

วิธีปฏิบัติในการดำเนินคดีแรงงาน

- หลักกฎหมายสำคัญในการดำเนินคดี
- ตัวอย่างคำฟ้อง 26 ข้อหา
พร้อมหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ข้อกำหนดคดีแรงงาน

เหมาะสำหรับปฏิบัติงาน

วินัย ทนุโท

เลขานุการศาลแรงงานภาค ๑ และผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ๑

วิธีปฏิบัติในการดำเนินคดีแรงงาน

- หลักกฎหมายสำคัญในการดำเนินคดี
- ตัวอย่างคำฟ้อง ๒๖ ข้อหา พร้อมหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ข้อกำหนดคดีแรงงาน

เหมาะสำหรับปฏิบัติงาน

วินัย หนูโต

เลขานุการศาลแรงงานภาค 9

และผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค 9

นิติศาสตรบัณฑิต, เนติบัณฑิต, นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ประกาศนียบัตรกฎหมายภาษีอากร,

ประกาศนียบัตรกฎหมายธุรกิจการค้าและภาษีอากรระหว่างประเทศ

อาจารย์พิเศษ วิทยาลัยศรีโสภณ, อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยทักษิณ

คำนำ

ในปัจจุบัน มีการฟ้องคดีแรงงานเพิ่มมากขึ้น สืบเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำและมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ แต่นักกฎหมายส่วนใหญ่ยังไม่รู้จักศาลแรงงานและกฎหมายแรงงานดีพอ ไม่เข้าใจระบบการทำงานของศาลแรงงานและหลักกฎหมายที่ใช้ในคดีแรงงาน ทำให้ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ผู้เขียนในฐานะปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งเลขานุการศาลแรงงานภาค ๕ และช่วยทำงานในตำแหน่งผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ๕ อีกตำแหน่งหนึ่ง ได้พบเห็นปัญหาดังกล่าวเป็นประจำ จึงได้พยายามรวบรวมหลักกฎหมายสำคัญที่ใช้ในการดำเนินคดีแรงงาน ตัวอย่างคำฟ้องแต่ละข้อหาพร้อมหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมไว้ในหนังสือเล่มนี้โดยอาศัยความรู้ที่มีอยู่ ทั้งคำรับคำราของผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายแรงงานทั้งหลาย ซึ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาไม่มากนักน้อย

หนังสือเล่มนี้ไม่อาจเสร็จสมบูรณ์ได้ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือในการค้นคว้าข้อกฎหมายจากนิติกรศาลแรงงานภาค ๕ อนึ่ง หากหนังสือเล่มนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้เขียนขอกราบอภัยและรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว และจะนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงในโอกาสหน้า

วินัย หนูโต

เลขานุการศาลแรงงานภาค ๑

และผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ ศาลแรงงานและคดีแรงงาน	1
๑. ศาลแรงงาน	1
๒. คดีแรงงาน	2
๓. การปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนฟ้องคดี	7
๔. ค่าฤชาธรรมเนียม	8
๕. ศาลที่รับฟ้อง	11
บทที่ ๒ คำฟ้อง คำให้การ บัญชีระบุพยาน	13
๑. คำฟ้อง	13
๒. คำให้การ	14
๓. การยื่นบัญชีระบุพยาน	16
บทที่ ๓ การสืบพยานและพิจารณาคดีโดยขาดนัด	19
๑. การสืบพยาน	19
๒. กรณีที่คู่ความไม่มาศาล	24
๓. การขอพิจารณาคดีใหม่	25
บทที่ ๔ สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และอายุความในการฟ้องคดี	29
๑. การยื่นคำร้อง	29
๒. การพิจารณาคำร้อง	30
๓. การนำคดีไปสู่ศาล	32
๔. อายุความ	35
บทที่ ๕ คำฟ้องและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	37
๑. ข้อหา ค่าจ้างค้างจ่าย (คนงานเหมาค่าแรง)	38

๒. ข้อหา ค่าจ้างค้างจ่าย (ลูกจ้างรายเดือน)	42
๓. ข้อหา ค่าจ้างค้างจ่าย (ลูกจ้างรายเดือน)	46
๔. ข้อหา นายจ้างฟ้องลูกจ้างว่าผิดสัญญาจ้างแรงงาน	50
๕. ข้อหา ลูกจ้างละเมิด	54
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	58
๖. ข้อหา เกษียณอายุเรียกค่าชดเชย	63
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	67
๗. ข้อหา เรียกค่าจ้างระหว่างลาคลอด	75
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	79
๘. ข้อหา ขอบไต่ถามงาน	81
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	85
๙. ข้อหา นายจ้างไม่ขึ้นเงินเดือน ไม่จ่ายโบนัส	86
๑๐. ข้อหา สหภาพแรงงานฟ้องนายจ้างให้ปฏิบัติ ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	90
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	94
๑๑. ข้อหา ค่าล่วงเวลา (ในวันทำงาน)	98
๑๒. ข้อหา ค่าล่วงเวลา (ในวันหยุด)	102
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	106
๑๓. ข้อหา เพิกถอนคำสั่งของนายจ้างที่ลงโทษ กรรมการลูกจ้างโดยไม่ขออนุญาตจากศาล	113
๑๔. ข้อหา นายจ้างขออนุญาตศาลเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง	117
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	120
๑๕. ข้อหา เพิกถอนคำสั่งนายจ้าง	123
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	127
๑๖. ข้อหา ลูกจ้างฟ้องขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน หรือเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	129
๑๗. ข้อหา ลูกจ้างเรียกค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม	133
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	138

๑๘. ข้อหา ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายจากบริษัทจัดหางาน ซึ่งเป็นตัวแทนนายจ้างซึ่งเป็นการอยู่ต่างประเทศและ มีภูมิลำเนาอยู่ต่างประเทศ	145
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	149
๑๙. ข้อหา ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	153
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	157
๒๐. ข้อหา ค่าชดเชย สินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า เลิกจ้างไม่เป็นธรรม	163
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	167
๒๑. ข้อหา เรียกค่าจ้างในวันลาป่วย	174
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	178
๒๒. ข้อหา เรียกค่าจ้างระหว่างพักงาน	183
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	187
๒๓. ข้อหา เรียกค่าตอบแทนหรือค่านายหน้าในการขาย (คอมมิชชั่น)	190
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	194
๒๔. ข้อหา นายจ้างฟ้องไล่เบี้ยลูกจ้างและ ฟ้องผู้ค้าประกันให้รับผิดชอบ	195
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	199
๒๕. ข้อหา ค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์	205
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	209
๒๖. ข้อหา การฟ้องคดีตามกฎหมายเงินทดแทน	216
หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	220
ข้อกำหนดศาลแรงงาน	222

บทที่ ๑

ศาลแรงงานและคดีแรงงาน

กฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันคือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๒๒ และมีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ ซึ่งใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

๑. ศาลแรงงาน

๑.๑ เขตอำนาจศาลแรงงาน

ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ สังกัดสำนักงานยุติธรรม แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด (ปัจจุบันยังไม่มี)

ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๕ บรรดาคดีแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้น คือสถานที่ถูกจ้างทำงานตั้งอยู่ในเขต ๖ จังหวัดดังกล่าว ต้องมายื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลางเพียงแห่งเดียว

ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดยังมิได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย

เขตอำนาจศาลแรงงานกลาง (สาขา)

๑. สาขาสมุทรปราการ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
๒. สาขาสมุทรสาคร มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐม
๓. สาขามีนบุรี มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่เขตมีนบุรี, หนองจอก, ลาดกระบัง และคลองสามวา

๑.๒ เขตอำนาจศาลแรงงานภาค

ศาลแรงงานภาค ๑ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดลพบุรี, จังหวัดชัยนาท, จังหวัดสระบุรี, จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง

ศาลแรงงานภาค ๒ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดจันทบุรี, จังหวัดฉะเชิงเทรา, จังหวัดชลบุรี, จังหวัดตราด, จังหวัดนครนายก, จังหวัดมุกดาหาร, จังหวัดปราจีนบุรี, จังหวัดระยองและจังหวัดสระแก้ว

ศาลแรงงานภาค ๓ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา, จังหวัดชัยภูมิ, จังหวัดบุรีรัมย์, จังหวัดศรีสะเกษ, จังหวัดสุรินทร์, จังหวัดอำนาจเจริญและจังหวัดอุบลราชธานี

ศาลแรงงานภาค ๔ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์, จังหวัดขอนแก่น, จังหวัดนครพนม, จังหวัดมหาสารคาม, จังหวัดมุกดาหาร, จังหวัดร้อยเอ็ด, จังหวัดเลย, จังหวัดสกลนคร, จังหวัดหนองคาย, จังหวัดหนองบัวลำภูและจังหวัดอุดรธานี

ศาลแรงงานภาค ๕ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดเชียงราย, จังหวัดเชียงใหม่, จังหวัดน่าน, จังหวัดพะเยา, จังหวัดแพร่, จังหวัดแม่ฮ่องสอน, จังหวัดลำปางและจังหวัดลำพูน

ศาลแรงงานภาค ๖ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดกำแพงเพชร, จังหวัดตาก, จังหวัดนครสวรรค์, จังหวัดพิจิตร, จังหวัดพิษณุโลก, จังหวัดเพชรบูรณ์, จังหวัดสุโขทัย, จังหวัดอุตรดิตถ์และจังหวัดอุทัยธานี

ศาลแรงงานภาค ๗ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี, จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, จังหวัดเพชรบุรี, จังหวัดราชบุรี, จังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดสุพรรณบุรี

ศาลแรงงานภาค ๘ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดกระบี่, จังหวัดชุมพร, จังหวัดนครศรีธรรมราช, จังหวัดพังงา, จังหวัดภูเก็ต, จังหวัดระนองและจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ศาลแรงงานภาค ๙ มีเขตอำนาจเหนือพื้นที่จังหวัดตรัง, จังหวัดนราธิวาส, จังหวัดปัตตานี, จังหวัดพัทลุง, จังหวัดยะลา, จังหวัดสงขลาและจังหวัดสตูล

๒. คดีแรงงาน

๒.๑ คดีแรงงานทั่วไป

คดีแรงงานทั่วไป หมายถึง บรรดาคดีหรือข้อพิพาทที่กำหนดใน พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๑) – (๖) ซึ่งได้แก่

๒.๑.๑ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง

๒.๑.๑.๑ คดีที่ฟ้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหรือผิดสัญญาจ้างแรงงานที่ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันไว้ อาทิเช่น นายจ้างเลิกจ้างก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้าง นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างที่ได้ตกลงกันไว้ นายจ้างไม่จ่ายโบนัสตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง เป็นต้น

๒.๑.๑.๒ คดีที่ฟ้องร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๑๕ ถึงมาตรา ๕๑๖ เช่น นายจ้างไม่ออกไปสำคัญแสดงการทำงานให้ลูกจ้างเมื่อการจ้างสิ้นสุดตามมาตรา ๕๑๕ นายจ้างไม่ใช้ค่าเดินทางจากกลับให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๕๑๖ เป็นต้น

ข้อสังเกต

คดีประเภทนี้อาจเป็นคดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานด้วย เนื่องจาก พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๔ กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย

ส่วนคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น คดีที่ฟ้องร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือนายจ้างและสหภาพแรงงานโดยอ้างว่า ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘) หมายถึง ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง) เป็นต้น ตัวอย่าง นายจ้างไม่ปรับค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่นายจ้างกับสหภาพแรงงานได้ตกลงและกำหนดไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างแก้ไขระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายเงินบำเหน็จ ซึ่งถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทำให้ลูกจ้างได้รับบำเหน็จน้อยลง ทั้งนี้ โดยไม่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือไม่ได้ผ่านขั้นตอนในการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาตกลงตามกฎหมาย

๒.๑.๒ คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง คดีที่ฟ้องร้องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือผู้สืบสิทธิของลูกจ้างโดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๕๗ นายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๖๑ นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยพิเศษให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา ๑๒๒ เป็นต้น

ส่วนคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง คดีที่ฟ้องร้องระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างและลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานโดยอ้างว่าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เช่น นายจ้างปิดงานโดยไม่แจ้งให้ฝ่ายลูกจ้างทราบล่วงหน้า ๒๔ ชั่วโมงตามมาตรา ๓๔ ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายตามที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กำหนดจากนายจ้างตามมาตรา ๔๑ (๔), ๑๒๕ เป็นต้น

ข้อสังเกต

ในกรณีนายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อสอบสวนและมีคำสั่งหรือจะฟ้องคดีโดยตรงต่อศาลแรงงานก็ได้ แต่ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่ง จะใช้สิทธิพร้อมกันทั้งสองทางไม่ได้ (ฎีกาที่ ๕๓๐/๑๕๔๕, ๒๓๘/๒๕๔๕)

๒.๑.๓ กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ไม่ปรากฏว่ามีกรณีที่นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิทางศาลแต่อย่างใด จึงไม่มีคดีประเภทนี้ที่ฟ้องยังศาลแรงงานได้

ส่วนกรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ กรณีที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่า การกระทำของนายจ้างจะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณา วินิจฉัยได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ มาตรา ๕๐ กรณีที่นายจ้างร้องขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างหรือคณะกรรมการลูกจ้างทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๕๑ กรณีที่นายจ้างร้องขอให้ศาลแรงงานอนุญาตให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง หรือลงโทษกรรมการลูกจ้างตามมาตรา ๕๒

๒.๑.๔ คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ การฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลแรงงานพิจารณาเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ เช่น การอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาลแรงงาน กรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นซึ่งนายจ้างจะต้องบอกกล่าว และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษตามมาตรา ๑๒๐ การนำคดีไปสู่ศาลกรณีที่ลูกจ้างยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่จ่ายเงินตามกฎหมายให้ และลูกจ้างหรือนายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๕ เป็นต้น

สำหรับคดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การฟ้องร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างเพื่อให้ศาลแรงงานเพิกถอนหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ได้วินิจฉัยชี้ขาดกรณีที่มีการร้องกล่าวหาว่านายจ้างกระทำการอันไม่เป็นธรรมตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ ถึงมาตรา ๑๒๕

ส่วนคดีที่อุทธรณ์คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ได้แก่ การฟ้องร้องของนายจ้างผู้จดทะเบียนสมาคมนายจ้างกรณีที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่วินิจฉัยไม่รับจดทะเบียนสมาคมนายจ้างตามมาตรา ๕๘ การฟ้องร้องของกรรมการสมาคมนายจ้างกรณีที่ไม่พอใจ คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีที่วินิจฉัยให้กรรมการสมาคมนายจ้างออกจากตำแหน่งตามมาตรา ๗๔ การฟ้องร้องของสมาคมนายจ้างกรณีที่ไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีที่วินิจฉัยให้เลิกสมาคมนายจ้างตาม

มาตรา ๘๓ รวมทั้งการฟ้องร้องของลูกจ้างผู้จดทะเบียนสหภาพแรงงาน กรรมการสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงาน กรณีไม่พอใจคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา ๕๑ มาตรา ๕๔ มาตรา ๑๐๗ มาตรา ๑๑๑

๒.๑.๕ คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ได้แก่ การฟ้องร้องของนายจ้างหรือลูกจ้างโดยอ้างว่าอีกฝ่ายหนึ่งได้จงใจหรือประมาทเลินเล่อทำให้ฝ่ายที่ฟ้องร้องเสียหาย

๒.๑.๕.๑ กรณีความเสียหายนั้นเกิดขึ้นจากข้อพิพาทแรงงาน เช่น กรณีที่ลูกจ้างแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ได้มีการเจรจาตกลง มีการไกล่เกลี่ย และลูกจ้างได้นัดหยุดงาน ในระหว่างที่ลูกจ้างนัดหยุดงานนั้น ลูกจ้างได้ปิดกั้นทางเข้าออกของสถานประกอบกิจการจนนายจ้างได้รับความเสียหายจากการปิดกั้นนั้น นายจ้างได้ฟ้องร้องลูกจ้างที่ปิดกั้นดังกล่าวเพื่อเรียกค่าเสียหาย เป็นต้น

๒.๑.๕.๒ กรณีความเสียหายนั้นเกิดขึ้นจากการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน เช่น กรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติการงานในหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อ ไม่ลงรายการเกี่ยวกับการเบิกการรับพัสดุสิ่งของภายในเวลาที่สมควร เป็นเหตุให้บัญชีพัสดุบกพร่องและพัสดุสูญหายไป ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างได้ฟ้องร้องลูกจ้างดังกล่าวเรียกค่าเสียหาย เป็นต้น

๒.๑.๖ ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ไม่มีบทบัญญัติมาตราใดที่ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย (หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบริหารบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖) ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานใดได้

๒.๒ คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง

คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง หมายถึง คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง หรือขอให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน ตาม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๕ เช่น

- กรณีฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ (ฎีกาที่ ๒๖๕๔/๒๕๒๓)
- กรณีฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างโดยอ้างว่าเพื่อความสะดวกเพราะเหตุที่สามีลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งถือว่าเป็นคู่แข่ง (ฎีกาที่ ๓๔๓๒/๒๕๒๔)

- กรณีฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่เล่นการพนันนอกสถานที่ทำการและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างกำหนดโทษเพียงลดขั้นเงินเดือน (ฎีกาที่ ๑๖๘๔/๒๕๒๖)
- กรณีฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างอ้างว่างานที่ลูกจ้างทำขุบเลิกไปแล้ว แต่นายจ้างยังมีงานอื่น ๆ อีกหลายแผนกที่ลูกจ้างจะเข้าปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม (ฎีกาที่ ๒๓๒๕/๒๕๓๓)
- กรณีฟ้องว่า นายจ้างเลิกจ้างอันเป็นการเลือกปฏิบัติและยังไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้าง (ฎีกาที่ ๕๓๒๔/๒๕๓๘) เป็นต้น

๒.๓ คดีที่กฎหมายอื่นกำหนดให้ฟ้องยังศาลแรงงาน

นอกจาก พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งกำหนดประเภทคดีที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาแล้ว ยังมีกฎหมายแรงงานบางฉบับกำหนดให้นายจ้างลูกจ้างและผู้เกี่ยวข้องนำคดีไปยังศาลแรงงานด้วย คือ

๒.๓.๑ คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายประกันสังคม ได้แก่ กรณีที่นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์ตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ มาตรา ๘๗ หรือกรณีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตรจากสำนักงานประกันสังคม (ฎีกาที่ ๓๓๕/๒๕๓๕)

๒.๓.๒ คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายเงินทดแทน ได้แก่ กรณีที่นายจ้าง ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ฟ้องขอให้เพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ตาม พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕๓ หรือกรณีที่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทน ฟ้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้างหรือสำนักงานประกันสังคม (ฎีกาที่ ๔๕๑๕/๒๕๓๘)

๒.๓.๓ คดีเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้แก่ กรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจจะเลิกจ้าง ลดค่าจ้างหรือตัดค่าจ้างกรรมการกิจการสัมพันธ์ต้องได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๒๔

ลูกจ้างยังไม่มีอำนาจฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย แต่มีอำนาจฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพักงาน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๔๓๑-๒๔๓๒/๒๕๔๕

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงของนายจ้าง มีผลเพียงให้คณะกรรมการที่นายจ้างแต่งตั้งมีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นการทั่วไปที่ไม่มีผลกระทบต่อโจทก์โดยตรง โดยคำสั่งดังกล่าวไม่มีผลเป็นการก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือ

หน้าที่ใด ๆ ของลูกจ้าง ลูกจ้างจึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว ส่วนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยแก่ลูกจ้างแม้จะมุ่งเฉพาะตัวลูกจ้าง แต่สถานะในฐานะของลูกจ้างจะกระทบกระเทือนก็ต่อเมื่อนายจ้างใช้อำนาจตามข้อบังคับวินัยว่าลูกจ้างกระทำความผิดจริงและลงโทษสืบเนื่องจากการสอบสวนความผิดทางวินัยนั้น ลำพังการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยแก่ลูกจ้างยังหาทำให้มีผลเป็นการก่อเปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระบุ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ใด ๆ ของลูกจ้างแต่อย่างใดไม่ ลูกจ้างไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยดังกล่าวได้เช่นกัน ส่วนคำสั่งพักงานเป็นคำสั่งที่นายจ้างใช้อำนาจตามข้อบังคับของนายจ้างซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย มีผลกระทบถึงลูกจ้างโดยตรง ลูกจ้างยื่นฟ้องขอให้เพิกถอนได้

๓. การปฏิบัติตามขั้นตอนก่อนฟ้องคดี

แม้ว่าจะเป็นคดีแรงงาน แต่หากมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดก่อน ก็จะต้องปฏิบัติเช่นกัน ทั้งนี้ มาตรา ๘ วรรคสอง บัญญัติว่า

“คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว”

กฎหมายแรงงานบางมาตราได้กำหนดขั้นตอนไว้ว่า เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น นายจ้างหรือลูกจ้างจะต้องปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งก่อน ดังนั้นหากนายจ้างหรือลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัตินั้น ก็ไม่อาจนำคดีไปฟ้องศาลแรงงานได้ เนื่องจากการขัดต่อบทบัญญัตินี้ดังกล่าว เช่น

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างจะไปฟ้องเรียกเงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทดแทนจากนายจ้างทันทีไม่ได้ ลูกจ้างต้องไปยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานประกันสังคมก่อน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่มีคำสั่งแล้ว หากนายจ้างไม่อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและไม่จ่ายเงินตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างจึงจะฟ้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้างได้ และถ้านายจ้างอุทธรณ์ ลูกจ้างก็ต้องรอนกว่าคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนวินิจฉัยอุทธรณ์เสียก่อนและหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ลูกจ้างจึงจะฟ้องคดีได้

เมื่อลูกจ้างเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างด้วยเหตุที่ถือว่าเป็นการกระทำความผิดไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๑๒๑ หรือมาตรา ๑๒๓ (เช่น ลูกเลิกจ้างเพราะเป็นสมาชิกและกรรมการสหภาพแรงงาน เป็นต้น) ลูกจ้างจะฟ้องนายจ้างว่ากระทำการอันไม่เป็นธรรมทันทีไม่ได้ จะต้องไปร้องกล่าวหาต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ภายใน ๖๐ วันก่อน และเมื่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัยแล้ว จึงจะฟ้องคดีได้^๑

^๑ ศาสตราจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๓๔๔

๔. ค่าธรรมเนียม

มาตรา ๒๗ บัญญัติว่า

“การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียม”

๔.๑ ค่าธรรมเนียมที่ได้รับการยกเว้น

๔.๑.๑ ค่าขึ้นศาล (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ตาราง ๑) โจทก์หรือจำเลยฟ้องคดีได้ฟรี โดยไม่ต้องเสียค่าขึ้นศาลทั้งในศาลแรงงาน และในชั้นอุทธรณ์ด้วย เพราะถือเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน รวมทั้งค่าธรรมเนียมการส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่น

๔.๑.๒ ไม่ต้องเสียค่าอ้างเอกสาร

๔.๑.๓ ไม่ต้องเสียค่าแต่งทนายความ

๔.๑.๔ ไม่ต้องเสียค่าคำร้อง

๔.๑.๕ ไม่ต้องเสียค่าพาหนะ ค่าป่วยการ และค่าเช่าที่พักพยาน (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ตาราง ๔)

๔.๑.๖ ไม่ต้องเสียค่าป่วยการให้ผู้พิพากษา กรณีสืบพยานนอกศาล (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ตาราง ๓)

๔.๑.๗ ไม่ต้องชำระค่าทนายความแก่คู่ความอีกฝ่าย

๔.๑.๘ ไม่ต้องเสียค่าประกาศหนังสือพิมพ์ (คำพิพากษาฎีกาที่ ๖๘๔/๒๕๓๒)

๔.๑.๙ ไม่ต้องเสียค่าตรวจพิสูจน์พิมพ์ลายนิ้วมือ

๔.๑.๑๐ ไม่ต้องเสียค่าคำร้องขอ คำรับรองสำเนา ใบสำคัญแสดงว่าคำพิพากษาถึงที่สุด (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ตาราง ๒)

๔.๑.๑๑ เจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมการบังคับคดี (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ตาราง ๖)

๔.๑.๑๒ ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ตาราง ๗)

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๗๓๕/๒๕๔๑

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๒๗ การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียม และตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๖๑ วรรคสอง กำหนดให้ค่าธรรมเนียมรวมถึงค่าทนายความด้วย

ฉะนั้นในคดีที่ศาลแรงงานพิจารณาพิพากษา คู่ความจึงได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าทนายความให้แก่คู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง

๔.๒ เงินที่ไม่ได้รับการยกเว้น

๔.๒.๑ อากรแสดมปีหนังสือมอบอำนาจหรือใบมอบฉันทะ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๐๕๕/๒๕๔๘

ปัญหาว่าหนังสือมอบอำนาจปิดอากรแสตมป์ครบถ้วนหรือไม่ แม้จำเลยจะมีได้ยกขึ้นต่อสู้ไว้ในศาลแรงงานกลาง และเพิกยกขึ้นโต้แย้งคัดค้านในชั้นอุทธรณ์ต่อศาลฎีกาก็ตาม แต่ปัญหาดังกล่าวเกี่ยวกับอำนาจฟ้องของโจทก์จึงเป็นปัญหาเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน จำเลยมีสิทธิยกขึ้นอ้างในชั้นอุทธรณ์ได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๒๒๕ วรรคสองประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๓๑

บัญชีอัตราอากรแสตมป์ท้ายหมวด ๖ ของ ป. รัชฎาฯฯ ข้อ ๑ กำหนดว่ากรณี (ข) มอบอำนาจให้บุคคลคนเดียวหรือหลายคนร่วมกันกระทำการมากกว่าครั้งเดียวต้องเสียค่าอากรแสตมป์ ๓๐ บาท และกรณี (ค) มอบอำนาจให้กระทำการมากกว่าครั้งเดียวโดยให้บุคคลหลายคนต่างคนต่างกระทำการแยกกันได้ คิดตามรายตัวบุคคลที่รับมอบ คนละ ๓๐ บาท การที่โจทก์มอบอำนาจและแต่งตั้งให้ ล. และ/หรือ ส. เป็นผู้มีอำนาจดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและอาญากับจำเลย...ย่อมมีความหมายว่า ล. และ ส. จะร่วมกันกระทำการในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากโจทก์ด้วยกันก็ได้ หรืออีกกรณีหนึ่ง ล. หรือ ส. เพียงคนเดียวคนหนึ่งก็มีอำนาจกระทำการในฐานะผู้รับมอบอำนาจจากโจทก์ได้เช่นเดียวกัน และการมอบอำนาจดังกล่าวเป็นการมอบอำนาจให้กระทำการมากกว่าครั้งเดียวโดยผู้รับมอบอำนาจทั้งสองจะกระทำการร่วมกันหรือต่างคนต่างกระทำการแยกกันก็ได้ ค่าอากรแสตมป์สำหรับหนังสือมอบอำนาจดังกล่าวจึงต้องเสียคนละ ๓๐ บาท รวม ๖๐ บาท ตามบัญชีอัตราอากรแสตมป์ ข้อ ๑ (ค) ท้าย ป. รัชฎาฯฯ แต่โจทก์ปิดอากรแสตมป์ในหนังสือมอบอำนาจเพียง ๓๐ บาท ซึ่งไม่ครบถ้วนถูกต้องตามกฎหมาย หนังสือมอบอำนาจดังกล่าว จึงไม่อาจใช้เป็นพยานหลักฐานในคดีนี้ได้ดังที่บัญญัติไว้ใน ป. รัชฎาฯฯ มาตรา ๑๑๘

ข้อสังเกต

กรณีที่โจทก์ในคดีแรงงานทำบันทึกแต่งตั้งโจทก์คนเดียวคนหนึ่งหรือหลายคน เป็นผู้แทนในการดำเนินคดีตามแบบพิมพ์ (รง.๓) บันทึกการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์นั้น ประมวลรัชฎาฯฯ ไม่ได้กำหนดให้ชำระอากรแสตมป์ จึงไม่ต้องปิดอากรแสตมป์

๔.๒.๒ เงินที่ต้องวางศาลกรณีนายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งให้จ่ายเงินของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา ๑๒๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ คำสั่งพนักงานเงินทดแทนที่สั่งให้

นายจ้างจ่ายเงินทดแทนตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทนฯ คำสั่งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานตามมาตรา ๑๒๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

เงินที่ต้องวางศาลตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ใช่ค่าฤชาธรรมเนียม ไม่วางศาลไม่รับฟ้อง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๖๕๘/๒๕๔๕

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม ที่กำหนดให้นายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานสามารถนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ แต่นายจ้างต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งจึงจะฟ้องคดีได้นั้น เป็นบทบัญญัติของกฎหมายที่มุ่งถึงสิทธิของลูกจ้างที่จะได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จากนายจ้างโดยเร็วเมื่อลูกจ้างชนะคดี อันเป็นการป้องกันไม่ให้นายจ้างหน่วงเหนี่ยวชำระให้แก่ลูกจ้างชักช้า และตามมาตรา ๑๒๕ วรรคสี่ ยังบัญญัติไว้สอดคล้องกันว่าเมื่อคดีถึงที่สุดลูกจ้างเป็นฝ่ายชนะคดีให้ศาลมีอำนาจจ่ายเงินที่นายจ้างวางไว้ต่อศาลแก่ลูกจ้างได้โดยไม่ต้องบังคับคดี ซึ่งเงินที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องนำมาวางศาลเมื่อฟ้องคดีขอให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวเป็นเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ที่พนักงานตรวจแรงงานเห็นว่า ลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับ จึงมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายแก่ลูกจ้าง มิใช่เงินค่าฤชาธรรมเนียมที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๒๗ กำหนดให้ได้รับช้อยกเว้นไม่ต้องชำระเมื่อฟ้องคดีต่อศาลแรงงานแต่อย่างใด ดังนี้ ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องของโจทก์เพราะโจทก์ไม่วางเงินต่อศาลตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม กำหนดไว้ จึงไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานฯ มาตรา ๒๗

๔.๒.๓ ในการวางเงินตามคำสั่งของเจ้าพนักงาน นายจ้างต้องวางเงินเต็มจำนวนตามคำสั่งพร้อมดอกเบี้ย

ต้องวางเงินเต็มจำนวนตามคำสั่ง

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๓๖๑/๒๕๔๘

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ กำหนดว่า ในกรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างและนายจ้างประสงค์จะนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งนั้น นายจ้างจะต้องวางเงินตามจำนวนที่นายจ้างประสงค์จะโต้แย้งต่อศาลซึ่งอาจเป็นจำนวนทั้งหมดตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หรือเพียงบางส่วนก็ได้ และในกรณีที่เป็นการโต้แย้งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเพียงบางส่วน นายจ้างจะต้องชำระเงินส่วนที่ไม่โต้แย้งโต้แย้งแก่ลูกจ้างเสียก่อน นายจ้างจึงจะมีอำนาจฟ้อง

จำเลยที่ ๒ ซึ่งเป็นพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้โจทก์จ่ายเงินให้แก่ ฐ. กับพวกรวม ๔๓ คน ซึ่งเป็นลูกจ้างของโจทก์รวม ๖,๕๐๕,๔๘๗ บาท โจทก์เพียงแต่อ้างว่าโจทก์ควรจ่ายเงินให้แก่ ฐ. กับพวกเพียง ๔๕๗,๘๐๑ บาท เท่านั้น แต่ก็ไม่ได้ปรากฏว่าโจทก์ได้ชำระเงินจำนวนดังกล่าวให้แก่ ฐ. กับพวก ฉะนั้น หากโจทก์ต้องการนำคดีไปสู่ศาลแรงงานเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลยที่ ๒ โจทก์ต้องวางเงินจำนวน ๖,๕๐๕,๔๘๗ บาท ต่อศาลแรงงานกลางก่อน โจทก์จึงจะมีอำนาจฟ้อง มิใช่วางเงินจำนวน ๔๕๗,๘๐๑ บาท ตามที่โจทก์อ้าง

ต้องวางดอกเบี้ยด้วย

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๒๕๔๒/๒๕๔๕

จำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจ่ายค่าชดเชยและดอกเบี้ยในระหว่างผิคนัดอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปีให้แก่จำเลยร่วมซึ่งเป็นลูกจ้างภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่ง ถ้าโจทก์ประสงค์จะนำคดีไปสู่ศาลโจทก์จะต้องนำต้นทุนเงินค่าชดเชยและดอกเบี้ยถึงวันฟ้องไปวางต่อศาลแรงงานกลางตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มาตรา ๑๒๕ วรรคสาม การที่โจทก์นำคดีมาสู่ศาลเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย ย่อมหมายความว่ารวมทั้งคำสั่งที่โจทก์จ่ายค่าชดเชยและดอกเบี้ยในค่าชดเชยแก่จำเลยร่วม ทั้งการวินิจฉัยในส่วนเรื่องค่าชดเชยดังกล่าวก็มีผลกระทบโดยตรงถึงดอกเบี้ยของค่าชดเชยด้วย โจทก์จึงไม่อาจที่จะอ้างว่าโจทก์คงคิดใจได้แย้งคำสั่งของจำเลยเฉพาะเรื่องเงินค่าชดเชยเท่านั้น ไม่คิดใจได้แย้งในเรื่องดอกเบี้ยหาได้ไม่ เมื่อโจทก์นำแต่เงินค่าชดเชย ๕๗,๘๐๐ บาท มาวางโดยมิได้นำดอกเบี้ยในค่าชดเชยถึงวันฟ้องมาวางต่อศาลด้วย โจทก์จึงไม่มีอำนาจฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของจำเลย

ข้อสังเกต

พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยและดอกเบี้ย นายจ้างจึงต้องวางทั้งต้นทุนเงินค่าชดเชยและดอกเบี้ยตามคำสั่ง แต่ถ้าพนักงานตรวจแรงงานสั่งให้นายจ้างจ่ายเฉพาะค่าชดเชยไม่ได้สั่งให้จ่ายดอกเบี้ยด้วย นายจ้างจึงจะวางเฉพาะค่าชดเชยได้

๕. ศาลที่รับฟ้อง

ศาลที่โจทก์หรือผู้ร้องอาจนำคำฟ้องหรือคำร้องไปยื่นหรือไปแถลงข้อหาด้วยวาจาจากนั้น คือ ศาลแรงงานหรือศาลจังหวัด หรือศาลแรงงาน (สาขา) ซึ่งมีขั้นตอนวิธีปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ศาลแรงงาน

โจทก์หรือผู้ร้องมาแถลงข้อเท็จจริงด้วยวาจาต่อนิติกรของศาลแรงงาน นิติกรจะสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น เสร็จแล้วจะเขียนบันทึกในแบบพิมพ์ (รง. ๑) คำฟ้องคดีแรงงาน หรือแบบพิมพ์ (รง. ๒) คำร้องคดีแรงงาน หรือสรุปข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายให้โจทก์หรือผู้ร้องกรอกข้อความลงในแบบพิมพ์ดังกล่าว ให้โจทก์หรือผู้ร้องลงลายมือชื่อในช่องโจทก์หรือผู้ร้อง เสร็จแล้วนำสำนวนเสนองานรับฟ้อง หากโจทก์หรือผู้ร้องยื่นคำฟ้องหรือคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษร ให้ยื่นต่องานรับฟ้อง

๕.๒ ศาลจังหวัด

โจทก์หรือผู้ร้องมาแถลงข้อเท็จจริงด้วยวาจาต่อเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ประจำศาลจังหวัด เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ประจำศาลจังหวัดจะสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น แล้วบันทึกหรือให้โจทก์หรือผู้ร้องบันทึกข้อความลงในแบบพิมพ์ (รง.๑) คำฟ้องคดีแรงงานหรือแบบพิมพ์ (รง.๒) คำร้องคดีแรงงาน แล้วแต่กรณี ให้โจทก์หรือผู้ร้องลงลายมือชื่อในช่องโจทก์หรือผู้ร้อง หากโจทก์หรือผู้ร้องยื่นคำฟ้องหรือคำร้องเป็นลายลักษณ์อักษรที่งานรับฟ้องของศาลจังหวัด ให้งานรับฟ้องส่งคำฟ้องหรือคำร้องดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ประจำศาลจังหวัดตรวจสอบเบื้องต้นก่อน หลังจากนั้นให้ส่งโทรสารคำฟ้องดังกล่าวมาที่งานนิติกรศาลแรงงานเพื่อให้นิติกรศาลแรงงานตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ระหว่างนั้นให้โจทก์หรือผู้ร้องทุกคนรอฟังคำสั่งศาลแรงงาน หากกรณีที่มิใช่โจทก์หลายคนให้มีการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์แล้วให้อยู่เฉพาะผู้แทนโจทก์

เมื่อศาลแรงงานสั่งรับฟ้องและกำหนดวันนัดพิจารณาแล้ว จะโทรสารกลับมายังศาลจังหวัด ให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ประจำศาลจังหวัดแจ้งคำสั่งศาลแรงงานให้โจทก์หรือผู้ร้องทราบ โดยเขียนรายงานให้โจทก์หรือผู้ร้องลงลายมือชื่อไว้

บทที่ ๒

คำฟ้อง คำให้การ บัญชีระบุนยาน

๑. คำฟ้อง

๑.๑. ฟ้องเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้ (มาตรา ๓๕ วรรคหนึ่ง)

- ฟ้องเป็นหนังสือต้องแสดงโดยชัดแจ้งถึงสภาพแห่งข้อหาและคำขอบังคับรวมทั้งข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหา มิฉะนั้นอาจเป็นฟ้องเคลือบคลุม (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๓๒ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑) ฟ้องโจทก์ที่นิติกรศาลแรงงานร่างถือเป็นคำฟ้องเป็นหนังสือไม่ใช่ฟ้องด้วยวาจาเพราะไม่ได้แถลงต่อหน้าศาลและศาลไม่ได้ลงชื่อในฟ้องจึงอาจเคลือบคลุมได้

- ฟ้องด้วยวาจา โจทก์จึงต้องมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาล (มาตรา ๓๕ วรรคหนึ่ง) ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้นอ่านให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ (มาตรา ๓๕ วรรคสอง) ฟ้องด้วยวาจาที่ศาลบันทึกไว้ไม่เป็นฟ้องเคลือบคลุม (เทียบคำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๔๕/๒๕๓๐ ที่วินิจฉัยว่าคำให้การด้วยวาจาศาลบันทึกเองแม้ไม่ชัดแจ้งก็ถือว่าชอบ)

ฟ้องเคลือบคลุม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๒๒-๑๓๐/๒๕๒๕

ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยบรรยายฟ้องแต่เพียงประโยคเดียวว่า นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี แล้วมีคำขอให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวเป็นเงิน ๑,๔๒๘.๓๓ บาท โดยไม่ได้บรรยายว่าตนมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละกี่วัน ไม่ได้หยุดปีใด ปีละกี่วัน เป็นฟ้องเคลือบคลุม

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๔๑๕๔/๒๕๓๖

โจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างฟ้องลูกจ้างให้รับผิดชอบเงินที่ยักยอกไป โดยคำฟ้องไม่ได้บรรยายว่าลูกจ้างยักยอกเงินของโจทก์เป็นค่าสินค่าอะไรบ้าง แต่ละรายการเป็นเงินเท่าใด และเรียกเก็บเงินดังกล่าวจากลูกจ้างคนใดของโจทก์ ฟ้องโจทก์จึงมิได้แสดงโดยชัดแจ้งซึ่งสภาพแห่งข้อหาและข้ออ้างที่อาศัยเป็นหลักแห่งข้อหาเช่นว่านั้น เป็นฟ้องเคลือบคลุม ไม่ชอบด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๓๒ วรรคสอง ประกอบด้วยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑

ยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมคำฟ้องก่อนวันสืบพยานโจทก์ ๗ วัน มีสิทธิยื่นได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๖๘๕/๒๕๕๐

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มิได้บัญญัติถึงวิธีการหรือหลักเกณฑ์ในการขอแก้ไขคำฟ้องไว้ จึงต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๘๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติถึงการพิจารณาไว้โดยเฉพาะแล้ว ไม่จำเป็นต้องนำเรื่องการชี้สองสถานตามที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๘๓ มาใช้บังคับ คดีแรงงานจึงไม่มีการชี้สองสถาน เมื่อไม่มีการชี้สองสถาน โจทก์ยื่นคำร้องขอแก้ไขคำฟ้องก่อนวันนัดสืบพยานโจทก์ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน จึงมีสิทธิที่จะยื่นได้

๑.๒. ฟ้องแย้ง

จำเลยอาจฟ้องแย้งมาในคำให้การตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยฟ้องแย้งต้องเกี่ยวกับฟ้องเดิมสามารถรวมกันพิจารณาต่อไปได้

ลูกจ้างฟ้องนายจ้างเรียกเงินจากการเลิกจ้าง นายจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายจากการละทิ้งหน้าที่ได้

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๘๔๓/๒๕๔๗

โจทก์ฟ้องเรียกสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ค่าชดเชย และค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมพร้อมดอกเบี้ย จำเลยให้การและฟ้องแย้งว่าไม่ได้เลิกจ้าง โจทก์ลาออกจากการงาน มีผลให้จำเลยไม่สามารถจัดหาครูมาสอนนักเรียนแทนโจทก์ได้ทัน ทำให้ได้รับความเสียหาย ขอให้ยกฟ้องและใช้ค่าเสียหายถือว่าฟ้องแย้งเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับฟ้องเดิมพอที่จะพิจารณาพิพากษารวมกันได้ ให้รับฟ้องแย้ง

๒. คำให้การ

๒.๑. จำเลยให้การเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาก็ได้

คำให้การเป็นหนังสือ

มาตรา ๓๗ วรรคสอง บัญญัติว่า “จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวัน เวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้”

คำให้การด้วยวาจา

มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า

“ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์กับคำให้การของจำเลยอ่านให้คู่ความฟัง และให้ลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปทันที

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้และดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป”

คำให้การเป็นหนังสือต้องแสดงโดยชัดแจ้งว่าจะยอมรับหรือปฏิเสธข้ออ้างทั้งหมดหรือแต่บางส่วน รวมทั้งต้องแสดงเหตุแห่งการปฏิเสธตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๗๗ ประกอบพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑

ให้การว่าฟ้องเคลือบคลุมไม่แจ้งชัดว่าเคลือบคลุมอย่างไร คำให้การไม่ชอบ

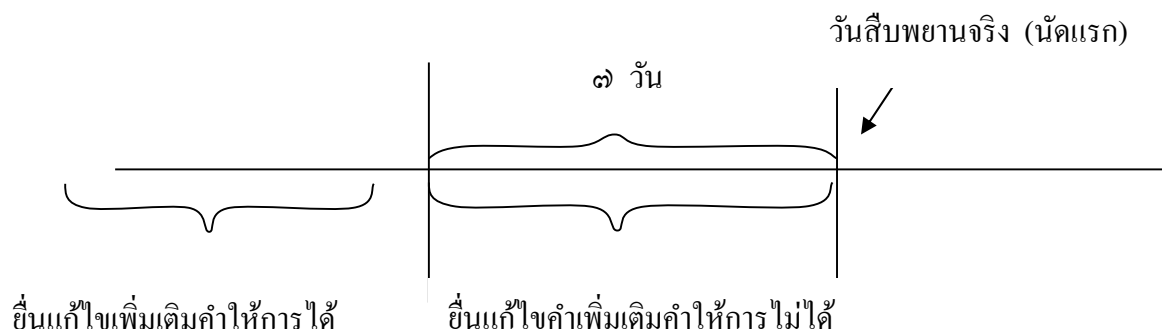
คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๑๕๒๐/๒๕๒๖

จำเลยให้การว่าฟ้องโจทก์เคลือบคลุมเพราะไม่บรรยายฟ้องให้แจ้งชัดซึ่งสภาพแห่งข้อหา ยากที่จำเลยจะให้การต่อสู้คดีเท่านั้น เป็นการให้การไม่แจ้งชัดว่า ฟ้องโจทก์เคลือบคลุมไม่ชัดแจ้งอย่างไร ถือได้ว่าไม่มีประเด็นในข้อนี้

๒.๒. การแก้ไขเพิ่มเติมคำให้การ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ไม่ได้บัญญัติไว้โดยเฉพาะจึงต้องนำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๘๐ มาบังคับใช้โดยอนุโลมตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๓๑ คือจำเลยต้องยื่นคำร้องแก้ไขเพิ่มเติมคำให้การก่อนวันชี้สองสถานหรือก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า ๗ วัน ในกรณีที่ไม่มีวันชี้สองสถาน เนื่องจากคดีแรงงานไม่มีวันชี้สองสถาน จำเลยจึงต้องยื่นคำร้องขอแก้ไขเพิ่มเติมคำให้การก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า ๗ วัน เว้นแต่ขอแก้ไขในเรื่องที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือเป็นการแก้ไขข้อผิดพลาดเล็กน้อยหรือข้อผิดพลาดเล็กน้อย

แผนผังแสดงวันยื่นแก้ไขเพิ่มเติมคำให้การ



๓. การยื่นบัญชีระบุพยาน

ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานข้อ 10 วรรคหนึ่ง บัญญัติว่า “ในกรณีที่ศาลแรงงานสั่งให้มีการสืบพยาน ศาลจะสอบถามคู่ความแต่ละฝ่ายว่าประสงค์จะอ้างและสืบพยานใดบ้าง แล้วจดยี่ห้อและที่อยู่ของพยานบุคคล สภาพ และสถานที่เก็บของพยานเอกสาร หรือพยานวัตถุไว้ หรือให้คู่ความฝ่ายนั้นยื่นบัญชีระบุพยานซึ่งแสดงเอกสาร หรือสภาพเอกสารที่อ้างอิง รายชื่อที่อยู่บุคคล วัตถุ หรือสถานที่ ซึ่งคู่ความนั้นระบุอ้างเป็นพยาน หรือขอให้ศาลไปตรวจ หรือขอให้ตั้งผู้เชี่ยวชาญ แล้วแต่กรณี ต่อศาลในวันนั้นหรือภายในกำหนด ๗ วันก็ได้”

และวรรคสองบัญญัติว่า

“คู่ความฝ่ายใดมีความจำนงจะยื่นบัญชีระบุพยานเพิ่มเติม ต้องแสดงเหตุผลอันควรว่าตนไม่สามารถทราบว่าจะนำพยานหลักฐานบางอย่างมาสืบเพื่อประโยชน์ของตน หรือไม่ทราบว่าพยานหลักฐานบางอย่างได้มีอยู่หรือมีเหตุอันสมควรอื่นใด คู่ความฝ่ายนั้นอาจยื่นคำแถลงขออนุญาตอ้างพยานหลักฐาน เช่นว่านั้นพร้อมกับบัญชีระบุพยานและสำเนาบัญชีระบุพยานต่อศาลได้ก่อนพิพากษาคดี ถ้าศาลเห็นว่าเพื่อให้การวินิจฉัยชี้ขาดข้อสำคัญแห่งประเด็นเป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม จำเป็นต้องสืบพยานหลักฐานเช่นว่านั้น ก็ให้ศาลอนุญาตตามคำแถลง”

ในวันนัดพิจารณา ศาลจะให้คู่ความทำบัญชีระบุพยานยื่นต่อศาลในวันนั้นหรือภายใน ๗ วันก็ได้

ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง กำหนดให้ศาลแรงงานสอบถามโจทก์และถามจำเลยว่าแต่ละฝ่ายประสงค์จะอ้างและสืบพยานใดบ้าง แล้ว จดรายชื่อและที่อยู่ของพยาน สภาพ และสถานที่เก็บของพยานเอกสาร และพยานวัตถุไว้ หรือจะให้คู่ความ ทำบัญชีระบุพยานยื่นต่อศาลในวันนั้นหรือภายใน ๗ วันก็ได้

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ไม่ได้กำหนดว่าคู่ความต้องยื่นบัญชีระบุพยานวันเวลาใด แต่ ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานข้อ ๑๐ ได้กำหนดให้ศาลแรงงาน เป็นผู้กำหนดเวลายื่นบัญชีระบุพยานเป็น ๒ กรณี คือ

๑) ยื่นบัญชีระบุพยานในวันที่ศาลสอบถาม หรือ

๒) ศาลกำหนดให้ยื่นบัญชีระบุพยานภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ศาลสอบถาม

ในวันนัดพิจารณาหากศาลแรงงานไต่ถามถึงคดีแล้ว คู่ความไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลต้อง กำหนดประเด็นข้อพิพาทและสืบพยานโจทก์ต่อไป หากคู่ความยังไม่ยื่นบัญชีระบุพยาน ศาลแรงงานมี หน้าที่จะต้องสั่งให้คู่ความยื่นบัญชีระบุพยานในวันนั้น หรือศาลจะสั่งให้คู่ความยื่นบัญชีระบุพยานภายใน ๗ วัน นับแต่วันนั้นก็ได้

หากคู่ความยื่นบัญชีระบุพยานโดยฝ่าฝืนกฎหมาย เช่น ยื่นบัญชีระบุพยานในวันสืบพยาน หรือ หลังจากสืบพยานอีกฝ่ายไปแล้ว ก่อนพิพากษาคดี หากศาลแรงงานให้สืบพยานตามบัญชีระบุพยานนั้น ถือ ว่าเป็นพยานหลักฐานที่ศาลเรียกมาสืบเองตามมาตรา ๔๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๗๑๘๘/๒๕๔๔

แม้โจทก์จะมีได้อ้างเอกสารหมาย จ. ๑ เป็นพยานและมีได้ส่งเอกสารดังกล่าวให้แก่จำเลย แต่เมื่อ โจทก์เบิกความประกอบเอกสารหมาย จ. ๑ และส่งเอกสารดังกล่าวเป็นพยาน ศาลแรงงานกลางรับเอกสาร หมาย จ. ๑ ไว้เป็นพยานโจทก์และนำมาวินิจฉัยว่าการกระทำของโจทก์ ถือได้ว่าศาลแรงงานกลางเห็นว่า พยานเอกสารของโจทก์เป็นพยานหลักฐานอันสำคัญซึ่งเกี่ยวกับประเด็นข้อสำคัญในคดี ดังนั้นแม้โจทก์มิได้ ระบุอ้างเอกสารดังกล่าวและมีได้ส่งสำเนาให้จำเลย ศาลแรงงานกลางก็มีอำนาจรับฟังพยานเอกสารหมาย จ. ๑ เป็นพยานหลักฐานโจทก์ได้ตาม มาตรา ๔๕

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ ๕๓๒๖-๕๓๒๗/๒๕๔๗

วิธีพิจารณาคดีแรงงานเป็นระบบไต่สวน ซึ่งศาลมีอำนาจรับฟังพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้ และ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา ๔๕ วรรคหนึ่ง ก็บัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานว่าเพื่อประโยชน์ แห่งความยุติธรรมในอันที่จะให้ได้ความแจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ศาลแรงงานมีอำนาจเรียก พยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร การที่ศาลแรงงานฟังว่า โจทก์ที่ ๒ มีอัตราค่าจ้างสุดท้าย เดือนละ ๒๔,๐๐๐ บาท โดยฟังจากคำเบิกความโจทก์ที่ ๒ ประกอบเอกสารหนังสือแจ้งผ่านการทดลอง