

กท
ศาลแรงงาน
2523



ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

ชำระ วิธีพิจารณาคำพิพากษา ศาลแรงงานกลาง

กท
ศาลแรงงานฯ
2523
ฉ. 1

๒๓ เมษายน ๒๕๒๓



24

236
กท
๓๑/๑๑/๒๕๖๓
๒๕๖๓ ๑๑-๑

ชำระหนี้

วิธีแปลเอกสารที่ทำการ

ศาลแรงงานกลาง

๒๓ เมษายน ๒๕๖๓



สารบัญ

หน้า

๑. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒	๑
๒. ร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง พ.ศ.	๑๕
๓. พระราชกฤษฎีกาคำบ่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทน อย่างอื่น ของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒	๑๖
๔. กฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๒๓) ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒	๑๘
๕. ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน	๒๘
๖. ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี	๔๓
๗. ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒	๔๖
๘. สำระสำคัญของกฎหมายแรงงาน	๔๙
๙. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน	๕๓
๑๐. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์	๘๐
๑๑. การจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศไทย	๑๐๑
๑๒. ข้าราชการตุลาการศาลแรงงาน	๑๒๐
๑๓. ผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงานกลาง	๑๒๑
๑๔. ข้าราชการธุรการศาลแรงงาน	๑๒๒

พระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒

เป็นปีที่ ๓๕ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการ
โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งศาลแรงงานและให้มีวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและ
ยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำนองที่รัฐสภาดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและ
วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราช
กิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ศาลแรงงาน” หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาล
แรงงานจังหวัด

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย
ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงนั้น

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

ศาลแรงงาน

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา

ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี

มาตรา ๖ ให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น และจะเปิดทำการเมื่อใดให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกาซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลและกำหนดที่ตั้งศาลในเขตศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา ๗ ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

(๑) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(๒) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(๓) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

(๕) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

(๖) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียน ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

มาตรา ๕ ในท้องที่ที่ศาลแรงงานเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในท้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา

ในกรณีมีปัญหาคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา ๑๐ ให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม และให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ศาลแรงงานโดยอนุโลม

หมวด ๒

ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

มาตรา ๑๑ ในศาลแรงงานให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะกำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน

มาตรา ๑๒ ผู้พิพากษาของศาลแรงงานจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

มาตรา ๑๓ ในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ศาลละหนึ่งคน และให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางและรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็นของแต่ละศาล

ในศาลแรงงานจังหวัดให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด ศาลละหนึ่งคน

มาตรา ๑๔ ผู้พิพากษาสมทบจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น เว้นแต่ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอแทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

ผู้ที่ได้รับการเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) บรรลุนิติภาวะ
- (๓) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
- (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๖) เป็นผู้มีคุณสมบัติในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอกาลงโทษแล้ว

(๘) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภาหรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานครหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง หรือทนายความ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้องตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบการอบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด

ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคหรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดซึ่งตนจะเข้าสังกัด แล้วแต่กรณี ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างและรักษาความลับในราชการ

ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละสองปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ต้องออกตามวาระไปแล้ว ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้

มาตรา ๑๕ ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ออกตามวาระ

(๒) ตาย

(๓) ลาออก

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา ๑๔

(๕) ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้จำคุก

(๖) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกพระราชกฤษฎีกาปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดถึงสองครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือเพราะกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุที่ข้าราชการตุลาการจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (๔) หรือ (๖) ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

มาตรา ๑๖ ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะต้องปฏิบัติกรโดยจะกำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้ด้วยก็ได้

มาตรา ๑๗ ภายใต้บังคับมาตรา ๑๘ ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี

มาตรา ๑๘ กระบวนพิจารณา นอกจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดีผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใด ๆ ได้ โดยจะให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา ๑๙ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการ คัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การคัดค้านผู้พิพากษาของศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบโดยอนุโลม

มาตรา ๒๐ ผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีใดจะต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จเว้นแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เพราะเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๑๖ จัดให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดให้เป็นผู้สำรองไว้ ถ้ามีหรือผู้พิพากษาสมทบอื่นเข้าปฏิบัติกรแทน

มาตรา ๒๑ ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าบ่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พักและค่าตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๒๒ ในกรณีที่ยังไม่มีแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบชั้นใหม่ หรือมีการแต่งตั้งแล้วแต่ยังไม่ได้เข้ารับหน้าที่ ให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งออกไปตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน

ผู้พิพากษาสมทบซึ่งจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งตนได้นั่งพิจารณาไว้ก่อนจนกว่าจะเสร็จคดีนั้น แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันครบกำหนดออกตามวาระ

มาตรา ๒๓ ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการตามความหมายของประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา ๒๔ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ มาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วย โดยอนุโลม

หมวด ๓

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๒๕ การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดีแรงงาน ให้กระทำโดยเจ้าพนักงานศาล หรือศาลแรงงานจะกำหนดให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีอื่นก็ได้

มาตรา ๒๖ ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยืดหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

มาตรา ๒๗ การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา ๒๘ ในกรณีมีเหตุสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นก็ได้

มาตรา ๒๙ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว

ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๓๐ ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้

มาตรา ๓๑ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าการกระทำใดของกลุ่มความผ่ายใตเป็น การปฏิบัติผิดขั้นตอน หรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้กลุ่มความผ่ายนั้นปฏิบัติ หรือละเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวได้

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่า จะปฏิบัติตามคำสั่งศาลแต่ต้องไม่เกินหกเดือน

ส่วนที่ ๒

วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

มาตรา ๓๓ คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขต ศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมี ภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาล แรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอขึ้นก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น

ไม่ว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาจะได้ดำเนินไปแล้วเพียงใด ก่อนศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดี คู่ความอาจร้องขอต่อศาลแรงงานที่โจทก์ได้ยื่นคำฟ้องไว้ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจได้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิง เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ แต่ห้ามมิให้ศาลแรงงานออกคำสั่งเช่นนั้น เว้นแต่ศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด คำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา ๓๔ ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้น แต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้าโจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัด ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงานภาคส่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

มาตรา ๓๕ โจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ หรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้

ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้

ในกรณีที่มีโจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

วิธีการแต่งตั้งผู้แทนตามวรรคสามให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ออกตามความในมาตรา ๒๙

มาตรา ๓๖ นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดำเนินคดีแทนก็ได้

มาตรา ๓๗ เมื่อศาลแรงงานส่งรับคดีไว้พิจารณาแล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบ และให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย

จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้

มาตรา ๓๘ เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

มาตรา ๓๙ ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลยอ่านให้คู่ความฟัง และให้ลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้ และดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป

มาตรา ๔๐ เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา ๓๗ แล้วไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา ๓๗ แล้วไม่มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาคดีขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว

ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล

มาตรา ๔๑ ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา ๔๐ วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจได้ส่วนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้และหากเห็นเป็นการสมควร ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา ๔๐ และดำเนินกระบวนการพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา ๔๐ นั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น

มาตรา ๔๒ ในกรณีที่จำเลยไม่ยอมให้การตามมาตรา ๓๙ วรรคสอง หรือในกรณีที่ศาลแรงงานจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา ๔๐ วรรคสอง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณาก่อนชี้ขาดตัดสินคดีได้

มาตรา ๔๓ ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไต่ถามไต่สวนให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ

มาตรา ๔๔ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ การอ้างและการยื่นบัญชีระบุพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๔๕ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแน่ชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็วให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่ต้องเลื่อนวันแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญและศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน

มาตรา ๔๖ ในการบันทึกคำเบิกความของพยาน เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควรจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ แล้วให้พยานลงลายมือชื่อไว้

มาตรา ๔๗ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาขอให้มาให้ความเห็นและพยานที่ศาลแรงงานเรียกมาได้รับค่าบ่วยการ ค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกา แล้วแต่กรณี เห็นสมควร

มาตรา ๔๘ การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย

มาตรา ๔๙ การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

มาตรา ๕๐ เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการศึกษาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการศึกษาได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้

มาตรา ๕๑ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือและต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น

ให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่งไปยังกรมแรงงานโดยมิชักช้า

มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า หรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

มาตรา ๕๓ คำพิพากษาหรือคำสั่งใด ๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

หมวด ๔

อุทธรณ์

มาตรา ๕๔ ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่น คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น

การอุทธรณ์นั้นให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งและให้ศาลแรงงานส่งสำเนาอุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งแก่ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์

เมื่อได้มีการแก้อุทธรณ์แล้ว หรือไม่แก้อุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้ศาลแรงงานรีบส่งสำนวนไปยังศาลฎีกา

มาตรา ๕๕ การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน แต่คู่ความที่ยื่นอุทธรณ์อาจทำคำขอยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยชี้แจงเหตุผลอันสมควรเพื่อให้ศาลฎีกาสั่งทุเลาการบังคับไว้ได้

มาตรา ๕๖ ให้ศาลฎีกาพิจารณาและมีคำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีแรงงานโดยเร็ว

ในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยมา แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามที่ศาลฎีกาแจ้งไป แล้วส่งสำนวนคืนศาลฎีกาโดยเร็ว

ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษาเปลี่ยนแปลงก็ให้ศาลแรงงานพิพากษาคัดนั้นใหม่ และให้นำมาตรา ๕๔ และมาตรา ๕๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๕๗ ให้ประธานศาลฎีกาจัดตั้งแผนกคดีแรงงานขึ้นในศาลฎีกาเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงาน

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลฎีกาอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้

หมวด ๕

วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษา

และการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

มาตรา ๕๘ ก่อนมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง นอกจากอำนาจที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไปในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแล้ว ให้ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๙ คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานซึ่งค้างพิจารณาอยู่ในศาลชั้นต้นตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติศาลยุติธรรมในวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ให้ศาลชั้นต้นตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติศาลยุติธรรมคงพิจารณาพิพากษาต่อไปจนเสร็จ แต่ถ้าศาลนั้นเห็นสมควรก็ให้ออaclesไปให้ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัดที่มีอำนาจพิจารณาคัดนั้นเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาคดีต่อไปได้

มาตรา ๖๐ ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ยังมีได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้นก็ได้ ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานกลาง เมื่อศาลแรงงานกลางส่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้วให้ศาลแรงงานกลางออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

(คัดจากราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๙๖ ตอนที่ ๗๖ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๒๒)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง
พ.ศ.

หลักการ

กำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง

เหตุผล

โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕ ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และกำหนดว่าศาลแรงงานกลางจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา บัดนี้ พร้อมทั้งจะเปิดทำการศาลแรงงานกลางได้แล้ว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ร่าง

พระราชกฤษฎีกา

กำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง

พ.ศ.

.....

.....

.....

.....

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง เพื่อทำการพิจารณาพิพากษาคดีต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลาง พ.ศ.”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เปิดทำการศาลแรงงานกลาง ตั้งแต่วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้
ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

นายกรัฐมนตรี

พระราชกฤษฎีกา

คำ้วยการ คำพาหนะเดินทาง คำเข้าที่พัก และคำตอบแทน
อย่างอื่น ของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๒๒

เป็นปีที่ ๓๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นของผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ผู้พิพากษาสมทบให้ได้รับค่าป่วยการสำหรับวันที่ปฏิบัติการ วันละ ๒๕๐ บาท

มาตรา ๔ ในกรณีที่ผู้พิพากษาสมทบต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกจังหวัดอันเป็นที่ตั้งศาลแรงงานที่ประจำอยู่ ให้ได้รับค่าป่วยการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๓ กับค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ในอัตราเท่ากับผู้พิพากษาศาลแรงงานในศาลแรงงานที่ผู้พิพากษาสมทบนั้นประจำอยู่

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โทตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๒๑ ใ้บัญญัติให้ผู้พิพากษาสมทบได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

กฎกระทรวง

(พ.ศ. ๒๕๒๓)

ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๒๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ในกฎกระทรวงนี้

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า สมาคมนายจ้างซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงาน

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า สหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงาน

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย

หมวด ๑

การเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้ง

ข้อ ๒. ให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด เสนอชื่อผู้แทนซึ่งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานคัดเลือกเข้าสมัครรับเลือกตั้งเพื่อจะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างหรือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างในศาลแรงงานนั้น แล้วแต่กรณี ต่ออธิบดีได้ตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากอธิบดี

ข้อ ๓. ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้าง ให้อธิบดีเรียกประชุมผู้แทนฝ่ายนายจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่

ห้าสิบคนขึ้นไป โดยให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมได้แห่งละหนึ่งคน และให้ผู้แทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด

ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสหภาพแรงงาน ให้อธิบดีเรียกประชุมผู้แทนฝ่ายลูกจ้างของสถานประกอบกิจการทุกแห่งซึ่งอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป โดยให้ลูกจ้างของสถานประกอบกิจการแต่ละแห่งเลือกผู้แทนส่งมาร่วมประชุมได้แห่งละหนึ่งคน และให้ผู้แทนดังกล่าวเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ตามจำนวนที่อธิบดีกำหนด

ข้อ ๔. ให้อธิบดีดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ แล้วแจ้งผลของการตรวจสอบคุณสมบัติดังกล่าวให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งและสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งดังกล่าวทราบ

ในกรณีที่อธิบดีแจ้งว่าผู้สมัครรับเลือกตั้งรายใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามและไม่มีสิทธิเข้ารับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งเสนอชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งดังกล่าวมีสิทธิอย่างไรอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) อุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง ในกรณีนี้ให้ถือว่าคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นที่สุด

(๒) เสนอชื่อบุคคลอื่นเข้าสมัครรับเลือกตั้งแทนผู้สมัครรับเลือกตั้งเดิมได้อีกครั้งหนึ่งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ ได้รับแจ้ง ในกรณีนี้ให้อธิบดีดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และถ้าอธิบดีแจ้งว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามและไม่มีสิทธิเข้ารับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ สมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง หรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างซึ่งเสนอชื่อผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ โดยให้นำความในวรรคสอง (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

การเตรียมการเลือกตั้ง

ข้อ ๕. เมื่ออธิบดีได้ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้งเสร็จแล้ว ให้อธิบดีประกาศกำหนดวัน เวลา และสถานที่ทำการเลือกตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๖. ให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานแจ้งชื่อผู้แทนคนหนึ่งซึ่งจะทำหน้าที่เป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง หรือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง แล้วแต่กรณี ต่ออธิบดีก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าห้าวัน

ในกรณีที่ไม่มีสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงานใด ให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามข้อ ๓ เป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ ๗. ให้อธิบดีเตรียมการเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำบัญชีรายชื่อ หมายเลขประจำตัวของผู้สมัครรับเลือกตั้งและบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(๒) จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังนี้

(ก) บัตรเลือกตั้ง

(ข) หีบบัตรเลือกตั้ง

(ค) เครื่องเขียน

(ง) กระดานดำ กระดาษหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกันเพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง

บัตรเลือกตั้งให้เป็นไปตามแบบท้ายกฎกระทรวงนี้

หมวด ๓

การดำเนินการเลือกตั้ง

ข้อ ๘. ให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจคะแนนอย่างน้อยสามคน และเจ้าหน้าที่คะแนนอย่างน้อยหนึ่งคน

กรรมการตรวจคะแนนให้แต่งตั้งจากผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ในกรณีที่กรรมการตรวจคะแนนไม่ถึงสามคน ให้เจ้าหน้าที่คะแนนกระทำการ
ในหน้าที่กรรมการตรวจคะแนนด้วย

ข้อ ๙. คณะกรรมการตรวจคะแนนมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดระเบียบและควบคุมดูแลให้ความสะดวกแก่ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเพื่อ
ให้การเลือกตั้งเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๒) ตรวจสอบบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง อ่านชื่อและหมายเหตุลง
ในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

(๓) ส่งบัตรเลือกตั้งให้กับผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเพื่อใช้สิทธิลงคะแนนเสียง
เลือกตั้ง

(๔) จัดระเบียบในการเข้าไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
บริสุทธิ์และยุติธรรม

(๕) รับบัตรเลือกตั้งจากผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทำเครื่องหมายเสร็จแล้วนำมาส่ง
ให้ ใส่ลงในหีบบัตรเลือกตั้ง

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการตรวจคะแนนจะมอบหมายให้
กรรมการตรวจคะแนนคนใดคนหนึ่งทำการแทนก็ได้

ข้อ ๑๐. เจ้าหน้าที่คะแนนมีหน้าที่คอยสับเปลี่ยนช่วยเหลือกรรมการตรวจคะแนน
ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมิได้กำหนดว่ากรรมการตรวจคะแนนต้องกระทำการเองเป็นการเฉพาะโดยให้อยู่
ในความควบคุมและรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจคะแนน

ข้อ ๑๑. ก่อนเวลาเปิดการรับลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการตรวจ
คะแนนเลือกกรรมการตรวจคะแนนคนหนึ่งเป็นประธาน

การลงมติวินิจฉัยของคณะกรรมการตรวจคะแนนให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการ
ตรวจคะแนนคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการออกเสียงลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้
ประธานออกเสียงเพิ่มขึ้นได้อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๒. การลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ใช้วิธีทำเครื่องหมายกากบาท (เช่น x) ลงในช่องทำเครื่องหมายในบัตรเลือกตั้งให้ตรงกับหมายเลขผู้สมัครรับเลือกตั้งที่ตนต้องการเลือก

ข้อ ๑๓. ขณะจะเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ประธานคณะกรรมการตรวจคะแนนเปิดหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งอยู่ ณ ที่เลือกตั้ง เพื่อแสดงว่าไม่มีบัตรเลือกตั้งหรือสิ่งใดในหีบบัตรเลือกตั้ง แล้วผนึกหีบบัตรเลือกตั้ง และให้คณะกรรมการตรวจคะแนนบันทึกการเปิดและปิดหีบบัตรเลือกตั้ง โดยให้ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสองคนซึ่งอยู่ในที่เลือกตั้งในขณะนั้นลงลายมือชื่อในบันทึกนั้นด้วย

ข้อ ๑๔. ในระหว่างเวลาเปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่จะลงคะแนนไปแสดงตนต่อกรรมการตรวจคะแนนโดยแสดงบัตรประจำตัวประชาชนแล้วให้กรรมการตรวจคะแนนตรวจสอบชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และจดแจ้งหมายเหตุในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งว่าผู้นั้นมาใช้สิทธิเลือกตั้งแล้ว พร้อมทั้งมอบบัตรเลือกตั้งให้ผู้นั้นหนึ่งชุด

ให้กรรมการตรวจคะแนนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งด้วย โดยให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่สงสัยว่าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งที่มาแสดงตนนั้นไม่ใช่เป็นผู้มีชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดว่าผู้นั้นมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งหรือไม่ คำชี้ขาดของคณะกรรมการตรวจคะแนนให้เป็นที่สุด คณะกรรมการตรวจคะแนนต้องบันทึกคำวินิจฉัยและลงลายมือชื่อไว้ด้วย

ข้อ ๑๕. ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดใช้บัตรประจำตัวประชาชนเพื่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้กรรมการตรวจคะแนนจดหมายเลขของบัตรประจำตัวประชาชน และสถานที่ออกบัตรลงในบัญชีผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไว้เป็นหลักฐาน

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดใช้ใบรับคำขอมิบัตรหรือเปลี่ยนบัตรใหม่ เพื่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้กรรมการตรวจคะแนนปฏิบัติเช่นเดียวกับวรรคหนึ่ง และให้

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดลงลายมือชื่อหรือพิมพ์ลายนิ้วมือในบัญชีผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเป็นหลักฐานเพิ่มขึ้นด้วย

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งไม่มีบัตรประจำตัวประชาชนตามกฎหมายให้ใช้หลักฐานดังต่อไปนี้

- (๑) บัตรประจำตัวทหารกองประจำการหรือตำรวจกองประจำการ
- (๒) บัตรประจำตัวพนักงานองค์การของรัฐ
- (๓) บัตรประจำตัวกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย หรือกรรมการอิสลามประจำจังหวัด
- (๔) ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งซึ่งไม่ต้องมีบัตรประจำตัวประชาชนตามกฎหมาย และไม่มีบัตรตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้ใช้หลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้ซึ่งแสดงได้ว่าระบุถึงตัวผู้ขึ้น

ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้ใดใช้หลักฐานตามวรรคสามเพื่อการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ให้กรรมการตรวจคะแนนปฏิบัติเช่นเดียวกับวรรคสอง

ข้อ ๑๖. ผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งคนหนึ่งจะลงคะแนนเสียงเลือกตั้งได้ไม่เกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดในแต่ละศาลแรงงาน

เมื่อผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้ว ให้พับบัตรเลือกตั้งมอบให้กรรมการตรวจคะแนนเพื่อหย่อนบัตรเลือกตั้งนั้นลงในหีบบัตรเลือกตั้งต่อหน้าผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

หมวด ๔

การตรวจและการรวมคะแนน

ข้อ ๑๗. เมื่อปิดการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนนับคะแนนเสียงเลือกตั้งโดยเปิดเผยจนเสร็จ ห้ามมิให้มีการเลื้อนหรือประวิงการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลของการนับคะแนนเสียงเลือกตั้ง ณ ที่เลือกตั้งนั้น และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งซึ่งได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งมากที่สุดตามลำดับจนครบจำนวนที่กำหนดไว้ แล้วมอบให้อธิบดีโดยเร็ว

ในกรณีที่มิได้มีผู้ได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันในระดับสุดท้ายทำให้จำนวนผู้ที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับเลือกตั้งมากกว่าจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนดำเนินการจับสลากระหว่างผู้ที่ได้รับคะแนนเสียงเท่ากันในระดับสุดท้ายโดยเปิดเผยเพื่อให้ได้จำนวนผู้พิพากษาสมทบเท่าที่กำหนด

ข้อ ๑๘. เมื่อการนับคะแนนเสียงเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการตรวจคะแนนเก็บบัตรเลือกตั้งที่ใช้ นับคะแนนเสียงเลือกตั้งแล้วใส่ซองปิดผนึกโดยลงลายมือชื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนกำกับไว้บนซอง และแยกเก็บบัตรเสียไว้ต่างหาก แล้วมอบให้อธิบดีพร้อมกับบัญชีรายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้ง

เมื่อการเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว อธิบดีจะทำลายบัตรเลือกตั้งและเอกสารอื่นได้ เมื่อพ้นระยะเวลาคัดค้านการเลือกตั้งตามข้อ ๒๑ แล้วไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

ข้อ ๑๙. บัตรเลือกตั้งต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นบัตรเสีย

(๑) บัตรปลอม

(๒) บัตรที่ทำเครื่องหมายนอกช่องทำเครื่องหมาย

(๓) บัตรที่มีได้ทำเครื่องหมาย

(๔) บัตรที่ปรากฏว่าได้พับซ้อนกันมากกว่าหนึ่งบัตร

(๕) บัตรที่มีเครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาท

(๖) บัตรที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนเสียงเลือกตั้งให้กับผู้สมัครรับเลือกตั้ง

คนใด

(๗) บัตรที่ทำเครื่องหมายเกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่กำหนด

บัตรดังกล่าวให้กรรมการตรวจคะแนนสลักหลังว่า “เสีย” และต้องมีกรรมการตรวจคะแนนสามคนลงลายมือชื่อกำกับไว้

ในการนับคะแนน หากปรากฏว่ามีบัตรเสีย ให้แยกบัตรเสียออกไว้เป็นส่วนหนึ่ง และห้ามมิให้นับบัตรเสียเป็นคะแนนเสียงเลือกตั้งไม่ว่ากรณีใด

ข้อ ๒๐. ในกรณีบัตรเสียที่มีลักษณะตามข้อ ๑๔ (๒) (๕) หรือ (๖) ให้ถือว่าเป็นบัตรเสียเฉพาะเครื่องหมายที่ทำนอกช่องทำเครื่องหมาย เครื่องหมายหรือข้อความอื่นนอกจากเครื่องหมายกากบาท หรือเครื่องหมายที่ไม่อาจทราบได้ว่าลงคะแนนให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งคนใด

หมวด ๕

การคัดค้านการเลือกตั้ง

ข้อ ๒๑. เมื่อคณะกรรมการตรวจคะแนนประกาศผลการเลือกตั้งแล้ว ถ้าสมัคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในการเลือกตั้งเห็นว่าบุคคลใดได้รับการเลือกตั้งเพื่อจะดำรงตำแหน่งเป็นผู้พิพากษาสมทบเป็นไปโดยมิชอบ ให้มีสิทธิยื่นคำร้องคัดค้านต่ออธิบดีภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้ง เพื่อให้มีการเลือกตั้งใหม่

ในกรณีที่ไม่มีสมัคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานในเขตศาลแรงงานใดให้ผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามข้อ ๓ มีสิทธิเช่นเดียวกับสมัคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานตามวรรคหนึ่ง

เมื่ออธิบดีได้รับคำร้องคัดค้านแล้ว ให้ดำเนินการพิจารณาโดยไม่ชักช้า คำวินิจฉัยของอธิบดีให้เป็นที่สุด

หมวด ๖

การเลือกตั้งเพิ่ม

ข้อ ๒๒. ในกรณีที่มีการเลือกตั้งไม่ได้จำนวนผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบครบจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดสำหรับศาลแรงงานใด ให้อธิบดีดำเนินการเพื่อให้มีการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบสำหรับศาลแรงงานนั้นเพิ่มเติมให้ครบจำนวนที่กำหนดไว้ และให้นำความในหมวด ๑ หมวด ๒ หมวด ๓ หมวด ๔ และหมวด ๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้ไว้ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๓

ประเทือง กีระติบุตร

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้คือ เนื่องด้วยมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดว่า ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน
จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่
กรมแรงงานเสนอ จากการลงคะแนนเสียงของสมาชิกนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่ายซึ่งจ
ทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น และในเขตศาลแรงงานใดที่ไม่มีสมาชิกนายจ้างหรือ
สหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตาม
บัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอแทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
ในกฎกระทรวง จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

แบบบัตรเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ

บัตรเลขที่...

บัตรเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ



กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย



บัตรเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบ

ให้ทำเครื่องหมายกากบาท (เช่น x) ลงในช่อง ☐ หน้าหมายเลขชื่อ
ผู้สมัครรับเลือกตั้ง ไม่เกินจำนวนผู้พิพากษาสมทบที่กระทรวงยุติธรรมกำหนดใน
เขตศาลแรงงานนี้

หมายเลข รายชื่อผู้สมัคร

หมายเลข รายชื่อผู้สมัคร

- ☐ ๑.
- ☐ ๒.
- ☐ ๓.
- ☐ ๔.
- ☐ ๕.
- ☐ ๖.
- ☐ ๗.
- ☐ ๘.
- ☐ ๙.
- ☐ ๑๐.
- ☐ ๑๑.

- ☐ ๑๒.
- ☐ ๑๓.
- ☐ ๑๔.
- ☐ ๑๕.
- ☐ ๑๖.
- ☐ ๑๗.
- ☐ ๑๘.
- ☐ ๑๙.
- ☐ ๒๐.
- ☐ ๒๑.
- ☐ ๒๒.

ข้อกำหนดศาลแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และโดยได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางออกข้อกำหนดสำหรับใช้บังคับในศาลแรงงานทุกศาลไว้ดังต่อไปนี้

การยื่นฟ้อง

ข้อ ๑. ในกรณีที่โจทก์ยื่นคำฟ้องหรือคำร้องเป็นหนังสือ จะใช้แบบพิมพ์ของกระทรวงยุติธรรม หรือจะใช้แบบพิมพ์ รง. ๑ หรือ รง. ๒ ท้ายข้อกำหนดนี้ก็ได้

ข้อ ๒. ในกรณีที่โจทก์มาแจ้งความจำนงค์ว่าจะฟ้องหรือร้องด้วยวาจา ให้ผู้พิพากษาแห่งศาลแรงงานที่มีเขตอำนาจหรือผู้พิพากษาแห่งศาลจังหวัดที่มูลคดีที่จะฟ้องร้องนั้นเกิดขึ้นในเขตออกนั่งฟังคำแถลงด้วยวาจา และสอบถามเพิ่มเติมตามที่จำเป็น แล้วบันทึกรายการไว้ในแบบพิมพ์ รง. ๑ หรือ รง. ๒

ข้อ ๓. เมื่อผู้พิพากษาแห่งศาลแรงงานได้ส่งรับคำฟ้องหรือคำร้องที่โจทก์นำมายื่นหรือตามที่ได้นำบันทึกไว้ในแบบพิมพ์ รง. ๑ หรือ รง. ๒ แล้ว ให้รับนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคเพื่อกำหนดตัวผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบโดยเร็ว

ข้อ ๔. ให้ผู้พิพากษาแห่งศาลจังหวัดรับส่งคำฟ้องหรือคำร้องที่โจทก์นำมายื่นหรือรายการแห่งคำฟ้องหรือคำร้องที่บันทึกไว้ไปยังศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาคที่คดีนั้นอยู่ในเขตอำนาจโดยเร็ว หากศาลแรงงานกลางหรือศาลแรงงานภาคเห็นสมควรส่งรับไว้พิจารณาก็ให้ส่งรับ แล้วรับนำเสนออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคเพื่อกำหนดตัวผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบโดยเร็ว

การกำหนดวันเวลาในการพิจารณา

ข้อ ๕. เมื่ออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคได้กำหนดตัวผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบแล้ว ให้ผู้พิพากษากำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีนั้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้โจทก์ทราบและส่งให้มาศาลโดยใช้แบบพิมพ์ รง. ๓ ท้ายข้อกำหนดนี้ กับให้ออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนดดังกล่าวโดยใช้แบบพิมพ์ รง. ๔ ท้ายข้อกำหนดนี้

ในกรณีที่โจทก์ยังอยู่ที่ศาลหรือมาศาล ศาลจะสั่งให้โจทก์ลงชื่อรับทราบกำหนดนัดแทนก็ได้

การกำหนดวันตามวรรคหนึ่ง ไม่ควรให้เกิน ๗ วันนับแต่วันส่งรับคดีไว้พิจารณา เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจกำหนดให้เร็วกว่านั้นได้

ข้อ ๖. ในกรณีที่ศาลแรงงานจะต้องออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น ให้รีบแจ้งผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดนั้น ๆ ทราบ กับขอความร่วมมือในการส่งคำสั่งถึงโจทก์และหมายเรียกจำเลยให้ด้วย

ข้อ ๗. ให้จำศาลเป็นผู้ออกหนังสือเชิญผู้พิพากษาสมทบมานั่งพิจารณาคดี ในกรณีรีบด่วนจะติดต่อเชิญทางโทรศัพท์ก็ได้

หากผู้พิพากษาสมทบคนใดที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคกำหนดตัวให้มานั่งพิจารณาคดีมีความจำเป็นจะมาศาลไม่ได้ ให้ติดต่อเชิญผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดสำรองไว้สำหรับคดีนั้น ถ้าไม่มีการกำหนดผู้พิพากษาสมทบสำรองไว้ก็ให้รับรายงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางหรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคเพื่อกำหนดตัวผู้พิพากษาสมทบคนอื่นแทน

การยื่นคำให้การ

ข้อ ๘. ในกรณีที่จำเลยประสงค์จะยื่นคำให้การเป็นหนังสือ ให้ใช้แบบพิมพ์ คำให้การของกระทรวงยุติธรรม

การใกล้เคียงให้คู่ความตกลงกัน

ข้อ ๙. เมื่อศาลแรงงานได้พยายามใกล้เคียงให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันตามเจตนารมณ์ของมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้และศาลจะต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป ให้ศาลจดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลยไว้ในรายงานกระบวนการพิจารณา

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ก็ให้ศาลบันทึกไว้ให้ปรากฏในรายงานกระบวนการพิจารณา

การสืบพยาน

ข้อ ๑๐. ในกรณีที่ศาลแรงงานสั่งให้มีการสืบพยาน ศาลจะสอบถามโจทก์และจำเลยแต่ละฝ่ายว่าประสงค์จะอ้างและสืบพยานใดบ้าง แล้วจัดรายชื่อและที่อยู่ของพยานบุคคล สภาพและสถานที่เก็บของพยานเอกสาร หรือพยานวัตถุไว้ หรือจะให้คู่ความทำบัญชีระบุพยานยื่นต่อศาลในวันนั้นหรือภายในกำหนด ๒ วันก็ได้

ในกรณีที่คู่ความอ้างพยานบุคคล พยานเอกสาร หรือพยานวัตถุ ให้ศาลพิจารณาถึงความสำคัญและความจำเป็นของการสืบพยานเช่นว่านั้น แล้วสั่งให้คู่ความนำพยานเช่นว่านั้นมาศาลหรือศาลออกหมายเรียกหรือคำสั่งเรียกให้ สำหรับพยานเอกสารหรือพยานวัตถุที่คู่ความฝ่ายหนึ่งอ้างว่าอยู่ในความครอบครองดูแลรักษาของคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งก็ให้ศาลมีคำสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้นส่งต่อศาลภายในกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร

ถ้าคู่ความได้นำพยานทั้งหมดหรือบางส่วนมาศาลและพร้อมที่จะสืบได้ในวันนั้น ให้ศาลดำเนินการสืบพยานไปทันที เว้นแต่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่งจะได้คัดค้านเสียก่อนเริ่มต้นสืบพยาน ในกรณีที่ไมอาจสืบพยานได้ในวันนั้น ให้ศาลกำหนดวันสืบพยานในวันอื่นแต่ไม่เกิน ๕ วันนับแต่วันนั้น เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจกำหนดให้เร็วกว่านั้นได้

การจ่ายค่าไยการ ค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของพยาน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๑. ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าไยการของพยานที่ศาลเรียกมาตามรายได้และ

ฐานะของพยาน แต่ไม่ให้เกินวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาท กับค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของพยานที่เสียไปด้วยตามสมควร

ข้อ ๑๒. ให้ศาลแรงงานกำหนดค่าป่วยการของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลขอให้มาให้ความเห็นตามรายได้และฐานะของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ แต่ไม่ให้เกินวันละสองร้อยบาทกับค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่เสียไปด้วยตามสมควร

ข้อ ๑๓. ให้ผู้พิพากษาที่นั่งพิจารณาคดีจัดแจ้งจำนวนค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของพยาน หรือผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญตามข้อ ๑๑ หรือข้อ ๑๒ ลงในแบบพิมพ์ ร.๕ ท้ายข้อกำหนดนี้ แล้วมอบให้บุคคลดังกล่าวนำไปขอรับเงินตามจำนวนที่ระบุจากศาลหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินของศาล

แบบพิมพ์

ข้อ ๑๔. การมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินคดีแทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ คู่ความจะใช้แบบพิมพ์ ร.๖ ท้ายข้อกำหนดนี้ก็ได้

ข้อ ๑๕. ในการยื่นหรือส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในข้อกำหนดนี้ ศาลแรงงาน เจ้าพนักงานของศาลแรงงาน คู่ความหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องจะต้องใช้แบบพิมพ์ที่กระทรวงยุติธรรมได้จัดไว้

สำหรับการยื่นอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๕๔ ให้ใช้แบบพิมพ์อุทธรณ์ แบบ (๓๒) และแบบพิมพ์ทำอุทธรณ์ แบบ (๓๓) ส่วนคำแก้อุทธรณ์ ให้ใช้แบบพิมพ์คำแก้อุทธรณ์ แบบ (๓๔) และแบบพิมพ์ทำคำแก้อุทธรณ์ แบบ (๓๕)

ข้อ ๑๖. ให้ใช้ข้อกำหนดนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

จำรัส เขมะจารุ

(นายจำรัส เขมะจารุ)

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

(รง. ๑)

คำฟ้อง

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

(ศาลจังหวัด.....)

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง

โจทก์

จำเลย

ข้าพเจ้า.....

โจทก์/ผู้แทนโจทก์

อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

โทรศัพท์.....

กับพวก/ซึ่งเป็นผู้แทนโจทก์ รวม.....คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง

ขอยื่นฟ้อง.....

จำเลย

อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

โทรศัพท์.....

กับพวก รวม.....คน ตามบัญชีรายชื่อและที่อยู่แนบท้ายคำฟ้อง

มีข้อความตามที่กล่าวต่อไปนี้

☐ จำเลยได้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม

- ☐ สัญญาจ้างแรงงาน
- ☐ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- ☐ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- ☐ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน
- ☐ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

กล่าวคือ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....

เดือน.....พ.ศ.....จำเลยได้.....

☐ จำเลยได้วินิจฉัย.....

☐ จำเลยได้กระทำละเมิดต่อโจทก์ กล่าวคือ เมื่อวันที่.....

เดือน.....พ.ศ.....ถึงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

จำเลยได้.....

เพราะฉะนั้น ขอศาลออกหมายเรียกจำเลยมาพิจารณาพิพากษาและบังคับจำเลยตามคำขอต่อไปนี้

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดย.....

.....

.....

.....

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน โดยจ่าย

เงินค่าจ้าง รวม.....บาท

ค่าล่วงเวลา รวม.....บาท

ค่าทำงานในวันหยุด รวม.....บาท

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวม.....บาท

ค่าชดเชย รวม.....บาท

เงินทดแทน รวม.....บาท

.....

.....

.....

.....

☐ ให้จำเลยปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ โดย.....

.....

.....

.....

.....

☐ เพิกถอนคำวินิจฉัยของจำเลย และ.....

.....

.....

.....

.....

.....

☐ ให้จำเลยใช้ค่าเสียหายที่ได้กระทำละเมิดต่อโจทก์เป็นเงิน.....บาท
และให้จำเลย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....โจทก์/ผู้แทนโจทก์

.....ผู้พิพากษาผู้จัดบันทึก

คำสั่งศาล

.....

.....

.....

.....

.....

นัดพิจารณาวันที่.....เดือน.....พ.ศ.

เวลา.....นาฬิกา

.....ผู้พิพากษาศาลแรงงาน.....

(รง. ๒)

คำร้อง

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

(ศาลจังหวัด.....)

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ข้าพเจ้า.....

.....ผู้ร้อง/ผู้แทนผู้ร้อง

อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ตรอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

.....โทรศัพท์.....

กับพวก/ซึ่งเป็นผู้แทนผู้ร้อง รวม.....คน ตามบัญชีรายชื่ออายุและที่อยู่แนบท้ายคำร้อง
ขอยื่นคำร้องมีข้อความตามที่กล่าวต่อไปนี้

๒) ขอให้ศาลพิจารณาวินิจฉัยว่าการกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความ
เป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร กล่าวคือ.....

.....

.....

.....

.....

☐ ขอให้ศาลมีคำสั่งให้.....

.....

.....

.....

.....

ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง พ้นจากตำแหน่ง เพราะ

- ☐ ไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสุจริต
- ☐ กระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ☐ เปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร

กล่าวคือ เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.ถึงวันที่.....

เดือน.....พ.ศ.กรรมการลูกจ้างดังกล่าวได้.....

☐ ขอให้ศาลอนุญาตให้เข้าพเจ้า

☐ เลิกจ้าง.....

☐ สดค่าจ้าง.....

☐ ลงโทษ.....

ด้วยการ.....

☐ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการลูกจ้าง.....

ด้วยการ.....

☐ กระทำการซึ่งอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้

ด้วยการ.....

.....ซึ่งเป็นกรรมการลูกจ้าง
ได้.....

☐ ขอใช้สิทธิทางศาลในกรณีอื่น ๆ คือ.....

.....ผู้ร้อง/ผู้แทนผู้ร้อง
ข
ข
ข

..... ผุ้พพาษาผุ้จดับนัท

คำสั่งศาล

นัดพิจารณาวันที่.....เดือน.....พ.ศ.
เวลา.....นาฬิกา

.....ศัพทพจนานุกรม.....

(รง. ๓)

คำสั่งเรียกโจทก์

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลแรงงาน.....

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง

{ โจทก์
 จำเลย
 ถึง.....

..... โจทก์/ผู้แทนโจทก์
 อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน.....
 ตรอก/ซอย..... ใกล้เคียง..... ตำบล/แขวง.....
 อำเภอ/เขต..... กรุงเทพมหานคร/จังหวัด..... โทรศัพท์.....
 ที่ทำงาน.....
 โทรศัพท์.....

ตามที่โจทก์ได้ฟ้องจำเลยไว้ที่ศาล..... นั้น

บัดนี้ ศาลได้ออกหมายเรียกให้จำเลยไปที่ศาล.....

ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕.....เวลา.....นาฬิกา

เพราะฉะนั้น ให้โจทก์/ผู้แทนโจทก์ไปที่ศาล.....

ในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย (ให้ดูคำเตือนหลังคำสั่งนี้)

.....ผู้พิพากษา

คำเตือน

ถ้าโจทก์ไม่ไปศาลตามกำหนด ศาลจะถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป
 และจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

(รง. ๔)

หมายเรียกจำเลย

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์

ศาลแรงงาน.....

วันที่.....เดือน..... พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง { โจทก์
 จำเลย

หมายถึง.....

..... จำเลย

อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน.....

ตรอก/ซอย..... ใกล้เคียง..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... กรุงเทพมหานคร/จังหวัด..... โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

..... โทรศัพท์.....

ด้วยโจทก์ได้ฟ้องจำเลยต่อศาลนี้ โดยมีรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับตามสำเนา
 คำฟ้อง ซึ่งได้ส่งมาให้ทราบพร้อมกับหมายนี้แล้ว

เพราะฉะนั้น ให้จำเลยไปที่ศาล.....

ในวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ๒๕..... เวลา..... นาฬิกา

เพื่อศาลจะได้ดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป (ให้ดูคำเตือนหลังหมายนี้)

..... ผู้พิพากษา

คำเตือน

- (๑) จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่นัดให้ไปศาลก็ได้
- (๒) ถ้าจำเลยไม่ไปศาลตามกำหนด ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว

(รง. ๕)

ใบสั่งจ่ายเงิน

คดีหมายเลขดำที่..... /๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ถึง เจ้าหนี้ที่ฝ่ายการเงิน

ให้จ่ายเงินค่าบ่วยการ จำนวน.....บาท ค่าพาหนะเดินทาง จำนวน.....บาท และค่าเช่าที่พัก จำนวน.....บาท รวม.....บาท

ให้แก่..... ☐ พยาน ☐ ผู้ทรงคุณวุฒิ ☐ ผู้เชี่ยวชาญ

อยู่บ้านเลขที่..... หมู่ที่..... ถนน.....

ตรอก/ซอย..... ใกล้เคียง..... ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต..... กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....

ที่ทำงาน.....

ซึ่งได้มาศาล.....ครั้ง

.....ผู้พิพากษา

ได้รับเงินจำนวน.....บาท ไปแล้ว

.....ผู้รับเงิน

.....ผู้จ่ายเงิน

(รง. ๖)

ใบมอบอำนาจ

ให้ดำเนินคดีแทน

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

(ศาลจังหวัด.....)

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง

.....โจทก์

.....จำเลย

ข้าพเจ้า.....

อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....

ต.รอก/ซอย.....ใกล้เคียง.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....กรุงเทพมหานคร/จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ที่ทำงาน.....

.....โทรศัพท์.....

ขอมอบอำนาจให้ ☐ สมาคมนายจ้าง/สหภาพแรงงาน.....

.....เลขทะเบียน.....ซึ่งข้าพเจ้าเป็นสมาชิก

☐ พนักงานเจ้าหน้าที่.....

.....ผู้มีอำนาจดำเนินคดี

ตามกฎหมายว่าด้วย ☐ การคุ้มครองแรงงาน ☐ แรงงานสัมพันธ์

ดำเนินคดีแทนข้าพเจ้า โดยให้มีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาแทนข้าพเจ้าทุกประการ

รวมทั้งการประนีประนอมยอมความ ทั้งนี้ จนกว่าคดีจะถึงที่สุด

.....ผู้มอบอำนาจ

.....ผู้รับมอบอำนาจ

.....พยาน

.....พยาน

ข้อกำหนดศาลแรงงาน ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และโดยได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกา อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางออกข้อกำหนดว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีในศาลแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ในกรณีที่โจทก์หลายคนประสงค์จะฟ้องคดีหรือกำลังดำเนินคดีอยู่ในศาลแรงงาน เมื่อศาลเห็นสมควรหรือเห็นมีความจำเป็นเนื่องจากโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือผู้ที่เกี่ยวข้องร้องขอ ศาลอาจกำหนดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์ด้วยกันคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

จำนวนผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ให้ศาลกำหนดโดยฟังความเห็นของโจทก์เท่าที่มาศาลในวันนั้น ในกรณีที่มิมีปัญหาเกี่ยวกับจำนวนผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี หรือในกรณีที่จำนวนผู้แทนตามความเห็นของโจทก์ที่มาศาลมากเกินไปจนสมควร ให้ศาลพิจารณาลดจำนวนตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๒. วิธีการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี ให้ศาลจัดให้โจทก์ที่มาศาลในวันนั้นตกลงเลือกกันเองตามจำนวนที่ศาลกำหนดตามข้อ ๑ ก่อน แล้วเสนอชื่อเพื่อศาลทราบและบันทึกรายชื่อไว้

ในกรณีที่โจทก์ไม่อาจตกลงเลือกกันเองได้ ศาลอาจกำหนดให้โจทก์ที่มาศาลในวันนั้นเลือกโดยการลงคะแนนเสียงหรือโดยวิธีอื่นตามที่ศาลเห็นสมควรก็ได้

ให้โจทก์ที่ได้รับเลือกตามวรรคหนึ่งและวรรคสองตามจำนวนที่ศาลกำหนดตามข้อ ๑ เป็นผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีต่อไป

ข้อ ๓. ในกรณีที่มีการยื่นคำฟ้องหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจา และมีบันทึกแสดงการแต่งตั้งมอบหมายให้โจทก์คนหนึ่งหรือหลายคนดำเนินคดีแทน โดยมีรายชื่อและ

ลายมือชื่อโจทก์ทั้งหมดแนบหรือแสดงต่อศาล หากศาลเชื่อว่าเป็นบันทึกแสดงการแต่งตั้งมอบหมายที่แท้จริง ก็ให้ถือว่าผู้ที่ได้รับแต่งตั้งตามบันทึกดังกล่าวเป็นผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี

บันทึกแสดงการแต่งตั้งมอบหมายตามวรรคหนึ่ง จะใช้แบบพิมพ์ รง. ๗ ท้ายข้อกำหนดนี้ก็ได้

ข้อ ๔. ในกรณีที่โจทก์ทั้งหมดหรือเกินครึ่งหนึ่งของโจทก์ทั้งหมดได้มอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งโจทก์เหล่านั้นเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๖ ดำเนินคดีแทนอยู่แล้ว ศาลจะไม่กำหนดให้แต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีอีก และให้ถือว่าสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีของโจทก์ทุกคนในคดีนั้นด้วย

ข้อ ๕. ผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีมีอำนาจดำเนินการแทนโจทก์ทุกคน ตั้งแต่เริ่มคดีหรือตั้งแต่ได้รับแต่งตั้งแล้วแต่กรณี และให้ถือว่าการกระทำของผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีดังกล่าวผูกพันโจทก์ทุกคน

ข้อ ๖. ในกรณีที่ผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีบางคนตายหรือถอนตัวโดยได้รับอนุญาตจากศาล ศาลจะไม่จัดให้มีการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีแทนผู้นั้นก็ได้

ข้อ ๗. เมื่อได้กำหนดจำนวนและแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีแล้ว แม้ต่อมาจำนวนโจทก์จะเพิ่มขึ้นหรือลดลง ก็ไม่เป็นเหตุให้ผู้ใดร้องขอให้กำหนดจำนวนและแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดีอีก เว้นแต่จะมีพฤติการณ์พิเศษ และให้อยู่ในดุลพินิจของศาลที่จะพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๘. ให้ใช้ข้อกำหนดนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๒๓ เป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๓

(ลงชื่อ) จำรัส เขมะจารุ

(นายจำรัส เขมะจารุ)

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

บันทึกการแต่งตั้ง

ผู้แทนโจทก์

คดีหมายเลขดำที่...../๒๕.....

ศาลแรงงาน.....

(ศาลจังหวัด.....)

วันที่.....เดือน.....พุทธศักราช ๒๕.....

ระหว่าง

ระหว่าง { โจทย์
..... จำเลย

ข้าพเจ้า โจทก์ผู้มีชื่อและลายมือชื่อ ข้างท้าย/ตามบัญชีแนบท้าย บันทึกข้อ
แต่งตั้งให้โจทก์อื่น จำนวน.....คน เป็นผู้แทนในการดำเนินคดี ตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยให้มี
อำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาแทนข้าพเจ้าทุกประการ รวมทั้งการประนีประนอมยอมความ
ทั้งนี้ จนกว่าคดีจะถึงที่สุด

๕๕
๕๖
๕๗
๕๘
๕๙
๖๐
๖๑
๖๒
๖๓
๖๔
๖๕
๖๖
๖๗
๖๘
๖๙
๗๐
๗๑
๗๒
๗๓
๗๔
๗๕
๗๖
๗๗
๗๘
๗๙
๘๐
๘๑
๘๒
๘๓
๘๔
๘๕
๘๖
๘๗
๘๘
๘๙
๙๐
๙๑
๙๒
๙๓
๙๔
๙๕
๙๖
๙๗
๙๘
๙๙
๑๐๐

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

๔
๕
๖
๗
๘
๙
๑๐
๑๑
๑๒
๑๓
๑๔
๑๕
๑๖
๑๗
๑๘
๑๙
๒๐
๒๑
๒๒
๒๓
๒๔
๒๕
๒๖
๒๗
๒๘
๒๙
๓๐
๓๑
๓๒
๓๓
๓๔
๓๕
๓๖
๓๗
๓๘
๓๙
๔๐
๔๑
๔๒
๔๓
๔๔
๔๕
๔๖
๔๗
๔๘
๔๙
๕๐
๕๑
๕๒
๕๓
๕๔
๕๕
๕๖
๕๗
๕๘
๕๙
๖๐
๖๑
๖๒
๖๓
๖๔
๖๕
๖๖
๖๗
๖๘
๖๙
๗๐
๗๑
๗๒
๗๓
๗๔
๗๕
๗๖
๗๗
๗๘
๗๙
๘๐
๘๑
๘๒
๘๓
๘๔
๘๕
๘๖
๘๗
๘๘
๘๙
๙๐
๙๑
๙๒
๙๓
๙๔
๙๕
๙๖
๙๗
๙๘
๙๙
๑๐๐

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ชื่อ.....ลายมือชื่อ.....

ระเบียบกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาศาลแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๒๒

โดยที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๑๔ วรรคสี่ บัญญัติว่า “ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานจะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาศาลแรงงาน และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานตามระเบียบการอบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด”

กระทรวงยุติธรรมจึงวางระเบียบการอบรมผู้พิพากษาศาลแรงงานไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒”

ข้อ ๒. ให้มีคณะกรรมการดำเนินการอบรมผู้พิพากษาศาลแรงงานของแต่ละแห่งขึ้น สำหรับศาลแรงงานกลางประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นประธานกรรมการ รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่งซึ่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางแต่งตั้ง โดยให้เลขานุการศาลแรงงานกลาง เป็นเลขานุการคณะกรรมการ และสำหรับศาลแรงงานภาค ประกอบด้วย อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ และกรรมการอื่นอีกจำนวนหนึ่ง ซึ่งอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคแต่งตั้ง โดยให้จำศาลแรงงานภาคเป็นเลขานุการคณะกรรมการ และให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นที่ปรึกษา

ให้คณะกรรมการดำเนินการอบรมมีหน้าที่จัดและดำเนินการอบรมผู้พิพากษาศาลแรงงานที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่ ตามระเบียบนี้

ข้อ ๓. การอบรมแบ่งเป็น ๓ หัวข้อ คือ

(๑) การอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน
 (๒) การอบรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๓) การอบรมเกี่ยวกับการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ

ข้อ ๔. การอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน ให้มีในหัวข้อและระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-----------|
| (๑) ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน | ๒ ชั่วโมง |
| (๒) วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน | ๔ ชั่วโมง |
| (๓) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน | ๔ ชั่วโมง |
| (๔) ความรู้เกี่ยวกับปัญหาแรงงาน | ๔ ชั่วโมง |

ข้อ ๕. การอบรมเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีในหัวข้อและระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-----------|
| (๑) อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ | ๓ ชั่วโมง |
| (๒) ระบบการศาลของไทย | ๒ ชั่วโมง |
| (๓) ความรู้เกี่ยวกับวิธีพิจารณาความแพ่งโดยทั่วไป | ๔ ชั่วโมง |
| (๔) การชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน | ๔ ชั่วโมง |
| (๕) หลักกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบแพ่ง
(เน้นเรื่องจ้างแรงงานและละเมิด) | ๓ ชั่วโมง |
| (๖) ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาลแรงงาน | ๒ ชั่วโมง |

ข้อ ๖. การอบรมเกี่ยวกับการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ ให้มีในหัวข้อและระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------------------|-----------|
| (๑) การดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ | ๒ ชั่วโมง |
| (๒) จรรยาบรรณและการดำรงตนของตุลาการ | ๒ ชั่วโมง |

ข้อ ๗. หัวข้อการอบรมและระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อ ตามข้อ ๔ ข้อ ๕ และข้อ ๖ นั้น คณะกรรมการดำเนินการอบรมอาจเพิ่มเติม งด หรือเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่นได้ตามความเหมาะสมของการอบรมแต่ละคราว

ข้อ ๘. ให้คณะกรรมการดำเนินการอบรมเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกวงการกระทรวงยุติธรรมมาเป็นผู้ให้การอบรมตามระเบียบนี้

ข้อ ๙. ให้คณะกรรมการดำเนินการอบรมกำหนดวันเวลาและสถานที่ที่จะทำการอบรมให้เหมาะสม และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิพากษาสมทบให้มากที่สุด โดยจะจัดให้มีการอบรมนอกวันเวลาราชการก็ได้

ข้อ ๑๐. ผู้พิพากษาสมทบที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่มีหน้าที่จะต้องเข้ารับการอบรมตามวันเวลาและสถานที่ที่คณะกรรมการดำเนินการอบรมกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๒๒

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๒๒

สุธรรม ภัทรากม

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สาระสำคัญของกฎหมายแรงงาน

นายเกษมสันต์ วิลาวรรณ

ความหมาย

คำว่า “กฎหมายแรงงาน” ในความหมายอย่างกว้างหมายถึงกฎหมายที่เกี่ยวกับการทำงานของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานที่ใช้กำลังกายเป็นส่วนใหญ่หรือใช้กำลังความคิดเป็นส่วนใหญ่ก็ตาม

การทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ จึงเกิดมาพร้อมกับมนุษย์ในโลกนี้ ในระยะแรกมนุษย์เราทำงานตามอำเภอใจและเพื่อผลประโยชน์โดยตรงของตนเท่านั้น ต่อมาด้วยความจำเป็นบางประการ การทำงานของมนุษย์บางกลุ่มจึงมิได้เป็นไปโดยอิสระและผลงงานที่ทำก็มีได้เป็นของตนโดยตรง แต่เป็นของผู้อื่น ส่วนตนเองได้รับเป็นเงินตราหรือสิ่งของที่ตนประสงค์มาใช้สอยแทนเป็นการแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนดังกล่าวนี้ในระยะต่อมาเริ่มมีการเอารัดเอาเปรียบกันขึ้น ฝ่ายที่เสียเปรียบมักจะเป็นฝ่ายที่รับทำงานให้โดยขอรับสิ่งแลกเปลี่ยน บุคคลฝ่ายนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้น้อย ฐานะยากจน และมีจำนวนมากในสังคม แนวคิดเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคมจึงเกิดขึ้น รัฐที่ประสงค์จะจัดระเบียบของสังคมทางด้านนี้จึงออกกฎหมายเกณฑ์มาใช้บังคับซึ่งเรียกว่า “กฎหมายแรงงาน”

ที่มาของกฎหมายแรงงาน

ก. ระบบอุตสาหกรรม ซึ่งมีการจ้างคนเป็นจำนวนมาก งานหนัก ชั่วโมงทำงานยาวนาน สภาพการทำงานไม่ดี มีอันตรายจากการทำงานมาก วิธีการผลิตที่ซับซ้อนและเสี่ยงอันตราย

ข. ระบบการค้าเสรี ซึ่งให้โอกาสผู้ประกอบการกำหนดค่าตอบแทนในการทำงานของผู้ทำงานและกำหนดราคาผลิตภัณฑ์หรือบริการได้ตามความพอใจ

ค. ตลาดแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับอัตราส่วนของตำแหน่งงานกับจำนวนผู้หางานทำหรือผู้สามารถทำงานนั้น ๆ ได้

ง. การเรียกร้องของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งประสงค์ให้มีกฎหมายในเรื่องนั้นเพื่อคุ้มครองและเพื่อให้สิทธิหรือผลประโยชน์แก่ตน

จ. นโยบายของรัฐ ซึ่งแตกต่างกันไปแต่ละรัฐตามสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแนวความคิดของผู้ร่างและใช้อำนาจออกกฎหมายในประเทศนั้น ๆ

ฉ. ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ซึ่งทำให้รัฐบาลรัฐต้องออกกฎหมายเพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ประชุมนานาชาติได้กำหนดมาตรฐานไว้

ฯลฯ

กฎหมายแรงงานในประเทศไทยที่สำคัญมีดังนี้

๑. กฎหมายลักษณะทาส ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นต้นมาที่ปรากฏหลักฐาน เช่น กฎหมายที่ออกในปี พ.ศ. ๒๑๘๑ ในแผ่นดินสมเด็จพระเจ้าปราสาททอง เป็นต้น

๒. พระบรมราชโองการเกี่ยวกับการเลิกทาส ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เช่น ในปี ร.ศ. ๑๒๓ (พ.ศ. ๒๔๔๗) ได้มีพระบรมราชโองการประกาศลดค่าตัวทาสในมณฑลบูรพา ให้นายเงินลดค่าตัวทาสลงทุกเดือน เดือนละ ๔ บาท จนกว่าจะหมดค่าตัว บรรดาทาสที่เป็นไทแล้ว ห้ามมิให้ขายตัวลงเป็นทาสอีก นอกจากผู้เป็นทาสจะเปลี่ยนนายเงินก็ได้ถ้าทำสัญญาเป็นลูกจ้างรับใช้การงานต่อกันโดยลูกจ้างรับเงินล่วงหน้าไปก่อนนั้น แต่ห้ามมิให้กำหนดค่าจ้างต่ำกว่าเดือนละ ๔ บาท (อาจถือว่าเป็นกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำฉบับแรกของประเทศไทย)

๓. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน (พ.ศ. ๒๔๗๒)

กำหนดหลักการว่าจ้าง การจ่ายค่าจ้าง การทำงาน มีลักษณะของการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับค่าจ้างและการเลิกจ้างอยู่ด้วย

๔. พระราชบัญญัติว่าด้วยสำนักงานจัดหางาน พุทธศักราช ๒๔๗๕ (ฉบับที่ ๒, ๒๔๘๖)

พระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางานท้องถิ่น พุทธศักราช ๒๔๗๘
กำหนดการจัดหางานให้คนหางานและการจัดตั้งสำนักงานจัดหางาน

๕. พระราชบัญญัติสอบสวนภาวะกรรมกร พุทธศักราช ๒๔๗๘
กำหนดให้มีการสำรวจกรรมกร เพื่อทราบสถิติและความเป็นอยู่ของกรรมกร

๖. พระราชบัญญัติโรงงาน พุทธศักราช ๒๔๘๒
กำหนดการก่อตั้งและการดำเนินการโรงงาน ส่วนใหญ่เกี่ยวกับเครื่องจักร

๗. พระราชบัญญัติช่วยอาชีพและวิชาชีพ พุทธศักราช ๒๔๘๔
กำหนดอาชีพที่สงวนไว้ให้แก่นักไทยได้ทำงาน

๘. พระราชบัญญัติสงเคราะห์อาชีพแก่นักไทย พ.ศ. ๒๔๘๙
กำหนดให้สถานประกอบการบางประเภทมีนักไทยทำงานตามจำนวนที่กำหนดไว้

๙. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๙๙
กำหนดการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์

๑๐. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๔๙ (๒๕๐๑) และประกาศกระทรวงมหาดไทย ออกโดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติฉบับดังกล่าวนี้

กำหนดการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ (แก้ไขเพิ่มเติมจาก ๙)

๑๑. พระราชบัญญัติกำหนดวิธีรับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘

กำหนดการแรงงานสัมพันธ์ (แก้ไขเพิ่มเติมจาก ๑๐)

๑๒. พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๑๑

กำหนดการจัดหางานและคุ้มครองผู้ว่างงานในการหางานทำ (แก้ไขเพิ่มเติมจาก ๔)

๑๓. พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๑๒

กำหนดวิธีการก่อตั้งโรงงานและการคุ้มครองผู้ทำงานในโรงงาน (แก้ไขเพิ่มเติม

จาก ๖)

๑๕. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ (๒๕๑๕) และประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกโดยอาศัยอำนาจประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้

กำหนดการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ (แก้ไขเพิ่มเติมจาก ๑๐ และ ๑๑)

๑๕. ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๒ (๒๕๑๕)

กำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว (แก้ไขเพิ่มเติมจาก ๗)

๑๖. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔

กำหนดการแรงงานสัมพันธ์ (แก้ไขเพิ่มเติมจาก ๑๔)

๑๗. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๒๑

กำหนดหลักเกณฑ์และขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว (แก้ไขจาก ๑๕)

๑๘. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

กำหนดให้จัดตั้งศาลแรงงานเพื่อพิจารณาข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานและกำหนดวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

“กฎหมายแรงงาน” ในความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้องทั่วไป หมายถึง กฎหมายสำคัญสองประเภท คือ

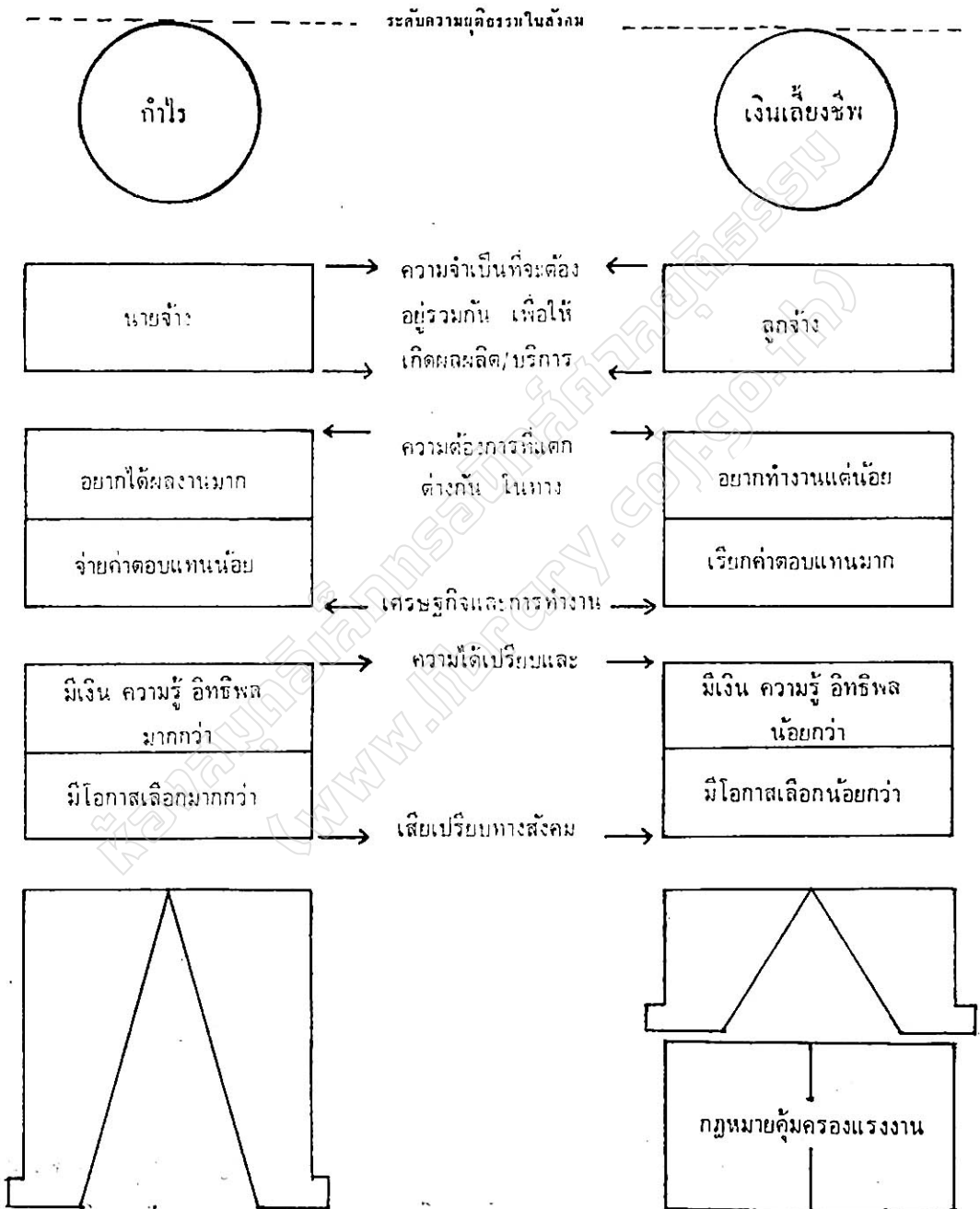
๑. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีชื่อว่า ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ และประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้

๒. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งฉบับที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน มีชื่อว่า พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ความเป็นมาและลักษณะ

4
ที่มา



ลักษณะ กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็น

๑. กฎหมายมหาชน เป็นกฎหมายที่รัฐตราออกมาเพื่อจัดระเบียบในการจ้างและใช้แรงงาน ในการปฏิบัติตาม แม้จะเป็นเรื่องที่ฝ่ายหนึ่งต้องปฏิบัติต่ออีกฝ่ายหนึ่ง (นายจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกจ้าง) ก็ตาม ก็ยังถือว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อรัฐอยู่ ถ้าไม่ปฏิบัติตาม มีโทษทางอาญาเป็นสภาพบังคับและถือว่าเป็นความผิดต่อรัฐหรือคดีอาญาแผ่นดิน เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว อาจดำเนินคดีต่อผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามได้ แม้ว่าจะไม่มีผู้ใดร้องเรียนหรือกล่าวหาก็ตาม

๒. กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย การจ้างงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นความผูกพันทางกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย สัญญาหรือข้อตกลงระหว่างกันมีผลใช้บังคับกันได้ สัญญาหรือข้อตกลงใด ๆ ไม่ว่ากระทำด้วยความสมัครใจของคู่กรณีหรือแม้ต่อหน้าเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองของรัฐ หรือมีลักษณะเป็นสัญญาประนีประนอมยอมความก็ตาม ถ้าสัญญาหรือข้อตกลงนั้นขัดต่อบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือจะไม่ใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานบังคับ สัญญาหรือข้อตกลงนั้นตกเป็นโมฆะใช้บังคับต่อกันไม่ได้ เพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย นิติกรรมที่ทำขึ้นโดยผิดแผกแตกต่างกับบทบัญญัติของกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยย่อมเป็นโมฆะตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (คำพิพากษาฎีกาที่ ๒๘๓/๒๕๑๖ ระหว่าง บริษัท เทพนिरมิตขณสัง จำกัด ฯ โจทก์ กรมแรงงาน กับพวก จำเลย)

๓. กฎหมายสังคมนิยม กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่ตราออกมาเพื่อคุ้มครองผู้ที่ด้อยกว่าสังคม เพื่อให้สังคมมีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะเป็นกฎหมายสังคมนิยมเต็มທີ່หรือไม่ขึ้นอยู่กับเนื้อหาของบทบัญญัตินั้นเอง ในระยะหลังกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ถูกนำมาใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศด้วย

๔. กฎหมายที่ไม่คงตัว กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่ผูกไว้กับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เมื่อฐานะเศรษฐกิจ สภาพสังคมหรือระบบ

ทางการเมืองเปลี่ยนแปลงไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกฎหมาย ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานจำเป็นต้องติดตามการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวนี้ตลอดเวลา

ข้อ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันคือ *ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕* ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ เป็นต้นมา

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับนี้ มีเพียง ๑๖ ข้อ เท่านั้น เป็นกฎหมายแม่บทและให้อำนาจกระทรวงมหาดไทยไปออกบทบัญญัติในการคุ้มครองแรงงานได้ ซึ่งเรียกบทบัญญัตินี้ว่า *ประกาศกระทรวงมหาดไทย* ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยในเรื่องเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานไปแล้วกว่า ๓๐ ฉบับ

ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติมีผลบังคับเป็นกฎหมาย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๗๐/๒๕๑๐ ระหว่าง นายเขียว นิลเกลื่อน โจทก์ นายสวัสดิ์ อมรแก้ว จำเลย)

ขอบเขต

ก. คุ้มครองผู้ซึ่งเป็น *ลูกจ้าง* ตามคำวิเคราะห์ศัพท์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งได้แก่ “ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน”

ข. ใช้บังคับแก่นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ยกเว้นนายจ้างในกิจการดังต่อไปนี้

๑. ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งหมายถึง กระทรวง ทบวง กรม จังหวัด เทศบาล ฯลฯ

๒. การจ้างงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงกำไรในทางเศรษฐกิจ ซึ่งหมายถึง การจ้างบุคคลมาทำงานส่วนตัวอันมิใช่ธุรกิจ เช่น การจ้างช่างไม้มาซ่อมแซมบ้านที่อยู่อาศัยของตนเอง เป็นต้น

๓. งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง บำไย เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย (ยกเว้นการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน)

๔. กิจการโรงเรียนราษฎร์ ตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์

๕. การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ตามกฎหมายว่าด้วยการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป

การคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป หมายถึง การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา

เวลาทำงานปกติ

การกำหนดเวลาทำงานตามปกติของลูกจ้างเป็นหน้าที่ของนายจ้างซึ่งต้องประกาศกำหนดไว้ให้ลูกจ้างทราบ โดยจะกำหนดชั่วโมงทำงานตามปกติเท่าไรก็ได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนดไว้คือ

๑. งานอุตสาหกรรมไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง

๒. งานขนส่งไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง

๓. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างไม่เกินสัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง

๔. งานพาณิชยกรรมหรืองานอื่นไม่เกินสัปดาห์ละ ๕๔ ชั่วโมง

การทำงานล่วงเวลา

ในกรณีที่นายจ้างได้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้แล้ว หากนายจ้างมีความจำเป็นที่จะให้ลูกจ้างทำงานนอกหรือเกินเวลาที่ได้กำหนดไว้ ก็อาจกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้ และเรียกการทำงานในช่วงนี้ว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา

๑. งานอุตสาหกรรม

๑.๑ ในกรณีที่งานมีลักษณะจะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติเท่าที่จำเป็นได้

๑.๒ เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติเท่าที่จำเป็นก็ได้ แต่ต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย (กรุงเทพมหานคร ได้แก่หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน ต่างจังหวัด ได้แก่แรงงานจังหวัดท้องที่ และในกรณีไม่มีแรงงานจังหวัดท้องที่ ได้แก่ นายอำเภอท้องที่)

๒. งานขนส่ง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติได้เมื่อได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย

๓. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติไม่ได้

๔. งานพาณิชยกรรมและงานอื่น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานเกินกำหนดเวลาทำงานปกติได้ตามหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับงานอุตสาหกรรม

เวลาพัก

ในระหว่างเวลาทำงานเพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนคลายความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า นายจ้างจะต้องกำหนดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. เวลาพักต้องไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง และต้องจัดภายใน ๕ ชั่วโมงแรกของการทำงาน

๒. ถ้าตกลงกับลูกจ้างล่วงหน้าอาจแบ่งเวลาพักเป็นหลายครั้งก็ได้ แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ ๒๐ นาที

๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานที่มีลักษณะจะต้องทำติดต่อกันไป นายจ้างจะไม่กำหนดเวลาพักก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน

๔. ในกรณีที่เป็นการงานฉุกเฉิน นายจ้างจะไม่ให้ลูกจ้างพักก็ได้

วันหยุด

วันหยุดตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้แบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท

ก. วันหยุดประจำปี วัตถุประสงค์ที่กฎหมายให้นายจ้างกำหนดวันหยุดประจำปีให้แก่ลูกจ้าง ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อนหลังจากได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วเป็นเวลาพอสมควร หลักเกณฑ์การกำหนดมีดังนี้

๑. จะต้องมียุติหยุดประจำปีไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑ วัน ซึ่งจะเป็นวันใดในสัปดาห์ก็ได้

๒. วันหยุดประจำปีแต่ละวันต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน

๓. งานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานประมง งานดับเพลิง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันสะสมและเลื่อนวันหยุดไปภายในระยะสี่สัปดาห์ก็ได้

ข. วันหยุดตามประเพณี วัตถุประสงค์ที่กฎหมายให้นายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้แก่ลูกจ้าง ก็เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสไปปฏิบัติภารกิจตามประเพณี หลักเกณฑ์การกำหนดมีดังนี้

๑. ต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไว้ปีละไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน

๒. วันหยุดตามประเพณีที่ประกาศ นายจ้างจะกำหนดวันใดบ้างก็ได้ แต่ต้องมีวันแรงงานแห่งชาติ (๑ พฤษภาคม) รวมอยู่ด้วย ๑ วัน

๓. ถ้าวันหยุดตามประเพณีที่ได้ประกาศไว้แล้วตรงกับวันหยุดประจำปีให้นายจ้างเลื่อนวันหยุดตามประเพณีดังกล่าวไปหยุดในวันทำงานถัดไป

ค. วันหยุดพักผ่อนประจำปี วัตถุประสงค์ที่กฎหมายให้นายจ้างกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อให้ลูกจ้างได้หยุดพักผ่อน แต่ลูกจ้างจะได้รับสิทธิหยุด

พักผ่อนประจำปีก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ทำงานมาแล้วครบ ๑ ปีขึ้นไป การหยุดพักผ่อนประจำปีเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องกำหนดล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้าง หลักเกณฑ์การกำหนดมีดังนี้

๑. ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีจะไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน
๒. นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้
๓. ถ้าลูกจ้างยังไม่ได้ใช้สิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี และถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด (ได้ค่าชดเชย) ลูกจ้างมีสิทธิได้ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วน

การทำงานในวันหยุด

ในกรณีที่นายจ้างได้กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้แล้ว หากนายจ้างมีความจำเป็นที่จะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดที่กำหนดไว้ ก็อาจกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้ และเรียกการทำงานในช่วงนี้ว่า การทำงานในวันหยุด

๑. ในงานอุตสาหกรรมหรืองานพาณิชยกรรม ถ้าเป็นงานมีลักษณะจะต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดเสียมิได้ นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นได้

๒. เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นได้ แต่ต้องได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย

๓. ในกิจการบางประเภท คือ โรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร และสมาคม นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้

วันลา

วันลาตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้แบ่งออกได้เป็น ๓ ประเภท

ก. วันลาป่วย เพื่อให้ลูกจ้างที่เจ็บป่วยไม่สามารถทำงานได้ ได้หยุดเพื่อพักรักษาตัวจนกว่าจะสามารถทำงานได้ หลักเกณฑ์ในการลาป่วยมีดังนี้

๑. ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วันทำงาน

๒. การลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไป นายจ้างจะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งก็ได้ ถ้าไม่อาจหาแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งได้ ให้ลูกจ้างชี้แจงให้นายจ้างทราบ

๓. ถ้านายจ้างจัดแพทย์ไว้ให้แล้ว ให้แพทย์นั้นเป็นผู้ออกใบรับรอง เว้นแต่ลูกจ้างไม่สามารถให้แพทย์นั้นตรวจได้

ข. วันลาเพื่อการคลอด เพื่อให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ได้มีโอกาสหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรได้ หลักเกณฑ์ในการลาคลอดมีดังนี้

๑. ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดครรภ์ละ ๖๐ วัน

๒. ถ้าลาครบ ๖๐ วันแล้ว ยังไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการคลอดก็ให้มีสิทธิลาได้อีก ๓๐ วัน

๓. ในเรื่องใบรับรองแพทย์ การลาเพื่อการคลอดต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับการลาป่วย

ค. วันลาเพื่อรับราชการทหาร เพื่อให้ลูกจ้างที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม ลาเพื่อไปรับราชการทหารดังกล่าวได้ตามจำนวนวันที่ทางราชการกำหนดไว้

การคุ้มครองแรงงานเฉพาะเพศและวัย

ในเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป กฎหมายได้กำหนดการคุ้มครองเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษเฉพาะบุคคลที่เป็นหญิงและบุคคลที่มีอายุน้อยไว้ดังนี้

การคุ้มครองแรงงานหญิง

นายจ้างที่จ้างหญิงไว้เข้าทำงาน นอกจากจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติอื่นแล้ว ยังมี บทบัญญัติพิเศษซึ่งนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามอีกด้วย เหตุผลที่ต้องบัญญัติไว้เป็นพิเศษก็คือ โดยธรรมชาตินั้น สภาพทางร่างกาย สภาพทางจิตใจ สภาพของความสัมพันธ์ทางเพศ ตลอดจนสภาพทางสังคม หญิงแตกต่างกับชาย และความสำคัญของหญิงที่เป็นฝ่ายให้กำเนิดบุตร ซึ่งเป็นแรงงานของชาติต่อไปด้วย สุขภาพอนามัยของหญิงจึงเป็นสิ่งที่พึงได้รับการดูแล อย่างยิ่ง ในการให้หญิงทำงานจึงมีข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ดังนี้

๑. ห้ามใช้หญิงทำงานที่อาจเป็นอันตราย ได้แก่ งานใช้เลื่อยวงเดือน งานเหมืองแร่ที่ต้องทำได้ดิน งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ งานทำความสะอาดเครื่องจักรเครื่องยนต์และเครื่องจักรเครื่องยนต์กำลังทำงาน และงานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

๒. ห้ามใช้หญิงทำงานหนักเกินกำหนด ได้แก่ ห้าม ยก แบก หาม ทาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินสามสิบกิโลกรัมสำหรับการทำงานในที่ราบ หนักเกินยี่สิบห้ากิโลกรัมสำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง หนักเกินหกร้อยกิโลกรัมสำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง และหนักสามร้อยกิโลกรัมสำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช่ราง

๓. ห้ามใช้หญิงอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีและยังไม่สมรสทำงานบางสถานที่ คือ สโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานฝึกสอนเต้นรำ สถานขายและเสพสุรา สถานอาบอบนวด และโรงแรม

๔. ห้ามใช้หญิงทำงานบางเวลา โดยเฉพาะเวลา ๒๔.๐๐ น. — ๐๖.๐๐ น. เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป งานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในระหว่างเวลาดังกล่าว

๕. นายจ้างจะต้องเปลี่ยนเวลาทำงานหรือลดชั่วโมงทำงาน ให้แก่ลูกจ้างหญิง ในกรณีที่อธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมายสั่งให้เปลี่ยนหรือลด เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิง

๖. นายจ้างต้องพิจารณาเปลี่ยนงาน ให้แก่ลูกจ้างหญิงซึ่งมีครรภ์และมีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมได้

การคุ้มครองแรงงานเด็ก

นายจ้างที่จ้างเด็กเข้าทำงาน นอกจากจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติอื่นแล้ว กฎหมายยังกำหนดบทบัญญัติคุ้มครองแรงงานเด็ก ไว้เป็นพิเศษซึ่งนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามอีกด้วย เหตุผลที่ต้องบัญญัติไว้เป็นพิเศษก็คือ เด็กยังอยู่ในวัยที่กำลังเจริญเติบโต หากทำงานที่ไม่เหมาะสมบางอย่างอาจเป็นการบั่นทอนความเจริญเติบโตของร่างกายที่จะเป็นผู้อย่างใหญ่ที่สมบูรณ์แข็งแรงต่อไปในอนาคต หรือมีฉะนั้นเด็กอาจได้รับอันตรายจากการทำงานได้ง่ายอีกประการหนึ่ง เด็กนั้นส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่จะศึกษาเล่าเรียนอยู่ การให้เด็กทำงาน เด็กย่อมมีรายได้ และรายได้เล็ก ๆ น้อย ๆ เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ผูกพันเด็กให้ทำงานอยู่ตลอดไป แทนที่จะไปศึกษาเล่าเรียน อย่างไรก็ตาม สภาพของประเทศเราการให้เด็กทำงานยังจำเป็นต้องมีมาตรการกำหนดการใช้แรงงานเด็กไว้ ดังนี้

๑. ห้ามใช้เด็กอายุน้อยทำงาน นายจ้างจะจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี ทำงานไม่ได้

๒. ห้ามใช้เด็กอายุระหว่าง ๑๒-๑๕ ปี ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาต เว้นแต่งานส่งหนังสือพิมพ์ งานรับใช้เกี่ยวกับการกีฬา งานรับใช้ในงานพาณิชยกรรมที่มีใช้ งานรับใช้ในสถานจำหน่ายและเสพสุรา งานเก็บ จำหน่าย รับประทาน หรือส่งดอกไม้ ผลไม้ เครื่องชำ เครื่องดื่มที่ไม่มีแอลกอฮอล์ และงานยก แบก หาม หาบ ทูน หรือลากของที่มีน้ำหนักไม่เกิน ๑๐ กิโลกรัม และจะให้เด็กดังกล่าวทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐-๐๖.๐๐ น. ไม่ได้ เว้นแต่งานเกี่ยวกับการแสดง ทั้งจะให้ทำงานในวันหยุดก็ไม่ได้เช่นกัน

๓. ห้ามใช้เด็กอายุระหว่าง ๑๕-๑๘ ปี ทำงานอันอาจเป็นอันตราย ได้แก่ งานใต้ดินหรือใต้น้ำ งานผลิตหรือขนส่งวัตถุเคมีที่เป็นอันตราย วัตถุพิษ วัตถุระเบิด

หรือวัตถุไวไฟ งานทำความสะอาดเครื่องจักร หรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน และงานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงาน

การคุ้มครองค่าตอบแทนในการทำงานถือได้ว่าเป็นหัวใจของการคุ้มครองแรงงาน ค่าตอบแทนในการทำงานในที่นี้หมายถึง ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ค่าจ้าง หมายถึง เงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

คำว่า ค่าจ้าง ดังกล่าวข้างต้นมีความสำคัญมาก เพราะการคำนวณเงินประเภทอื่นซึ่งได้แก่ ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย เงินทดแทน และเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน จะต้องคำนวณจาก ค่าจ้าง เป็นพื้นฐาน ดังนั้นปัญหาที่ว่าอะไรเป็นค่าจ้างบ้างจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติของวันหยุด

การคุ้มครองค่าตอบแทนดังกล่าวข้างต้น ได้แก่

๑. กำหนดค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดที่นายจ้างจะต้องจ่ายแก่ลูกจ้าง (ยกเว้นระยะทดลองงาน ๖๐ วันแรกสำหรับค่าจ้างขั้นต่ำ)

๑.๑ ค่าจ้างขั้นต่ำ ไม่น้อยกว่าวันละ ๓๕ บาท สำหรับจังหวัดในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวม ๓๓ จังหวัด ไม่น้อยกว่าวันละ ๓๔ บาท สำหรับจังหวัด ในภาคกลางและภาคใต้ รวม ๓๓ จังหวัด และไม่น้อยกว่าวันละ ๔๕ บาท สำหรับกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรสาคร และนครปฐม

๑.๒ ค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างต่อชั่วโมงหรือต่อหน่วย ที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในเวลาทำงานปกติ

๑.๓ ค่าทำงานในวันหยุด ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างปกติในกรณีที่ ลูกจ้างได้รับค่าจ้างอยู่แล้วในวันหยุดนั้น และไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างปกติในกรณีที่ ลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้น

๑.๔ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วยที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในเวลาทำงานปกติ

ลูกจ้างซึ่งทำงานบางประเภท คือ ลูกจ้างซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชาและมี อำนาจในการจ้าง ลดค่าจ้าง เลิกจ้าง ให้บำเหน็จ ลงโทษหรือวินัยจนขั้วร้องทุกข์ ลูกจ้าง ทำงานขนส่ง ลูกจ้างทำงานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน ลูกจ้างทำงานนอกสถานที่ ซึ่งโดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้ ลูกจ้างทำงานขบวนการจัดจางน รถไฟ ลูกจ้างทำงานเปิดปิดประตูระบายน้ำหรือประตูน้ำ หรืออ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ จะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด และลูกจ้างซึ่งมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับ บัญชาและมีอำนาจในการจ้าง ลดค่าจ้าง ฯลฯ ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดด้วย

๒. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้างทั้งหญิงและชาย เท่ากัน ถ้าทำงานที่มีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณ อย่างเดียวกัน

๓. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานเป็นเงินตราไทย

๔. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานตามกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า เดือนละ ๑ ครั้ง ถ้าผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่ม

๕. กำหนดห้ามมิให้นายจ้างนำหนี้อื่นมาหักค่าตอบแทนในการทำงาน

๖. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี

๗. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วย

๘. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อการคลอด ๓๐ วันแรกของวันที่ลา ถ้าลูกจ้างหญิงนั้นทำงานมาแล้ว ๑๘๐ วัน

๙. กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาเพื่อไปราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมได้ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๓๐ วัน

๑๐. กำหนดให้ผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดชอบกับผู้รับเหมาช่วงที่เป็นนายจ้างในการ จ่ายเงินค่าตอบแทนในการทำงานและเงินอื่นตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง

๑๑. กำหนดให้กระทรวงมหาดไทยจัดเจ้าหน้าที่ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทาง นิติศาสตร์ห้องคดีหรือแก้คดีให้แก่ลูกจ้างที่ยากจน โดยวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ก็เพื่อให้ลูกจ้าง ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานและเงินอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

การคุ้มครองสวัสดิการ

ในฐานะที่นายจ้างเป็นผู้ที่จัดสถานที่หรือกำหนดสถานที่ในการทำงานแก่ลูกจ้าง ฉะนั้นสิ่งจำเป็นต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับการทำงานและความเป็นอยู่ของมนุษย์ นายจ้างจึงต้อง หาไว้เพื่อให้ลูกจ้างได้บริโภคหรือใช้สอยตามควร สิ่งจำเป็นที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างก็คือ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม

ห้องน้ำซึ่งหมายถึงห้องที่ใช้สำหรับชำระล้างร่างกาย

ห้องส้วมซึ่งหมายถึงห้องที่ใช้ถ่ายปัสสาวะและอุจจาระ อันจะต้องจัดให้ถูกต้อง ตามสุขลักษณะ โดยต้องจัดให้มีกระดาดชำระหรือน้ำตามสมควร

นอกจากนี้ ยังกำหนดให้นายจ้างจัดหาปัจจัยในการปฐมพยาบาลตามกฎหมาย รวม ๒๓ อย่าง เช่น สายยางรัดห้ามเลือด สำลี ผ้าพันแผล ยาแดงใส่แผล แอมโมเนียหอม ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน ยาธาตุน้ำแดง วาสลินขาว เป็นต้น

สำหรับในงานอุตสาหกรรม นายจ้างจะต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ไว้ เพื่อรักษาพยาบาลลูกจ้างด้วย

การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และการรักษาพยาบาลลูกจ้าง นายจ้างจะต้อง จัดให้มีจำนวนได้สัดส่วนกับความมากมายของจำนวนลูกจ้างตามตารางดังต่อไปนี้

นายจ้างที่มีลูกจ้าง จัดให้ไม่น้อยกว่า	น้ำสะอาด/ท	ห้องน้ำ/ท	ส้วม/ท	ปัจจัยปรุุมพยาบาล/ชุด	ห้องรักษาพยาบาล/ห้อง	สถานพยาบาล/แห่ง	พยาบาล/คน	แพทย์/คน	ยานพาหนะ/คัน
๑-๑๕ คน	๑	๑	๑	๑					
๑๕-๔๐ คน	๑	๑	๒	๑					
๔๐-๘๐ คน	๒	๑	๓	๑					
เกิน ๘๐ คน ทุก ๆ ๕๐ หรือ เศษที่เกิน ๒๕ คนเพิ่มอีก	๑	๑	๑						
๒๐๐ คนขึ้นไป				๑	๑		๑	๑	
๑,๐๐๐ คนขึ้นไป				๑		๑	๒	๑	๑

การคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน โดยปกติงานทุกประเภทย่อมมีอันตรายซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานได้เสมอ แต่อัตราการเสี่ยงภัยของงานแต่ละประเภทย่อมแตกต่างกัน ไปงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างและงานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักรเป็นงานที่ลูกจ้างอาจได้รับอันตรายได้มากกว่างานประเภทอื่น อันตรายอาจเกิดขึ้นจากของที่ใช้ในกิจการก่อสร้างตกใส่ อันตรายที่เกิดจากเครื่องจักรตัดหรือบดแขนขา ลูกจ้าง อันตรายเกิดขึ้นจากกระแสไฟฟ้า ฯลฯ นอกจากนี้อันตรายอาจเกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ความร้อน เสียง แสง ฯลฯ หรืออาจเกิดขึ้นจากวัตถุดิบหรือสิ่งของที่ใช้ในการผลิต เช่น สารเคมีที่เป็นพิษบางอย่าง ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องหาทางป้องกันอันตรายในการทำงานซึ่งอาจป้องกันได้หลายทางด้วยกัน เช่น

๑. ป้องกันมิให้สภาพของเครื่องจักร สถานที่และสิ่งแวดล้อมเป็นอันตรายต่อลูกจ้าง
๒. ป้องกันตัวลูกจ้างมิให้ได้รับอันตราย

ปัจจุบันได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

งานก่อสร้าง ได้กล่าวถึง

การทำนักร้างซึ่งสภาพของนักร้างจะต้องมีความมั่นคง โดยใช้วัตถุที่ติดและถูกต้องตามหลักกลศาสตร์ เช่น นักร้างเสาไม้ไผ่เรียงเดี่ยว จะใช้รับน้ำหนักเกินน้ำหนักของผู้ปฏิบัติงานและวัสดุที่นำมาใช้งานมิได้ เป็นต้น และต้องให้ความปลอดภัยแก่ผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับนักร้างนั้นด้วย เช่น ต้องทำราวกันตก เป็นต้น

ลูกจ้างซึ่งทำงานก่อสร้างจะต้องมีเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลสวมใส่ เช่น ลูกจ้างงานช่างไม้ต้องสวมหมวกแข็ง รองเท้าพื้นยางหุ้มส้นตลอดเวลาที่ทำงาน ลูกจ้างงานคอนกรีตต้องสวมหมวกแข็ง ถุงมือยาง หรือวัตถุอื่นที่คล้ายกัน และรองเท้ายางหุ้มแข้งตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน เป็นต้น

งานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร ได้กล่าวถึง

การจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลเพื่อให้ลูกจ้างได้สวมใส่ ซึ่งได้แก่ หมวก ถุงมือ แวนตา หน้ากาก รองเท้า เครื่องป้องกันเสียง เป็นต้น

การแต่งกายตลอดจนการปฏิบัติตนของลูกจ้างจะต้องอยู่ในลักษณะที่ปลอดภัยด้วย เช่น การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ไฟฟ้าจะต้องสวมเครื่องนุ่งห่มที่ไม่เปียกน้ำ เป็นต้น หรือในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรลูกจ้างจะต้องไม่ไ้ว้ผมยาวเกินสมควร หรือถ้าไ้ว้ผมยาวก็ต้องรวบหรือทำอย่างหนึ่งอย่างใดในลักษณะที่ปลอดภัย ลูกจ้างจะต้องไม่สวมเครื่องประดับอื่น ๆ เช่น แหวน หรือกิ่งไข่มุก เป็นต้น

เครื่องจักรที่อาจทำอันตรายแก่ลูกจ้างโดยตรง เช่น เครื่องปั๊มหรือตัดวัตถุ ต้องมีเครื่องป้องกันมิให้อวัยวะของลูกจ้างเข้าไปในเครื่องปั๊ม ถ้าเครื่องปั๊มดังกล่าวใช้พลังงานไฟฟ้าจะต้องมีสวิทช์ ๒ ทาง เพื่อให้ลูกจ้างใช้มือทั้งสองเปิดสวิทช์ เป็นต้น

นอกจากนี้ในเรื่องเกี่ยวกับการใช้หม้อน้ำ ก็จะต้องมีมาตรการในการตรวจสอบเพื่อความปลอดภัยจากการระเบิดของหม้อน้ำ ฯลฯ เป็นต้น

งานที่เกี่ยวข้องกับภาวะแวดล้อม ได้กล่าวถึง

ถ้าสถานที่ทำงานมีสภาพความร้อนที่ทำให้ลูกจ้างมีอุณหภูมิในร่างกายสูงกว่าปกติ นายจ้างต้องแก้ไขแหล่งกำเนิดความร้อน เพื่อให้ความร้อนลดลง หรือจัดเครื่องป้องกันความร้อนให้ลูกจ้าง ฯลฯ เป็นต้น

ถ้าสถานที่ทำงานมีการทำงานที่ต้องใช้แสงสว่างให้เพียงพอแก่การทำงาน นายจ้างต้องจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด

ถ้าสถานที่ทำงานที่มีระดับเสียงสูงเกินไป นายจ้างต้องจัดการลดเสียงหรือจัดหาอุปกรณ์ให้ลูกจ้างสวมใส่ ฯลฯ เป็นต้น

งานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ได้กล่าวถึง

ถ้าสถานที่ทำงานมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีหรือฝุ่นแร่ในบรรยากาศของการทำงานมากกว่าที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในสถานที่นั้น ๆ ไม่ได้ ต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ลดความเข้มข้นลง ถ้าปรับปรุงไม่ได้ ต้องจัดให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลตามความเหมาะสม เช่น ที่กรองอากาศ เครื่องช่วยหายใจ ถุงมือยาง รองเท้าพื้นยางหุ้มแข้ง ฯลฯ ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

งานเกี่ยวกับไฟฟ้า ได้กล่าวถึง

สายไฟฟ้าที่ใช้ในสถานประกอบการจะต้องมีลักษณะและคุณสมบัติมาตรฐานที่กำหนดไว้เช่นเดียวกับการเดินสาย และเครื่องประกอบการเดินสายจะต้องมีลักษณะและ

คุณสมบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดวิธีติดตั้งอุปกรณ์เพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้าเกินขนาด การออกแบบติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า การใช้สายดินและการต่อสายดิน การติดตั้งสายล่อฟ้า ตลอดจนการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากไฟฟ้า เช่นนายจ้างต้องจัดหา รองเท้ายางหุ้มข้อชนิดมีสันให้กับลูกจ้างสวมใส่ตลอดเวลาที่ทำงาน เป็นต้น

การคุ้มครองการประสบอันตรายและเจ็บป่วย

ในกรณีที่ลูกจ้าง *ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย* ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน กฎหมายได้กำหนดวิธีการคุ้มครองลูกจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องไว้ ปัญหาสำคัญก็คือเหตุร้ายที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างนั้นเป็นการ “*ประสบอันตราย*” หรือ “*เจ็บป่วย*” ตามความหมายในกฎหมายหรือไม่

ประสบอันตราย หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างหรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้นแก่นายจ้าง

ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ คำว่า *เนื่องจากการทำงาน* ให้แก่นายจ้าง พฤติการณ์อย่างไรจึงจะถือว่าเนื่องจากการทำงาน การพิจารณาที่ผ่านมาขึ้นอยู่กับกรณีวินิจฉัยของพนักงานเงินทดแทน อธิบดีกรมแรงงาน และศาล และยังไม่เคยมีผู้ใดแม้ในประเทศอื่นที่เคยวางหลักไว้ นอกจากพิจารณาเป็นราย ๆ ไป อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ศึกษาแนวความคิดตลอดจนหลักกฎหมายในเรื่องนี้แล้ว มีหลักพอเป็นแนวในการพิจารณาวินิจฉัยได้ดังนี้

๑. อันตรายเกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงานโดยตรง เช่นลูกจ้างทำงานปั๊มโลหะ เครื่องปั๊มกระแทกนิ้วลูกจ้างขาดในขณะทำงาน ลูกจ้างเป็นช่างไฟฟ้า กระแสไฟฟ้ารั่วถูกร่างกายจนถึงแก่ความตาย เป็นต้น

๒. อันตรายเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือบริเวณที่ลูกจ้างทำงานอยู่ เช่นลูกจ้างกำลังอยู่ในโรงงาน เกิดไฟไหม้ขึ้นทำให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ ลูกจ้างหยุดพักเที่ยงกำลังรับประทานอาหารในโรงงาน หม้อน้ำในโรงงานระเบิด ชิ้นส่วนกระเด็นมาถูกลูกจ้างบาดเจ็บสาหัส เป็นต้น

๓. อันตรายเกิดขึ้นในเวลาดำเนินงานของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างอยู่ยามที่สนามบิน เครื่องบินของบุคคลอื่นที่มิใช่ของนายจ้างตกลงมาทับลูกจ้างตาย หรือแม้อันตรายจะเกิดขึ้นจากภัยธรรมชาติ เช่น ขณะทำงานกลางแจ้ง ลูกจ้างถูกฟ้าผ่าถึงแก่ความตาย เป็นต้น

๔. อันตรายที่เกิดจากการประทุษร้ายของบุคคลอันมีสาเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ลูกจ้างเป็นยามถูกคนร้ายฆ่าตายเพื่อความสะดวกในการลักทรัพย์ของนายจ้าง ลูกจ้างเป็นผู้บังคับบัญชาที่เคร่งครัดระเบียบวินัยถูกผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้ออกคำสั่งเลิกจ้างไปแล้วยิงตาย เป็นต้น

๕. อันตรายที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ลูกจ้างทำงานก่อสร้าง แดดร้อนมากจนลูกจ้างเป็นลมตกลงมาถึงแก่ความตาย เป็นต้น

๖. อันตรายเกิดขึ้นในขณะที่ลูกจ้างเดินทางไปทำงานโดยมีหัวหน้างานเป็นคนควบคุม เช่น ลูกจ้างขึ้นรถบัสของนายจ้างในขณะที่เดินทางไปทำงาน โดยมีหัวหน้างานควบคุมไป และตกจากรถบัส รถบัสทับถึงแก่ความตาย เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๐๔/๒๕๑๖ ระหว่าง บริษัทชีวิตไทยแลนด์ จำกัด โจทก์ กระทรวงมหาดไทย กับพวก จำเลย)

สำหรับอันตรายที่เกิดขึ้นในกรณีอื่นนอกจากที่กล่าวแล้ว ก็ควรถือหลักวินิจฉัยที่ว่า “อันตรายที่ลูกจ้างได้รับนั้นจะต้องเป็นผลโดยตรงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงานนั้นหรือเป็นผลใกล้ชิดเกี่ยวกับการทำงานนั้น”

หมายเหตุ ๑. ลูกจ้างมีหน้าที่ขับรถจักรยานยนต์ของนายจ้างไปทำหน้าที่เดินตลาดขายเบะแซและเก็บเงินมาจากลูกค้า นายจ้างมอบให้ลูกจ้างดูแลรักษารถจักรยานยนต์นั้น และอนุญาตให้ขับกลับไปบ้านและมาทำงานได้ด้วย หากลูกจ้างประสบอันตราย (ถูกสามล้อเครื่องชน) ในขณะที่ขับรถจักรยานยนต์ของนายจ้างดังกล่าวจากบ้านจะไปทำงานที่สำนักงานตามปกติ เช่นนี้ ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๗๙/๒๕๒๐ ระหว่าง ท.จ.ก. โรงงานเบะแซไทยเฮงฮวด โจทก์ นางลาวัลย์ อิศรางกูร ณ อยุธยา กับพวก จำเลย)

๒. ลูกจ้างเดินทางไปทำงานเอง ถึงหน้าโรงงานเวลา ๗.๐๐ น. เศษ ยังไม่ถึงเวลาทำงาน ลูกจ้างยืนรอเพื่อนอยู่ที่หน้าประตูโรงงานภายนอกบริเวณโรงงาน ถูกรถยนต์บรรทุกที่แล่นมาตามถนนพุ่งเข้าชนตรงบริเวณหน้าประตูโรงงานถึงแก่ความตายทันที ไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๐๗/๒๕๒๑ ระหว่าง บริษัทไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ต จำกัด โจทก์ กรมแรงงาน จำเลย)

๓. ลูกจ้างการรถไฟแห่งประเทศไทยออกเดินทางจากบ้านพักจะไปโรงกลึงเพื่อเอาป้ายสำหรับเดินตรวจทางตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง แต่เดินทางไปยังไม่ทันถึงโรงกลึง ก็ประสบอันตรายโดยถูกรถไฟชนศีรษะ แขนและขาขาด ตายคาที่ เช่นนี้ถือว่ายังเดินทางไปไม่ถึงสถานที่ที่จะเริ่มต้นทำงานและยังมิได้ลงมือทำงานให้แก่นายจ้าง ไม่เป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๔๗/๒๕๒๒ ระหว่าง การรถไฟแห่งประเทศไทย โจทก์ นายสุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์ กับพวก จำเลย)

นอกจากคำว่า “เนื่องจากการทำงาน” แล้ว ยังมีคำว่า “เนื่องจากการรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง” ด้วย ซึ่งที่จริงคำนี้ก็อยู่ในคำว่า “เนื่องจากการทำงาน” นั่นเอง การรักษาผลประโยชน์ของนายจ้าง มีตัวอย่างเช่น โรงงานเกิดไฟไหม้ ลูกจ้างช่วยนายจ้างดับไฟเองโดยไม่ได้เรียกชานวานใช้ เป็นต้น

เจ็บป่วย หมายความว่า “การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น”

คำว่า “เจ็บป่วย” ตามคำวิเคราะห้ศัพท์ จึงหมายถึงเฉพาะโรคซึ่งเกี่ยวกับการทำงานที่ประกาศไว้เท่านั้น ส่วนใหญ่ได้แก่โรคที่เกิดขึ้นจากสารพิษต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ สารหนู ตะกั่ว แมงกานีส ฟอสฟอรัส ฮาโลเจน ปะการัง โครเมียม คาร์บอนไดออกไซด์ เป็นต้น โรคที่เกิดจากเชื้อ เช่น โรคแอนแทรกซ์ เป็นต้น โรคซึ่งเกิดจากร่างกายรับสารตกค้าง เช่น โรคแอสเบสโตซิส โรคนิวมโคโนโอซิส โรคบิสซิโนซิส เป็นต้น โรคผิวหนังที่เกิดจากการสัมผัสสารเนื่องจากการทำงาน และโรคซึ่งเกิดจากกัมมันตภาพรังสี เป็นต้น

ลักษณะการคุ้มครอง

การคุ้มครองการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เป็นการคุ้มครองอย่างเต็มรูป ซึ่งหมายถึง นายจ้างจะต้องรับผิดชอบอันตรายที่เกิดขึ้นนั้น ลูกจ้างจะมีส่วนผิดอยู่ด้วย หรือ นายจ้างไม่มีโอกาสป้องกันอันตรายนั้นก็ตาม ถือหลักความรับผิดชอบโดยเคร่งครัด ยกเว้นอยู่ ๒ กรณีเท่านั้น คือ

๑. ลูกจ้างเสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้
๒. ลูกจ้างจงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ผู้มีสิทธิได้รับการคุ้มครอง

๑. ตัวลูกจ้างเอง ในกรณีที่ลูกจ้างมีชีวิตอยู่
๒. ผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายซึ่งได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตรที่มีอายุไม่เกิน ๑๘ ปี หรือเกิน ๑๘ ปีแล้ว แต่ยังศึกษาอยู่ หรือทุพพลภาพ จิตพินเพื่อน ไม่สมประกอบ
๓. ผู้อยู่ในความอุปการะ ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ผู้ที่อยู่ในความอุปการะของลูกจ้างผู้ตายเป็นผู้ได้รับการคุ้มครอง

หน้าที่ของนายจ้าง

- เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างมีหน้าที่ดังนี้
๑. จัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที
 ๒. ถ้าลูกจ้างตาย ไม่มีผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพลูกจ้างไปพลางก่อน ถ้าเกิน ๔๘ ชั่วโมงแล้ว ไม่มีผู้ใดมาขอเป็นผู้จัดการศพ นายจ้างต้องจัดการศพลูกจ้างตามประเพณี
 ๓. ต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อพนักงานเงินทดแทนทันทีภายใน ๑๕ วัน

๔. ต้องจ่าย เงินทดแทน ดังนี้

๑. ค่ารักษาพยาบาล ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. ค่าทำศพ จำนวนเท่ากับ ๓ เท่าของค่าจ้าง ไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ บาท และไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

๓. ค่าทดแทน ซึ่งมี ๓ ประเภท คือ

ก. ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ จ่ายเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่รักษา แต่ไม่เกิน ๑ ปี ถ้าลูกจ้างไม่สามารถมาทำงานได้ตลอดไป (ทุพพลภาพ) จ่าย ๖๐ % ของค่าจ้างเป็นรายเดือน เป็นเวลา ๑๐ ปี

ข. ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะในการทำงาน จ่ายครึ่งหนึ่งของค่าจ้างตามความสำคัญของอวัยวะนั้นตามที่กำหนดในกฎหมาย เช่น ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท ประสบอันตรายจนนิ้วหัวแม่มือขวาขาด จะได้รับค่าทดแทนสำหรับนิ้วหัวแม่มือขวาเป็นรายเดือน เดือนละ ๑,๐๐๐ บาท มีกำหนด ๑๐ เดือน เป็นต้น

ค. ค่าทดแทนกรณีลูกจ้างตาย จ่าย ๖๐ % ของค่าจ้างเป็นรายเดือนเป็นเวลา ๕ ปี

หมายเหตุ เมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายไปแล้ว นายจ้างจะไล่เบี้ยเรียกเงินทดแทนที่ตนได้จ่ายไปจากผู้ที่ทำละเมิดเป็นเหตุให้ลูกจ้างประสบอันตรายไม่ได้ เพราะการจ่ายเงินทดแทนเป็นหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายพิเศษใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างโดยเฉพาะ และไม่ได้ให้สิทธิแก่นายจ้างเช่นว่านั้นไว้ เมื่อนายจ้างไม่มีสิทธิฟ้องไล่เบี้ย ผู้รับประกันภัยแม้จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้างไปแล้ว ก็ไม่มีสิทธิที่จะรับช่วงมาไล่เบี้ย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๓๑๓/๒๕๒๐ ระหว่าง บริษัทประกันคุ้มภัย จำกัด โจทก์ นายเกษฯ เปลี่ยนวิถี จำเลย)

กองทุนเงินทดแทน

ในปัจจุบัน นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี นนทบุรี สมุทรสาคร นครปฐม ชลบุรี ราชบุรี สระบุรี สงขลา ภูเก็ต กาญจนบุรี (เฉพาะบางอำเภอ) เชียงใหม่ ลำปาง ขอนแก่น อุดรธานี นครราชสีมา พระนครศรีอยุธยา นครสวรรค์ อุบลราชธานี สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ยะลา ระนอง และพิษณุโลก ตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป ไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างของตน ภาระในการจ่ายเงินทดแทนเป็นของรัฐ (กรมแรงงาน) แต่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน (ทำนองเบี้ยประกัน) ตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

แนวคิดในกฎหมายปัจจุบัน

๑. เงินทดแทน ยังถือหลักโดยคำนวณจากค่าจ้าง ผู้ได้ค่าจ้างมากย่อมได้ค่าทดแทนมาก
๒. เงินทดแทน ยังถือหลักให้เฉพาะอวัยวะส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๓. เงินทดแทน ยังถือหลักกลาง ถือว่า อวัยวะอย่างเดียวกันมีค่าเท่ากันในทุกสาขาอาชีพ
๔. เงินทดแทน ยังถือหลักความเท่าเทียมของวัย ไม่ว่าผู้ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอายุมากน้อยเท่าใด และทำงานนานเท่าใด ถ้าประสบอันตรายอย่างเดียวกันได้เงินทดแทนตามอัตราและหลักเกณฑ์เดียวกัน

การพิจารณาเงินทดแทน

เมื่อมีการ ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย เกิดขึ้น พนักงานเงินทดแทน จะเป็นผู้พิจารณาออกคำสั่งเงินทดแทนโดยสั่งให้นายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนจ่ายเงินทดแทน ซึ่งในคำสั่งจะกำหนดระยะเวลาและจำนวนเงินไว้ด้วย ถ้าคู่กรณีไม่พอใจอาจอุทธรณ์คำสั่งต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือ คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ได้ภายใน ๓๐ วัน และถ้าไม่พอใจคำสั่งอุทธรณ์ของอธิบดีกรมแรงงานหรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนอาจนำคดีไปฟ้อง ศาลแรงงาน ได้ภายใน ๓๐ วันเช่นกัน

การคุ้มครองการเลิกจ้าง

อำนาจการเลิกจ้าง

กฎหมายคุ้มครองแรงงานปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติในลักษณะของการคุ้มครองมิให้ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควร อำนาจในการเลิกจ้างยังเป็นของนายจ้างอยู่ เพียงแต่ว่าถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีเหตุอันสมควรตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้าง

อัตราค่าชดเชย

๑. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้ว ๑๒๐ วัน แต่ไม่ถึง ๑ ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน
๒. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้ว ๑ ปี แต่ไม่ถึง ๓ ปี จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน
๓. ถ้าลูกจ้างทำงานมาแล้ว ๓ ปีขึ้นไป จ่ายเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน

ข้อยกเว้น

๑. ลูกจ้างซึ่งนายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกว่า ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกิน ๑๘๐ วัน และยังคงอยู่ในระยะเวลานั้น
๒. ลูกจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลา
๓. ลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้
 - ๓.๑ ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 - ๓.๒ จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 - ๓.๓ ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน
 - ๓.๔ ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร
 - ๓.๕ ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - ๓.๖ ได้รับความจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

หมายเหตุ ลูกจ้างเดินทางไปซ่อมรถตถนนตามคำสั่งของนายจ้าง แต่รถยนต์ที่เป็นพาหนะเดินทางไปเสียต้องแก้ไขอยู่จน ๑๖.๐๐ น. เศษ จึงไม่เดินทางไปซ่อม เพราะเห็นว่าจนหมดเวลาทำงานตามปกติแล้ว (เวลา ๑๗.๐๐ น.) พฤติการณ์ดังกล่าวยังถือไม่ได้ว่าลูกจ้างนั้นขัดคำสั่งของนายจ้าง ถ้านายจ้างเลิกจ้างเพราะเหตุนี้ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ (คำพิพากษาฎีกาที่ ๘๘๘/๒๕๒๐ ระหว่างบริษัทพรหมวิวัฒน์ จำกัด โจทก์ กระทรวงมหาดไทย กับพวก จำเลยร่วม กรมแรงงาน จำเลย)

การเลิกจ้างตามกฎหมายอื่น

ในการเลิกจ้างลูกจ้าง มีบทบัญญัติในกฎหมายอื่นซึ่งเกี่ยวข้องกับการเลิกจ้างอีก คือ

๑. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งระบุถึงการบอกกล่าวล่วงหน้าและการจ่ายค่าสินไหมทดแทนแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

๒. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างขณะใช้สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง เจริญ รับการไกล่เกลี่ย และขณะพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวมทั้งการเลิกจ้างที่ถือว่าเป็น *การกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย*

๓. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งบัญญัติว่า “ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง.....หรือกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้ให้แทน.....ได้”

การคุ้มครองนิติสัมพันธ์

ความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมักจะมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอ ปัญหาพื้นฐานก็คือ ระเบียบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในการทำงาน นายจ้างได้กำหนดไว้อย่างไร เมื่อมีการฝ่าฝืนจะดำเนินการลงโทษอย่างไร ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานต่าง ๆ ว่าจ่ายถูกต้องหรือไม่ เพียงใด ตลอดจนปัญหาเกี่ยวกับอายุการทำงานของลูกจ้างแต่ละคน เพื่อขจัดปัญหาพื้นฐานเหล่านี้ และเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างด้วยใน

กรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ได้จัดทำหลักฐานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้เป็นหนังสือและเป็นภาษาไทย

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน นายจ้างเป็นฝ่ายกำหนดขึ้นและประกาศไว้ให้ลูกจ้างทราบ พร้อมทั้งส่งสำเนาให้อธิบดีกรมแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

๑. วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
๒. วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
๓. หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
๔. วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด
๕. วันลา และหลักเกณฑ์การลา
๖. วินัยและโทษทางวินัย
๗. การยื่นคำร้องทุกข์
๘. การเลิกจ้าง

ทะเบียนลูกจ้าง

ทะเบียนลูกจ้าง นายจ้างต้องจัดทำขึ้นไว้และแก้ไขรายการต่าง ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ทะเบียนลูกจ้างอย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| ๑. ชื่อตัวและชื่อสกุล | ๖. วันที่เริ่มจ้าง |
| ๒. เพศ | ๗. อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทน |
| ๓. สัญชาติ | อย่างอื่น |
| ๔. วันเดือนปีเกิดหรืออายุ | ๘. วันสิ้นสุดของการจ้าง |
| ๕. ที่อยู่ปัจจุบัน | |

เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ฯ อย่างน้อยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

๑. วันและเวลาทำงาน
๒. ผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย
๓. ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ในการจ่ายเงินดังกล่าว นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานด้วย

การบริหารกฎหมาย

การบริหาร

ในการบริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะพิจารณาดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายมากที่สุด เนื่องจากกฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษซึ่งมีลักษณะของความเฉพาะอยู่ จึงจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะเพื่อพิจารณาเรื่องนี้ซึ่งตามกฎหมายระบุให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษากรมแรงงานเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ในต่างจังหวัดได้แก่ สำนักงานแรงงานจังหวัด หรือ ที่ว่าการอำเภอท้องที่

เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวจะเป็นผู้ดูแลให้ผู้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายได้ปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ โดยวิธีการตรวจตรา การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การสอบสวนและพิจารณา ในกรณีที่พบว่ามิใช่ปฏิบัติตามกฎหมาย เจ้าหน้าที่อาจชี้แจงแนะนำหรืออาจให้คำเตือนโดยกำหนดระยะเวลาให้ปฏิบัติหรืออาจดำเนินคดีอาญาต่อไป

การร้องเรียน

ลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย หรือพบว่านายจ้างของตนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอาจร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นได้ ทั้งทางโทรศัพท์ ทางจดหมาย หรือไปร้องเรียนด้วยตนเอง การเรียกร้องให้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินต่าง ๆ

ลูกจ้างอาจไปร้องด้วยตนเองโดยยื่นคำร้องตามแบบที่กำหนดไว้ และเจ้าหน้าที่จะสอบสวนข้อเท็จจริงจากทั้งสองฝ่าย ถ้าเห็นว่านายจ้างยังปฏิบัติไม่ถูกต้อง เจ้าหน้าที่จะออกคำเตือนให้นายจ้างปฏิบัติ โดยกำหนดระยะเวลาให้นายจ้างปฏิบัติตามสมควร นายจ้างจะต้องปฏิบัติตามภายในระยะเวลานั้น ถ้าไม่ปฏิบัติตาม เจ้าหน้าที่จะดำเนินคดีอาญารฐานฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวงมหาดไทยต่อไป

นอกจากจะดำเนินการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ลูกจ้างอาจยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานได้

สภาพบังคับ

การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบันไม่ว่าในเรื่องใด อาจได้รับโทษทางอาญา คือ จำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล ทั้งนิติบุคคลและผู้กระทำการแทนนิติบุคคลนั้น เช่น หัวหน้าผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ฯลฯ ต้องรับผิดชอบทางอาญาร่วมกันทั้งสองคนตามคำวิเคราะห์ศัพท์คำว่า “นายจ้าง” (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๖๗/๒๕๒๐ ระหว่าง พนักงานอัยการประจำศาล จังหวัดมโนบุรี โจทก์ ห.จ.ก. ปานทองพาณิชย์ฯ กับพวก จำเลย)

การเปรียบเทียบปรับ

ความผิดตามกฎหมายแรงงานเป็นความผิดที่เกิดจากมีกฎหมายพิเศษบัญญัติกำหนดไว้ ผู้ที่ไม่ทราบข้อบัญญัติในกฎหมาย ก็จะไม่รู้ว่าตนกระทำความผิด ผู้กระทำผิดจึงไม่ควรได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับอาชญากร แม้กฎหมายปัจจุบันจะกำหนดโทษถึงจำคุก แต่ถ้านายจ้างผู้กระทำความผิดได้สำนึกผิด และได้ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนที่ผิดจนถูกต้องครบถ้วนแล้ว ก็อาจไม่ต้องรับโทษจำคุก โดยขอให้คณะกรรมการเปรียบเทียบ ซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน อธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทนพิจารณาเปรียบเทียบปรับตามสมควรได้

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

ลักษณะและขอบเขต

ลักษณะ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิ หน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้ รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่ายมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะนำมาซึ่งความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศชาติเป็นสำคัญ

ข้อ

กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งมีผลใช้บังคับมาตั้งแต่วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๑๘ เป็นต้นมา

ขอบเขต

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้บังคับแก่กิจการทั่วไปที่มีการจ้างงานระหว่างฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” กับอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” (คำว่าลูกจ้างตามกฎหมายนี้รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย) ยกเว้นกิจการดังต่อไปนี้คือ

๑. ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และราชการของกรุงเทพมหานคร

๒. กิจการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ตามกฎหมายว่าด้วยการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

การเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

การเรียกร้อง

โดยปกติการจ้างงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นเรื่องการตกลงกันเองระหว่างทั้งสองฝ่ายที่จะกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้โดยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของลูกจ้าง ฯลฯ ไว้ ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างจะกำหนดหรือตกลงกันให้ต่ำกว่านั้นมิได้

ความเกี่ยวพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ตกลงกันไว้แล้วนี้เรียกว่า “สภาพการจ้าง”

“สภาพการจ้าง” หมายความว่าเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“สภาพการจ้าง” ที่ตกลงกันไว้แล้วนั้นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจขอแก้ไขเปลี่ยนแปลง เช่น ฝ่ายลูกจ้างอาจขอให้ฝ่ายนายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้ หรือขอให้จัดสวัสดิการในเรื่องรถรับส่ง หรือขอให้จัดวันหยุดประจำสัปดาห์เพิ่มจากสัปดาห์ละหนึ่งวันเป็นสองวัน เป็นต้น ฝ่ายนายจ้างก็อาจขอเปลี่ยนเวลาทำงาน หรือขอเปลี่ยนวันหยุดประจำสัปดาห์จากหยุดวันอาทิตย์พร้อมกันเป็นหยุดโดยผลัดเปลี่ยนกันหยุด เป็นต้น

วิธีการขอแก้ไขเปลี่ยนแปลงดังกล่าวกระทำกันเองทันทีไม่ได้ จะต้องกระทำตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดคือ ต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือต่ออีกฝ่ายหนึ่ง ว่าประสงค์จะขอแก้ไขข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีอยู่นั้นในเรื่องใดอย่างใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อเจรจาต่อรองหาทางทำความตกลงกันต่อไป

ในกรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างจะแจ้งข้อเรียกร้องต่อลูกจ้างทุกคนหรือต่อผู้แทนลูกจ้าง หรือต่อสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างของตนเป็นสมาชิกก็ได้ ทั้งนี้ นายจ้างจะแจ้งเองหรือให้สมาคมนายจ้างแจ้งให้ก็ได้

ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง ลูกจ้างอาจจะทำได้สองวิธีด้วยกันคือ

๑. แจ้งข้อเรียกร้องเอง โดยรวมตัวกันหรือหาลูกจ้างที่เห็นชอบด้วยกับการเรียกร้องนั้นให้ได้อย่างน้อย ๑๕ % ของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง โดยแนบรายชื่อและลายมือชื่อของลูกจ้างดังกล่าวไปด้วยกับข้อเรียกร้องนั้น

๒. ให้สหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องแทน โดยสหภาพแรงงานนั้นจะต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างทำงานกับนายจ้างนั้นอย่างน้อย ๒๐ % ของลูกจ้างทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น แต่ไม่ต้องแนบรายชื่อหรือลายมือชื่อของลูกจ้างผู้ใดไปด้วย และสหภาพแรงงานนั้นไม่ต้องแจ้งว่ามีสมาชิกเป็นใครบ้างและจำนวนเท่าใด หากนายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องสงสัยว่าสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกครบหรือไม่ ผู้นั้นก็อาจยื่นคำร้องต่อพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานเพื่อตรวจสอบได้

เมื่อฝ่ายหนึ่งแจ้งข้อเรียกร้องต่ออีกฝ่ายหนึ่งแล้ว กฎหมายกำหนดให้ทั้งสองฝ่ายเจรจาต่อรอง ทำความตกลงกันต่อไป

การเจรจา

ในการเจรจาทั้งสองฝ่ายต้องมี *ผู้เข้าร่วมในการเจรจา* เสมอ รายชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจานั้น ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องจะแจ้งไปพร้อมกับข้อเรียกร้องหรือแจ้งภายหลังก็ได้ ส่วนฝ่ายรับข้อเรียกร้องจะต้องรับแจ้งรายชื่อต่อฝ่ายแจ้งเมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว

ผู้เข้าร่วมในการเจรจาจะต้องมีไม่เกินฝ่ายละ ๗ คน

ผู้แทนหรือผู้เข้าร่วมในการเจรจาของนายจ้างได้แก่นายจ้างเองหรือเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำ หรือเป็นกรรมการสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้าง

ผู้แทนหรือผู้เข้าร่วมในการเจรจาของลูกจ้างได้แก่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือกรรมการสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน

ในการเจรจาแต่ละฝ่ายอาจตั้งที่ปรึกษาได้ฝ่ายละไม่เกิน ๒ คน

ผู้เข้าร่วมในการเจรจาทั้งสองฝ่ายจะต้องเริ่มเจรจาทันทีภายใน ๓ วันนับแต่วันที่
ได้รับข้อเรียกร้อง หรือจะต้องเจรจาครั้งแรกภายในกำหนด ๓ วันนับแต่วันแจ้งข้อเรียกร้อง
นั่นเอง

เมื่อมีการเจรจากันครั้งหนึ่งภายใน ๓ วันแล้ว ทั้งสองฝ่ายจะเจรจากันต่อไปอีก
ครั้งและกี่วันก็ได้ ไม่มีกำหนดระยะเวลาในการเจรจาไว้ ทั้งนี้จนกว่าทั้งสองฝ่ายจะตกลงกัน
ได้ หรือจนเห็นว่าไม่อาจจะตกลงกันได้ต่อไป

ในกรณีที่ตกลงกันได้ ทั้งสองฝ่ายจะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันไว้เป็น
หลักปฏิบัติต่อกันต่อไป แต่ถ้าตกลงกันไม่ได้ถือว่ามิใช่ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น คู่กรณีจะเข้าสู่
ขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายต่อไป

การระงับข้อพิพาทแรงงาน

การไกล่เกลี่ย

ข้อพิพาทแรงงานอาจเกิดขึ้นได้เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ดังนี้

๑. เมื่อไม่มีการเจรจากันภายใน ๓ วันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ไม่ว่า
เพราะเหตุใด

๒. เมื่อมีการเจรจาแล้ว จะกี่ครั้งก็ตาม ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องเห็นว่า ไม่อาจ
ตกลงกัน ตามที่เรียกร้องไปได้อีกแล้ว

เมื่อมี ข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องรีบแจ้งต่อพนักงาน
งานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายในเวลา ๒๔ ชั่วโมง นับแต่เวลาที่เกิดข้อพิพาท
แรงงานขึ้น

เมื่อพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้รับแจ้งแล้ว จะเรียกผู้เข้าร่วมในการ
เจรจาของทั้งสองฝ่ายมาประชุม ชี้แจง ดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน โดย
มีระยะเวลาในการไกล่เกลี่ย ๕ วัน นับแต่วันที่รับแจ้ง

ในการไกล่เกลี่ยถ้าทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ก็จะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกัน
ไว้เป็นหลักปฏิบัติกันต่อไป แต่ถ้าครบ ๕ วันแล้วไม่ว่าจะมีการไกล่เกลี่ยกี่ครั้งก็ตาม ถ้าคู่กรณี

ตกลงกันไม่ได้ ก็ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งคู่กรณีอาจใช้วิธีการบังคับกันในทางเศรษฐกิจเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งยินยอมตกลงด้วยการปิดงาน หรือนัดหยุดงาน หรือคู่กรณีอาจเลือกวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างอื่น หรือคู่กรณีอาจถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดต่อไปก็ได้

๕ การชี้ขาด

เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้นในกิจการใด ให้พิจารณาว่ากิจการนั้นเป็นกิจการสำคัญหรือกิจการธรรมดา

ในกรณีเป็น กิจการสำคัญ คือ การรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปา การผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล กิจการทุกประเภทของรัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ กิจการของวิทยาลัยเอกชนและของโรงเรียนราษฎร์ตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชนและกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ กิจการสหกรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการสหกรณ์ กิจการขนส่งทั้งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ รวมตลอดถึงกิจการบริการเสริมการขนส่ง หรือเกี่ยวเนื่องกับการขนส่ง ณ สถานีขนส่ง ท่าเทียบเรือ ท่าอากาศยาน และกิจการท่องเที่ยว และกิจการจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงตามกฎหมายว่าด้วยน้ำมันเชื้อเพลิงนั้น คู่กรณีจะถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาด คือ พนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานจะส่งข้อพิพาทแรงงานนั้นให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คือคณะบุคคลซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งขึ้นมีจำนวน ๔ ถึง ๑๕ คน โดยต้องแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละอย่างน้อย ๓ คน

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาวินิจฉัยและแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับข้อพิพาทแรงงานนั้น

ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยดังกล่าว อาจอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ถ้าทั้งสองฝ่ายเห็นด้วยหรือไม่ได้อุทธรณ์ก็ต้องปฏิบัติตามคำวินิจฉัยนั้น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจะวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบภายใน ๑๐ วันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยอุทธรณ์เป็นที่สุด ทั้งสองฝ่ายไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ต้องปฏิบัติตาม การไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีเป็นความผิดมีโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือปรับไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ในกรณีที่เป็นการชกฉวยโอกาส หรือกิจการอื่น ๆ นอกจากกิจการสำคัญดังกล่าว ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

การตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทั้งสองฝ่ายต้องร่วมกันตั้งขึ้น โดยจะตั้งคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ หากตั้งหลายคนก็ควรตั้งเป็นจำนวนคี่ เช่น ๓, ๕ หรือ ๗ เป็นต้น

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และดำเนินการโดยให้ทั้งสองฝ่ายแถลงเหตุผลกับนำพยานเข้าสืบ และออกคำชี้ขาดให้ทั้งสองฝ่ายปฏิบัติตาม

การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นความผิดมีโทษจำคุกไม่เกิน ๑ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

สำหรับกิจการธรรมดา^๕นี้ คู่กรณีอาจอุทธรณ์บังคับให้เข้าสู่การชี้ขาดได้ ในกรณีดังต่อไปนี้ คือ

๑. เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นอาจมีผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีจะสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะชี้ขาดภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับคำสั่ง แต่ระยะเวลาดังกล่าวรัฐมนตรีอาจขยายได้ตามที่เห็นสมควร

คำชี้ขาดดังกล่าวนี้เป็นที่สุด ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดดังกล่าวเป็นความผิดมีโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๒. เมื่อมีการประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือเมื่อประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง หรือกิจการประเภทใดประเภทหนึ่งเข้าสู่การชี้ขาดของคณะบุคคลที่กำหนดหรือแต่งตั้งไว้ได้

คำชี้ขาดของคณะบุคคลดังกล่าวให้เป็นที่สุด ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตาม

การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของคณะบุคคลนี้เป็นความผิดมีโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(ตั้งแต่วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๑๙ เป็นต้นมา ได้มีประกาศใช้กฎอัยการศึก และได้มีประกาศของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในราชกิจจานุเบกษา ให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรเข้าสู่การชี้ขาดของคณะบุคคลที่ได้แต่งตั้งขึ้น คณะบุคคลนั้นคือ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม และสมุทรปราการ และคณะข้าราชการประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดหรือปลัดจังหวัด อัยการจังหวัด และแรงงานจังหวัด สำหรับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น ดังนั้นข้อพิพาทแรงงานในกิจการธรรมดาดังกล่าวนี้จะต้องเข้าสู่การชี้ขาดของคณะบุคคลทั้งสิ้น คู่กรณีจะใช้วิธีการอื่นใดในการระงับข้อพิพาทแรงงานหรือใช้วิธีการบังคับกันทางเศรษฐกิจมิได้อีก ทั้งนี้จนกว่าจะมีประกาศกระแสพระบรมราชโองการให้ยกเลิกประกาศใช้กฎอัยการศึกนั้น หรือจนกว่ารัฐมนตรีจะประกาศยกเลิกกำหนดเช่นว่านี้เสีย)

๓. เมื่อมีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน (ชอบด้วยกฎหมาย) แล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นว่า อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศ หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชน หรืออาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรืออาจขัด

ต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีอาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้

ทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น

การไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดดังกล่าวเป็นความผิด มีโทษจำคุกไม่เกิน ๑ ปี หรือปรับ
ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การปิดงานหรือการนัดหยุดงาน

การปิดงานเป็นมาตรการทางเศรษฐกิจที่นายจ้างกระทำเพื่อบังคับให้ลูกจ้างยอม
ตามที่ตนเรียกร้องหรือให้ลูกจ้างถอนข้อเรียกร้องหรือให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับ
สภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยการไม่ยอมให้ลูกจ้างเข้าทำงานชั่วคราว
(และไม่ยอมจ่ายค่าจ้างให้) จนกว่าลูกจ้างจะปฏิบัติตามนั้น

การนัดหยุดงานเป็นมาตรการทางเศรษฐกิจที่ลูกจ้างกระทำเพื่อบังคับให้นายจ้าง
ยอมตามที่ตนเรียกร้องหรือให้นายจ้างถอนข้อเรียกร้องหรือให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยว
กับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยการไม่ยอมเข้าทำงานชั่วคราว จนกว่า
นายจ้างจะปฏิบัติตามนั้น

การปิดงานและการนัดหยุดงานกระทำได้เฉพาะนายจ้างและลูกจ้างในกิจ
การธรรมดาเท่านั้น และจะกระทำได้เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ (โดย
ไม่ถูกบังคับเข้าสู่การชี้ขาด หรืออยู่ในระหว่างการชี้ขาด) แล้ว หรือเมื่ออีกฝ่ายหนึ่งไม่
ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ก่อนการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องแจ้งเป็น
หนังสือให้พนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานและอีกฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้าเป็นเวลา
อย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมง

การปิดงานหรือการนัดหยุดงานที่ฝ่าฝืนเงื่อนไขหรือกระบวนการดังกล่าวข้างต้น
เป็นความผิด มีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เมื่อนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก็อาจสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่เคยจ่ายให้แก่ลูกจ้างนั้น หรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งนัดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ หรือจัดบุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพราะการปิดงานหรือการนัดหยุดงานนั้นได้ หรือในกรณีที่มีการประกาศกฎอัยการศึกหรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยอาจสั่งให้นายจ้างเลิกปิดงานหรือสั่งให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานได้

การฝ่าฝืนคำสั่งรัฐมนตรีดังกล่าวเป็นความผิด กรณีแรกมีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ กรณีหลังมีโทษจำคุกไม่เกิน ๒ ปี หรือปรับไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

กฎหมายมีวัตถุประสงค์ที่จะให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนพอสมควร (๒๐ คนขึ้นไป) มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไว้เป็นหลักในการจ้างงานและการทำงานต่อกัน

ถ้าทั้งสองฝ่ายไม่ทำขึ้น ให้ถือว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานซึ่งนายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อ ๖๔ และ ๖๕ แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

เมื่อมีการแจ้งข้อเรียกร้องแล้ว ต่อมาทั้งสองฝ่ายตกลงกันได้ ไม่ว่าจะตกลงกันในชั้นเจรจาตนเอง ในชั้นไกล่เกลี่ยหรือในชั้นอื่น ๆ ทั้งสองฝ่ายจะทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจาของทั้งสองฝ่ายไว้เป็นหลักฐานต่อไป

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นระหว่างที่ทั้งสองฝ่ายเจรจาตนเองหรือระหว่างการไกล่เกลี่ยของพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงานนั้น นายจ้างจะต้องนำข้อตกลงนั้นไปเปิดเผยโดยเปิดเผย ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

เป็นเวลา ๓๐ วัน โดยเริ่มประกาศใน ๓ วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกัน นอกจากนั้นนายจ้างจะต้องนำข้อตกลงนั้นไปจดทะเบียนต่ออธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมายภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้ตกลงกันนั้นด้วย

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันไว้ แต่จะกำหนดเวลาเกินกว่า ๓ ปีไม่ได้ แต่ถ้าไม่ตกลงเรื่องระยะเวลาไว้ ถือว่ามีผลใช้บังคับเป็นเวลา ๑ ปี และเมื่อข้อตกลงดังกล่าวสิ้นสุดอายุแล้ว หากไม่มีการเจรจาต่ออายุข้อตกลงกันอีก ให้ถือว่าข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปคราวละ ๑ ปี

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการแจ้งข้อเรียกร้อง ให้มีผลผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทุกคนที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือลูกจ้างที่เข้าร่วมประชุมในการเลือกตั้งผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน แต่ถ้าลูกจ้างที่ลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องนั้นมีจำนวนเกินกว่า ๒ ใน ๓ ของลูกจ้างทั้งหมด ข้อตกลงนั้นมีผลผูกพันนายจ้างกับลูกจ้างทุกคน

เมื่อมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแล้ว นายจ้างจะทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างคนใดคนหนึ่งขัดหรือแย้งกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

บทکمกัน

เพื่อให้ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิในการเรียกร้องเจรจาเพื่อทำความตกลงได้เต็มที่ตามกฎหมาย จึงมีบทکمกันไว้ว่าในระหว่างที่มีการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน นายจ้างจะเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องไม่ได้

การฝ่าฝืนดังกล่าวเป็นความผิด มีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

คณะกรรมการลูกจ้าง

แนวคิด

การพัฒนาทางอุตสาหกรรมจะต้องมีรากฐานมาจากระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีนั้น ย่อมจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกพอใจในสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง มีความรู้สึกว่าคุณมีส่วนเป็นเจ้าของในกิจการ มีความรู้สึกว่าคุณมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับกันในสภาพประกอบการนั้น ซึ่งจะส่งผลทำให้การทำงานของลูกจ้างมีประสิทธิภาพดีขึ้น

เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้สึกดังกล่าวนี้ วิธีการที่นำมาใช้อย่างหนึ่งก็คือ การร่วมหารือกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างมีแบบแผน ทั้งนี้เพื่อทราบความต้องการของแต่ละฝ่ายและหาทางปฏิบัติที่เหมาะสมต่อกันไว้ ในสถานประกอบการขนาดเล็ก ลูกจ้างมีจำนวนน้อย การติดต่อหารือกับฝ่ายนายจ้างไม่มีปัญหามากนัก คงมีแต่สถานประกอบการขนาดใหญ่ ลูกจ้างมีจำนวนมาก การตั้งผู้แทนไว้ทำหน้าที่ดังกล่าวจึงจำเป็น กฎเกณฑ์ในการตั้งผู้แทน วิธีการหารือตลอดจนเรื่องที่จะหารือกับอีกฝ่ายหนึ่ง จำต้องกำหนดไว้เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

การจัดตั้ง

การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเป็นเรื่องของฝ่ายลูกจ้างของแต่ละสถานประกอบการ โดยเฉพาะ ที่จะตัดสินใจเอาเองว่าจะจัดตั้งขึ้นหรือไม่ แต่ถ้าจัดตั้งขึ้นตามวิธีการและหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้ ก็จะมีสิทธิหน้าที่ และความคุ้มกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้างนั้น อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างจะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายนี้ได้ก็ต้องมีลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นอย่างน้อย ๕๐ คน

สำหรับสถานประกอบการใดที่ลูกจ้างประสงค์จะจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ถ้าสถานประกอบการแห่งนั้นมีลูกจ้างบางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้วย สหภาพแรงงานนั้นจะมีสิทธิพิเศษแต่งตั้งบุคคลซึ่งสหภาพแรงงานเห็นว่าเหมาะสม แต่ต้องเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการแห่งนั้นเข้าไปเป็นคณะกรรมการลูกจ้าง โดยถ้าสหภาพแรงงานนั้นมี

สมาชิกเกินกว่า ๑ ใน ๕ ของลูกจ้างทั้งหมดก็แต่งตั้งได้ถึงเกินกว่ากึ่งจำนวนของคณะกรรมการลูกจ้างทั้งหมดไป ๑ คน ทั้งนี้เพื่อให้มีเสียงข้างมากทันที และถ้าสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกเกินกว่ากึ่งหนึ่งของลูกจ้างทั้งหมดแล้ว สหภาพแรงงานนั้นก็มิสิทธิแต่งตั้งคณะกรรมการลูกจ้างได้ทั้งคณะ หมายถึงลูกจ้างธรรมดาอื่นไม่มีสิทธิเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเลย ดังตารางต่อไปนี้

สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง	จำนวนคณะกรรมการลูกจ้างที่กฎหมายกำหนด	ในจำนวนคณะกรรมการลูกจ้างดังกล่าว ถ้าสหภาพแรงงาน มีสมาชิกอยู่ในสถานประกอบการนั้น	
		เกิน ๑ ใน ๕ แต่งตั้งได้	เกินกึ่งหนึ่งแต่งตั้งได้
๕๐ - ๑๐๐ คน	๕	๓	๕ คน
๑๐๑ - ๒๐๐ คน	๗	๔	๗ คน
๒๐๑ - ๔๐๐ คน	๙	๕	๙ คน
๔๐๑ - ๘๐๐ คน	๑๑	๖	๑๑ คน
๘๐๑ - ๑๕๐๐ คน	๑๓	๗	๑๓ คน
๑๕๐๑ - ๒๕๐๐ คน	๑๕	๘	๑๕ คน
๒๕๐๑ คนขึ้นไป	๑๗ - ๒๑	๙ - ๑๑	๑๗ - ๒๑ คน

วิธีการเลือกตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้างมีกำหนดไว้ในประกาศกรมแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งกำหนดวิธีสมัครรับเลือกตั้ง การหาเสียง การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งไว้ทำนองเดียวกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

วาระกรรมการ

กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๓ ปี แต่อาจพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอื่นก่อนกำหนดดังกล่าวได้

การประชุมหารือ

เมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นมำทันทึโดยจะต้งจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างน้อยน้ย ๑ ครั้งทุกระยะเวลา ๓ เดือน และถ้ากรรมการลูกจ้างเกินกว่กึ่งหนึ่ง หรือสภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องร้องขอโดยมีเหตุผลที่สมควรแสดงมำด้วย นายจ้างก็ต้งจัดประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างนั้นในโอกำสแรกที่ทำได้

เรื่องที่จะนำมำประชุมหารือกัน ได้แก่

๑. การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง .

๒. ปรีกษำหารือเพื่อกำหนดข้อบังคับในกำรทำงำนอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและลูกจ้าง

๓. พิจำรณำคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

๔. หำทำงปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในสถำนประกอบกิจกำร

การควบคุม

เพื่่อมิให้กรรมกำรลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยทุจริต หรือกระทำกำรอันเป็นภัยต่อควำมสงบเรียบร้อยของประชำชน หรือเปิดเผยควำมลับของนายจ้างเกี่ยวกับกำรประกอบกิจกำรโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร กฎหมำยได้กำหนดให้สิทธิแก่นายจ้างที่จะร้องขอต่อศาลแรงงานให้มำคำสั่งให้กรรมกำรลูกจ้างพ้นจำกตำหน่งได้ ถ้ากรรมกำรลูกจ้างนั้นปฏิบัติหรือกระทำกำรเช่นว่ำนั้น

บทคุ้มกัน

เพื่อให้กรรมกำรลูกจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่ำงเต็มที่ จึงมีบทคุ้มกันไว้ว่ำนายจ้างจะต้งขอและได้รับอนุญาตจำกศาลแรงงานก่อน จึงจะกระทำกำรด้งต่อไปนั้ต่อลูกจ้างที่เป็นกรรมกำรลูกจ้างได้ คือ

๑. เลิกจ้าง

๒. ลดค่ำจ้าง

๓. ลงโทษ

๔. ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่

๕. กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างนั้นไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้

องค์กรของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

แนวคิด

เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็น สมาคมหรือองค์การเพื่อกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งอันชอบด้วยกฎหมายนั้น เป็นเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่แต่ละรัฐควรจะกำหนดให้แก่ประชาชนในประเทศของตน การรวมตัวของลูกจ้างเป็นองค์การเพื่อคุ้มครองตนเองในการจ้างงานและการทำงานนั้นจะเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมในสังคมขึ้นด้วย

ระดับ

องค์การของฝ่ายนายจ้างมี ๓ ระดับ คือ

สมาคมนายจ้าง

สหพันธ์นายจ้าง และ

สภาองค์การนายจ้าง

องค์การของฝ่ายลูกจ้างมี ๓ ระดับ คือ

สหภาพแรงงาน

สหพันธ์แรงงาน

สภาองค์การลูกจ้าง

การจัดตั้ง

สมาคมนายจ้าง ประกอบด้วยนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันอย่างน้อย

๓ คน

สหพันธ์นายจ้าง ประกอบด้วยสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการประเภทเดียวกันตั้งแต่ ๒ สมาคมขึ้นไป

สภาองค์กรนายจ้าง ประกอบด้วยสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างตั้งแต่ ๕ แห่งขึ้นไป

สหภาพแรงงาน ประกอบด้วยลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน จำนวน ๑๐ คนขึ้นไป

สหพันธ์แรงงาน ประกอบด้วยสหภาพแรงงานประเภทเดียวกันตั้งแต่ ๒ สหภาพขึ้นไป

สภาองค์กรลูกจ้าง ประกอบด้วยสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานตั้งแต่ ๑๕ แห่งขึ้นไป

องค์การดังกล่าวนี้จะต้องยื่นคำขอจดทะเบียนต่อนายทะเบียนตามแบบและวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ เมื่อได้รับจดทะเบียนแล้ว องค์การดังกล่าวเป็นนิติบุคคลมีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย แต่ถ้าไม่ได้รับจดทะเบียนอาจอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และถ้าหากไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีอีก ก็อาจขอให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยได้

วัตถุประสงค์

สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สหภาพแรงงาน และสหพันธ์แรงงาน ต้องมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และ
๒. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างสมาชิก

สภาองค์กรนายจ้างและสภาองค์กรลูกจ้าง ต้องมีวัตถุประสงค์ คือ

๑. เพื่อส่งเสริมการศึกษา และ
๒. เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

อำนาจหน้าที่

สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สหภาพแรงงาน และสหพันธ์นายจ้าง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เรียกร้อง เจรจาทำความตกลงและรับทราบคำชี้ขาด หรือทำข้อตกลงกับลูกจ้าง นายจ้างหรือองค์การของอีกฝ่ายหนึ่งได้
- (๒) จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ ทั้งนี้ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น
- (๓) จัดให้มีบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ หรือการจัดหางาน
- (๔) จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานและการทำงาน
- (๕) จัดให้มีการให้บริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
- (๖) เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงิน ค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับขององค์กรนั้น

วิธีดำเนินการ

องค์การของนายจ้างและของลูกจ้างดังกล่าวต้องมีข้อบังคับซึ่งจะต้องนำไปจดทะเบียนพร้อมกับการจดทะเบียนองค์การดังกล่าว ในข้อบังคับจะระบุถึง ชื่อ วัตถุประสงค์ที่ตั้งสำนักงาน วิธีรับสมาชิก การขาดจากสมาชิกภาพ อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการการใช้จ่าย การเก็บรักษาเงินและทรัพย์สินอื่น การทำบัญชี การตรวจบัญชี ข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีพิจารณาในการปดงานหรือการนัดหยุดงาน วิธีการอนุมัติข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่ ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวน

กรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งกรรมการ และการประชุมกรรมการ

วิธีดำเนินการแบ่งออกเป็น ๒ กรณีคือ กรณีแรกดำเนินการโดยสมาชิกซึ่งได้แก่

การประชุมใหญ่

เพื่อพิจารณาดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งอันเป็นเรื่องสำคัญ เช่น แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับ เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองงบดุล รายงานประจำปีและงบประมาณจัดสรรเงิน หรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์ การเลิกหรือควบหรือก่อตั้งองค์การในระดับสูง ตลอดจนดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระเทือนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม เป็นต้น

กรณีที่สองดำเนินการโดยกรรมการ ซึ่งกรรมการดังกล่าวจะต้องดำเนินการบริหารองค์การดังกล่าวให้เป็นไปตามข้อบังคับ มติของที่ประชุมใหญ่ และตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ต้องจัดประชุมใหญ่ จัดให้มีทะเบียนสมาชิก จัดให้มีการตรวจสอบบัญชี จัดทำงบดุล เป็นต้น

กรรมการ

กรรมการขององค์การของนายจ้างหรือองค์การของลูกจ้างจะต้องเป็นสมาชิกขององค์การนั้น มีสัญชาติไทยโดยการเกิด และได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่สมาชิก

กรรมการของสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สมาองค์การลูกจ้าง มีสิทธิลา นายจ้างของตนไปทำกิจการดังต่อไปนี้ได้ แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลา พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามีด้วย และได้ค่าจ้างทุกวันที่ลานั้น

๑. ลาไปดำเนินการขององค์การดังกล่าวในฐานะผู้แทนลูกจ้างในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

๒. ไปร่วมประชุมตามที่ทางราชการกำหนด

กรรมการองค์การของนายจ้างหรือองค์การของลูกจ้างอาจถูกนายทะเบียนสั่งให้ออกจากตำแหน่งได้ หากกระทำการอันมิชอบด้วยกฎหมาย หรือดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือให้หรือยินยอมให้ผู้อื่นดำเนินกิจการขององค์การแทนตน

กรรมการที่ถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่งดังกล่าวอาจอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ และหากรัฐมนตรีวินิจฉัยแล้วยังไม่พอใจ ผู้อุทธรณ์อาจขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้

บทคุ้มครอง

คุ้มครองทั่วไป

สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานตลอดจนกรรมการสมาชิก และเจ้าหน้าที่ขององค์การดังกล่าวที่ดำเนินกิจการดังต่อไปนี้จะไม่ถูกกล่าวหาหรือฟ้องร้องทางอาญาหรือทางแพ่ง คือ

๑. เข้าร่วมเจรจา ทำความตกลงกับนายจ้าง ลูกจ้างหรือองค์การของอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อเรียกร้องสิทธิหรือประโยชน์ที่สมาชิกสมควรได้รับ

๒. ปิดงานหรือนัดหยุดงาน หรือช่วยเหลือน ชักชวน หรือสนับสนุนให้สมาชิกปิดงานหรือนัดหยุดงาน (โดยชอบด้วยกฎหมาย)

๓. ชี้แจงหรือโฆษณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน

๔. จัดให้มีการชุมนุมหรือเข้าร่วมโดยสงบในการนัดหยุดงาน

ทั้งนี้ เว้นแต่การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดทางอาญาในลักษณะความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดอันตรายต่อประชาชน เกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย เกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียงเกี่ยวกับทรัพย์สิน และความผิดในทางแพ่งที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการทำความผิดอาญาดังกล่าว

คุ้มครองสหภาพแรงงาน

กำหนดห้ามการกระทำต่าง ๆ ที่ไม่สมควรทางด้านแรงงาน สัมพันธ์โดยถือว่าถ้าผู้ใดกระทำการเช่นว่านี้เป็น การกระทำอันไม่เป็นธรรม คือ

๑. ห้ามมิให้นายจ้าง

๑.๑ เลิกจ้างลูกจ้างที่เป็น กรรมการสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นหรือสหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกได้ใช้สิทธิหรือจะใช้สิทธิตามกฎหมาย แรงงาน หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างดังกล่าวไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุดังกล่าว

๑.๒ เลิกจ้างลูกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้ลูกจ้างไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่ลูกจ้างนั้นเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

๑.๓ ขัดขวางในการที่ลูกจ้างเป็นสมาชิก ให้ลูกจ้างออกจากสมาชิก หรือให้เงินหรือทรัพย์สินแก่ลูกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานนั้นเพื่อมิให้สมัครหรือรับสมัคร ลูกจ้างเป็นสมาชิกหรือเพื่อให้ออกจากการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

๑.๔ ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานหรือ ขัดขวางการใช้สิทธิของลูกจ้างในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

๑.๕ เข้าแทรกแซงในการดำเนินการของสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์ แรงงานโดยไม่มีอำนาจโดยชอบด้วยกฎหมาย

๒. ห้ามมิให้ผู้ใด

๒.๑ บังคับ หรือขู่เชิญโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ลูกจ้างต้องเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน หรือต้องออกจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

๒.๒ กระทำการใดอันเป็นผลให้นายจ้างกระทำการตามข้อ ๑

เมื่อมีการกระทำใด ๆ ที่เห็นว่า เป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมเกิดขึ้น ผู้เสียหาย จากการกระทำนั้นอาจยื่นคำร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (คณะเดียวกับที่ ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ) ได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่มีการกระทำความผิด

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดว่า เป็นการกระทำอันไม่ เป็นธรรมหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่เป็นก็จะยกคำร้อง แต่ถ้าเห็นว่าเป็น ก็จะชี้ขาดว่าเป็นการ กระทำอันไม่เป็นธรรม และสั่งให้มีการแก้ไขการกระทำนั้นตามสมควร เช่น ถ้านายจ้าง เลิกจ้างลูกจ้าง ก็สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าไปทำงาน เป็นต้น การวินิจฉัยชี้ขาดจะ

ต้องกระทำภายใน ๙๐ วัน แต่ถ้าไม่ทันก็ขอขยายระยะเวลาต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้

เมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์สั่งให้ผู้ใดปฏิบัติตามแล้ว ผู้นั้นต้องปฏิบัติ มิฉะนั้นอาจถูกฟ้องคดีอาญาซึ่งมีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การควบคุม

องค์การของนายจ้างและองค์การของลูกจ้างตั้งกล่าวอยู่ในความควบคุมของนายทะเบียน (อธิบดีกรมแรงงานเป็นนายทะเบียนกลาง และผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นนายทะเบียนประจำจังหวัดนั้น ๆ) หากกรรมการขององค์การดังกล่าวดำเนินการไปไม่ถูกต้อง นายทะเบียนอาจสั่งให้กรรมการนั้นออกจากตำแหน่งได้ และถ้าองค์การดังกล่าวดำเนินการไม่ถูกต้องดังต่อไปนี้ นายทะเบียนก็อาจสั่งเลิกได้ คือ

๑. ดำเนินการขัดต่อวัตถุประสงค์ ขัดต่อกฎหมายหรือเป็นภัยต่อเศรษฐกิจหรือความมั่นคงของประเทศ หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
๒. ไม่ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการใหม่ตามที่นายทะเบียนสั่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้
๓. ไม่ดำเนินกิจการติดต่อกันเป็นเวลาเกินสองปี

องค์การที่ถูกสั่งเลิกดังกล่าว อาจอุทธรณ์คำสั่งเลิกนั้นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ และหากไม่พอใจคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีอีก ผู้อุทธรณ์อาจขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้

ศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ กำหนดให้ศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ไว้ในบทบัญญัติมาตรา ๕๐, ๕๑, ๕๒, ๕๔, ๖๒, ๗๔, ๙๑, ๙๔, ๑๐๗, ๑๑๘, ๑๑๙ และมาตรา ๑๒๐ คือ

๑. การพิจารณาวินิจฉัย การกระทำของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร

๒. การสั่ง ให้คณะกรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เพราะไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนโดยสุจริต หรือกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือเปิดเผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๓. การอนุญาต ให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษหรือขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างที่เป็นกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้

๔. การพิจารณาวินิจฉัย คำสั่งไม่รับจดทะเบียนสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง หรือไม่รับจดทะเบียนข้อบังคับขององค์การดังกล่าว

๕. การพิจารณาวินิจฉัย คำสั่งให้กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน กรรมการสภาองค์การนายจ้างหรือกรรมการสภาองค์การลูกจ้างออกจากตำแหน่ง

๖. การพิจารณาวินิจฉัย คำสั่งให้เลิกสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การนายจ้างหรือสภาองค์การลูกจ้าง

การจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศไทย

จำรัส เหมะจารุ

อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง

๑. การร่างกฎหมายเพื่อจัดตั้งศาลแรงงาน

๑.๑ เมื่อก่อนหน้าปี พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้เคยมีการพูดกันอยู่บ้างว่าน่าจะเป็นการสมควรจัดตั้งศาลแรงงานสำหรับพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากคดีแพ่งธรรมดา โดยให้มีวิธีพิจารณาที่สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสมกับลักษณะของคดีแรงงาน แต่ก็ยังไม่มี การเคลื่อนไหวกันอย่างจริงจัง จนกระทั่งถึงปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ได้มีการเรียกร้องให้มีรัฐธรรมนูญ คณะรัฐมนตรีในสมัยนั้นได้แต่งตั้งกรรมการร่างรัฐธรรมนูญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อร่างรัฐธรรมนูญฉบับถาวร แล้วได้นำเสนอให้สภานิติบัญญัติแห่งชาติในสมัยนั้นพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงมีพระบรมราชโองการให้ตราขึ้นเป็นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๑๗ ในรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวนี้ได้มีมาตรา ๒๑๒ บัญญัติไว้ว่า “ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน สาขาภาษี หรือสาขาสังคม จะตั้งขึ้นได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ ฯลฯ” ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นปรากฏในรัฐธรรมนูญเป็นครั้งแรกว่า ประเทศไทยเราสมควรจะมี “ศาลในสาขาแรงงาน” ขึ้นแล้ว

๑.๒ ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้มีการพิจารณา ร่างกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ในสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จนในที่สุดได้ตราออกมาเป็นกฎหมายเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘” ในพระราชบัญญัตินี้มีบทบัญญัติหลายมาตราที่กล่าวถึงการนำคดีไปสู่การพิจารณาของศาลแรงงาน ทั้ง ๆ ที่ในขณะนั้นยังมิได้มีศาลแรงงาน แต่ก็ได้มีบทเฉพาะกาลไว้ในมาตรา ๑๖๓ ว่า “ในระหว่างที่ยังมิได้มีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลแรงงานใช้บังคับ ให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับศาลแรงงาน”

๑.๓ ครั้นเดือนมิถุนายน ๒๕๑๙ คณะรัฐมนตรีในขณะนั้นได้มีมติมอบให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นเจ้าของเรื่องร่วมกับผู้แทนกระทรวงมหาดไทยและผู้แทนกระทรวงยุติธรรมพิจารณากว้างและปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน ว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน และว่าด้วยแรงงาน เพื่อเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา กระทรวงยุติธรรมจึงได้มอบหมายให้ข้าราชการกระทรวงยุติธรรม ๕ นายเป็นผู้แทนไปร่วมพิจารณาด้วย แต่ก็ไม่ปรากฏว่าได้มีการนัดหมายให้ไปร่วมพิจารณาเลย

๑.๔ ต่อมาในเดือนสิงหาคม ๒๕๑๙ คณะรัฐมนตรีได้ลงมติใหม่มอบให้กระทรวงยุติธรรมเป็นเจ้าของเรื่องพิจารณากว้างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน กระทรวงยุติธรรมจึงได้มีคำสั่งตั้งคณะกรรมการกฤษฎีกาว่าด้วยศาลแรงงานขึ้น โดยมีปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นประธานกรรมการ กับกรรมการอื่นอีก ๑๐ นาย แต่ยังไม่ทันได้ดำเนินการอย่างไรมีก่อได้มีการปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน กระทรวงยุติธรรมจึงได้เสนอขอให้คณะรัฐมนตรีชุดหลังการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเรื่องศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- ๑) ปลัดกระทรวงยุติธรรม (นายศิริ อติโพธิ) ประธานกรรมการ
- ๒) นายจำรัส เขมะจารุ (เลขาธิการส่งเสริมงานตุลาการ) กรรมการ
- ๓) นายมาโนช เพียรสนอง (ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลแพ่ง) กรรมการ
- ๔) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทย (ชั้นแรก นายอร่าม สุทธะพินทุ ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย เป็นผู้แทน ต่อมาเมื่อนายอร่าม สุทธะพินทุ ลาออกจากราชการ กระทรวงมหาดไทยได้แต่งตั้งให้ พล.ต.ท. จำรัส มังคลารัตน์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้แทน) กรรมการ
- ๕) ผู้แทนกรมอัยการ (นายคณิต ฒ นคร) กรรมการ
- ๖) ผู้แทนกรมแรงงาน (ชั้นแรกนายพร อุดมพงษ์ รองอธิบดีเป็นผู้แทน ต่อมาเมื่อนายพร อุดมพงษ์ ย้ายไปอยู่กรมประชาสัมพันธ์ กรมแรงงานได้แต่งตั้งให้นายเจริญ ศิริพันธ์ รองอธิบดี ฯ เป็นผู้แทน) กรรมการ

- ๗) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (นายอมร จันทรสมบูรณ์) กรรมการ
- ๘) นายสุวธรรม รื่นยศ ประธานกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กรรมการ
- ๙) ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล (ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา) กรรมการ
- ๑๐) นายอบ วสุรัตน์ ประธานสภาองค์การนายจ้าง กรรมการ
- ๑๑) ร.ต.ท. ชาญ มนุธรรม กรรมการหอการค้าไทย กรรมการ
- ๑๒) นายสนั่น วงศ์สุธี ประธานมูลนิธิศูนย์แรงงาน กรรมการ
- ๑๓) นายทอง เหล่าวานิช ประธานสหภาพแรงงานบริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด กรรมการ
- ๑๔) นายไพศาล กุมาลย์วิสัย (ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์) กรรมการและเลขานุการ
- ๑๕) นายเฉลิม การปลื้มจิตต์ (ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์) กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๕ คณะกรรมการ ฯ ตาม ๑.๔ ได้ประชุมกันเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๒๐ และต่างเห็นพ้องต้องกันว่า สมควรจะต้องมีศาลแรงงานสำหรับชั้นภาคข้อพิพาทแรงงาน โดยควรแยกมาตั้งเป็นศาลต่างหากจากศาลธรรมดา และศาลนี้ควรยึดหลัก ๓ ประการ คือ (๑) รวดเร็ว (๒) ประหยัด และ (๓) ยุติธรรม จึงควรให้ฟ้องด้วยวาจาได้ ไม่ต้องมีทนาย ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม และมีองค์ผู้พิพากษาที่เป็นกลาง โดยพยายามให้มีวิธีการที่นายจ้างและลูกจ้างจะยังคงความปรองดองกันอยู่ เพื่อจะได้ทำงานร่วมกันต่อไปด้วยความเข้าใจดีต่อกัน หลังจากนั้น คณะกรรมการ ฯ ก็ได้ประชุมเพื่อพิจารณากร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานกันเป็นประจำสัปดาห์ รวม ๓๔ ครั้ง ครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๒๑ เป็นอันเสร็จสิ้นการยกร่าง และได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ไปให้กระทรวงยุติธรรมพิจารณาต่อไป

๑.๖ ระหว่างการประชุม ๓๔ ครั้งของคณะกรรมการ ฯ ส่วนใหญ่ก็ตกลงกันในหลักการและรายละเอียดต่าง ๆ ด้วยดี คงมีปัญหาที่ได้เถียงกันอยู่มากเพียง ๓ เรื่อง คือ เรื่องสังกัดของศาลแรงงาน เรื่องการแต่งตั้งผู้พิพากษาในศาลแรงงาน และเรื่องอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับคดีอาญา

๑.๖.๑ เรื่องสังกัดของศาลแรงงาน มีการการบางท่านเห็นว่าศาลแรงงานไม่ควรสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม โดยอ้างเหตุผลว่า ในหลักการศาลแรงงานควรจะแยกต่างหากจากศาลยุติธรรม เพราะหากยังอยู่ในกระทรวงยุติธรรมก็จะเป็นการยากที่จะนำเอาบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความเข้าใจและมีประสบการณ์ในเรื่องแรงงานเข้ามาเป็นผู้พิพากษาในศาล แต่กรรมการอีกบางท่านก็เห็นว่า ศาลแรงงานควร สังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม โดยให้เหตุผลว่า :-

- หากให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงอื่น ประชาชนหรือสังคมจะไม่ยอมรับ
- ศาลแรงงานควร สังกัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อแสดงให้เห็นว่าเป็นกลาง และเป็นคนละฝ่ายกับฝ่ายบริหาร
- หากให้ศาลแรงงานไปสังกัดอยู่ในกระทรวงอื่น จะเป็นการถอยหลังเข้าไปหาระบบที่เคยเป็นอยู่ก่อนการปฏิรูปราชการศาลในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

ในที่สุดที่ประชุมคณะกรรมการ ฯ ก็ตกลงให้ศาลแรงงาน สังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม

๑.๖.๒ เรื่องการแต่งตั้งผู้พิพากษาในศาลแรงงาน กรรมการบางท่านมีความเห็นว่าคดีแรงงานไม่เหมือนคดีแพ่งทั่วไป จึงควรใช้ผู้พิพากษาพิเศษต่างหากจากศาลธรรมดา โดยอ้างเหตุผลต่าง ๆ กัน เช่น

- ผู้พิพากษาที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม ปกติโอนกันไปมาต่างศาลอยู่เสมอ เมื่อมีการโอนผู้พิพากษาจากศาลแรงงานไปอยู่ศาลอื่น ศาลแรงงานก็จะได้แต่คนใหม่ ขาดประสบการณ์อยู่ตลอดเวลา

— ศาลแรงงานเป็นศาลพิเศษ ควรได้บุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานเป็นพิเศษมาเป็นผู้พิพากษา

— ถ้าให้บุคคลที่เข้าใจในปัญหาแรงงานและมีประสบการณ์มาเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานจะทำให้การไต่ถามข้อพิพาทเป็นไปได้โดยง่าย

— ต่างประเทศ เช่น เยอรมัน และญี่ปุ่น เอาผู้เชี่ยวชาญกฎหมายแรงงานหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยมาเป็นผู้พิพากษาได้

แต่กรรมการอีกบางท่านก็มีความเห็นในทางที่ว่า ควรให้ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงาน โดยอ้างเหตุผลต่าง ๆ เช่น

— ประชาชนเชื่อมั่นในสถาบันศาลโดยเห็นว่าเป็นกลาง จึงควรใช้ผู้พิพากษาจากศาลยุติธรรม

— ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการมีความชำนาญด้านการพิจารณาคดีอยู่แล้ว หากยังขาดความรู้ในทางด้านแรงงาน ก็อาจมีการแนะนำชี้แจงกันได้

— ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการมีความเป็นอิสระในการพิจารณาคดี เพราะอยู่ภายใต้ความดูแลโดยใกล้ชิดของคณะกรรมการตุลาการ หากเอาบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นผู้พิพากษา อาจทำให้ประชาชนไม่มั่นใจในความเป็นอิสระและความเป็นกลางของผู้พิพากษา

— การแต่งตั้งบุคคลภายนอกเป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงาน อาจขัดข้องในทางปฏิบัติและจะขัดกับหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

ในที่สุดที่ประชุมส่วนข้างมากก็ตกลงให้ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาในศาลแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบที่มาจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านแรงงาน ศาลแรงงานก็อาจเชิญมาให้ความคิดความเห็นเป็นครั้งคราวได้

๑.๖.๓ **เรื่องอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับคดีอาญา**
กรรมการบางท่านมีความเห็นว่า ควรจะให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงานด้วย โดยอ้างเหตุผลต่าง ๆ กันเช่น

— คดีแรงงานไม่ว่าจะเป็นคดีแพ่งหรือคดีอาญา ต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะให้นายจ้าง ลูกจ้างปรองดองกันและทำงานด้วยกันได้ จึงควรให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีอาญาเพื่อเป็นทางประนีประนอมกัน

— ศาลแรงงานรู้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับคดีแรงงานดีอยู่แล้ว ควรให้พิจารณาคดีอาญาได้ด้วย

— ศาลแรงงานน่าจะมีความรอบรู้เกี่ยวกับด้านแรงงานดีกว่าศาลธรรมดา จึงสมควรให้พิจารณาคดีอาญาด้วย

— ความผิดทางอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นความผิดที่มีอัตราโทษเพียงเล็กน้อย แม้จะฟ้องศาลธรรมดา ก็อยู่ในอำนาจของผู้พิพากษานายเดียวอยู่แล้ว จึงน่าจะให้ศาลแรงงานเป็นผู้พิจารณา

— เป็นการกระทำผิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน ควรให้ศาลแรงงานเป็นผู้วินิจฉัย

— หากให้คดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงานขึ้นศาลทางอาญา จะทำให้นายจ้าง ลูกจ้างกลายเป็นอาชญากร ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง จะไม่เป็นผลดี

แต่กรรมการอีกบางท่านก็มีความเห็นว่า ควรเป็นอำนาจของศาลที่พิจารณา คดีอาญาธรรมดา ไม่สมควรให้เป็นอำนาจของศาลแรงงาน โดยอ้างเหตุผลว่า

— คดีอาญาไม่มีลักษณะที่จะประนีประนอมกัน ควรอยู่ในอำนาจของศาลอาญา ธรรมดา

— โทษทางอาญาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย ควรขึ้นศาลธรรมดา

— ความผิดทางอาญาเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หากให้ศาลแรงงานพิจารณา น่าจะไม่ถูกระบบ

— ความผิดทางอาญามีลักษณะเป็นการรุนแรง ควรขึ้นศาลอาญาธรรมดา

— ความผิดทางอาญาบางกรณีไม่เกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน

— ศาลแรงงานควรมีอำนาจเฉพาะในเรื่องทางแพ่ง

— ในที่สุดคณะกรรมการฯ ก็ตกลงกันให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญาที่เป็นความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ได้ด้วย

๑.๗ เมื่อกระทรวงยุติธรรมได้รับร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานจากคณะกรรมการแล้ว ก็ได้เสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา คณะรัฐมนตรี (ชุดพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์) ได้ลงมติรับหลักการและให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยทางสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นพิเศษ ประกอบด้วยนายจิตติ ดิงศกัทธิ์ เป็นประธานกรรมการ นายจำรูญ เจริญกุล (ประธานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์) นายวัฒนา รัตนวิจิตร เป็นกรรมการ นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล เป็นกรรมการและเลขานุการ นางสาวพรทิพย์ จาละ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยทางกระทรวงยุติธรรมได้มอบหมายให้นายจำรัส เขมะจารุ (ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์) และนายเฉลิม การปลื้มจิตต์ (รองปลัดกระทรวงยุติธรรม) เป็นผู้ไปชี้แจงต่อที่ประชุม

๑.๘ คณะกรรมการที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาแต่งตั้งตาม ๑.๗ ได้มีการพิจารณากันรวม ๑๑ ครั้ง (ครั้งแรกเมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๒๑ และครั้งสุดท้ายเมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๒๑) โดยได้แก้ไขถ้อยคำและหลักการเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปบ้าง แต่ในสาระสำคัญคงเป็นไปตามร่างเดิม และเมื่อคณะกรรมการพิจารณาเสร็จแล้ว ได้ส่งกลับไปยังคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๑.๙ ที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ ๔๐ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๒๑ ได้ลงมติรับหลักการแห่งร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ตามที่คณะรัฐมนตรีเสนอ และได้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญชั้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณา ประกอบด้วย

๑) นายจำรัส เขมะจารุ (ข้าราชการตุลาการ)

- ๒) นายจิตติ ดิงศภทัย (ข้าราชการตุลาการชำนาญและกรรมการร่างกฎหมาย)
- ๓) นายเจริญ ศิริพันธ์ (รองอธิบดีกรมแรงงาน)
- ๔) ร้อยตำรวจโทชาญ มนูญธรรม (กรรมการหอการค้าไทย และสมาชิกสภานิติบัญญัติ ฯ)
- ๕) นายทอง เหล่าวานิช (ประธานสหภาพแรงงานบริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด)
- ๖) พลเอกทวีข เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา (สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ)
- ๗) นายเทียน อัสกุล (อดีตอธิบดีกรมแรงงาน)
- ๘) นายคณิต ณ นคร (ข้าราชการอัยการ)
- ๙) นายประทีป ชุ่มวัฒนะ (ข้าราชการตุลาการ และสมาชิกสภานิติแห่งชาติ)
- ๑๐) นายไพศาล รัชชชัญญ์ (ประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ)
- ๑๑) นายไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล (ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา)
- ๑๒) นายวิจิต แสงทอง (อธิบดีกรมแรงงาน)
- ๑๓) นายศิริ อติโพธิ (ปลัดกระทรวงยุติธรรม และสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ)
- ๑๔) นางสาวสมจันทร์ อินทโร (สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติและฝ่ายลูกจ้าง)
- ๑๕) นายอบ วสุรัตน์ (ประธานสภาองค์การนายจ้าง)

๑.๑๐ คณะกรรมาธิการวิสามัญของสภานิติบัญญัติแห่งชาติตาม ๑.๙ ได้พิจารณา ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว รวม ๑๖ ครั้ง โดยมีสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติหลายท่าน เสนอขอแปรญัตติในมาตราต่าง ๆ หลายมาตรา และในที่สุดก็ได้รายงานกลับคืนไปยังสภานิติบัญญัติแห่งชาติเมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๒๒ โดยได้มีการแก้ไขร่างเดิมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญบางแห่ง คือ

๑. ตัดมิให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคดีอาญาที่มีข้อหาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ แต่ให้ศาลแรงงานมีอำนาจวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาด (เพิ่มขึ้นจากร่างเดิม)

๒. เปลี่ยนแปลงวิธีการคัดเลือกผู้พิพากษา สมทบจากร่างเดิมที่ให้คณะกรรมการตุลาการเป็นผู้คัดเลือกจากบัญชีรายชื่อที่สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเสนอ เป็นว่าให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเป็นผู้ลงคะแนนเสียงเลือกผู้พิพากษาสมทบตนเอง

๓. เปลี่ยนแปลงองค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงาน จากที่กำหนดไว้เดิมให้มีผู้พิพากษาอย่างน้อยหนึ่งคน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน เป็นว่ามีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน

๔. ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจดำเนินคดีแทนนายจ้างหรือลูกจ้างได้

๕. ตัดอำนาจของศาลฎีกาในการที่จะวินิจฉัยข้อเท็จจริงในคดีแรงงานใหม่ได้ ถ้าเห็นว่าศาลแรงงานวินิจฉัยข้อเท็จจริงผิดต่อกฎหมาย โดยแก้ไขเป็นว่าถ้าศาลฎีกาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ให้ศาลฎีกาส่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติม

๖. กำหนดให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรไปจนกว่าจะมีศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัดเปิดทำการแล้ว

๑.๑๑ สถานิติบัญญัติแห่งชาติได้มีการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ในวาระที่ ๒ หลายครั้ง และได้พิจารณาในวาระที่ ๓ ในวันสุดท้ายแห่งการประชุมของสถานิติบัญญัติแห่งชาติ คือเมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๒๒ โดยได้ลงมติเห็นชอบตามร่างที่คณะกรรมการวิสามัญแก้ไขไว้และให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ และเมื่อได้นำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงลงพระปรมาภิไธยแล้ว ก็ได้นำลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๙๖ ตอนที่ ๗๖ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พุทธศักราช ๒๕๒๒ เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒”

๒. หลักการสำคัญ ๆ ของกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (โดยย่อ)

๒.๑ ให้จัดตั้ง ศาลแรงงาน กลาง ชั้นในกรุงเทพมหานคร โดยมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี กับให้จัดตั้ง ศาลแรงงานภาค ในต่างจังหวัด โดยยังไม่ได้ระบุเขตอำนาจไว้ (มาตรา ๕, ๖) แต่ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดยังมิได้เปิดทำการ ศาลแรงงานกลางจะมีเขตอำนาจทั่วทุกท้องที่ในราชอาณาจักร (มาตรา ๖๐)

๒.๒ ศาลแรงงานจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับเรื่องจ้างแรงงานทั้งหมด คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้ง คดีละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ถ้ามิได้มีกฎหมายกำหนดขั้นตอนและวิธีการที่จะต้องปฏิบัติทางฝ่ายบริหาร ก็จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการนั้น ๆ เสียก่อน จึงจะนำคดีมาสู่ศาลได้ (มาตรา ๘)

๒.๓ ในศาลแรงงานจะมีผู้พิพากษา ๓ ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง กับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง (ซึ่งสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะเป็นผู้คัดเลือกขึ้นมาเอง) ผู้พิพากษาทั้ง ๓ ฝ่าย ฝ่ายละเท่า ๆ กันจะต้องร่วมกันเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีทุกคดี (มาตรา ๑๔, ๑๗)

๒.๔ กระบวนพิจารณาในศาลแรงงานจะต้องเป็นไปโดย ประหยัด, สะดวก, รวดเร็ว และ เทียงธรรม (มาตรา ๒๙)

๒.๔.๑ ประหยัด — ไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมเลย (มาตรา ๒๗)
แม้ค่าป่วยการพยานที่ศาลหมายเรียกมา ศาลก็จะ
จ่ายให้ (มาตรา ๔๗)

- ไม่จำเป็นต้องจ้างทนาย เพราะส่วนใหญ่ศาลจะ
ช่วยดำเนินการให้
- คำพิพากษาของศาลจะผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง
อื่นที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน แม้จะไม่ได้มาเป็น
คู่ความด้วย เพื่อจะได้ไม่ต้องเสียเวลามาฟ้องร้อง
กันอีก (มาตรา ๕๓)

๒.๔.๒ สะดวก

- ให้ฟ้องคดีได้ที่ศาลซึ่งลูกจ้างทำงานอยู่ ไม่ต้อง
ไปฟ้องที่ศาลซึ่งจำเลยมีภูมิลำเนา (มาตรา ๓๓)
- ฟ้องด้วยวาจาได้ โดยศาลจะบันทึกคำฟ้องให้
(มาตรา ๓๕)

๒.๔.๓ รวดเร็ว

- ต้องการให้การพิจารณาคดีได้เสร็จไปโดยเร็ว จึง
ได้กำหนดให้ศาลพิจารณาคดีติดต่อกันไปโดยไม่
ต้องเลื่อน (มาตรา ๔๕)
- ศาลไม่ต้องจดคำพยานให้ละเอียด (มาตรา ๔๖)
- กำหนดระยะเวลาต่าง ๆ ให้สั้นลง (เช่น มาตรา
๓๗, มาตรา ๔๔ ฯลฯ)
- ให้อุทธรณ์ตรงไปยังศาลฎีกาเฉพาะในข้อกฎหมาย
โดยไม่ต้องผ่านศาลอุทธรณ์ (มาตรา ๔๔)

๒.๔.๔ เทียบธรรม

- มีผู้พิพากษา ๓ ฝ่าย
- เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็น
ได้ (มาตรา ๓๐)
- ศาลเรียกพยานมาสืบได้เอง และเป็นผู้ซักถาม
พยานเอง เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ชัดแจ้ง (มาตรา
๔๕)

— ในการพิพากษาคดี ศาลต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ หลายอย่างตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๔๘, ๔๙ เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ

๒.๕ ก่อนที่ศาลจะดำเนินกระบวนการพิจารณา ต้องพยายามไกล่เกลี่ยให้คู่ความทำความตกลงกันได้ เพื่อจะได้กลับไปทำงานด้วยกันอีก และควรพยายามไกล่เกลี่ยตลอดเวลาที่คดียังค้างพิจารณาอยู่ในศาล (มาตรา ๓๘, ๔๓)

๒.๖ ขณะที่คดีอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใดอันเป็นการผิดขั้นตอนหรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย หากมีการฝ่าฝืนคำสั่งของศาล ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังได้ชั่วระยะเวลาหนึ่ง (มาตรา ๓๓)

๒.๗ ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ก่อนที่ศาลจะมีคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ดี หรือถ้าจะต้องมีการบังคับคดีให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลก็ดี ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะสั่งหรือดำเนินการอย่างใด ๆ ได้ตามหลักที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และมีอำนาจที่จะออกคำสั่งใด ๆ ตามที่เห็นสมควรด้วย (มาตรา ๕๘)

๓. การเตรียมการเปิดศาลแรงงานกลาง

เนื่องจากในระยะแรกนี้กระทรวงยุติธรรมยังไม่อาจคาดหมายหรือคำนวณจำนวนคดีแรงงานที่จะเกิดขึ้นในต่างจังหวัดได้เป็นการแน่นอน กระทรวงยุติธรรมจึงดำริจะให้เปิดทำการ “ศาลแรงงานกลาง” ในกรุงเทพมหานครเพียงแห่งเดียวก่อน เพื่อรอดูสถิติจำนวนคดีแรงงานในต่างจังหวัดว่าจะมีมากน้อยเพียงใด และจะเป็นการสมควรให้เปิดทำการศาลแรงงานภาคในภาคใดและควรจะต้องศาล ณ ที่ใด

สำหรับการเปิดทำการศาลแรงงานกลางนั้น กระทรวงยุติธรรมได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

๑. นายจำรัส เขมะจารุ	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายธีร เจริญวัฒนา	เป็นกรรมการ
๓. นายอรรถนิติ ดิษฐอำนาจ	„
๔. นายวิชัย ชื่นชมพูนุท	„
๕. นายเกษมสันต์ วิลาวรรณ	„
๖. นายประจวบ พึ่งรักวงศ์	„
๗. นายกนก อินทรมพรรย์	„ และเลขานุการ

คณะกรรมการคณะนี้ได้มีการประชุมกันหลายครั้งเพื่อวางแผนงานและเตรียมดำเนินการในรายละเอียดต่าง ๆ หลายเรื่อง โดยความร่วมมือและสนับสนุนของกระทรวงยุติธรรมและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทั้งในกระทรวงยุติธรรมและกระทรวงทบวงกรมอื่น ซึ่งพอจะแยกกล่าวได้ดังนี้

๓.๑ การจัดหาสถานที่ หลังจากที่คณะกรรมการได้พยายามติดต่อและสืบหาสถานที่ที่เหมาะสมจะใช้เป็นที่ทำการของศาลแรงงานอยู่เป็นเวลานานพอสมควร ก็ได้ทราบว่าอาคาร ๓ ชั้นเลขที่ ๔๐๔ ถนนพระราม ๔ แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก ซึ่งเป็นของโรงงานยาสูบแต่ขณะนี้ทางโรงงานยาสูบมิได้ใช้ประโยชน์แล้ว จึงได้เสนอขอให้กระทรวงยุติธรรมติดต่อกับทางโรงงานยาสูบเพื่อขอใช้อาคารดังกล่าว ท่านศาสตราจารย์สุธรรม ภักทาคม ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ก็เห็นพ้องด้วยและได้ติดต่อขอความสนับสนุนจากนายชาญชัย ลีถาวร ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงการคลัง และเป็นประธานกรรมการโรงงานยาสูบด้วย ในที่สุดผู้อำนวยการยาสูบ (นายเสริม จินวาลา) โดยอนุมัติของคณะกรรมการยาสูบก็ได้อนุญาตให้กระทรวงยุติธรรมใช้อาคารดังกล่าวเป็นที่ทำการของศาลแรงงานกลางได้

เมื่อได้รับอนุญาตจากโรงงานยาสูบแล้ว คณะกรรมการเตรียมการก็ได้ติดต่อกับกรมโยธาธิการเพื่อขอให้นายช่างและสถาปนิกของกรมโยธาธิการช่วยตรวจดูสภาพของอาคารและออกแบบการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมกับที่จะใช้เป็นที่ทำการของศาลแรงงานกลาง ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากกรมโยธาธิการ นายช่าง และสถาปนิกของกรมโยธาธิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือนายอาทร สิทธิเวช และนายเชิดชัย ตันติธรรมา

เมื่อนายช่างและสถาปนิกของกรมโยธาธิการได้ออกแบบและรายละเอียดในการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและบริเวณของอาคารเพื่อให้เหมาะสมกับการจะใช้เป็นที่ทำการของศาลแรงงานกลางแล้ว กระทรวงยุติธรรมก็ได้ออกประกาศประกวดราคา มีผู้รับเหมาเข้าเสนอราคาหลายราย แต่ในที่สุดคณะกรรมการเปิดซองประกวดราคาก็ได้ตกลงเลือกเอาห้างหุ้นส่วนจำกัดเอกชัยก่อสร้าง โดยนายสรเสรีชัย วิริยะผล หุ่นส่วนผู้จัดการ ซึ่งเสนอราคาต่ำสุด เป็นเงินค่าปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและบริเวณทั้งหมด ๕ ล้าน ๙ แสนบาทถ้วน ให้เป็นผู้รับเหมาปรับปรุงซ่อมแซมอาคาร โดยได้ติดต่อขอใช้เงินงบกลางเพื่อการนี้ ซึ่งก็ได้รับการพิจารณาอนุมัติด้วยดีจากสำนักงบประมาณ และท่านพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น จึงได้มีการลงนามในสัญญาจ้างเหมาเมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๒๓ กำหนดเวลาปรับปรุง ๙๐ วัน จะครบกำหนดตามสัญญาในวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๒๓ โดยมี นายวิศิษฐ์ ลิ้มานนท์ รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง, นายเกษมสันต์ วิลาวรรณ เลขาธิการศาลแรงงานกลาง และนายอาทรร สีทธิเวช สถาปนิก ๗ ของกรมโยธาธิการ เป็นคณะกรรมการตรวจการจ้าง ซึ่งได้ช่วยกันควบคุมดูแลและเร่งรัดการปรับปรุงซ่อมแซมให้เป็นไปโดยรวดเร็วและถูกต้องตามแบบแปลนรายละเอียดต่าง ๆ ด้วยความอุตสาหะและละเอียดถี่ถ้วน เชื่อว่าการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารที่ทำการศาลแรงงานกลางจะแล้วเสร็จทันกำหนดการเปิดทำการศาล

ในตัวอาคารตึก ๓ ชั้นซึ่งจะใช้เป็นที่ทำการศาลแรงงานกลางในระยะแรกนี้ได้จัดแบ่งเป็นห้องต่าง ๆ ดังนี้

ชั้น ๓ มีห้องผู้พิพากษา ๑ ห้อง, ห้องผู้พิพากษาสมทบ ๑ ห้อง, ห้องประชุม (ขนาด ๔๐ คน) ๑ ห้อง, และห้องสมุด ๑ ห้อง

ชั้น ๒ มีห้องพิจารณาอย่างไม่เป็นทางการซึ่งจะใช้เป็นห้องนัดพร้อม ห้องไกล่เกลี่ย (โดยไม่มีบัลลังก์เหมือนอย่างห้องพิจารณาของศาลธรรมดา) รวม ๖ ห้อง และห้องพัสดุ ๑ ห้อง

ชั้น ๑ มีห้องทำงานของอธิบดีผู้พิพากษา, รองอธิบดีผู้พิพากษา, เลขาธิการศาล, จำศาลและเจ้าหน้าที่ธุรการอื่น ๆ ทั้งหมด

ส่วนในอาคารชั้นเดียวซึ่งอยู่ต่อเนื่องกับตัวอาคาร ๓ ชั้นจะได้จัดเป็นห้องพิจารณา
อย่างเป็นทางการ ๒ ห้อง

๓.๒ **เงินค่าใช้จ่าย** สภานิติบัญญัติแห่งชาติได้อนุมัติให้ตั้งงบประมาณรายจ่าย
ของกระทรวงยุติธรรมประจำปี พ.ศ. ๒๕๒๓ สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งศาลแรงงาน
กลาง เป็นจำนวนเงิน ๓,๘๗๗,๒๐๐ บาท โดยแยกเป็น

๓.๒.๑	เงินเดือน	๑,๐๗๓,๙๐๐ บาท
๓.๒.๒	ค่าจ้างประจำ	๙๘,๙๐๐ บาท
๓.๒.๓	ค่าตอบแทน	๒๖๐,๐๐๐ บาท
๓.๒.๔	ค่าใช้สอย	๔๘๖,๕๐๐ บาท
๓.๒.๕	ค่าสาธารณูปโภค	๑๑๕,๐๐๐ บาท
๓.๒.๖	ค่าวัสดุ	๒๕๐,๐๐๐ บาท
๓.๒.๗	ค่าครุภัณฑ์	๑,๑๐๒,๙๐๐ บาท
๓.๒.๘	ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๕๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๓ **บุคลากร** ซึ่งจะขอแยกเป็น ๓ ประเภท คือ

๓.๓.๑ **ผู้พิพากษา** เนื่องจากพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา
๑๒ ได้กำหนดให้แต่งตั้งผู้พิพากษาของศาลแรงงานจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน กระทรวง
ยุติธรรมจึงได้พิจารณาคัดเลือกข้าราชการตุลาการที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้รวม
๑๓ นาย เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในศาลแรงงานกลาง คือ

- ๑) อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ๑ นาย
- ๒) รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ๑ นาย
- ๓) ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ๑๐ นาย
- ๔) เลขานุการศาลแรงงานกลาง ๑ นาย

แล้วได้นำเสนอคณะกรรมการตุลาการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และได้ดำเนินการเพื่อ
ขอให้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว

อนึ่ง เมื่อระหว่างวันที่ ๖ มีนาคม ถึงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๒๓ กระทรวงยุติธรรมและศาลแรงงานกลางได้ร่วมกันจัดให้มีการสัมมนาผู้พิพากษาของศาลแรงงานกลางทั้งหมดในหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงาน โดยได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีความรู้หรือมีประสบการณ์เฉพาะเรื่อง ทั้งภายในและภายนอกกระทรวงยุติธรรม มาเป็นวิทยากรหรือผู้นาอภิปราย คือ

๑. วิวัฒนาการของความเคลื่อนไหวทางด้านแรงงานในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย (นายเทียน อัสกุล เป็นวิทยากร)
๒. การบริหารแรงงานในประเทศไทย (อธิบดีกรมแรงงานและคณะ เป็นวิทยากร)
๓. วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงาน (นายเจริญ ศิริพันธ์ เป็นวิทยากร)
๔. แรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย (รองศาสตราจารย์จำนง สมประสงค์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิพัฒน์ ไทยอารี เป็นวิทยากร)
๕. การบริหารงานบุคคล (นายประกิต วิริโยทัย เป็นวิทยากร)
๖. การบริหารค่าจ้าง (ร.อ. จัตุรา บุนนาค เป็นวิทยากร)
๗. เศรษฐศาสตร์แรงงาน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภชัย มนต์ไพบูลย์ เป็นวิทยากร)
๘. บทบาทขององค์กรลูกจ้าง (นายไพศาล ธวัชชัยนันท์ เป็นวิทยากร)
๙. การกระทำความไม่เป็นธรรม (นายจำรุญ เจริญกุล เป็นวิทยากร)
๑๐. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ศาสตราจารย์นิคม จันทรวีฑูร เป็นวิทยากร)
๑๑. ศาลแรงงานในต่างประเทศ (รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นวิทยากร)
๑๒. การจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศไทย (อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เป็นวิทยากร)

๑๓. วิธีพิจารณาคดีแรงงานและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (อธิบดีผู้พิพากษาศาล
แรงงานกลางและคณะ เป็นผู้นำอภิปราย)

๑๔. จิตวิทยาในอุตสาหกรรม (นายชลินทร์ อมรรธรรม เป็นวิทยากร)

๑๕. จิตวิทยาฝูงชน (ดร. สุนทร โคมินทร์ เป็นวิทยากร)

และได้จัดให้คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานกลางได้ไปดูสภาพการทำงานใน
อุตสาหกรรมที่สำคัญหรือที่มีปัญหาทางด้านแรงงาน รวม ๓ แห่ง คือ

๑) โรงงานทำรองเท้าของบริษัทบาจาแห่งประเทศไทย จำกัด

๒) โรงงานประกอบรถยนต์ของบริษัทสยามอุตสาหกรรมยนต์ จำกัด และ
โรงงานประกอบรถจักรยานยนต์ของบริษัทสยามยามาฮา จำกัด

๓) โรงงานทอผ้าของบริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด

ทั้งนี้ โดยได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในโรงงานต่าง ๆ เหล่านี้
เป็นอย่างดี

๓.๓.๒ ข้าราชการธุรการและลูกจ้าง กระทรวงยุติธรรมได้รับอนุมัติเงิน
งบประมาณสำหรับตำแหน่งข้าราชการธุรการและลูกจ้างประจำในศาลแรงงานกลางรวม ๔๗
ตำแหน่ง คือ

๑. จำศาล (ระดับ ๖)	๑ ตำแหน่ง
๒. รองจำศาล (ระดับ ๓-๔)	๕ ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ระดับ ๓)	๑ ตำแหน่ง
๔. นิติกร (ระดับ ๓-๔)	๕ ตำแหน่ง
๕. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ระดับ ๒)	๑ ตำแหน่ง
๖. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (ระดับ ๑)	๑ ตำแหน่ง
๗. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑	๑๙ ตำแหน่ง
๘. เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑	๖ ตำแหน่ง
๙. นักการภารโรง	๒ ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานเดินหมาย	๒ ตำแหน่ง
๑๑. พนักงานขับรถยนต์	๔ ตำแหน่ง

กระทรวงยุติธรรมและศาลแรงงานกลางได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ
ธุรการและลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ตามที่ได้รับอนุมัติไว้เกือบจะครบทุกตำแหน่งแล้ว และ
เมื่อได้บรรจุและแต่งตั้งแล้วก็ได้ส่งตัวไปฝึกงานธุรการอยู่ที่ศาลแขวงพระนครใต้ ศาลแขวง
ธนบุรี กับศาลคดีเด็กและเยาวชนกลางจนถึงกลางเดือนเมษายน ๒๕๒๓ ศาลแรงงานกลาง
ก็จะได้ให้ข้าราชการธุรการและลูกจ้างเหล่านี้มาเตรียมตัวเพื่อปฏิบัติงานในศาลแรงงานกลาง
โดยจะได้จัดให้มีการอบรมข้าราชการธุรการและลูกจ้างเหล่านี้ให้พร้อมสำหรับการที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ในศาลแรงงานกลางต่อไป

๓.๓.๓. **ผู้พิพากษาสมทบ** ในการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานกลาง
จะต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างเข้าร่วมเป็นองค์คณะด้วย
โดยกฎหมายได้กำหนดให้กรมแรงงานเป็นผู้จัดให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานลง
คะแนนเสียงคัดเลือกบุคคลซึ่งสมควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมได้กำหนดไว้ (คือฝ่ายละ ๒๐ คน) และเมื่อสมาคมนายจ้าง
กับสหภาพแรงงานได้ลงคะแนนเสียงคัดเลือกแล้ว กระทรวงยุติธรรมก็มีหน้าที่จะต้องจัดให้
ผู้พิพากษาสมทบเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษา
สมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งคณะ-
กรรมการเตรียมการได้ร่วมกันพิจารณาว่าระเบียบว่าด้วยการอบรมผู้พิพากษาสมทบศาล
แรงงาน และกระทรวงยุติธรรมได้ประกาศให้ใช้ระเบียบดังกล่าวแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๒๗
กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๒ โดยได้กำหนดให้มีการอบรมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- | | |
|---|-----------|
| ๑. ความรู้เกี่ยวกับการจัดตั้งศาลแรงงาน | ๒ ชั่วโมง |
| ๒. วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน | ๕ „ |
| ๓. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน | ๔ „ |
| ๔. ความรู้เกี่ยวกับปัญหาแรงงาน | ๔ „ |
| ๕. อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ | ๓ „ |
| ๖. ระบบการศาลของไทย | ๒ „ |
| ๗. ความรู้เกี่ยวกับวิธีพิจารณาความแพ่งโดยทั่วไป | ๔ „ |

- | | |
|---|-----------|
| ๘. การชั่งน้ำหนักยานหลักฐาน | ๔ ชั่วโมง |
| ๙. หลักกฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางแพ่ง
(เน้นเรื่องจ้างแรงงานและละเมิด) | ๓ ,, |
| ๑๐. ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาลแรงงาน | ๒ ,, |
| ๑๑. การดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ | ๒ ,, |
| ๑๒. จรรยาบรรณและการดำรงตนของตุลาการ | ๒ ,, |

เมื่อกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยได้จัดให้มีการลงคะแนนเสียงคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบตามกฎหมายแล้ว (ทราบว่าจะมีการลงคะแนนกันในวันที่ ๑๗ เมษายน ศกนี้) ศาลแรงงานกลางก็จะได้จัดให้มีการอบรมผู้พิพากษาสมทบตามระเบียบดังกล่าวต่อไป

หลังจากที่คณะกรรมการเตรียมการเปิดศาลแรงงานได้ดำเนินการต่าง ๆ ภาระหนึ่งแล้ว ก็ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งอธิบดีผู้พิพากษา, รองอธิบดีผู้พิพากษา, ผู้พิพากษา และเลขานุการของศาลแรงงานกลาง คณะกรรมการเตรียมการเปิดศาลแรงงานและคณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานกลางจึงได้ร่วมกันดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ต่อมา จนคาดหมายได้ว่าทุกสิ่งจะสำเร็จเรียบร้อยภายในเดือนเมษายน ๒๕๒๓ นี้ จึงได้เสนอต่อกระทรวงยุติธรรมขอให้กำหนดวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง ซึ่งกระทรวงยุติธรรมก็ได้กำหนดให้ศาลแรงงานกลางเปิดทำการในวันพุธ ที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๒๓ เวลา ๘.๓๐ น. โดยได้กราบเรียนเชิญ ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (พลเอกเปรม ติณสูลานนท์) มาเป็นประธานในพิธีเปิดอาคารที่ทำการศาลแรงงานกลางด้วย ซึ่งนับว่าเป็นเกียรติอย่างสูงแก่ศาลแรงงานกลางและแก่คณะผู้พิพากษา ผู้พิพากษาสมทบ ตลอดจนข้าราชการตุลาการและลูกจ้างของศาลแรงงานกลาง

ดังนั้น ตั้งแต่วันพุธที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๒๓ เป็นต้นไป ศาลแรงงานกลางก็จะ เป็นองค์กรหนึ่งที่จะเข้าไปมีส่วนช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาแรงงาน ซึ่งถ้านายจ้าง ลูกจ้าง ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องแรงงานให้ความเชื่อถือไว้วางใจในความเป็นกลางและเจตนาดีของศาลแรงงานกลางแล้ว ก็เชื่อว่าศาลแรงงานกลางคงจะเป็นประโยชน์แก่วงการแรงงาน และแก่ประเทศไทยอันเป็นที่รักอย่างยิ่งของพวกเราทุกคนต่อไป

ข้าราชการตุลาการศาลแรงงานกลาง

	ชื่อ	ตำแหน่ง	โทรศัพท์ หมายเลข
๑	นายจำรัส เขมะจารุ	อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	๒๓๕๒๔๗๑
๒	นายวิศิษฐ์ ลิมานนท์	รองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	๒๓๕๒๔๗๒
๓	นายนิธิ ไชแสง	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	๒๓๕๒๔๗๙
๔	นายศุภนิติ กิจวรวัฒน์	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๕	นายรุทธิ์ ธนอมกุล	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๖	นายประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๗	นายสมมาตร พรหมานกุล	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๘	นายชวลิต พรายภู	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๙	นายสุชาติ สุขสมิตร	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๑๐	นายชลอ บุญยเนตร	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๑๑	นายสนธิ นิตรรวมาศ	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๑๒	นายณรงค์ ตันติเตมิก	ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	"
๑๓	นายเกษมสันต์ วิลาวรรณ	เลขานุการศาลแรงงานกลาง	๒๓๕๒๔๗๓

รายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาสมทบฝ่ายนายจ้าง

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| ๑. ร.ท. วันชัย บุณกุล | ๒. นายกำพล เตชะหรวุจิตร |
| ๓. นายนิพนธ์ ยูประพัฒน์ | ๔. นายชาญ สุขสถิตย์ |
| ๕. นายพงษ์เผ่า วิสุทธิพันธ์ | ๖. นายเจลีญ อยู่วิทยา |
| ๗. นายสุชาญ โกสิน | ๘. นายสุจินต์ ประกอบผล |
| ๙. นายถวัลย์ จันทรวงษ์ | ๑๐. นายรักษ์ เมฆะนันท์ |
| ๑๑. นายสอาด โกมลบุญย์ | ๑๒. นายสุภกิจ สันถวไมตรี |
| ๑๓. นายบรรลือ สันถวไมตรี | ๑๔. นายโชคดี เตชะกำแหง |
| ๑๕. นายวิจิต โลหะกุล | ๑๖. นายนิพนธ์ เตชะพันธ์ |
| ๑๗. นายฉลวย เลิศบรรณพงษ์ | ๑๘. นายชำนาญ พิมพ์รัตน์ |
| ๑๙. ร.ต.ท. ชาญ มนุธรรม | ๒๐. นางสาวเมธวดี กาญจนจรี |

รายชื่อผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| ๑. นายไพศาล ธวัชชัยนันท์ | ๒. นายชิน วุฒินาวิน |
| ๓. นายสุนทร ภิรมย์วัน | ๔. นายเอกชัย เอกหาญกมล |
| ๕. นายฉัตร ทองมี | ๖. นายวันชัย พรหมภา |
| ๗. นายสนาน บุญออก | ๘. นายวุฒิชัย รัตนสุรย์ |
| ๙. นายลือพงศ์ บัวเพชร | ๑๐. นางสาวประจวบ อัมมพันธ์ |
| ๑๑. นายวิชัย เทียนสันต์ | ๑๒. นายสมหมาย จิ่งทอง |
| ๑๓. นายพยอม บ่อมประคอง | ๑๔. นายปิยะเชษฐ์ แคล้วคลาด |
| ๑๕. นายเขต ถิ่นธานี | ๑๖. นายวิชัย โสสุวรรณจินดา |
| ๑๗. นายไพศาล ไวยเวหา | ๑๘. นายอำนาจ นุชประไพ |
| ๑๙. นายบุญเรือง ปรมาริกุล | ๒๐. นายบุญรอด พึ่งทัต |

ข้าราชการศาลแรงงานกลาง

งาน	ชื่อ	โทรศัพท์ หมายเลข	หน้าที่ โดยสังเขป
ศาล	๑. นายจำรัส คุชพิณ (จนท. บริหารงานทั่วไป ๖)	๒๓๕๒๔๗๖	รับผิดชอบควบคุมดูแลงานธุรการของศาลโดยทั่วไป ให้ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบ หมาย
นิติกร	๒. นายคงเดช ห้วยหงษ์ทอง ๓. นายสุพจน์ ขำรังเวียงผาง ๔. นายรักเกียรติ วัฒนพงษ์ ๕. นายสมชัย จรัสมาส ๖. นายสุรินทร์ วัตรธรรม ๗. ๘. น.ส. เพ็ญใจ ธนาราย ๙. น.ส. ประภา หล่อสกุลเพบูลย์	๒๓๕๒๔๗๔ " " " " ๒๓๕๒๔๗๕ " "	ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเลขานุการขององค์คณะผู้พิพากษา แต่ละองค์คณะฯ ซึ่งแจ้งให้คำแนะนำในการฟ้องคดีของ โจทก์ หรือผู้ร้องจนกระทั่งมีการพิจารณาและพิพากษา คดีนั้นไม่ว่าจะเป็นในกรณีพินิจพิเคราะห์ในจังหวัด อื่นใด ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและบัญชีของศาล เช่น การ เบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าব্যয়การ และค่าตอบแทนอื่นๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ของศาล (.....นักวิชาการเงินและบัญชี ๓ เป็นผู้รับ ผิดชอบ)
การเงินและบัญชี			

งาน	ชื่อ	โทรศัพท์ หมายเลข	หน้าที่โดยสังเขป
งานรับคำคู่ความและ ออกหมาย	๑๐. นายณพพร เอี่ยมโสภาส	๒๓๕๒๔๗๔	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับฟ้อง รับคำให้การ คำร้อง คำขอต่างๆ ตลอดจนการออกหมายต่างๆ เช่น หมายเรียก คำสั่งศาล หมายนัด หมายบังคับคดี หมายขัง และมีหน้าที่จ่ายแบบพิมพ์ที่เกี่ยวข้องด้วย (นายณพพร เอี่ยมโสภาส รองจำศาล จนท. บริหารงานทั่วไป ๓ เป็นผู้รับผิดชอบ)
	๑๑. น.ส. วรธนา จันทรวงาม	"	
	๑๒. น.ส. ศันสนิพร เขียวอาชีพ	"	
	๑๓. ม.ล. ขวาลิต เกษมสันต์	"	
	๑๔. นายจตุรชัย เต็มเบียม	"	
สารบรรณ	๑๕. น.ส. พรทิพย์ ชุ่มวัฒนะ	๒๓๕๒๔๗๔	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรับ—ส่งหนังสือของศาล การร่าง/โต้ตอบหนังสือในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับงานได้โดยเฉพาะ การเก็บหนังสือราชการ การบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและลูกจ้างของศาล และงานอื่นๆ ซึ่งไม่กำหนดว่าเป็นของงานใด (น.ส. พรทิพย์ ชุ่มวัฒนะ รองจำศาล จนท. บริหารงานทั่วไป ๔ เป็นผู้รับผิดชอบ)
	๑๖. นายอนวัธ หวังเมืองลาด	"	
	๑๗. น.ส. แดงไทย เจริญพัฒน์	"	
	๑๘. น.ส. วาสนา โพธิ์แจ่ม	"	
	๑๙. น.ส. มาลัย สุนทรโกติน	"	
	๒๐. น.ส. สุมณฑา พูนเพียรงาม	"	
	๒๑. น.ส. ณัฐยา วุฒิไกรเกรียง	"	
	๒๒. นายสุเมศวร์ พันธุ์โชติ	๒๓๕๒๔๗๔	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำสารบบความและสารบบคำพิพากษาและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิมพ์คำพิพากษาหรือคำสั่งในการขาดคดีสันคัตด้วย (นายสุเมศวร์ พันธุ์โชติ รองจำศาล จนท. บริหารงานทั่วไป ๓ เป็นผู้รับผิดชอบ)
	๒๓. น.ส. ละม่อม กลัดเจริญ	"	
	๒๔. น.ส. รัตนา รัตนพันธุ์	"	
	๒๕. นายชัยณรงค์ อ้าคำพนม	"	
	๒๖. นายชัยชัย ทองจำรูญ	"	
	๒๗. นายจตุพร บุญเพิ่ม	"	
งานสารบบและพิมพ์ คำพิพากษา			

งาน	ชื่อ	โทรศัพท์	หน้าที่โดยสังเขป
งานหน้าบัลลังก์	๒๘. นายศรีชัย ไครศรีทนต์	๒๓๕๒๔๗๕	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาคดีประจำวันของผู้พิพากษา ตั้งแต่การจัดสำนวน จัดให้ความเข้าห้องพิจารณา เชิญคณะผู้พิพากษา ดูแลความสงบเรียบร้อยในห้องพิจารณา นำพยานสอบสวนหรือปฎิญาณตนตลอดจนปฏิบัติตามคำสั่งของคณะผู้พิพากษาในภายภาคหน้า
	๒๙. นายชวลิต ฤาเดชนนทน์	"	
	๓๐. นายบุญช่วย มณีเสี้ยว	"	
	๓๑. นายเกิด สีแดง	"	
	๓๒. นายชัยโรจน์ เดียวสุวรรณ	"	
	๓๓. นายชยระวี สีหะไตรย์	"	
	๓๔. น.ส. สุจิตรา เจริญบุญ	๒๓๕๒๔๗๕	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเก็บและจ่ายสำนวนคดีของศาลทั้งสำนวนที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาและสำนวนซึ่งพิพากษาหรือมีคำสั่งไปแล้ว ตลอดจนเก็บรักษาเอกสารหรือวัตถุพยานที่ความอ้างส่งต่อศาลด้วย (น.ส. สุจิตรา เจริญบุญ รองจำศาล จนท. บริหารงานทั่วไป ๓ เป็นผู้รับผิดชอบ)
	๓๕. นายประสัน ชาวกันหา	"	
	๓๖. นายนาวิ ทวีนนท์	"	
	๓๗. นายสมโรจน์ มงคลชาติ	"	
	๓๘. น.ส. วันทนีย์ จงจำรัส	"	
ห้องสมุด	๓๙. น.ส. อรุโณ ครัวแก้ว	๒๓๕๒๔๗๗	ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเก็บรักษาหนังสือของห้องสมุด ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่ต้องการใช้ประโยชน์จากหนังสือของห้องสมุดด้วย

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ศาลยุติธรรม
(www.library.coj.go.th)

พิมพ์ที่โรงพิมพ์ รุ่งเรืองธรรม 47 ถนนเฟื่องนคร หลังกระทรวงมหาดไทย
กรุงเทพมหานคร โทร. 2221746 นายมณี รุ่งเรืองธรรม ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา

กก

ศาลแพ่งอาญา

๒๓๖

๒๕๒๓ ค.๑

ผู้แต่ง คดีลิกหนีเปิดศาลอาญาคำให้การอา-

ชื้อเรื่อง ศาลแพ่งอาญา ๑๖ เมษายน ๒๕๒๓

วันกำหนดส่ง

ผู้พิมพ์

วันส่ง

กก

ศาลแพ่งอาญา

๒๓๖

๒๕๒๓

ค.๑

คดีลิกหนีเปิดศาลอาญาคำให้การอา-

การศาลแพ่งอาญาวันที่

๑๖ เมษายน ๒๕๒๓

เจ้าหน้าที่จัดทำหนังสือตระลัก

นายธีร เจริญวัฒนา

ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะในศาลอุทธรณ์

นายอากร อัครกุล

ผู้พิพากษาประจำกระทรวง

นางสาวศศิธร กุณทลบุตร

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๔

นายศิริชัย ไตรสุทธิ์

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๔

นางสาวสมนา บุปผเวส

เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม ๔

ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
(www.library.coi.go.th)