

บรรณานุกรม

กฎหมาย

"ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์".

"ประมวลกฎหมายอาญา".

"ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓". ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ ๘๘ (๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕) : ๑ - ๕.

"ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕".
ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ ๘๘ (๑๖ เมษายน ๒๕๑๕) : ๑ - ๓๘.

"ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดเวลาทำงาน วันหยุดของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและจัดให้มีสวัสดิการ เพื่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง".
ราชกิจจานุเบกษา ๗๕ (๓๐ ธันวาคม ๒๕๐๑) : ๖๕๑ - ๗๒๘.

"พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘". ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ ๘๒ (๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘) : ๑ - ๘๐.

"พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ๒๕๒๒". ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ ๘๖ (๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒) : ๑ - ๒๐.

หนังสือ

กฎหมายแรงงานและกิจการของชาอูเกอการ เบีย. แปลโดย บริษัท สลอค จำกัด.

กรุงเทพมหานคร : มิตรนาการพิมพ์, ๒๕๒๒.

จางงัก สมประสงค์ และประสิทธิ์ ชาติสัมพันธ์. เศรษฐกิจศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๕.

เทวี รัชทานนท์. การจัดระเบียบชุมชน. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๐๕.

ปรีดี เกษมทรัพย์. ความรื้อรื้องานทางนิติศาสตร์หรือกฎหมายแพ่ง หักหัวไป.
กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๒๐.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
รามคำแหง, ๒๕๒๒.

เมธี อุดยจินดา. คนงานก็มีหัวใจหรือการคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์พิมพ์เนต, ๒๕๑๘.

_____ . เหนื่อยตายดีกว่าอดตาย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, ๒๕๒๐.

บุษย์ ตักศิลา. คำบรรยายวิชาสังคมกับเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.

แรงงาน, กรม. งานวินิจฉัยคำร้องทุกข์. คู่มือวินิจฉัยคำร้องทุกข์. กรุงเทพมหานคร :
กองแรงงานสัมพันธ์, ๒๕๑๘.

สุพิศรา สุภาพ. ปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ ๓ กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๑.

สำนักงานแถลงข่าวอังกฤษ (ยูนิพิมพ์). ประเทศอังกฤษโดยสรุป. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์พิวพร, ๒๕๑๑.

บทความ

เดชา แก้วชาญศิลป์. "การจัดสวัสดิการ." วารสารแรงงานสัมพันธ์. ๑๓ (กรกฎาคม
๒๕๑๘) : ๑๑ - ๒๓.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. "ปัญหาเรื่องค่าจ้างตามกฎหมายแรงงาน." วารสารสังคมศาสตร์.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ฉบับแรงงาน ๓ (เมษายน - กันยายน ๒๕๒๒) : ๗๑ - ๗๘.

เอกสารอื่น ๆ

ชดิินทร์ อมรธรรม. "การร้องเรียนค่าชดเชย." กรุงเทพมหานคร : กองแรงงานสัมพันธ์,
๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒. (อัครสำเนา)

แรงงาน, กรม. สถานการณ์แรงงาน. ๓ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๑๙) : ๑ - ๖๔

แรงงาน, กรม. สถานการณ์แรงงาน. ๕ (มกราคม - มิถุนายน ๒๕๒๑) : ๑ - ๕๘

แรงงาน, กรม. "ทวิบท คำแปล และสรุปความเห็นประกอบขอแนะขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ สมัยประชุมที่ ๓๗ - ๔๗ พ.ศ. ๒๕๑๓ - ๒๕๑๖."

กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน, ๒๕๑๙. (อัครสำเนา)

แรงงานสัมพันธ์, กอง. ฝ่ายวินิจฉัยการร้องทุกข์. "แนวคำวินิจฉัยในการพิจารณาคำร้องทุกข์."

กรุงเทพมหานคร : ธันวาคม ๒๕๒๒. (อัครสำเนา)

สัมภาษณ์

วิจิตร ระวิวงศ์. อาจารย์ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัมภาษณ์, ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๒๔.

สุภชัย มนต์ไพบูลย์. เลขาธิการสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ. สัมภาษณ์,

๑๔ พฤษภาคม ๒๕๒๔.

BIBLIOGRAPHY

Books

- Anderson, Joseph p. Social Work Year Book. n.p. 1974.
- Abott, Grace. From Relief to Social Security. New York:
Russell & Russell, 1966.
- Becker, Joseph M., S.J. Guarantee Income for The Unemployment:
The Story of SUB. Bultimore: the Johns Hopkins Press,
1968.
- Clarke, Helen I. Principle and Practice of Social Work.
New York: Applenton-Century Crofts, 1974.
- Delury, George E (edit.). The World Almanac and Book of facts
1979. New York: Newspaper enterprise association, 1979.
- Department of Employment. The Redundancy Payments Scheme. n.p.:
Mc Corquodale Printers, 1976.
- Department of Labor. Labor Code of Philippines. 3 d ed. Manila:
Institution of Labor and Manpower Studies, 1977.
- Dulop, Clark Kerr John T., Harbinson, Federick and Myers,
Charles. Industrial and Industrial Man. Cambridge:
Mass: Harvard University Press, 1960.
- Friedlander, Walter A. and Apte, Robert Z. Introduction to Social
Welfare. 4th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall,
1974.

962

Hawkins E.D. Dismissal Compensation. Princeton: Princeton University Press, 1940.

International Labor Office. Social Security For The Unemployed. Geneva: n.p., 1976.

Janner, Greville. The Employer's Guide to The Law on Employment Protection and Sex and Race Discrimination. London: Ewan Mitchell, 1976.

Labor Law. Original Translated and edited by Fu Kio Nakane, EHS LAW BULLETIN SERIES 8. Tokyo: Eibum - Horeisha, 1972.

Marshall, F. Ray, Cartter, Allan M. and King, Allan G. Labor Economics: Wages, Employment and Trade Unionism. 3 d ed. Illinois: Richard D. Irwin, 1976.

Ministry of Labor. Japan Labor Law. Tokyo: the Institute of Labor Policy, 1968.

Miller, Glenn W. Problem of Labor. New York: The Macmillan, 1951.

Rejda, George E. Social Insurance and Economic Security. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1976.

Stroup, Herbert H. Social Work: An Introduction to the Field. 2 d ed. New York: American Book, 1960.

Taft, Philip. Economics and Problem of Labor. 2 d ed. New York: Stackpole & Heck, 1948.

Turnball, John G., Williams, C. Arthur and Cheit, J.R. Earl F.
Economic and Social Security. 3 d ed. New York: The
Ronald Press, 1962.

United Nations. The Development of National Social Service
Programmes. New York: n.p., 1971.

Articles

Yemin, E. "Job Security: Influence of ILO Standards and Recent
Trends." International Labor Review 113 (17 January -
February 1976): 17-20.

Other Materials

Marsh, A.I. and Evans, E.O. The Dictionary of Industrial Relations.
London: Hutchinson Educational, 1973.

Pumphray, Raph. "Social Welfare: History." Encyclopedia of
Social Work 2 (1971).

Roberts, Harold S. Roberts' Distionary of Industrial Relations.
Washington D.C.: BNA, 1966.

The Encyclopedia Americana. International ed. 27 (1975).

ภาคผนวก ก.

ประกาศของคณะปฏิวัติ

ฉบับที่ ๑๐๓*

โดยที่คณะปฏิวัติได้พิจารณาเห็นว่า การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างและการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ สมควรปรับปรุงส่งเสริมให้สอดคล้องกับการพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ เพื่อให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยเหมาะสม และการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย นอกจากนี้สมควรจัดให้มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างว่าจะต้องได้รับเงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยแรงงาน และกฎหมายกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานเสียใหม่ หัวหน้าคณะปฏิวัติจึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๘

ข้อ ๒ ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

(๑) การใช้แรงงานทั่วไป โดยกำหนดเวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และการลาป่วยของลูกจ้าง

* เป็นกฎหมายแม่บทเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยออกตามมาอีกหลายฉบับ พิมพ์ต่อท้ายประกาศฉบับนี้

(๒) การใช้แรงงานหญิง โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามหญิงทำ กำหนดอายุของหญิงซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน และการลาของหญิงมีครรภ์

(๓) การใช้แรงงานเด็ก โดยกำหนดเวลาทำงาน ชนิดของงานซึ่งห้ามเด็กทำ กำหนดอายุของเด็กซึ่งนายจ้างจะรับเข้าทำงาน

(๔) อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด และวันลาสำหรับลูกจ้าง และให้มีคณะกรรมการขึ้นเพื่อพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

(๕) การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่มีการเลิกจ้าง

(๖) ความรับผิดชอบของนายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน หรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

(๗) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง

(๘) ให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้าง เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และข้อบังคับว่าด้วยการทำงาน

ข้อ ๓ ให้มีกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อเป็นทุนให้มีการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างต้องจ่ายตามข้อ ๒ (๖) เฉพาะประเภทและขนาดของกิจการในท้องที่ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด กองทุนเงินทดแทนให้ประกอบด้วยเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ และเงินรายได้อื่น ๆ เงินดังกล่าวให้เป็นกรรมสิทธิ์ของกรมแรงงานและไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง

ให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน และให้มีคณะกรรมการเรียกว่า คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงานเป็นประธาน และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้ง

มีจำนวนไม่น้อยกว่าสี่คนแต่ไม่เกินแปดคน ซึ่งต้องมีผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างอยู่ด้วย
ทั้งนี้ เพื่อให้คำปรึกษาแก่กระทรวงมหาดไทยถึงประเภทของกิจการที่ควรให้นายจ้างจ่ายเงิน
สมทบกองทุนเงินทดแทน และอัตราที่จะต้องจ่าย

ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดอัตราเงินสมทบ ไม่เกินร้อยละสิบของค่าจ้าง
ที่นายจ้างจ่ายแต่ละปี อัตราเงินฝากไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของเงินสมทบแต่ละปี ตลอดจนวิธี
การเรียกเก็บเงินดังกล่าวจากนายจ้าง และกำหนดการสิ้นสุดของกรรมการกองทุนเงินทดแทน
ระเบียบวิธีการอันจำเป็นเพื่อให้สำนักงานกองทุนเงินทดแทนดำเนินการตามวัตถุประสงค์
รวมถึงการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำวินิจฉัยของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน

ข้อ ๔

ข้อ ๕ ให้กระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่^๒ เพื่อปฏิบัติตามประกาศ
ของคณะปฏิวัติฉบับนี้

ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าว มีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานเพื่อตรวจตราสอบถาม
ข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ
เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ถ้าผู้ใดขัดขืนให้ถือว่าเป็นความผิดฐาน
ขัดขวางเจ้าพนักงาน หรือฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานแล้วแต่กรณี

ข้อ ๖ ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่า
ปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ มีอำนาจกระทำการเป็นทนายความดำเนินคดีให้ลูกจ้าง ซึ่งมีข้อพิพาท
แรงงานกับนายจ้างในกรณี "ลูกจ้างยากจน" และ "คดีมีมูล" เมื่อกระทรวงมหาดไทยแจ้งให้
ศาลทราบแล้ว ก็ให้มีอำนาจดำเนินคดีได้ตลอดถึงศาลอุทธรณ์และศาลฎีกา

^๑ ข้อนี้ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๑๔ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๔ ได้ยกเลิกแล้ว

^๒ คำสั่งกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของ
คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓

ข้อ ๗ ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงจัดขึ้นไปหากมี
ตลอดสายจนถึงผู้รับเหมาขั้นต้น รวมรับผิดชอบผู้รับเหมาช่วงซึ่งเป็นนายจ้างในค่าจ้าง ค่า
ล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างด้วย

ความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับแก่การจ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้าง การจ่ายเงิน
ทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน
และการจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนด้วย

ข้อ ๘ นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของกระทรวง
มหาดไทยซึ่งออกตามความในข้อ ๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกิน
สองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ข้อ ๙ ผู้ใดไม่จ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนภายในกำหนดเวลา หรือจ่ายไม่ครบ
ต้องจ่ายเงินเพิ่มคิดเป็นรายเดือนทุกเดือน ในอัตราร้อยละห้าของเงินสมทบที่ค้างจ่าย

ข้อ ๑๐ ให้อธิบดีกรมแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขาย
ทอดตลาดทรัพย์สินของผู้ไม่จ่ายเงินสมทบและหรือเงินเพิ่ม

วิธีการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินดังกล่าวในวรรคแรก ให้ปฏิบัติตาม
ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งโดยอนุโลม

เงินที่ได้จากการขายทอดตลาดดังกล่าวแล้ว ให้หักไว้เป็นค่าใช้จ่ายในการยึด
 आयัด และขายทอดตลาด และชำระเงินสมทบและเงินเพิ่มที่ค้างจ่าย ถ้ามีเงินเหลือให้คืนแก่
เจ้าของทรัพย์สิน

ข้อ ๑๑

ข้อ ๑๒ เมื่อมีการกระทำความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้คณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และอธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้

ข้อ ๑๓ คำร้อง ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงานหรือคดีซึ่งยังไม่ถึงที่สุดก่อนวันใช้บังคับประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้บังคับตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕

ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ หรือพระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ. ๒๕๐๔ จนกว่าคำร้อง ข้อเรียกร้อง ข้อพิพาทแรงงาน หรือคดีนั้น ๆ จะถึงที่สุด

ผู้ใดมีสิทธิได้รับเงินทดแทน ค่าจ้าง หรือเงินอื่นจากนายจ้าง ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๕ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๐๑ ให้คงได้รับต่อไป

ข้อ ๑๔ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ จะไม่ใช่บังคับทั้งหมดหรือบางส่วนแก่ส่วนราชการหรือกิจการใด ให้เป็นไปตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้

ข้อ ๑๖ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป *

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๑๕ ^๒

* เริ่มใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

^๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๕ ตอนที่ ๔๑ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕

ประกาศกระทรวงมหาดไทย
เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓
กระทรวงมหาดไทยจึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ มีให้ใช้บังคับแก่

- (๑) ราชการส่วนกลาง
- (๒) ราชการส่วนภูมิภาค
- (๓) ราชการส่วนท้องถิ่น
- (๔) กิจการอื่นตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"นายจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่า ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดกิจการที่มีให้ใช้บังคับตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ กำหนดกิจการอื่นที่มีให้ใช้บังคับคือ (๑) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มียานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทน (๒) การจ้างงานที่มีไว้วัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวแต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้เป็นการประจำ

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งนายจ้างตกลงจ้างไว้ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามฤดูกาล

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

"วันลา" หมายความว่า วันที่นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างลาภิกขหรือลาป่วย

"เวลาพัก" หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดพักระหว่างการทำงาน

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงิน หรือ เงินและสิ่งของ ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง เงิน หรือ เงินและสิ่งของ ที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธีอย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

"ประสบอันตราย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้าง

"เจ็บป่วย" หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น ๒

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

๒ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องโรคซึ่งเกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องกับการทำงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ กำหนดโรคต่อไปนี้ เป็นโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน คือ (๑) โรคเกิดจากสารหนูหรือสารประกอบเป็นพิษของสารหนู (๒) โรคเกิดจากตะกั่วหรือสารประกอบเป็นพิษของตะกั่ว (๓) โรคเกิดจากแมงกานีส หรือสารประกอบเป็นพิษของแมงกานีส (๔) โรคเกิดจากฟอสฟอรัส หรือสารประกอบเป็นพิษของฟอสฟอรัส (๕) โรคเกิดจากไฮโดรเจนที่เป็นพิษ ซึ่งเป็นอนุพันธ์ของไฮโดรเจนกลุ่มน้ำมัน (๖) โรคเกิดจากเบนซีน (BENZENE) หรือสารคล้ายคลึง (๗) โรคเกิดจากอนุพันธ์ไฮโดรคาร์บอน และอนุพันธ์อินทรีย์ที่เป็นพิษของเบนซีน (BENZENE) และสารคล้ายคลึง (๘) โรคเกิดจากปรอท หรือสารประกอบเป็นพิษของปรอท (๙) โรคเกิดจากโครเมียมหรือสารประกอบเป็นพิษของโครเมียม (๑๐) โรคเกิดจากคาร์บอนไดออกไซด์ (๑๑) โรคแอนแทรกซ์ (๑๒) โรคแอสเบสโตซิซ (๑๓) โรคนิวโมโคนิโอสิส (๑๔) โรคบิสซิโนสิ (๑๕) โรคเกิดจากแบริลเลียม หรือสารประกอบเป็นพิษของแบริลเลียม (๑๖) โรคเกิดจากกัมมันตรังสี (๑๗) โรคเกิดจากอัลกอลกอฮอล์กลั่นจากไม้ (๑๘) โรคเกิดจากคาร์บอนเตตราคลอไรด์หรือสารประกอบเป็นพิษของคาร์บอนเตตราคลอไรด์ (๑๙) โรคเกิดจากสารเคมีอื่น หรือสารประกอบเป็นพิษของสารเคมีอื่น (๒๐) โรคผิวหนังเกิดจากการสัมผัสสารเนื่องจากการทำงาน (๒๑) โรคหรือการเจ็บป่วยอันเป็นผลจากความร้อน ความเย็น เสียง แสง ความสั่นสะเทือน ความเปลี่ยนแปลงของความกดดันของอากาศเนื่องจากการทำงาน (๒๒) โรคหรือการเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งเป็นผลเนื่องจากการทำงาน

"ค่าทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามประกาศนี้ สำหรับการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง

"ค่ารักษาพยาบาล" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทา หรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่ แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้นได้

"ค่าทำศพ" หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการทำศพตามประเพณีของลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย หรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น

"เงินทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาลและ ค่าทำศพ

"อชิบตี" หมายความว่า อชิบตีกรมแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ฯลฯ

หมวด ๕

ค่าชดเชย

ข้อ ๘๖ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี โดยรวม วันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่า ค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้าย สำหรับ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลด ออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๘ แห่งประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ หรือในกรณีที่นายจ้างไม่ยอมให้ลูกจ้างประจำทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวัน หยุดคืนหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ ถ้าปรากฏว่านายจ้างมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้น ทำงานต่อไป หรือกลับแก้จ้างลูกจ้าง ให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างประจำที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือลูกจ้างประจำที่นายจ้างแจ้งให้ทราบเป็นหนังสือ แต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และยังอยู่ในเวลานั้น *

ข้อ ๘ นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างประจำซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่ง กรณีใด ดังต่อไปนี้

* แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๒๐

(๑) พูกริตต่อหน้าที่ หรือกระทำการผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
 (๒) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
 (๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบ
 ด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงนายจ้าง
 ไม่จำเป็นต้องตกเดือน

- (๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
 (๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 (๖) ได้รับโทษจำคุก ตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ฯลฯ

หมวด ๘

การควบคุม

ข้อ ๖๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นประจำ จัดให้มีข้อ
 บังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทยประกาศใช้บังคับ และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมี
 รายการดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
 (๒) วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด
 (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด
 (๔) วันและสถานที่ที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด
 (๕) วันลา และหลักเกณฑ์การลา
 (๖) วินัย และโทษทางวินัย
 (๗) การยื่นคำร้องทุกข์
 (๘) การเลิกจ้าง

ให้นายจ้างส่งสำเนาข้อบังคับแก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ^{๒๖} ภายใน
เจ็ดวัน นับแต่วันที่ลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป

ข้อ ๖๘ เมื่อมีการแก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามข้อ ๖๘
วรรคสอง ให้นายจ้างแจ้งการแก้ไขเพิ่มเติมนั้นแก่อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ^๑ ภายใน
เจ็ดวัน นับแต่วันที่ประกาศใช้ข้อบังคับ

ข้อ ๗๐ การประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามข้อ ๖๘ และข้อ ๖๘
ให้นายจ้างปิดประกาศโดยเปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงาน
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ประกาศใช้แล้วให้ใช้บังคับต่อไปแม้จำนวนลูกจ้าง
ลดต่ำกว่าสิบคน

ข้อ ๗๑ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไปเป็นประจำ จัดทำทะเบียน
ลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้างเป็นภาษาไทย และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงาน
พร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจได้

ข้อ ๗๒ ทะเบียนลูกจ้างนั้น อย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตัวและชื่อสกุล
- (๒) เพศ
- (๓) สัญชาติ
- (๔) วันเดือนปีเกิด หรืออายุ
- (๕) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (๖) วันที่เริ่มจ้าง
- (๗) อัตราค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่าย
ให้แก่ลูกจ้าง
- (๘) วันสิ้นสุดของการจ้าง

^๑ กฎาสั่งกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของ
คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓

ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันสิ้นสุดของการจ้างลูกจ้างแต่ละราย

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้าง ให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้าง ให้แล้วเสร็จภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น

ข้อ ๓๓ เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดนั้นอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

เมื่อนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้นำข้อ ๓๒ วรรคสองและวรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

รายการดังกล่าว จะรวมอยู่ในฉบับเดียวกัน หรือจะแยกกันอยู่ในหลายฉบับก็ได้

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องทุกข์ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามประกาศนี้หรือมีข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ หรือมีการฟ้องร้องคดีแม้จะพ้นเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๒ ให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสาร เกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

หมวด ๕

เบ็ดเตล็ด

ข้อ ๓๕ ให้ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งทำงานติดต่อกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยรวมวันหยุด

วันลาและวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง มีสิทธิเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ นับแต่วันทำงานที่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันเป็นต้นไป

การที่ลูกจ้างชั่วคราวไม่ไปทำงานติดต่อกันเพราะนายจ้างเลิกจ้างก่อนครบกำหนด หนึ่งร้อยยี่สิบวันโดยเจตนาที่จะมิให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิตามวรรคหนึ่งให้นับเวลาทำงาน ต่อหลังรวมกับเวลาทำงานต่อก่อน เพื่อประโยชน์ตามวรรคหนึ่งด้วย

ข้อ ๗๖ การเรียกร้องหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามประกาศนี้ไม่เป็นการ คัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามประกาศนี้พึงได้ตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๗๗ เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนประกาศนี้ พนักงานตรวจแรงงานพนักงานเงิน ทดแทนอาจให้ค่าเตือนเพื่อให้ นายจ้างได้ปฏิบัติตามให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในค่าเตือน เสียก่อนก็ได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๑๕ ๒

พวง สุวรรณรัฐ

ปลัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ใช้อำนาจของ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

๑ เริ่มใช้บังคับ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๘ ตอนที่ ๖๑ วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕

คำสั่งกระทรวงมหาดไทย

ที่ ๕๐/๒๕๒๒

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตาม

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ กระทรวงมหาดไทยจึงแต่งตั้งให้ข้าราชการดังต่อไปนี้ เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ ๒ แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ คือ

๑. อธิบดีกรมแรงงาน รองอธิบดีกรมแรงงาน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง ทุกกองในกรมแรงงาน ผู้ตรวจการแรงงาน เจ้าหน้าที่แรงงานระดับ ๔ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ กองคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานสัมพันธ์ กองการจักท่างาน กองงานคนต่างด้าว สำนักงานกองทุนเงินทดแทน ฝ่ายประสานงานภูมิภาค และนิติกรระดับ ๔ ขึ้นไป กองนิติการ กรมแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทน และพนักงานออกใบอนุญาต ทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

๒. เจ้าหน้าที่แรงงาน ระดับ ๓ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ กองคุ้มครองแรงงาน กองแรงงานสัมพันธ์ กองการจักท่างาน กองงานคนต่างด้าว สำนักงานกองทุนเงินทดแทน และนิติกร ระดับ ๓ กองนิติการ กรมแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทน และพนักงานออกใบอนุญาต ในกรุงเทพมหานคร

๓. เจ้าหน้าที่แรงงานระดับ ๓ และนิติกรระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัด เป็นพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทน และพนักงานออกใบอนุญาตในจังหวัดที่ตั้งสำนักงานแรงงานจังหวัดนั้น และจังหวัดอื่นที่กระทรวงมหาดไทยมอบหมายให้สำนักงานแรงงานจังหวัดนั้นรับผิดชอบการบริหารแรงงาน

๔. เจ้าหน้าที่แรงงาน ระดับ ๓ ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ ฝ่ายประสานงาน
ภูมิภาคกรมแรงงาน เป็นพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานเงินทดแทน และพนักงานออกไป
อนุญาตในจังหวัดอื่น เว้นกรุงเทพมหานครและจังหวัดที่มีสำนักงานแรงงานจังหวัด

๕. ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปลัดจังหวัดทุกจังหวัด นายอำเภอ
ทุกอำเภอ (เว้นนายอำเภอในจังหวัดที่มีสำนักงานแรงงานจังหวัด) เป็นพนักงานตรวจแรงงาน
พนักงานเงินทดแทน และพนักงานออกไปอนุญาต ในจังหวัดหรืออำเภอท้องที่ของตน

การแต่งตั้ง โดยตำแหน่งตามคำสั่งนี้ ให้รวมถึงผู้รักษาราชการแทน ผู้รักษากร
ในตำแหน่ง หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนในตำแหน่งนั้นด้วย

ให้ยกเลิกคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๕๔๘/๒๕๑๓ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๑๓
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓
ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๒๒

(ลงชื่อ) กำนัน น้อยมณี

(นายกำนัน น้อยมณี)

รัฐมนตรีช่วยว่าการฯ ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

พระราชบัญญัติ

จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๒๒

- - - -

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒

เป็นปีที่ ๓๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งศาลแรงงานและให้มีวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทว่าหน้าที่รัฐสภา กังค่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

"ศาลแรงงาน" หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด

"สมาคมนายจ้าง" หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

"สหภาพแรงงาน" หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

"มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงนั้น

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

ลดา

หมวด ๓

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

มาตรา ๒๕ การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดีแรงงานให้กระทำโดยเจ้าพนักงานศาล หรือศาลแรงงาน จะกำหนดให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีอื่นก็ได้

มาตรา ๒๖ ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่นหรือขยายได้ตามความจำเป็น และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

มาตรา ๒๗ การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินการกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงานให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา ๒๘ ในกรณีมีเหตุสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินการกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นก็ได้

มาตรา ๒๕ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรมให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้ เมื่อรับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว
ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้
มาตรา ๓๐ ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาคดีพิพากษาคดีได้

มาตรา ๓๑ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ โดยอนุโลม

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่า การกระทำของคู่ความฝ่ายใดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอน หรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความนั้นปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวได้

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาลแต่ต้องไม่เกินหกเดือน

ส่วนที่ ๒

วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

มาตรา ๓๓ คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่าการพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอขึ้นก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ให้ถือว่าสถานที่ที่ถูกจ้างทำงาน เป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น
ไม่ว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ก่อนศาลแรงงาน
มีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดคดีคดี คู่ความอาจร้องขอต่อศาลแรงงานที่โจทก์ยื่นคำฟ้องไว้
ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจได้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้น
อ้างอิง เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ แต่ห้ามมิให้
ศาลแรงงานออกคำสั่ง เช่นว่านั้น เว้นแต่ศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน
ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้นส่งเรื่องให้อธิบดี
ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาด คำชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา ๓๔ ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้น แต่อยู่ในเขต
อำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดหรือศาลแรงงานภาคก็ได้
ถ้าโจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัด ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงาน
ภาคสั่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานภาคออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัด
แห่งท้องที่นั้น

มาตรา ๓๕ โจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ หรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้า
ศาลก็ได้

ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์
แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้น อ่านให้โจทก์ฟังและให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้
ในกรณีที่มีโจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือ
หลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

วิธีการแต่งตั้งผู้แทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ออกตามความใน
มาตรา ๒๔

มาตรา ๓๖ นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน
ซึ่งตนเป็นสมาชิก หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดำเนินคดีแทนก็ได้

มาตรา ๓๗ เมื่อศาลแรงงาน สั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนด วันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมาย นั้นให้แจกแจงรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบ และให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์ มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย

จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้

มาตรา ๓๘ เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้ คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควร ระวังลงไปด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาล แรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไกล่เกลี่ยแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจ ประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินการสอบสวนพิจารณาต่อไป

มาตรา ๓๙ ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอม ความกัน ให้ศาลแรงงานแจกประเด็นข้อพิพาท และบันทึกค่าแถลงของโจทก์กับคำให้การของ จำเลยอ่านให้คู่ความฟัง และให้ลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยาน มาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานไปที่

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้ และดำเนินการสอบสวนพิจารณาต่อไป

มาตรา ๔๐ เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา ๓๗ แล้ว ไม่มาตาม กำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา ๓๗ แล้ว ไม่มาตามกำหนด โดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณา ชี้ขาดคดีสิ้นคดีไปฝ่ายเดียว

ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบแล้ว และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล

มาตรา ๕๑ ในกรณีที่ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความตามมาตรา ๕๐ วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นไม่อาจมาศาลได้ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุแห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสมควรให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งตามมาตรา ๕๐ และดำเนินการสอบสวนพิจารณาที่ได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่งตามมาตรา ๕๐ นั้นใหม่เสมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น

มาตรา ๕๒ ในกรณีที่จำเลยไม่ยอมให้การตามมาตรา ๓๕ วรรคสอง หรือในกรณีที่ศาลแรงงานจะพิจารณาชี้ขาดคดีคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา ๕๐ วรรคสอง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานความที่จำเป็นมาพิจารณาก่อนชี้ขาดคดีคดีได้

มาตรา ๕๓ ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน ตามนัยที่มีบัญญัติไว้ในมาตรา ๓๘ ได้เสมอ

มาตรา ๕๔ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ การอ้างและยื่นบัญชีระบัพพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงานกำหนดตามที่เห็นสมควร

มาตรา ๕๕ เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ในอันที่จะให้ไต่ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้างหรือที่ศาลแรงงานเรียกมาเองให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถามพยาน คำความ หรือทนายความจะซักถามพยานได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็วให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีต่อกันไป โดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเจ็ดวัน

มาตรา ๔๖ ในการบันทึกค่าเบิกความของพยาน เมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร จะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ แล้วให้พยานลงลายมือชื่อไว้

มาตรา ๔๗ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาขอให้นำ ให้ความเห็น และพยานที่ศาลแรงงานเรียกมาได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง และ ค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกาแล้วแต่กรณี เห็นสมควร

มาตรา ๔๘ การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์ อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้เป็นธรรม แก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย

มาตรา ๔๙ การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้น เข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับ นายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างใช้ ให้แทน โดยให้ศาลแรงงานคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้าง มีสิทธิได้รับ ประกอบการพิจารณา

มาตรา ๕๐ เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการศึกษาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการศึกษาได้แล้ว ให้ศาลแรงงาน อ่านคำพิพากษาหรือสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้น ผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อ ในคำพิพากษาหรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควร เพื่อ ประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาคือไปอีกก็ได้

มาตรา ๕๑ คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป และคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น

ให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษาหรือคำสั่งไปยังกรมแรงงานโดยมิชักช้า

มาตรา ๕๒ ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิจารณาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควร เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

มาตรา ๕๓ คำพิพากษาหรือคำสั่งใด ๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

ภาคผนวก ข.

แบบสอบถามลูกจ้าง

โปรดกาเครื่องหมาย _/ ลงใน () หน้าข้อความที่ถูกต้องตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อมูลทั่วไป

๑. เพศ () ชาย () หญิง
๒. อายุ () ๑๑ - ๑๕ ปี () ๓๐ - ๓๕ ปี () ๕๐ - ๕๕ ปี
() ๒๐ - ๒๕ ปี () ๔๐ - ๔๕ ปี () ๖๐ ปีขึ้นไป
๓. สถานภาพการสมรส () โสด () สมรส () หม้าย
๔. ภูมิลำเนา () กรุงเทพมหานคร () ต่างจังหวัด
๕. ระดับการศึกษา () อ่าน - เขียนหนังสือไม่ได้
() อ่าน - เขียนได้แต่ไม่จบประถมศึกษา
() จบประถมศึกษา
() จบมัธยมศึกษาสายสามัญ
() จบมัธยมศึกษาสายอาชีพ
() จบอนุปริญญาหรือเทียบเท่า
() จบอุดมศึกษา
๖. อาชีพเดิม () เกษตรกร () ประกอบธุรกิจส่วนตัว
() รับจ้าง () ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานและการถูกเลิกจ้าง

๗. ท่านเคยทำงานในกิจการประเภทใด () งานพาณิชย์ () งานอุตสาหกรรม
() งานบริการ () งานขนส่ง

๘. สถานประกอบการที่ท่านเคยทำงานมีลูกจ้างทั้งหมดประมาณกี่คน

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| () น้อยกว่า ๕ คน | () ตั้งแต่ ๑๐๐ - ๒๕๕ คน |
| () ตั้งแต่ ๕ - ๙ คน | () ตั้งแต่ ๓๐๐ - ๔๕๕ คน |
| () ตั้งแต่ ๑๐ - ๑๙ คน | () ตั้งแต่ ๕๐๐ - ๕๕๕ คน |
| () ตั้งแต่ ๒๐ - ๔๙ คน | () ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป |
| () ตั้งแต่ ๕๐ - ๙๙ คน | |

๙. ท่านเคยทำงานในสถานประกอบการดังกล่าวมาแล้วเป็นเวลานานเท่าใด

- | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| () ไม่ครบ ๑๒๐ วัน | () ครบ ๑๒๐ วันขึ้นไปแต่ไม่ครบ ๑ ปี |
| () ครบ ๑ ปีขึ้นไปแต่ไม่ครบ ๓ ปี | () ครบ ๓ ปีขึ้นไป |

๑๐. ท่านเข้าทำงานโดยมีหลักฐานการสมัครงานหรือไม่

- | | |
|--------|-----------|
| () มี | () ไม่มี |
|--------|-----------|

๑๑. ท่านเข้าทำงานโดยมีการทดลองงานหรือไม่

- | | |
|-------------------|--------------------|
| () มี นาน ๓๐ วัน | () มี นาน ๑๒๐ วัน |
| () มี นาน ๖๐ วัน | () มี นาน ๑๘๐ วัน |
| () มี นาน ๙๐ วัน | () ไม่มี |

๑๒. การจ้างงานได้กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนหรือไม่

- | | |
|-----------|--------------|
| () กำหนด | () ไม่กำหนด |
|-----------|--------------|

๑๓. นายจ้างตกลงจ้างในอัตราค่าจ้างอย่างไร

- | | |
|----------------|--------------|
| () รายชั่วโมง | () รายวัน |
| () รายสัปดาห์ | () รายเดือน |
| () รายปี | () ตามผลงาน |

๑๔. ในการรับค่าจ้างมีหลักฐานการรับค่าจ้างหรือไม่

- | | |
|--------|-----------|
| () มี | () ไม่มี |
|--------|-----------|

๑๕. ในการทำงานท่านมีรายได้ประมาณเดือนละเท่าไร
 () ต่ำกว่า ๑,๓๕๐ บาท () ๑,๓๕๐ - ๑,๕๕๕ บาท
 () ๒,๐๐๐ - ๒,๕๕๕ บาท () ตั้งแต่ ๓,๐๐๐ ขึ้นไป
๑๖. นายจ้างมีการหักค่าจ้างไว้เป็นเงินสะสมหรือไม่
 () มี () ไม่มี
๑๗. นายจ้างหักค่าจ้างไว้เป็นเงินสะสมเดือนละเท่าไร
 () ต่ำกว่าร้อยละ ๕ ของเงินเดือน () ร้อยละ ๕ ของเงินเดือน
 () สูงกว่าร้อยละ ๕ ของเงินเดือน () ไม่มีการเก็บเงินสะสม
๑๘. การที่นายจ้างเก็บเงินสะสมไว้นี้ ท่านมีความพอใจหรือไม่
 () พอใจ () ไม่พอใจ () เฉย ๆ
๑๙. เมื่อท่านต้องออกจากงาน นายจ้างได้คืนเงินสะสมให้หรือไม่
 () คืนให้ทันที () คืนให้ภายหลัง () ไม่คืนให้
๒๐. นายจ้างมีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือไม่
 () มี () ไม่มี
๒๑. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างได้กำหนดขั้นตอนการลงโทษอย่างไร
 () ตักเตือนด้วยวาจา, ตักเตือนเป็นหนังสือ, ตักค่าจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง
 () ตักเตือนเป็นหนังสือ, ตักค่าจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง
 () ตักค่าจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง
 () ตักเตือนเป็นหนังสือ, เลิกจ้าง
 () เลิกจ้างทันที
 () ไม่มีขั้นตอนการลงโทษ
๒๒. ในระหว่างที่ทำงานอยู่นั้น ท่านเคยทำความผิดหรือไม่
 () เคย () ไม่เคย

๒๓. เมื่อท่านทำความผิด นายจ้างได้ลงโทษตามขั้นตอนหรือไม่
 () ลงโทษตามขั้นตอน () ไม่ลงโทษตามขั้นตอน
 () ไม่เคยลงโทษเลย
๒๔. เมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าหรือไม่
 () แจ้งล่วงหน้า ๑ สัปดาห์ () แจ้งล่วงหน้า ๑ เดือน
 () แจ้งล่วงหน้า ๒ สัปดาห์ () แจ้งล่วงหน้ามากกว่า ๑ เดือน
 () ไม่เคยแจ้งล่วงหน้าเลย
๒๕. เมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างได้เลิกจ้างตามขั้นตอนการลงโทษหรือไม่
 () ตามขั้นตอน () ไม่ตามขั้นตอน
๒๖. ท่านเคยถูกเลิกจ้างกี่ครั้งแล้ว
 () ๑ ครั้ง () ๒ ครั้ง
 () ๓ ครั้ง () มากกว่า ๓ ครั้ง
 () ครั้งนี้เป็นครั้งแรก
๒๗. ท่านถูกเลิกจ้างเนื่องจากสาเหตุอะไร
 () คนล้งงาน () ยุมหน่วยงาน
 () ปิทธิกิจการ () เกษียณอายุ
 () อ้างว่าทำความผิด () ไม่ทราบสาเหตุ
๒๘. การเลิกจ้างแต่ละครั้ง ท่านได้รับค่าชดเชยโดยไม่ต้องร้องเรียนหรือไม่
 () ได้รับ () ไม่ได้รับ
๒๙. นายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้เนื่องจากสาเหตุอะไร
 () อ้างว่าทำความผิด () ลาออกจากงานด้วยความสมัครใจ
 () ทำงานไม่ครบ ๑๒๐ วัน

๓๐. นายจ้างมักอ้างว่าท่านทำความผิดในกรณีใด

- () ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
- () จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- () ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตั้งเตือนเป็นหนังสือแล้ว ยกเว้นกรณีร้ายแรง
- () ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุขอลาอันสมควร
- () ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- () ได้รับความจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- () เรื่องส่วนตัว
- () ไม่อ้างความผิดใด ๆ
- () ไม่ทราบสาเหตุ

๓๑. เมื่อมีการอ้างความผิด ก่อนถูกเลิกจ้างนายจ้างเคยทำการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือไม่

- () เคย
- () ไม่เคย

๓๒. เมื่อมีการเลิกจ้าง ท่านเคยร้องเรียนให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่

- () เคย ๑ ครั้ง
- () เคย ๒ ครั้ง
- () เคย ๓ ครั้ง
- () เคย มากกว่า ๓ ครั้ง
- () ไม่เคยเลย ครั้งนี้เป็นครั้งแรก

๓๓. ท่านร้องเรียนต่อกรมแรงงานโดยได้รับคำแนะนำจากใคร

- () ตัวท่านเอง
- () เพื่อนบ้าน
- () ญาติ
- () สหภาพแรงงาน
- () เพื่อนร่วมงาน
- () นายจ้างทำหายให้มาร้องเรียน
- () บุคคลอื่น ๆ



๓๔. เมื่อร้องเรียนแล้วท่านได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างหรือไม่
() ได้ () ไม่ได้
๓๕. ค่าชดเชยที่ท่านได้รับนั้น ท่านนำไปใช้จ่ายในระหว่างว่างงานเป็นการเพียงพอหรือไม่
() เพียงพอ () ไม่เพียงพอ
() ไม่ทราบเพราะยังไม่เคยได้รับ
๓๖. เมื่อถูกเลิกจ้างแล้วท่านต้องใช้เวลานานเท่าใดจึงหางานใหม่ทำได้
() ประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์ () ประมาณ ๓ - ๔ สัปดาห์
() ประมาณ ๒ - ๓ สัปดาห์ () ประมาณ ๔ สัปดาห์ขึ้นไป
() ไม่ต้องใช้เวลา () ยังไม่ทราบ
๓๗. ในการร้องเรียนต่อกรมแรงงานท่านต้องการได้รับค่าชดเชยหรือต้องการกลับเข้าทำงาน
() ค่าชดเชย () กลับเข้าทำงาน
๓๘. ท่านต้องการค่าชดเชยจากนายจ้างเป็นจำนวนเท่าใด
() ตามกฎหมายกำหนด () จ่ายให้บ้างบางส่วน

ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน

๓๙. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
() ทราบ () ไม่ทราบ
๔๐. ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดเรื่องค่าชดเชยไว้ด้วย
() ทราบด้วยตนเอง () ทราบจากบุคคลอื่น
() ไม่ทราบ

๔๑. ท่านทราบและเข้าใจว่าค่าชดเชยหมายถึงอะไร
- () เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อให้ออกจากงานโดยลูกจ้าง
ไม่มีความผิด
- () เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อให้ออกจากงานโดยลูกจ้าง
มีความผิดหรือไม่ก็ตาม
- () เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างขอลาออกด้วยความสมัครใจ
- () ไม่ทราบและไม่เข้าใจ
๔๒. ท่านต้องทำงานมาเป็นเวลานานเท่าใดจึงจะมีสิทธิร้องเรียนให้นายจ้างจ่าย
ค่าชดเชยให้ได้
- () ครบ ๒๐ วัน () ครบ ๕๐ วัน
- () ครบ ๑๒๐ วัน () ครบ ๑๘๐ วัน
- () ไม่ทราบ
๔๓. เมื่อท่านลาออกจากงานด้วยความสมัครใจ ท่านมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง
หรือไม่
- () มี () ไม่มี
- () ไม่ทราบ
๔๔. ถ้านายจ้างเลิกจ้างท่านในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน ท่านมีสิทธิได้รับ
ค่าชดเชยหรือไม่
- () มี () ไม่มี
- () ไม่ทราบ
๔๕. ถ้านายจ้างมีสัญญาว่าจ้างจะจ้างท่านไว้ทำงานมีกำหนด ๑ ปี เมื่อครบ ๑ ปีแล้ว
นายจ้างเลิกจ้างท่านตามสัญญานั้น ท่านมีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างหรือไม่
- () มี () ไม่มี
- () ไม่ทราบ

๔๖. ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ค่าชดเชย ไม่ใช่บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานบ้าน และลูกจ้างที่นายจ้างจ้างไว้ทำงานโดยไม่แสวงผลกำไรในทางเศรษฐกิจ
- () ทราบ () ไม่ทราบ
๔๗. ถ้าสถานประกอบการของนายจ้างถูกไฟไหม้ นายจ้างไม่สามารถจัดหางานให้ลูกจ้างทำต่อไปได้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่
- () จ่าย () ไม่จ่าย
- () ไม่ทราบ
๔๘. ถ้าท่านทำงานครบ ๑ ปีพอดี นายจ้างได้เลิกจ้างอ้างว่ากิจการขาดทุนและยินดีจ่ายค่าชดเชยให้ท่านจะได้รับค่าชดเชยจำนวนเท่าไร
- () เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน ๑ เดือน
- () เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน ๓ เดือน
- () เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน ๖ เดือน
- () ไม่ทราบ
๔๙. กฎหมายกำหนดค่าชดเชยไว้ในอัตราที่แตกต่างกัน โดยคำนึงถึงอัตราค่าจ้างครั้งสุดท้ายของลูกจ้างแต่ละรายและระยะเวลาการทำงานของลูกจ้างแต่ละคนด้วยใช่หรือไม่
- () ใช่ () ไม่ใช่
- () ไม่ทราบ
๕๐. ท่านเห็นว่าจำนวนค่าชดเชยที่กฎหมายกำหนดนั้นเหมาะสมดีแล้วหรือไม่
- () เหมาะสมดีแล้ว () ไม่เหมาะสม
- () ไม่มีความเห็น

๕๑. การที่กฎหมายกำหนดว่าต้องทำงานครบ ๑๒๐ วัน จึงจะมีสิทธิได้รับค่าชดเชยนั้น
ท่านเห็นว่าเป็นการดีแล้วหรือไม่

() เป็นการดีแล้ว

() ไม่เป็นการดี

() ไม่มีความเห็น

๕๒. ท่านเห็นว่ากฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยนี้ควรที่จะใช้บังคับกับลูกจ้างในกิจการทุก
ประเภทหรือไม่

() ควร

() ไม่ควร

() ไม่มีความเห็น

๕๓. ท่านเห็นว่ากฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยมีข้อความแก้ไขหรือไม่

() ไม่มี

() ไม่มีความเห็น

() มี ในเรื่องต่อไปนี้ ๑.

๒.

๓.

๔.

๕.

ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกและความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน

๕๔. เมื่อท่านมาร้องเรียนต่อกรมแรงงาน เจ้าหน้าที่ได้ให้ความสะดวกในการติดต่อ
งานหรือไม่

() อำนวยความสะดวกให้เป็นอย่างดี

() ไม่อำนวยความสะดวกเลย

๕๕. เจ้าหน้าที่ให้ความเป็นกันเองดีหรือไม่

() ดี

() ไม่ดี

๕๖. ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ดำเนินการคำร้องเรียนให้เสร็จสิ้นลงอย่างรวดเร็วหรือไม่

- () รวดเร็วดี () รวดเร็วพอสมควร
() ไม่รวดเร็ว

๕๗. เจ้าหน้าที่เรียกท่านมาพบเพื่อดำเนินการคำร้องเรียนกี่ครั้งเรื่องจึงยุติได้

- () ๑ ครั้ง () ๒ ครั้ง
() ๓ ครั้ง () มากกว่า ๓ ครั้ง
() ครั้งนี้เป็นครั้งแรก

๕๘. เมื่อเจ้าหน้าที่เรียกพบบ่อยครั้ง ท่านมีความรู้สึกอย่างไร

- () กังใจและพอใจที่เจ้าหน้าที่ให้ความเอาใจใส่
() ไม่พอใจเพราะทำให้เสียเวลา
() ไม่พอใจเพราะทำให้เกิดความรำคาญ
() ไม่พอใจเพราะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
() รู้สึกเฉย ๆ

๕๙. ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ได้ให้ความเป็นธรรมแก่ท่านหรือไม่

- () เป็นธรรมดีมาก () เป็นธรรมดีพอสมควร
() ไม่ให้ความเป็นธรรมเลย () ไม่มีความเห็น

๖๐. การที่เจ้าหน้าที่ได้ให้ท่านเจรจาตกลงกับนายจ้างเอง หรือเจ้าหน้าที่เข้าเจรจaprะนีประนอมให้ท่านและนายจ้างตกลงกันได้ด้วยดีนั้น ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

- () เป็นการดี เพราะทำให้เรื่องยุติลงได้อย่างรวดเร็ว
() ไม่เป็นการดี เพราะทำให้ได้รับผลประโยชน์ไม่เต็มตามสิทธิที่ควรจะได้
() ไม่มีความเห็น

๖๑. ท่านต้องการให้มีการเจรจาประนีประนอมกันหรือไม่

- () ต้องการ () ไม่ต้องการ

๖๒. ท่านเห็นว่าเมื่อมีการร้องเรียนเกิดขึ้น นายจ้างและ ลูกจ้างควรจะพบกันหรือไม่

- () ควร () ไม่ควร
() ไม่มีความเห็น

๖๓. เมื่อท่านได้เจรจาตกลงกับนายจ้างเองทำให้ท่านได้รับความเสียหายบางส่วน ท่านคิดว่า เป็นการเพียงพอแล้วหรือสำหรับตัวท่าน ไซ้หรือไม่

- () ไซ้ () ไม่ไซ้

๖๔. การปฏิบัติเกี่ยวกับคำร้องเรียนเรื่องค่าชดเชยมีขั้นตอนหลายขั้นตอนทำให้เกิด ความยุ่งยากหรือไม่

- () ยุ่งยาก () ไม่ยุ่งยาก

๖๕. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมแรงงานควรได้รับการแก้ไขอย่างไร หรือไม่

- () ไม่ควร () ไม่มีความเห็น
() ควรแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้

๑.
๒.
๓.
๔.
๕.

๖๖. ถ้ารัฐบาลไทยจะนำระบบการประกันการว่างงานมาใช้ โดยการจัดตั้งกองทุนขึ้นเพื่อ เก็บเงินจากลูกจ้างจำนวนหนึ่งไว้เพื่อจ่ายคืนเมื่อลูกจ้างนั้นว่างงานลง ท่านเห็นว่า เป็นการดีหรือไม่

- () ดี () ไม่ดี
() ไม่มีความเห็น

๒๓. ถ้าจัดตั้งกองทุนขึ้นมาแล้ว ท่านยินดีจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนหรือไม่
() ยินดี () ไม่ยินดี
๒๔. การร้องเรียนครั้งนี้ ท่านมีความคาดหวังว่าจะได้รับค่าชดเชยหรือไม่
() คาดว่าจะได้รับตามกฎหมายกำหนด
() คาดว่าจะได้รับบางส่วน
() ไม่แน่ใจว่าจะได้รับหรือไม่

แบบสอบถามนายจ้าง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ถูกห้ตรงความเป็นจริงมากที่สุด

๑. เพศ () ชาย () หญิง
๒. อายุ () ๒๐ - ๒๙ ปี () ๔๐ - ๔๙ ปี
() ๓๐ - ๓๙ ปี () ๕๐ ปีขึ้นไป
๓. ภูมิลำเนา () กรุงเทพมหานคร () ต่างจังหวัด
๔. ระดับการศึกษา () อ่าน - เขียนไม่ได้ () ป. ๑ - ป. ๔
() อาชีวะ () ป. ๕ - ป. ๗
() อนุปริญญาหรือเทียบเท่า () ม.ศ. ๑ - ม.ศ. ๓
() ปริญญาตรี () ม.ศ. ๔ - ม.ศ. ๕
() สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการและการเลิกจ้าง

๕. ประเภทของกิจการ

- () งานพาณิชย์ () งานอุตสาหกรรม
() งานบริการ () งานขนส่ง

๖. จำนวนลูกจ้างของสถานประกอบการ

- () น้อยกว่า ๕ คน () ตั้งแต่ ๕ - ๙ คน
() ตั้งแต่ ๑๐ - ๑๙ คน () ตั้งแต่ ๒๐ - ๔๙ คน
() ตั้งแต่ ๕๐ - ๙๙ คน () ตั้งแต่ ๑๐๐ - ๒๙๙ คน
() ตั้งแต่ ๓๐๐ - ๔๙๙ คน () ตั้งแต่ ๕๐๐ - ๙๙๙ คน
() ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป

๗. สถานประกอบการของท่านเปิดดำเนินการมาเป็นเวลานานเท่าใด
- () ตั้งแต่ ๑ - ๕ ปี () ตั้งแต่ ๑๖ - ๒๐ ปี
- () ตั้งแต่ ๖ - ๑๐ ปี () ตั้งแต่ ๒๐ ปีขึ้นไป
- () ตั้งแต่ ๑๑ - ๑๕ ปี
๘. ท่านได้จัดทำให้มีหลักฐานการสมัครงานไว้หรือไม่
- () มี () ไม่มี
๙. ในการจ้างงานท่านกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนหรือไม่
- () กำหนด () ไม่กำหนด
๑๐. สถานประกอบการของท่านได้มีการทดลองงานลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่หรือไม่
- () มี กำหนด ๓๐ วัน () มี กำหนด ๑๒๐ วัน
- () มี กำหนด ๖๐ วัน () มี กำหนด ๑๘๐ วัน
- () มี กำหนด ๙๐ วัน () ไม่มีการทดลองงาน
๑๑. ท่านมีการจัดทำหลักฐานการจ่ายค่าจ้างไว้หรือไม่
- () มี () ไม่มี
๑๒. ท่านทดลองจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างอย่างไร
- () รายชั่วโมง () รายวัน
- () รายสัปดาห์ () รายเดือน
- () รายปี () ตามผลงาน
- () จ่ายทั้งรายวันและรายเดือน
๑๓. ท่านจัดให้มีการเก็บเงินสะสมจากลูกจ้างหรือไม่
- () มี () ไม่มี

๑๔. ท่านเก็บเงินสะสมจากลูกจ้างในอัตราใด
- () น้อยกว่าร้อยละ ๕ ของเดือน () ร้อยละ ๕ ของเดือน
 () มากกว่าร้อยละ ๕ ของเดือน () ไม่ได้เก็บ
๑๕. ท่านเก็บเงินสะสมจากลูกจ้างเพื่อวัตถุประสงค์อะไร
- () เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเงินเก็บไว้ใช้เมื่อออกจากงาน
 () เพื่อให้ลูกจ้างได้มีเงินเก็บไว้ชำระหนี้หรือค่าเสียหายเมื่อมีหนี้หรือทำความเสียหายแก่นายจ้าง
 () ไม่ได้เก็บ
๑๖. ท่านคืนเงินสะสมให้แก่ลูกจ้างในกรณีใด
- () ลูกจ้างลาออกด้วยความสมัครใจ
 () ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด
 () ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยมีความผิด
 () ลูกจ้างลาออกด้วยความสมัครใจหรือถูกเลิกจ้างไม่ว่าจะมีความผิดหรือไม่ก็ตาม
 () ไม่มีการคืนให้
 () ไม่ได้เก็บ
๑๗. ท่านคืนเงินสะสมให้แก่ลูกจ้างเมื่อใด
- () คืนให้ทันทีที่ลูกจ้างลาออกหรือถูกเลิกจ้าง
 () คืนให้ภายหลัง
 () ไม่คืนให้
 () ไม่ได้เก็บ
๑๘. ท่านจัดให้มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่
- () มี () ไม่มี

๑๘. ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของท่านเป็นอย่างไรบ้าง
 มี ไม่มี
๑๙. บทลงโทษกำหนดขึ้นก่อนการลงโทษอย่างไรบ้าง
 ตักเตือนด้วยวาจา, ตักเตือนเป็นหนังสือ, ตักคำจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง
 ตักเตือนเป็นหนังสือ, ตักคำจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง
 ตักคำจ้าง, พักงาน, เลิกจ้าง
 ตักเตือนเป็นหนังสือ, เลิกจ้าง
 เลิกจ้างทันที
 ไม่มีขั้นตอนการลงโทษที่แน่นอนขึ้นอยู่กับลักษณะของความผิดนั้น ๆ
๒๐. ถ้าถูกจ้างผ่านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานกรณีไม่ร้ายแรง ท่านได้มีการตักเตือนเป็นหนังสือหรือไม่
 มี ไม่มี
๒๑. เมื่อมีการตักเตือนเป็นหนังสือ ลูกจ้างแสดงปฏิกิริยาอย่างไร
 ยอมรับทราบแต่โดยดี ทำทนายให้เลิกจ้างไปเลย
 ไม่ยอมรับทราบ ไม่เคยตักเตือนเป็นหนังสือ
๒๒. เมื่อลูกจ้างไม่ยอมรับทราบในหนังสือเตือน ท่านทำประการใด
 ปิดประกาศให้ลูกจ้างทั้งหมดทราบ
 บอกเลิกจ้างทันที
 ให้ลูกจ้างอื่นประมาณ ๑ - ๒ คนลงชื่อรับทราบเป็นพยาน
 เฉย
 ไม่เคยเตือนเป็นหนังสือ

๒๔. การเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้าง ท่านจะเตือนกี่ครั้งจึงเลิกจ้าง
- () ๑ ครั้ง () ๒ ครั้ง
() ๓ ครั้ง () มากกว่า ๓ ครั้ง
๒๕. ท่านเตือนเป็นหนังสือแก่ลูกจ้างหลายครั้ง ท่านเตือนด้วยเรื่องเดียวกันหรือไม่
- () เรื่องเดียวกัน () ไม่ใช่เรื่องเดียวกัน
๒๖. เมื่อมีการทำความผิดไม่ว่าจะเป็นกรณีร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม ท่านได้ทำการสอบสวนข้อเท็จจริงจากลูกจ้างก่อนเลิกจ้างหรือไม่
- () สอบสวน () ไม่ได้สอบสวน
๒๗. เมื่อท่านต้องการเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มี ความผิดท่านได้บอกกล่าวล่วงหน้าหรือไม่
- () บอกกล่าวล่วงหน้า ๑ สัปดาห์ () บอกกล่าวล่วงหน้า ๑ เดือน
() บอกกล่าวล่วงหน้า ๒ สัปดาห์ () ไม่เคยบอกกล่าวล่วงหน้าเลย
๒๘. การบอกเลิกจ้างไม่ว่าเนื่องจากสาเหตุใดก็ตาม ท่านบอกเลิกจ้างด้วยวิธีใด
- () ด้วยวาจา () เป็นหนังสือ
๒๙. การเลิกจ้างโดยไม่มี ความผิด ท่านได้จ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่
- () จ่ายให้เท่ากับจำนวนที่กฎหมายกำหนด
() จ่ายให้มากกว่ากฎหมายกำหนด
() จ่ายให้น้อยกว่ากฎหมายกำหนด
() ไม่เคยจ่ายให้เลย
() ยังไม่เคยเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มี ความผิด
๓๐. ลูกจ้างเคยทำร้ายให้ท่านเลิกจ้างหรือไม่
- () เคย () ไม่เคย

๓๑. กรณีที่ลูกจ้างตั้งครรภ์ ท่านทำประการใด

- () โยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสมกับสภาพร่างกายของลูกจ้างนั้น
- () ให้ทำงานหน้าที่เดิม
- () เลิกจ้างเนื่องจากตั้งครรภ์
- () ไม่มีลูกจ้างหญิง
- () ไม่เคยมีลูกจ้างตั้งครรภ์

ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการของสถานประกอบการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง
กรณีค่าชดเชย

๓๒. เมื่อทราบว่าลูกจ้างไปร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ให้ท่านจ่ายค่าชดเชยให้ ท่านมีความรู้สึกอย่างไร

- () ไม่พอใจที่เจ้าหน้าที่รับคำร้องของลูกจ้าง
- () ไม่พอใจลูกจ้างเพราะเป็นการทำให้เสียชื่อเสียงและเวลา
- () พอใจที่จะได้ให้เจ้าหน้าที่ตัดสินว่าใครผิดใครถูก
- () เฉย ๆ คิดเสียว่าเป็นสิทธิของลูกจ้าง

๓๓. เมื่อเจ้าหน้าที่เรียกท่านไปชี้แจงข้อเท็จจริง ท่านทำประการใด

- () เตรียมหลักฐานต่าง ๆ ทั้งเอกสารและบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน และไปพบเจ้าหน้าที่ตามนัด
- () เลื่อนนัดเจ้าหน้าที่เป็นประจำ
- () เรียกลูกจ้างไปตกลงกันเอง
- () ไปพบโดยไม่ได้เตรียมหลักฐานอะไรเลย
- () ไม่ไปพบและไม่ติดต่อเจ้าหน้าที่เลย

๓๔. ท่านในฐานะนายจ้างไปพบเจ้าหน้าที่ด้วยตนเองหรือไม่

- () ไปด้วยตนเอง
 () มอบอำนาจให้ผู้ที่ทำงานฝ่ายบุคคลไปแทน
 () มอบอำนาจให้ทนายความประจำสถานประกอบการไปแทน
 () ว่าจ้างทนายความตามสำนักงานทนายความไปแทน
 () มอบอำนาจให้บุตรหรือญาติไปแทน

๓๕. สถานประกอบการของท่านเคยมีลูกจ้างไปร้องเรียนต่อกรมแรงงานกรณีค่าชดเชย
 ี่ครั้งแล้ว

- () ๑ - ๒ ครั้ง () ๓ - ๔ ครั้ง
 () มากกว่า ๕ ครั้ง () ไม่เคยมีเลย

๓๖. เมื่อมีการร้องเรียนแต่ละครั้ง ท่านยุติการร้องเรียนนั้นด้วยวิธีใด

- () เจรจากกลงกับลูกจ้าง () ให้เจ้าหน้าที่พิจารณาวินิจฉัย

๓๗. การร้องเรียนต่อกรมแรงงานแต่ละครั้งปรากฏผลอย่างไร

- () จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามคำชี้แจงข้อกฎหมายของเจ้าหน้าที่
 () จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างด้วยวิธีการเจรจากกลงกับลูกจ้าง
 () จ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างตามคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่
 () ไม่เคยจ่ายค่าชดเชยเลย

๓๘. ถ้าท่านไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ชั้นต้น ท่านทำประการใด

- () นำคดีสู่ศาลขอเพิกถอนคำเตือน
 () ขอให้อธิบดีกรมแรงงานพิจารณาทบทวนใหม่
 () เพิกเฉย
 () ไม่เคยไม่เห็นด้วย

๓๙. ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ดำเนินการคดีฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานหรือไม่
- () เคย ๑ - ๒ ครั้ง () เคยมากกว่า ๕ ครั้ง
- () เคย ๓ - ๔ ครั้ง () ไม่เคยเลย
๔๐. ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่ดำเนินการคดีฐานฝ่าฝืนประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานหรือไม่
- () เคย () ไม่เคย

ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน

๔๑. ท่านทราบหรือไม่ว่ามีกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- () ทราบ () ไม่ทราบ
๔๒. ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดเรื่องค่าชดเชยด้วย
- () ทราบ () ไม่ทราบ
๔๓. ท่านทราบหรือไม่ว่าค่าชดเชยหมายถึงอะไร
- () เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิด
- () เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อให้ออกจากงานโดยมีความผิดหรือไม่ก็ตาม
- () เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างขอลาออก
- () ไม่ทราบ
๔๔. กฎหมายกำหนดให้ท่านมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีใดบ้าง
- () ลูกจ้างลาออกเองด้วยความสมัครใจ
- () ลูกจ้างที่ทำงานครบ ๑๒๐ วันขึ้นไปและถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด ถ้ามีความผิดกรณีไม่ร้ายแรงต้องเตือนเป็นหนังสือก่อน และระยะเวลาที่ต้องไม่ใช้ระยะทดลองงาน
- () ลูกจ้างที่ทำงานครบ ๑๒๐ วันขึ้นไปและถูกเลิกจ้างโดยมีความผิดหรือไม่ก็ตาม
- () ไม่ทราบ

๔๕. ถ้าท่านเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในระหว่างระยะเวลาทดลองงาน ท่านต้องจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่
- () จ่าย () ไม่จ่าย
- () ไม่ทราบ
๔๖. ถ้าท่านเลิกจ้างลูกจ้างที่มีสัญญาการจ้างที่กำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนตามระยะเวลานั้น ท่านต้องจ่ายค่าชดเชยหรือไม่
- () จ่าย () ไม่จ่าย
- () ไม่ทราบ
๔๗. การทดลองทดลองงานลูกจ้างที่เข้าทำงานใหม่นั้นต้องทำเป็นหนังสือ ใช่หรือไม่
- () ใช่ () ไม่ใช่
- () ไม่ทราบ
๔๘. ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายเรื่องค่าชดเชยไม่ใช่บังคับกับลูกจ้างที่นายจ้างจ้างไว้ทำงานโดยไม่แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ
- () ทราบ () ไม่ทราบ
๔๙. ท่านทราบหรือไม่ว่ากฎหมายกำหนดค่าชดเชยไว้เป็นอัตราที่เท่ากันหรือไม่
- () เท่ากัน () ไม่เท่ากัน
- () ไม่ทราบ
๕๐. เมื่อท่านเลิกจ้างลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นเวลา ๕ ปี โดยไม่มีความผิด ท่านต้องจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่ในอัตราเท่าใด
- () จ่ายให้เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน ๓๐ วัน
- () จ่ายให้เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน ๕๐ วัน
- () จ่ายให้เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน ๑๕๐ วัน
- () จ่ายให้เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายจำนวน ๕ เดือน
- () ไม่ต้องจ่ายให้ () ไม่ทราบ

๕๑. เมื่อท่านทราบว่าลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไปแล้วมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ท่านยินดีจ่ายค่าชดเชยให้หรือต้องการรับกลับเข้าทำงาน
() จ่ายค่าชดเชย () รับกลับเข้าทำงาน

๕๒. การบอกเลิกจ้างลูกจ้างแต่ละครั้ง ท่านได้นำกฎหมายเรื่องค่าชดเชยมาพิจารณาคำยหรือไม่
() นำมาพิจารณาคำยทุกครั้ง () นำมาพิจารณาคำยบางครั้ง
() ไม่เคยนำมาพิจารณาคำยเลย () ไม่ทราบว่ามียกกฎหมาย

๕๓. กฎหมายเรื่องค่าชดเชยทำให้ท่านยับยั้งการตัดสินใจเลิกจ้างได้หรือไม่
() ได้ เพราะไม่ต้องการจ่ายค่าชดเชย
() ไม่ได้ เพราะลูกจ้างทำความผิดและได้รับการตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว
() ไม่ได้ เพราะลูกจ้างทำหยาให้เลิกจ้าง
() ไม่ได้ เพราะกิจการขาดทุน
() ไม่ได้ เพราะลูกจ้างไม่ได้ทำประโยชน์ให้เลย
() ไม่ทราบว่ามียกกฎหมาย

๕๔. การร้องเรียนของลูกจ้างแต่ละครั้ง ท่านต้องจ่ายค่าชดเชยให้ลูกจ้างทุกครั้งหรือไม่
() ทุกครั้ง () บางครั้ง
() ไม่เคยจ่ายให้เลย เพราะเป็นการเลิกจ้างที่ขอมด้วยกฎหมาย

๕๕. เมื่อเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มี ความผิด ท่านเคยจ่ายค่าชดเชยให้โดยไม่ต้องร้องเรียนต่อกรมแรงงานหรือไม่
() จ่ายให้ตามกฎหมายกำหนด () จ่ายให้บ้างบางส่วน
() ไม่เคยจ่ายให้

๕๖. ท่านบอกเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีใดเป็นส่วนมาก

- () ทุจริตก่อนหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง
- () จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- () ผ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงไม่จำเป็นต้องตักเตือน
- () ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุขอลาอันสมควร
- () ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- () ได้รับความจ้างดูตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- () ประพฤติเสื่อมเสียศีลธรรม
- () เรื่องส่วนตัว
- () คนล้นงาน
- () เกษียณอายุ

๕๗. ท่านเห็นว่ากฎหมายเรื่องค่าชดเชยมีข้อช่วยที่ใช้บังคับที่เหมาะสมดีแล้วหรือไม่

- () เหมาะสมดี
- () ไม่เหมาะสม
- () ไม่มีความเห็น

๕๘. กฎหมายเกี่ยวกับค่าชดเชยท่านเห็นว่าควรแก้ไขหรือไม่

- () ไม่ควรแก้ไข
- () ไม่มีความเห็น
- () ควรแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้

๑.

๒.

๓.

๔.

๕.

๕๘. การจ่ายค่าชดเชยเท่าที่ผ่านมามีผลกระทบกระเทือนด้านเศรษฐกิจของท่านหรือไม่
- () มีอย่างมาก () มีบ้างพอสมควร
- () ไม่มีผลแต่อย่างใด () ไม่เคยจ่ายค่าชดเชยเลย

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๖๐. เมื่อท่านไปติดต่องานเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมของลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ได้ให้ความสะดวกหรือไม่
- () อำนวยความสะดวกให้เป็นอย่างดี
- () ไม่อำนวยความสะดวกเลย
๖๑. เจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับด้วยความเป็นกันเองดีหรือไม่
- () ดี () ไม่ดี
๖๒. ท่านเห็นว่าเจ้าหน้าที่ได้ให้ความเป็นธรรมแก่ท่านดีหรือไม่
- () เป็นธรรมดีมาก () เป็นธรรมดีพอสมควร
- () ไม่ให้ความเป็นธรรมเลย () ไม่มีความเห็น
๖๓. เจ้าหน้าที่เรียกท่านไปพบเพื่อดำเนินการค่าธรรมเนียมกี่ครั้ง
- () ๑ ครั้ง () ๒ ครั้ง
- () ๓ ครั้ง () มากกว่า ๓ ครั้ง
- () ครั้งนี้เป็นครั้งแรก
๖๔. เมื่อเจ้าหน้าที่เรียกไปพบบ่อยครั้งท่านมีความรู้สึกอย่างไร
- () ดีใจและพอใจที่เจ้าหน้าที่ให้ความเอาใจใส่
- () ไม่พอใจเพราะทำให้เสียเวลา
- () ไม่พอใจเพราะทำให้เกิดความรำคาญ
- () ไม่พอใจเพราะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย
- () รู้สึกเฉย ๆ

๖๕. เมื่อมีการร้องเรียนต่อกรมแรงงาน ท่านต้องการพบกับลูกจ้างหรือไม่
 ต้องการ ไม่ต้องการ
๖๖. การดำเนินการคำร้องเรียนใช้เวลานานหรือไม่กว่าเรื่องจะยุติลงได้
 ไม่นาน มาครั้งเดียวก็ยุติ ไม่นาน ภายใน ๓๐ วัน
 นาน เกิน ๓๐ วัน
๖๗. การที่เจ้าหน้าที่จัดให้มีการเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในชั้นแรกนั้น
 ท่านต้องการให้มีการเจรจาหรือไม่
 ต้องการ ไม่ต้องการ
๖๘. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับคำร้องเรียนเรื่องค่าชดเชยมีหลายขั้นตอนทำให้เกิด
 ความยุ่งยากหรือไม่
 ยุ่งยาก ไม่ยุ่งยาก
๖๙. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีข้อควรแก้ไขหรือไม่
 ไม่มี ไม่มีความเห็น
 มีข้อแก้ไขในเรื่องต่อไปนี้
 ๑.
 ๒.
 ๓.
 ๔.
 ๕.
๗๐. ถ้ารัฐบาลไทยจะนำระบบการประกันการว่างงานมาใช้ โดยการจัดตั้งกองทุนขึ้น
 เพื่อเก็บเงินจากนายจ้างไว้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อว่างงานลงท่านเห็นว่าเป็นการดี
 หรือไม่
 ดี ไม่ดี
 ไม่มีความเห็น

๗๑. ถ้าจัดตั้งกองทุนกึ่งถาวรขึ้นมาแล้ว ท่านยินดีจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนหรือไม่
() ยินดี () ไม่ยินดี
๗๒. การร้องเรียนครั้งนี้ท่านคิดว่าจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างหรือไม่
() คิดว่าจะจ่ายให้บางส่วน () คิดว่าจะไม่จ่ายให้

ภาคผนวก ค.

ข้อร้องทุกข์ของลูกจ้าง
เพื่อขอให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า.....

อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....

ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....

ข้อร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑. ข้าพเจ้าทำงานในสถานประกอบการชื่อ.....

ประเภทกิจการ.....ตั้งอยู่เลขที่.....หมู่ที่.....

ตรอก/ซอย.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....

อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....โทรศัพท์.....

ใกล้เคียง.....มีเจ้าของ/ผู้จัดการชื่อ.....

มีลูกจ้างทั้งหมดประมาณ.....คน

๒. ข้าพเจ้าเข้าทำงานมา ตั้งแต่วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

และทำงานติดต่อดังวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....รวม.....ปี.....เดือน.....วัน

สุดท้ายข้าพเจ้าทำงานในหน้าที่.....

อยู่ในหน่วยงาน.....หัวหน้าชื่อ.....โทรศัพท์.....

ได้รับค่าจ้างคำนวณเป็นรายเดือน/วัน/ชั่วโมงละ.....บาท หรือตามผลงาน.....ละ.....บาท

และได้รับเงินอย่างอื่น.....

ข้าพเจ้าทำงานวันละ.....ชั่วโมง เริ่มตั้งแต่เวลา.....น.ถึง.....น.พัก.....ชั่วโมง

๓. นายจ้างของข้าพเจ้าปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่อง
ดังต่อไปนี้

.....
.....
.....
.....

๔. ข้าพเจ้าขอให้พนักงานตรวจแรงงานพิจารณาคำเนิการให้นายจ้างปฏิบัติให้
ถูกต้องตามกฎหมาย

(ลงชื่อ) ผู้ร้อง

ที่ มท. ๑๒๐๖/

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

.....

เรื่อง เชิญพบพนักงานตรวจแรงงาน

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง.....แผ่น

ถวาย.....ได้ไปร้องเรียน

ต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า.....

.....
.....

ฉะนั้น เพื่อทราบข้อเท็จจริงที่ถูกต้องประกอบการพิจารณาคำเนินการต่อไป จึง
ขอให้ท่านไปพบพนักงานตรวจแรงงานด้วยตนเอง ณ กรมแรงงาน ในบริเวณกระทรวงมหาดไทย
ข้างวังราชบพิธ ถนนเฟื่องนคร กรุงเทพมหานคร ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
เวลา.....น. พร้อมทั้งนำเอกสารเหล่านี้ไปด้วย

- ๑.
- ๒.
- ๓.
- ๔.
- ๕.

อนึ่ง หากท่านมีความจำเป็นไม่สามารถไปด้วยตนเองได้ ผู้รับมอบหมายจะต้อง
ทราบเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนี้ด้วยเป็นอย่างดี และมีหนังสือมอบอำนาจไปแสดงด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

พนักงานตรวจแรงงาน

ตามประกาศของคณะกรรมการฯ ฉบับที่ ๑๐๓

งานวินิจฉัยข้อร้องทุกข์

โทรศัพท์ ๒๒๑ - ๖๘๓๓, ๒๒๑ - ๖๘๓๘

คำสั่ง
ที่ มท. ๑๒๐๖/

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

.....

เรื่อง ให้ไปพบพนักงานตรวจแรงงาน

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีรายชื่อลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง.....แผ่น

ด้วย.....ได้ไปร้องเรียน

ต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า.....

.....

.....

.....

ฉะนั้น เพื่อทราบข้อเท็จจริงที่ถูกต้องประกอบการพิจารณาคำเนินการต่อไป จึงสั่ง
ให้ท่านไปพบพนักงานตรวจแรงงานด้วยตนเอง ณ กรมแรงงาน ในบริเวณกระทรวงมหาดไทย
ข้างวัดราชบพิธ ถนนเฟื่องนคร กรุงเทพมหานคร ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
เวลา.....น. พร้อมทั้งนำหลักฐานต่อไปนี้ไปให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบด้วย

๑.

๒.

๓.

- ๔.
- ๕.

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

พนักงานตรวจแรงงาน
ตามประกาศของคณะกรรมการ ฉบับที่ ๑๐๓

งานวินิจฉัยข้อร้องทุกข์

โทรศัพท์ ๒๒๑-๖๘๓๗, ๒๒๑-๖๘๓๘

หมายเหตุ ประกาศของคณะกรรมการ ฉบับที่ ๑๐๓ "ข้อ ๕ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเข้าไป
ในสถานที่ทำงาน เพื่อตรวจตรา สอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่
เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้
เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการฉบับนี้ ถ้าผู้ใดขัดขืน ให้ถือว่าเป็นความผิดฐาน
ขัดขวางเจ้าพนักงานหรือขัดคำสั่งเจ้าพนักงาน แล้วแต่กรณี"

ที่ มท. ๑๒๐๖ /

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

.....

เรื่อง เชิญพบพนักงานตรวจแรงงาน

เรียน

ตามที่.....

ได้ไปร้องเรียนต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า.....

.....

.....

พนักงานตรวจแรงงานต้องการทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมจากท่าน จึงขอให้ท่านไปพบพนักงานตรวจแรงงานด้วยตนเอง ณ กรมแรงงาน ในบริเวณกระทรวงมหาดไทย ข้างวังราชบพิธ ถนนเฟื่องนคร กรุงเทพมหานคร ในวันที่.....เดือน.....พ.ศ..... เวลา.....น.

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

พนักงานตรวจแรงงาน

ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓

งานวินิจฉัยข้อร้องทุกข์

โทรศัพท์ ๒๒๑-๖๘๓๓, ๒๒๑-๖๘๓๔

ที่ มท.๑๒๐๘/

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

.....

เรื่อง การพิจารณาข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับ.....

เรียน

ตามที่.....ได้ร้องทุกข์ต่อ

พนักงานตรวจแรงงานว่า.....

..... นั้น

พนักงานตรวจแรงงานได้สอบถามข้อเท็จจริงและพิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างผู้ร้อง
ไม่มีสิทธิ.....

และได้แจ้งผลการพิจารณาให้ลูกจ้างผู้ร้องทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

พนักงานตรวจแรงงาน

งานวินิจฉัยคำร้องทุกข์

โทรศัพท์ ๒๒๑-๖๘๓๓, ๒๒๑-๖๘๓๔

ที่ มท. ๑๒๐๘ /

กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน

.....

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง

เรียน

ตามที่ท่านได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานว่า.....

.....
.....
.....

พนักงานตรวจแรงงานได้พิจารณาเรื่องของท่านแล้ว เห็นว่าท่านมีสิทธิได้รับ.....

.....
.....

ซึ่งพนักงานตรวจแรงงานได้ออกค่าเตือนให้นายจ้างปฏิบัติแล้ว ตั้งแต่วันที่..... เดือน.....

พ.ศ..... เมื่อนายจ้างปฏิบัติตามค่าเตือนแล้วจะได้แจ้งให้ท่านทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(.....)

พนักงานตรวจแรงงาน

ฝ่ายวินิจฉัยคำร้องทุกข์

โทรศัพท์ ๒๒๑-๖๘๓๓, ๒๒๑-๖๘๓๘

ประวัติ

นางสาวภาวดี เกษมทรัพย์ เกิดวันที่ ๑ กันยายน ๒๔๙๖ จังหวัดร้อยเอ็ด
สำเร็จวิทยาศาสตร์บัณฑิต (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๑๓
เข้ารับราชการ พ.ศ. ๒๕๑๔ เข้าเป็นนิสิตบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในแผนก
วิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา สาขาสังคมสงเคราะห์ เมื่อปีการศึกษา ๒๕๑๕

ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งนักวิชาการแรงงาน ๔ กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน
กระทรวงมหาดไทย

