

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน (Labour Court Law)

วัตถุประสงค์

เป็นกฎหมายที่จัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เพื่อให้เป็นศาลชำนาญพิเศษ มีอำนาจในการพิจารณาคดีแรงงานอันเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดย ผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

ลักษณะของคดีแรงงาน

คดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน มี 3 ประเภท คือ

1. คดีแรงงานทั่วไป ตามมาตรา 8
2. คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ตามมาตรา 49
3. คดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง ตามมาตรา 9

1. คดีแรงงานทั่วไป ตามมาตรา 8

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

1.1 คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง คดีฟ้องร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันไว้ และ หมายถึง คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

1.2 คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึง คดีที่ฟ้องร้องกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานโดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตัวอย่าง

นายจ้างไม่ปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานได้เจรจา ตกลงและกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2. คดีพิพาทเกี่ยวข้องกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยกายจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

3. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เช่น นายจ้างร้องขอศาลเพื่อให้ นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ มาตรา 52

4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

5. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

5.1 คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่

การฟ้องร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างโดยอ้างว่าอีกฝ่ายหนึ่งจงใจหรือประมาทเลินเล่อทำให้ฝ่ายที่ฟ้องร้องเสียหายตามความหมายของคำว่า “ละเมิด” ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ความเสียหายนั้นจะต้องเกิดมาจาก 2 กรณี คือ สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

ตัวอย่าง

กรณีที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ได้มีการเจรจาตกลง มีการไกล่เกลี่ย และลูกจ้างได้นัดหยุดงานโดยชอบด้วยกฎหมาย ระหว่างการนัดหยุดงานนั้น ลูกจ้างได้ปิดทางเข้าออกของสถานประกอบกิจการของนายจ้าง ซึ่งเป็นการกระทำที่ไม่มีสิทธิที่จะกระทำได้ ถือเป็น การละเมิด และนายจ้างได้ฟ้องร้องลูกจ้างที่ปิดกั้นดังกล่าว เพื่อให้ลูกจ้างเลิกการกระทำละเมิดเช่นนั้นหรือให้ลูกจ้างชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้าง

6. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงาน
ชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครอง
คนหางาน

7. คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

ตัวอย่าง

พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ.2553 มาตรา 7 ซึ่งกำหนดว่า “บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างผู้ว่าจ้างงานกับผู้รับงานไปทำที่บ้านหรือทายาท หรือเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน”

2. คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หมายถึง

คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม และมีคำขอให้

1. ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะเลิกจ้าง หรือ
2. ขอให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทน มาตรา 49

3. คดีแรงงานตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง มาตรา 9

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 9
วรรคสอง บัญญัติว่า “ ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน
หรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาล
แรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้
เป็นที่สุด ”

ตัวอย่าง

1. คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง
2. คดีที่คนหางานฟ้องบริษัทประกอบกิจการจัดหางานในฐานะตัวแทนของนายจ้างซึ่งอยู่ต่างประเทศ
3. คดีที่บริษัทประกอบกิจการจัดหางานฟ้องผู้ค้าประกันการไปทำงานต่างประเทศของคนหางาน
4. คดีที่ลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจดทะเบียนแล้วฟ้องกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
5. คดีที่สถานพยาบาลฟ้องสำนักงานประกันสังคมขอให้เพิกถอนมติคณะกรรมการการแพทย์และเพิกถอนคำวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคม

ข้อสังเกต

ถ้ามีการฟ้องร้องคดีแรงงานในศาลจังหวัดหรือศาลอื่น หรือมีการฟ้องคดีอื่นในศาลแรงงาน มาตรา 9 วรรคสอง บัญญัติให้อำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ฎีกาที่ 50/2549 ศาลแรงงานทำการพิจารณาคดีแล้ววินิจฉัยเสียเองว่าคดีระหว่างโจทก์กับจำเลยไม่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน โดยไม่ส่งปัญหาดังกล่าวไปให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัย จึงเป็นการไม่ชอบ ศาลฎีกายกคำพิพากษาศาลแรงงานและให้ศาลแรงงานดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไปได้

คดีคาบเกี่ยวระหว่างศาลแรงงานและศาลปกครอง

กรณีที่มีปัญหาเรื่องอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลยุติธรรมกับศาลปกครอง กำหนดให้คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

(คำวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลที่ 36/2548)

คดีที่ลูกจ้างฟ้องสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เรียกร้องค่าชดเชย สิ้นจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า และค่าเสียหายกรณีเลิกจ้างไม่เป็นธรรมอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลปกครอง

ขั้นตอนการปฏิบัติก่อนฟ้องคดี

มาตรา 8 วรรคสอง บัญญัติว่า “ ในกรณีที่กฎหมายให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว ”

ตัวอย่าง

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชยกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ลูกจ้างต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานภายใน 30 วันนับแต่วันที่ครบกำหนดการจ่ายเงินดังกล่าวตามมาตรา 120 ลูกจ้างจะฟ้องเรียกเงินเช่นว่านั้นจากนายจ้างทันทีไม่ได้

ตัวอย่าง

มาตรา 123 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานกรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างนั้น มิใช่ขั้นตอนหรือวิธีการที่ลูกจ้างต้องปฏิบัติก่อนมาฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน หากแต่เป็นกรณีที่ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิว่าจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้หรือจะยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานก็ได้ ซึ่งลูกจ้างต้องเลือกทางใดทางหนึ่งเพียงทางเดียว

ตัวอย่าง

กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดให้ลูกจ้างหรือผู้เสียหายจากการกระทำ
อันไม่เป็นธรรมต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
ภายใน 60 วัน ถือว่า เป็นขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ
ลูกจ้างหรือผู้เสียหายจึงไม่อาจฟ้องนายจ้างหรือผู้กระทำการอันไม่เป็น
ธรรมต่อศาลแรงงานทันที

ตัวอย่าง

กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดให้ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนต้องยื่น คำร้องขอรับเงินทดแทนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม ตามมาตรา 48 ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจึงไม่อาจฟ้อง เรียกร้องเงินทดแทนจากนายจ้าง หรือสำนักงานประกันสังคมโดยมิได้ ยื่นคำร้องตามมาตราดังกล่าวได้

องค์คณะ

มาตรา 17 ศาลแรงงานต้องมีผู้พิพากษา ดังนี้

1. ผู้พิพากษา
2. ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและ
3. ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

ฝ่ายละเท่าๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี

การดำรงตำแหน่ง

มาตรา 14 พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบจากบุคคลซึ่งคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรมคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างโดย

1. ให้สมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจและสหภาพแรงงานเสนอชื่อผู้แทนฝ่ายตนต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อตรวจคุณสมบัติแล้วให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดให้มีการเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายสมาคมนายจ้างกับรัฐวิสาหกิจและฝ่ายสหภาพแรงงานให้ได้จำนวนไม่เกินสองเท่าของจำนวนที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมกำหนดและเสนอบัญชีรายชื่อดังกล่าวต่อเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

2. ให้กระทรวงแรงงาน เสนอชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือผู้แทน
ฝ่ายลูกจ้างต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเพื่อตรวจ
สอบคุณสมบัติและให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัด
ให้มีการประชุมและเลือกกันเอง

มาตรา 14/1 บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันที่ได้มีการเสนอชื่อ
- 3) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้นไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้มีการเสนอชื่อ
- 4) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า เว้นแต่เคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงาน
- 5) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร

มาตรา 14/3 ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้

กรณีที่คุณปฏิบัติตามกฎหมายขณะดำเนินคดี

มาตรา 32 ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าการกระทำใดของคุณ ความผิดเป็นการปฏิบัติขั้นตอนหรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คุณความนั้นปฏิบัติหรือละเว้น การกระทำใดๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงาน ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขัง จนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาล แต่ต้องไม่เกินหกเดือน

ตัวอย่าง

ลูกจ้างนัดหยุดงานโดยไม่แจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งถือว่าเป็นการฝ่าฝืนมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว การกระทำดังกล่าวก่อให้เกิดความเสียหายตลอดเวลาที่มีการนัดหยุดงานโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หากนายจ้างนำคดีมาฟ้องศาลเรียกค่าเสียหายจากลูกจ้าง ศาลแรงงานก็มีอำนาจที่จะสั่งให้ฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นฝ่ายปฏิบัติผิดขั้นต้นหรือฝ่าฝืนได้ปฏิบัติให้ถูกต้องโดยให้เลิกการนัดหยุดงานนั้นก่อนได้ หากไม่ปฏิบัติตาม ศาลแรงงานก็มีอำนาจที่จะสั่งกักขังผู้ที่ฝ่าฝืนคำสั่งศาลนั้นได้ แต่ต้องไม่เกินหกเดือน

การยื่นคำร้องขอให้ศาลสืบพยานหลักฐานล่วงหน้า

มาตรา 32/1 ถ้าบุคคลใดเกรงว่าพยานหลักฐานที่ตนอาจต้องอ้างอิงภายหน้าจะสูญหายหรือยากแก่การนำมาเมื่อมีคดีแรงงานเกิดขึ้น หรือถ้าคู่ความฝ่ายใดในคดีเกรงว่าพยานหลักฐานที่ตนจำนองจะอ้างอิงจะสูญหายเสียก่อนที่จะนำมาสืบหรือเป็นการยากที่จะนำมาสืบในภายหลังก บุคคลนั้นหรือคู่ความฝ่ายนั้น อาจยื่นคำขอต่อศาลแรงงานให้ศาลมีคำสั่งสืบพยานหลักฐานนั้นไว้ทันที

การฟ้องคดีในศาลแรงงาน

มาตรา 33 คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อ

1. ศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาล
2. ยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน
3. สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น

การขอโอนคดี

มาตรา 33 คู่ความอาจร้องขอต่อศาลแรงงานที่โจทก์ได้ยื่นคำฟ้องไว้ ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจไว้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิง เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ ห้ามมิให้ศาลแรงงานออกคำสั่งเช่นนั้น เว้นแต่ศาลที่จะรับโอนคดีไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด คำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

การยื่นฟ้องคดีแรงงาน

มาตรา 35 โจทก์อาจยื่นคำฟ้อง โดยวิธีการดังนี้

1. เป็นหนังสือ
2. แกลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้ ถ้าโจทก์มาแกลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ ในกรณีที่มีโจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้ตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

เมื่อโจทก์ก็ยื่นคำฟ้องแล้วศาลจะส่งคดีนั้นโดยจะส่งรับคดีไว้พิจารณาหรือส่งไม่รับคดีนั้นไว้พิจารณา ถ้าศาลแรงงานส่งรับคดี ศาลจะกำหนดวันพิจารณาคดีไปทันที ซึ่งโดยปกติแล้วจะกำหนดในระยะเวลาสั้นๆ หลังจากวันฟ้อง เมื่อส่งนัดพิจารณาคดีแล้ว ศาลก็จะสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นและในขณะเดียวกันจะออกหมายเรียกให้จำเลยมาศาลโดยปกติศาลแรงงานก็จะส่งสำเนาคำฟ้องไปด้วย(ถ้าโจทก์ฟ้องเป็นหนังสือ)

การส่งคำคู่ความและเอกสาร

มาตรา 25 การส่งคำคู่ความ เอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดี
แรงงานให้กระทำโดยเจ้าพนักงานศาล หรือศาลแรงงานจะกำหนด
ให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือทางโทรสารหรือโดยวิธีอื่น
ก็ได้

ไม่ต้องดำเนินตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง
เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วตามหลักการจัดตั้งศาลแรงงาน
โดยคู่ความไม่ต้องเสียค่านำส่งแต่อย่างใด

การยื่นหรือขยายระยะเวลา

มาตรา 26 ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ข้อสังเกต

เมื่อการยื่นหรือขยายระยะเวลาที่กฎหมายในคดีแรงงานมีบทบัญญัติไว้โดยเฉพาะ จึงไม่อาจนำหลักเกณฑ์ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 23

ฎีกาที่ 550/2551 ถ้าโจทก์ไม่สามารถคัดคำพิพากษาศาล
แรงงานเพื่อใช้ประกอบในการเขียนคำอุทธรณ์เนื่องจากกำลังรอพิมพ์
อยู่ ย่อมเป็นความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ก็
สมควรขยายระยะเวลายื่นอุทธรณ์ก็ได้ แม้ระยะเวลายื่นอุทธรณ์คำ
พิพากษาจะสิ้นสุดไปแล้วก็ตาม

ค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา 27 การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงาน ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

การยื่นคำฟ้อง การยื่นคำให้การ การยื่นคำร้อง คำแถลงตลอดจนการกระทำต่างๆ ที่เป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมใดๆ ทั้งสิ้น

การอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานจึงได้รับการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมด้วย

การยื่นคำให้การ

มาตรา 37 จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้

ข้อสังเกต

1. จะให้การด้วยวาจาก็ได้ หรือจะไม่ให้การก็ได้

ข้อสังเกต

คำให้การที่ยื่นเป็นหนังสือจะต้องแสดงโดยชัดแจ้งในคำให้การว่าจำเลยยอมรับหรือปฏิเสธข้ออ้างของโจทก์ทั้งสิ้นหรือแต่บางส่วน และจะต้องแสดงเหตุแห่งปฏิเสธนั้นด้วย

การไกล่เกลี่ย

มาตรา 38 เมื่อเริ่มทำการพิจารณาศาลแรงงานจะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยก่อน ก็เพื่อให้คู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน อาจจะทำให้ตกลงเลิกคดีกันหรือตกลงรับประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดต่อกันแล้วเลิกคดีกัน และโจทก์ก็ยื่นคำร้องขอถอนฟ้องก็ได้(ซึ่งถ้าโจทก์ขอถอนฟ้องเพราะคดีตกลงกันได้เช่นว่านี้แล้วโจทก์ก็จะนำคดีมาฟ้องใหม่ไม่ได้)

การกำหนดประเด็นข้อพิพาทมาตรา 39

เมื่อการไกล่เกลี่ยไม่ประสบผลสำเร็จ คู่ความไม่อาจตกลงหรือ
ประนีประนอมยอมความกันได้ ศาลก็จะดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อ
ไป โดยศาลจะตรวจคำให้การของจำเลยที่ ถ้าหากจำเลยไม่ได้ยื่นคำ
ให้การเป็นหนังสือไว้ศาลจะถามคำให้การจำเลย ซึ่งจำเลยก็อาจ
ให้การด้วยวาจาได้

กรณีที่คุณขาดนัด

มาตรา 40

กรณีโจทก์ไม่มาศาล ในกรณีที่โจทก์ไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา

กฎหมายบังคับไว้ว่า ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

ข้อสังเกต โดยไม่ต้องดูทางฝ่ายจำเลยว่าจำเลยมาศาลหรือไม่ แม้จำเลย

จะมาศาลแล้วแต่ลงให้ศาลดำเนินคดีต่อไป ศาลก็ไม่อาจปฏิบัติตามคำสั่งของจำเลยได้

กรณีจำเลยไม่มาศาล ในกรณีที่จำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณา ศาล

ต้องมีคำสั่งว่าจำเลยนั้นขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว โดยปกติแล้ว โจทก์ต้องนำสืบพยานให้เพียงพอจึงจะมีโอกาสชนะคดีได้

การสืบพยานในคดีแรงงาน

มาตรา 44 ,45 และ46

การสืบพยานในคดีแรงงานเริ่มต้นจากการอ้างและการยื่นบัญชี
ระบุพยาน ด้วยเหตุที่ว่า การดำเนินคดีในศาลแรงงานต้องกระทำโดย
รวดเร็ว คู่ความต้องปฏิบัติตามคำสั่งศาล ซึ่งอาจจะสั่งให้ยื่นบัญชีพยาน
ในวันนั้นเลย หรือในวันนัดสืบพยานก็ได้

คดีแรงงานนั้น ปัญหาข้อเท็จจริงอุทธรณ์ไม่ได้ ดังนั้นหากคำเบิก
ความพยานไว้ก็จะไม่เป็นประโยชน์ในศาลแต่อย่างใด เมื่อเป็นเช่นนี้
มาตรา 46 จึงให้ศาลบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้

การพิพากษามาตรา 50

การพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานจะต้องกระทำโดยรวดเร็ว กำหนดว่าเมื่อสืบพยานเสร็จแล้วให้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายใน 3 วันนับแต่วันสืบพยานเสร็จ

การพิพากษาเกินคำขอ มาตรา 52

ศาลแรงงาน ต้องไม่พิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า หรือนอกจากที่ปรากฏในคำขอท้ายฟ้อง

เว้นแต่ เพื่อความเป็นธรรม ศาลมีอำนาจพิพากษา หรือสั่งเกินคำขอ ได้

ฎีกาที่ 2232/2524

โจทก์คำนวณค่าชดเชยผิดพลาด จึงมีคำขอท้ายฟ้องผิด ศาลมีอำนาจพิพากษา ให้โจทก์ได้ค่าชดเชย ตามความเป็นจริงได้

คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม มาตรา 49

ปัจจุบันมีการเลิกจ้างจำนวนมาก แม้นายจ้างได้จ่ายสินจ้าง
แทนการบอกกล่าวล่วงหน้าถูกต้อง และจ่ายค่าชดเชยถูกต้อง
ลูกจ้างยังมีสิทธิฟ้องคดีว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
ได้ ด้วยเหตุ ดังต่อไปนี้

1. กรณีเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ

ฎีกาที่ 4789/2549 ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่า เลิกจ้างโดยที่ตน
ไม่มีความผิด เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม นายจ้างไม่ต่อสู้เรื่อง
สาเหตุการเลิกจ้าง จึงถือว่าเป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

2. กรณีเลิกจ้างลูกจ้างที่มีความผิด แต่ยังไม่มีเหตุอันสมควร

ฎีกาที่ 328/2543

การที่ลูกจ้าง ร่างคำสั่งไม่ให้พนักงานทดลองงานให้ รองประธานฯ ลงนาม โดยไม่ปรึกษากกรรมการผู้จัดการของนายจ้าง จนลูกจ้างทดลองงาน พ้นจากสภาพความเป็นพนักงาน การขาดคำสั่งของกรรมการ แต่เป็นการปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา จึงไม่ใช่กรณีกระทำผิดร้ายแรง ยังไม่ถึงขนาดที่นายจ้างมีสิทธิเลิกจ้าง นายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุ ดังกล่าว เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

3. กรณีเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด

ฎีกาที่ 4799/2541

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยอ้างว่าเป็นนโยบายของบริษัท เพื่อลดค่าใช้จ่าย โดยไม่มีเหตุอื่น แม้จะได้บอกกล่าวล่วงหน้า เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

4. นายจ้างเลิกจ้างโดยลงโทษเกินกำหนดในเรื่องเงื่อนไขสภาพการจ้าง

5. นายจ้างกั้นแกล้งลูกจ้างให้ออกจากงาน

อำนาจศาลแรงงาน มาตรา 49

1.สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างเท่าเดิม

ข้อสังเกต

กรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวและจ่ายค่าชดเชยให้ถูกต้องแล้ว และลูกจ้างมาฟ้องว่าถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม โดยศาลพิพากษาให้ นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน เงินที่ลูกจ้างได้รับ ต้องคืนหรือไม่ ?

2. ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างชดใช้ค่าเสียหายให้ลูกจ้างแทนการกลับ
เข้าทำงาน

การกำหนดค่าเสียหายกรณีนี้ ศาลจะคำนึงถึง อายุของลูกจ้าง
ระยะเวลาการทำงาน ความเดือดร้อนที่เกิดขึ้น เงินค่าชดเชยที่ได้รับ
ไปแล้ว ประกอบการพิจารณา

ฎีกา 5324/2538

เงินค่าขาดรายได้ระหว่างดำเนินคดีในศาลแรงงาน ไม่ใช่เงินค่า
เสียหายที่ศาลพิพากษาให้ได้

ข้อสังเกต เพราะศาลพิพากษาได้เพียง ให้รับกลับเข้าทำงาน หรือไม่รับ
กลับแต่จ่ายค่าเสียหาย เท่านั้น

ฎีกาที่ 4635/2541

ค่าเสียหายที่เกิดจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม เป็นเงินตามกฎหมายอื่น ไม่ใช่เงินค่าชดเชย จึงสามารถตกลงสละสิทธิไม่รับเงินดังกล่าว ล่วงหน้าได้ เมื่อสละสิทธิ และเกิดการฟ้องร้อง ลูกจ้างจึงไม่มสิทธิได้รับเงินค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ข้อสังเกต

แม้ลูกจ้างจะมีคำขอให้ศาลพิพากษาให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน แต่หากศาลเห็นว่าการกลับไปทำงานทั้งสองไม่อาจร่วมงานกันได้ ศาลมีอำนาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายแทนการรับกลับเข้าทำงาน

ฎีกาที่ 678 – 680/2548

นายจ้างย้ายที่ทำงานใหม่และใช้เทคโนโลยีแบบใหม่ จึงไม่มี
ส่วนงานที่ลูกจ้างเคยทำงานอยู่เดิมในงานใหม่ นายจ้างเลิกจ้าง
เป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกา 724/2549

ลูกจ้างลาป่วยทั้งเดือน โดยลาติดๆกันต่อเนื่อง นายจ้างเห็นว่า
ลูกจ้างหย่อนสมรรถภาพการทำงาน จึงเลิกจ้าง ถือว่ามีเหตุอัน
สมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกาที่ 14979/2553

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ
ขาดทุนต่อเนื่อง เพื่อพยุงฐานะของบริษัทให้อยู่รอด ไม่ได้เลือกเพียง
บางคน แต่เลือกเลิกจ้างทั้งหมด ถือว่าเป็นเหตุจำเป็น มีเหตุอัน
สมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม

ฎีกาที่ 2124/2555

นายจ้างเลิกจ้างหน่วยงานของลูกจ้างทั้งหน่วยงาน ตามการ
ปรับโครงสร้างบริษัท ไม่ได้เลือกเพียงบางคน เป็นการเลิกจ้างโดยมี
เหตุอันสมควร ไม่เป็นการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม