

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1

(ตัดตอนมาจากพระราชบัญญัติแรงงานสมัพนธ พ.ศ.2518)

หมวด 1

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 10 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามความในหมวดนี้

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้ทำเป็นหนังสือ

ในการนี้เป็นที่ส่งสัญญาในสถานประกอบกิจการนั้นมีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพ การจ้าง หรือไม่ให้อ้วนข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน ที่นายจ้างต้องจัดให้มีตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงาน เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน
- (2) กำหนดวันและเวลาทำงาน
- (3) ค่าจ้าง
- (4) สวัสดิการ
- (5) การเลิกจ้าง
- (6) การยื่นเรื่องร้องเรียนทุกช่องทาง
- (7) การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มาตรา 12 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับภายในระยะเวลาที่นายจ้าง และลูกจ้างได้ตกลงกัน แต่จะตกลงกันใหม่มีผลใช้บังคับ เกินกว่าสามปีไม่ได้ ถ้ามิได้กำหนดระยะเวลาไว้ให้อ้วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างมีผลใช้บังคับหนึ่งปีนับแต่วันที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันหรือนับแต่วันที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานแล้วแต่กรณี

ในการมีระยะเวลาที่กำหนดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสิ้นสุดลง ถ้ามิได้มีการเจรจาตกลงกันใหม่ ให้อ้วนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้นมีผลใช้บังคับต่อไปอีกคราว ละเอียด

มาตรา 13 การเรียกร้องให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง นายจ้างหรือลูกจ้างต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้ออกฝ่ายหนึ่งทราบ

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุชื่อผู้เข้าร่วมในการเจรจา ก็ได้ ถ้านายจ้างตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา ผู้แทนของนายจ้างต้องเป็นกรรมการ ผู้ใดอุทุน ผู้เป็นหุ้นส่วน หรือลูกจ้างประจำของนายจ้าง กรรมการของสมาคมนายจ้างหรือกรรมการของสหพันธ์นายจ้างและต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าเจ็ดคน

ในกรณีที่ลูกจ้าง เป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ข้อเรียกรองนั้นต้องมีลายชื่อและลายมือของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ในหมายการขอยกตัวอย่างลักษณะของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกรองนั้นๆ ลูกจ้างได้เลือกตั้งผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจา มีจำนวนไม่น้อยกว่าเจ็ดคนพร้อมกับการแจ้งข้อเรียกรองด้วย ถ้าลูกจ้างยังไม่ได้เลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมการเจรจา ให้ลูกจ้างเลือกตั้งผู้แทนเป็นผู้เข้าร่วมการเจรจาและระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมในการเจรจาจำนวนไม่น้อยกว่าเจ็ดคนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

การเลือกตั้งและการกำหนดระยะเวลาในการเป็นผู้แทนลูกจ้าง เพื่อเป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจา การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องและการรับทราบคำชี้ขาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน

มาตรา 14 การเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง ลูกจ้างจะจัดการเอง หรือจะรองขอให้หนังสือประนอมขอพิพาทแรงงานจัดการแทนก็ได้ จำนวนผู้แทนลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการเลือกตั้งกำหนด แต่ต้องไม่น้อยกว่าเจ็ดคน ผู้แทนลูกจ้างต้องเป็นลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น หรือเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานหรือกรรมการของสหพันธ์แรงงานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเป็นสมาชิก ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทุกคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้าง

มาตรา 15 สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานอาจแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ต่ออีกฝ่ายหนึ่งหน่วยงานนายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกได้ จำนวนสมาชิกซึ่งเป็นลูกจ้างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด

ในการถือสิทธิ์ทางแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ขอเรียกร้องนั้นไม่จำต้องมีรายชื่อและลายมือชื่อลูกจ้างที่ เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง

ในการถือสิทธิ์ทางแรงงานนั้นจะมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกครบจำนวนที่ได้ระบุไว้ในวรรคหนึ่งหรือไม่ นายจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง อาจยื่นคำร้องโดยทำเป็นหนังสือให้พนักงานประธานมูลนิธิพิพากษาแรงงานตรวจสอบ เมื่อพนักงานประธานมูลนิธิพิพากษาแรงงานได้รับคำร้องดังกล่าวแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบฐานทั้งปวงว่าสหภาพแรงงานนั้นมีลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เป็นสมาชิกหรือไม่ ถ้ามีให้พนักงานประธานมูลนิธิพิพากษาแรงงานออกหนังสือว่าบอร์นมอบให้ผู้อื่นยื่นคำร้องเป็นหลักฐานถ้าไม่มีให้พนักงานประธานมูลนิธิพิพากษาแรงงานแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

ในการถือสิทธิ์ทางแรงงานเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ถ้าความปรากមณ์แก่พนักงานประธานมูลนิธิพิพากษาแรงงานตามคำร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งว่า ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องนั้น บางส่วนเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอ่อนด้วย ให้พนักงานประธานมูลนิธิพิพากษาแรงงานจัดให้มีการลงคะแนนเสียงเลือกหัวหน้าลูกจ้างในการดำเนินการตาม มาตรา 12

มาตรา 16 เมื่อได้รับข้อเรียกร้องแล้ว ให้ฝ่ายที่รับข้อเรียกร้องแจ้งชื่อตนเองหรือผู้แทนเป็นหนังสือให้ฝ่ายที่แจ้งข้อเรียกร้องทราบโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และให้ทั้งสองฝ่าย เริ่มเจรจา กายในส่วนวันนับเดือนที่ได้รับข้อเรียกร้อง

มาตรา 17 นายจ้างหรือลูกจ้างจะแต่งตั้งที่ปรึกษาราชนหนึ่งหรือสองคน เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้แทนของตนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ก็ได้

ในการถือนายจ้างหรือลูกจ้างแต่งตั้งที่ปรึกษา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างแจ้งเชื่อ ที่ปรึกษาฝ่ายตนให้ออกฝ่ายหนึ่งทราบโดยแจ้งไว้ในข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 หรือในหนังสือแจ้งเชื่อ ผู้แทนเมื่อแต่งตั้งด้วยตนเอง

ที่ปรึกษาที่ได้รับแต่งตั้งและฝ่ายที่แต่งตั้งได้แจ้งเชื่อให้ออกฝ่ายหนึ่งทราบแล้วมีอำนาจเข้าร่วมประชุม เจรจาทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดได้

มาตรา 18 ด้านนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานสามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 ได้แล้ว ในท้ายข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาражั่งนั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อนายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง หรือกรรมการของสหภาพแรงงานแล้วแต่กรณี และให้นายจ้างประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาражั่ง โดยเปิดเผยไว้ณ สถานที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่เป็นเวลาอย่างน้อย สามสิบวัน โดยเริ่มประการใดๆในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

ให้นายจ้างนำข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาражั่งตามวรรคหนึ่งมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใต้สิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตกลงกัน

มาตรา 19 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาражั่งมีผลผูกพันทั้งนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งลงลายมือชื่อในข้อเรียกร้องนั้นตลอดจนลูกจ้างซึ่งมีส่วนในการเลือกตั้งผู้แทน เป็นผู้เข้าร่วมในการเจรจาทุกคน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาражั่งที่กระทำโดยนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันเป็นสมาชิกหรือร่วมในการเรียกร้องเกี่ยวกับสภากาражั่ง เกินกว่าสองในสามของลูกจ้างทั้งหมด ให้ถือว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาражั่งนั้นมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันนั้นทุกคน

มาตรา 20 เมื่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาражั่งมีผลให้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้าง ทำสัญญาจ้างแรงงานกับลูกจ้างชัดหรือแยกกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภากาражั่ง เว้นแต่สัญญาจ้างแรงงานนั้นจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างยิ่งกว่า

หมวด 2 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 21 ในกรณีที่ไม่มีการเจรจาด้วยในกำหนดตามมาตรา 16 หรือมีการเจรจาด้วยก็ตกลงกันไม่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ถือว่าไม่มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นและให้

ฝ่ายเจ้าเรียกร้องเจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานประธานมขอพิพากษางานทราบภายใน ยี่สิบห้าวัน
นับแต่วันที่พนักงานมาตรา 16 หรือมีเวลาที่ตกลงกันไม่ได้แล้วแต่กรณี

มาตรา 22 เมื่อพนักงานประธานมขอพิพากษางานได้รับแจ้งตามมาตรา 21 และ^๑
ให้พนักงานประธานมขอพิพากษางานคำนิการไกล์เกลี่ยเพื่อให้ฝ่ายเจ้าเรียกร้องและฝ่ายรับ^๒
ข้อเรียกร้องตกลงกันภายในการกำหนดทวัน นับแต่วันที่พนักงานประธานมขอพิพากษางานได้รับ^๓
หนังสือแจ้ง

ถ้าไม่มีการตกลงกันภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่งในมาตรา 18 มาใช้บังคับโดย^๔
อนุโนม

ในการที่ไม่อาจตกลงกันได้ภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าข้อพิพากษางาน
นั้นเป็นข้อพิพากษางานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ซึ่งขาด^๕
ข้อพิพากษางานตามมาตรา 26 หรือนายจ้างจะปิดงาน หรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานโดยไม่ขัดต่อ^๖
มาตรา 34 ก็ได้ ทั้งนี้ภายใต้บังคับ มาตรา 23 มาตรา 24 มาตรา 25 หรือมาตรา 26

มาตรา 23 เมื่อมีข้อพิพากษางานที่ตกลงกันไม่ได้ ในกิจการดังต่อไปนี้

- (1) การรถไฟ
- (2) การทำเรือ
- (3) การโทรศัพท์หรือการโทรคมนาคม
- (4) การผลิตหรือการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ หรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน
- (5) การประปา
- (6) การผลิตหรือการกลั่นน้ำมัน เชื้อเพลิง
- (7) กิจการโรงพยาบาลหรือกิจการสถานพยาบาล
- (8) กิจการอื่นๆตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้พนักงานประธานมขอพิพากษางานส่งข้อพิพากษางานให้คณะกรรมการแรงงาน
สัมพันธ์เพื่อพิจารณาในจดหมายและแจ้งให้ทางส่องฝ่ายทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับข้อพิพากษา^๗
แรงงาน

นายจ้าง สماคມนาຍจ้าง สหพันธ์นายจ้าง ลูกจ้าง สหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อรัฐมนตรีว่าการในเจ้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำวินิจฉัย ให้รัฐมนตรีวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ทางสองฝ่ายทราบภายในสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไม่ได้อุทธรณาจายในกำหนด แล้วคำวินิจฉัย อุทธรณ์ของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งขอเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 24 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่คลงกันไม่ได้ ในกิจการใดนอกจากกิจกรรมตาม มาตรา 23 ถ้ารัฐมนตรีเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานที่คลงกันไม่ได้นี้ อาจมีผลกระทบกระเทือนต่อ เศรษฐกิจของประเทศไทย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ข้าดข้อพิพาทแรงงานนี้ได้ และให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ข้าดภายในสานสิบ วันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

รัฐมนตรีมีอำนาจขยายระยะเวลาให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ข้าดได้ตามที่เห็นสมควร

คำข้าดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งขอเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

มาตรา 25 ในกรณีที่มีการประการใช้กฎหมายว่าด้วยกฎหมายการศึก ตามกฎหมายว่าด้วยกฎหมายการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ ในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในกรณีที่ประเทศไทยประสบภัยทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรง ให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา กำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานที่คลงกันไม่ได้ตาม มาตรา 22 วรรคสาม อนุเกิดขึ้นในทองที่ได้ทองที่หนึ่งหรือกิจกรรมประเภทใดประเภทหนึ่ง ได้รับการพิจารณาข้าดจากคณะกรรมการบุคคลคณะใดคณะหนึ่งตามที่รัฐมนตรีจะได้กำหนดหรือแต่งตั้งก็ได้

คำข้าดของคณะกรรมการบุคคลนั้นให้เป็นที่สุด ฝ่ายแจ้งขอเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องต้องปฏิบัติตาม

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 26 เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม
นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคนเพื่อชี้ขาดข้อพิพาท
แรงงานนั้นได้

มาตรา 27 ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้ง
เป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่จะพิจารณา
ข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

มาตรา 28 ในกรณีพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาส
ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องซึ่งแจ้งแตลงเหตุผลและน้ำเสียงเข้าสืบ

มาตรา 29 เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้วให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำ
คำชี้ขาดเป็นหนังสือ ออกคำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) วันเดือนปีที่ทำการคำชี้ขาด
- (2) ประทุมแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ขอเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาด
ข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและ
ฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบภายในสามวันนับแต่วันที่ทำการ
คำชี้ขาดพร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้
ซึ่งอธิบดีมอบหมายภาย ในสิบห้าวันนับแต่วันที่ให้ชี้ขาด

มาตรา 30 คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มีได้อุทธร์ภายในกำหนด
และคำวินิจฉัยอุทธร์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ตามมาตรา 24 มาตรา 35 (4) หรือมาตรา 41 (3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้วินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด

มาตรา 31 เมื่อไหร่มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 และ ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้างหรือผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่บุคคลดังกล่าว

- (1) หุจิริตตอหันที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- (2) ใจให้หนายจ้างได้รับความเสียหาย
- (3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้วางลาวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เวนถกรณ์รายแรง นายจ้างไม่จำต้องวางลาวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีให้ออกเพื่อให้ขัดขวาง มิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

- (4) ละทิ้งหน้าที่ในเวลาทำงานสามวันติดตอกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องสนับสนุนหรือก่อเหตุการณ์ด้วยดุจนา

มาตรา 32 ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง ผู้แทนหรือผู้ที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การยัดแย่งหรือการข่มขู่ในการนัดหยุดงาน

มาตรา 33 ในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างร้ายแรงและได้มีการประกาศห้ามขึ้นราคาน้ำมันค่าและบริการ รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาห้ามมิให้ลูกจ้าสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างสมาคมนายจ้างหรือสหพันธ์นายจ้างเพิ่มค่าจ้างแก่ลูกจ้าง หรือห้ามมิให้นายจ้างเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างได้

ความในวรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การเลื่อนอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นบำเหน็จ格外กจ้างประจำปี ซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้แน่นอนแล้ว หรือการเลื่อนอัตราค่าจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเปลี่ยนแปลงหน้าที่การทำงาน

ประกาศของรัฐมนตรีตามวาระหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด 3

การปิดงานและการนัดหยุดงาน

มาตรา 34 ห้ามให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อยังไม่มีการจัดข้อเรียนกรองทดสอบฝ่ายหนึ่งตามมาตรา 13 หรือได้แจ้งข้อเรื่องแล้ว แต่ขอพิพาทแรงงานนั้นยังไม่เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามมาตรา 22 วรรคสาม

(2) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงตามมาตรา 18 ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(3) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่หนังสานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้ใกล้เกลี้ยตามมาตรา 22 วรรคสอง ได้ปฏิบัติตามข้อตกลง

(4) เมื่อฝ่ายซึ่งมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งคงตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26 ได้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด

(5) เมื่อยุ่นในระหว่างการพิจารณาในจดหมายของคณะกรรมการแรงงานล้มเหลวหรือมีคำวินิจฉัยของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 หรือคำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานล้มเหลวตามมาตรา

24

(6) เมื่อยุ่นในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งคงตามมาตรา 25 หรือมาตรา 26

ไม่ว่ากรณีจะเป็นประการใด ห้ามให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างตัดหยุดงาน โดยนิได้ แจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานทราบномขอพิพาทแรงงานและอภิฝ่ายหนึ่งทราบล่วงหน้า เป็นเวลาอย่างน้อยยี่สิบชั่วโมงนับแต่วันที่รับแจ้ง

มาตรา 35 ในกรณีที่รัฐมนตรีเห็นว่าการปิดงานหรือการตัดหยุดงานนั้น อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่เศรษฐกิจของประเทศไทย หรืออาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ประชาชนหรืออาจเป็นภัยต่อความนิคงของประเทศไทย หรืออาจขัดต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนให้รัฐมนตรีมีอำนาจดังต่อไปนี้

- (1) สั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน และจ่ายค่าจ้างตามอัตราราคาเดียวกับลูกจ้างนั้น
- (2) สั่งให้ลูกจ้างซึ่งปิดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติ
- (3) จัดให้บุคคลเข้าทำงานแทนที่ลูกจ้างซึ่งมิได้ทำงานเพื่อการปิดงานหรือการตัดหยุดงาน นายจ้างต้องยอมให้บุคคลเหล่านั้นเข้าทำงาน และห้ามให้ลูกจ้างขัดขวางให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่บุคคลเหล่านั้นตามอัตราราคาเดียวกับลูกจ้าง
- (4) สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสั่งหนักด้วยการข้อความของพิพาทแรงงาน

มาตรา 36 ในกรณีมีประการใช้กฎหมายในการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยกฎหมายการศึกษา หรือประการสถานการณ์ฉุกเฉิน ตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉินให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา ห้ามให้นายจ้างปิดงาน หรือลูกจ้างตัดหยุดงานในเขตห้องที่ไม่ใช้กฎหมายการศึกษา หรือประการสถานการณ์ฉุกเฉินทั้งหมดหรือบางส่วนได้

ในกรณีมีการปิดงานหรือการตัดหยุดงานอยู่ก่อนมีประกาศของรัฐมนตรี ตามวรรคหนึ่งให้รัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษาสั่งให้นายจ้างซึ่งปิดงานรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือสั่งให้ลูกจ้างซึ่งปิดหยุดงานกลับเข้าทำงานตามปกติภายในระยะเวลาที่รัฐมนตรีกำหนด

ประกาศของรัฐมนตรีตามวรรคหนึ่งจะยกเลิกเสียเมื่อใดก็ได้ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 37 ให้มีคณะกรรมการคนหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์" ประกอบด้วยประธานกรรมการคนหนึ่ง คนและกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคน แต่ไม่เกินสิบคนในจำนวนนั้นอย่างน้อยต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างสามคนและฝ่ายลูกจ้างสามคน

ให้รัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

มาตรา 38 ให้ประธานกรรมการ และกรรมการตามมาตรา 37 อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี ในวาระเริ่มแรก เมื่อครบกำหนดหนึ่งปี ให้ประธานกรรมการ และกรรมการพ้นจากตำแหน่งหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลากและเมื่อครบสองปีให้ประธานกรรมการ หรือกรรมการที่เหลืออยู่พ้นจากตำแหน่งอีกหนึ่งในสามโดยวิธีจับสลาก

ในการปฏิบัติภาระ เดлегาต์ แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือโดยวิธีจับสลาก ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่นั้นอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในการปฏิบัติภาระ เดเลกต์ แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 39 (1) (2) (3) (4) (5) (6) หรือ (7) ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคนแทน

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา 39 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ตามมาตรา 38 ประธานกรรมการ หรือกรรมการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออก
- (4) พ้นจากตำแหน่งโดยการจับสลากตามมาตรา 37 วรรคหนึ่ง

- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถหรือ
- (6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา 40 การประชุมของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ต้องมีกรรมการประชุมในอ้อยกว่าห้าคน และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม แต่ถ้าเป็นการประชุมเพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23 มาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4) ต้องมีกรรมการประชุมในอ้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และต้องมีกรรมการซึ่งเป็นฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าในการประชุมคราวใดประชุมกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการด้วยกันคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเทากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงข้าง

มาตรา 41 ให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 23
- (2) ข้าคดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 24 หรือมาตรา 35 (4)
- (3) ข้าคดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมาย
- (4) วินิจฉัยข้าคดคำร้องตามมาตรา 125 และในกรณีที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ข้าคดว่าเป็นการกระทำนั้นไม่เป็นธรรม ให้มีอำนาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานหรือให้จ่ายค่าเสียหาย หรือให้ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่ออย่างใดอย่างหนึ่งได้ ตามที่เห็นสมควร
- (5) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงานและการปิดงานตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- (6) ทราบข้อมูลการประชุมและวางแผนเบื้องการพิจารณาวินิจฉัย แสวงช้าคดข้อพิพาทแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยข้าคดการกระทำนั้นไม่เป็นธรรม และการออกคำสั่งของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 42 คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อหาข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นในเรื่องที่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มอบหมายเป็นการประจำหรือเฉพาะคราวได้

มาตรา 43 ใน การปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานที่ทำงานของนายจ้าง สถานที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือสำนักงานของสมาคมนายจ้าง สหภาพแรงงาน สหพันธ์นายจ้าง หรือสหพันธ์แรงงาน ในระหว่างเวลาทำการ เพื่อสอบถามข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบเอกสารได้ตามความจำเป็น

(2) มีหนังสือสอบถาม หรือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือให้สั่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ให้ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องอ่านยความลับๆ ตอบหนังสือสอบถาม ชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องแก่กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์คัดกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ตามวาระคนี้

มาตรา 44 กรรมการแรงงานสัมพันธ์หรืออนุกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะมีหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องก็ได้

ภาคผนวก 2

(ตัดตอนจาก พระราชบัญญัติเร่งงานสมัพนธ พ.ศ.2518)

หมวด 5

คณะกรรมการลูกจ้าง

มาตรา 45 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างคงแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้

ในการที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินหนึ่งในห้าของจำนวนลูกจ้างหมวดเป็นสามัญชนของสหภาพแรงงาน ให้คณะกรรมการลูกจ้างประกอบด้วยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นที่สหภาพแรงงานแต่ตั้งมีจำนวนมากกว่ากรรมการลูกจ้างอื่นที่มีได้เป็นสามัญชนของสหภาพแรงงานหนึ่งคน ถ้าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นเกินห้าของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด เป็นสามัญชนของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานอาจแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างห้าคนได้

ให้นำมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่มาใช้บังคับแก่การแต่งตั้ง กรรมการลูกจ้างตามวรรคสองโดยอนุโลม

มาตรา 46 คณะกรรมการลูกจ้างมีจำนวนดังต่อไปนี้

(1) ห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งร้อยคน

(2) เจ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งร้อยคน แต่ไม่เกินสองร้อยคน

(3) เก้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองร้อยคน แต่ไม่เกินสี่ร้อยคน

(4) สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสี่ร้อยคน แต่ไม่เกินแปดร้อยคน

(5) สิบสามคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินแปดร้อยคนแต่ไม่เกิน

หนึ่งพันธารอยคน

(6) สินห้าคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินหนึ่งพันธารอยคน แต่ไม่เกินสองพันธารอยคน

(7) สิบเจ็ดคนถึงยี่สิบเอ็ดคน สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเกินสองพัน
ธารอยคน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งกรรมการลูกจ้างให้เป็นไปตามที่อธิบดีกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบนชชา

มาตรา 47 กรรมการลูกจ้างอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งใหม่ได้

มาตรา 48 นักจากพนักงานจากตำแหน่งตามวาระกรรมการลูกจ้างพนักงานจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดใจจำคุก

(5) ลูกจ้างเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดในสถานประกอบกิจการนั้น มีมติให้พนักงานจากตำแหน่ง

(6) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้ฟันจากตำแหน่ง

(7) มีการเลือกตั้ง หรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ

เมื่อกรรมการลูกจ้างพนักงานจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างแทนตำแหน่งที่ว่างแล้วแต่กรณี

กรรมการลูกจ้างซึ่งได้รับเลือกตั้งหรือแต่งตั้งตามวรรคสองอยู่ในตำแหน่งตามวาระกรรมการซึ่งคงแทน

มาตรา 49 ให้มีการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งกรรมการลูกจ้างใหม่ทั้งคณะ เมื่อ

- (1) จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนเพิ่มขึ้นหรือลดลงเกินกว่าหนึ่ง
ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดที่มีอยู่เดิม
- (2) กรรมการลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเกินกว่าหนึ่ง
- (3) ลูกจ้างเกินกว่าหนึ่งของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีตัวให้กรรมการลูกจ้าง
ทั้งหมดจากตำแหน่ง
- (4) ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่ง

มาตรา 50 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย
สามเดือนครั้ง หรือเมื่อกรรมการลูกจ้างเกินกว่าหนึ่งของกรรมการลูกจ้างทั้งหมดหรือสหภาพ
แรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร เพื่อ

- (1) จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดขอบเขตในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง
และลูกจ้าง
- (3) พิจารณาคำร้องทุกข้อของลูกจ้าง
- (4) ทางป้องคงและระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบกิจการ

ในการนี้ที่คณะกรรมการลูกจ้างเห็นว่าการกระทำการใดของนายจ้าง จะทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับ
ความเป็นธรรมหรือได้รับความเดือดร้อนเกินสมควร คณะกรรมการลูกจ้าง ลูกจ้างหรือสหภาพ
แรงงานมีสิทธิร้องขอให้ศาลแรงงานพิจารณาในลักษณะ

มาตรา 51 ในกรณีที่กรรมการลูกจ้างผู้ใดหรือคณะกรรมการลูกจ้างไม่ปฏิบัติหน้าที่ของ
ตนโดยสุจริตหรือการกระทำการอันไม่สมควรอันเป็นภัยต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือเปิด
เผยความลับของนายจ้างเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยไม่มีเหตุผลสมควร นายจ้างมีสิทธิร้อง
ขอให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้กรรมการลูกจ้างผู้นั้น หรือกรรมการลูกจ้างทั้งหมดพ้นจากตำแหน่งได้

มาตรา 52 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้าง ลดค่าจ้าง ลงโทษ ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่
ของกรรมการลูกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลให้กรรมการลูกจ้างไม่สามารถทำงาน
อยู่ต่อไปได้เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

มาตรา 53 ห้ามมิให้นายจ้างให้หรือตกลงจะให้เงินหรือทรัพย์สินแก่กรรมการลูกจ้าง
แวนเดคากลาง ค่าลงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โบนัส เงินบันผลหรือ ประโยชน์อื่นที่กรรมการ
ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามปกติในฐานะลูกจ้าง

ภาคผนวก 3

(ศาลแรงงาน)

แผนบล้อว์ เรื่องศาลแรงงาน

โดย คณะกรรมการการประชารัฐสัมพันธ์

สำนักงานส่งเสริมงานคุ้มครอง กระทรวงยุติธรรม

ความหมายของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานเป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรับข้อข้อความเรียกและพิพากษางานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยวิธีการไกล่เกลี่ยประเมินประเมิน เพื่อให้ถ่องแท้ยเข้าใจกัน หรือตกลงกันได้ในเรื่องที่ขัดแย้งหรือที่พิพากษันอยู่นั้น แต่ถ้าคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ศาลจะพิจารณาข้อหาดังสืบไปตามที่กฎหมายกำหนด โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อยของประเทศ

ศาลแรงงานที่เปิดทำการเป็นศาลแรกคือ ศาลแรงงานกลาง ชั่งดงอยุธยา เลขที่ 404 ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร (โรงงานยาสูบ สะพานเหลืองเดิม)

อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาเฉพาะคดีแรงงานเท่านั้นคือคดีแรงงานหมายเลขดัง

- คดีที่ฟ้องร้องเพื่อบังคับให้ออกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือความข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ได้ทำกันไว้
- คดีที่ฟ้องร้องเพื่อบังคับให้ออกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานให้คุ้มครองไว้
- คดีที่ฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลอนุญาตให้คนกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กฎหมายแรงงานให้สิทธิไว้
- คดีที่ฟ้องร้องเพื่อขอให้ศาลพิจารณาคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ว่าได้วินิจฉัยข้อหาใบ

โดยขอบคุณภาษาไทยหรือไม่

๕. คดีที่พ้องรองเพื่อขอให้ศาลบังคับให้นายจ้างหรือลูกจ้างชดใช้ค่าเสียหายมุกการกระทำหรือให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เนื่องจากฝ่ายนั้นได้กระทำล้มเหลว อันมีสาเหตุมาจากการข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

๖. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานข้าคดีตามกฎหมายแรงงาน

เขตอำนาจของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานกลางมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในเขตกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ สमุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี นอกจากนี้ยังมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น ๆ ทั่วราชอาณาจักรด้วย (ทั้งนั้นกว่าจะให้มีการเปิดทำการศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัดแล้ว) สำหรับคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น ๆ โดยที่ไม่ต้องเดินทางไปยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานกลางโดยตรง แต่อาจยื่นฟ้องต่อศาลจังหวัดในท้องที่นั้นได้ เมื่อศาลแรงงานกลางได้รับฟ้องจากศาลจังหวัดแล้วก็จะไปเร่งพิจารณาพิพากษากดีที่ศาลจังหวัดนั้นโดยเร็ว

ขั้นตอนในการดำเนินคดี

๑. นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้มีสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมาย หรือผู้กระทำการแทน หากประสงค์จะเป็นโจทก์ฟ้องคดีก็อาจยื่นฟ้องโดยทำเป็นหนังสือหรือมาแจ้งข้อหาด้วยว่าจะมาศาลเมื่อศาลได้รับฟ้องไว้แล้ว จะกำหนดคืนพิจารณา ออกหมายเรียกจำเลยและนัดโจทก์ให้มาศาลในวันตั้งกล่าว

๒. เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกแล้ว จะยื่นคำให้การก่อนวันคืนพิจารณาหรือไปให้การในวันนัดที่เดียวกันได้

๓. ในวันคืนพิจารณา ทั้งสองฝ่ายต้องมาศาล ถ้าโจทก์ไม่มาศาลจะจำหน่ายคดี แต่ถ้าจำเลยไม่มา ศาลจะพิจารณาข้าคดีด้วยตัวสินคดีของโจทก์ไปฝ่ายเดียว ในกรณีโจทก์และจำเลย

มาพร้อมกัน ศาลจะพยายามไกล่เกลี่ยเพื่อให้โจทก์และจำเลยได้ตกลงกัน ถ้าตกลงกันไม่ได้ ก็จะกำหนดความปรารถนาของพิพากษาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งกำหนดให้โจทก์และจำเลยนำพยานหลักฐานมาสืบให้ปรากฏข้อเท็จจริงต่อไป

5. ใน การสืบพยาน ศาลจะดำเนินการติดตอกันไปจนเสร็จคดี หากมีเหตุจำเป็นต้องเลื่อน ก็จะเลื่อนได้ครึ่งหนึ่งไม่เกินเจ็ดวัน

6. เมื่อสืบพยานเสร็จแล้ว โจทก์และจำเลยอาจแสดงการณ์ความว่าจ่า เพื่อให้ศาลทราบถึงข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายที่สำคัญซึ่งได้นำสืบหรืออ้างอิงมา ศาลจะทำคำพิพากษาแล้วอ่านคำพิพากษานั้นโดยเร็ว ทันทีภายในสามวันนับแต่วันสืบพยานเสร็จ

การอุทธรณ์คดีแรงงาน

คดีแรงงานนี้ จะอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ซึ่งໄດ้แก้การคัดค้านว่าตัวบทกฎหมายที่ศาลแรงงานนั้นยกขึ้นอ้างอิง ตีความ หรือนิยามรับใช้กับเรื่องพิพากษันอยู่นั้นไม่ถูกต้อง ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงซึ่งໄได้แก้พิจารณาหรือยานหลักฐานต่าง ๆ ของคดีนี้อยู่หรือเป็นอย่างไรนั้น จะอุทธรณ์ว่ามีอยู่หรือเป็นอย่างอื่นใดไปจากที่ศาลแรงงานวินิจฉัยไว้ไม่ได้

การอุทธรณ์ โจทก์หรือจำเลยจะต้องอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาโดยยื่นอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อ ศาลแรงงานที่พิจารณาคดีนั้น เพื่อศาลแรงงานจะได้ส่งสำนวนพร้อมกับอุทธรณ์และคำแก้อุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาต่อไป ซึ่งศาลฎีกาก็จะพิจารณาคดีนั้นโดยเร็ว.

ลักษณะพิเศษของการดำเนินคดีแรงงาน

1. การดำเนินคดีแรงงาน โจทก์และจำเลยไม่ต้องเสียค่าฤทธิ์ธรรมเนียมใด ๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าการฟ้อง การฟังฟ้อง การสัมภาษณ์ การสืบพยาน หรือการบังคับคดี โดยเฉพาะ การสืบพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ศาลจะเป็นผู้จ่ายค่าป่วยการ ค่าพาหนะ และค่าเช่าที่พักให้แก่พยานเอง

2. การพิจารณาคดีแรงงาน ศาลจะกระทำการตรวจความรู้ความสามารถเรื่อง ฉะนั้นโจทก์และจำเลย จึงควรเตรียมพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ให้พร้อมทั้ง และควรไปศาลตามกำหนดคัดถูกครั้งเพื่อให้ศาลพิจารณาได้ทันที

3. การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น ศาลจะพิจารณาใกล้เลี่ยงให้โจทก์และจำเลยได้ฟังกันหรือประนีประนอมยอมความกันเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้แห่งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน พอไป โดยไม่มีฝ่ายใดได้เชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้หรือฝ่ายชนะ โจทก์และจำเลยจึงควรเข้าใจและให้ความร่วมมือกับวิธีการของศาล เช่นว่านี้ โดยจะเสียชึ้นที่รัฐมนตรีและพร้อมที่จะรับข้อเสนอที่สมควรของอีกฝ่ายหนึ่งหรือของศาลโดยตลอดเวลา

ข้อพึงปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแรงงาน

1. ศาลแรงงานจะทำการในพระบรมราชโองการของพระมหาชนชติริย์ โจทก์จำเลยและผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรให้ความเคารพ โดยแต่งกายเรียบร้อยกล่าววาจาสุภาพ และระงับการแสดงอาการที่ไม่บังควรเสีย การประพฤติตนไม่เรียบร้อยต่อศาลหรือในบริเวณศาลอาจถูกกลงโทษฐานและเนิດอำนาจศาล

2. เมื่อคดีซึ่งสู่ศาลแรงงานแล้ว โจทก์และจำเลยมีหน้าที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายและยุติการกระทำใด ๆ ซึ่งเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยายกาศที่ดีต่อกัน และรอฟังคำพิพากษาต่อไปศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้โจทก์หรือจำเลยยุติการปฏิบัติที่ผิดขั้นตอนหรือฝ่าฝืนกฎหมายได้ การฝ่าฝืนคำสั่งของศาล เช่นว่านี้ ผู้ฝ่าฝืนอาจถูกสั่งกักขังไปจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่ง