

หน่วยที่ 2 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การของนายจ้าง และองค์การของลูกจ้าง รวมทั้งมาตรการที่กำหนดคิให้นายจ้าง ลูกจ้าง และองค์การดังกล่าวต้องปฏิบัติต่อกันและต่อรัฐ เพื่อให้การจ้างงาน การใช้แรงงาน การประกอบกิจการและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปโดยเหมาะสม ต่างได้รับประโยชน์ที่เพียงพออันจะมีผลทำให้เกิดความสงบสุข ความเจริญ และความมั่นคงแก่นายจ้าง ลูกจ้างสังคม และ ประเทศชาติ

ลักษณะของกฎหมายแรงงาน

1. กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายทางสังคม
2. กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเอกชนและมหาชนรวมอยู่ด้วยกัน
3. กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา
4. กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

ตัวอย่าง นายจ้างให้ลูกจ้างทำข้อตกลงในสัญญาจ้างแรงงานว่า ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายในขณะที่ทำงาน ลูกจ้างจะไม่เรียกร้องเงินทดแทนใดๆ จากนายจ้าง ข้อตกลงดังกล่าวมีผลตามกฎหมายหรือไม่

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน ผู้ใดจะทำนิติกรรมใดให้ขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงานไม่ได้ ดังนั้น ข้อตกลงดังกล่าวจึงตกเป็น โฆษะใช้บังคับไม่ได้ หากลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ลูกจ้างยังมีสิทธิเรียกเงินทดแทนจากนายจ้างได้

กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานโดยตรงและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานโดยอ้อม

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานโดยตรง คือกฎหมายที่มีเจตนาคคุ้มครองลูกจ้าง หรือมีเจตนาเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แยกประเภทตามเจตนาหลัก 3 ประเภทคือ

1.1 กฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองนิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพียงฉบับเดียวคือ กฎหมายลักษณะจ้างแรงงาน บัญญัติอยู่ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 3 ลักษณะ 6 จ้างแรงงาน

1.2 กฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองลูกจ้าง

- กฎหมายคุ้มครองแรงงาน บัญญัติอยู่ในพรบ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน รวมถึงความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง

- กฎหมายเงินทดแทน บัญญัติอยู่ใน พ.ร.บ. เงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติคุ้มครองลูกจ้างกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน

- กฎหมายประกันสังคม บัญญัติ อยู่ใน พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายบัญญัติให้มีกองทุนประกันสังคมเพื่อเป็นหลักประกันในการดำรงชีวิตของลูกจ้างและครอบครัวให้มีความมั่นคงยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการช่วยเหลือลูกจ้างในรูปของประโยชน์ทดแทนประเภทต่างๆ

- กฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน บัญญัติอยู่ใน พ.ร.บ. จัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 เป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติคุ้มครองผู้หางาน และลูกจ้างซึ่งได้งาน โดยมีผลจัดหางานให้ มิให้ต้องเดือดร้อนหรือถูกเอารัดเอาเปรียบ

- กฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน บัญญัติอยู่ใน พ.ร.บ. ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 เป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยให้นายจ้างหรือสถานประกอบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานขึ้น

- กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว บัญญัติอยู่ใน พ.ร.บ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 เป็นกฎหมายซึ่งบัญญัติมาตรการควบคุมคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย และกำหนดให้อาชีพบางประเภทสงวนไว้สำหรับคนไทยเท่านั้น

- กฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว บัญญัติอยู่ใน พ.ร.บ. การประกอบธุรกิจของคนต่างด้าว พ.ศ. 2542

- กฎหมายว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพของคนพิการ ซึ่งบัญญัติอยู่ใน พ.ร.บ. การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมให้คนพิการมีโอกาสในการประกอบอาชีพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคมเท่าเทียมกับคนปกติ

- กฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งบัญญัติอยู่ใน พ.ร.บ. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 เป็นกฎหมายที่ส่งเสริมให้มีการร่วมกันออมเงินโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้างและครอบครัวเมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานหรือถึงแก่ความตาย

- กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน บัญญัติอยู่ใน พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.3 กฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

- พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- พ.ร.บ. พนักงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เจตนารมณ์เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน (ลูกจ้าง) ของรัฐวิสาหกิจนั้น

- พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานโดยอ้อม หมายถึง กฎหมายที่มีเจตนารมณ์เพื่อควบคุมการบริหารจัดการกิจกรรมบางประเภทที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ เช่น

- พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535

- พ.ร.บ. การนิคมอุตสาหกรรมในประเทศไทย พ.ศ. 2522

- พ.ร.บ. วัตถุอันตราย พ.ศ. 2535

การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน

เจ้าพนักงานผู้มีอำนาจบังคับใช้กฎหมายแรงงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

- พนักงานเจ้าหน้าที่
- พนักงานเจ้าหน้าที่ระดับผู้บังคับบัญชา
- คณะกรรมการ

การพิจารณาของเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ อาจเริ่มจาก 2 กรณี

1. เมื่อมีคำขอของบุคคลผู้เกี่ยวข้อง
2. เมื่อตรวจพบการฝ่าฝืนกฎหมายนั่นเอง

การมีคำสั่งหรือคำวินิจฉัย

1. หลักเกณฑ์ในการทำคำสั่งหรือคำวินิจฉัย

- ข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ

- ข้อกฎหมายที่อ้างอิง
- ข้อพิจารณาและข้อสนับสนุนในการใช้ดุลพินิจ

2. คำสั่งหรือคำวินิจฉัยต้องทำภายในขอบอำนาจที่กฎหมายบัญญัติไว้

การอุทธรณ์ คำสั่งหรือคำวินิจฉัย

กรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน นายจ้างต้องอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง
การดำเนินคดีอาญากับผู้ฝ่าฝืนกฎหมายแรงงาน

1. แจ้งความต่อพนักงานสอบสวน
2. พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนแล้วสรุปสำนวนส่งพนักงานอัยการเพื่อดำเนินคดี
3. พนักงานอัยการฟ้องคดีต่อศาลที่มีอำนาจชำระคดีอาญา
4. ศาลพิจารณาพิพากษา
5. การอุทธรณ์และฎีกาค่าพิพากษา

การดำเนินคดีแรงงาน

คดีที่จะฟ้องต่อศาลแรงงานได้ต้องเป็นประเภทคดีที่กฎหมายบัญญัติให้อยู่ในเขตอำนาจศาลแรงงานเท่านั้น การพิจารณาคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากการพิจารณาคดีแพ่งสามัญหลายประการ การอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานต้องอุทธรณ์ต่อศาลฎีกา

การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน

หลักการพิจารณาคดีของศาลแรงงานคือ ประหยัด สะดวก รวดเร็วและเที่ยงธรรม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

1. **การกำหนดวันนัดพิจารณา** เมื่อศาลแรงงานมีคำสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ศาลแรงงานจะต้องกำหนดวันเวลาในการพิจารณาโดยเร็ว (มาตรา 37) และไม่ควรเกิน 7 วัน นับแต่วันรับคดีไว้พิจารณา เว้นแต่จะมีเหตุจำเป็นที่ไม่อาจกำหนดให้เร็วกว่านั้นได้ แล้งแจ้งให้คู่ความทราบ
2. **การยื่นคำให้การ** เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกและสำเนาคำฟ้องแล้ว จำเลยอาจทำคำให้การเป็นหนังสือหรือให้การด้วยวาจาก็ได้ หากจำเลยประสงค์จะให้การเป็นหนังสือ จะต้องยื่นคำให้การต่อศาลแรงงานอย่างช้าในเวลาที่ศาลพิจารณา (มาตรา 37 วรรคสอง)
3. **การไกล่เกลี่ย** คดีแรงงานเป็นคดีที่มีมูลเหตุพิพาทมาจากฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายนั้น โดยปกติต้องทำงานร่วมกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน และจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงบัญญัติให้ศาลแรงงานทำหน้าที่เป็นคนกลางช่วยไกล่เกลี่ยหาช่องทางให้ทั้งสองฝ่ายตกลงปรองดองกันตั้งแต่นัดพิจารณาคดีครั้งแรก
4. **การพิจารณาคดีกรณีคู่ความไม่มาศาล**

- กรณีคู่ความไม่มาศาลแต่ได้แจ้งเหตุขัดข้องให้ศาลทราบ และศาลแรงงานเห็นว่า เหตุดังกล่าวเป็นเหตุอันสมควร ศาลแรงงานจะกำหนดวันเวลาใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล (มาตรา 40 วรรคสาม)
- การพิจารณาอนุญาตให้เลื่อนคดีเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่เกิน 7 วัน (มาตรา 45 วรรคสาม)
- กรณีโจทก์ไม่มาศาลโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่า โจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ (มาตรา 40 วรรคแรก) แต่การจำหน่ายคดี โดยยังไม่ได้วินิจฉัยชี้ขาดคดีหรือในประเด็นข้อใดแห่งคดี โจทก์มีสิทธินำคดีมาฟ้องใหม่ได้ ไม่ต้องห้ามตามกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

- กรณีจำเลยไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุขัดข้อง ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดแล้วพิจารณาคดีโจทก์ไปฝ่ายเดียว (มาตรา 40 วรรคสอง) กรณีนี้โจทก์ยังมีหน้าที่นำพยานหลักฐานเข้าสืบเพื่อพิสูจน์ข้ออ้างของตนในระหว่างการพิจารณาคดีฝ่ายเดียวนั้น

5. การสืบพยานในศาลแรงงาน กรณีการไต่ถามไต่สวนไม่เป็นผล ศาลจะต้องดำเนินการพิจารณาต่อไปเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงตามคำฟ้องและคำให้การโดยการสืบพยาน ซึ่งจะต้องดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

การกำหนดประเด็นข้อพิพาทและหน้าที่นำสืบ

- 1) ศาลจะต้องพิจารณาคำฟ้องคำให้การ
- 2) เมื่อศาลพิจารณาข้ออ้าง ข้อเถียงของคู่ความทุกฝ่ายแล้ว ศาลเห็นว่า ข้อเท็จจริงใดคู่ความรับกันแล้ว ข้อเท็จจริงนั้นจะฟังเป็นยุติธรรมตามนั้น
- 3) เมื่อศาลกำหนดประเด็นข้อพิพาทแล้ว ศาลแรงงานต้องกำหนดวันสืบพยานพร้อมทั้งกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดนำพยานหลักฐานเข้าสืบก่อน หลัง เป็นดุลพินิจของศาล

การยื่นบัญชีระบุพยาน บัญชีระบุพยานคือ รายการพยานหลักฐานต่างๆ ที่คู่ความจะนำเข้าสืบในศาล คู่ความทุกฝ่ายจะต้องยื่นบัญชีระบุพยานแก่ศาลและสำเนาให้คู่ความอื่น เพื่อคู่ความทุกฝ่ายจะสามารถเตรียมการต่อสู้คดีได้อย่างยุติธรรม การยื่นบัญชีระบุพยานในคดีแรงงานทำได้ 2 วิธี

วิธีที่หนึ่ง ศาลจดยรายการพยานหลักฐานเองแทนการยื่นบัญชีระบุพยาน โดยศาลจะสอบถาม โจทก์และจำเลยแต่ละฝ่ายว่า ประสงค์จะอ้างสืบพยานใดบ้าง แล้วจดยรายชื่อ

วิธีที่สอง ให้คู่ความเป็นผู้จัดทำบัญชีระบุพยานและยื่นต่อศาลภายในวันนั้น

วิธีสืบพยาน เมื่อพยานมาอยู่ต่อหน้าศาล และได้สาบานตนตามหลักศาสนา หรือจารีตประเพณีแห่งชาติของตน หรือกล่าวคำปฏิญาณแล้ว พยานจะต้องตอบคำถามศาลในเรื่องนาม อายุ ตำแหน่ง อาชีพ ภูมิลำเนา และความเกี่ยวข้องกับคู่ความ และประเด็นที่เกี่ยวข้อง เมื่อศาลได้ถามพยานเสร็จ จะอนุญาตให้ทนายและคู่ความซักถาม ได้

การพิจารณาคดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมมีที่มาจาก พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 49 ซึ่งบัญญัติว่า การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยแทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

1. การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หมายถึง การที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ หรือแม้จะมีสาเหตุอยู่บ้างก็ไม่ใช่สาเหตุที่จำเป็น หรือสมควรที่ถึงกับจะต้องเลิกจ้างลูกจ้างนั้น (กรณีตัวอย่าง หน้า 2-31)

2. สภาพบังคับของศาลเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

มาตรา 49 บัญญัติถึงสภาพบังคับในกรณีการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมไว้ 2 ประการคือ สั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน หรือสั่งให้นายจ้างชดเชยค่าเสียหาย

ค่าเสียหายจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมเป็นหนี้เงินซึ่งเกิดขึ้นทันทีที่เลิกจ้าง เมื่อนายจ้างเลิกจ้างโดยมิได้จ่ายค่าเสียหายให้ ย่อมได้ชื่อว่า ผิดนัดต้องเสียดอกเบี้ยร้อยละ 7.5 ต่อปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 224 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2453/2523)

3. อายุความฟ้องคดีเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม มีอายุความ 10 ปี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 193/30 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 217/2524)

การทำคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน เมื่อเสร็จการสืบพยาน แดงการณ้ปิดคดี ศาลแรงงานมีหน้าที่ต้องทำคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลา 3 วันนับแต่วันนั้น โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. **แบบของคำพิพากษาหรือคำสั่ง** คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ให้ทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปและคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดี พร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น

2. **การอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่ง** พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 50 บัญญัติว่า เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาคดีเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแดงการณ้ปิดคดีด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้น แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลา 3 วันนับตั้งแต่วันนั้น

3. **ห้ามพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า หรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง** พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 บัญญัติว่า ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า หรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความจะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

4. **ผลของคำพิพากษาหรือคำสั่ง** พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 53 คำพิพากษาหรือคำสั่งใดๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนดให้คำพิพากษา หรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

การอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน การดำเนินคดีแรงงานจะมีการพิจารณาคดีพิพากษาคดีใน 2 ชั้นศาลเท่านั้น คือ ศาลแรงงาน และศาลฎีกาแผนกคดีแรงงาน มาตรา 54 ซึ่งมีหลักเกณฑ์การอุทธรณ์ ดังนี้

1. **อุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือและต้องกล่าวไว้โดยชัดเจนซึ่งข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่จะยกขึ้นอ้างในการยื่นอุทธรณ์นั้น**

2. **อุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมาย** มาตรา 54 วรรคแรก บัญญัติว่า ภายใต้อำนาจบังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกาภายในสิบห้าวัน นับตั้งแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น

3. **ต้องเป็นข้อกฎหมายที่ได้ขึ้นว่ากันมาแล้วในศาลแรงงาน**

4. **ข้อกฎหมายที่จะอุทธรณ์ต้องเป็นสาระแก่คดีอันควรได้รับการวินิจฉัย**

การยื่นอุทธรณ์ ต้องทำภายใน 15 วัน

การอุทธรณ์ระหว่างคำสั่งพิจารณา

การยื่นอุทธรณ์ไม่เป็นการทุเลาการบังคับคดี การทุเลาการบังคับคดี เมื่อศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือมีคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดีเป็นประการใดแล้ว หากคำพิพากษาหรือคำสั่งกำหนดให้คู่ความฝ่ายใดกระทำการอย่างใด คู่ความฝ่ายนั้นมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตาม แม้คู่ความฝ่ายนั้นได้ยื่นอุทธรณ์ คัดค้านคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดตัดสินคดีของศาลแรงงานไว้ก็ตาม **การพิจารณาพิพากษาคดีของศาลฎีกา** การพิจารณาคดีของศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานต้องทำโดยเร็ว (มาตรา 56) และมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากศาลฎีกาทั่วไป 3 ประการ คือ

1. **ต้องถือข้อเท็จจริงตามที่ศาลแรงงานวินิจฉัย**

2. **กรณีข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัย** ให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมที่ศาลฎีกาแจ้งไป แล้วส่งสำนวนคืนไปยังศาลฎีกาโดยเร็ว ตามมาตรา 56

3. **ขอให้ผู้คุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็น** อาจขอให้ผู้คุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นประกอบการพิจารณาคดี ตามมาตรา 27