

กฎหมายศาลแรงงาน
(labour Court Law)



- ✓ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
- ✓ ข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน พ.ศ. 2556
- ✓ ป.วิ.พ. (พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 31 ให้นำ ป.วิ.พ.มาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ)

ศาลแรงงาน
(The Labour Court)



ศาลแรงงาน แบ่งออกเป็น ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด (มาตรา 3) ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน ประกอบด้วยผู้พิพากษาผู้พิพากษาสมาทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่ากันเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน (มาตรา 17)

ฎีกา 2173/2542 หากศาลแรงงานมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องในการพิจารณาคดี โดยผู้พิพากษาสมาทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นองค์คณะไม่ได้นั่งร่วมในการพิจารณาคดี แต่มีผู้พิพากษาสมาทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างคนอื่นมานั่งพิจารณาคดีแทน อันเป็นการคิดระเบียบ คู่ความฝ่ายที่เสียหายจะต้องยื่นคัดค้านก่อนมีคำพิพากษา แต่ต้องไม่ช้ากว่า 8 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบตาม ป.วิ.พ.มาตรา 27 ประกอบ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 31 เมื่อจำเลยมิได้คัดค้านจนล่วงพ้นเวลาดังกล่าวแล้ว จะอุทธรณ์ว่าการพิจารณาคดีไม่ชอบไม่ได้ (และฎีกา 1885-1890/2545)

คดีแรงงาน



1. คดีพิพาทตามสัญญาจ้าง/ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. คดีพิพาทตามก.ม.คุ้มครองแรงงาน / ก.ม.แรงงานสัมพันธ์
3. คดีใช้สิทธิทางศาลตามก.ม.คุ้มครองแรงงาน / ก.ม.แรงงานสัมพันธ์

4. คดีอุทธรณ์เจ้าพนักงานตาม ก.ม.คุ้มครองแรงงาน คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
5. คดีละเมิดระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือลูกจ้างกับลูกจ้างเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้าง/ เนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน
6. คดีที่กฎหมายกำหนดให้ฟ้องต่อศาลแรงงาน เช่น กฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม

คดีอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษเป็นที่สุด(มาตรา 9) **ฎีกา 842/2548** อำนาจวินิจฉัยว่าเป็นคดีแรงงานที่อยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานหรือไม่ อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง(เดิม)เป็นผู้วินิจฉัย การที่ศาลชั้นต้นพิจารณาคำฟ้องแล้วเห็นว่า เป็นคดีที่ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานและมีคำสั่งไม่รับฟ้อง จึงเป็นการไม่ชอบ

ฎีกา 11097/2556 โจทก์ฟ้องว่าจำเลยทั้งสองจ้างโจทก์เป็นลูกจ้าง จำเลยทั้งสองให้การเพิกขาง ความสัมพันธ์ระหว่างโจทก์และจำเลยไม่ใช่การจ้างแรงงาน โจทก์ไม่ใช่ลูกจ้าง ทำให้การของจำเลยทั้งสองไม่ใช่การอ้างเหตุหรือโต้แย้งอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ ที่อยู่ในอำนาจวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง กรณีไม่จำเป็นต้องส่งให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางวินิจฉัย

ฎีกา 690/2552 คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นที่สุด อุทธรณ์ไม่ได้

ฎีกา 3272/2547 ปัญหาว่าคดีนี้จะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ หากคู่ความไม่ได้แย้งหรือศาลชั้นต้นไม่ยกปัญหาขึ้นจนกระทั่งศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาแล้ว แสดงว่า **คู่ความยอมรับอำนาจศาล** และไม่มีปัญหาเรื่องอำนาจศาลว่าคดีจะอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลได้ จึงล่วงเลยเวลาที่พิจารณาปัญหานี้แล้ว จะหยิบยกขึ้นมาอุทธรณ์ในข้อนี้อีกไม่ได้ (และฎีกา 11096/2556)

การฟ้องคดีแรงงาน



- ฟ้องด้วยวาจาหรือทำเป็นหนังสือ(มาตรา 35)
- กรณีมีโจทก์จำนวนมาก อาจตั้งผู้แทนโจทก์ดำเนินคดีแทน (ข้อ 19 - ข้อ 24) รวมทั้งอาจตั้งผู้แทนจำเลย(ข้อ 25)
- ฟ้องต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดในเขต (สถานที่ทำงาน) หากโจทก์จะฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต ต้องแสดงให้เห็นว่าจะเป็นการสะดวก (มาตรา 33)

- กรณีฟ้องเพิกถอนคำสั่งคณะกรรมการ อาจฟ้องคณะกรรมการ ได้ (ข้อ 11)

ฎีกา 1470/2544 การฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน จึงไม่ใช่เป็นการฟ้องคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ในฐานะส่วนตัว แต่เป็นการฟ้องในทางตำแหน่งหน้าที่ตามกฎหมาย คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนทั้งคณะ จึงถูกฟ้องเป็นจำเลยได้ (และฎีกา 1305/2557)

- กรณีกฎหมายกำหนดขั้นตอนวิธีการก่อนฟ้อง ต้องดำเนินการตามขั้นตอนเสียก่อน (มาตรา 8 วรรคสอง)
- ฎีกา 1332/2543** การฟ้องเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 49 กฎหมายไม่ได้กำหนดขั้นตอนก่อนฟ้อง โจทก์มีอำนาจฟ้องต่อศาลแรงงานได้ แต่ฟ้องอ้างว่าเลิกจ้างในระหว่างข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มีผลใช้บังคับโดย ไม่เข้าข้อยกเว้น เป็นการฟ้องเรื่อง **การกระทำอันไม่เป็นธรรม**จะต้องยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เสียก่อน เมื่อโจทก์ไม่ได้ดำเนินการจึงฟ้องจำเลยในส่วนนี้ไม่ได้

- การฟ้องและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม (มาตรา 27) แต่โจทก์อาจต้องวางเงินต่อศาลแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เช่น **ฎีกา 3810/2542** พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 125 วรรคสาม กำหนดให้นายจ้างที่นำคดีไปสู่ศาล ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานจึงจะฟ้องคดีได้ ส่วนการวางเงิน โจทก์วางเงินเฉพาะส่วนที่ไม่เห็นด้วยกับคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ (และต้องวางคอกเบี้ยตามคำสั่งด้วย มิฉะนั้นไม่มีอำนาจฟ้อง **ฎีกา 2942/2545**)

ฎีกา1353/2551 เงินที่ต้องวางศาล กรณีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ใช่ค่าฤชาธรรมเนียมที่ได้รับยกเว้นตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 26

ฎีกา 1210/2548 เงินที่จำเลยทั้งสองต้องชำระหนี้ตามคำพิพากษาศาลแรงงาน มิใช่ค่าธรรมเนียมแต่อย่างใด หากจำเลยทั้งสองจะอุทธรณ์คำสั่งไม่รับอุทธรณ์ของศาลแรงงานกลาง ต้องปฏิบัติตาม ป.วิ.พ. มาตรา 234 ประกอบพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 31 โดยต้องนำเงินมาชำระตามคำพิพากษาหรือหาประกัน ให้ไว้ต่อศาลแรงงานกลางเสียก่อน

■ ระยะเวลาตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯหรือตามที่ศาลแรงงานกำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม (มาตรา 26)

ฎีกา5787/2545 การขยายระยะเวลาขึ้นอุทธรณ์ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 26 บัญญัติไว้เฉพาะแล้ว จึงไม่อาจนำ ป.วิ.พ. มาตรา 23 มาอนุโลมใช้ การที่จำเลยไม่อาจคัดค้านคำพิพากษาศาลแรงงานเพื่อประกอบในการเขียนอุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาขึ้นอุทธรณ์ ย่อมเป็นความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ที่สมควรขยายระยะเวลาขึ้นอุทธรณ์ให้จำเลยได้

ฎีกา4782/2543 จำเลยได้รับสำเนาคำพิพากษาศาลแรงงานเมื่อล่วงเลยกำหนดเวลาขึ้นอุทธรณ์แล้ว จำเลยไม่อาจยื่นอุทธรณ์ได้ กรณีถือได้ว่ามีความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมที่ศาลแรงงานจะพึงขยายระยะเวลาขึ้นอุทธรณ์ให้แก่จำเลย

ฎีกา 5033/2549 ระยะเวลาฟ้องเพิกถอนคำสั่งภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานฯ มาตรา 125 เป็นกำหนดเวลาฟ้องคดี ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 8(4) ศาลแรงงานสามารถยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมตามมาตรา 26 ได้

ตรวจสั่งคำฟ้อง



- ✓ ไม่รับคำฟ้อง เช่น ไม่เป็นคดีแรงงานฯลฯ
- ✓ สั่งให้แก้ไขคำฟ้อง เช่น ฟ้องบกพร่อง หากโจทก์ไม่แก้ไขคำฟ้องภายในเวลาที่กำหนด ถือว่าโจทก์ทิ้งฟ้อง
- ✓ หากคำฟ้องถูกต้อง ศาลสั่งรับฟ้อง นัดพิจารณาวันที่...เดือน..... พ.ศ.....เวลาน. หมายถึง คำนำคำฟ้องให้จำเลย

นัดพิจารณา



ก. โจทก์ไม่มาศาล ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ดำเนินคดีอีกต่อไป ศาลสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ(มาตรา 40 วรรคหนึ่ง)

หากโจทก์แถลงความจำเป็นที่ไม่อาจมาศาลได้ภายใน 7 วันนับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนและเพิกถอนคำสั่งเดิมได้(มาตรา 41 วรรคหนึ่ง) หรือ โจทก์อาจฟ้องคดีเรื่องนั้นใหม่ภายใต้ข้อความ (ฎีกา 2049/2524)

หากโจทก์ไม่มาศาลในวันนัดสืบพยาน ไม่ใช่วันนัดพิจารณา ศาลจะสั่งตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง ไม่ได้

ฎีกา 8233-8236/2547 โจทก์มาศาลในวันนัดพิจารณาทุกนัด เมื่อคดีตกลงกันไม่ได้ ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทและนัดสืบพยานจำเลย การที่โจทก์ไม่มาศาลในวันสืบพยานนัดแรก คงมีผลเพียงทำให้โจทก์เสียสิทธิที่จะขออนุญาตศาลแรงงานกลางถามพยานจำเลย เพื่อทำलयน้ำหนักพยานจำเลยเท่านั้น ไม่มีเหตุที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีของโจทก์ตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง (และดูฎีกา 6541/2543)

ข. **จำเลยไม่มาศาล** ศาลสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว(มาตรา 40 วรรคสอง)
ฎีกา 3022/2552 เมื่อจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาและสืบพยาน โจทก์ ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาตัดสินคดีของ โจทก์ไปฝ่ายเดียว จำเลยขอให้เพิกถอนกระบวนการพิจารณาดังกล่าว จะต้องปฏิบัติตาม มาตรา 41 คือ ต้องดำเนินการภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด เมื่อจำเลยยื่นคำร้องพันกำหนด กรณีต้องยกคำร้อง ที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งให้ยกคำร้องของจำเลย โดยไม่ได้สวน จึงเป็นการถูกต้องแล้ว

ฎีกา 97/2549 เมื่อศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีโจทก์ไปฝ่ายเดียว จึงเป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาตามมาตรา 40 วรรคสอง การที่จำเลยที่ 1 จะขอให้เพิกถอนคำสั่งของศาลแรงงานดังกล่าว และขอให้พิจารณาคดีใหม่นั้นย่อม **ไม่อาจนำป.วิ.พ. มาตรา 199 จัตวา มาใช้บังคับได้** จำเลยที่ 1 จะต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 41 เมื่อจำเลยที่ 1 ยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อขอพิจารณาคดีใหม่เกินกำหนด 7 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานกลางมีคำสั่งว่าจำเลยที่ 1 ขาดนัด จึงถือว่าล่วงเลยเวลาแล้ว

ฎีกา 2116-2118/2544 การที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีของ โจทก์ไปฝ่ายเดียวตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 40 วรรคสองได้ **จะต้องปรากฏว่าจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้ว** มิฉะนั้นกระบวนการพิจารณาที่ได้ดำเนินไปย่อมเป็นการไม่ชอบ และไม่มีผลตามกฎหมาย เพราะเป็นกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่ง ป.วิ.พ. ในข้อที่มุ่งหมายจะยังให้การเป็นไปด้วยความยุติธรรม จำเลยข่อมมีสิทธิขอให้เพิกถอนและพิจารณาคดีใหม่เมื่อใดก็ได้ (และฎีกา 8801/2547)

ค. **โจทก์และจำเลยมาศาล**
✓ ศาลทำการไกล่เกลี่ย(*conciliate / mediate*) คู่ความทั้งสองฝ่าย อาจไกล่เกลี่ยต่อหน้าคู่ความทั้งสองฝ่าย หรือต่อหน้าแต่ละฝ่าย(มาตรา 38,43)
ฎีกา 6630/2542 คดีแรงงานเป็นคดีมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน ตามพ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 38 วรรคหนึ่ง เมื่อไม่ปรากฏว่าศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกัน หรือประนีประนอม ขอมความกัน ศาลฎีกาจึงให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาใหม่ตั้งแต่การไกล่เกลี่ยเป็นต้นไป แล้วมีคำสั่งหรือคำพิพากษาใหม่ตามรูปคดี

หากตกลงกันไม่ได้ศาลแรงงานกำหนดประเด็นข้อพิพาทและหน้าที่นำสืบ(มาตรา 39)
ฎีกา 6458-6461/2544 แม้ พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 39 จะใช้คำว่า "ให้ศาลแรงงานจัดประเด็นข้อพิพาท" ก็มีขอบทบังคับศาลเด็ดขาด ให้ต้องจัดประเด็นข้อพิพาททุกคดี คงให้อยู่ในดุลพินิจของศาลที่จะจัดประเด็นข้อพิพาทหรือไม่ก็ได้ หากศาลแรงงานพิจารณาวินิจฉัยข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายตามข้อต่อสู้ของคู่ความครบถ้วนแล้ว ก็ถือว่าศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณาชอบด้วยกฎหมายแล้ว

ฎีกา 5470/2555 การกำหนดประเด็นข้อพิพาทและหน้าที่นำสืบในคดีแรงงาน **ไม่จำเป็นต้องอยู่ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่ง ป.วิ.พ.** เนื่องจาก พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ ซึ่งเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับคดีแรงงาน ได้บัญญัติไว้แล้ว ในมาตรา 39 วรรคหนึ่ง และการกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดในคดีแรงงานนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังเป็นอำนาจและดุลพินิจของศาลแรงงาน โดยเฉพาะ (และฎีกา 14550-14707/2553)

การสืบพยาน



คู่ความต้องยื่นบัญชีระบุพยาน

ฎีกา 8077-8078/2549 พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 45 วรรคหนึ่ง ให้อำนาจศาลแรงงานเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เอง และตามข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน (ฉบับที่ 3) ข้อ 6 ได้กำหนดวิธีการยื่นบัญชีระบุพยานของศาลแรงงานเป็นการเฉพาะแล้ว จึงไม่อาจนำ ป.วิ.พ. มาตรา 87 (2) และ มาตรา 88 มาอนุโลมใช้ในการดำเนินคดีแรงงาน

การสืบพยานใช้ระบบได้ส่วน ศาลแรงงานทำหน้าที่ค้นหาความจริง โดยมีคู่ความมีหน้าที่ช่วยเหลือศาล

ฎีกา 8242-8246/2549 มาตรา 45 ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ฎีกา 7198/2544 โจทก์เบิกความประกอบเอกสาร และส่งเอกสารดังกล่าวเป็นพยาน แม้มิได้ระบุอ้างเอกสารดังกล่าว และมีได้ส่งสำเนาให้จำเลย ศาลชั้นต้นก็มีอำนาจรับฟังเป็นพยานหลักฐานได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 45 (และ **ฎีกา 8492/2544** **ฎีกา 7787/2556**)

ศาลเป็นผู้ถามพยาน (ไม่มีซักถามถามค้านและถามถึงแบบคดีแพ่ง) คู่ความหรือทนายความจะถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน(มาตรา 45 วรรคสอง)

ฎีกา 12184/2553 ศาลแรงงานเท่านั้นเป็นผู้ซักถามพยาน คู่ความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อศาลแรงงานจะอนุญาตเท่านั้น การซักถามพยานตามที่ศาลอนุญาต ไม่จำเป็นต้องซักถามหรือถามค้านพยานดังกล่าวไว้ก่อนถึงข้อความที่ตนจะนำสืบภายหลังตาม ป.วิ.พ. มาตรา 89 ไม่ (และ**ดูฎีกา 7783/2556**)

การตัดสินคดี



- ตัดสินคดีภายใน 3 วัน นับแต่เสร็จการพิจารณา(มาตรา 50)
- คำพิพากษาต้องทำเป็นหนังสือ ระบุข้อเท็จจริง พร้อมเหตุผล(มาตรา 51)
- ห้ามศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากคำฟ้อง เว้นแต่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความอาจพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้(มาตรา 52)

ฎีกา 259-260/2551 แม้โจทก์ทั้งสองจะฟ้องขอให้จำเลยจ่ายดอกเบี้ยสำหรับค่าชดเชยในอัตราร้อยละเจ็ดครึ่งต่อปีก็ตาม แต่เพื่อความเป็นธรรม ศาลฎีกาเห็นสมควรให้จำเลยเสียดอกเบี้ยในค่าชดเชยอัตราร้อยละสิบห้าต่อปีนับแต่วันฟ้อง ทั้งนี้ ตาม พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 52

ฎีกา 8938-8992/2552 โจทก์ฟ้องขอให้จำเลยจ่ายสินจ้างแทนการบอกกล่าวหนี้ส่วนที่ขาด 69 บาท แต่ตามเอกสารในสำนวนปรากฏว่ามีสิทธิได้รับ 350 บาท ศาลฎีกาเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรม จึงให้จำเลยจ่ายเงินส่วนนี้แก่โจทก์ 350 บาทด้วย ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 52

ฎีกา 1222/2549 ข้อตกลงในสัญญาประนีประนอมยอมความ อาจมีผลไม่ตรงหรือไม่เป็นไปตามคำขอท้ายฟ้องได้ ถ้าข้อตกลงนั้นเกี่ยวพันกับประเด็นแห่งคดีและไม่เป็นการฝ่าฝืนต่อกฎหมาย เพราะเป็นไปตามข้อตกลงที่คู่ความต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน จึงไม่ตกอยู่ในบังคับแห่ง พ.ร.บ.จัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 52 ซึ่งห้ามมิให้พิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกเหนือจากที่ปรากฏในคำฟ้อง **ฎีกา 353/2540** โจทก์ฟ้องเรียกค่าล่วงเวลาและเงินเพิ่มไม่ได้เรียกดอกเบี้ยระหว่างผัดนัด การที่ศาลแรงงานพิพากษาให้ได้รับดอกเบี้ย โดยมีได้กล่าวว่ามีเหตุสมควรอย่างไร เป็นการวินิจฉัยที่ไม่ชอบด้วยมาตรา 52

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม (unfair dismissal)

มาตรา 49 การพิจารณาคดี ถ้าศาลแรงงานเห็นว่านายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง อาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าเห็นว่าไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหาย โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

เลิกจ้างไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือมีสาเหตุอยู่บ้าง แต่ยังไม่สมควรและเพียงพอที่จะเลิกจ้าง

ฎีกา 3360/2526 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำผิดครั้งแรก และไม่มีร้ายแรง ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 6252-6282/2540 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง โดยไม่ได้ขาดทุนจริง ยังคงจ่ายเงิน โบนัสให้พนักงานบาง และเลือกเลิกจ้างลูกจ้างบางกลุ่มบางคน ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 1021/2531 นายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างเจ็บป่วย ไม่มีสมรรถภาพในการทำงาน ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 258/2545 นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 3862/2530 นายจ้างเลิกจ้างเพราะลูกจ้างทำธุรกิจเป็นอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับนายจ้าง ไม่ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

เลิกจ้างเป็นธรรม ต้องเป็นธรรมทั้งในทางเนื้อหา

(**substantive fairness**) และในกระบวนการพิจารณาทางกระบวนการพิจารณาก่อนเลิกจ้าง(**procedural fairness**)

ฎีกา 1-2/2529 การสอบสวนกระทำโดยไม่ชอบ การที่คณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าลูกจ้างกระทำผิดตามข้อกล่าวหาและนายจ้างเลิกจ้าง ถือเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ฎีกา 1929/2531 การที่จะพิจารณาว่าการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมพึงพิจารณาว่าลูกจ้างกระทำการฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับฯ หรือไม่ ส่วนการแต่งตั้งกรรมการสอบสวน และการสอบสวนไม่ได้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับฯ หรือไม่ ไม่ใช่ข้อสำคัญที่จะทำให้การเลิกจ้างที่เป็นธรรมหรือไม่

การเยียวยาเลิกจ้างเป็นธรรม



- ก. รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งหน้าที่เดิม (**re instatement**)
 - ข. รับกลับเข้าทำงานตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิม (**re engagement**)
 - ค. ใช้ค่าเสียหายเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (**compensation**)
- ข้อสังเกต** กรณีให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน ศาลแรงงานจะสั่งให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรมด้วยไม่ได้ รวมทั้งจะสั่งให้จ่ายค่าจ้าง สิทธิประโยชน์อื่นอันเกิดจากการทำงานในระหว่างถูกเลิกจ้างจนรับกลับเข้าทำงานไม่ได้ (**ฎีกา 2473/2531**) แต่อาจให้นายจ้างใช้ค่าเสียหายจากการผิดสัญญาจ้างแรงงานแก่ลูกจ้างได้ (**ฎีกาที่ 3974/2545**)

▪ คำพิพากษาหรือคำสั่ง มีผลผูกพันเฉพาะคู่ความในคดี แต่ศาลแรงงานอาจกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลค่าความแห่งคดีได้ด้วย (**มาตรา 53**)

ฎีกา 3825/2545 โจทก์ฟ้องกรรมการผู้จัดการบริษัท อ จำกัด นายจ้างเป็นจำเลย ขอให้จ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ย ศาลฎีกาเห็นควรกำหนดให้คำพิพากษาผูกพันบริษัท อ จำกัด นายจ้าง โดยให้ร่วมรับผิดชอบจำเลย ในการจ่ายค่าชดเชยพร้อมดอกเบี้ยแก่โจทก์ได้ด้วย

อุทธรณ์ ฎีกา



- อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ไปยังศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษภายใน 15 วัน นับแต่วันอ่านคำพิพากษา (มาตรา 54)
- การพิจารณาพิพากษาของศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานวินิจฉัยมา(มาตรา 56)
- การฎีกาคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์พิเศษให้น่า ป.วิ.พ. ใช้னு โทม(มาตรา 57/1)