

กรณีที่ไม่สามารถให้บริการตัดถ่ายสำเนา คำพิพากษาระหว่างศาลได้

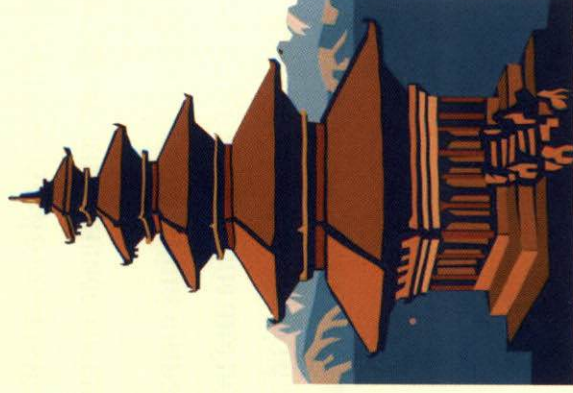
1. พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบแล้วไม่มีสำเนาคำพิพากษาในฐานะข้อมูลกลาง ในกรณีนี้พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องบันทึกเหตุผลดังกล่าวไว้ในฐานข้อมูลกลาง
2. พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลในฐานะข้อมูลกลางไม่ตรงกับข้อมูลของผู้ขอ (พนักงานเจ้าหน้าที่จะแจ้งให้ผู้ขอไปดำเนินการที่ศาลชั้นต้นเจ้าของสำนวนด้วยตนเอง)



ข้อควรทราบ

การให้บริการตัดถ่ายสำเนาคำพิพากษาระหว่างศาลยุติธรรมทั่วประเทศตั้งแต่วันที่ขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คู่ความเท่านั้น

หากศาลยุติธรรมใดมีข้อขัดข้องเป็นเหตุให้ไม่สามารถให้บริการได้คู่ความจะนำเอาข้อขัดข้องนั้นมาเป็นข้ออ้างในการขอขยายระยะเวลาอุทธรณ์หรือฎีกาหรือในกรณีใดๆ ก็ได้



การขอตัดถ่าย สำเนาคำพิพากษาระหว่าง ศาลยุติธรรมทั่วประเทศ



หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย โปรดติดต่อ กลุ่มงานนิติการ
ศาลแรงงานภาค ๓

๔๒/๒ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา
ถนนราชวิถี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗ ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๓๕๙๔

Website : www.lbnksc.coj.go.th

การจัดเก็บและให้บริการตัดสำเนาคำพิพากษา

ระหว่างศาลยุติธรรมทั่วประเทศ

ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2559 สำนักงานศาลยุติธรรมได้นำไปประมวลระบบการจัดเก็บและให้บริการตัดสำเนาคำพิพากษาระหว่างศาลยุติธรรมทั่วประเทศในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่พัฒนาขึ้นใหม่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คู่ความและผู้ที่มีส่วนได้เสียในคดีความที่ประสงค์จะขอตัดสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่ง โดยสามารถยื่นคำขอตัดสำเนาคำพิพากษาและคำสั่งของศาลหนึ่งศาลได้ที่ได้ที่ศาลยุติธรรมทั่วประเทศ ทั้งนี้ เริ่มให้บริการตัดสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่งที่ได้ขอให้คู่ความฟังตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 เป็นต้นไป



ผู้มีสิทธิขอรับบริการ

ผู้ที่ศาลได้อนุญาตให้ตัดสำเนาคำพิพากษาได้ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ได้บันทึกชื่อของผู้นั้นและคำสั่งอนุญาตไว้ในฐานข้อมูลกลางแล้ว เพื่อให้ศาลชั้นต้นให้บริการตัดสำเนาคำพิพากษาสมาารถตรวจสอบข้อมูลของผู้ขอรับบริการได้ ได้แก่ คู่ความ ทนายความ ผู้รับมอบฉันทะ และผู้มีสิทธิการทำแทนตามกฎหมาย

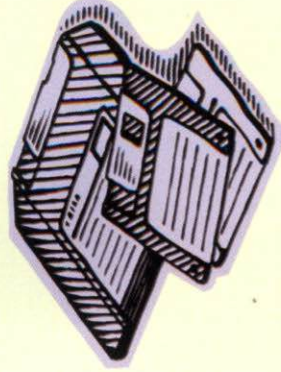
คำพิพากษา/คำสั่งที่ขอตัดตัดสำเนาได้

คำพิพากษา/คำสั่ง ที่ศาลได้อ่านให้คู่ความฟังโดยชอบแล้ว ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ของศาลชั้นต้นเจ้าของสำนวนได้สแกนคำพิพากษาดังกล่าวไปเก็บไว้ในฐานข้อมูลกลางเป็นที่เรียบร้อยแล้วเท่านั้น

การขอรับบริการตัดตัดสำเนาคำพิพากษจากศาลชั้นต้นที่มีได้เป็นเจ้าของสำนวน

ในการขอรับบริการตัดตัดสำเนาคำพิพากษาของศาลชั้นต้นที่มีได้เป็นเจ้าของสำนวน มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ขอรับบริการจะต้องแสดงรหัสคดีหรือหมายเลขคดีคำหรือหมายเลขคดีแดงของศาลชั้นต้น
2. หลักฐานการพิสูจน์ยืนยันตัวบุคคลของผู้ขอและผู้รับมอบฉันทะ (ถ้ามี) ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น บัตรประจำตัวประชาชน บัตรประจำตัวสมาชิกทนายความ หรือหลักฐานอื่นที่ทางราชการออกให้โดยมีรูปถ่ายและเลขประจำตัวประชาชน



การตรวจสอบสิทธิในฐานข้อมูลกลาง

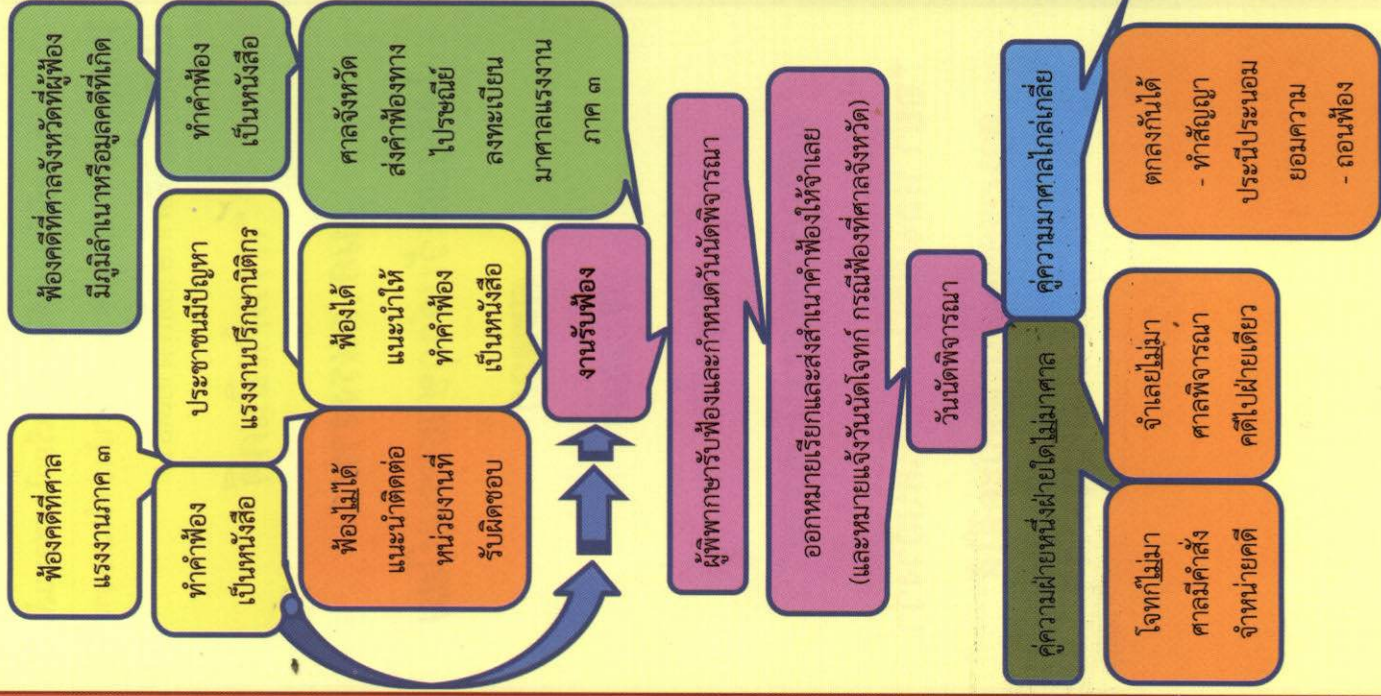
ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของศาลชั้นต้นที่ให้บริการบันทึกข้อมูล ชื่อ-สกุล พร้อมเลขบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ขอและผู้รับมอบฉันทะ (ถ้ามี) ลงในฐานข้อมูลกลางไว้เป็นหลักฐาน และเพื่อให้ทราบว่าศาลชั้นต้นเจ้าของสำนวนได้อนุญาตให้ผู้ขอสามารถตัดตัดสำเนาคำพิพากษาได้หรือไม่ เมื่อตรวจสอบสิทธิเสร็จเรียบร้อยแล้ว พนักงานเจ้าหน้าที่จะดำเนินการตัดตัดสำเนาคำพิพากษา/คำสั่งจากฐานข้อมูลกลาง และรับรับรองสำเนาถูกต้อง (ทุกหน้า) แล้วมอบให้แก่ผู้ขอ โดยเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเอกสาร (ตัดถ่ายคำพิพากษาระหว่างศาล)

★ คดีแพ่ง ค่ารับรองฉบับละ 50 บาท

★ คดีอาญา ไม่มีค่าธรรมเนียม



กระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานภาค ๓



เอกสารแนะนำ

ข้อควรปฏิบัติสำหรับจำเลยในคดีแรงงาน

ศาลแรงงานภาค ๓



หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย โปรดติดต่อ กลุ่มงานนิติการ

ศาลแรงงานภาค ๓

๔๒/๒ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา

ถนนราชวิถี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๔๒๓ ๐๔๓๗ ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔ ๓๕๕๔

Website : www.lbnksc.coj.go.th

ข้อควรปฏิบัติสำหรับเจ้าเลยในคดีแรงงาน

๑. เมื่อท่านได้รับหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องแล้ว ให้ท่านตรวจดูชื่อโจทก์-จำเลย และรายละเอียดอื่นๆ ในคำฟ้องว่าเป็นเรื่องของตนหรือไม่ หากใช้ให้ท่านอ่านข้อความที่ฟ้อง ตรวจดูวัน เวลาและชื่อศาลที่นั่งพิจารณาซึ่งระบุในหมาย แล้วดำเนินการดังต่อไปนี้

๑.๑ กรณีเจ้าเลยยอมรับข้อเท็จจริงตามฟ้องของโจทก์และไม่ประสงค์จะต่อสู้คดี ให้จำเลยไปศาลในวันนัดและแถลงด้วยวาจาต่อศาลโดยไม่ต้องยื่นคำให้การ

๑.๒ กรณีเจ้าเลยไม่ยอมรับข้อเท็จจริงตามฟ้องของโจทก์ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนและประสงค์จะให้ศาลต่อสู้คดี จำเลยสามารถดำเนินการได้ ๒ วิธี คือ

(๑) ถ้าเจ้าเลยมีความ ให้ติดต่อทนายความเพื่อดำเนินคดีให้

(๒) ถ้าเจ้าเลยไม่มีทนายความ จำเลยสามารถติดต่อนิติกรของศาลแรงงานภาค ๓ หรือนิติกรของศาลจังหวัดที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค ๓ เพื่อขอคำแนะนำหรือช่วยดำเนินการได้ และเพื่อประโยชน์ในการอ้างอิงตรวจสอบและดำเนินการ ขอให้ท่านนำคำฟ้องที่ได้รับพร้อมด้วยเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดี รวมทั้งบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้านของจำเลย และหมายเลขโทรศัพท์ที่สามารถติดต่อได้ด้วย

๒. เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปโดยรวดเร็ว จำเลยควรยื่นคำให้การก่อนวันนัด กรณีที่มีความจำเป็นไม่สามารถยื่นก่อนวันนัด ก็สามารถยื่นคำให้การต่อศาลในวันนัดได้

๓. การยื่นคำให้การสามารถยื่นได้ที่ศาลแรงงานภาค ๓ (จังหวัดนครราชสีมา) หรือยื่นต่อศาลจังหวัดที่อยู่ในเขตอำนาจศาลแรงงานภาค ๓ ก็ได้

๔. ในวันนัดพิจารณาเมื่อจำเลยไปถึงศาลแล้ว ให้แจ้งต่อเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของศาล โดยนำหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องที่ได้รับจากศาลรวมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคดีติดตัวไปด้วย

๔.๑ ในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ศาลจะทำการไต่ถามถึงคู่ความก่อน ดังนั้นจำเลยควรเตรียมข้อมูลและข้อเท็จจริงในคดีรวมทั้งข้อเสนอของตนไปให้พร้อมกันเพราะหากคู่ความสามารถกลบเกล็นยอมตามศาลไต่ถามได้จะทำให้คดีของท่านเสร็จสิ้นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นประโยชน์แก่คู่ความทั้งสองฝ่าย

๔.๒ กรณีที่คู่ความไม่สามารถตกลงยินยอมกันได้ ศาลจะกำหนดประเด็นข้อพิพาทและกำหนดวันนัดสืบพยานต่อไป เมื่อถึงวันนัดสืบพยานของจำเลยให้จำเลยเตรียมพยานและเอกสารไปให้พร้อม หากจำเลยไม่สามารถนำพยานหรือเอกสารไปศาลด้วยตนเองได้ จำเลยอาจยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอให้ศาลออกหมายเรียกพยาน โดยจะต้องยื่นล่วงหน้าก่อนวันสืบพยานเพื่อให้ผู้รับหมายเรียกมีเวลาเพียงพอที่จะเตรียมตัวไปศาล

หรือจัดเตรียมเอกสารหรือวัตถุพยานส่งไปยังศาลแรงงานภาค ๓ ได้ทันตามกำหนดนัด

๕. กรณีจำเลยได้รับหมายเรียกโดยชอบแล้ว ไม่ไปศาลตามกำหนดนัด ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดแล้วพิจารณาพิพากษาคดีไปฝ่ายเดียว

“การดำเนินคดี ในศาลแรงงาน

ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม

สะดวก

ประหยัด

รวดเร็ว

เสมอภาคและเป็นธรรม”

“อย่า หลงเชื่อบุคคลที่แอบอ้างว่า
สามารถวิ่งเต้นให้ชนะคดีได้
หรือสามารถดำเนินการต่างๆ
เกี่ยวกับคดี”

ศาลแรงงานภาค ๔ มีเขตศาลในจังหวัดกระบี่ จังหวัดชุมพร จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดระนอง และจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้ง เลขที่ ๒๕ ถนนดำรง ตำบลตลาดใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ๘๓๐๐๐ โทร ๐ ๗๖๒๒ ๐๗๑๙ www.lbpksc.coj.go.th

ศาลแรงงานภาค ๕ มีเขตศาลในจังหวัดตรัง จังหวัดนราธิวาส จังหวัดปัตตานี จังหวัดพัทลุง จังหวัดยะลา จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล ตั้ง ถนนราชดำเนินนอก ตำบลบ่อยาง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐ โทร ๐ ๗๔๓๒ ๖๒๗๘-๙ www.lbsklc.coj.go.th

เจตนารมณ์

ในการจัดตั้งศาลแรงงาน

“คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสหทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดย

สะดวก

ประหยัด

รวดเร็ว

เสมอภาคและเป็นธรรม

เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน”



เอกสารแนะนำ เขตอำนาจและที่ตั้ง

ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค

ศาลแรงงานภาค ๓



หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย โปรดติดต่อ กลุ่มงานนิติการ

ศาลแรงงานภาค ๓

๔๒/๒ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา

ถนนราชวิถี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗ ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๓๕๙๔

Website : www.lbnksc.coj.go.th

เขตอำนาจและที่ตั้ง

ศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค

ศาลแรงงานกลาง มีเขตศาลใน กรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และ จังหวัดปทุมธานี

ที่ตั้ง เลขที่ ๔๐๔ ถนนพระราม ๔ แขวง มหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

โทร ๐ ๒๒๓๕ ๑๕๐๐-๘

www.lbc.coj.go.th

ศาลแรงงานกลาง (มีบุรี)

ที่ตั้ง อาคารศาลจังหวัดมีนบุรี ถนน สีหบุรณกิจ เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ ๑๐๕๑๐ โทรศัพท ๐ ๒๕๕๐ ๗๕๐๐

ศาลแรงงานภาค ๑ มีเขตศาลในจังหวัดชัยนาท จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี และจังหวัดอ่างทอง

ที่ตั้ง อาคารศาลจังหวัดสระบุรี ถนนบายพาส สระบุรี-กรุงเทพฯ ต.ดาวเรือง อ.เมืองสระบุรี จ.สระบุรี ๑๕๐๐๐ โทร ๐ ๓๖๓๗ ๖๓๕๐ และศาลแรงงานภาค ๑ (จ.พระนครศรีอยุธยา) โทรศัพท์ ๐๓๕ ๒๕๒๕๘๖

www.lblbrc.coj.go.th

ศาลแรงงานภาค ๒ มีเขตศาลในจังหวัด จันทบุรี จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดตราด จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี จังหวัดระยอง และ จังหวัดสระแก้ว

ที่ตั้ง อาคารศาลแขวงชลบุรี ชั้น ๒ ถนนพระยา สัจจา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ๒๐๐๐๐

โทร ๐ ๓๘๒๘ ๗๕๔๑

www.lbchnccoj.go.th

ศาลแรงงานภาค ๓ มีเขตศาลในจังหวัดชัยภูมิ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดอุบลราชธานี และจังหวัดอำนาจเจริญ

ที่ตั้ง อาคารศาลแขวงนครราชสีมา ชั้น ๔ ถนน ราชันยกุล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัด นครราชสีมา ๓๐๐๐๐ โทร ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗

www.lbnksc.coj.go.th

ศาลแรงงานภาค ๔ มีเขตศาลในจังหวัด กาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัด บึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี

ที่ตั้ง อาคารศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดอุดรธานี ถนนทหาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอ เมือง จังหวัดอุดรธานี ๔๑๐๐๐ โทร ๐ ๔๒๑๒ ๒๓๒๘

www.lbudtccoj.go.th

ศาลแรงงานภาค ๕ มีเขตศาลในจังหวัด เชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และ จังหวัดลำพูน

ที่ตั้ง เลขที่ ๕๕๕ ถนนโชตนา ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๓๐๐ โทร ๐ ๕๓๑๑ ๒๒๒๘-๓๐ www.lbcmic.coj.go.th

ศาลแรงงานภาค ๖ มีเขตศาลในจังหวัด กำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัด พิจิตร จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัด สุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ และจังหวัดอุทัยธานี

ที่ตั้ง อาคารศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด นครสวรรค์ ถนนริมน้ำ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอ เมือง จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

โทร ๐ ๕๖๒๒ ๗๒๗๑ www.lbnkwc.coj.go.th

ศาลแรงงานภาค ๗ มีเขตศาลในจังหวัด กาญจนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัด สมุทรสาคร และจังหวัดสุพรรณบุรี

ที่ตั้ง เลขที่ ๔ หมู่ ๑๒ ถนนแม่น้ำแม่กลอง ตำบลปากแพรก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๐๐๐ โทร ๐ ๓๔๕๖ ๔๒๒๓-๕

www.lbkbc.coj.go.th

นายจ้างหยุดประกอบกิจการชั่วคราว

ในกรณีที่นายจ้างมีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของนายจ้างจนทำให้นายจ้างไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนให้นายจ้างหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่นายจ้างไม่ได้นำลูกจ้างทำงาน

ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น

ในกรณีที่นายจ้างจะย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายจ้างหรือวันที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับ และหากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง

เพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้าง ให้นายจ้างแจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงาน และลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนด นอกจากจะได้รับค่าชดเชยแล้ว ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยด้วย

และหากลูกจ้างนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไปให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำางครบหนึ่งปีหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำางสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำางครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย แต่ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำางสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หากระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำางครบหนึ่งปี



เอกสารแนะนำ การพักงานและการเลิกจ้าง

ศาลแรงงานภาค ๓



หากมีปัญหาคือข้อสงสัย โปรดติดต่อ กลุ่มงานนิติการ

ศาลแรงงานภาค ๓

๔๒/๒ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา

ถนนราชวิถี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗ ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๓๕๕๔

Website : www.lbnksc.coj.go.th

การพักงาน

เมื่อลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด ห้ามมิให้นายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างในระหว่างการสอบสวนดังกล่าว เว้นแต่จะมีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างให้อำนาจนายจ้างสั่งพักงานลูกจ้างได้ และหากนายจ้างจะพักงานลูกจ้าง นายจ้างต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและมีกำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

ในระหว่างการพักงานให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือตามที่นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงกันไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งนี้ อัตราดังกล่าวต้องไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่ลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว หากปรากฏว่าลูกจ้างไม่มีความผิดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่ลูกจ้างถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยให้คำนวณเงินที่นายจ้างจ่ายแล้วระหว่างพักงานเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้าง พร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ

- เมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า
- สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา เมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างโดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายทราบเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไป

การเลิกจ้าง

หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้อีกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ค่าชดเชย

ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย

นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตัดเงินเดือนเป็นหนึ่งสัปดาห์ เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องตัดเงินเดือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นการทำให้ นายจ้างได้รับความเสียหาย

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ถ้านายจ้างไม่ได้ระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ลูกจ้างทราบในขณะที่เลิกจ้างนายจ้างจะยกเหตุขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

การฟ้องคดีแรงงาน

๑. คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลซึ่งมูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงาน โดยให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นพื้นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น หรือ
๒. ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน โจทก์ต้องแสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่า การพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นๆ จะเป็นการสะดวก ซึ่งศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอ นั้นหรือไม่ก็ได้

ค่าธรรมเนียมศาลในคดีแรงงาน

การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงานได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียมศาล เช่น ค่าขึ้นศาล ค่าคำร้อง ค่าคำขอ ค่าส่งหมายต่างๆ เป็นต้น

คำให้การคดีแรงงาน

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลแล้ว จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลนัดให้มาศาลก็ได้

เมื่อถึงวันที่ศาลนัด หากจำเลยยังไม่ยื่นคำให้การเป็นหนังสือ ศาลจะสอบถามจำเลยว่าประสงค์จะยื่นคำให้การหรือไม่ ถ้าจำเลยประสงค์จะให้การศาลก็จะบันทึกคำให้การด้วยวาจาขึ้นให้ปรากฏในรายงานกระบวนการพิจารณา หรือบันทึกในรูปแบบพิมพ์คำให้การ

ของศาล หรือถ้าจำเลยประสงค์จะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก็ยื่นโดยเร็ว แต่ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ศาลจะบันทึกไว้ให้ปรากฏในรายงานกระบวนการพิจารณา

การอุทธรณ์คำพิพากษาในคดีแรงงาน

เมื่อศาลแรงงานภาค ๓ มีคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้ว คู่ความที่ไม่พอใจสามารถอุทธรณ์ คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นได้เฉพาะในปัญหา ข้อกฎหมายไปยังศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษ ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้อ่านหรือถือว่าได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง

“ปัญหาข้อกฎหมาย คือ การที่ศาลนำข้อเท็จจริงที่ยุตแล้วมาปรับบทเข้ากับกฎหมาย เพื่อให้ทราบว่า จะมีผลทางกฎหมายอย่างไร”

การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการเลากการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล แต่คู่ความที่ยื่นอุทธรณ์อาจทำคำขอยื่นต่อศาลซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยชี้แจงเหตุผลอันสมควรเพื่อให้ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษสั่งทเลากการบังคับไว้ได้

ในการพิจารณาพิพากษาของศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษ ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษจะถือข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยมา แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามที่ศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษแจ้งไปแล้ว ให้ศาลแรงงานส่งสำนวนกลับคืนศาลอุทธรณ์ชั้นอุทธรณ์พิเศษโดยเร็ว



เอกสารแนะนำ

ข้อเสนอแนะเมื่อมาศาลแรงงาน

ศาลแรงงานภาค ๓



หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย โปรดติดต่อ กลุ่มงานนิติการ

ศาลแรงงานภาค ๓

๔๒/๒ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา

ถนนราชันกุล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗ ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๓๕๙๔

Website : www.lbnksc.coj.go.th

การปฏิบัติตนเมื่อได้รับหมายหรือหนังสือคำสั่งศาล
เบื้องต้นควรตรวจสอบว่าเป็นหมายหรือหนังสือ
คำสั่งศาลชนิดใดและเกี่ยวข้องกับศาลใด

หมายเรียกและสำเนาคำฟ้อง เป็นหมายศาลที่
ส่งไปพร้อมสำเนาคำฟ้องถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหมาย เพื่อให้รู้ว่า
ถูกฟ้องเป็นจำเลยต่อศาลแล้ว มีหน้าที่ต้องทำการให้การ
แก้คดี

คำสั่งเรียกพยานเอกสารหรือพยานวัตถุ เป็น
หนังสือคำสั่งศาลที่ส่งไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหนังสือคำสั่ง
ในหมายมีหน้าที่ต้องจัดส่งเอกสารหรือวัตถุพยานไปยัง
ศาลตามรายการที่ระบุไว้ในหมาย หากไม่มีเอกสารหรือ
วัตถุพยาน หรือมีทั้งหมดหรือมีบางส่วนแต่ไม่อาจส่งไป
ให้ทันตามกำหนดเวลาได้ ต้องทำหนังสือชี้แจงไปยัง
ศาลเพื่อให้ศาลและผู้ขอหมายเรียกทราบ ซึ่งการส่ง
เอกสารอาจนำไปส่งด้วยตนเองหรือจัดส่งทางไปรษณีย์
ก็ได้ หากสูญเสียไม่ดำเนินการใดๆ ก็อาจมีโทษ
ตามที่ระบุไว้ในหมาย

หมายเรียกพยานบุคคล เป็นหมายศาลที่ส่งไป
ถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหมาย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ต้องไปศาล
ตามวันและเวลาที่กำหนดไว้ในหมาย เพื่อเบิกความเป็น
พยานต่อศาล แต่หากมีเหตุขัดข้องไม่สามารถไปศาล
ตามวันและเวลาที่กำหนดได้ ต้องทำหนังสือแจ้ง
เหตุขัดข้องต่อศาล หากขัดขืนไม่ไปศาลตามกำหนด
ศาลอาจออกหมายจับเอาตัวกักขังได้

คำสั่งเรียกตัวความ เป็นหนังสือคำสั่งศาลที่
ส่งไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในหนังสือคำสั่งที่มีหน้าที่ต้อง
ไปศาลตามวันและเวลาที่กำหนดไว้ในคำสั่ง หากขัดขืนไม่
ไปตามคำสั่ง ถือว่ากระทำความผิดฐานละเมิดอำนาจศาล

หมายนัด เป็นหมายศาลที่ให้ผู้เกี่ยวข้อง
ไปศาลตามวัน เวลา ที่กำหนด

คำสั่งจับ เป็นหนังสือคำสั่งศาลที่ส่งไปถึงผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องในหนังสือคำสั่ง เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามคำพิพากษา
หรือคำสั่งภายในระยะเวลาหรือเงื่อนไขที่ศาลกำหนด
ถ้าไม่ปฏิบัติตามภายในระยะเวลาหรือเงื่อนไขดังกล่าว
จะต้องถูกยึดทรัพย์หรือถูกจับและจำขัง

หมายบังคับคดี เป็นหมายศาลที่ส่งไปถึงผู้มีส่วน
เกี่ยวข้องในหมาย เพื่อแต่งตั้งให้เป็นเจ้าพนักงานบังคับคดี
จัดการยึดอายัดทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษา
หรือคำสั่ง หรือทำการอื่นใดโดยอำนาจและหน้าที่ตาม
กฎหมาย ในคดีที่ระบุในหมาย

การมาเป็นพยานศาล ถือว่าเป็นหน้าที่ของบุคคล เพื่อมา
เบิกความให้การต่อศาลเกี่ยวกับเรื่องที่ได้เห็น ได้ยิน หรือ
ทราบข้อความ ด้วยตนเองโดยตรงในคดี พยานที่ไปศาล
เพื่อเบิกความมี ๒ ประเภท คือ พยานนำและพยานหมาย

พยานนำ คือ พยานที่คู่ความติดต่อนำให้ไป
เบิกความในคดีและพยานยินยอมไปศาลด้วยความสมัครใจ
พยานหมาย คือ พยานที่คู่ความไม่สามารถ
นำไปเบิกความได้ จึงขอให้ศาลออกหมายเรียกเพื่อให้
ไปเบิกความในคดี

ข้อควรปฏิบัติเมื่อได้รับหมายเรียกพยานบุคคล ให้ไปเบิกความ

๑. เมื่อได้รับหมายเรียก ให้ตรวจสอบหมาย
เสียก่อนเพื่อให้ได้ความแน่ชัดว่าเป็นหมายของศาลใด
ศาลนั้นตั้งอยู่ที่ใด ต้องไปเบิกความในวันและเวลาใด
ของคดีใด

๒. ไปศาลตามวันและเวลาที่ระบุในหมาย

๓. ในวันนัด เมื่อมาถึงศาลแล้วให้ตรวจสอบว่า
คดีที่ศาลให้มาเบิกความเป็นพยานพิจารณาที่ห้อง
พิจารณาใด โดยตรวจดูที่ประกาศหน้าศาล หาก
ไม่ทราบให้ติดต่อสอบถามที่เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
ของศาล เพื่อความสะดวกในการติดต่อสอบถาม
หมายเรียกติดตัวไปศาลด้วย แล้วไปแจ้งต่อเจ้าหน้าที่
หน้าบัลลังก์ประจำห้องพิจารณานำนว่าตนเองได้มาถึง
ศาลแล้ว รอที่หน้าห้องพิจารณา เมื่อศาลเบิกตัวจึงจะ
สามารถให้คำเบิกความต่อศาลได้

การเบิกความ พยานต้องเบิกความด้วยวาจาห้ามอ่าน
ข้อความที่จดมา และควรเบิกความเฉพาะเท่าที่ตน
ได้เห็น ได้ยิน หรือได้ทราบโดยตรงเท่านั้น

องค์คณะศาลแรงงานภาค ๓ ประกอบด้วย ๓ ฝ่าย

๑. ผู้พิพากษา (ประจำ)
๒. ผู้พิพากษสมทบฝ่ายนายจ้าง
๓. ผู้พิพากษสมทบฝ่ายลูกจ้าง

- คดีที่นายจ้างฟ้องผู้ค้าประกันความเสียหายอันเกิดจากการทำงานของลูกจ้าง
- คดีที่คนหางานฟ้องผู้รับอนุญาตจัดงานและบริษัทจัดงาน ตามพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ ให้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่าย
- คดีที่ลูกจ้างของส่วนราชการฟ้องส่วนราชการให้การเลิกจ้างและการสอบคัดเลือกใหม่เป็นโมฆะ และให้ส่วนราชการชดใช้ค่าเสียหาย

ลักษณะพิเศษของคดีแรงงาน

๑. องค์คณะผู้พิพากษา จะประกอบไปด้วยผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานและบุคคลที่เป็นเสมือนตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ซึ่งมีความรู้ในการบริหารกิจการและทรัพยากรมนุษย์ และตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมีความรอบรู้ในการทำงานและคุณภาพชีวิตของผู้ทำงาน
๒. การดำเนินคดีแรงงาน คู่ความไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม
๓. คู่ความที่ไม่มีความสามารถดำเนินคดีด้วยตนเองได้
๔. การพิจารณาคดีแรงงาน ศาลจะกระทำความรวดเร็ว ฉะนั้นโจทก์จำเลยต้องเตรียมพยานหลักฐานให้พร้อมและควรไปศาลตามกำหนดนัดทุกครั้ง
๕. การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น เน้นเรื่องไกล่เกลี่ยโดยเฉพาะ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกันและตกลงประนีประนอมยอมความกัน เพื่อไม่ให้มีฝ่ายใดได้ข้ออ้างเป็นฝ่ายแพ้หรือชนะ โจทก์หรือจำเลยจึงควรเข้าใจและให้ความร่วมมือกับวิธีการของศาล โดยละทิ้งทิฐิมาและพร้อมที่จะรับข้อเสนอที่สมควรของอีกฝ่ายหนึ่งหรือของศาลได้ตลอดเวลา
๖. คดีแรงงาน อุทธรณ์ได้แต่เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้นไปยังศาลอุทธรณ์ชั้นฎีกาพิเศษ



เอกสารแนะนำ

คดีแรงงาน

ศาลแรงงานภาค ๓



หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย โปรดติดต่อ กลุ่มงานนิติการ

ศาลแรงงานภาค ๓

๔๒/๒ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา

ถนนราชวิถี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗ ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๓๕๕๔

Website : www.lbnksc.cqj.go.th

ศาลแรงงานภาค ๓ เป็นศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษสังกัดศาลยุติธรรม จัดตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เนื่องจากข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้และความเข้าใจ ในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความกัน โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน

เขตอำนาจของศาลแรงงานภาค ๓

ศาลแรงงานภาค ๓ ตั้งอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา มีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในคดีแรงงานที่มูลคดีเกิด (สถานที่ทำงาน) ในจังหวัดดังต่อไปนี้

๑. ชัยภูมิ ๒. นครราชสีมา
๓. บุรีรัมย์ ๔. สุรินทร์
๕. ศรีสะเกษ ๖. อุบลราชธานี
๗. ยโสธร ๘. อำนาจเจริญ

อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน

คดีแรงงานทั่วไป หมายถึง บรรดาคดีหรือข้อพิพาทที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๘ (๑) ถึง (๓) ซึ่งได้แก่

- (๑) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (๒) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตาม

กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(๓) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

(๕) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการจ้างด้วย

(๖) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวง

แรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

(๗) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน

คดีเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง
หมายถึง คดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรมและขอให้ศาลแรงงานสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานต่อไปหรือขอให้ศาลแรงงานกำหนดค่าเสียหายให้นายจ้างชดใช้แทนตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาตรา ๔๙ เช่น

- กรณีฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ
- กรณีฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างโดยอ้างว่าเพื่อความเหมาะสมเพราะเหตุที่สามมีลูกจ้างไปทำงานกับบริษัทอื่นซึ่งถือว่าเป็นคู่แข่ง
- กรณีฟ้องว่านายจ้างเลิกจ้างอันเป็นการเลือกปฏิบัติและยังไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะเลิกจ้าง

คดีแรงงานอื่นๆ ตามแนวคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง เช่น

- คดีเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๓๔ หรือคดีที่พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฟ้องเรียกร้องสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายดังกล่าว

** การต่อสู้คดีต้องมีฝ่ายหนึ่งชนะหรือแพ้ แต่คู่ความสามารถเป็นผู้ชนะได้ทั้งคู่ด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

** ผู้ไกล่เกลี่ยมิใช่ผู้ตัดสินข้อพิพาทแต่จะเป็นคนกลางที่จะคอยช่วยเหลือ เสนอแนะแนวทางการทางออกให้แก่คู่พิพาท เพื่อให้สามารถตกลงประนีประนอมยอมความกันได้

** ผู้ไกล่เกลี่ยที่ต้องปราศจากอคติทั้ง ๔ คือ ไม่ลำเอียง เพราะ รัก โลภ โกรธ หลง

** สะดวก รวดเร็ว ประหยัด เป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ คือหัวใจของการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ย

** ไกล่เกลี่ยทำให้คู่ความสามารถรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้ได้

** การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นความลับ

** ข้อเท็จจริงที่ได้จากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่อาจใช้อ้างเป็นพยานหลักฐานในชั้นศาล เว้นแต่คู่ความจะตกลงเป็นอย่างอื่น

การขอใช้บริการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล

ติดต่อศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทศาลแรงงานภาค ๓ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา ชั้น ๔ หรือแจ้งความประสงค์ต่อองค์คณะผู้พิพากษา

“การดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้นเน้นเรื่องการใช้กลไกโดยเฉพาะเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน และตกลงประนีประนอมยอมความกันเพื่อไม่ให้มีฝ่ายใดได้ชี้อำนาจว่าเป็นฝ่ายแพ้หรือชนะ

แพ้หรือชนะ

โจทก์หรือจำเลย จึงควรเข้าใจและให้ความร่วมมือกับวิธีการของศาลโดยละทริฐีมานะและพร้อมที่จะรับข้อเสนอที่สมควรของอีกฝ่ายหนึ่งหรือศาลได้ตลอดเวลา”

ติดต่อสอบถามรายการศาลแรงงานภาค ๓

หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗

- ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔
 - ต่อ ๔๔๒
 - ต่อ ๔๔๓
 - ต่อ ๔๔๔
- ติดต่อสอบถามข้อมูลต่างๆ
- สอบถามไกล่เกลี่ย
- ปรึกษาคดีแรงงาน
- บริการร่างคำฟ้อง คำร้อง

ต่างๆ

ต่อ ๔๓๕

- ยื่นคำฟ้อง คำร้องต่างๆ

คำฟ้องอุทธรณ์

ต่อ ๔๒๒

- วางเงินขอรับเงินต่างๆ

ต่อ ๔๑๑

- รับ-ส่ง หนังสือ

ต่อ ๔๓๖

- ตรวจดูสำนวน

ต่อ ๔๔๖

- ห้องพิจารณาและสืบพยาน



เอกสารแนะนำ

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ศาลแรงงานภาค ๓



หากมีปัญหาคือข้อสงสัย โปรดติดต่อ

กลุ่มงานไกล่เกลี่ย ศาลแรงงานภาค ๓

๔๒/๒ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา

ถนนราชวิถี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗ ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๓๕๙๔

Website : www.lbnksc.coj.go.th

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

คือ การยุติหรือระงับข้อพิพาทด้วยความตกลงยินยอมของคู่ความ โดยมีผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ประนีประนอมที่อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ๓ เป็นผู้แต่งตั้งเป็นคนกลางช่วยเหลือแนะนำเสนอแนะ หนทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาทให้แก่คู่ความ

ผู้ไกล่เกลี่ยคือใคร

ผู้ไกล่เกลี่ยหรือผู้ประนีประนอม ได้แก่ ผู้พิพากษา หรือคณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ๓ ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

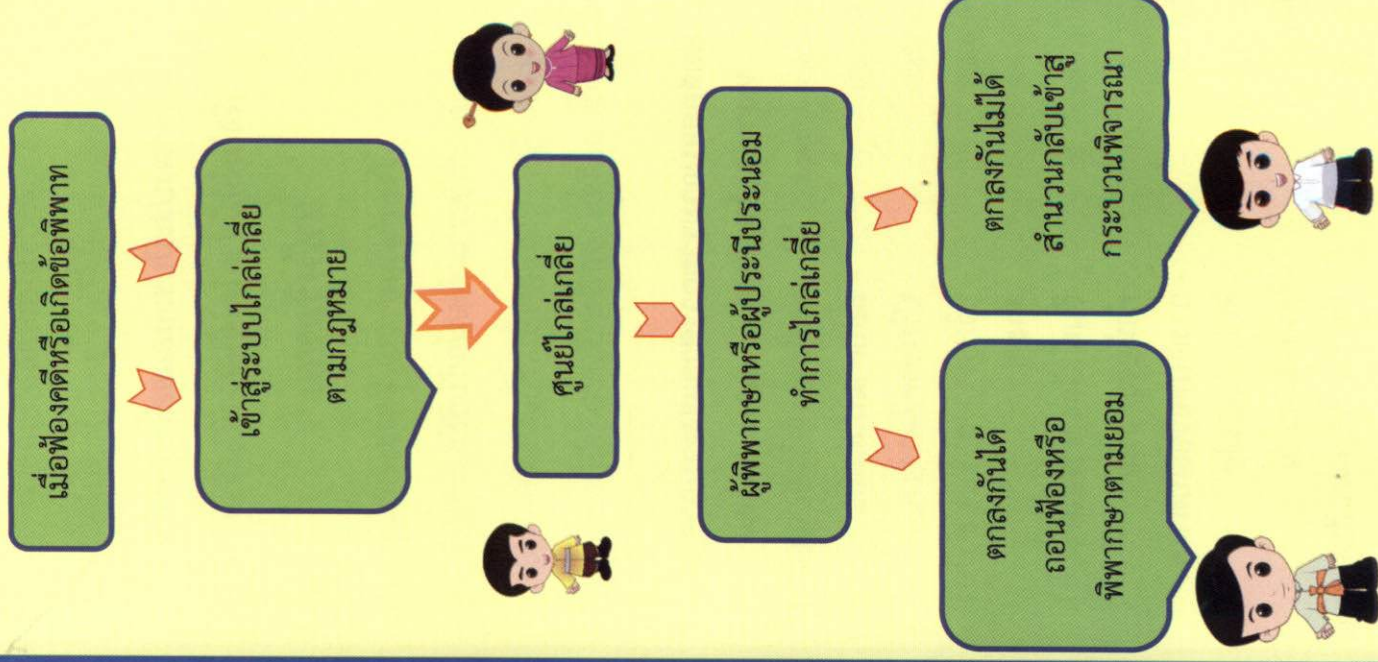
ประโยชน์ที่ท่านได้รับจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

๑. สะดวก รวดเร็ว
๒. ประหยัด โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและไม่เสียเวลา
๓. สร้างความพึงพอใจแก่คู่ความ
๔. สร้างความสงบสุขแก่สังคม
๕. รักษาความลับของความ

คดีหรือข้อพิพาทที่สามารถไกล่เกลี่ยได้

คดีหรือข้อพิพาทแรงงานทุกประเภท

ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยศูนย์ไกล่เกลี่ย



ผลการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล

เมื่อคู่ความตกลงกันได้ โจทก์จะถอนฟ้องหรือคู่ความทำสัญญาประนีประนอมยอมความและศาลพิพากษายอม แต่ถ้ายกเลิกกันไม่ได้จำนวนจะส่งกลับสู่กระบวนการพิจารณาปกติ

ระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท

ระยะเวลาการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทขึ้นอยู่กับความง่ายของข้อพิพาทหรือคดี และความร่วมมือของคู่พิพาท สำหรับคดีแรงงานส่วนใหญ่จะใช้ระยะเวลาไม่เกิน ๓ วัน

การเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในศาล

ภายหลังที่มีการฟ้องร้องคดีแล้วหรือในเวลาใดๆ ระหว่างการพิจารณาคดีของศาลคู่พิพาทอาจตกลงให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทหรือศาลเห็นควรจัดให้มีการไกล่เกลี่ยคดีทั้งก่อนวันนัดพิจารณาหรือหลังวันนัดพิจารณาก็ได้ ทั้งนี้คู่ความที่ประสงค์จะไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้ติดต่อศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทศาลแรงงานภาค ๓

การยุติข้อพิพาท

โดยการไกล่เกลี่ย

เป็นวิธีการที่ยุติธรรมที่สุด

เนื่องจาก

เป็นการตัดสินใจโดยคู่พิพาทเอง

(๗) งานที่มีลักษณะหรือสภาพต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๘) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานปกติของลูกจ้าง

(๙) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แต่ลูกจ้างซึ่งนายจ้างให้ทำงานตาม (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) หรือ (๙) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

เว้นแต่นายจ้างตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง

ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสภาพแรงงานตาม

ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูกจ้าง

(๔) เป็นเงินประกันหรือค่าใช้จ่ายเสียหายให้แก่ นายจ้าง ซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

ทั้งนี้ การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันไม่ได้เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

๑) งานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

๒) ต้องจ่ายเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ

๓) จ่าย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

๔) กรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือนรายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครึ่ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง



เอกสารแนะนำ

ลูกจ้าง นำรู้

ศาลแรงงานภาค ๓



หากมีปัญหาหรือข้อสงสัย โปรดติดต่อ กลุ่มงานนิติการ

ศาลแรงงานภาค ๓

๔๒/๒ อาคารศาลแขวงนครราชสีมา

ถนนราชวิถี ตำบลในเมือง อำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๔๔๒๓ ๐๔๙๗ ต่อ ๔๔๑ - ๔๔๔

โทรสาร ๐ ๔๔๒๔ ๓๕๙๔

Website : www.lbnksc.coj.go.th

สัญญาจ้างแรงงาน

คือ สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจา ระบุดัดเจนหรือเป็นข้อเข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

“นายจ้าง” คือ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง (๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง (๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

“ลูกจ้าง” คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ค่าจ้าง” คือ เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติ และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ

“ค่าจ้างสำหรับวันหยุด” ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับ (๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดย

คำนวณเป็นหน่วย (๒) วันหยุดตามประเพณี (๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

“ค่าจ้างในวันลา” ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน

(๑) ในวันลาป่วยตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน

(๒) ในวันลาเพื่อทำหมัน

(๓) ในวันลาเพื่อรับราชการทหาร ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

(๔) ในวันลาเพื่อคลอดบุตร ตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

“ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน” ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน หรือต่อหน่วยตามจำนวนผลงานที่ทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน หรือของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยตามจำนวนผลงานที่ทำงาน

(๒) ลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน หรือของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำงาน

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน หรือของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำงาน

ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งนายจ้างให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(๑) ลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนนายจ้างสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการเลิกจ้าง

(๒) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้าซึ่งนายจ้างได้จ่ายค่านายหน้าจากการขายสินค้าให้แก่ลูกจ้าง

(๓) งานขบวนการจัดงานรถไฟ ซึ่งได้แก่งานที่ทำบนขบวนรถและงานอำนวยความสะดวกแก่การเดินรถ

(๔) งานเปิดปิดประตูน้ำหรือประตูระบายน้ำ
(๕) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
(๖) งานดับเพลิงหรืองานป้องกันอันตรายสาธารณะ