

กฎหมายคดีแรงงาน

บทที่ 1 บททั่วไป

มาตรา 1

กฎหมายนี้ตราขึ้นเพื่อจุดประสงค์ในการดูแลให้มีการปฏิบัติต่อกฎหมายแรงงานอย่างรวดเร็ว เหมาะสม มีโอกาส มีประสิทธิผลและเท่าเทียมกัน เพื่อคุ้มครองสิทธิและรักษาผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างและส่งเสริมความสามัคคีสมานฉันท์ระหว่างแรงงานและนายจ้าง เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขและสมบูรณ์แบบ

มาตรา 2

คำว่า "คดีแรงงาน" ตามที่กล่าวไว้ในกฎหมายนี้ หมายถึงเหตุการณ์ดังต่อไปนี้:

1. ข้อพิพาททางแพ่งที่เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ข้อตกลงแบบกลุ่ม ระเบียบการทำงาน มติการจัดการแรงงาน สัญญาจ้างแรงงาน บรรทัดฐานแรงงานและสิทธิหน้าที่ความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์
 2. ข้อพิพาททางแพ่งระหว่างนักศึกษาสหกิจศึกษา และสถาบันสหกิจศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายการดำเนินการสหกิจศึกษาในระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย การคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาและสัญญาการฝึกสหกิจศึกษาและสิทธิหน้าที่ความสัมพันธ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหกิจศึกษา
 3. ข้อพิพาทการละเมิดสิทธิอื่นเนื่องมาจากการละเมิดความเสมอภาคทางเพศในการทำงาน การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน อุบัติเหตุจากการทำงาน กิจกรรมสหภาพแรงงานและการประท้วง การห้ามประกอบกิจการแข่งขัน และข้อพิพาทการละเมิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์
- คดีแพ่งใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคดีตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน อาจฟ้องร่วมกันหรือยื่นคำฟ้องเพิ่มเติมหรือฟ้องแย้งในกรณีดังกล่าวข้างต้น

มาตรา 3

คำว่า "คนงาน" ตามที่กล่าวไว้ในกฎหมายนี้หมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้:

1. พนักงานที่ได้รับการว่าจ้างหรือบุคคลที่อยู่ใต้อำนาจบัญชาในตำแหน่งที่ได้รับค่าจ้างในการทำงานด้วยแรงงาน
2. ผู้ฝึกงานด้านเทคนิค คนงานอุปถัมภ์ นักศึกษาฝึกงาน นักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้ฝึกงานและบุคคลอื่น ๆ ในตำแหน่งที่มีคุณลักษณะคล้ายกับผู้ฝึกงานด้านเทคนิค
3. ผู้หางาน

คำว่า "นายจ้าง" ตามที่กล่าวไว้ในกฎหมายนี้หมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้:

1. บุคคลที่ว่าจ้างผู้อื่นเข้าทำงาน บุคคลที่ทำหน้าที่บริหารในนามของนายจ้าง หรือบุคคลที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและจัดการคนงานที่ถูกส่งไปตามสัญญาจัดส่ง
2. บุคคลหรือสถาบันสหกิจศึกษาที่รับสมัครผู้ฝึกงานด้านเทคนิค คนงานอุปถัมภ์ นักศึกษาฝึกงาน นักศึกษาสหกิจศึกษา ผู้ฝึกงานและบุคคลอื่น ๆ ในตำแหน่งที่มีคุณลักษณะคล้ายกับผู้ฝึกงานด้านเทคนิค
3. ผู้ที่รับสมัครผู้หางาน

มาตรา 4

เพื่อจัดการคดีแรงงาน ศาลทุกระดับจะต้องจัดตั้งศาลวิชาชีพแรงงาน (ต่อไปนี้จะเรียกว่าศาลแรงงาน) อย่งไรก็ตามศาลที่มีเจ้าหน้าที่ตุลาการจำนวนจำกัด อาจจัดตั้งแผนกเน้นพิเศษเฉพาะด้านแทนศาลแรงงานได้

ตำแหน่งของผู้พิพากษาศาลแรงงานตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน ให้คัดเลือกผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์

ที่เกี่ยวข้องด้านกฎหมายแรงงาน

สภาพลาการจะต้องกำหนดวิธีการจัดตั้งศาลแรงงานหรือแผนกเน้นพิเศษ การแบ่งงานกับศาลแพ่ง
คุณสมบัติ วิธีการและวาระการคัดเลือกผู้พิพากษาลอตจนเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 5

สำหรับคดีแรงงานโดยมีคนงานที่เป็นโจทก์หากสถานที่ที่ให้บริการแรงงานหรือสถานที่ตั้งภูมิลำเนา ที่อยู่
อาศัย สำนักงานหรือธุรกิจของจำเลยอยู่ในดินแดนของสาธารณรัฐจีน(ไต้หวัน) คดีดังกล่าวอยู่ภายใต้เขต
อำนาจการปกครองของศาลประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

หากข้อตกลงเขตอำนาจศาลใด ๆ ของกรณีแรงงานละเมิดบทบัญญัติตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนคนงาน
อาจไม่มีข้อผูกพันตามข้อตกลง

มาตรา

สำหรับคดีแรงงานที่มีคนงานที่เป็นโจทก์ ให้ศาลท้องถิ่นในภูมิลำเนา ถิ่นที่อยู่ สถานที่ธุรกิจหลักหรือ
สำนักงานหลักของจำเลยหรือสถานที่ที่โจทก์ให้บริการแรงงานมีอำนาจในการพิจารณาคดี สำหรับคดี
แรงงานที่มีนายจ้างที่เป็นโจทก์ให้ศาลท้องถิ่นในภูมิลำเนา ถิ่นที่อยู่หรือสถานที่ให้บริการแรงงานใน
ปัจจุบันหรือครั้งสุดท้ายของจำเลยมีอำนาจในการพิจารณาคดี

สำหรับกรณีที่มีนายจ้างที่เป็นโจทก์ตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน คนงานที่เกี่ยวข้องในคดีนี้อาจยื่นคำร้อง
ให้โอนคดีไปยังศาลที่มีเขตอำนาจการปกครองที่ตนเลือกก่อนที่จะเริ่มการโต้แย้งด้วยวาจา อย่างไรก็ตาม
บทบัญญัติดังกล่าว ไม่มีผลบังคับใช้กับกรณีที่ดำเนินฟ้องร้องต่อหลังจากที่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถบรรลุ
ข้อตกลงในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

อาจมีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยที่เกี่ยวข้องกับคำร้องตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน

มาตรา 7

เกี่ยวกับข้อตกลงเขตอำนาจศาลขั้นต้นสำหรับคดีแรงงาน หากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นคนงานและ
ข้อตกลงดังกล่าวไม่เป็นธรรมอย่างชัดเจน คนงานอาจยื่นคำฟ้องในศาลอื่นที่มีเขตอำนาจการปกครอง ถ้า
คนงานเป็นจำเลย อาจยื่นคำร้องขอโอนคดีไปยังศาลอื่นที่มีอำนาจพิจารณาคดีก่อนที่จะเริ่มการโต้แย้ง
ด้วยวาจาของการพิจารณาคดี อย่างไรก็ตามบทบัญญัติดังกล่าว ไม่มีผลบังคับใช้กับกรณีที่ฟ้องร้องต่อ
หลังจากที่ทั้งสองฝ่ายไม่สามารถบรรลุข้อตกลงในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

อาจมีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยที่เกี่ยวข้องกับคำร้อง ตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน

มาตรา 8

ในการจัดการคดีแรงงานศาลจะต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว กำหนดแผนการไกล่เกลี่ยหรือการพิจารณา
คดีตามคุณลักษณะของคดี และดำเนินการไกล่เกลี่ยหรือโต้แย้งด้วยวาจาในช่วงเวลาที่เหมาะสม
ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจะต้องให้ความร่วมมือโดยสุจริตกับความคืบหน้าของขั้นตอนตามที่
กล่าวไว้ในวรรคก่อน และนำเสนอข้อเท็จจริงและหลักฐานในเวลาที่เหมาะสม

มาตรา 9

คนงานอาจมาพร้อมกับผู้ช่วยที่ได้รับการคัดเลือกตามวัตถุประสงค์ที่กล่าวไว้ในข้อบังคับของสหภาพ
แรงงานหรือมูลนิธิทางกฎหมาย

และจะไม่บังคับใช้กับบทบัญญัติของวรรค 1 มาตรา 76 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่
เกี่ยวกับข้อกำหนดที่ได้อนุญาตจากหัวหน้าผู้พิพากษา

สหภาพแรงงาน มูลนิธิทางกฎหมายและผู้ช่วยตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนจะขอคำตอบแทนจากคนงาน
ไม่ได้

หากผู้ช่วยตามที่กล่าวไว้ในวรรคหนึ่งไม่เหมาะสมที่จะดำเนินคดีหรือมีพฤติกรรมการละเมิดผลประโยชน์ของ
คนงาน หัวหน้าผู้พิพากษาอาจตัดสินในระหว่างการดำเนินการโดยห้ามมิให้บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ช่วย
ให้นำบัญชีผู้ติดตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน ใช้อำนาจการเตรียมการโดยอัตโนมัติสำหรับผู้พิพากษาที่
ได้รับแต่งตั้ง

มาตรา 10

เมื่อคนงานต่างชาติที่ประกอบอาชีพตามที่กำหนดไว้ในข้อ 8 ถึงข้อ 10 วรรค 1 มาตรา 46 แห่งกฎหมาย
การจ้างงานโดยการอนุญาตจากหัวหน้าผู้พิพากษา สำหรับผู้รับผิดชอบ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์กร
บริการจัดการงานเอกชนหรือเจ้าหน้าที่ในฐานะตัวแทนที่ได้รับมอบหมายฟ้องร้องในคดีแรงงาน เมื่อ
บุคคลดังกล่าวละเมิดสิทธิหรือผลประโยชน์ผู้มอบหมาย หัวหน้าผู้พิพากษาอาจสั่งเพิกถอนการอนุญาต
เป็นตัวแทนดังกล่าว

มาตรา 11

หากการดำเนินการเกี่ยวกับการชำระเงินเป็นประจำ มูลค่าการอ้างสิทธิ์จะต้องเป็นจำนวนรายได้ทั้งหมดที่
รับมาตลอดระยะเวลาของสิทธิในการชำระเงินดังกล่าว หากไม่ได้กำหนดระยะเวลาดังกล่าวให้สันนิษฐาน
ระยะเวลาของสิทธิไว้ อย่างไรก็ตามหากระยะเวลามากกว่า 5 ปี ให้ใช้ระยะเวลา 5 ปีในการคำนวณ

มาตรา 12

หากคนงานหรือสหภาพแรงงานยื่นคำฟ้องหรือยื่นอุทธรณ์ เพื่อยืนยันการมีอยู่ของความสัมพันธ์ในการ
จ้างงาน การจ่ายเงินค่าจ้าง เงินบำนาญหรือค่าชดเชย สองในสามส่วนของค่าธรรมเนียมในการพิจารณา
คดีอาจได้รับการยกเว้นชั่วคราว

หากมีการยื่นคำร้องบังคับคดีตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนและยอดเงินในการบังคับคดีมีมากกว่า
200,000 ดอลลาร์ได้หวั่น ค่าธรรมเนียมการบังคับคดีส่วนที่เกินจะได้รับการยกเว้นชั่วคราว จะทำการ
หักคืนให้ในภายหลังจากรายรับดำเนินการ

มาตรา 13

ในกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นคำฟ้องตามมาตรา 44-1 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและ
มาตรา 42 แห่งกฎหมายนี้ หากยอดเงินหรือมูลค่าของข้อเรียกร้องมากกว่า 1,000,000 ดอลลาร์ได้หวั่น
ในส่วนที่เกินจะได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมในการตัดสินเป็นการชั่วคราว

ในกรณีที่สหภาพแรงงานยื่นคำฟ้องตามมาตรา 40 แห่งกฎหมายนี้ค่าธรรมเนียมศาลจะได้รับการยกเว้น
มาตรา 14

กรณีที่คนงานที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามเกณฑ์ของครอบครัวที่มีรายได้น้อย ครอบครัวที่มีรายได้น้อย
กลาง-น้อยตามที่กล่าวไว้ในกฎหมายสังคมสงเคราะห์ หรือครอบครัวที่มีคุณสมบัติถูกต้องตามข้อกำหนด
ของครอบครัวที่อยู่ในสถานภาพพิเศษตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 มาตรา 4 แห่งกฎหมายการช่วยเหลือ
สำหรับครอบครัวที่ตกอยู่ในสถานภาพพิเศษ คำร้องความช่วยเหลือในการดำเนินคดีจะถือว่ายากจนขั้น
แค้นไม่สามารถรับผิดชอบค่าธรรมเนียมในการดำเนินคดีได้

เมื่อคนงานหรือทายาทครอบครัวที่ยื่นคำฟ้องคดีแรงงานอันเป็นผลมาจากการประสบอุบัติเหตุจากการ
ทำงาน ศาลควรอนุญาตให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีตามคำร้อง อย่างไรก็ตามสำหรับกรณีที่ไม่มี
โอกาสชนะ ไม่เหมาะใช้กฎเกณฑ์นี้

มาตรา 15

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแรงงานให้อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายนี้ สำหรับเรื่องอื่น ๆ ที่ไม่ได้
กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ ให้ใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและกฎหมายบังคับคดีมาบังคับ

บทที่ 2 กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 16

คดีแรงงาน ก่อนฟ้องร้องคดีควรผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเสียก่อน ยกเว้นกรณีใดกรณีหนึ่งต่อไปนี้:

1. มีสถานการณ์ตามที่กล่าวไว้ในข้อ 2 ข้อ 4 หรือข้อ 5 วรรค 1 มาตรา 406 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง
2. ข้อพิพาทเกิดจากสถานการณ์ตามที่กล่าวไว้ในมาตรา 12 แห่งกฎหมายความเสมอภาคทางเพศในการทำงาน

ในกรณีที่ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในคดีตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนยื่นคำฟ้องต่อศาลโดยตรง การดำเนินการดังกล่าวจะถือว่าเป็นคำร้องเพื่อการไกล่เกลี่ย

สำหรับคดีแรงงานที่ไม่เป็นไปตามบทบัญญัติในวรรค 1 ฝ่ายที่เกี่ยวข้องอาจยื่นคำร้องไกล่เกลี่ยก่อนฟ้องคดีได้เช่นกัน

มาตรา 17

เว้นแต่กฎหมายจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นให้ศาลที่รับผิดชอบคดีแรงงานที่มีเขตอำนาจในการไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน

บทบัญญัติของวรรค 2 และวรรค 3 ของมาตรา 6 และมาตรา 7 ใช้กับกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยอนุโลม อย่างไรก็ตามหากคนงานยื่นคำร้องขอโอนคดี คำร้องดังกล่าวจะต้องดำเนินการก่อนวันไกล่เกลี่ยครั้งแรก

มาตรา 18

การขอไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและคำประกาศหรือคำอธิบายใด ๆ ในวันอื่น ๆ จะต้องดำเนินการเป็นหนังสือ อย่างไรก็ตามสำหรับกรณีที่เกี่ยวข้องกับยอดเงินหรือมูลค่าของการเรียกร้องไกล่เกลี่ยไม่เกิน 500,000 ดอลลาร์ไต้หวัน อาจดำเนินการด้วยวาจาได้

คำร้อง คำประกาศหรือคำอธิบายตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนจะต้องดำเนินการด้วยวาจาต่อหน้าศาล จำศาลจะต้องลงบันทึกปากคำพร้อมลงนามในบันทึกปากคำ

คำร้องที่เป็นหนังสือหรือบันทึกปากคำจะต้องบันทึกรายการต่าง ๆ ต่อไปนี้:

1. ชื่อ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของผู้ยื่นคำร้อง ถ้าเป็นนิติบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ จะต้องเป็นชื่อสำนักงานราชการ สำนักงานหรือสถานประกอบการ
2. ชื่อ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของคู่กรณี ถ้าคู่กรณีเป็นนิติบุคคล หน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ จะต้องเป็นชื่อสำนักงานราชการ สำนักงานหรือสถานประกอบการ
3. สำหรับผู้มีตัวแทนทางกฎหมายชื่อ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแทนทางกฎหมายกับคู่สัญญา
4. จุดประสงค์ของคำร้องและเหตุผลและข้อเท็จจริงดังกล่าว
5. หลักฐานสำหรับการพิสูจน์หรือเพื่อการชี้แจง
6. เอกสารแนบและจำนวนเอกสารดังกล่าว
7. ชื่อศาล
8. ปี เดือน วัน

ในหนังสือคำร้องหรือบันทึกปากคำควรบันทึกรายการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้:

1. เพศ วันที่เกิด อาชีพ หมายเลขเอกสารประจำตัว หมายเลขประจำตัวผู้เสียภาษี หมายเลขโทรศัพท์และ

ข้อมูลอื่น ๆ เพียงพอที่แยกแยะลักษณะเฉพาะของผู้ขอ คู่กรณี ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตัวแทนทางกฎหมาย

2. ชื่อ ภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. เรื่องที่จำเป็นสำหรับการกำหนดเขตอำนาจศาลและขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง

4. หากมีรายละเอียดของคดีอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่รอดำเนินการในศาล

5. คาดการณ์ประเด็นที่เป็นไปได้และข้อเท็จจริงและหลักฐานที่สำคัญเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าว

6. สรุปการเจรจาหรือกระบวนการอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างคู่กรณีก่อนขอให้มีการไกล่เกลี่ย

มาตรา 19

สำหรับคดีแรงงานที่เกี่ยวข้องหลายคดีศาลอาจดำเนินการไกล่เกลี่ยรวมกันไม่ว่าจะตามคำร้องหรือตามอำนาจหน้าที่

ทั้งสองฝ่ายอาจยื่นคำร้องโดยยินยอมให้รวมคดีแพ่งที่เกี่ยวข้องเข้าสู่การไกล่เกลี่ยกับคดีแรงงานและคำร้องดังกล่าวจะถือเป็นการไกล่เกลี่ยในคดีแพ่งดังกล่าวแล้ว

หากคดีแพ่งดังกล่าวที่ได้ยื่นขอไกล่เกลี่ยรวมอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาล ให้ระงับการดำเนินการทางแพ่งเดิมไว้ เมื่อการไกล่เกลี่ยบรรลุข้อตกลง กระบวนการสิ้นสุดลง หากไม่ได้ข้อยุติให้ดำเนินการตามกระบวนการต่อไป

หากคดีแพ่งที่รวมกันเพื่อการไกล่เกลี่ย หากไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาในศาล เมื่อการไกล่เกลี่ยไม่บรรลุข้อตกลง โอนการพิจารณาคดีแพ่งหรือการดำเนินการอื่น ๆ ตามความประสงค์ของคู่กรณี หากคู่กรณีไม่ประสงค์โอนคดี กระบวนการถือว่าเป็นอันสิ้นสุดลง

มาตรา 20

ศาลจะต้องสรรหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์หรือกิจการแรงงานมาเป็นการไกล่เกลี่ยแรงงาน

เมื่อศาลสรรหาสมาชิกคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนอัตราส่วนทางเพศใด ๆ ของสมาชิกในคณะกรรมการจะต้องไม่ต่ำกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการที่สรรหาทั้งหมด

เรื่องเกี่ยวกับคุณสมบัติ การสรรหา การประเมินผล การฝึกอบรม การเลิกจ้างและค่าตอบแทนของกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานจะกำหนดโดยสภาตุลาการ

ให้นำบทบัญญัติประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งที่เกี่ยวกับการตัดสิทธิของเจ้าหน้าที่ศาลมาใช้บังคับกับกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 21

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานให้ดำเนินการผ่านคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาศาลแรงงาน 1 คนและกรรมการไกล่เกลี่ย 2 คน

กรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนจะต้องได้รับมอบหมายจากศาลหลังจากการประเมินผลการเรียนรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพและองค์ประกอบที่เหมาะสมของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานและเรื่องอื่น ๆ

กรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานบนพื้นฐานความยุติธรรมและเป็นกลาง

เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานของกรรมการไกล่เกลี่ยจะกำหนดโดยสภาตุลาการ

มาตรา 22

ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะไม่รับฟ้องคำร้องไกล่เกลี่ยที่ผิดกฎหมาย อย่างไรก็ตามหากการฝ่าฝืนสามารถ

แก้ไขได้ ศาลจะสั่งให้มีการแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด

ให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานตัดสินในเรื่องต่อไปนี้ด้วย:

1. การพิจารณาคดีเกี่ยวกับอำนาจตุลาการ

2. การพิจารณาคดีเกี่ยวกับเขตอำนาจศาล

ห้ามมิให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานตัดสิน ไม่รับคำร้องขอไกล่เกลี่ยเนื่องจากไม่สามารถไกล่เกลี่ยได้ หรือไม่จำเป็นต้องไกล่เกลี่ยอย่างชัดเจนหรือไม่มีโอกาสบรรลุตามข้อตกลง

หรือกรณีที่มีการไกล่เกลี่ยโดยหน่วยงานไกล่เกลี่ยอื่นที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย แต่ไม่ประสบความสำเร็จ
มาตรา 23

เมื่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานดำเนินการไกล่เกลี่ย ให้ผู้พิพากษาของคณะกรรมการดังกล่าวเป็นผู้สั่งการ

ผู้พิพากษาของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานจะเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการไกล่เกลี่ยให้รวดเร็วตามอำนาจหน้าที่ จะต้องกำหนดช่วงเวลาสำหรับการไกล่เกลี่ยครั้งแรกภายใน 30 วันหลังจากยื่นคำร้องไกล่เกลี่ย ยกเว้นจะมีสถานการณ์ตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 และวรรค 2 ของมาตราก่อนหรือมีเหตุผลพิเศษอื่น ๆ

มาตรา 24

ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ควรจะสรุปภายใน 3 ช่วงเวลาภายในเวลา 3 เดือน ยกเว้นจะมีกรณีพิเศษ

ทุกฝ่ายจะต้องส่งข้อเท็จจริงและหลักฐานโดยเร็วที่สุด การส่งทั้งหมดจะต้องแล้วเสร็จก่อนสิ้นสุดในช่วงเวลาครั้งที่ 2 ยกเว้นมีเหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง

คณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานจะรับฟังคำแถลงของคู่กรณีโดยเร็วที่สุด เรียบเรียงประเด็นและหลักฐานที่เกี่ยวข้องและแจ้งให้คู่กรณีทราบถึงผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ของการดำเนินคดีตามเวลาที่เหมาะสม และอาจมีการสอบสวนข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่จำเป็นตามคำร้องหรือตามอำนาจหน้าที่

ในส่วนของผลการสอบสวนพยานหลักฐานตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน คู่กรณีไกล่เกลี่ยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่รับทราบพยานหลักฐานดังกล่าวให้มีโอกาสได้มาให้คำแถลงต่อหน้าศาล

มาตรา 25

ขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจะไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ อย่างไรก็ตามหากคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานเห็นว่าเหมาะสมบุคคลที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อคดี อาจได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมฟังการไกล่เกลี่ยได้

สำหรับกรณีพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการละเมิดบทบัญญัติมาตรา 12 ของกฎหมายความเสมอภาคทางเพศในการทำงาน หลังจากประเมินและพิจารณารายละเอียดของเหตุการณ์ สภาพร่างกายจิตใจและความปรารถนาของคนงานแล้ว คณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงาน หากเห็นว่าเหมาะสมอาจใช้วิธีแยกตัวโดยใช้การปิดบังหรืออุปกรณ์วิดีโอในการดำเนินการไกล่เกลี่ย

มาตรา 26

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เมื่อทุกฝ่ายบรรลุข้อตกลงและมีการบันทึกหลักฐาน ให้ถือว่าการไกล่เกลี่ยประสบความสำเร็จ

การไกล่เกลี่ยที่บรรลุตกลงตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน มีผลบังคับทางกฎหมายเช่นเดียวกับการตัดสินคดีถึงที่สุดแล้ว

มาตรา 27

คณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานอาจวางแผนและกำหนดเงื่อนไขของการไกล่เกลี่ยเพื่อแก้ไขคดีโดย
ความยินยอมของทั้งสองฝ่าย

เงื่อนไขการไกล่เกลี่ยตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน เว้นแต่ทั้งสองฝ่ายจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น จะพิจารณา
โดยการยึดตามความคิดเห็นส่วนใหญ่ของคณะกรรมการเป็นหลัก เกี่ยวกับความคิดเห็นหลากหลาย โดย
ความเห็นต่างไม่เกินครึ่ง ให้กำหนดใช้ความคิดเห็นที่มีจำนวนเห็นชอบสูงกว่า

เงื่อนไขของการไกล่เกลี่ยจะต้องบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรรวมถึงให้ระบุปีเดือนวัน หรือศาลาบันทึก
ไว้ในขั้นตอนการไกล่เกลี่ย

เมื่อเงื่อนไขการไกล่เกลี่ยดังกล่าวลงนามโดยผู้พิพากษาและสมาชิกคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานทุก
คนแล้วให้ถือว่าการไกล่เกลี่ยบรรลุข้อตกลง

เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมลายมือชื่อของผู้พิพากษาและสมาชิกคณะกรรมการไกล่เกลี่ย
แรงงานทุกคนตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน ให้ถือเป็นหลักฐานบันทึกการไกล่เกลี่ย

สำหรับลายมือชื่อตามที่กล่าวไว้ใน 2 วรรคก่อนหน้านี้ หากคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานไม่สามารถลง
นามได้ด้วยเหตุผลใด ๆ ให้ผู้พิพากษาระบุเหตุผลไว้ หากผู้พิพากษาไม่สามารถลงนามได้ ให้
คณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานระบุเหตุผลดังกล่าวไว้

มาตรา 28

หากทั้งสองฝ่ายไม่สามารถบรรลุข้อตกลงในการไกล่เกลี่ยได้ คณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานจะต้อง
พิจารณาเหตุการณ์ทั้งสิ้นตามอำนาจหน้าที่ และให้ข้อเสนอที่เหมาะสมบนพื้นฐานของผลประโยชน์ที่
สมมูลของทั้งสองฝ่าย โดย ไม่ละเมิดขอบเขตของเจตนาหลักของทั้งสองฝ่าย

ข้อเสนอตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน อาจยืนยันสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย สั่งชำระเงิน ส่งมอบสิ่งของ
เฉพาะหรือการชำระบรรพชัลอื่น ๆ หรือเพื่อกำหนดการดำเนินการที่เหมาะสมสำหรับการแก้ไขข้อ
ขัดแย้งด้านแรงงานเฉพาะส่วน พร้อมให้ระบุเหตุผลและวัตถุประสงค์หลักของข้อเสนอ และลงนามโดยผู้
พิพากษาและคณะกรรมการทั้งหมด

เมื่อคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานเห็นว่าเหมาะสม คณะกรรมการอาจบอกกล่าวด้วยวาจาถึง
เนื้อหาและเหตุผลของข้อเสนอที่เหมาะสมในระหว่างไกล่เกลี่ยที่ทุกฝ่ายได้เข้าร่วม และให้ศาลาบันทึก
รายละเอียดข้อเสนอของการไกล่เกลี่ยลงในบันทึกการไกล่เกลี่ย

ข้อเสนอที่เหมาะสมในวรรค 1 อนุโลมให้ใช้บทบัญญัติของวรรค 2 และวรรค 5 ของมาตราก่อนหน้านี้

มาตรา 29

นอกเหนือจากคำบอกกล่าวที่นำเสนอตามบทบัญญัติของวรรค 3 ของมาตราก่อน ข้อเสนอที่เหมาะสม
จะต้องส่งไปยังคู่กรณีและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ย
คู่กรณีและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยอาจยื่นคัดค้านได้ภายใน 10 วันนับจากวัน
ได้รับหนังสือหรือได้รับข้อเสนอตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนภายในระยะเวลาที่ไม่เปลี่ยน
หากมีการคัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคก่อนตามกฎหมาย การไกล่เกลี่ยจะถือว่าไม่
ประสบความสำเร็จ ศาลจะบอกกล่าวหรือแจ้งแก่คู่กรณีและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เข้าร่วมในการไกล่
เกลี่ย หากไม่มีการคัดค้านภายในระยะเวลาที่กำหนดตามกฎหมาย การไกล่เกลี่ยจะถือว่าสำเร็จภายใต้
ข้อเสนอดังกล่าว

ถ้าการไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จตามที่กำหนดไว้ในวรรคก่อน เว้นแต่ผู้ทำการไกล่เกลี่ยจะยื่นคำร้องคัดค้าน
ต่อศาลเกี่ยวกับการดำเนินการฟ้องคดีต่อไปภายใน 10 วันภายในเวลาที่ไม่เปลี่ยนหลังจากได้รับการบอก
กล่าวหรือรับแจ้งผลการไกล่เกลี่ยคดีจะดำเนินการฟ้องร้องต่อไป และให้ถือว่าการดำเนินคดีได้เริ่มต้น

แล้วเมื่อมีการยื่นคำร้องไกล่เกลี่ย ข้อกำหนดนี้ยังใช้กับกรณีที่มีการดำเนินการก่อนข้อเสนอที่เหมาะสมส่งถึงตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 สำหรับกรณีที่การยื่นคำฟ้องเพื่อการไกล่เกลี่ย ผลทั้งหมดที่เกิดจากการยื่นคำฟ้องยังคงมีผลอยู่

ดำเนินขั้นตอนการฟ้องร้องต่อตามกรณีที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนหน้านี ให้ผู้พิพากษาที่มีส่วนร่วมในคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานเป็นประธานในการพิจารณาคดีเดียวกันด้วย

มาตรา 30

ในระหว่างที่ดำเนินการไกล่เกลี่ย จะต้องไม่นำคำแนะนำที่ได้รับจากกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานหรือผู้พิพากษาและคำแถลงหรือข้อตกลงของฝ่ายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อตนเอง มาเป็นเหตุผลในการตัดสินเมื่อคดีดังกล่าวไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ

หากคำแถลงหรือข้อตกลงตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน ได้รับการจัดทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการเรียกร้อง ข้อเท็จจริง หลักฐานหรือรายการอื่น ๆ ที่ถูกลงโทษ คู่กรณีมีภาระผูกพันตามข้อกำหนดดังกล่าว อย่างไรก็ตามกฎนี้จะมีข้อยกเว้นหากมีข้อตกลงที่ไม่ยุติธรรมอย่างเห็นได้ชัด มีการแก้ไขด้วยความยินยอมของฝ่ายต่าง ๆ เป็นเหตุการณ์ที่ไม่สามารถโต้แย้งได้สำหรับคู่สัญญาหรือสถานการณ์อื่น ๆ

มาตรา 31

หลังจากพิจารณาอย่างรอบคอบแล้ว หากคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานเห็นว่า การไกล่เกลี่ยไม่เอื้อต่อการยุติข้อพิพาทอย่างรวดเร็วและเหมาะสม หรือหากคณะกรรมการไม่สามารถเสนอข้อเสนอที่เหมาะสมได้ตามอำนาจหน้าที่ การไกล่เกลี่ยจะถือว่าไม่ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้คณะกรรมการจะบอกกล่าวหรือแจ้งให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ

บทบัญญัติของวรรค 4 และวรรค 5 ของมาตรา 29 ใช้บังคับโดยอนุโลมกับกรณีที่การไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จหรือสถานการณ์อื่น ๆ ตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน

บทที่ 3 ขั้นตอนการดำเนินคดี

มาตรา 32

สำหรับคดีแรงงานโดยทั่วไปศาลจะสรุปการโต้แย้งด้วยวาจาภายใน 1 ครั้งและการพิจารณาคดีครั้งแรกควรสรุปภายใน 6 เดือน อย่างไรก็ตามกรณีที่คดีมีความซับซ้อนหรือเมื่อการพิจารณาคดีจำเป็นต้องใช้เวลานานขึ้น ให้ยกเว้นไม่อยู่ในการใช้กฎเกณฑ์นี้

สำหรับการเตรียมการของวันโต้แย้งด้วยวาจาศาลควรชี้แจงประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยเร็วที่สุดและอาจใช้มาตรการต่อไปนี้:

1. สั่งให้คู่กรณีให้คำแถลงเพิ่มเติมเป็นลายลักษณ์อักษร นำเสนอพยานเอกสารและพยานวัตถุที่เกี่ยวข้อง หากจำเป็นให้แจ้งคู่กรณีทราบถึงกำหนดเวลาและผลลัพธ์ในการสูญเสียสิทธิ
2. ขอให้องค์กรหรือบุคคลทางกฎหมายของรัฐจัดหาเอกสารที่เกี่ยวข้องหรือข้อมูลที่เป็นทางการอื่น ๆ
3. สั่งให้คู่กรณีมาปรากฏตัวด้วยตนเอง
4. แจ้งให้พยานและพยานผู้เชี่ยวชาญตามที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งกล่าวถึงมาปรากฏตัวในวันที่มีการโต้แย้งด้วยวาจา
5. เชิญกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานเข้าร่วมปรึกษาหารือ

ศาลควรแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบถึงการดำเนินการใด ๆ ตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน

สำหรับคดีแรงงานที่เกิดขึ้นเนื่องจากการละเมิดบทบัญญัติมาตรา 12 แห่งกฎหมายความเสมอภาคทางเพศในการทำงาน หลังจากศาลประเมินและพิจารณารายละเอียดของเหตุการณ์ สภาพร่างกายแ จิตใจ

และความปรารถนาของคณงานแล้วเห็นว่าเหมาะสม ศาลอาจสั่งห้ามจัดให้มีการพิจารณาคดีในที่สาธารณะ หรือใช้มาตรการแยกตัวโดยใช้สิ่งปิดบัง หรืออุปกรณ์วิดีโอในการดำเนินการไกล่เกลี่ย
มาตรา 33

เพื่อรักษาความเป็นธรรมในการพิจารณาคดีแรงงานศาลจะต้องชี้แจงให้คู่กรณีนำเสนอข้อเท็จจริงที่จำเป็นและศาลอาจตรวจสอบหลักฐานที่จำเป็นตามอำนาจหน้าที่
หากคณงานและนายจ้างใช้แบบฟอร์มสัญญาทำเป็นหลักฐานสัญญา หากพบว่าสัญญาดังกล่าวไม่ยุติธรรม
อย่างเห็นได้ชัด คณงานไม่มีภาระผูกพันตามสัญญาดังกล่าว

มาตรา 34

เมื่อศาลได้รับฟังการพิจารณาคดีแรงงาน อาจพิจารณาข้อเท็จจริงหลักฐานและข้อมูลการจัดการหรือข้อเสนอในการแก้ปัญหาที่เหมาะสม ซึ่งสอบสวนโดยผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบที่ได้จัดตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะกรรมการไกล่เกลี่ยแรงงานของศาล
สถานการณ์ตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อนจะต้องให้คู่กรณีมีโอกาสในการโต้แย้ง

มาตรา 35

สำหรับกรณีที่คณงานร้องขอ นายจ้างมีหน้าที่ต้องจัดเตรียมเอกสารตามที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 36

หากผู้ถือเอกสารหรือวัตถุที่ต้องตรวจสอบหรือข้อมูลที่เป็นสำหรับการตรวจสอบ มีการฝ่าฝืนคำสั่งศาลในการส่งมอบวัตถุดังกล่าวโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ศาลอาจสั่งปรับเงินไม่เกิน 30,000 ดอลลาร์
ได้ทันที หากจำเป็นศาลอาจมีคำสั่งให้มีมาตรการบังคับ

บทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับดำเนินสิทธิการเรียกร้องให้ส่งมอบสิ่งต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายการบังคับคดี อนุโลมให้ใช้มาตรการบังคับตามที่อธิบายไว้ในวรรคก่อน

คำวินิจฉัยตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 อาจอุทธรณ์ได้ การดำเนินการตามคำวินิจฉัยที่เรียกเก็บค่าปรับ ให้
ระงับบังคับกรณีคดีอยู่ระหว่างการอุทธรณ์

เพื่อให้ศาลพิจารณาว่าผู้ถือเอกสาร วัตถุที่จะตรวจสอบหรือข้อมูลที่เป็นสำหรับการตรวจสอบตามที่
กล่าวไว้ในวรรค 1 มีเหตุผลอันสมควรที่จะไม่ให้หรือไม่ หากมีความจำเป็นศาลอาจมีคำสั่งให้ผู้นั้นส่ง
มอบด้วยวิธีการที่ไม่เปิดเผย

เมื่อคู่กรณีฝ่าฝืนคำสั่งตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ศาลอาจพิจารณาว่าข้อเท็จจริง
ที่พยานหลักฐานดังกล่าวควรพิสูจน์ได้ว่าเป็นความจริง

มาตรา 37

ในข้อพิพาทเรื่องค่าจ้างระหว่างคณงานและนายจ้างหากพิสูจน์ได้ว่าคณงานได้รับเงินจากนายจ้างตาม
ความสัมพันธ์ในการทำงาน ให้สันนิษฐานว่าเป็นค่าตอบแทนของคณงานจากการทำงาน

มาตรา 38

ชั่วโมงการทำงานที่บันทึกไว้ในใบบันทึกเวลาทำงานของคณงาน ให้สันนิษฐานว่าคณงานได้ปฏิบัติหน้าที่
โดยได้รับอนุญาตจากนายจ้างในช่วงเวลาดังกล่าว

มาตรา 39

สำหรับคดีแรงงานที่คณงานยื่นคำฟ้อง และศาลมีคำสั่งให้นายจ้างดำเนินการหรือไม่ดำเนินการบางอย่าง
ศาลอาจสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยเพิ่มเติมตามที่ศาลกำหนด หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งภายใน
ระยะเวลาที่กำหนดหลังจากที่คำพิพากษาสิ้นสุดลง

บทบัญญัติของวรรค 2 มาตรา 222 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งจะใช้บังคับกับวรรคก่อน โดยอนุโลมเมื่อศาลตัดสินให้ชดใช้ค่าชดเชยตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน หากสถานการณ์ตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 ได้ล่วงเลยเวลาที่กำหนดโดยศาล คนงานจะยื่นคำร้องให้บังคับคดีให้กระทำหรือละเว้น

มาตรา 40

ภายใต้ขอบเขตวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน สำหรับนายจ้างที่มีการละเมิดสิทธิผลประโยชน์ของสมาชิกส่วนใหญ่ ให้สหภาพแรงงานดำเนินการยื่นฟ้องร้องแทนได้

ในการดำเนินคดีตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน ควรจะแต่งตั้งทนายความเพื่อเป็นตัวแทนในการดำเนินคดี หากสหภาพแรงงานยื่นคำฟ้องคดีโดยละเมิดผลประโยชน์ของสมาชิกศาลจะตัดสินไม่รับฟ้องคดีดังกล่าว การถอน การละทิ้งหรือการประนีประนอมคดีตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 จะต้องได้รับความเห็นชอบจากศาล

ค่าตอบแทนทนายความตามที่กล่าวไว้ในวรรค 2 เป็นส่วนหนึ่งของค่าธรรมเนียมในการดำเนินคดีและจะต้องกำหนดจำนวนเงินสูงสุด มาตรฐานการชำระเงินให้ศาลตุลาการกำหนดโดยพิจารณาความเห็นของกระทรวงยุติธรรมและเนติบัณฑิตยสภาประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

อนุโลมให้นำบทบัญญัติใน 4 วรรคก่อนหน้า อนุโลมการใช้กับขั้นตอนไกล่เกลี่ยของเหตุการณ์ตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1

มาตรา 41

เมื่อสหภาพแรงงานได้รับการแต่งตั้งให้เริ่มดำเนินการฟ้องคดีให้กับสมาชิกตามวรรค 1 มาตรา 44-1 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งอาจยื่นคำร้องเพิ่มเติมก่อนที่จะสิ้นสุดการโต้แย้งตัววาจาในการพิจารณาของศาลชั้นต้น และขอให้มีการคำพิพากษาโดยเปิดเผยยืนยันการมีอยู่ของข้อกำหนดพื้นฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการเรียกร้องและความสัมพันธ์ทางกฎหมายระหว่างบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งและจำเลย

เกี่ยวกับการฟ้องร้องเพิ่มเติมตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน ศาลจะต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการโต้แย้งและการตัดสิน ก่อนที่การตัดสินเกี่ยวกับข้อฟ้องร้องเพิ่มเติมจะสิ้นสุดลง การดำเนินการฟ้องร้องคดีเดิมอาจถูกระงับโดยศาล

การเรียกร้องเพิ่มเติมตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 จะไม่มีค่าธรรมเนียมทางศาลเพิ่มเติม

บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ยื่นข้อเรียกร้องเพิ่มเติมตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 จำกัดทำได้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น

มาตรา 42

เมื่อผู้ได้รับการแต่งตั้งยื่นคำร้องเพิ่มเติมตามบทบัญญัติของวรรค 1 ของมาตราก่อน ศาลอาจขอความยินยอมจากผู้ได้รับการแต่งตั้ง หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งอาจยื่นคำร้องตามที่ศาลเห็นสมควร จะประกาศต่อสาธารณะ เพื่อแจ้งให้คนงานอื่นที่มีผลประโยชน์ร่วมกันบนพื้นฐานของสาเหตุเดียวกัน อาจส่งหนังสือคำร้องรวมถึงรายการต่อไปนี้ เพื่อรวมคดีภายในระยะเวลาที่กำหนด:

1. ผู้ยื่นคำร้องขอรวมคดี จำเลยและผู้แทนโดยชอบธรรม
2. หมายเลขคดีที่ต้องการรวมด้วยกัน
3. การเรียกร้องและเหตุผลข้อเท็จจริงและหลักฐานดังกล่าว
4. คำชี้แจงในเรื่องที่จะต้องลงคำพิพากษา

คนงานอื่นที่มีผลประโยชน์ร่วมกันอาจร้องต่อศาลเพื่อประกาศต่อสาธารณะได้ตามบทบัญญัติของวรรค

ตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน

ให้ถือว่าผู้ที่ยื่นคำร้องขอรวมคดีตามความที่กล่าวไว้ในวรรค 1 ได้รับการแต่งตั้งแล้ว

บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งภายใน 30 วันหลังจากการตัดสินใจสำหรับการเรียกร้องเพิ่มเติมสิ้นสุดลงตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 ของมาตรา 44-1 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง จะต้องยื่นคำร้อง เพื่อประกาศการเรียกร้องทั้งหมดที่จะต้องพิจารณาในนามของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งทั้งหมด และชำระค่าธรรมเนียมของศาลตามกฎหมาย

ในกรณีตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน ผู้ที่ยื่นคำร้องรวมคดีให้ถือว่าได้ดำเนินคดีในขณะที่ยื่นคำร้องรวมคดีแล้ว

บทบัญญัติของมาตรา 44-2 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง อนุโลมให้นำมาใช้กับขั้นตอนการยื่นคำร้องรวมคดีโดยอนุโลม เว้นแต่กฎหมายนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

หากฝ่ายที่ได้รับการแต่งตั้งตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 ปฏิเสธที่จะให้ความยินยอม ศาลอาจประกาศต่อสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ของตน เพื่อแจ้งให้คนงานอื่นที่มีผลประโยชน์ร่วมกันทำการฟ้องร้อง และร่วมพิจารณาคดีโดยศาล

มาตรา 43

หลังจากหักค่าธรรมเนียมในการดำเนินคดีที่จำเป็นออกจากค่าชดเชยที่ได้รับจากการฟ้องร้องตามที่กล่าวไว้ในมาตรา 44-1 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและมาตรา 42 สหภาพแรงงานจะต้องส่งมอบยอดเงินเหลือให้กับคนงานที่ได้รับการแต่งตั้งหรือคนงานที่ถือว่าได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้จะขอรับค่าตอบแทนไม่ได้

มาตรา 44

เมื่อมีการตัดสินลงโทษนายจ้างคำร้องขอค่าชดเชยของคนงาน ศาลจะประกาศการบังคับคดีชั่วคราวตามอำนาจหน้าที่ตน

ในกรณีตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน ศาลจะต้องประกาศในเวลาเดียวกันว่านายจ้างสามารถให้การค้ำประกันหรือวางสิ่งที่ยึดหรือเพื่อละเว้นการบังคับคดีชั่วคราว

คดีฟ้องที่เกิดจากสหภาพแรงงานภายใต้มาตรา 44-1 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและมาตรา 42 แห่งกฎหมายนี้ อนุโลมให้ใช้บทบัญญัติของ 2 วรรคที่กล่าวข้างต้น

มาตรา 45

หากคนงานคัดค้านคำตัดสินตามมาตรา 44-1 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งและมาตรา 42 แห่งกฎหมายนี้และถอนการแต่งตั้งก่อนที่ระยะเวลาอุทธรณ์ของสหภาพแรงงานจะสิ้นสุดลง คนงานอาจยื่นอุทธรณ์ด้วยตนเองตามกฎหมาย

เมื่อได้รับคำตัดสินแล้ว สหภาพแรงงานจะต้องแจ้งผลการตัดสินให้คนงานทราบทันทีและจะต้องแจ้งให้คนงานทราบเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 7 วันเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าจะยื่นอุทธรณ์หรือไม่

คนงานส่วนใหญ่ที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงานได้ในระหว่างการทำงานตามกฎหมายสหภาพแรงงาน อาจเลือกสหภาพแรงงานที่เป็นองค์กรพันธมิตรกันเป็นผู้รับการแต่งตั้งเพื่อฟ้องคดี อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวต้องอยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามที่กล่าวไว้ในข้อบังคับ และตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการให้บริการด้านแรงงานหรือ

ภูมิลาเนา ที่อยู่อาศัย ธุรกิจหลัก สำนักงานหลักของนายจ้างตั้งอยู่ในพื้นที่ขององค์กร

คนงานส่วนใหญ่ที่มีผลประโยชน์ร่วมกันซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเดียวกันขณะออกจากงานหรือเกษียณอายุงาน อาจแต่งตั้งสหภาพแรงงานดังกล่าวเป็นผู้ได้รับเลือกให้ทำการฟ้องร้อง หากอยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานดังกล่าว

บทบัญญัติของวรรค 2 และวรรค 3 มาตรา 44-1 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง และ
บทบัญญัติของกฎหมายนี้เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่ยื่นคำฟ้องในฐานะคู่กรณีที่ได้รับการแต่งตั้งสำหรับ
สมาชิกตามบทบัญญัติของวรรค 1 มาตรา 44-1 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง อนฺโถมให้
ใช้บังคับกับการดำเนินการทางกฎหมายที่กล่าวไว้ถึงในวรรค 3 และวรรค 4

บทที่ 4 การดำเนินการลงโทษชั่วคราว

มาตรา 46

เมื่อคนงานยื่นคำร้องขอให้ตัดสินเกี่ยวกับข้อพิพาททางแพ่งตามกฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทการ
จัดการแรงงาน อาจยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขออายัดชั่วคราว คำสั่งชั่วคราว หรือคำสั่งระงับสถานะชั่วคราว
ก่อนศาลตัดสินคดี

หลังจากคนงานได้รับหนังสือคำพิพากษาแล้วคนงานยื่นคำร้องในกรณีของคำพิพากษา ให้ทำการอายัด
ชั่วคราว คำสั่งชั่วคราวหรือคำสั่งห้ามสถานะชั่วคราวเพื่อสงวนการบังคับคดีหรือมิให้ความเสียหายขยาย
ออกไป ขอให้ศาลมีคำสั่งให้อายัดชั่วคราว คำสั่งชั่วคราวหรือคำสั่งระงับสถานะชั่วคราว กรณีอย่างใด
อย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ สามารถใช้คำวินิจฉัยแทนคำร้องและอายัดชั่วคราว คำสั่งชั่วคราวหรือคำสั่งระงับ
สถานะชั่วคราวได้เพื่ออธิบายเหตุผลในการจัดการ ศาลจะไม่สั่งให้คนงานจัดหาหลักประกันก่อนที่จะ
ดำเนินการเพื่อเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นสำหรับการลงโทษชั่วคราว:

1. คำพิพากษาก่อนได้รับการอนุมัติจากศาล
2. นายจ้างฟ้องคดีแพ่งต่อศาลโดยอาศัยเหตุการณ์เดียวกันกับคำพิพากษา

ก่อนที่การตัดสินจะสิ้นสุดบทบัญญัติของวรรค 1 มาตรา 529 ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ
แพ่งจะไม่ใช้บังคับกับ 2 วรรคก่อนสำหรับการตัดสินใจที่ไม่ได้รับการอนุมัติจากศาล หากคนงานยื่นคำ
ฟ้องตามคำพิพากษายกใน 30 วันหลังจากได้รับการแจ้ง ไม่เหมาะใช้บังคับกับบทบัญญัติวรรค 4
มาตรา 50 แห่งกฎหมายการระงับข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 47

หากคนงานยื่นคำร้องสำหรับการอายัดชั่วคราวคำสั่งห้ามชั่วคราวหรือคำสั่งห้ามเกี่ยวกับสถานะชั่วคราว
เพื่อขอค่าจ้าง เงินตอบแทนอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือค่าตอบแทน เงินบำนาญหรือค่าชดเชย หรือเงิน
ชดเชยและการยืนยันความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามที่กำหนดไว้ในวรรค 1 และวรรค 3 มาตรา 72
แห่งกฎหมายประกันแรงงาน

ยอดเงินค่าประกันตามที่ศาลสั่งตามวรรค 2 และวรรค 3 มาตรา 526 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความแพ่งจะต้องไม่เกิน 1 ใน 10 ของยอดเงินหรือมูลค่าที่เรียกร้อง

ในกรณีตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน หากคนงานชี้แจงต่อศาลว่าการจัดหาหลักประกันเป็นการสร้างความ
ลำบากต่อการดำรงชีวิตอย่างหนัก ศาลอาจไม่สั่งให้มีการจัดหาหลักประกันดังกล่าว

บทบัญญัติของ 2 วรรคก่อนใช้บังคับโดยอนฺโถมเมื่อสหภาพแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้งตามบทบัญญัติ
ของมาตรา 44-1 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหรือมาตรา 42 แห่งกฎหมายนี้ได้ยื่นคำ
ร้องสำหรับการอายัดชั่วคราว คำสั่งห้ามชั่วคราวหรือคำสั่งห้ามสถานะชั่วคราว

มาตรา 48

เมื่อศาลพบว่า การดำเนินคดีที่คนงานฟ้องร้องเพื่อขอค่าจ้าง เงินตอบแทนอุบัติเหตุจากการทำงาน
ค่าตอบแทน เงินบำนาญหรือค่าชดเชยสร้างความลำบากอย่างหนักต่อการดำรงชีวิตของเขา ศาลอาจแจ้ง
คนงานให้ยื่นคำร้องสถานะชั่วคราวที่เป็นคำสั่งชำระเงินบางส่วน

มาตรา 49

หากศาลเห็นว่ากรณีเพื่อยืนยันการมีอยู่ของความสัมพันธ์ในการจ้างงานตามที่คนงานฟ้องมีโอกาสที่จะชนะ และนายจ้างไม่มีปัญหาใหญ่มากอะไรในการจ้างคนงานต่อ ศาลอาจสั่งให้มีสถานะเป็นชั่วคราวตามการคำร้องของคนงานสำหรับการจ้างงานและจ่ายค่าจ้างต่อ

หากศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาโดยยอมรับการมีอยู่ของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ศาลชั้นกลางจะตัดสินตามคำร้องของคนงานตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน

ศาลจะยกเว้นคำร้องตามที่กล่าวไว้ใน 2 วรรคก่อนจากข้อกำหนดของการวางหลักประกัน

หากศาลเพิกถอนคำวินิจฉัยตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 และวรรค 2 เนื่องจากคนงานได้รับผลผูกพันและแพ้คำพิพากษา ศาลอาจสั่งให้คนงานคืนค่าจ้างที่ได้รับภายในขอบเขตของการเพิกถอนพร้อมดอกเบี้ยเพิ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับค่าจ้าง อย่างไรก็ตามบทบัญญัตินี้จะไม่มีผลบังคับใช้ หากคนงานได้ให้บริการด้านแรงงานตามคำวินิจฉัยตามที่กล่าวไว้ในวรรค 1 และวรรค 2

คำตัดสินที่สั่งให้คืนค่าจ้างตามที่กล่าวไว้ในวรรคก่อน สามารถอุทธรณ์ได้ ให้ระงับการบังคับในระหว่างที่มีการอุทธรณ์

มาตรา 50

หากคนงานเริ่มดำเนินการเพื่อยืนยันการไร้ผลของการย้ายงานหรือในการกลับสู่ตำแหน่งงานเดิม และศาลเห็นว่าการกระทำของนายจ้างเกี่ยวกับการย้ายงานของคนงานมีแนวโน้มในการละเมิดกฎหมายแรงงาน ข้อตกลงกลุ่ม กฎระเบียบการทำงาน มติการประชุมของนายจ้างและลูกจ้าง สัญญาจ้างแรงงานหรือบรรทัดฐานด้านแรงงานและนายจ้างไม่มีความยุ่งยากอย่างมีนัยสำคัญในการจ้างคนงานในตำแหน่งงานเดิมต่อ ศาลอาจมีคำสั่งให้มีสถานะชั่วคราวตามคำร้องของคนงาน เพื่อดำเนินการจ้างงานต่อในตำแหน่งงานเดิมหรือสำหรับการทำงานกับตำแหน่งใหม่ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน

บทที่ 5 ภาคผนวก

มาตรา 51

เว้นแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น บทบัญญัติกฎหมายนี้ยังใช้บังคับกับคดีแรงงานที่เกิดขึ้นก่อนการบังคับใช้กฎหมายนี้ด้วย

คดีแรงงานที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลและยังไม่ได้ข้อยุติก่อนการบังคับใช้กฎหมายนี้ ให้สรุปตามวิธีการที่ศาลกำหนดไว้ในกฎหมายนี้ ตามความตีความในการดำเนินการ และมีให้นำบทบัญญัติในวรรค 2 มาตรา 16 มาใช้บังคับ กระบวนการพิจารณาและการดำเนินการที่เกิดขึ้นแล้วตามกฎหมายยังคงมีผลบังคับใช้

สำหรับคดีแรงงานที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลและยังไม่ได้ข้อสรุปก่อนการบังคับใช้กฎหมายนี้ ให้ใช้กฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในขณะที่รอการพิจารณาหรือให้นำบทบัญญัติวรรค 1 มาตรา 6 แห่งกฎหมายนี้มาใช้กับการกำหนดเขตอำนาจการปกครองของศาล

สำหรับคดีแรงงานที่อยู่ระหว่างการพิจารณาลงโทษชั่วคราวและยังไม่ได้ข้อยุติก่อนการตรากฎหมายนี้ ให้สรุปตามวิธีการที่กำหนดในกฎหมายนี้โดยศาลที่อยู่ระหว่างการพิจารณา

มาตรา 52

หลักเกณฑ์การบังคับใช้และระเบียบการพิจารณาคดีแรงงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายนี้ ให้กำหนดโดยสภาตุลาการ

มาตรา 53

วันเริ่มบังคับใช้กฎหมายนี้ กำหนดโดยสภาตุลาการ