

กฎหมายแรงงาน

เมื่อเป็นโจทก์ฟ้องคดีแรงงาน-เมื่อเป็นจำเลยต่อผู้คดีแรงงาน

1.มูลเหตุของการฟ้องร้อง

คดีแรงงานเป็นคดีแพ่งประเภทหนึ่ง มูลฐานข้อพิพาทมาจากการจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 ถึงมาตรา 586 หรือการโต้แย้งสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือกฎหมายว่าด้วยสวัสดิการสังคม (เช่น เงินประกันสังคม หรือเงินทดแทน) คดีที่มาสู่ศาลแรงงานส่วนใหญ่ที่นับเป็นหัวใจของคดีแรงงานคือ เรื่องการเลิกจ้างและค่าชดเชย

ลักษณะของคดีที่จะมาขึ้นสู่ศาลแรงงานได้คือ

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
3. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
5. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
6. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีตามข้อ 1 ถึง ข้อ 6 ในกรณีที่ถูกกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อ ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่ถูกกฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

2.พยานหลักฐานในการดำเนินคดี

ปัญหาที่สำคัญสำหรับนายจ้างกับลูกจ้างที่มักจะเกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้งเป็นประจำก็คือปัญหาการโต้แย้งกันเกี่ยวกับความสัมพันธ์และสถานภาพของการเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอัตราค่าจ้าง วันหยุด วันลา หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการจ้างงานว่าจะเป็นไปโดยถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอและเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็เป็นเรื่องของการโต้แย้งที่จะต้องมีการ

พิสูจน์ถึงความถูกต้องให้ได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากลำบากเพราะขาดเอกสารพยานหลักฐานที่จะใช้ พิสูจน์ได้อย่างชัดเจนเนื่องจาก การจ้างแรงงานมิได้มีการกำหนดบังคับให้ต้องทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทำตามแบบที่กำหนด ส่วนใหญ่จึงมิได้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจึงเกิดความยากลำบากในการที่จะดำเนินการแก้ไข ปัญหาให้ยุติลงโดยรวดเร็ว เพราะขาดพยานเอกสารที่จะใช้ยืนยันความถูกต้องเพื่อขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ ควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงได้มีการกำหนดมาตรการไว้ดังต่อไปนี้

1) การจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นหลักฐานสำคัญที่จะใช้ตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้างได้เป็นอย่างดี ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันจึงได้กำหนดไว้ในมาตรา 108 เพื่อให้ นายจ้างดำเนินการจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ดังนี้

“มาตรา 108 ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (1) วันทำงาน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก
- (2) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (3) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (4) วัน และสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (5) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (6) วินัยและโทษทางวินัย
- (7) การร้องทุกข์
- (8) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายใน 15 วันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา และให้ส่งสำเนาข้อบังคับให้แก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 7 วันนับแต่วันประกาศใช้ข้อบังคับดังกล่าว

ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งให้นายจ้างแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ขัดต่อกฎหมายให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและดูได้โดยสะดวก”

ดังนั้น สถานประกอบการใดก็ตามที่มีลูกจ้างรวมกันจำนวนถึง 10 คน นายจ้างจะต้องรีบดำเนินการจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยขึ้นไว้ใช้บังคับในสถานประกอบการนั้น (อาจจะมีภาษาอื่นด้วยก็ได้) โดยนายจ้างจะต้องประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หมายถึง การปิดประกาศโดยเปิดเผย แจ้งให้ลูกจ้างทั้งสถานประกอบการได้ทราบเกี่ยวกับข้อบังคับในการทำงานนั้น

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ เมื่อนายจ้างได้ประกาศใช้แล้ว แม้อ่อนนายจ้างรายนี้มีความจำเป็นที่จะต้องลดจำนวนลูกจ้างลงเหลือไม่ถึง 10 คนแล้วก็ตาม ก็ยังมีหน้าที่จะต้องจัดทำและประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนั้นต่อไป ตามมาตรา 111 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2) ทะเบียนลูกจ้าง

นอกจากระเบียบข้อบังคับในการทำงาน หลักฐานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจัดทำเมื่อมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป คือ ทะเบียนลูกจ้างหรือประวัติลูกจ้างนั่นเอง ตามมาตรา 113 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งนายจ้างจะต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย ภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน เก็บไว้ ณ สถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง เพื่อให้จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้ในเวลาทำการตามมาตรา 112 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ทะเบียนลูกจ้างนี้เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีเพราะจะเป็นหลักฐานที่ใช้ยืนยันข้อเท็จจริงได้หลายประการเป็นต้นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นไม่ว่าจะในเรื่องค่าชดเชย ค่าทดแทน ก็สามารถที่จะนำมาเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาได้ (ทะเบียนลูกจ้างนั้นนายจ้างจะต้องเก็บรักษาไว้เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างแต่ละราย แต่ถ้าเป็นกรณีที่มีการยื่นคำร้องหรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือมีการฟ้องร้องคดีแรงงาน นายจ้างจะต้องเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวตามมาตรา 115 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541)

3) เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

เอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นหลักฐานอีกฉบับหนึ่งที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดทำเก็บไว้เป็นหลักฐาน เมื่อมีปัญหาจะได้เป็นเครื่องยืนยันข้อเท็จจริงและความถูกต้องได้และฝ่ายลูกจ้างก็จะได้ตรวจสอบได้ว่าค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่

ได้รับนั้นถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ เอกสารนี้จะต้องจัดทำเป็นภาษาไทยและอย่างน้อยที่สุดเอกสารนี้จะต้องมีรายการที่กฎหมายกำหนดไว้ดังนี้

- (1) วันและเวลาทำงาน
- (2) ผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย
- (3) อัตราและจำนวนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดที่ลูกจ้างแต่ละคนได้รับ

โดยรายการเหล่านี้จะอยู่ในฉบับเดียวกันหรือแยกหลายฉบับหรืออาจจะจัดทำเป็นช่อง ๆ ลงในสมุดหรือกระดาษแล้วคิดคำนวณเงินไว้ แต่ประการสำคัญก็คือเมื่อมีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารไว้เป็นหลักฐานด้วย

ถ้านายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้โดยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้าง เป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามกฎหมายด้วย ดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 114 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.การตั้งประเด็นที่จะฟ้อง

การยื่นฟ้องคดีแรงงาน ต้องพิจารณาควบคู่บทกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 33,34,35,36 และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาตรา 55

มาตรา 33 เป็นเรื่องการยื่นคำฟ้อง ซึ่งให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น โดยให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิด (เป็นบทสันนิษฐานเด็ดขาด)

หากโจทก์ประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลที่โจทก์/จำเลย มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้นๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้ (การสะดวกในที่นี้ หมายถึงคู่ความ พยานหลักฐานต่างๆ ล้วนแล้วแต่อยู่ในเขตศาลที่โจทก์/จำเลยมีภูมิลำเนา ไม่ต้องลำบากในการเดินทาง)

มาตรา 34 เป็นเรื่องที่มีการตั้งศาลแรงงานภาคขึ้นแล้ว และมีการยื่นคำฟ้องคดีแรงงานต่อศาลจังหวัด ก็ให้ศาลจังหวัดส่งไปศาลแรงงานภาค เพื่อที่ศาลแรงงานภาครับคดีไว้แล้วจะออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งฟ้องที่นั้น

มาตรา 35 การยื่นฟ้องโจทก์อาจทำเป็นหนังสือมายื่นต่อศาลโดยใช้แบบพิมพ์คำฟ้องต่างๆไป (แบบ 4) หรือคำฟ้องคดีแรงงาน (แบบ รง.1) หรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อศาล ศาลมีอำนาจสอบถามรายละเอียดแล้วบันทึกไว้ในแบบพิมพ์ รง.1 แล้วให้โจทก์ลงชื่อไว้ (ทางปฏิบัติเจ้าหน้าที่นิติกรของศาลจะเป็นผู้จดถ้อยคำเรียบเรียงคำฟ้องให้ แล้วเสนอผู้พิพากษาเพื่อออกคำสั่งรับฟ้องต่อไป)

ในกรณีโจทก์หลายคน ศาลอาจจัดให้พวกโจทก์ทั้งหมด แต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีได้ การแต่งตั้งผู้แทนโจทก์นี้ให้เป็นไปตามข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ในการดำเนินคดี

มาตรา 36 นายจ้าง/ลูกจ้าง จะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้าง/สหภาพแรงงานที่ตนเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดำเนินคดีแทนได้

การมอบอำนาจตามมาตรานี้ต้องทำเป็นหนังสือ ผู้รับมอบอำนาจในกรณีนี้ถือเสมือนเป็นตัวแทนความจริงมีอำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาได้ทุกอย่าง รวมถึงการซักถามพยานแบบว่าความ ไม่ถูกจำกัดอำนาจว่าความอย่างทนายความ (เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 8 ที่บัญญัติว่า “ให้รัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ เพื่อมีอำนาจฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตาย และเมื่อกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแจ้งให้ศาลทราบแล้วก็ให้มีอำนาจกระทำการได้จนคดีถึงที่สุด”)

ข้อสังเกตที่สำคัญเกี่ยวกับการยื่นฟ้องคดีแรงงาน

- 1) การบรรยายฟ้อง ต้องแสดงให้เห็นถึงการโต้แย้งสิทธิของโจทก์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 55 ด้วย ต้องบรรยายให้ชัดเจน อย่าเคลือบคลุม ถ้าบรรยายฟ้องเคลือบคลุมอาจถูกยกฟ้องได้
- 2) การบรรยายฟ้องต้องเป็นเรื่องที่สามารถฟ้องร้องบังคับกันได้ตามกฎหมาย
- 3) คดีที่โจทก์มีจำนวนหลายคนฟ้องจำเลยคนเดียว เรื่องเดียวกัน เช่น คนงานถูกเลิกจ้างทั้งโรงงาน จึงแห่กันมาฟ้องนายจ้างที่ศาลแรงงาน 500 คน ในทางปฏิบัติ กรณีเช่นนี้คำฟ้องของโจทก์แต่ละคนจะแยกทำมาเป็นรายคน ไม่ได้ทำเป็นคำฟ้องฉบับเดียว เพราะการพิจารณาคดีแรงงานเน้นการไต่ถามข้อเท็จจริงเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงกลับไปทำงานด้วยกันได้ โจทก์บางคนอาจตกลงกับนายจ้างได้ง่ายกว่าโจทก์คนอื่นๆ รายไหนที่คู่ความตกลงกันได้อาจจะทำสัญญาประนีประนอมยอมความหรือถอนฟ้อง หากแยกเป็นรายโจทก์แต่ละคนจะสะดวกแก่ศาล หากรวมกันมาหมดในคดีเดียวกัน จะเกิดปัญหาได้ ปัจจุบันหากมีการฟ้องรวมมาในคดีเดียว ศาลแรงงานจะสั่งให้โจทก์

แต่ละคนไปทำคำฟ้องมาใหม่ หรือแยกคดีเป็นรายโจทก์แต่ละคนไป แล้วการพิจารณานั้นค่อยมารวมพิจารณา

- 4) ในคดีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ปกติจะฟ้องเฉพาะตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ลงนามออกคำสั่งเท่านั้นก็พอ ไม่ต้องฟ้องกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือหัวหน้าสำนักงานแรงงานพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานตรวจแรงงานผู้ออกคำสั่งเข้ามาในคดีอีก เพราะไม่จำเป็น และศาลจะไม่รับฟ้องในส่วนบุคคลดังกล่าว
- 5) ผู้เยาว์ฟ้องคดี บางครั้งการฟ้องคดีแรงงานโจทก์อาจเป็นผู้เยาว์ เช่น วัยรุ่นที่มาทำอาชีพเป็นลูกจ้าง เป็นกรรมกรแบกหาม หากเกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน เมื่อผู้เยาว์ดังกล่าวมายื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน หากจะกะเกณฑ์ให้จัดการแก้ไขเรื่องความสามารถอย่างที่เหมาะสมกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 56 บัญญัติไว้ดูจะเป็นภาระแก่บรรดาโจทก์ผู้เยาว์เหล่านั้นมากกว่าการได้รับการแก้ไขเยียวยาในศาลแรงงาน ทางแก้ไขในคดีแรงงานจึงให้ผู้เยาว์ทำคำร้องขออนุญาตดำเนินคดีเอง ซึ่งศาลจะสั่งอนุญาต
- 6) มีคดีแรงงานบางประเภทกฎหมายบังคับว่า เมื่อยื่นฟ้องต้องวางเงินด้วย ถ้าหากไม่วางก็จะไม่มีอำนาจฟ้อง ได้แก่
 - 6.1) กรณีนายจ้างอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานต่อศาล ต้องวางเงินตามจำนวนที่จะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 120
 - 6.2) กรณีนายจ้างไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานและนำคดีไปสู่ศาล ต้องวางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 แต่หากไม่ตั้งใจบางส่วนก็ต้องวางเงินเฉพาะในส่วนที่ได้แย้ง
 - 6.3) กรณีผู้มีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนนำคดีไปสู่ศาลเนื่องจากไม่พอใจในคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ต้องวางเงินตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 มาตรา 53

4.กำหนดอายุความจ้างแรงงาน

- 1) สิทธิเรียกร้องอันเกิดจากการผิดสัญญาจ้างแรงงาน มีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30
- 2) การฟ้องเรียกค่าชดเชย มีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30

- 3) สิทธิเรียกร้องเงินบำเหน็จ มีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30
- 4) สิทธิเรียกร้องค่าปรับตามสัญญาจ้างแรงงาน มีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30
- 5) ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินรางวัลประจำปี มีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30
- 6) ฟ้องว่าเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ขอให้มีคำสั่งตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30
- 7) ฟ้องให้ปฏิบัติตามคำสั่งในเรื่องเงินทดแทน มีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30
- 8) สิทธิเรียกร้องในเงินค่าทำงานในวันหยุด และค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีกำหนดอายุความ 2 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34 (9)
- 9) สิทธิเรียกร้องในเงินค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด มีกำหนดอายุความ 2 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34 (9)
- 10) ดอกเบี้ยในเงินค่าชดเชยมีอายุความเรียกร้อง 5 ปี ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1460/2524
- 11) ฟ้องเรียกเงินที่นายจ้างต้องจ่ายเข้าสมทบกองทุนเงินทดแทน ไม่มีกฎหมายบัญญัติเรื่องอายุความไว้ จึงต้องใช้อายุความทั่วไปบังคับ คือ 10 ปี ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3400/2532
- 12) นายจ้างซึ่งได้ใช้ค่าสินไหมทดแทนแก่บุคคลภายนอกเพื่อละเมิด อันลูกจ้างได้ทำขึ้น ฟ้องไล่เบี้ยเอาแก่ลูกจ้างตาม ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 425 มีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30
- 13) นายจ้างฟ้องเรียกหนี้เงินที่ลูกจ้างยืมเงินทดรองจ่ายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของนายจ้างแต่หักใช้ไม่ครบ มีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามนัยคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 450/2540
- 14) ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้างจากนายจ้าง มีกำหนดอายุความ 2 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34 (9)
- 15) ค่าชดเชยและสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่มีกฎหมายบัญญัติกำหนดอายุความไว้เป็นการเฉพาะ จึงมีกำหนดอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1620/2548)

- 16) ค่าจ้างวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีกำหนดอายุความ 2 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/34 (9)