือตกลงกันได้

(๓) เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ และไม่ได้มีการเสนอข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดตามมาตรา ๓๑ (๓)

(๔) เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่ตั้งผู้ชี้ขาดตามมาตรา ๓๑

(๕) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะกรรมการ ไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานได้

ในกรณีที่นายจ้างประสงค์จะปิดงานหรือลูกจ้างประสงค์จะนัดหยุดงานต้องแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบสี่ชั่วโมงก่อนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน โดยนับแต่เวลาที่พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งได้รับแจ้ง”

มาตรา ๑๐ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๓/๑ ถึง มาตรา ๓๓/๑๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

“มาตรา ๓๓/๑ กิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ ต้องมีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไว้ล่วงหน้าในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน เพื่อให้บริการสาธารณะมีความต่อเนื่องและเกิดความปลอดภัยต่อชีวิตหรือสุขภาพของประชาชน

- (๑) กิจการบริการสาธารณสุข
- (๒) กิจการไฟฟ้า
- (๓) กิจการประปา
- (๔) กิจการโทรคมนาคม

(๕) กิจการบรรเทาสาธารณภัย

(๖) กิจการบริการการเดินทาง

(๗) กิจการขนส่งคนโดยสารทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(๘) กิจการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ เฉพาะสินค้าเวชภัณฑ์หรือสินค้าที่จำเป็นต่อความปลอดภัยในชีวิต รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้าหรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่งหรือขนถ่ายสินค้า ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ และท่าอากาศยาน

(๙) กิจการอื่นที่เป็นกิจการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือสุขภาพของประชาชนตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา”

“มาตรา ๓๓/๒ ให้นายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๓/๑ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) งาน ลักษณะงาน หรือส่วนงานของกิจการบริการสาธารณะที่จะต้องดำเนินการจัดให้มี

(๒) สัดส่วนหรือปริมาณงานของภารกิจที่ต้องจัดทำโดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ

(๓) วัน เวลา และพื้นที่ หรือความถี่ ในการให้บริการสาธารณะ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้ใช้บริการ สถานที่หรือพื้นที่ที่จำเป็นต้องมีการให้บริการสาธารณะ เช่น สถานศึกษา โรงพยาบาล

(๔) แผนงานด้านบุคลากรที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้มีเพื่อทดแทน รวมถึงจำนวนลูกจ้างที่ต้องให้บริการหรือควบคุมดูแลการจัดทำบริการสาธารณะตาม (๒)

(๕) แผนงานด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการจัดทำบริการสาธารณะ

(๖) ค่าตอบแทน รวมถึงการคุ้มครองสวัสดิภาพของลูกจ้างที่ทำงานในระหว่างที่มีการนัดหยุดงาน

(๗) รายละเอียดอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา”

“มาตรา ๓๓/๓ ในการร่วมกันจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็น จะแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือเชิญหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมในการจัดทำแผนดังกล่าวด้วยก็ได้”

“มาตรา ๓๓/๔ เมื่อสามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้แล้ว ให้จัดทำแผนตามที่ได้ตกลงกันเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้แทนของนายจ้างและผู้แทนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจหรือผู้แทนของลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกจากลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้”

“มาตรา ๓๓/๕ ในกรณีที่ไม่สามารถตกลงกันเกี่ยวกับแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นได้ ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างเห็นชอบ และให้นายจ้างประกาศแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานโดยเปิดเผยไว้เป็นการทั่วไปด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใดที่ลูกจ้างสามารถเข้าถึงได้”

“มาตรา ๓๓/๖ แผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๓/๔ หรือมาตรา ๓๓/๕ มีผลผูกพันนายจ้าง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง และผู้ถูกกำหนดให้ต้องปฏิบัติตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นให้ต้องปฏิบัติตาม”

“มาตรา ๓๓/๗ ให้มีการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง”

“มาตรา ๓๓/๘ ในการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๓/๕ หรือมาตรา ๓๓/๕ และการทบทวนแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นตามมาตรา ๓๓/๗ ให้คำนึงถึงหลักความได้สัดส่วนระหว่างสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างและสิทธิในการได้รับบริการสาธารณะของประชาชน”

“มาตรา ๓๓/๙ ก่อนการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๓/๑ ให้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งจะนัดหยุดงานแจ้งเป็นหนังสือให้นายจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และประกาศให้ประชาชนรับทราบเป็นการทั่วไปโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด

ให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะซึ่งได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย

ในกรณีที่เป็นการบริการสาธารณะตามมาตรา ๓๓/๒ (๗) หรือ (๘) ประกาศตามวรรคสอง ต้องระบุจำนวนความถี่ต่อระยะเวลาของการให้บริการขนส่งและการให้บริการในช่วงระยะเวลาเร่งด่วนด้วย”

“มาตรา ๓๓/๑๐ ก่อนนายจ้างจะปิดงานตามมาตรา ๓๓ ในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๓/๑ ต้องได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรีกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจนั้น และให้นำมาตรา ๓๓/๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

“มาตรา ๓๓/๑๑ ในกรณีที่การปิดงานหรือการนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญตามมาตรา ๓๓/๑ ส่งผลกระทบอย่างร้ายแรงต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือความสงบเรียบร้อยหรือความปลอดภัยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้นำข้อพิพาทแรงงานเสนอคณะกรรมการเพื่อชี้ขาดและให้คณะกรรมการชี้ขาดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง และแจ้งคำชี้ขาดนั้นให้ทั้งสองฝ่ายทราบ

คำชี้ขาดของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด ฝ่ายที่ปิดงานและฝ่ายที่นัดหยุดงานต้องปฏิบัติตาม และให้นำมาตรา ๓๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม”

“มาตรา ๓๓/๑๒ ในระหว่างใช้สิทธินัดหยุดงานตามมาตรา ๓๓ ลูกจ้างจะกระทำการใด ๆ อันเป็นการขัดขวางการทำงานของลูกจ้างซึ่งไม่ได้เข้าร่วมการนัดหยุดงานไม่ได้”

“มาตรา ๓๓/๑๓ ในระหว่างที่มีการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๓ นายจ้างจะทำสัญญาจ้างบุคคลใดเพื่อทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานไม่ได้ เว้นแต่การนัดหยุดงานในกิจการที่เป็นบริการสาธารณะที่สำคัญ”

มาตรา ๑๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) เลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แล้วแต่กรณี กระทำการหรือกำลังจะกระทำการ ดังต่อไปนี้

(ก) จัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(ข) เป็นกรรมการกิจการสัมพันธ์ หรือเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กรรมการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างแรงงานรัฐวิสาหกิจ

(ค) นัดชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาตามพระราชบัญญัตินี้  
(ง) ฟ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีแรงงาน  
(จ) ให้หลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน”

มาตรา ๑๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๓๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดและออกคำสั่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำร้องกล่าวหา และมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่เห็นสมควรได้

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ไม่เกินสามสิบวัน ให้คณะกรรมการแจ้งคำสั่งตามวรรคสองให้ผู้กล่าวหาและผู้ถูกกล่าวหาทราบ

ในกรณีผู้กล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของคณะกรรมการมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยมีหลักประกันที่เชื่อถือได้

การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานในกรณีที่คำสั่งของคณะกรรมการกำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหาจ่ายเงินด้วยให้ผู้ถูกกล่าวหาหนี้วงเงินต่อศาลแรงงานโดยครบถ้วนตามคำสั่งของคณะกรรมการจึงจะฟ้องคดีได้

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด และไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในระยะเวลาตามวรรคสี่ ให้คำสั่งนั้นเป็นที่สุด

เมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการกำหนดให้จ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่มีการวางเงินต่อศาล ให้ศาลแรงงานมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้ถูกกล่าวหาวางไว้ต่อศาลแรงงานให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้กล่าวหา”

มาตรา ๑๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

“มาตรา ๓๘/๑ การดำเนินคดีอาญาอันเนื่องมาจากการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ มาตรา ๓๖ หรือมาตรา ๓๗ จะดำเนินการได้ต่อเมื่อผู้เสียหายเนื่องจากการฝ่าฝืนได้ยื่นคำร้องกล่าวหาผู้ฝ่าฝืนตามมาตรา ๓๘ และผู้ถูกกล่าวหาไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ”

มาตรา ๑๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๐ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องเป็นกลางทางการเมือง”

มาตรา ๑๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓



มาตรา ๑๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติตามมาตรา ๔๑ จำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อนายทะเบียน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๑๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๕ มาตรา ๔๖ และมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๑๘ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๘ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งตามมาตรา ๔๕ เป็นนิติบุคคล และให้นายทะเบียนประกาศการรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในราชกิจจานุเบกษา”

มาตรา ๑๙ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ให้ลูกจ้างซึ่งยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามมาตรา ๔๘ จัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ออกใบสำคัญรับรองการจัดตั้ง เพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและมอบหมายการตั้งปวงให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

เมื่อที่ประชุมใหญ่ได้เลือกตั้งคณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ พร้อมนำส่งรายชื่อและที่อยู่ของกรรมการ”

มาตรา ๒๐ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เมื่อที่ประชุมใหญ่มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับแล้ว ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีหนังสือแจ้งต่อนายทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ประชุมใหญ่ลงมติ และให้นายทะเบียนออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับคำขอ

กรณีที่นายทะเบียนมีคำสั่งไม่ออกใบสำคัญรับรองการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ หรือไม่มีคำสั่งภายในกำหนดระยะเวลาเจ็ดวันตามวรรคหนึ่ง ผู้ยื่นคำขอใบสำคัญดังกล่าวมีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งจากนายทะเบียนหรือพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด”

มาตรา ๒๑ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๔ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้ออกจากตำแหน่งกรรมการสหภาพแรงงานตามมาตรา ๖๓ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่งหรือถือว่าได้รับคำสั่ง”

มาตรา ๒๒ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๖ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๒๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“กรรมการเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมดซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ถูกสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานตามมาตรา ๖๖ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งต่อศาลแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่งหรือถือว่าได้รับคำสั่ง”

มาตรา ๒๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๖๙/๑ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

“มาตรา ๙๖/๑ ในกรณีที่รัฐวิสาหกิจใดต้องเปลี่ยนสภาพจากรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการเอกชน ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในรัฐวิสาหกิจนั้นยังคงสภาพความเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต่อไปเพียงเพื่อดำเนินการตามวรรคสอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตามวรรคหนึ่งประสงค์จะเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ภายในกำหนดระยะเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ในกรณีที่ไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาตามวรรคสอง ให้เลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนั้นและให้ดำเนินการชำระบัญชีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๖๘ และมาตรา ๖๙

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามวรรคสองย่อมได้ไปทั้งทรัพย์สิน หนี้สิน สิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเดิม”

มาตรา ๒๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๐ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจตั้งแต่สองสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นไปอาจรวมกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและคุ้มครองผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจและลูกจ้างได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยข้อบังคับของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายการเอกสารประกอบคำขอรับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนประกาศกำหนด

ให้สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจที่ได้รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งแล้วเป็นนิติบุคคล”

มาตรา ๒๖ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

มาตรา ๒๗ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๗๙ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๒/๒ หรือมาตรา ๓๓/๑ หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการตามมาตรา ๓๘ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

มาตรา ๒๘ บรรดาคำร้องกล่าวหา ข้อพิพาทแรงงาน คำวินิจฉัยชี้ขาด หรือคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือคดีที่เกิดขึ้นและยังไม่ถึงที่สุด แล้วแต่กรณี ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับจนกว่าคำร้องกล่าวหา ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง คำวินิจฉัยชี้ขาด คำสั่ง หรือคดีนั้นจะถึงที่สุด

มาตรา ๒๙ ให้มีการจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นในกรณีที่จะมีการปิดงานหรือการนัดหยุดงานตามมาตรา ๓๓/๑ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในกรณีที่การจัดทำแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือตามแผนบริการขั้นต่ำที่จำเป็นที่นายจ้างให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่จะมีการนัดหยุดงานในระหว่างระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างประกาศบริการสาธารณะที่จัดให้มีในระหว่างการนัดหยุดงานให้ประชาชนทราบล่วงหน้าเป็นการทั่วไปอย่างน้อยห้าวันก่อนการนัดหยุดงานด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์หรือวิธีอื่นใด โดยต้องระบุวัน เวลา และพื้นที่ในการให้บริการสาธารณะ รวมถึงการเยียวยาผู้ใช้บริการสาธารณะซึ่งได้รับผลกระทบจากการนัดหยุดงานด้วย และให้มีผลผูกพันลูกจ้างต้องปฏิบัติตามประกาศของนายจ้างดังกล่าว

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายกรัฐมนตรี