

## กฎหมายสหภาพแรงงาน

### หมวดที่ 1 บททั่วไป

#### มาตรา 1

เพื่อส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของแรงงาน ยกสถานะและปรับปรุงความเป็นอยู่ของแรงงานให้ดีขึ้น จึงได้มีการตรากฎหมายสหภาพแรงงานฉบับนี้ขึ้นมา

#### มาตรา 2

สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

#### มาตรา 3

คำว่า "หน่วยงานผู้มีอำนาจ" ตามกฎหมายนี้ หมายถึงกระทรวงแรงงานในระดับรัฐบาลกลาง ที่ว่าการเทศบาลนครในระดับเทศบาลนคร ที่ว่าการเทศบาลเขต (เมือง) ในระดับเทศบาลเขต (เมือง)

วัตถุประสงค์ทางธุรกิจของสหภาพแรงงาน ควรจะอยู่ภายใต้คำแนะนำและการกำกับดูแลของหน่วยงานผู้มีอำนาจของธุรกิจนั้น ๆ

#### มาตรา 4

แรงงานทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

ห้ามมิให้ทหารประจำการและแรงงานในอุตสาหกรรมยุทธโศปกรณ์ซึ่งอยู่ในเครือและกำกับดูแลโดยกระทรวงกลาโหม จัดตั้งสหภาพแรงงาน ขอบเขตของอุตสาหกรรมยุทธโศปกรณ์ ให้หน่วยงานผู้มีอำนาจกลางร่วมกับกระทรวงกลาโหมเป็นผู้กำหนด ตามกฎหมายนี้ บุคคลที่เป็นครูบาอาจารย์สามารถจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน สมาคมและองค์กรข้าราชการพลเรือนในทุกระดับของรัฐบาลและโรงเรียนของรัฐ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่น ๆ

#### มาตรา 5

ภารกิจของสหภาพแรงงานมีดังนี้

1. การทำจัดทำ การแก้ไขหรือการยกเลิกข้อตกลงของกลุ่ม
2. การจัดการข้อพิพาทด้านแรงงาน
3. การปรับปรุงสภาพ ความปลอดภัย สุขอนามัยของแรงงานและสวัสดิการของสมาชิก
4. การส่งเสริมการกำหนด (ตั้ง) และการแก้ไขนโยบายและกฎเกณฑ์ด้านแรงงาน
5. จัดให้มีการศึกษาด้านแรงงาน
6. การให้บริการจัดหางานสำหรับสมาชิก
7. จัดให้มีกิจกรรมสันทนาการสำหรับสมาชิก
8. อำนวยความสะดวกและจัดการข้อพิพาทระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิก
9. จัดให้มีการดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและข้อบังคับ
10. การสำรวจความเป็นอยู่ของครอบครัว แรงงานและการรวบรวมสถิติของแรงงาน

11. ดำเนินการในเรื่องอื่น ๆ ตามวัตถุประสงค์ตามมาตรา 1 และเรื่องที่กำหนดโดย

กฎหมายและข้อบังคับ

หมวดที่ 2 จัดตั้งองค์กร

มาตรา 6

สหภาพแรงงานสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังต่อไปนี้ แต่ทว่าครูบาอาจารย์สามารถจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามกฎหมายข้อ 2 และ 3 เท่านั้น

1. สหภาพแรงงานธุรกิจ หมายถึง สหภาพแรงงานที่จัดตั้งโดยแรงงานของโรงงานหรือ

สถานที่ทำงานเดียวกันขององค์กรธุรกิจประเภทเดียวกัน องค์กรที่มีการควบคุมและเป็นเครือเดียวกันตามกฎหมายบริษัท หรือบริษัทโฮลดิ้งทางการเงินและบริษัทย่อยตามกฎหมายบริษัทโฮลดิ้งทางการเงิน

2. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมคือ สหภาพแรงงานที่จัดตั้งโดยแรงงานในกิจการที่เกี่ยวข้องกัน

3. สหภาพแรงงานวิชาชีพคือ สหภาพแรงงานที่จัดตั้งโดยแรงงานที่มีทักษะวิชาชีพประเภทเดียวกัน

สหภาพแรงงานวิชาชีพที่จัดขึ้นภายใต้ข้อ 3 ของวรรคก่อนควรจัดในเทศบาลนครหรือเทศบาลหรือเขต (เมือง) เดียวกัน

มาตรา 7

แรงงานจะต้องเข้าร่วมสหภาพแรงงานธุรกิจที่จัดตั้งขึ้น ตามข้อ 1 วรรค 1 ของมาตรา ก่อน

มาตรา 8

สหภาพแรงงานอาจจัดตั้งสหพันธ์แรงงานตามความต้องการ โดยชื่อ ระดับ เขตและประเภทจะกำหนดไว้ในกฎบัตรของสหพันธ์แรงงาน

สหพันธ์แรงงานจะต้องมีบุคลากรประจำเพื่อดูแลกิจการของสหภาพแรงงาน ในกรณีที่มีการจัดตั้งสหพันธ์แรงงานขึ้นในระดับประเทศ จำนวนสหภาพแรงงานที่เสนอให้จัดตั้งจะต้องมีจำนวนมากกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนสหภาพแรงงานประเภทเดียวกันทั้งหมด และสหภาพแรงงานที่เสนอจะกระจายออกไปไม่น้อยมากกว่าครึ่งหนึ่งของเทศบาลนครเขตเทศบาลเขต (เมือง) ของทั้งประเทศ

มาตรา 9

สหภาพแรงงานธุรกิจในขอบเขตเดียวกันที่จัดขึ้นตามวรรค 1 ของมาตรา 6 แห่งกฎหมายนี้ จำกัดเพียง 1 แห่ง

จำนวนสหภาพแรงงานวิชาชีพประเภทเดียวกันที่จัดตั้งในเทศบาลนคร เทศบาลเขต (เมือง) เดียวกันจะจำกัดเพียง 1 แห่ง

มาตรา 10

ชื่อของสหภาพแรงงานจะต้องไม่เหมือนชื่อของสหภาพแรงงานอื่น ๆ

มาตรา 11

การจัดตั้งสหภาพแรงงานจะต้องมีลายมือชื่อของแรงงานไม่น้อยกว่า 30 คน จะต้องมีการจัดตั้งคณะกรรมการเตรียมการเพื่อรับสมัครสมาชิกอย่างเปิดเผย ร่างกฎบัตรสหภาพแรงงานและเรียกประชุมจัดตั้งสหภาพแรงงาน

คณะกรรมการเตรียมการตามวรรคก่อน จะต้องส่งกฎบัตรสหภาพแรงงาน รายชื่อสมาชิก

รายชื่อคณะกรรมการและคณะกรรมการกำกับดูแลภายใน 30 วันหลังจากการประชุม จัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยให้ยื่นขอใบรับรองการจดทะเบียนต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจ เทศบาลนคร เทศบาลเขต (เมือง) ที่สหภาพแรงงานตั้งอยู่ อย่างไรก็ตามสหพันธ์ แรงงานที่จัดตั้งขึ้นในระดับประเทศตามมาตรา 8 แห่งกฎหมายนี้ จะต้องลงทะเบียนกับ หน่วยงานผู้มีอำนาจกลางและยื่นขอใบรับรองการจดทะเบียน

มาตรา 12

กฎบัตรสหภาพจะต้องประกอบด้วยรายการดังต่อไปนี้

1. ชื่อ
  2. วัตถุประสงค์
  3. ขอบเขตพื้นที่
  4. ที่อยู่
  5. การกิจ
  6. องค์การ
  7. การเข้า การถอน การระงับสิทธิ์และการขับออกของสมาชิก
  8. สิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
  9. จำนวน อำนาจการเลือกตั้ง การถอดถอนและการระงับสิทธิ์ของผู้แทนสมาชิก
- กรรมการและกรรมการกำกับดูแล ถ้ามีการแต่งตั้งกรรมการบริหาร กรรมการกำกับดูแล บริหารและรองประธานคณะกรรมการ ก็จะต้องลงบันทึกด้วยเช่นกัน
10. การแต่งตั้งและปลดเลขาธิการหรือหัวหน้าพนักงาน
  11. อำนาจการเลือกตั้ง การถอดถอนและการระงับสิทธิ์ประธานคณะกรรมการและผู้เรียก ประชุมกรรมการกำกับดูแลบริหาร
  12. การประชุม
  13. งบประมาณและการบัญชี
  14. การจัดตั้งและการบริหารกองทุน
  15. การจำหน่ายทรัพย์สิน
  16. การแก้ไขกฎบัตรสหภาพแรงงาน

## 17. เรื่องอื่น ๆ ตามที่กฎหมายและข้อบังคับกำหนด

### มาตรา 13

การยอมรับกฎบัตรของสหภาพจะต้องได้รับการยอมรับโดยสมาชิกไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของสมาชิกหรือผู้แทนของสมาชิกซึ่งนำเสนอในที่ประชุมจัดตั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งมีสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกเข้าร่วมมากกว่าครึ่งหนึ่ง

หมวดที่ 3 สมาชิก

### มาตรา 14

หัวหน้างานที่เป็นตัวแทนของนายจ้างในการใช้อำนาจบริหาร ไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงานขององค์กรธุรกิจนั้น ๆ ยกเว้นกฎบัตรของสหภาพแรงงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

### มาตรา 15

ในกรณีที่สมาชิกของสหภาพแรงงานมีจำนวนมากกว่า 100 คนจะต้องมีการเลือกตั้งผู้แทนสมาชิกตามกฎบัตรของสหภาพแรงงาน

วาระการดำรงตำแหน่งของผู้แทนสมาชิกจะต้องไม่เกินวาระละ 4 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้แทนสมาชิกที่ได้รับเลือกจะเริ่มตั้งแต่วันที่ที่มีการประชุมใหญ่ผู้แทนสมาชิกครั้งแรก

### มาตรา 16

การประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจสูงสุดของสหภาพแรงงาน แต่ว่ากรณีที่สหภาพแรงงานมีการประชุมใหญ่ของผู้แทนสมาชิก ให้ที่ประชุมใหญ่ของตัวแทนสมาชิกใช้อำนาจจากการประชุมใหญ่ของสมาชิก

หมวดที่ 4 กรรมการและกรรมการกำกับดูแล

### มาตรา 17

สหภาพแรงงานจะต้องมีกรรมการและกรรมการกำกับดูแล ตามจำนวนดังต่อไปนี้

1. ในกรณีที่สหภาพแรงงานมีสมาชิกต่ำกว่า 500 คนให้มีกรรมการ 5 ถึง 9 คน หากมีสมาชิกมากกว่า 500 คนให้มีกรรมการได้อีก 2 คนต่อสมาชิกที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ 500 คน แต่จำนวนกรรมการทั้งหมดจะต้องไม่เกิน 27 คน

2. จำนวนกรรมการทั้งหมดของสหพันธ์แรงงาน

จะต้องไม่เกิน 51 คน

3. จำนวนกรรมการกำกับดูแลของสหภาพแรงงานจะต้องไม่เกิน 1 ใน 3 ของจำนวน

กรรมการของสหภาพแรงงานนั้น ๆ

ในกรณีที่กรรมการหรือกรรมการกำกับดูแลตามวรรคก่อนมีจำนวน 3 คนขึ้นไป สหภาพแรงงานอาจเลือกตั้งกรรมการบริหารหรือกรรมการกำกับดูแลบริหารตามกฎบัตรของสหภาพแรงงานโดยมีจำนวนไม่เกิน 1 ใน 3 ของกรรมการหรือกรรมการกำกับดูแล สหภาพแรงงานอาจมีกรรมการหรือกรรมการกำกับดูแลสำรองโดยมีจำนวนไม่เกินครึ่งหนึ่งของกรรมการหรือกรรมการกำกับดูแล

สหภาพแรงงานต้องมีประธานคณะกรรมการ 1 คน เพื่อเป็นตัวแทนอย่างเป็นทางการในกิจการภายนอก หากมีความจำเป็นสหภาพแรงงานอาจมีรองประธานคณะกรรมการด้วย ประธานและรองประธานคณะกรรมการ จะต้องเป็นกรรมการของสหภาพแรงงาน ในกรณีที่สหภาพแรงงานมีกรรมการกำกับดูแลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป ควรจะจัดตั้ง

คณะกรรมการกำกับดูแลโดยให้มีผู้เรียกประชุม คณะกรรมการกำกับดูแล 1 คน ให้ผู้เรียกประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลดำเนินการตามมติของคณะกรรมการกำกับดูแล และเข้าร่วมโดยไม่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุมคณะกรรมการ

#### มาตรา 18

ในระหว่างการปิดการประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิก ให้คณะกรรมการจัดการเรื่องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน

กรรมการกำกับดูแลของสหภาพแรงงานจะต้องตรวจสอบการทํ้าบัญชีของสหภาพแรงงาน เพื่อตรวจสอบธุรกิจทุกประเภทที่ดำเนินการโดยสหภาพแรงงานและเรื่องที่กำหนดไว้ในกฎบัตรของสหภาพแรงงาน การตรวจสอบดังกล่าวสามารถทำร่วมกับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการกำกับดูแล ให้คณะกรรมการกำกับดูแลเป็นผู้ใช้อำนาจดังกล่าว

#### มาตรา 19

สมาชิกของสหภาพแรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป สามารถได้รับเลือกให้เป็นกรรมการหรือกรรมการกำกับดูแลของสหภาพแรงงาน

สมาชิกของสหภาพแรงงานผู้ที่เข้าร่วมในองค์กรอุตสาหกรรมหรือพาณิชย์กรรม ไม่สามารถเป็นกรรมการหรือกรรมการกำกับดูแล กรรมการบริหารกรรมการกำกับดูแลบริหาร รองประธานคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการหรือผู้เรียกประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลบริหาร

#### มาตรา 20

วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ กรรมการกำกับดูแล กรรมการบริหาร กรรมการกำกับดูแลบริหาร รองประธานคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการหรือผู้เรียกประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลบริหารของสหภาพแรงงาน หนึ่งวาระจะต้องไม่เกิน 4 ปี ประธานคณะกรรมการสามารถดำรงตำแหน่งต่อเนื่อง 1 ครั้งหากได้รับเลือกตั้ง

#### มาตรา 21

สหภาพแรงงานจะต้องรับผิดชอบร่วมกันต่อความเสียหายใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคคลภายนอกจากการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ กรรมการกำกับดูแล กรรมการบริหาร กรรมการกำกับดูแลบริหาร รองประธานคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการหรือผู้เรียกประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลบริหารและตัวแทนของบุคคลดังกล่าว

#### หมวดที่ 5 การประชุม

#### มาตรา 22

เมื่อมีการเรียกประชุมสหภาพแรงงาน หนังสือแจ้งการประชุมให้บันทึกการดังต่อไปนี้

1. เหตุผลและเรื่องของการประชุม
2. วันและเวลา
3. สถานที่
4. เรื่องอื่น ๆ

#### มาตรา 23

การประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกของสหภาพแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือการประชุมเป็นระยะและการประชุมวิสามัญ โดยประธานคณะกรรมการเป็น

## ผู้เรียกประชุม

ให้มีการประชุมเป็นระยะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งและสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิก จะต้อง

ได้รับหนังสือแจ้งการประชุมไม่ต่ำกว่า 15 วันก่อนกำหนดวันประชุม

การประชุมวิสามัญจะเรียกประชุมโดยประธานคณะกรรมการของสหภาพแรงงาน โดยมติของคณะกรรมการหรือเมื่อมีการร้องขอจากสมาชิกมากกว่า 1 ใน 5 ของสมาชิกทั้งหมดหรือมากกว่า 1 ใน 3 ของผู้แทนสมาชิกทั้งหมดหรือเมื่อมีการร้องขอของคณะกรรมการกำกับดูแล สมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกจะต้องได้รับหนังสือแจ้งการประชุมดังกล่าวไม่น้อยกว่า 3 วันก่อนกำหนดวันประชุม แต่กรณีที่มีการประชุมวิสามัญเนื่องจากเหตุฉุกเฉิน สมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกจะต้องได้รับหนังสือแจ้งการประชุมดังกล่าวไม่ต่ำกว่า 1 วันก่อนกำหนดวันประชุม

## มาตรา 24

การประชุมคณะกรรมการของสหภาพแรงงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือการประชุมเป็นระยะและการประชุมวิสามัญ โดยประธานคณะกรรมการเป็นผู้เรียกประชุม

การประชุมเป็นระยะจะต้องมีการประชุมอย่างน้อยทุก ๆ 3 เดือนและกรรมการจะต้องได้รับหนังสือแจ้งการประชุมไม่ต่ำกว่า 7 วันก่อนกำหนดวันประชุม

การประชุมวิสามัญจะเรียกประชุมโดยประธานคณะกรรมการเมื่อมีกรรมการเกิน 1 ใน 3 ร้องขอ กรรมการจะต้องได้รับหนังสือแจ้งการประชุมไม่ต่ำกว่า 1 วันก่อนกำหนดวันประชุม ประธานคณะกรรมการสามารถเรียกประชุมกรณีที่เห็นว่ามีความจำเป็น

กรรมการจะต้องเข้าร่วมการประชุมด้วยตนเอง

กรณีที่สหภาพแรงงานมีคณะกรรมการกำกับดูแลให้มีการประชุมเป็นระยะหรือการประชุมวิสามัญ อนุโลมให้ใช้กฎระเบียบตาม 4 บรรทัดก่อนหน้านี้ สำหรับการประชุมจะเรียกประชุมโดยผู้เรียกประชุมกรรมการกำกับดูแล

กรรมการกำกับดูแลอาจเข้าร่วมการประชุมของคณะกรรมการเพื่อแสดงความคิดเห็น

## มาตรา 25

กรณีที่การประชุมตามปกติตาม 2 มาตรา ก่อน ไม่สามารถประชุมได้ตามกฎหมายนี้หรือกฎบัตรของสหภาพแรงงาน หน่วยงานผู้มีอำนาจสามารถแต่งตั้งกรรมการหรือกรรมการกำกับดูแลคนใดคนหนึ่งเพื่อเรียกประชุม

กรณีที่การประชุมวิสามัญตาม 2 มาตรา ก่อน ประธานคณะกรรมการหรือผู้เรียกประชุมกรรมการกำกับดูแลไม่สามารถเรียกประชุมภายใน 10 วันนับแต่วันที่มีการร้องขอ บุคคลที่ร้องขอเดิมหนึ่งคนหรือหลาย ๆ คน สามารถขอให้หน่วยงานผู้มีอำนาจกำหนดบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อเรียกประชุม

## มาตรา 26

เรื่องต่อไปนี้จะต้องการลงมติโดยที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิก

1. การแก้ไขกฎบัตรสหภาพแรงงาน

2. การจำหน่ายทรัพย์สิน

3. การร่วมมือ การรวม การแยกหรือการยุบสหภาพแรงงาน

4. การเลือกตั้ง การถอดถอนและการระงับสิทธิ์ของผู้แทนสมาชิก กรรมการ กรรมการ

กำกับดูแล กรรมการบริหาร กรรมการกำกับดูแลบริหาร รองประธานกรรมการ ประธานคณะกรรมการและผู้เรียกประชุมคณะกรรมการกำกับดูแล

5. การระงับสิทธิและการขับออกของสมาชิก
6. มาตรฐานการจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่าง ๆ งบประมาณ มาตรฐานการเบิกจ่ายเงิน วิธีการเบิกจ่ายเงินและการตรวจสอบบัญชีของสหภาพแรงงาน
7. การอนุมัติรายงานทางธุรกิจและสรุปงบประมาณ
8. การใช้และการจำหน่ายเงินกองทุน
9. การจัดตั้งธุรกิจสำหรับสมาชิก
10. การรักษาและการเปลี่ยนแปลงสภาพแรงงานสำหรับสมาชิก
11. เรื่องสำคัญอื่น ๆ เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก

กรณีที่ที่ประชุมมีมติในเรื่องที่กำหนดในข้อ 4 ของวรรคก่อน จะไม่อยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยองค์การประชาชนและกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง สำหรับการระงับสิทธิหรือการขับออกจากสมาชิก จะต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น ก่อนที่จะมีการลงมติในที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือที่ประชุมใหญ่ของผู้แทนสมาชิก

#### มาตรา 27

การจัดประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือการประชุมใหญ่ผู้แทนสมาชิก ควรจะมีสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกเข้าร่วมมากกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกทั้งหมด จึงสามารถเริ่มประชุมได้ หากไม่ได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกเกินครึ่งหนึ่ง ไม่สามารถลงมติการประชุมได้ อย่างไรก็ตามเรื่องที่อ้างถึงในข้อ 1 ถึง 5 วรรค 1 ของมาตราก่อนจะลงมติไม่ได้ หากไม่ได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิก 2 ใน 3 ขึ้นไป

ในกรณีที่สมาชิกหรือตัวแทนสมาชิกไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมได้ อาจทำเป็นหนังสือมอบฉันทะให้สมาชิกหรือตัวแทนสมาชิกคนอื่นเข้าร่วมการประชุมในนามของตน ตัวแทนสมาชิกแต่ละคนสามารถมอบฉันทะได้เพียง 1 คน และจำนวนผู้รับมอบฉันทะทั้งหมดจะต้องไม่เกิน 1 ใน 3 ของผู้เข้าร่วมการประชุมด้วยตนเอง วิธีการกำหนดเงื่อนไขการนับจำนวนผู้รับมอบฉันทะและเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติตามหน่วยงานผู้มีอำนาจกลางกำหนด

ในกรณีที่ตัวแทนสมาชิกของสหพันธ์แรงงานมอบหมายผู้รับมอบฉันทะให้เข้าร่วมการประชุม การมอบฉันทะไม่เพียงแต่เป็นไปตามข้อกำหนดตามวรรคก่อนเท่านั้น โดยมีข้อจำกัดคือให้มอบฉันทะได้เฉพาะตัวแทนสมาชิกคนอื่นของสหภาพแรงงานเดียวกันหรือวิชาชีพเดียวกัน

#### หมวดที่ 6 การเงิน

#### มาตรา 28

แหล่งที่มาของงบประมาณของสหภาพแรงงานมีดังนี้

1. ค่าธรรมเนียมแรกเข้าสมาชิก

2. ค่าธรรมเนียมสมาชิกปกติ
3. เงินกองทุนและดอกเบี้ยที่ได้รับ
4. ผลกำไรจากการดำเนินธุรกิจ
5. รายได้จากการให้वान
6. เงินบริจาค
7. เงินสนับสนุนจากรัฐบาล
8. รายได้อื่น ๆ

ค่าธรรมเนียมแรกเข้าสมาชิกตามวรรคก่อนของสมาชิกทุกคนจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้าง 1 วันของสมาชิกในขณะที่เขาเป็นสมาชิก ค่าสมาชิกปกติจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 0.5

ของค่าจ้างรายเดือนของสมาชิก

เมื่อสหภาพแรงงานธุรกิจได้รับความยินยอมจากสมาชิก นายจ้างควรหักค่าธรรมเนียมสหภาพแรงงานจากค่าจ้างของสมาชิกในวันที่เขาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างเป็นทางการ และโอนค่าธรรมเนียมไปยังสหภาพแรงงาน

ค่าธรรมเนียมสมาชิกของสหภาพสมาชิกที่จ่ายให้กับสหพันธ์แรงงาน ให้คำนวณตามจำนวนสมาชิกที่สมัครเข้าร่วมสหพันธ์แรงงาน เว้นแต่กฎบัตรของสหพันธ์แรงงานกำหนดเป็นอย่างอื่น

มาตรฐานจำนวนเงินสูงสุดของค่าธรรมเนียมสมาชิกตามวรรคก่อนจะต้องไม่เกินร้อยละ 30 ของค่าสมาชิกทั้งหมดที่สมาชิกของสหภาพสมาชิกจ่าย และจำนวนขั้นต่ำจะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 เว้นแต่กฎบัตรของสหภาพแรงงานสหพันธ์กำหนดเป็นอย่างอื่น

มาตรา 29

สหภาพแรงงานจะต้องส่งรายงานเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับสถานะทางการเงินต่อที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกทุกปี

หากมีสมาชิกไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ของสมาชิกทั้งหมดหรือไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของผู้แทนสมาชิกสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกที่เกี่ยวข้องได้ลงลายมือชื่อร่วมกัน สามารถเลือกผู้แทนร่วมกับกรรมการกำกับดูแลเพื่อตรวจสอบสถานะทางการเงินของสหภาพแรงงาน

มาตรา 30

สหภาพแรงงานต้องจัดตั้งกลไกในการบริหารรายรับรายจ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

มาตรฐานในการจัดการเรื่องการเงิน รายงานการบัญชี การจัดทำงบประมาณและสรุปงบประมาณ การจัดการทรัพย์สิน การตรวจสอบ สถานการณ์ทางการเงินและเรื่องอื่น ๆ ที่สหภาพแรงงานจะต้องปฏิบัติ ให้กำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจกลาง

หมวดที่ 7 การกำกับดูแล

มาตรา 31

สหภาพแรงงานจะต้องรายงานเรื่องต่อไปนี้อย่างเป็นที่เป็นที่อ้างอิงในขนาดภายใน 30 วัน หลังมีการสรุปงบประมาณประจำปี

1. รายชื่อกรรมการ กรรมการกำกับดูแล กรรมการบริหาร กรรมการกำกับดูแลบริหาร รองประธานคณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการและผู้เรียกประชุมคณะกรรมการกำกับดูแล
2. รายชื่อสมาชิกที่เข้าและถอน
3. รายชื่อสหภาพสมาชิกของสหพันธ์แรงงาน
4. รายงานงบการเงิน
5. สถานการณ์ของสหภาพแรงงานและธุรกิจที่ดำเนินการ

เมื่อสหภาพแรงงานไม่ปฏิบัติตามวรรคก่อนหรือหน่วยงานผู้มีอำนาจเห็นว่ามีความจำเป็นสามารถสั่งให้สหภาพแรงงานส่งรายงานภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบ

#### มาตรา 32

ในกรณีที่มีการแก้ไขกฎบัตรของสหภาพแรงงานและการเปลี่ยนแปลงกรรมการ กรรมการกำกับดูแล กรรมการบริหาร กรรมการกำกับดูแลบริหาร รองประธาน คณะกรรมการ ประธานคณะกรรมการและผู้เรียกประชุมคณะกรรมการกำกับดูแล สหภาพแรงงาน ควรจะรายงานต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจเพื่อเป็นข้ออ้างอิงในอนาคต

#### มาตรา 33

กรณีที่ขั้นตอนการเรียกประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกหรือวิธีการลงมติในที่ประชุมดังกล่าวฝ่าฝืนกฎหมายและข้อบังคับหรือกฎบัตรของสหภาพ สมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกที่เข้าร่วมอาจยื่นคำร้องต่อศาลให้ยกเลิกการลงมติดำเนินการภายใน 30 วันหลังจากการลงมติดังกล่าว โดยมีเงื่อนไขว่าหากสมาชิกหรือตัวแทนสมาชิกที่เข้าร่วมไม่ได้คัดค้านใด ๆ ในระหว่างการประชุม จะไม่อนุญาตให้ดำเนินการ

กรณีที่ศาลเห็นว่าการละเมิดนั้นไม่นับสำคัญ และไม่มีผลกระทบจากการลงมติ ศาลอาจไม่รับคำฟ้องที่ขอให้ยกเลิกมติตามวรรคก่อน

#### มาตรา 34

เนื้อหาหมัดของที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกสหภาพแรงงานหรือผู้แทนสมาชิกที่ละเมิดกฎหมายและข้อบังคับหรือกฎบัตรของสหภาพนั้น ให้ถือว่าเป็นโมฆะ

#### หมวดที่ 8 การป้องกัน

#### มาตรา 35

นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างที่ใช้อำนาจบริหาร ห้ามมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1. ปฏิเสธที่จะจ้าง เลิกจ้าง ลดระดับ ลดค่าจ้างหรือให้การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอื่น ๆ ต่อแรงงานที่จัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือเข้ารับตำแหน่งงานของสหภาพแรงงาน
2. กำหนดให้แรงงานหรือผู้สมัครงานไม่ต้องเข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือรับตำแหน่งงานของสหภาพแรงงาน เป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน
3. ปฏิเสธที่จะจ้าง เลิกจ้าง ลดระดับ ลดค่าจ้างหรือให้การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอื่น ๆ ต่อแรงงานที่เสนอขอเจรจาต่อรองร่วมกันหรือมีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการ

## เจรจาต่อรอง

### 4. การไล่ออก การลดระดับ การลดค่าจ้างหรือให้การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอื่น ๆ ต่อ

แรงงานที่มีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการดำเนินการที่มีความขัดแย้ง

### 5. แสดงอิทธิพล ขัดขวางหรือจำกัดการจัดตั้งองค์กรหรือกิจกรรมของสหภาพแรงงาน อย่างไม่เหมาะสม

การเลิกจ้าง การลดตำแหน่ง การลดค่าจ้างใด ๆ ของนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างที่  
ใช้อำนาจบริหารตามวรรคก่อน ให้ถือว่าเป็นโมฆะ

#### มาตรา 36

ในกรณีที่กรรมการหรือกรรมการกำกับดูแลของสหภาพแรงงานจำเป็น ต้องดำเนินการ  
เกี่ยวกับกิจการของสหภาพแรงงานในช่วงเวลาทำงานสหภาพแรงงาน สามารถตกลงกับ  
นายจ้างให้แรงงานสามารถทำงานในจำนวนชั่วโมงที่แน่นอน

ในกรณีที่สหภาพแรงงานธุรกิจกับนายจ้างไม่มีข้อตกลงดังกล่าวตามวรรคก่อน ประธาน  
คณะกรรมการอาจมีสิทธิลางานได้ครึ่งวันหรือทั้งวันและกรรมการหรือกรรมการกำกับ  
ดูแลอื่น ๆ อาจลางานได้ 50 ชั่วโมงต่อเดือนเพื่อจัดการกิจการของสหภาพแรงงาน  
กรณีที่กรรมการหรือกรรมการกำกับดูแลของสหภาพแรงงานธุรกิจเป็นประธาน  
คณะกรรมการของสหพันธ์แรงงานทั้งประเทศไม่มีข้อตกลงดังกล่าวกับนายจ้างตาม  
วรรค 1 สามารถลางานได้ครึ่งวันหรือทั้งวันเพื่อจัดการกิจการของสหภาพแรงงาน  
หมวดที่ 9 การยุบและการเปลี่ยนแปลงองค์กร

#### มาตรา 37

สหภาพแรงงานอาจประกาศการยุบตัวได้ด้วยตนเอง โดยมติที่ประชุมใหญ่สมาชิกหรือ  
ผู้แทนสมาชิกด้วยเหตุผลใด ๆ ดังต่อไปนี้

##### 1. ล้มละลาย

##### 2. จำนวนสมาชิกไม่เพียงพอ

##### 3. การรวมตัวหรือการแยกตัว

##### 4. เหตุผลอื่น ๆ ตามที่ที่ประชุมใหญ่สมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกเห็นว่าจำเป็น

กรณีที่สหภาพแรงงานไม่สามารถประกาศยุบตัวได้เองตามข้อ 1 ถึง 3 ของวรรคก่อน  
หรือไม่สามารถดำเนินการตามกฎหมายของสหภาพแรงงานได้ ศาลอาจยุบสหภาพ  
แรงงานตามคำร้องของหน่วยงานผู้มีอำนาจ อัยการหรือบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### มาตรา 38

กรณีที่สหภาพแรงงานมีมติให้รวมหรือแยก จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี  
นับแต่วันที่มติดี

เมื่อสหภาพแรงงานรวมตัวกันอันเป็นผลมาจากการรวมกันของโรงงานหรือหน่วยงาน  
ธุรกิจ การรวมจะต้องแล้วเสร็จภายใน 1 ปีนับวันกำหนดการรวมตัว สำหรับกรณีที่การรวม  
รวมไม่แล้วเสร็จเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หน่วยงานผู้มีอำนาจสามารถสั่งให้  
รวมภายในระยะเวลาที่กำหนด หากไม่สามารถรวมได้ ให้มีคำสั่งปรับโครงสร้างสหภาพ  
แรงงานใหม่

เมื่อสหภาพแรงงานได้รวมหรือแยกตาม 2 วรรคก่อนภายใน 30 วันหลังจากเสร็จสิ้นการ

รวมและแยก ให้รายงานกระบวนการ กฎบัตรสหภาพแรงงาน รายชื่อกรรมการหรือกรรมการกำกับดูแลไปยังหน่วยงานผู้มีอำนาจเพื่อเป็นที่อ้างอิงในอนาคต กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเขตการปกครอง สหภาพแรงงานอาจคงชื่อเดิมไว้หลังจากได้รับการลงมติในที่ประชุมใหญ่สมาชิกหรือผู้แทนสมาชิก แต่สำหรับกรณีที่มีการเปลี่ยนชื่อสหภาพแรงงานให้ส่งรายงานการประชุมไปยังหน่วยงานผู้มีอำนาจเพื่อเป็นที่อ้างอิงในอนาคตภายใน 90 วันนับจากวันเปลี่ยนแปลงเขตการปกครอง กรณีที่มีการเปลี่ยนชื่อของสหภาพแรงงาน ห้ามตรงกับกับสหภาพแรงงานอื่นที่จดทะเบียนแล้ว

กรณีที่สหภาพแรงงานมีมติตามวรรคก่อน การนับลำดับวาระจะต้องได้รับลงมติจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิก

#### มาตรา 39

สหภาพแรงงานที่มีอยู่ต่อหรือจัดตั้งขึ้นใหม่ภายหลังการรวมตัวกัน จะต้องยอมรับสิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่หายไปอันเนื่องจากการรวมตัว

สำหรับสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นภายหลังการแยกกัน ส่วนสิทธิและหน้าที่ที่สหภาพแรงงานสืบช่วงต่อ จะต้องได้รับการลงมติพร้อมกันจากที่ประชุมใหญ่ของสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกของสหภาพแรงงานในเวลาลงมติแยกกัน

#### มาตรา 40

กรณีที่สหภาพแรงงานประกาศยุบด้วยตนเองให้รายงานเหตุผลและเวลาในการยุบตัวไปยังหน่วยงานผู้มีอำนาจเพื่อเป็นข้ออ้างอิงในอนาคตภายใน 15 วันนับจากวันที่มีการยุบสหภาพแรงงาน

#### มาตรา 41

กรณีการยุบสหภาพแรงงานเว้นแต่จะเกิดจากการล้มละลาย การรวมกิจการหรือการเปลี่ยนแปลงองค์กร ทรัพย์สินควรจะดำเนินการชำระบัญชี

#### มาตรา 42

กรณีที่มีการยุบสหภาพแรงงาน นอกจากจะต้องทำการชำระกรณีที่มิหนี้สินค้างชำระทรัพย์สินที่เหลือจะคืนให้แก่ผู้ครอบครองเดิม ซึ่งควรจะดำเนินการตามกฎหมายของสหภาพแรงงาน มติของที่ประชุมใหญ่สมาชิกหรือผู้แทนสมาชิก แต่ห้ามบุคคลหรือองค์กรที่แสวงหาผลกำไรเป็นผู้ครอบครอง

ในกรณีที่สหภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินที่เหลือตามวรรคก่อนได้ ให้โอนทรัพย์สินไปยังองค์กรอิสระในท้องถิ่นที่มีสหภาพแรงงานจัดตั้งอยู่

#### มาตรา 10 บทกำหนดโทษ

#### มาตรา 43

กรณีที่สหภาพแรงงานฝ่าฝืนกฎหมายและข้อบังคับหรือกฎบัตรของสหภาพแรงงาน หน่วยงานผู้มีอำนาจอาจออกคำเตือนหรือสั่งให้ปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด กรณีที่เห็นว่ามีความจำเป็น สามารถสั่งให้ระงับธุรกิจบางส่วนหรือทั้งหมดก่อนที่จะทำการปรับปรุงใด ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนด

กรณีที่สหภาพแรงงานฝ่าฝืนกฎหมายและข้อบังคับหรือกฎบัตรของสหภาพแรงงานอย่างร้ายแรง หรือไม่ได้ดำเนินการปรับปรุงใด ๆ หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนด หน่วยงานผู้มีอำนาจสามารถถอดถอนกรรมการ กรรมการกำกับดูแล ประธานคณะกรรมการหรือผู้เรียกประชุมคณะกรรมการ

#### มาตรา 44

กรณีที่หน่วยงานผู้มีอำนาจส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสอบสหภาพแรงงานตามวรรค 2 มาตรา 31 แห่งกฎหมายนี้ หรือขอให้สหภาพแรงงานส่งเอกสารข้อมูลตามวรรค 1 ของมาตรานี้

ภายในระยะเวลาที่กำหนด หากสหภาพแรงงานหลักเลี้ยง ชัดขวาง ปฏิเสธหรือไม่ได้ส่งเอกสารภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้กระทำการดังกล่าวจะถูกลงโทษปรับ 30,000 ดอลลาร์ไต้หวัน ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 150,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

#### มาตรา 45

กรณีที่นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างที่ใช้อำนาจบริหารฝ่าฝืนวรรค 1 ถึงมาตรา 35 แห่งกฎหมายนี้ และการวินิจฉัยดังกล่าวได้รับการดำเนินการตามกฎหมายระดับข้อพิพาทแรงงาน หน่วยงานผู้มีอำนาจกลางสามารถลงโทษโดยการปรับนายจ้าง 30,000 ดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 150,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

กรณีที่นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างที่ใช้อำนาจบริหารฝ่าฝืนข้อ 1, 3 หรือ 4 ของวรรค 1 มาตรา 35 แห่งกฎหมายนี้และไม่ได้ดำเนินการใด ๆ หรือละเว้นภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคำวินิจฉัยตามวรรคก่อน หน่วยงานผู้มีอำนาจกลางสามารถลงโทษโดยการปรับนายจ้าง 60,000 ดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

กรณีที่นายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างที่ใช้อำนาจบริหารฝ่าฝืนข้อ 2 ถึง 5 ของวรรค 1 มาตรา 35 แห่งกฎหมายนี้และไม่ได้ดำเนินการใด ๆ หรือไม่ดำเนินการใด ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคำวินิจฉัยตามวรรค 1 หน่วยงานผู้มีอำนาจกลางสามารถลงโทษโดยการปรับนายจ้าง 60,000 ดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 300,000 ดอลลาร์ไต้หวัน หากนายจ้างไม่ดำเนินการแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนดอาจลงโทษปรับติดต่อกัน

#### มาตรา 46

กรณีที่นายจ้างไม่ให้งานตามวรรค 2 มาตรา 36 แห่งกฎหมายนี้จะลงโทษปรับ 20,000 ดอลลาร์ไต้หวันขึ้นไปแต่ไม่เกิน 100,000 ดอลลาร์ไต้หวัน

หมวดที่ 11 บทบัญญัติเพิ่มเติม

#### มาตรา 47

สำหรับสหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นก่อนบังคับใช้กฎหมายนี้ หากชื่อ กฎบัตรสหภาพ จำนวนกรรมการและกรรมการกำกับดูแลไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ ให้แก้ไขในที่ประชุมสมาชิกหรือผู้แทนสมาชิกครั้งล่าสุด

#### มาตรา 48

สำหรับรายละเอียดหลักเกณฑ์ปลีกย่อยข้อบังคับใช้ของกฎหมายนี้ ให้หน่วยงานผู้มีอำนาจกลางเป็นผู้กำหนด

#### มาตรา 49

วันที่เริ่มมีผลบังคับใช้กฎหมายนี้ ให้สภการบริหารเป็นผู้กำหนด