

บันทึกท้ายพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

ความเป็นมา

โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ขึ้น

กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งแก้ไขโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยเหตุผลที่ว่าพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ประกาศใช้มาเป็นเวลานานแล้ว บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งได้ปรับโครงสร้างทางการเมือง การปกครอง โดยกำหนดให้แยกศาลยุติธรรมออกเป็นสถาบันอิสระ มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับแรงงานอีกหลายฉบับอันเป็นสาเหตุให้ข้อพิพาททางด้านแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลมีความยุ่งยากและปริมาณมากขึ้นตามไปด้วย

จนปัจจุบันได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และฎีกาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยให้คดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลฎีกาจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา แต่ระบบการอุทธรณ์คดีแรงงานในปัจจุบันกฎหมายบัญญัติให้คู่ความมีสิทธิอุทธรณ์โดยตรงต่อศาลฎีกาซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่แก้ไขใหม่ดังกล่าว ประกอบกับได้มีการจัดตั้งศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีชำนาญพิเศษต่าง ๆ จึงต้องแก้ไขกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานขึ้นอีกครั้งหนึ่ง คือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นฉบับที่บังคับใช้ปัจจุบัน

ทั้งนี้กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานทั้ง ๓ ฉบับ มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๖ ตอนที่ ๗๖ ก ฉบับพิเศษ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๒๒ หน้า ๑

วันเริ่มใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๒๒

ผู้รักษาการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

เหตุผลในการประกาศใช้

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดการคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๕ หมวด มีบทบัญญัติทั้งสิ้น ๖๐ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. กำหนดนิยามคำศัพท์ต่าง ๆ ดังนี้ “ศาลแรงงาน” “สมาคมนายจ้าง” และ “สหภาพแรงงาน” (มาตรา ๓)

๒. หมวด ๑ ศาลแรงงาน

ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และจะเปิดทำการเมื่อใดให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วยศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งในเรื่องที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม และให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ศาลแรงงานโดยอนุโลม (มาตรา ๕ – มาตรา ๑๐)

๓. หมวด ๒ ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

๑. ในศาลแรงงานให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน การซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน (มาตรา ๑๑ – มาตรา ๑๒)

๒. ผู้พิพากษาสมทบจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอ ผู้ที่จะได้รับการเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม รวมทั้งการพ้นจากตำแหน่งตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๑๔ – มาตรา ๑๕)

๓. ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการแทนเป็นผู้กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยองค์คณะต้องมีฝ่ายละเท่า ๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี กระบวนพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนใดคนหนึ่งมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใด ๆ ได้ (มาตรา ๑๖ – มาตรา ๑๙)

๔. ผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีใดจะต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ เว้นแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เพราะเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๑๖ จัดให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดให้เป็นผู้สำรองไว้ หรือผู้พิพากษาสมทบอื่นเข้าปฏิบัติราชการแทน (มาตรา ๒๐)

๕. ในกรณีที่ยังไม่มีการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบขึ้นใหม่ หรือมีการแต่งตั้งแล้วแต่ยังไม่ได้เข้ารับหน้าที่ให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งออกไปตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนผู้พิพากษาสมทบซึ่งจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งตนได้นั่งพิจารณาไว้ก่อนจนกว่าจะเสร็จคดีนั้น แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันครบกำหนดออกตามวาระ (มาตรา ๒๒)

๖. ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการตามความหมายของประมวลกฎหมายอาญาให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการมาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วยโดยอนุโลม (มาตรา ๒๓ – มาตรา ๒๔)

๔. หมวด ๓ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๑) การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดีแรงงานให้กระทำโดยเจ้าพนักงานศาลหรือศาลแรงงานจะกำหนดให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีอื่นก็ได้ ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น

และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงาน ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม ในกรณีมีเหตุสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นก็ได้ เพื่อให้การดำเนินการกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน เป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว (มาตรา ๒๕ – มาตรา ๒๙)

๒) ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม ในกรณีที่ศาลแรงงาน เห็นว่าการกระทำใดของคู่ความฝ่ายใดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอนหรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้น ปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวได้ การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาลแต่ต้องไม่เกินหกเดือน (มาตรา ๓๐ – มาตรา ๓๒)

ส่วนที่ ๒ วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

๑) คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น แต่ถ้าในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้นแต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้ (มาตรา ๓๓ – มาตรา ๓๔)

๒) นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินคดีแทนก็ได้ (มาตรา ๓๖)

๓) การพิจารณาคดีแรงงานให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้างตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย (มาตรา ๔๘)

๔) คำพิพากษาหรือคำสั่งใด ๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้ (มาตรา ๕๓)

๕. หมวด ๔ อุทธรณ์

๑) คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น (มาตรา ๕๔)

๒) ให้ประธานศาลฎีกาจัดตั้งแผนกคดีแรงงานขึ้นในศาลฎีกาเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงาน ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลฎีกาอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานได้ (มาตรา ๕๗)

๖. หมวด ๕ วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษา และการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

ก่อนมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่ความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง นอกจากอำนาจที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไปในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งแล้ว ให้ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย (มาตรา ๕๘)

๗. บทเฉพาะกาล

๑) คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานซึ่งค้างพิจารณาอยู่ในศาลชั้นต้นตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติศาลยุติธรรมในวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ให้ศาลชั้นต้นตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติศาลยุติธรรมคงพิจารณาพิพากษาต่อไปจนเสร็จ แต่ถ้าศาลนั้นเห็นสมควรก็ให้ออนคดีไปให้ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัดที่มีอำนาจพิจารณาคดีนั้นเพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาคดีต่อไปได้ (มาตรา ๕๙)

๒) ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัดยังมีได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้นก็ได้ ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานกลาง เมื่อศาลแรงงานกลางสั่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกลางออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น (มาตรา ๖๐)

๒. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๕๓ ก วันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๐ หน้า ๑

วันเริ่มใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

ผู้รักษาการ ประธานศาลฎีกา

เหตุผลในการประกาศใช้

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ได้ประกาศใช้มาเป็นเวลานานแล้ว บทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งได้ปรับโครงสร้างทางการเมือง การปกครอง โดยกำหนดให้แยกศาลยุติธรรมออกเป็นสถาบันอิสระ มีการจัดตั้งกระทรวงแรงงาน และมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับแรงงานอีกหลายฉบับ รวมทั้งในปัจจุบันสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศและสภาพการจ้างและการทำงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ปัญหาทางด้านแรงงานมีความซับซ้อนและมีปริมาณทวีขึ้นเป็นอย่างมาก อันจะเป็นสาเหตุให้ข้อพิพาททางด้านแรงงานที่ขึ้นสู่ศาลมีความยุ่งยากและปริมาณมากขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติบางประการไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในทางปฏิบัติ รวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านแรงงานและล้ำสมัย สมควรแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ยังคงไว้ซึ่งหลักแห่งกฎหมายวิธีพิจารณาคดีแรงงานที่จะต้องกระทำโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ มีบทบัญญัติทั้งสิ้น ๑๖ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “สหภาพแรงงาน” ในมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๓)

๒. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๔)

“มาตรา ๔ ให้ประธานศาลฎีกาและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน ให้ประธานศาลฎีกาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

ศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมมีอำนาจออกข้อบังคับ และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

ข้อบังคับและกฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้”

๓. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๕)

“มาตรา ๘ ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีหรือมีคำสั่งในเรื่องดังต่อไปนี้

๑) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
๒) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๓) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

๔) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ของคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ของคณะกรรมการอุทธรณ์ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๕) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งนี้ ให้รวมถึงมูลละเมิดระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างที่เกิดจากการทำงานในทางการที่จ้างด้วย

๖) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

๗) คดีที่มีกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนบัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว”

๔. ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสามของมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ (มาตรา ๖)

“ในกรณีที่ปัญหาตามวรรคสองมีคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอยู่แล้ว ศาลแรงงานหรือศาลอื่นโดยความเห็นชอบของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอาจมีคำสั่งให้ถือตามคำวินิจฉัยดังกล่าวก็ได้ คำสั่งของศาลดังกล่าวให้เป็นที่สุด”

๕. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๗)

“มาตรา ๑๐ ศาลแรงงานเป็นศาลชั้นต้นตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม และให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ศาลแรงงานโดยอนุโลม”

๖. ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๔/๑ มาตรา ๑๔/๒ และมาตรา ๑๔/๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับ (มาตรา ๘)

๑) บุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัตินี้

๒) ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องได้รับการอบรมความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนด และจะต้องปฏิญาณตนต่อหน้าอธิบดี ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดซึ่งตนจะเข้าสังกัด แล้วแต่กรณี ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม โดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างและรักษาความลับในราชการ

๓) ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ต้องออกตามวาระไปแล้วให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ ให้ถือว่าวันที่มาปฏิบัติหน้าที่เป็นวันทำงานให้แก่ นายจ้างของผู้พิพากษาสมทบนั้น และให้นายจ้างอำนวยความสะดวกตามสมควร”

๗. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความตามมาตรา ๙ เรื่องการพ้นจากตำแหน่งของผู้พิพากษาสมทบ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๙)

๘. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๑๐)

“มาตรา ๑๙ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การคัดค้านผู้พิพากษาสมทบโดยอนุโลม”

๙. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความเกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๑๑)

๑๐. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๑๒)

“มาตรา ๒๘ ในกรณีมีเหตุสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นหรือในวันหยุดงานหรือในเวลาใด ๆ ก็ได้”

๑๑. ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๓๒/๑ และมาตรา ๓๒/๒ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ (มาตรา ๑๓)

“มาตรา ๓๒/๑ ถ้าบุคคลใดเกรงว่าพยานหลักฐานที่ตนอาจต้องอ้างอิงในภายหน้าจะสูญหายหรือยากแก่การนำมาเมื่อมีคดีแรงงานเกิดขึ้น หรือถ้าความฝ่ายใดในคดีเกรงว่าพยานหลักฐานที่ตนจำนองจะอ้างอิงจะสูญหายเสียก่อนที่จะนำมาสืบหรือเป็นการยากที่จะนำมาสืบในภายหลังก่อน บุคคลนั้นหรือความฝ่ายนั้นอาจยื่นคำขอต่อศาลแรงงานโดยทำเป็นคำร้องขอหรือคำร้องให้ศาลมีคำสั่งสืบพยานหลักฐานนั้นไว้ทันทีเมื่อศาลได้รับคำขอเช่นนั้น ให้ศาลออกหมายเรียกผู้ขอและคู่ความอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องมาศาล และเมื่อได้ฟังบุคคลเหล่านั้นแล้ว ให้ศาลส่งคำขอตามที่เห็นสมควร ถ้าศาลส่งอนุญาตตามคำขอแล้ว ให้สืบพยานหลักฐานไปตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย ส่วนรายงานและเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีนั้นให้ศาล

เก็บรักษาไว้ มาตรา ๓๒/๒ ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉิน เมื่อมีการยื่นคำขอตามมาตรา ๓๒/๑ ผู้ยื่นคำขอจะยื่นคำร้องรวมไปด้วยเพื่อให้ศาลแรงงานมีคำสั่งหรือออกหมายตามที่ขอโดยไม่ชักช้า และถ้าจำเป็นจะขอให้ศาลมีคำสั่งให้ยึดหรืออายัดเอกสารหรือวัตถุที่จะใช้เป็นพยานหลักฐานที่ขอสืบไวก่อนโดยมีเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ศาลเห็นสมควรก็ได้

๑๒. “ให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษาศาลฎีกาไปยังกระทรวงแรงงานโดยไม่ชักช้า” (ยกเลิกความในวรรคสองของมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัตินี้)

๑๓. ให้ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบต่อไปจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา ๑๕)

๓. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๒๐ ก วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ หน้า ๑๑

วันเริ่มใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ผู้รักษาการ ประธานศาลฎีกา

เหตุผลในการประกาศใช้

โดยที่ได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และฎีกาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง โดยให้คดีแพ่งที่ขึ้นสู่ศาลฎีกาจะต้องได้รับอนุญาตจากศาลฎีกา แต่ระบบการอุทธรณ์คดีแรงงานในปัจจุบัน กฎหมายบัญญัติให้คู่ความมีสิทธิอุทธรณ์โดยตรงต่อศาลฎีกาซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่แก้ไขใหม่ดังกล่าว ประกอบกับได้มีการจัดตั้งศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษขึ้นเพื่อพิจารณาพิพากษาคดีชำนัญพิเศษต่าง ๆ สมควรแก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์การอุทธรณ์และฎีกาในคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานให้มีความสอดคล้องเป็นระบบเดียวกัน รวมทั้งแก้ไขวิธีพิจารณาที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติ

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ มีบทบัญญัติทั้งสิ้น ๑๑ มาตรา สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า “ศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ” และ “ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษ” ระหว่างบทนิยามคำว่า “ศาลแรงงาน” และคำว่า “สมาชิกนายจ้าง” ในมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ (มาตรา ๓)

๒. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๔)

“มาตรา ๙ ในท้องที่ที่ศาลแรงงานเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในท้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าปัญหานั้นจะเกิดขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลยุติธรรมอื่น ให้ศาลนั้นรอการพิจารณาพิพากษาคดีไว้ชั่วคราวแล้วเสนอปัญหานั้น ให้ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนัญพิเศษเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของประธานศาล

อุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้เป็นที่สุด ในกรณีเช่นว่านี้ ถ้าตามคำวินิจฉัยของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ จะต้องเปลี่ยนแปลงศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี ให้ศาลเดิมโอนคดีไปยังศาลดังกล่าว และให้ถือว่า กระบวนพิจารณาที่ได้ดำเนินการไปแล้วในศาลเดิมก่อนมีคำพิพากษาไม่เสียไป เว้นแต่ศาลที่รับโอนคดีจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม”

๓. ให้ยกเลิกความในวรรคสามของมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๕)

“ไม่ว่าการดำเนินกระบวนพิจารณาจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ก่อนศาลแรงงานมีคำพิพากษา หรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดี คู่ความอาจร้องขอต่อศาลแรงงานที่โจทก์ได้ยื่นคำฟ้องไว้ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่น ที่มีเขตอำนาจได้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิง เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมี คำสั่งอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ แต่ห้ามมิให้ศาลแรงงานออกคำสั่งเช่นว่านั้น เว้นแต่ศาลแรงงานที่จะรับโอนคดี ไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้ ประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษชี้ขาด คำชี้ขาดของประธานศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้เป็นที่สุด”

๔. ให้ยกเลิกความในมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน (มาตรา ๖)

“มาตรา ๔๗ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลแรงงานขอให้มาให้ความเห็น และพยานที่ ศาลแรงงานเรียกมา มีสิทธิได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และค่าเช่าที่พักตามระเบียบที่คณะกรรมการ บริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมกำหนด”

๕. ให้ยกเลิกความในหมวด ๔ อุทธรณ์ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ มาตรา ๕๖ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และให้ใช้เรื่องอุทธรณ์และฎีกา ตามความที่มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัตินี้ได้บัญญัติไว้แทน

๖. คดีที่ศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งก่อนวันเปิดทำการของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษ ให้อุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา และให้นำบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับในการพิจารณาพิพากษาของ ศาลฎีกา

บรรดาคดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานที่ค้างพิจารณาอยู่ในศาลฎีกาก่อนวัน เปิดทำการของศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา (มาตรา ๘)

๗. ให้แผนกคดีแรงงานในศาลฎีกาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงมีอยู่ต่อไปตามความจำเป็นจนกว่าคณะกรรมการ บริหารศาลยุติธรรมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรมจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น (มาตรา ๙)

๘. ในระหว่างที่ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษยังไม่เปิดทำการ การวินิจฉัยว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของ ศาลแรงงานหรือไม่ตามมาตรา ๙ วรรคสอง และการชี้ขาดในกรณีที่ศาลแรงงานอื่นไม่ยินยอมรับโอนคดี ตามมาตรา ๓๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัตินี้ ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัยหรือชี้ขาด คำวินิจฉัยและคำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

การวินิจฉัยคดีว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่มีคำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอยู่แล้ว ศาลแรงงานหรือศาลยุติธรรมอื่นโดยความเห็นชอบของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางอาจมีคำสั่งให้ถือตามคำวินิจฉัยดังกล่าวก็ได้ คำสั่งของศาลดังกล่าวให้เป็นที่สุด (มาตรา ๑๐)

นางสาววรรณวนัช สว่างแจ้ง / จัดทำ