

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค 5

อำนาจหน้าที่

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค 5 มีอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค 5 เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

- 1) รับผิดชอบงานดำเนินคดีแรงงานของสำนักงานคดีแรงงานภาค 5 ตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด
- 2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับศาลแรงงานภาค 5 เปิดทำการตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2547 มีฐานะเป็นศาลชั้นต้นตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม มีเขตอำนาจศาล รวม 8 จังหวัด คือ จังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน อาคารสำนักงานศาลแรงงานภาค 5 ตั้งอยู่ในศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ ถนนโชตนา อำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ โทรศัพท์ 053-890742-3 โทรสาร. 053-112007 E-mail : ibcmic@coj.go.th โดยศาลแรงงานมีลำดับชั้นศาลเพียง 2 ชั้น คือ ศาลชั้นต้น กับ ศาลฎีกา การพิจารณาคดีของศาลแรงงานเป็นระบบไต่สวนและอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกา ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ศาลชั้นต้นอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค 5 มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาพยานหลักฐานและสำนวนที่ตัวความส่งมาขอให้ดำเนินคดี สั่งคดีตลอดจนว่าความดำเนินคดีที่อยู่ในเขตอำนาจศาลแรงงานภาค 5 เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานและตามกฎหมายแรงงานซึ่งมีหลายฉบับ อันรวมทั้ง

- 1) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน
- 2) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- 3) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- 4) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- 5) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- 6) พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
- 7) พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545
- 8) พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2545
- 9) พระราชบัญญัติการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542
- 10) พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
- 11) ข้อกำหนดศาลแรงงานซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
- 12) ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

เขตอำนาจการดำเนินคดี

1 เขตอำนาจการสอบสวน - ไม่มี โดยมีกฎหมายรับรองอำนาจการสอบสวน เจ้าพนักงานคดีแรงงานและเจ้าพนักงานอื่นตามกฎหมายแรงงานอื่น ๆ เท่านั้น

2 เขตอำนาจดำเนินคดี รับผิดชอบดำเนินคดีแรงงาน ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของ ศาลแรงงานภาค 5 ซึ่งมีจังหวัดเชียงราย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดน่าน จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง และจังหวัดลำพูน

รายการองค์ความรู้ของสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค 5

1 วิธีพิจารณาคดีในการดำเนินคดีแรงงาน

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้าง และลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นการดำเนินการไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเลิกขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง หลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น

2 หลักการฟ้องคดีแรงงาน

- ให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิด แต่ถ้าโจทก์มีความประสงค์ที่จะยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ โจทก์ต้องแสดงให้ศาลเห็นว่า การพิจารณาคดีในศาลนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลนั้นจะอนุญาตให้ฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้ให้ศาลถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิด
- โจทก์จะยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้ในกรณีที่โจทก์มีหลายคน ศาลจะให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้
- จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้ การอ้างและการยื่นบัญชีระบัพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร
- การสืบพยานให้ศาลเป็นผู้ซักถามพยาน ตัวความหรือทนายจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงานก่อน
- คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น

- การอุทธรณ์ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงาน ซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งและให้ศาลส่งสำเนาอุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์
- การจ่ายค่าป่วยการและค่ายานพาหนะเดินทางและค่าเช่าที่พักของพยานผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ให้ศาลเป็นผู้กำหนดและขอรับได้ที่จำศาลหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินของศาล
- การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใดๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

3 คดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานภาค 5 ที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งได้

- คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- กรณีจะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
- ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีดังกล่าวข้างต้น ในกรณีที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

4 การเร่งรัดติดตามสำนวนค้าง

คดีแรงงานไม่มีสำนวนคดีค้าง เพราะได้พิจารณาคดีด้วยความรวดเร็ว โดยหลักแล้ว จะไม่มีการขยายระยะเวลายื่นคำให้การ เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับความไม่สมบูรณ์ของสำนวนเท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วพนักงานคดีแรงงานมีความสามารถในการรวบรวมพยานหลักฐานในการมีคำสั่งค่อนข้างสมบูรณ์มากแล้ว

5 เกร็ดความรู้ในการปฏิบัติงานการดำเนินคดีแรงงาน

พนักงานอัยการคดีแรงงาน รับแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในกรณีถูกนายจ้างฟ้องให้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน เท่ากับพนักงานอัยการคดีแรงงานเข้าไปคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างผู้มีสิทธิที่จะได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยบทบัญญัติของมาตรา 123 ซึ่งเป็นบทบัญญัติหลักสำคัญที่จะให้ลูกจ้างผู้มีสิทธิที่จะได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

แห่งท้องที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ เมื่อลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า นายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ลูกจ้างประสงค์ที่จะได้เงินค่าบอกกล่าวล่วงหน้าและค่าชดเชย หรือเงินค่าจ้างค้างจ่าย พนักงานตรวจแรงงาน จึงมีสิทธิสอบสวนข้อเท็จจริงทั้งรวบรวมพยานหลักฐานฝ่ายลูกจ้างผู้ร้องและฝ่ายนายจ้าง ตามมาตรา 124 วรรคแรกได้ ฉะนั้น พนักงานตรวจแรงงานผู้รับคำร้องจะต้องเป็นพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ลูกจ้างทำงานหรือนายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ จึงจะเกิดอำนาจการสอบสวนและทำคำสั่ง การสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานต้องเป็นประเด็นข้อเรียกร้องของลูกจ้างผู้ร้องที่จะให้นายจ้างจ่ายเงินให้ นายจ้างจะให้ การโต้แย้งข้อเรียกร้องของลูกจ้างผู้ร้องว่าอย่างไร เมื่อรวบรวมข้อเท็จจริง รวมทั้งพยานหลักฐานทั้งหมดแล้ว มาตรา 124 วรรคสาม ให้พนักงานตรวจแรงงานวินิจฉัยและมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิที่ลูกจ้างมีอยู่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยเมื่อนายจ้างเลิกจ้าง เจ้าพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชย ตามมาตรา 118 กำหนดไว้เท่านั้น จะสั่งให้ ค่าชดเชยตามที่ลูกจ้างกับนายจ้างทำสัญญากันไว้ไม่ได้ และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้วินิจฉัยและ ทำคำสั่งส่งให้กับฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างไปแล้ว จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขคำสั่งนั้นไม่ได้ เพราะในบทบัญญัติ มาตรา 125 ได้ให้สิทธิของนายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาท ซึ่งไม่พอใจคำวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงาน ก็ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งนั้นเสีย ภายในกำหนด 30 วัน นับแต่วันที่ รับทราบคำสั่ง และคำสั่งถึงที่สุดเมื่อไม่นำคดีขึ้นสู่ศาล เพื่อขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งนั้นเสีย ภายในกำหนด 30 วัน นับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง และคำสั่งถึงที่สุดเมื่อไม่นำคดีขึ้นสู่ศาลภายในกำหนด ฉะนั้น การสั่งไม่รับแก้ต่างให้พนักงานตรวจแรงงานเพราะว่าคำสั่งนั้นไม่ถูกต้องก็ไม่น่าจะได้ เพราะต้องปล่อยให้ เป็นอำนาจของศาลที่จะสั่งเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และศาลจะเพิกถอนคำสั่งของ พนักงานตรวจแรงงานหรือไม่ ผลที่ได้จะเกิดกับลูกจ้างหรือหากศาลเพิกถอนคำสั่งลูกจ้างก็จะไม่ได้รับเงิน ตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งหากศาลยกฟ้องโจทก์ ลูกจ้างก็จะได้รับเงินจากนายจ้าง และนอกจากนั้นยังมีวิธีการอื่นที่นายจ้างกับลูกจ้างจะตกลงให้ข้อพิพาทระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างระงับลง ได้อีก ซึ่งทำให้คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้นสิ้นผลลง

คำว่า “ไม่พอใจคำสั่ง” ตามมาตรา 125 นั้น ก็หมายถึงฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างไม่พอใจ คำวินิจฉัยของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งวินิจฉัยไว้ในคำสั่งนั้น ฝ่ายโจทก์ซึ่งเป็นนายจ้างจะเอาข้อเท็จจริงอื่น ซึ่งนอกเหนือจากคำวินิจฉัยมาเป็นคำฟ้องไม่ได้ เพราะนายจ้างต้องให้ข้อเท็จจริงไว้ในชั้นพนักงานตรวจ แรงงานแล้ว การที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งก็ต้องโต้แย้งคำสั่งเท่านั้น

ฉะนั้น การร่างคำให้การในคดีที่พนักงานตรวจแรงงาน ถูกฟ้องเป็นจำเลยควรจะต้อง ขึ้นต้นเป็นข้อ ๆ ตามกฎหมาย ดังนี้

ข้อ 1. จำเลยเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยเป็นพนักงานตรวจแรงงาน สำนักงาน..... มีอำนาจรับคำร้องจากลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงิน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงและมีอำนาจออกคำสั่ง ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างผู้มีสิทธิได้รับเงินตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

ข้อ 2. เมื่อวันที่..... นาย ลูกจ้าง ผู้ร้องได้ยื่นคำร้อง
ต่อพนักงานตรวจแรงงาน จำเลย เรียกร้องให้โจทก์จ่ายเงิน จำนวน บาท เหตุ
จำเลยในฐานะพนักงานตรวจแรงงาน ได้สอบสวนข้อเท็จจริงจากฝ่ายลูกจ้างผู้ร้อง และฝ่ายนายจ้างโจทก์แล้ว
ได้ออกคำสั่งที่ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารท้ายคำให้การหมายเลข 1

ข้อ 3. โจทก์ไม่เห็นพ้องด้วยกับคำสั่งของจำเลยว่า.....
.....

(ซึ่งเป็นตัวอย่างการร่างคำให้การตามหลักกฎหมายที่ควรจะเป็นจากตัวบทกฎหมาย
ดังกล่าวข้างต้น)

ขั้นตอนการดำเนินการเกี่ยวกับสำนวนคดีแรงงาน

1. ตัวความส่งสำนวนมาให้พิจารณา นิติกรตรวจสอบเอกสารเบื้องต้น
2. จัดทำปกสำนวน (อก. 1ก) และ (อก.4)
3. ลงสารบบความแพ่ง (ส 5 ก)
4. ลงบัญชีจ่ายสำนวน (บ. 7)
5. ลงบัญชีนัดทำการ
6. เสนอสำนวนให้อัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค 5 พิจารณาจ่ายสำนวน
7. อัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค 5 พิจารณาแล้ว