

“จริงซ้ำได้ที่บอกกัน หรือเพียงหลอกฝันแล้วจากลา”: เปรียบเทียบร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์รายฉบับก่อน
เข้า ครม.

หากนำ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาเปรียบเทียบกับร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ฉบับมีนาคม 2560 , ฉบับมีนาคม 2561 และฉบับกุมภาพันธ์ 2562 จะเห็นความแตกต่างในบางประเด็นที่น่าสนใจ ที่ทาง กระทรวงแรงงานได้มีการแก้ไขในหลายมาตราที่เกี่ยวข้องก่อนนำเข้าสู่ ครม.พิจารณา ดังนี้

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ ครม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
บทบาท	ไม่มีระบุไว้	<p>เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน มีบทบาทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์และสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>สมควรปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอน การเจรจาต่อรอง หลักเกณฑ์และวิธีการ จัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง วิธี ระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานการปิดงานและการนัดหยุดงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>เพิ่มบทบัญญัติให้มีคณะกรรมการส่งเสริม การแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งปรับปรุง หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนิน กิจการของสมาคมนายจ้างสหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภา องค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง</p>	<p>พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็กฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับ ขั้นตอน การเจรจาต่อรอง หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงานและการนัด หยุดงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์</p> <p>เพิ่มบทบัญญัติ ให้มีคณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งปรับปรุง หลักเกณฑ์การจัดตั้งและการดำเนินกิจการ ของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้าง และสภาองค์การลูกจ้าง อัน เป็การส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์การดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p> <p>ในการยกร่างกฎหมายได้เปิดโอกาส ให้ผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็นแล้ว และกฎหมายดังกล่าวมีความสอดคล้อง กับหลักนิติธรรมไม่เป็การเพิ่ม ภาระจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพเกินกว่าเหตุและไม่กระทบตีโต้รัศมีความเป็มนุษย์ของ ประชาชน มีผลใช้บังคับเป็การทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็การเฉพาะเจาะจงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย</p>	

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2518	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
		<p>อันเป็นการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมตัว เพื่อจัดตั้ง ดำเนินกิจการและคุ้มครององค์การดังกล่าว</p> <p>เพื่อให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๐๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจนปรับปรุงอัตราโทษให้เหมาะสม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้</p>		
การบังคับใช้	เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป	เว้นแต่บทบัญญัติในหมวด ๕ คณะกรรมการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
ความครอบคลุม	มิใช่ใช้บังคับแก่ (1) ราชการส่วนกลาง	มิใช่ใช้บังคับแก่ (1) ส่วนราชการ	มิใช่ใช้บังคับแก่ (1) ส่วนราชการ	มิใช่ใช้บังคับแก่ (1) ส่วนราชการ

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
แรงงาน	(2) ราชการส่วนภูมิภาค (3) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพ มหานคร และเมืองพัทยา (4) กิจการรัฐวิสาหกิจตาม กฎหมายว่าด้วยพนักงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (5) กิจการอื่นตามที่กำหนด ในพระราชกฤษฎีกา	(2) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไว้แก่การที่ สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การ ลูกจ้างตามมาตรา 125 (3) องค์การมหาชน (4) หน่วยงานของรัฐในรูปแบบอื่น ให้หน่วยงานของรัฐตามวรรคหนึ่ง ไป กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้มีการรับรองสิทธิ เสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานหรือ ลูกจ้างภายในหน่วยงาน แต่ต้องไม่กระทบ ต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการ แผ่นดิน ทั้งนี้ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และรายละเอียดของการ ใช้สิทธิ เสรีภาพในการรวมกลุ่มดังกล่าว ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ กฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับ	(2) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่า ด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไว้แก่ การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภา องค์การลูกจ้างตามมาตรา 125 (3) องค์การมหาชน (4) หน่วยงานของรัฐในรูปแบบอื่น ให้หน่วยงานของรัฐตามวรรคหนึ่ง ไป กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้มีการรับรอง สิทธิ เสรีภาพในการรวมกลุ่มของ พนักงานหรือลูกจ้างภายในหน่วยงาน แต่ต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการ บริหารราชการแผ่นดิน	(2) กิจการรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่า ด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไว้แก่ การที่สหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสมาชิกสภา องค์การลูกจ้างตามมาตรา 123 (3) องค์การมหาชน (4) หน่วยงานของรัฐในรูปแบบอื่น
นิยามคำว่าลูกจ้าง และกลุ่มแรงงานเหมา	ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง	“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และให้ หมายความรวมถึงลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานเป็น ส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการ	ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับ ค่าจ้าง	ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับ ค่าจ้าง

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
ค่าแรง		ผลิตหรือธุรกิจ ในความรับผิดชอบของนายจ้าง		
การปิดงาน	การที่นายจ้างปฏิเสธไม่ยอม ให้ลูกจ้างทำงานชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน	การที่นายจ้างหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน		
ผู้รักษาการกฎหมาย	รัฐมนตรีว่าการกระทรวง มหาดไทยเป็นผู้รักษาการ และจัดตั้งสำนักงานทะเบียน กลางในกรมแรงงาน และ สำนักสำนักงานคณะกรรมการ การแรงงานสัมพันธ์ และ สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน ในกระทรวงมหาด ไทย	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้รักษาการกฎหมาย และให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทำหน้าที่เป็น สำนักงานทะเบียนกลาง สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน		
ข้อตกลงเกี่ยวกับ สภาพการจ้าง	ให้สหภาพประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง			
	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้ 1) เงื่อนไขการ จ้างหรือการทำงาน 2) กำหนดวันและเวลาทำงาน 3)	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อย ต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้ 1) เงื่อนไขการ จ้างหรือการทำงาน 2) กำหนดวันและเวลา ทำงาน 3) ค่าจ้าง 4) สวัสดิการ 5) การ เลิกจ้าง 6) การยื่นเรื่องร้องทุกข์ของ	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความ ดังต่อไปนี้ 1) เงื่อนไขการ จ้างหรือการทำงาน 2) กำหนดวันและเวลาทำงาน 3) ค่าจ้าง 4) สวัสดิการ 5) การ เลิกจ้าง 6) การยื่นเรื่องร้องทุกข์ของลูกจ้าง 7) การเกษียณอายุหรือครบสัญญา จ้าง 8) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ ครม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
	คำจ้าง 4) สวัสดิการ 5) การเลิกจ้าง 6) การยื่นเรื่องลาออกรื้อทุกขันธ์ของลูกจ้าง 7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	ลูกจ้าง 7) การเกษียณอายุหรือครบสัญญาจ้าง 8) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (9) ประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน		
จำนวนลูกจ้างในการ แจ้งข้อเรียกร้อง	ต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น	ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกร้องนั้นต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมด ทั้งนี้ "ข้อเรียกร้องที่ลูกจ้างได้แจ้งไว้แล้วย่อมไม่เสียไป แม้ภายหลังจะมีเหตุทำให้รายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างไม่ถึงร้อยละ 15 ของลูกจ้างทั้งหมดซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง"		
ระยะเวลาในการแจ้ง ข้อเรียกร้อง	ไม่มีการระบุระยะเวลาไว้	ต้องแจ้งข้อเรียกร้องภายใน 60 วัน ก่อนที่วันที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเดิมจะสิ้นสุดลง เว้นแต่ข้อตกลงกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องไว้เป็นอย่างอื่น		
การเจรจาภายหลังรับ ข้อเรียกร้อง	ต้องเจรจากันภายใน 3 วัน	ทั้งสองฝ่ายต้องเริ่มเจรจากันในเวลา 5 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง		
การับระยะเวลารับ ข้อเรียกร้อง	ไม่มีการกำหนดไว้	การับระยะเวลาใช้นับเป็นชั่วโมงตั้งแต่เวลาที่ได้รับข้อเรียกร้องเป็นต้นไปจนครบยี่สิบสี่ชั่วโมง ถือเป็น 1 วัน และถ้ามีวันหยุดให้ับระยะเวลาในวันหยุดด้วย		
คุณสมบัติที่ปรึกษา	กฎหมายเดิมมีระบุไว้	ไม่มีการระบุคุณสมบัติที่ปรึกษา		
เมื่อเกิดข้อพิพาท	กำหนดไว้ที่ 24 ชั่วโมง	เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงาน ให้แจ้งพนักงานประหมข้อพิพาทแรงงานทราบภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่พ้นกำหนดเวลา หรือนับแต่		

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
แรงงานให้จ้าง พนักงานประเภทย่อมข้อ พิพาทแรงงานทราบ		เวลาที่ตกลงกันไม่ได้		
การเจรจาตัวเอง ภายหลังเกิดการ พิพาทแรงงาน	ไม่มีการกำหนดไว้ มีเพียง เรื่องการจัดผู้ชี้ขาดข้อพิพาท แรงงาน หรือ นายจ้างจะปิด งานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงาน	ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกัน ให้พนักงานประเภทย่อมข้อพิพาทแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ยต่อไป หรือ นำข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นไปเจรจาตกลงกันเอง หรือตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือปิดงานหรือนัดหยุดงาน		
การไกล่เกลี่ย	ไกล่เกลี่ยภายใน 5 วัน	ไกล่เกลี่ยภายใน 15 วัน		
กิจการสาธารณะ ที่ห้ามนัดหยุดงาน	(1) การรถไฟ (2) การท่าเรือ (3) การโทรศัพทหรือการ โทรคมนาคม (4) การผลิตหรือการจำหน่าย พลังงาน หรือกระแสไฟฟ้าแก่ ประชาชน (5) การประปา (6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำ มันเชื้อเพลิง	(1) กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล (2) กิจการไฟฟ้า (3) กิจการประปา (4) กิจการโทรศัพทหรือโทรคมนาคม (5) กิจการดับเพลิง (6) กิจการควบคุมการจราจรทางอากาศ (7) กิจการอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวง	(1) กิจการโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล (2) กิจการไฟฟ้า (3) กิจการประปา (4) กิจการโทรศัพทหรือโทรคมนาคม (5) กิจการบรรเทาสาธารณภัย (6) กิจการควบคุมการจราจรทางอากาศ (7) กิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง	

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.251๘	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. ๕ กุมภาพันธ์ 2562
	(๗) กิจกรรมโรงพยาบาลหรือ กิจกรรมสหภาพพยาบาล (๘) กิจกรรมอื่นตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง			
การอุทธรณ์คำชี้ขาด ต่อรัฐมนตรี	เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลง กันไม่ได้ในกิจการรถไฟ ท่าเรือ.....ให้พนักงาน ประนอมข้อพิพาทแรงงานส่ง ข้อพิพาทแรงงานให้ คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์วินิจฉัย และสามารถ อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีได้	ไม่มีระบุเรื่องการอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีไว้		
หากไม่เห็นด้วยกับ คำชี้ขาดของ คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์	คำชี้ขาดของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่าย รับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม ตาม	หากไม่เห็นด้วยกับคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันรับหนังสือแจ้ง		
อำนาจรัฐมนตรีใน การแก้ไขข้อพิพาท	รัฐมนตรีมีอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงาน	ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่า การปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ของประเทศ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน		

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.251๘	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. ๕ กุมภาพันธ์ 2562
แรงงาน	<p>รับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และ จ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่าย ให้แก่ลูกจ้างนั้น (2) สั่งให้ ลูกจ้างซึ่งได้หยุดงานกลับเข้า ทำงานตามปกติ (3) จัดให้ บุคคลเข้าทำงานแทนลูกจ้าง ซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิด งานหรือการได้หยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคล เหล่านี้เข้าทำงาน และห้ามมิ ให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้าง จ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านี้ ตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ ลูกจ้าง (4) สั่งให้ คณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์ดำเนินการชี้ขาดข้อ พิพาทแรงงาน</p>			
ในกรณีที่มีประกาศใช้ กฎอัยการศึกหรือ	ในกรณีที่มีประกาศใช้กฎ อัยการศึก , ประกาศ	ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการ บริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ		

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2518	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
ประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน	<p>สถานการณ์ฉุกเฉิน</p> <p>ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามมิให้หายจ้างปิดงาน หรือ ลูกร้างนัดหยุดงานในเขตท้องที่ที่ได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้</p>	<p>ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ อันเกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่งหรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งได้รับการพิจารณาชี้ขาดจากคณะบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้</p>		
คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (ครส.)	<p>ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบสี่คน ในจำนวนนี้อย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน</p>	<p>ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปีจำนวนสามคน</p>		
การพ้นจากตำแหน่ง ครส.	(1) ตาย (2) ลาออก	(1) ตาย (2) ลาออก	(1) ตาย (2) ลาออก	

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
	(3) รัฐมนตรีให้ออก (4) พ้นจากตำแหน่งโดยการ จ้างสลาก (5) เป็นบุคคลล้มละลาย (6) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือ (7) ได้รับความจำคุกโดยคำ พิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก	(3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อ หน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือ หย่อนความสามารถ (4) เป็นบุคคลล้มละลาย (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือน ไร้ความสามารถ (6) ได้รับความจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุก	(3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อน ความสามารถ (4) เป็นบุคคลล้มละลาย (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ (6) เป็นบุคคลที่กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมาย ว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว (7) ได้รับความจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก	
คณะกรรมการส่งเสริม การแรงงานสัมพันธ์	กฎหมายเดิมไม่มีกำหนดไว้	ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสภาองค์กรนายจ้าง ผู้แทนสภาองค์กรลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ความสามารถ ความ เชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่น้อยกว่าห้าปี จำนวนสามคน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ		ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็น ประธานกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละห้าคน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้าน แรงงานสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ไม่ห้อย กว่าห้าปี จำนวนสามคน ซึ่งรัฐมนตรี แต่งตั้งเป็นกรรมการ
อำนาจหน้าที่ คณะกรรมการส่งเสริม	กฎหมายเดิมไม่มีกำหนดไว้	(1) เสนอนโยบายและยุทธศาสตร์ใการ ส่งเสริมสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่ม	ปรับลดอายุค่าเฉพาะในข้อ 2 ใหม่เป็นดังนี้ (2) ให้ความเห็น คำแนะนำ องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้าง เกี่ยวกับ	

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
การแรงงานสัมพันธ์		<p>ป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งระบบต่อรัฐธรรมนูญ รวมทั้งกำหนดมาตรการและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคีให้มีความเข้มแข็ง</p> <p>(2) ให้ความเห็น คำแนะนำ องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้าง เกี่ยวกับมาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่เหมาะสม</p> <p>(3) สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน รวมทั้งดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเสนอรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้รัฐมนตรีทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง</p> <p>(4) เสนอความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ต่อคณะรัฐมนตรี</p>	มาตรการหรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักสิทธิและเสรีภาพระบบแรงงานสัมพันธ์ของทุกฝ่าย	

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
		<p>รวมทั้งการออกกฎหมายกระทรวง ระเบียบ และประกาศ</p> <p>(5) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการส่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p> <p>(6) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อดำเนินการใดๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย</p> <p>(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมอบหมาย</p>		
บทบาทหน้าที่ คณะกรรมการลูกจ้าง	<p>(1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง</p> <p>(2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง</p> <p>(3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง</p> <p>(4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ</p>		<p>(1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง</p> <p>(2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง</p> <p>(3) พิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง</p> <p>(4) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ</p> <p>(5) ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง</p>	

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2518	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
การจัดตั้งสหภาพ แรงงาน	ผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงาน ต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้าง คนเดียวหรือเป็นลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประเภท เดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมี นายจ้างกี่คน ต้องบรรลุนิติ ภาวะ และมีสัญชาติไทย ให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิจัดตั้งสหภาพ แรงงานจำนวนไม่น้อยกว่าสิบ คนเป็นผู้เริ่มทำการยื่นคำขอ เป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับสหภาพ แรงงานอย่างน้อยสามฉบับ	ลูกจ้างจำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ โดยยื่นคำขอรับใบสำคัญ รับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่ออธิบดี พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพแรงงาน กรณีลูกจ้างซึ่งไม่มีสัญชาติไทยมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้โดยต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (1) มีถิ่นพำนักตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง (2) ทำงานในประเทศไทยติดต่อกันอย่างน้อย 3 ปีขึ้นไป (3) สามารถอ่านและเขียนภาษาไทยได้ หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้ยื่นไปตามที่ อธิบดีกำหนด		ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวหรือ ลูกจ้างซึ่งทำงานในประเภทกิจการ เดียวกัน บรรลุนิติภาวะและมีสัญชาติไทย จำนวนไม่น้อยกว่าสิบคนมีสิทธิจัดตั้ง สหภาพแรงงานได้ โดยยื่นคำขอ รับใบสำคัญรับรองการจัดตั้งสหภาพ แรงงาน พร้อมด้วยข้อบังคับของสหภาพ แรงงานต่ออธิบดี หลักเกณฑ์และวิธีการขอใบสำคัญรับรอง การจัดตั้งสหภาพแรงงานให้ยื่นไปตามที่ อธิบดีกำหนด
การเลิกหรือแต่งตั้ง เป็นกรรมการหรือ อนุกรรมการ ซึ่งไม่มี สัญชาติไทย	ผู้ซึ่งจะได้รับการเลือกตั้งหรือ แต่งตั้งเป็นกรรมการ หรือ อนุกรรมการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (1) เป็นสมาชิก ของสหภาพแรงงานนั้น (2) มี	ผู้ซึ่งจะได้รับการเลิกหรือแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย จะต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ยื่นคำขอจัดตั้งสหภาพแรงงาน		กรณีสหภาพแรงงานมีสมาชิกเป็นลูกจ้าง ซึ่งไม่มีสัญชาติไทยรวมอยู่ด้วย อาจมี กรรมการสหภาพแรงงานซึ่งเป็นลูกจ้าง ไม่มีสัญชาติไทยจำนวนไม่เกินหนึ่งในห้า ของกรรมการทั้งหมด

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2518	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
	<p>สัญชาติไทยโดยการเกิด (3) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปี</p>			<p>คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการ เพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้</p>
<p>การลาของกรรมการ สหภาพแรงงาน</p>	<p>กรรมการสหภาพแรงงานมี สิทธิลา โดยถือว่าวันลา เป็นวันทำงาน หาก</p> <p>1) เจรจา ไกลเกลี้ย ซ้ำขาดข้อ พิพาทแรงงาน</p> <p>2) ประชุม อบรม สัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนดอัน เกี่ยวกับกิจการของสหภาพ แรงงาน</p>	<p>กรรมการสหภาพแรงงานมีสิทธิลาโดยถือว่าวันลานั้นเป็นวันทำงาน หาก</p> <p>1) เจรจา ไกลเกลี้ย ซ้ำขาดข้อพิพาทแรงงาน</p> <p>2) ประชุม อบรม สัมมนา ตามที่ทางราชการกำหนดอันเกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงาน</p> <p>3) เพื่อไปประชุมสหภาพแรงงานหรือสัมมนา ตามที่สหภาพแรงงานและนายจ้างได้ตกลงกัน</p> <p>4) ปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ กรรมการในคณะกรรมการไต่สวนคดีตามกฎหมาย หรือกรรมการในคณะกรรมการอื่นตามที่ กฎหมายกำหนด</p> <p>5) เพื่อไปปรึกษาตามหมายเรียกของศาลในคดีที่เกี่ยวกับแรงงาน</p>		
<p>การต้องขอมติที่ ประชุมใหญ่ ดำเนินการต่างๆ</p>	<p>1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ</p> <p>2) ดำเนินกิจการอันอาจ กระทบกระทั่งอันถึงส่วนได้ เสียของสมาชิก</p> <p>3) เลือกลงตั้งกรรมการ ผู้สอบ บัญชี รับรองงบดุล รายงาน ประจำปี และงบประมาณ</p>	<p>1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ</p> <p>2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งอันถึงส่วนได้เสียของสมาชิก</p> <p>3) เลือกลงตั้งกรรมการ ผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปี และงบประมาณ</p> <p>4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์</p> <p>5) ควบสหภาพแรงงานเข้ากัน</p> <p>6) เลิกสหภาพแรงงาน</p> <p>7) จัดตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์</p>		

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2518	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
	<p>4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์</p> <p>5) ตรวจสอบสภาพแรงงานเข้ากัก</p> <p>6) เลิกสภาพแรงงาน</p> <p>7) จัดตั้งสหพันธ์แรงงานหรือเป็นสมาชิกของสหพันธ์</p> <p>8) งดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ทั้งนี้ต้องมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของสมาชิกทั้งหมดของสหภาพแรงงาน และต้องลงคะแนนเสียงเป็นการลับ</p>	<p>8) งดหยุดงานเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้</p>		
<p>การกระทำอันไม่เป็นธรรม</p>	<p>1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกระทำการหรือตระเตรียมการ</p>	<p>1) เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกระทำการหรือตระเตรียมการดังต่อไปนี้</p> <p>(ก) จัดตั้งสหภาพแรงงาน</p>	<p>1) เลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน ลดค่าจ้าง ไม่มอบหมายงาน หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกระทำการหรือตระเตรียมการ ดังต่อไปนี้</p>	<p>1) เลิกจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน ลดค่าจ้าง ไม่มอบหมายงาน หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานกระทำการหรือตระเตรียมการ ดังต่อไปนี้</p>

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2518	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
	<p>ดังต่อไปนี้</p> <p>(ก) ให้นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจาตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(ข) พ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>(ค) ให้นำหลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรรมการแรงงานสัมพันธ์ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>2) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก ให้นำลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อันใดแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้ไม่ใช้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของ</p>	<p>(ข) เป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน</p> <p>(ค) ให้นัดชุมนุม ทำคำร้อง แจ้งข้อเรียกร้อง หรือเจรจาตามพระราชบัญญัตินี้</p> <p>(ง) พ้องร้องหรือเป็นพยานในคดีเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>(จ) ให้นำหลักฐานต่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กรรมการแรงงานสัมพันธ์ อธิบดี ศาลแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน</p> <p>2) ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก ให้นำลูกจ้างออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือให้หรือตกลงจะให้เงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อันใดแก่ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้ไม่ใช้สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็นสมาชิก หรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของ</p>	<p>ถ้อยคำอื่น ๆ ที่ต่างกายเหมือนฉบับมีนาคม 2560</p>	<p>ถ้อยคำอื่น ๆ ที่ต่างกายเหมือนฉบับมีนาคม 2560</p> <p>ยกเว้นมีการแก้ไข 5)</p> <p>5) ใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นบางคนอันเป็นการเลือกปฏิบัติ</p>

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2518	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ กรม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
	<p>หรือประโยชน์อื่นใดแก่ ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่ของ สหภาพแรงงาน เพื่อให้ สมัครหรือรับสมัครลูกจ้างเป็น สมาชิก หรือเพื่อให้ออกจาก การเป็นสมาชิกของสหภาพ แรงงาน</p> <p>3) ขัดขวางการดำเนินการของ ของสหภาพแรงงาน สหพันธ์ แรงงาน หรือขัดขวางการใช้ สิทธิของลูกจ้างในการเป็น สมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>4) เข้าแทรกแซงการ ดำเนินการของสหภาพ แรงงาน สหพันธ์แรงงาน โดย ไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</p>	<p>สหภาพแรงงาน</p> <p>3) ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพ แรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การ ลูกจ้าง หรือขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้าง ในการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน</p> <p>4) เข้าแทรกแซงการดำเนินการของ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน หรือสภา องค์การลูกจ้างโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย</p> <p>5) ใช้สิทธิปิดงานแก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับ ข้อเรียกร้องเป็นบางส่วนหรือบางคนอัน เป็นการเลือกปฏิบัติ</p>		
การฝ่าฝืนเรื่องการ	ให้ยื่น ครร. ภายใน 60 วัน	ให้ยื่น ครร. ภายใน 90 วัน		

ประเด็น ที่แก้ไข	ฉบับ พ.ศ.2519	ฉบับมีนาคม 2560	ฉบับมีนาคม 2561	ฉบับ ครม. 5 กุมภาพันธ์ 2562
กระทำอันไม่เป็น ธรรม				
ระยะเวลาการวินิจฉัย ของ ครส.	ภายใน 90 วัน และขยาย เวลาตามสมควร	รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์พิจารณา วินิจฉัยชี้ขาดได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ต้อง ไม่เกินสามสิบวัน	ภายใน 90 วัน	
การนำคดีสู่ศาล แรงงาน	กฎหมายเดิมไม่มีการระบุ เรื่องนี้ไว้	ให้กระทำการภายใน 30 วันหากไม่เห็นชอบกับคำสั่ง ครส. และต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามคำสั่ง ครส. ด้วย จึงจะสามารถฟ้อง คดีได้		
การนำคดีไปสู่ศาล แรงงานไม่เป็นเหตุให้ ทุเลาการปฏิบัติตาม คำสั่งของ ครส.	กฎหมายเดิมไม่มีการระบุ เรื่องนี้ไว้	การนำคดีไปสู่ศาลแรงงานไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการปฏิบัติตามคำสั่งของ ครส. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานโดยมี หลักประกันที่เชื่อถือได้ และเมื่อคดีถึงที่สุดและผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าที่ต้องจ่ายเงินจำนวนใดให้แก่ลูกจ้าง ให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่ผู้ ถูกกล่าวหาวางไว้ต่อศาลให้แก่ลูกจ้างผู้กล่าวหา		
บทกำหนดโทษต่างๆ	กฎหมายเดิมระบุไว้แต่โทษ เป็นจำนวนน้อย	เพิ่มโทษมากขึ้นกว่าเดิม แต่ทุกมาตรา พบว่า โทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี หรือปรับไม่เกิน 40,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับลดหลั่น ตามแต่ละมาตรา		

โดยสรุปจากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงเห็นได้ว่า ร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ....ฉบับที่ผ่าน ครม. เมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2562 ยังคงมีวิธีคิดหรือ mindset แบบเดิมที่ไม่แตกต่างจาก
แนวคิดใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2519 แม้ว่าสุดท้ายแล้วคำว่า “แรงงานสัมพันธ์” นี้จะหมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอันก่อให้เกิดความสงบสุข

แต่ร่างกฎหมายฉบับนี้ก็ยังไม่ครอบคลุมแรงงานทุกกลุ่ม ไม่มุ่งส่งเสริม พัฒนาและคุ้มครองกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นธรรม ยังไม่เปลี่ยนกรอบคิดแรงงานสัมพันธ์จากเดิมที่ยังให้อำนาจแก่ฝ่าย “นายจ้าง” ให้มีเหนือ “ลูกจ้าง” และท้ายที่สุดย่อมไม่สามารถนำไปสู่ “การสร้างให้เกิดหุ้นส่วนทางสังคมและเศรษฐกิจ” (social partnership) ที่มองว่า “ผู้จ้างงาน” กับ “คนทำงาน” เป็น “หุ้นส่วน” กัน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน (Fully equal partners) การตัดสินใจที่จะมีผลกระทบกับทั้งสองฝ่ายในการทำงานร่วมกัน จึงต้องใช้หลักการตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานของความเสมอภาค เท่าเทียม และเป็นธรรม