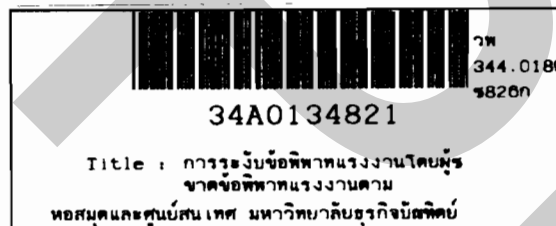


การรับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

นายโชติพัฒน์ พรหมโชติ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ.2542
ISBN 974 - 281 - 363 - 9

**Halting Labour Dispute By A Labour Dispute Referee
In Accordance With The Labour Relations Act, 1975,
Compared With Decision By An Arbitrator In
Accordance With The Arbitration Act, 1987.**

Mr. Chotipat Promachoti

**Thesis Submitted in Partial Fullfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Law**

Department of Law

Graduate School Dhurakijpundit University

1999

I S B N 974 - 281 - 363 - 9



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530

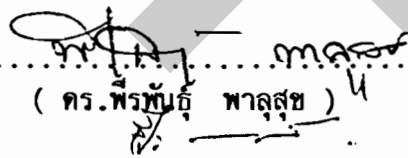
โดย นายโชติพัฒน์ พรหมโชติ

สาขาวิชา นิติศาสตร์

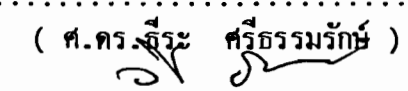
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์วิชัย อริยะนันทกะ

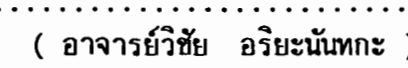
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว


(คร.พรพันธุ์ พาลุสุข)

ประธานกรรมการ


(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์


(อาจารย์วิชัย อริยะนันทกะ)

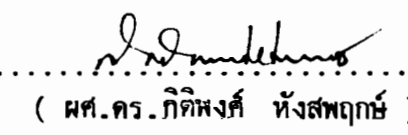
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

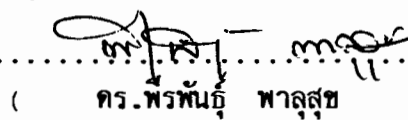
.....

กรรมการ


(ผศ.ดร.กิติพงศ์ หังสพฤกษ์)

กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(คร.พรพันธุ์ พาลุสุข)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2542

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความช่วยเหลือด้วยความกรุณาจาก ท่านศาสตราจารย์ ดร. ชีระ ศิริธรรมรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และท่านอาจารย์วิชัย อริยะนนทกะ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงศ์ หังสพฤกษ์ ผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย และท่าน ดร.พีระพันธุ์ พาลุสุข ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย โดยทั้ง 4 ท่าน ได้ให้คำปรึกษาแนะนำทางด้านวิชาการและให้กำลังใจแก่ผู้เขียนเพื่อเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้แล้วเสร็จตลอดมา ท่านทั้ง 4 ได้ใช้ความอดทนและความเมตตาต่อระยะเวลาอันยาวนานของการทำวิทยานิพนธ์ และต่อผลงานซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำหรับผู้เขียนแล้วท่านทั้ง 4 จึงเป็น “ครู” ผู้ซึ่งเป็นปูชนียบุคคลในความหมายโดยแท้จริง ซึ่งนอกจากที่ผู้เขียนจะได้รับความรู้ทางด้านวิชาการแล้ว ผู้เขียนยังได้รับความรู้ทางด้านคุณค่าของชีวิตจากท่านทั้ง 4 เป็นอย่างมากอีกด้วย ผู้เขียนจึงรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของท่านทั้ง 4 เป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณท่านทั้ง 4 มา ณ โอกาสนี้

โชติพัฒน์ พรหมโชติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ผ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
1.3 วิธีการศึกษา.....	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	3
2. ความเป็นมาและหลักกฎหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518.....	4
2.1 ความเป็นมาและหลักการของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน.....	4
2.2 หลักกฎหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518.....	18
3. ความเป็นมาและหลักกฎหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530.....	33
3.1 ความเป็นมาและหลักการของอนุญาโตตุลาการ.....	33
3.2 หลักกฎหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530.....	37
4. เปรียบเทียบและวิเคราะห์การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับการชี้ขาดข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530.....	42
5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ.....	85

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.1 บทสรุป.....	85
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	94
ประวัติผู้เขียน.....	111

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เปรียบเทียบกับการชี้ขาดโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

ชื่อนักศึกษา

โชติพัฒน์ พรหมโชติ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

อาจารย์วิชัย อริยะนันทกะ

สาขาวิชา

นิติศาสตร์

ปีการศึกษา

2541

บทคัดย่อ

การวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงบทบัญญัติแห่งกฎหมายเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ว่าบทบัญญัติใดที่มีความสมบูรณ์อยู่แล้ว บทบัญญัติใดที่ควรแก้ไขปรับปรุง และเพื่อให้สามารถนำเอาบทบัญญัติที่ได้เสนอแก้ไขปรับปรุงไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์นี้ ใช้วิธีการวิจัยแบบบรรยาย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530

ผลการวิจัยเมื่อศึกษาเปรียบเทียบแล้วพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ไม่ได้รับความนิยมน้อยกว่าหลายเท่าที่ควร คือ การขาดความชัดเจนแน่นอนของหลักกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่มีหลักกฎหมายเกี่ยวกับเรื่อง การบังคับให้ปฏิบัติตามสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในทำนองเดียวกับบทบัญญัติมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530 จึงเป็นการสมควรที่จะมีบทบัญญัติในกรณีดังกล่าวนี้ขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้คู่กรณีต้องดำเนินการตามวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ตกลงกันได้โดยเคร่งครัด เพื่อก่อให้เกิดความนิยม ความมีประสิทธิภาพ และความเชื่อถือในวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

Thesis Title : A Comparative Study of the Settlements of Labour Disputes through Labour Dispute Referees under the Labour Relations Act B.E. 2518 and through Arbitrators under the Arbitration Act B.E. 2530.

Student's Name : Chotipat Promachoti

Thesis Advisor : Prof. Dr. Thira Srithammarak

Co – Thesis Advisor : Mr. Vichai Ariyananthaka

Department : Law

Academic Year : 1998

ABSTRACT

This thesis is aimed at studying the provisions on the settlements of labour disputes by the labour dispute referees under the Labour Relations Act B.E. 2518 in order to find out if any provisions are relevant and should be maintained as they are or any provisions should be amended. The provisions deemed irrelevant are then proposed for amendments so that they can be used as guidelines for the improvement of the law on labour dispute settlement by the referees under the Labour Relations Act B.E. 2518.

The research work for this thesis was a descriptive research of documentary analysis and comparative analysis with the current law on arbitration under the Arbitration Act B.E. 2530.

The result of a comparative study reveals that the most important factor that makes the settlement of dispute by the referees unpopular was the lack of clarity on part of the law. Especially, there are no provisions on how to enforce the decisions made by the referees. However, Article 10 of the Arbitration Act of B.E. 2530 states clearly how the decision made by the arbitrator be carried out by the parties in dispute. Therefore, such provisions should be added to the law so that the parties in dispute may prefer to seek to settle their dispute through the labour dispute referees and strictly follow the decision made by the referees. As a result, the law may become more popular and effective and more cases of labour disputes could be brought before the labour dispute referees for settlements.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Dispute) นั้น เป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุติธรรมที่จะระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นให้เป็นที่ยุติสิ้นสุดลง โดยความมุ่งหมายของการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นก็เพื่อดำเนินการให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นยุติสิ้นสุดลงโดยรวดเร็ว และทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสามารถที่จะรักษาความสัมพันธ์อันดีในระหว่างกันและสามารถที่จะร่วมกันทำงานต่อไปได้ตามปกติตามควรแก่อัธยาศัย

สำหรับวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น มี 2 วิธี คือ การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งสามารถแบ่งแยกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ กับ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน เป็นการให้บุคคลที่ 3 ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเรียกว่าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งมีความเป็นกลางเข้ามามีบทบาทในการที่จะส่งเสริมให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นระงับสิ้นไป โดยการพยายามที่จะให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้มาพบปะพูดคุยกันและให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นหนทางที่จะแก้ไขปัญหา โดยพยายามให้ทั้ง 2 ฝ่าย สามารถตกลงประนีประนอมกันมากที่สุด

ส่วนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องมาจากการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน กล่าวคือ ถ้าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานเข้าทำการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานแล้ว ยังมีข้อพิพาทแรงงานบางข้อหรือทั้งหมดที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้อีก ข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้นี้ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 23 วรรคสาม ซึ่งจะต้องเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยอาจเป็นกรณีที่จะต้องเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ (Compulsory Labour Arbitration) ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 23 มาตรา 24 และมาตรา 25 หรืออาจเป็นกรณีที่สามสามารถตกลงกันโดยสมัครใจให้เข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary Labour Arbitration) ตามบทบัญญัติมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ทั้งนี้ก็เพื่อมิให้เกิดกรณีปิดงาน (Lock-Out) โดยฝ่ายนายจ้าง หรือการนัดหยุดงาน (Strike) โดยฝ่ายลูกจ้าง เพื่อป้องกันมิให้ธุรกิจการงานต้องเสียหายไปอันเนื่องมาจากการปิดงานหรือการนัดหยุดงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศได้

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นโดยสมัครใจ โดยการที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตกลงการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นให้ระงับสิ้นไป และคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ต้องยอมรับผลของคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเคร่งครัดด้วย

บทบัญญัติเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีบัญญัติไว้ใน มาตรา 26 ถึง มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 รวมทั้งบทมาตราที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจากการที่ได้พิจารณารายละเอียดในตัวบทกฎหมายและจากการที่ได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับบทบัญญัติว่าด้วยอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 รวมทั้งจากการที่ได้พิจารณาจากข้อมูลเอกสารของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและสอบถามจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว พบว่ายังคงมีปัญหาเรื่องความชัดเจนแน่นอนของตัวบทกฎหมายและระเบียบปฏิบัติบางประการที่ควรแก้ไขหรือส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติและการยอมรับนับถือของกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อให้ทราบถึงข้อดีและข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงบางประการของวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

1.2.2 เพื่อให้สามารถนำเอาวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวนี้ ไปใช้ปฏิบัติอย่างเหมาะสมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ให้ยุติสิ้นสุดลงโดยรวดเร็ว

1.3 วิธีการศึกษา

จะใช้วิธีการศึกษาแบบบรรยายรายละเอียดและวิเคราะห์รายละเอียดต่อเนื่องกันไป เพื่อชี้ให้เห็นถึงประเด็นต่างๆ ที่สำคัญ

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

จะแบ่งเนื้อหาออกเป็น 5 บทด้วยกัน คือ บทที่ 1 บทนำ จะได้กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา เพื่อชี้ให้เห็นถึงประโยชน์อย่างมากของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในบทที่ 2 จะได้กล่าวถึงความเป็นมาและหลักกฎหมายของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในบทที่ 3 จะเป็นการกล่าวถึงความเป็นมาและหลักกฎหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ในบทที่ 4 จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติ

อนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 กับ การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 สำหรับในบทที่ 5 จะเป็นบทสรุปและข้อเสนอแนะ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

สามารถแสดงให้เห็นถึงข้อดีและข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงบางประการของบทบัญญัติว่าด้วยการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และสามารถนำหลักเกณฑ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ให้ การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีดังกล่าวนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. ทำให้ทราบถึงข้อดี และข้อที่ควรแก้ไขปรับปรุงบางประการของบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
2. ทำให้เห็นว่าควรที่จะมีการปรับปรุงแก้ไข โดยยกร่างบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้เป็นการชัดเจนแน่นอนมากยิ่งขึ้น
3. สามารถนำหลักกฎหมายที่ได้ปรับปรุงไปใช้ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

ความเป็นมาและหลักกฎหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2.1 ความเป็นมาและหลักการของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ความเป็นมาของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2.1.1 กรณีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นองค์การระหว่างประเทศที่มีนโยบายเพื่อความร่วมมือและแก้ไขปัญหาด้านแรงงาน ซึ่งในทุกๆ ปีจะมีการจัดประชุมใหญ่ประจำปีสำหรับบรรดาประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจะพิจารณาและอนุมัติอนุสัญญา (Convention) และข้อแนะ (Recommendation) เพื่อให้บรรดาประเทศสมาชิกรับไปปฏิบัติเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานและมาตรการทั้งหลายเกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์เพื่อให้ประเทศสมาชิกทั้งหลายนำไปยึดถือปฏิบัติหรือนำไปปรับใช้ให้เป็นไปในแนวเดียวกัน โดยประเทศที่เป็นสมาชิกที่ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาหรือรับเอาข้อแนะไปปฏิบัติ ต้องปรับปรุงกฎหมายของตนให้สอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อแนะดังกล่าวด้วย ซึ่งปัจจุบันนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้อนุมัติและประกาศใช้อนุสัญญาและข้อแนะรวมทั้งสิ้น 181 อนุสัญญา และ 189 ข้อแนะ อนุสัญญาและข้อแนะเหล่านี้สามารถแบ่งอย่างกว้างๆ ออกได้เป็น 14 หมวด คือ

1. สิทธิมนุษยชน
2. การบริหารแรงงาน
3. การบริการจัดหางาน
4. แรงงานสัมพันธ์
5. สภาพทั่วไปของการจ้างงาน
6. การจ้างแรงงานเด็กและผู้เยาว์
7. การจ้างแรงงานหญิง
8. สวัสดิการ สุขภาพ และความปลอดภัยในอุตสาหกรรม
9. ความมั่นคงทางสังคม

10. การอพยพ
11. คนเดินทะเล
12. ชาวพื้นเมืองและชาวเผ่า
13. นโยบายสังคม
14. การทำงานในฟาร์ม

ในข้อแนบฉบับที่ 91 ซึ่งอยู่ในหมวดแรงงานสัมพันธ์ ก็ได้กำหนดความหมายของ “ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ” ไว้ในมาตรา 2 ว่า ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ให้รวมถึงข้อตกลงทั้งหมดที่มีลักษณะเป็นลายลักษณ์อักษร ที่เกี่ยวกับเรื่องสภาพการทำงานและการจ้าง ที่ถือเป็นข้อสรุประหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งจากความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างดังกล่าวนี้ ประเทศไทยซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จึงได้นำหลักการของความหมายดังกล่าวมากำหนดความหมายของ “ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ” ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518¹

สำหรับเรื่องการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนั้น ได้ถูกกำหนดไว้ในหมวดแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งปรากฏในข้อแนบฉบับที่ 92 ส่วนที่ 2 การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ซึ่งได้กำหนดเป็นหลักการไว้ว่าเพื่อเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้ปราศจากวิธีการประท้วงโดยการนัดหยุดงานและการปิดงาน ควรจะดำเนินการจัดให้มีการนำวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจมาใช้ โดยความตกลงยินยอมโดยสมัครใจจากคู่กรณีทุกฝ่าย และต้องยอมรับผลของคำชี้ขาดดังกล่าวด้วย²

2.1.2 กรณีประเทศสหรัฐอเมริกา

แนวความคิดเกี่ยวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในระยะเริ่มแรก

ในปี ค.ศ.1786 ทหารค้าแห่งนครนิวยอร์ก (The Chamber of Commerce of Newyork) ได้จัดให้มีศาลอนุญาโตตุลาการขึ้น เพื่อพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องค่าแรงของกลาสีเรือ อย่างไรก็ตามเป็นที่เชื่อกันว่าในช่วงปลายศตวรรษที่ 18 ถึงต้นศตวรรษที่ 19 คำว่า “ อนุญาโตตุลาการ ” เพื่อใช้กับข้อพิพาทแรงงานแล้ว มิได้หมายความว่าวินิจฉัยชี้ขาดโดยบุคคลภายนอกที่เป็นกลาง ซึ่งเป็นไปได้ว่าศาลอนุญาโตตุลาการประกอบด้วยตัวแทนของคู่กรณี เพื่อดำเนินการเจรจาต่อรองเพื่อที่จะระงับข้อพิพาทลักษณะดังกล่าวนี้ ปรากฏในกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการในคดี Pittsburgh Boilers (Puddlers) ในปี ค.ศ. 1805 ซึ่งถูกรายงานโดยสำนักงานสถิติแรงงาน ในปี พ.ศ.1929 ว่าเป็นตัวอย่างแรกของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน หรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในสหรัฐอเมริกา

¹The International labour office. **International Labour Conventions and Recommendations 1919-1951**. Geneva : The International labour office. 1996, p.659.

²Ibid., p.660.

แนวคิดเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนี้ เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้นเมื่อ สหภาพแรงงานแห่งชาติได้มีมติให้ผ่านในการประชุมครั้งแรก ซึ่งจัดขึ้นที่เมืองบัลติมอร์ มลรัฐแมริแลนด์ โดยมีมติระบุว่าแต่ละกลุ่มวิชาชีพควรจัดตั้งคณะอนุญาโตตุลาการขึ้น เพื่อวินิจฉัยข้อพิพาทต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

The Noble Order of the Knights of Labor (1869) ได้ประกาศในคำประกาศกฎเกณฑ์ว่า วัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่ง คือ " เพื่อชักชวนให้นายจ้างทั้งหลาย เห็นด้วยในการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ เพื่อระงับข้อพิพาททั้งหลายที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อที่จะสร้างเสริมความผูกพันและความเห็นพ้องกันระหว่างทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น และการนัดหยุดงานก็จะไม่ถือว่าเป็นสิ่งอันจำเป็นอีกต่อไป"¹

แนวคิดเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการที่นิยมกัน ปรากฏในข้อเขียนของ Terrance V. Powderly ในนิตยสาร North American Review ฉบับเดือนกันยายน ค.ศ. 1892 ในการวิจารณ์การนัดหยุดงานกรณี Homestead ซึ่ง Powderly ได้บรรยายว่า " ควรจะกำหนดเป็นกฎหมายในทุก ๆ รัฐว่า ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายจะต้องเลือกสรรอนุญาโตตุลาการฝ่ายของตนฝ่ายละ 2 คน รวมเป็นอนุญาโตตุลาการ 4 คน และอนุญาโตตุลาการทั้ง 4 คนนี้ ก็จะทำการเลือกอนุญาโตตุลาการคนที่ 5 ซึ่งคณะอนุญาโตตุลาการดังกล่าวนี้ สามารถเข้าตรวจตราบัญชี เอกสาร และข้อเท็จจริงที่เกิดปัญหาจากคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายได้ และทนายเดอรัลก็ยังสามารถเสนอแนะด้วยว่าไม่ควรมีการใช้วิธีการนัดหยุดงาน (โดยฝ่ายลูกจ้าง) หรือการปิดโรงงาน (โดยฝ่ายนายจ้าง) ก่อนที่คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการจะชี้ชัดลงไปให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งชนะ และควรจะมีบทบัญญัติเพื่อการอุทธรณ์คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะอนุญาโตตุลาการได้"² อย่างไรก็ตาม Powderly ไม่ได้แสดงทรรศนะว่าจะให้อุทธรณ์ต่อศาลยุติธรรมหรือศาลอนุญาโตตุลาการ และคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดและมีผลผูกพันคู่กรณีหรือไม่

ในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 แนวความคิดของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน ในฐานะที่เป็นวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีหนึ่ง ก็ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรแรงงานต่าง ๆ และจากประชาชนโดยทั่วไป เพราะในช่วงเวลาดังกล่าวนั้น มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอย่างมากมาย

ในปี ค.ศ. 1878 มลรัฐแมริแลนด์ได้ออกกฎหมายกำหนดให้มีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกในเรื่องอนุญาโตตุลาการแรงงานในสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตามไม่ปรากฏว่าได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างเป็นทางการถาวร ในปี ค.ศ. 1880 มลรัฐนิวเจอร์ซีย์ได้ออกกฎหมายอนุญาโตตุลาการให้ลูกจ้างส่วนมากในโรงงาน สามารถเสนอข้อพิพาทแรงงานต่อ

¹Trotta, Maurice S. **Arbitration of Labour-Management Dispute.** New York : Amacom. 1974, p.14.

²Ibid.

อนุญาตตุลาการแรงงานและแต่งตั้งอนุญาตตุลาการแรงงานฝ่ายของตน เป็นอนุญาตตุลาการแรงงานท่านแรก และกำหนดให้ฝ่ายนายจ้างเสนอข้อพิพาทแรงงานและแต่งตั้งอนุญาตตุลาการแรงงานฝ่ายของตน เป็นอนุญาตตุลาการท่านที่สอง อนุญาตตุลาการแรงงานทั้งสองท่านจะทำการเลือกและแต่งตั้งอนุญาตตุลาการแรงงานท่านที่สาม รวมเป็นคณะอนุญาตตุลาการแรงงาน คณะอนุญาตตุลาการแรงงานดังกล่าวนี้จะทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นก็จะมีผลผูกพันคู่กรณีให้ต้องปฏิบัติตาม ต่อมาได้มีการออกกฎหมายที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันขึ้นมาใช้บังคับในมลรัฐเพนซิลวาเนีย เมื่อ ค.ศ. 1883, มลรัฐโอไฮโอ เมื่อ ค.ศ. 1885 , มลรัฐแคนซัส และมลรัฐ ไอโอวา เมื่อ ค.ศ. 1886 อย่างไรก็ตาม ปรากฏว่ามีเพียงกรณีเดียวเท่านั้นที่ดำเนินการตามกฎหมายเหล่านี้ คือ กรณีศาลอนุญาตตุลาการแรงงาน สำหรับอุตสาหกรรมถ่านหิน ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นและได้ดำเนินการมาเป็นเวลา 2 ปี ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย

คณะอนุญาตตุลาการปฏิบัติงานเต็มเวลาเป็นการถาวรเป็นรายแรก คือ คณะอนุญาตตุลาการของมลรัฐแมสซาชูเซตส์และมลรัฐนิวยอร์ก ซึ่งได้ถูกจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1886 ก่อนปี ค.ศ. 1900 อีก 15 มลรัฐก็ได้ออกกฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการ คณะกรรมการอนุญาตตุลาการของบางมลรัฐนั้น ได้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาทด้วย ในมลรัฐนิวยอร์กนั้นชื่อเต็มของคณะกรรมการก็คือ คณะกรรมการอนุญาตตุลาการของรัฐ แต่ 1 ปี หลังจากจัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าว คือ เมื่อปี ค.ศ. 1887 ก็ได้มีการเพิ่มคำว่า “ การไกล่เกลี่ย ” เข้ากับชื่อคณะกรรมการอนุญาตตุลาการของรัฐด้วย อย่างไรก็ตามคณะกรรมการอนุญาตตุลาการของมลรัฐแมสซาชูเซตส์นั้น ก็ได้ให้บริการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทมาตั้งแต่เริ่มแรกแล้ว คณะกรรมการอนุญาตตุลาการของมลรัฐนิวยอร์กได้ดำเนินการพิจารณาข้อพิพาทจำนวนทั้งสิ้น 409 ราย ในระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1886 ถึง ค.ศ. 1900 แต่สามารถระงับข้อพิพาทให้เป็นที่ยุติสิ้นสุดลงไว้เพียง 21 รายเท่านั้น¹

ต่อมาได้มีการริเริ่มให้มีคณะกรรมการอนุญาตตุลาการร่วมขึ้นมา คณะกรรมการอนุญาตตุลาการร่วมประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างและตัวแทนของฝ่ายบริหารจัดการ (ฝ่ายนายจ้าง) ถูกจัดตั้งขึ้นในกิจการอุตสาหกรรมบางประเภทที่สำคัญ เพื่อพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทให้ระงับสิ้นไปในระยะเวลาที่ 18 อย่างไรก็ตามก็ดีข้อตกลงชิคาโกคาร์เพนเตอร์ส (The Chicago Carpenters Agreement) ค.ศ. 1890 ก็ได้จัดให้มีคณะกรรมการอนุญาตตุลาการร่วมพร้อมผู้ชี้ขาดข้อพิพาทโดยสมบูรณ์

การพัฒนาที่สำคัญ 2 ประการ เกิดขึ้นในช่วงทศวรรษที่ 1870 คณะกรรมการคำถ่านหินและคณะกรรมการสมาคมสงเคราะห์คนงาน ได้เลือกผู้พิพากษา Elwell เป็นอนุญาตตุลาการ เพื่อพิจารณาและชี้ขาดปัญหาสำคัญ 2 ประการ ในปี ค.ศ. 1871

ในปี ค.ศ. 1874 คณะกรรมการผู้ประกอบการ (ฝ่ายนายจ้าง) และคณะกรรมการตัวแทนของคนงานชุดแรกในมลรัฐโอไฮโอ ได้พบปะกันเพื่อหารือเรื่องข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องค่าแรง คณะกรรมการทั้ง 2

¹Ibid., p.15.

ฝ่าย ได้มีมติดังต่อไปนี้ คือ " มีมติว่าข้อพิพาทเรื่องความแตกต่างกันในปัจจุบันในเรื่องค่าแรงระหว่างผู้ประกอบการและคนงานชุดแรกในหุบเขาทัสคาราวาส (Tuscarawas Valley) จะเสนอต่อคณะกรรมการฝ่ายผู้ประกอบการ 3 คน และคณะกรรมการฝ่ายคนงานชุดแรกอีก 3 คน คณะกรรมการทั้ง 2 ฝ่ายจะทำการเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาด ซึ่งการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทนั้น จะมีผลเป็นการทำให้ข้อพิพาทระงับสิ้นไป และมีผลผูกพันคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ให้ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด " และในการนี้ผู้พิพากษา S.J. Andrews ได้ถูกเลือกและแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาด

ในช่วงต้นของปี ค.ศ.1888 สภาองค์กรสนับสนุนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจสำหรับข้อพิพาทแรงงานในอุตสาหกรรมรถไฟ ท่านประธานาธิบดี Cleveland ได้แสดงสารพิเศษถึงสภาองค์กร ในปี ค.ศ.1886 โดยได้เสนอให้มีคณะกรรมการถาวรสำหรับการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ ค.ศ.1888 ซึ่งถูกบัญญัติขึ้นเพื่อจัดตั้งคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการที่ไม่ใช่สถาบันนั้น (อนุญาโตตุลาการที่ไม่ใช่สถาบัน เป็นอนุญาโตตุลาการที่ถูกเลือกและแต่งตั้งด้วยความตกลงยินยอมของทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่อนุญาโตตุลาการนั้นไม่อยู่ในสังกัดสถาบันใดสถาบันหนึ่ง) ถูกกลบฝังโดยพระราชบัญญัติเอิร์ดแมน ค.ศ. 1898 (Erdman Act of 1898) ซึ่งได้กำหนดวิธีการสำหรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการระงับข้อพิพาท โดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ พระราชบัญญัตินี้กำหนดว่าถ้าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่เป็นผลสำเร็จ คู่กรณีจะพยายามนำเอาวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการมาใช้เพื่อระงับข้อพิพาทนั้น

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณะอย่างไรบ้างนั้น ปรากฏในการจัดตั้งของสภาองค์กรสภาด้วยเรื่องการประนอมข้อพิพาทแรงงานและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งถูกจัดขึ้นที่ชิคาโก ในปี ค.ศ.1894 และได้รับการสนับสนุนโดยสหพันธ์พลเมืองแห่งชิคาโก ในการนี้ก็เป็นภารกิจให้แก่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม, ผู้ใช้แรงงาน และรัฐบาล ให้มาสนใจต่อเรื่องนี้

ช่วงต้นศตวรรษที่ 20

สหพันธ์พลเมืองแห่งชาติสนับสนุนการประชุมระดับชาติ 2 ราย คือ เรื่องการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่จัดขึ้นที่เมืองนิวยอร์ก เมื่อปี ค.ศ.1900 และการประชุมในปี ค.ศ. 1901 ระหว่างผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ผู้ใช้แรงงาน ผู้นำทางศาสนา และผู้นำพลเมือง ซึ่งสนับสนุนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

การนัดหยุดงานของคนงานเหมืองถ่านหินจำนวนกว่า 140,000 คน ในปี ค.ศ.1900 ซึ่งมีระยะเวลายาวนานกว่า 5 เดือน ได้ยุติลงโดยการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน ตามคำแนะนำของท่านประธานาธิบดี ซีโอดอร์ รูสเวลล์ ประธานาธิบดีได้แต่งตั้งคณะกรรมการในคณะกรรมการนัดหยุดงานของคนงานเหมืองถ่านหินเป็นคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (ซึ่งประกอบด้วยกรรมการจำนวน 6 คน โดยกรรมการ 3 คน มาจากฝ่ายผู้ใช้แรงงาน กรรมการอีก 3 คน มาจากฝ่ายผู้ประกอบการ) เพื่อแก้ไขปัญหาข้อพิพาทและในการนี้ก็ได้จัดให้มีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาด เพื่อทำการชี้ขาดข้อพิพาทในกรณีนี้ที่คณะกรรมการ

ใกล้เคียงข้อพิพาทไม่สามารถตกลงได้ ตามความเห็นของ Edwin Witte เห็นว่า คณะกรรมการนี้เป็นเสมือน เครื่องมือถาวรเครื่องมือแรกที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาในประเทศนี้ เพื่อใช้บังคับซึ่งคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ แรงงาน ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน

Louis D. Brandeis นักกฎหมายผู้ซึ่งภายหลังต่อมาได้เป็นผู้พิพากษาศาลสูงสุดของสหรัฐอเมริกา ผู้ซึ่งจัดการให้มีข้อตกลงซึ่งเรียกกันว่า “ พิธีการเพื่อสันติ ” เพื่อระงับการนัดหยุดงานของคณากร โรงงานอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสตรีในเมืองนิวยอร์กในปี ค.ศ.1910 ข้อตกลงนี้ถือว่าเป็นเครื่องมือเพื่อการระงับ ข้อพิพาท ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการรับเรื่องราวร้องทุกข์ และคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ

คณะกรรมการอนุญาโตตุลาการประกอบด้วย กรรมการที่เป็นตัวแทนของฝ่ายผู้ใช้แรงงาน และ กรรมการที่เป็นตัวแทนของฝ่ายผู้ประกอบการ นอกจากนี้ก็ยังประกอบด้วยกรรมการซึ่งเป็นบุคคลที่ 3 ซึ่งไม่ เป็นตัวแทนของฝ่ายใด กรรมการทุกคนจะปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ได้รับคำตอบแทนแต่อย่างใด อย่างไรก็ตามแม้ ว่าคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการแรงงานดังกล่าวนี้จะไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการวาง รากฐานการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงานที่มีประสิทธิผลมากพอสมควร ซึ่งใช้เป็น มาตรฐานการระงับข้อพิพาทในวงการอุตสาหกรรมตติเยปต่อมา

ความยุ่งยากในปัญหาเรื่องกลุ่มผู้ใช้แรงงานรถไฟในช่วงต้นของปี ค.ศ.1900 ได้นำไปสู่ความ ต้องการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ แต่ก็ได้รับการต่อต้านจากทั้งฝ่ายสหภาพแรงงานและ ฝ่ายผู้ประกอบการ ภายใต้พระราชบัญญัติเอิร์ดแมน ค.ศ.1898 (Erdman Act of 1898) มีความสำเร็จอยู่ บ้างในการระงับข้อพิพาทแรงงานในวงการอุตสาหกรรมรถไฟ จนกระทั่งสภาองเกรสได้ผ่านพระราชบัญญัติ นิวแลนด์ส ในปี ค.ศ.1913 (Newlands Act of 1913) 12 ใน 48 ข้อพิพาทได้รับการแก้ไขปัญหาโดยวิธี การอนุญาโตตุลาการ ข้อพิพาทที่เหลืออีก 36 ราย ได้รับการแก้ไขปัญหาโดยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ภายใต้ Newlands Act of 1913 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ซึ่งประกอบด้วย อนุญาโตตุลาการแรงงานทั้งสิ้นจำนวน 21 ราย คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ทำหน้าที่จนกระทั่งสภา องเกรสได้ผ่านพระราชบัญญัติการขนส่ง ค.ศ.1920 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการผู้ใช้ แรงงานรถไฟ ต่อมาในปี ค.ศ.1926 สภาองเกรสได้ผ่านพระราชบัญญัติแรงงานรถไฟ ซึ่งก่อนหน้านั้นก็ได้มี การสนับสนุนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจอยู่แล้ว ตามพระราชบัญญัตินี้ได้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการปรับปรุงการรถไฟแห่งชาติ เพื่อพิจารณาและแก้ไขข้อพิพาทข้อร้องทุกข์ที่เกิดขึ้นจากการตีความ และการใช้บังคับข้อตกลงจากการเจรจาต่อรอง คณะกรรมการนี้ประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายผู้ประกอบการ และตัวแทนของฝ่ายผู้ใช้แรงงาน หากตกลงกันไม่ได้ก็จะมีการเลือกบุคคลที่เป็นกลาง เพื่อทำหน้าที่ตัดสิน ปัญหาข้อพิพาท และตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแห่งชาติ เพื่อจัด การข้อพิพาทที่เกิดจากสัญญา

ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1

ช่วงระยะเวลาระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 นั้น ยังไม่มีนโยบายเกี่ยวกับเรื่องสหพันธ์แรงงาน

อย่างชัดเจนแน่นอน ฝ่ายผู้ใช้แรงงานก็ได้มีการเรียกร้องให้มีการยอมรับมากขึ้น อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับเรื่องผู้แทนของผู้ใช้แรงงานก็ได้เป็นที่ยอมรับในคณะกรรมการของรัฐบาลแล้ว ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้นอย่างมากมาย และต้องใช้คณะกรรมการเป็นจำนวนมากและหลากหลายเพื่อจัดการกับปัญหา เช่น คณะกรรมการปรับปรุงแรงงานการสร้างเรือ สำนักงานจัดการแรงงานสำหรับการใช้เชื้อเพลิงเพื่อระงับข้อพิพาทของคนงานเหมือง เป็นต้น

ในเดือนมกราคม ปี ค.ศ.1918 ประธานาธิบดีวิลสันได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาทางด้านแรงงานจำนวน 12 คน กรรมการจำนวน 6 คน มาจากฝ่ายผู้ประกอบการ กรรมการอีก 6 คน มาจากฝ่ายผู้ใช้แรงงาน กรรมการที่เหลืออีก 2 คน มาจากประชาชนซึ่งทำหน้าที่เป็นประธานร่วม คณะกรรมการนี้ได้เสนอแนะให้มีการยกเลิกการนัดหยุดงาน และการปิดโรงงานในระหว่างช่วงสงครามและส่งเสริมให้มีคณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติ เพื่อจัดการกับปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้การประกอบอุตสาหกรรมนั้นดำเนินต่อไปโดยไม่หยุดชะงัก เพื่อให้เกิดการผลิตวัสดุเพื่อการสงครามให้ได้มากที่สุด คณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาตินี้ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 1 ฝ่ายผู้ใช้แรงงานได้รับการให้ความสำคัญมากขึ้น แต่ก็ได้เกิดความรู้สึกที่เป็นปฏิปักษ์ต่อกันระหว่างฝ่ายผู้ใช้แรงงานกับฝ่ายผู้ประกอบการ จึงได้มีการแนะนำให้มีการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยบังคับเพื่อป้องกันปัญหาการนัดหยุดงาน

ประธานาธิบดีวิลสัน ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อกิจการอุตสาหกรรมในช่วงปลายปี ค.ศ.1919 และได้เสนอแนะให้มีการจัดการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยผ่านคณะกรรมการสืบสวน ปรับปรุง และคณะอนุญาโตตุลาการโดยความสมัครใจประจำภาคและแห่งชาติ

มลรัฐนิวยอร์กได้ออกกฎหมายอนุญาโตตุลาการในปี ค.ศ.1920 ถึงแม้ว่ากฎหมายฉบับนี้จะไม่ได้นำมาประยุกต์ใช้กับข้อพิพาทแรงงานเลย แต่ตามกฎหมายฉบับนี้ก็จัดให้มีโครงสร้างที่ถือว่าทันสมัยมากสำหรับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน กล่าวคือกฎหมายฉบับนี้ได้ปลี่ยนกฎเกณฑ์ที่ถือว่าเป็นหลักโดยทั่วไปที่วางหลักไว้โดยท่านลอร์ดดิก ในคดีไวนิเออร์ (Vynior Case) ในปี ค.ศ.1609 ที่ว่า ข้อตกลงให้ระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการไม่มีผลบังคับ และสามารถปลี่ยนได้ด้วยความสะดวกของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งก่อนที่จะมีคำชี้ขาด ตามกฎหมายฉบับนี้จะไม่อนุญาต ให้มีการฟ้องร้องดำเนินคดีต่อศาล จนกว่าคู่กรณีจะได้ปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างกันว่าด้วยเรื่องอนุญาโตตุลาการ ศาลมีอำนาจที่จะบังคับให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงเช่นว่านี้ และศาลสามารถแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการได้เมื่อจำเป็น

โดยผลของกฎหมายฉบับนี้ จึงได้มีการจัดตั้งสมาคมการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการแห่งสหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ.1922 สมาคมนี้นี้ได้ดำเนินการจัดการให้ความรู้อย่างกว้างขวาง เพื่อให้การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการเป็นที่รับทราบมากขึ้นทั่วประเทศ ในปี ค.ศ.1926 สมาคมนี้อันได้เปลี่ยนชื่อมาเป็นสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน (American Arbitration Association : AAA) สมาคมนี้ได้จัดตั้งศาลอนุญาโตตุลาการ เพื่อการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ แม้ว่าในช่วงเริ่มแรกข้อพิพาทที่ได้รับการระงับ

โดยสมาคมโดยส่วนใหญ่่นั้นเป็นข้อพิพาทเชิงพาณิชย์ แต่ในปัจจุบันในปี ค.ศ.1973 ปรากฏว่าข้อพิพาทที่ได้รับการระงับโดยสมาคมโดยส่วนใหญ่่นั้นเป็นข้อพิพาทแรงงาน

ช่วงกลางศตวรรษที่ 20 : ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2

ในช่วงเดือนธันวาคม ค.ศ.1940 นั้นการผลิตต่าง ๆ เพื่อการสงครามและการนัดหยุดงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่หลาย ๆ ฝ่ายเห็นว่าเป็นการคุกคามความปลอดภัยของประเทศชาติ ท่านประธานาธิบดีรูสเวลต์จึงได้จัดตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเพื่อป้องกันประเทศแห่งชาติ ขึ้นในเดือนมีนาคม ค.ศ.1941 คณะกรรมการนี้มีขอบเขตอำนาจเหนือข้อวินิจฉัยรับรองข้อพิพาทแรงงานทั้งหลายของรัฐมนตรีแรงงาน ที่ได้วินิจฉัยรับรองว่าการใดเป็นการคุกคามต่อการผลิตหรือเป็นอุปสรรคต่อการผลิตเพื่อสงคราม หรือเป็นการขัดขวางการขนส่งวัสดุหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการป้องกันประเทศ และท่านประธานาธิบดีได้มีคำสั่งทางการบริหารเป็นเชิงแนะนำว่า ควรใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ถ้าการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานไม่เป็นผล

คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประกอบด้วยกรรมการที่มาจาก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ใช้แรงงาน ฝ่ายผู้ประกอบการและฝ่ายประชาชนทั่วไป ซึ่งมีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทนี้ไม่ได้ปฏิบัติงานเต็มเวลา ซึ่งส่งผลให้คณะกรรมการไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ระงับข้อพิพาทได้อย่างเต็มที่ ตามปกติแล้วข้อพิพาทจะถูกพิจารณาโดยคณะกรรมการซึ่งมีจำนวน 3 คน แต่ก็มีอยู่กรณีหนึ่งที่ใช้คณะกรรมการจำนวน 4 คน เพื่อระงับข้อพิพาท ซึ่งก็ได้ผลสำเร็จด้วยดี อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ Ecockings Institution ได้ศึกษาพบว่าคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทไม่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ควร เพราะว่าได้ผสมผสานการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการเข้าด้วยกัน โดยปราศจากอำนาจที่จะบังคับให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ถูกยกเลิกไปในปี ค.ศ.1941 แต่อย่างไรก็ตามจากประสบการณ์ของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ได้ชี้ให้เห็นว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการเพิ่มเติมเข้ากับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ซึ่งในที่สุดก็เป็นจริงขึ้นมาเมื่อได้จัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติ

คณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติ มีที่มาจากหน้าที่ประชาชนทั่วไปมีความกังวลว่าการนัดหยุดงานของผู้ใช้แรงงานจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าสภาผู้แทนราษฎรได้ผ่านพระราชบัญญัติสมิท (Smith Bill) ซึ่งร่างพระราชบัญญัตินี้ได้จัดให้มีการควบคุมสหภาพแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์อย่างเข้มงวด ดังนั้นก่อนที่วุฒิสภาจะผ่านร่างพระราชบัญญัตินี้ ทางฝ่ายทำเนียบขาวก็ได้เรียกประชุมฝ่ายผู้ใช้แรงงานและฝ่ายผู้ประกอบการเมื่อเดือนธันวาคม ค.ศ. 1941 เพื่อยับยั้งร่างพระราชบัญญัตินี้

การประชุมดังกล่าวได้นำไปสู่การจัดตั้งคณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติ ความรับผิดชอบของในเบื้องต้นของคณะกรรมการนี้ คือ การปฏิบัติหน้าที่เป็นเสมือนอนุญาโตตุลาการ เพื่อจัดการระงับข้อพิพาทแรงงานทั้งหลายที่เป็นผลกระทบมาจากสงคราม การใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงานเกือบจะทั่วโลกในทุก ๆ วันนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของคณะกรรมการแรงงาน

สงครามแห่งชาติ และการปฏิบัติหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการส่วนมากในสหรัฐอเมริกาในปัจจุบันนี้ จะปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานประจำภาค หรือไม่ก็ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานในกรุงวอชิงตัน

คณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติ ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 12 คน โดยกรรมการ 4 คน มาจากฝ่ายประชาชนทั่วไป (1 คนในจำนวนนี้ จะเป็นประธานคณะกรรมการ) กรรมการ 4 คน มาจากฝ่ายผู้ใช้แรงงานและกรรมการที่เหลืออีก 4 คน มาจากฝ่ายผู้ประกอบการ กรรมการทุกคนได้รับการแต่งตั้งโดยท่านประธานาธิบดี อย่างไรก็ตามมีความเห็นแตกต่างกันบ้างว่า ระบบการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการของคณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาตินี้ ควรเป็นรูปแบบอนุญาโตตุลาการโดยบังคับหรืออนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ในทางปฏิบัติคู่อริทั้ง 2 ฝ่ายที่มีข้อพิพาทกันนั้น ก็มักจะมีข้อตกลงเป็นการผูกมัดกันว่าจะไม่ใช้วิธีการนัดหยุดงานแต่ให้ยื่นข้อขัดแย้งที่พิพาทกันนั้นต่อคณะกรรมการ เพื่อให้คณะกรรมการวินิจฉัย ซึ่งฝ่ายผู้ใช้แรงงานและฝ่ายผู้ประกอบการก็จะร่วมมือกันและปฏิบัติตามคำสั่งของคณะกรรมการ

ในปี ค.ศ.1942 คณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติมีหน้าที่ต้องปฏิบัติเพิ่มเติม คือ หน้าที่ในการทำให้ค่าแรงมีเสถียรภาพ ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่นี้และเพื่อให้เป็นไปตามการเพิ่มขึ้นของปริมาณข้อพิพาท จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการภาคขึ้นในช่วงฤดูใบไม้ร่วงในปี ค.ศ.1942 ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่มาจาก 3 ฝ่ายเช่นกัน

เมื่อหน่วยงานประนอมข้อพิพาทของสหรัฐอเมริกา ได้ทำการรับรองข้อพิพาทต่อคณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติแล้ว คณะกรรมการก็จะมอบหมายเรื่องข้อพิพาทกันให้แก่คณะกรรมการภาค (ซึ่งประกอบด้วยกรรมการที่มาจาก 3 ฝ่าย) ไปจัดการตามความเหมาะสม กรรมการที่มาจากฝ่ายประชาชนผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการ จะทำหน้าที่เป็นประธานและเขียนรายงานการพิจารณา

ในการพิจารณาคู่อริจะเสนอสถานภาพของตนตามลำดับ และจะเสนอข้อพิพาทที่ยังคงตกลงกันไม่ได้พร้อมด้วยข้อเสนอแนะของแต่ละฝ่ายต่อคณะกรรมการ คณะกรรมการอาจจะรับเอาข้อเสนอแนะหรือพิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างคู่อริก็ได้

คำอุทธรณ์คำวินิจฉัยของคณะกรรมการภาค จะถูกส่งไปยังคณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติ ประมาณว่าข้อพิพาทแรงงานกว่า 21,000 ข้อพิพาท ได้ถูกพิจารณาโดยกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ซึ่งคู่อริได้เห็นว่าการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนี้มีผลเป็นการแก้ไขปัญหาข้อพิพาท

หลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สิ้นสุดลงกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน ก็ถูกยอมรับว่าเป็นวิธีการระงับข้อร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ถูกเสนอให้เห็นโดยชัดเจนในการประชุมระหว่างผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ ในปี ค.ศ.1945 โดยที่ประชุมได้มีข้อเสนอแนะที่เป็นเอกฉันท์ให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ เพื่อแก้ไขปัญหาการตีความสัญญาแรงงาน และที่ประชุมก็ยังได้เสนอแนะว่าถ้าการเจรจาต่อรองและการประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่อริยังไม่ประสบผลสำเร็จ วิธีการระงับข้อ

พิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ก็จะถูกนำมาใช้โดยคู่กรณี

ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2

ได้มีการจัดตั้งสภาอนุญาโตตุลาการแห่งชาติ (National Academy of Arbitrators : NAA) ขึ้นมาในปี ค.ศ. 1947 ซึ่งเป็นการทำให้อนุญาโตตุลาการเป็นเสมือนวิชาชีพพิเศษที่กลายเป็นจริงขึ้นมา ผู้ก่อตั้งสภาอนุญาโตตุลาการแห่งชาตินั้นโดยส่วนใหญ่แล้วก็มาจากคณะกรรมการแรงงานสงครามแห่งชาติ ผู้ก่อตั้งมีความเห็นว่ามีความต้องการและจำเป็นที่จะต้องมีสมาคมวิชาชีพอนุญาโตตุลาการขึ้นมา เพื่อจัดตั้งและสนับสนุนมาตรฐานขั้นสูง และเพื่อพัฒนาความสามารถในระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ทั้งนี้เพื่อขจัดปัญหาข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบของมืออาชีพ เพื่อนำหลักคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ เพื่อส่งเสริมการศึกษาและเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงาน

ในการประชุมประจำปีของสภาอนุญาโตตุลาการแห่งชาติ ไม่เพียงแต่ผู้ที่เป็นอนุญาโตตุลาการเท่านั้นที่เข้าร่วมประชุม แต่ทั้งฝ่ายผู้ประกอบการ ฝ่ายผู้ใช้แรงงาน ทนายความ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็ได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมด้วย ตั้งแต่ปี ค.ศ.1955 สำนักกิจการแห่งชาติ (The Bureau of National Affairs : BNA) ได้จัดพิมพ์การดำเนินการของสภาอนุญาโตตุลาการแห่งชาติ ซึ่งก็ถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการแรงงาน และในปี ค.ศ.1966 สภาอนุญาโตตุลาการแห่งชาติ ได้จัดการประชุมประจำปีขึ้นที่เปอร์โตริโก ในปี ค.ศ.1970 ได้จัดการประชุมประจำปีขึ้นที่มอนทรีออล แคนาดา การประชุมครั้งอื่น ๆ ทั้งหมดได้จัดขึ้นในส่วนต่าง ๆ ของประเทศ ตั้งแต่บอสตัน และวอชิงตัน ดี.ซี. จนถึงลอสแอนเจลิส

สภาอนุญาโตตุลาการแห่งชาติ ได้ร่วมมือกับสมาคมอนุญาโตตุลาการอเมริกัน (American Arbitration Association : AAA) และสำนักบริการไกลเกลี่ยและประนอมข้อพิพาทแห่งสหพันธรัฐ (Federal Mediation and Conciliation Service : FMCS) จัดทำประมวลหลักจริยธรรมและมาตรฐานกระบวนการวิธีพิจารณาเพื่อการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการแรงงานขึ้น

สมาคมวิชาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาข้อพิพาท (Society of Professionals in Dispute Resolution : SPIDR) เป็นองค์กรวิชาชีพล่าสุดที่ได้ถูกจัดตั้งขึ้น ผู้เป็นสมาชิกของสมาคมนี้ไม่เฉพาะแต่ผู้ที่เป็นอนุญาโตตุลาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้ไกลเกลี่ยข้อพิพาทและผู้ร่วมในกระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงด้วยการประชุมเพื่อเป็นการเปิดตัวของสมาคมนี้ จัดขึ้นที่กรุงวอชิงตัน ดี.ซี. เมื่อวันที่ 17-19 ตุลาคม ค.ศ.1973 นายโรเบิร์ต ดี.เฮลส์บี (Robert D. Helsby) ประธานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งรัฐนิวยอร์ก ถูกเลือกเป็นประธานคนแรกของสมาคม จำนวนสมาชิกของสมาคมในขณะนั้นมีอยู่ 500 คน ผู้ร่วมอภิปรายในการประชุมครั้งแรกนั้นได้รวมถึงรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน คือ นายปีเตอร์ เจ. เบรนแนน (Peter J. Brennan) และ นายเดวิด แอล. โคล (David L. Cole) ผู้ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการเพื่อสันติภาพแรงงานแห่งชาติด้วย

ต่อมาได้มีการรณรงค์ให้มีการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการเชิงเสนอแนะ เป็นการ

เสนอแนะซึ่งทางออกในการระงับข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีโดยอนุญาโตตุลาการ แม้ว่าวิธีปฏิบัติในการระงับข้อพิพาท จะเป็นเช่นเดียวกับการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ แต่การเสนอแนะก็ไม่ผูกพันให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามเช่นเดียวกับคำชี้ขาด หากแต่เป็นการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาและแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาแก่คู่กรณี เพื่อให้ข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีระงับสิ้นไป ตามเงื่อนไขที่ได้แนะนำโดยอนุญาโตตุลาการ ซึ่งแต่เดิมนั้นการเสนอแนะโดยอนุญาโตตุลาการเพื่อการระงับข้อพิพาท ถูกนำมาใช้ในการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับพนักงานของรัฐ เพราะศาลถือว่าพนักงานของรัฐไม่ถูกอนุญาโตตุลาการให้ทำการเจรจาต่อรอง หรือมอบอำนาจให้บุคคลอื่นทำการเจรจาต่อรองแทนได้ นอกจากนี้แล้วการปลดพนักงานของรัฐก็ยังคงควบคุมโดยกฎข้อบังคับข้าราชการพลเรือนด้วย

คดีระหว่างสมาคมครูนอร์วอล์ค กับคณะกรรมการการศึกษา (Norwalk Teachers Association V. Board of Education) เมื่อปี ค.ศ. 1951 ศาลได้พิจารณาปัญหาที่ว่า “ วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ได้รับอนุญาตหรืออยู่ภายใต้กฎหมายของมลรัฐคอนเนคติกัตหรือไม่ เพื่อที่จะระงับหรือแก้ไขซึ่งข้อพิพาทระหว่างโจทก์และจำเลย ” ซึ่งได้มีคำพิพากษาเป็นบรรทัดฐานไว้ดังนี้ คือ

“ ควรมีการจารึกและจดจำไว้ในจิตใจว่า การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นผลของความตกลงยินยอมร่วมกัน ดังนั้น จึงไม่มีเหตุผลที่จะปฏิเสธอำนาจของจำเลย ที่จะเข้าทำสัญญาเพื่อระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการในฐานะที่เป็นวิธีการในการระงับสิ้นไปซึ่งข้อพิพาท ได้ถูกยอมรับว่ามีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น และในกรณีที่เหมาะสม ควรได้รับการสนับสนุนด้วยศรัทธาจากศาล และคำตอบที่ดีที่สุดที่จะมอบให้ก็คือ ใช่, การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ เป็นวิธีการที่ได้รับอนุญาตเพื่อแก้ไขปัญหาแล้ว ”¹

2.1.3 กรณีประเทศสิงคโปร์

ในประเทศสิงคโปร์นั้น กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ.1960 ในส่วนที่ 4 อนุญาโตตุลาการ ส่วนที่ 5 การชี้ขาด และส่วนที่ 6 วิธีพิจารณาและอำนาจของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน (Industrial Arbitration Court) ของประเทศสิงคโปร์นั้น ถูกจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 เพื่อพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง กล่าวคือ ในระบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์นั้น เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย อาจพยายามที่จะยุติข้อพิพาทที่เกิดขึ้นโดยการทำความตกลงระหว่างกัน แต่ถ้าไม่อาจตกลงกันได้ ก็จะใช้วิธีร้องขอให้มีการไกล่เกลี่ยและการประนีประนอมข้อพิพาทโดยแผนกแรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงาน แต่ถ้าหากไม่อาจที่จะตกลงกันได้อีก คู่กรณีก็อาจที่จะเสนอข้อพิพาทขึ้นสู่การพิจารณาของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ไม่มีอำนาจไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอมข้อ

¹Ibid., p.20.

พิพาท คงมีแต่อำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น แต่อย่างไรก็ดีในทางปฏิบัติแล้วศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็จะจัดให้มีการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาทอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อที่จะชี้ขาดข้อพิพาทไปตามข้อตกลงที่ได้มาจากการไกล่เกลี่ยและการประนีประนอมข้อพิพาท

ในการรับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์นั้น สามารถแยกพิจารณาออกได้เป็นการพิจารณาข้อพิพาทในระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน และการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน¹

การพิจารณาข้อพิพาทในระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานนั้น จะกระทำโดยข้าหลวงแรงงาน (Commissioner for Labour) โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้แต่งตั้งข้าหลวงแรงงาน 1 คน และแต่งตั้งผู้ช่วยข้าหลวงแรงงานอีก 1 คน หรือหลายคนก็ได้ โดยให้มีอำนาจวินิจฉัยและออกคำสั่งในเรื่องของสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเรื่องการจ่ายค่าจ้างรวมทั้งจำนวนเงินที่จะต้องจ่ายและการอุทธรณ์คำวินิจฉัยหรือคำสั่งของข้าหลวงแรงงานนั้น จะอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น

สำหรับการพิจารณาข้อพิพาทโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะกระทำได้ก็ต่อเมื่อข้อพิพาทแรงงานได้ผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ยประนีประนอมของเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานแล้ว แต่ไม่อาจตกลงกันได้ ซึ่งการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น อาจเกิดขึ้นได้ในกรณีต่างๆ ดังนี้ คือ

1. ฝ่ายลูกจ้างโดยสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้าง ได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการชี้ขาดข้อพิพาท

2. ฝ่ายลูกจ้างโดยสหภาพแรงงานหรือฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสนอข้อพิพาทที่เกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีหรือเงินโบนัส โดยยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการชี้ขาด

3. เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้นได้รับการพิจารณาชี้ขาดโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

4. เมื่อประธานาธิบดีมีคำสั่งประกาศ ให้ข้อพิพาทแรงงานที่มีผลกระทบกระเทือนต่อประโยชน์ของประชาชน ให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการพิจารณาและชี้ขาด

5. อธิบดีกรมอัยการมีสิทธิที่จะประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ข้อพิพาทแรงงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ เพื่อให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการพิจารณาชี้ขาดได้

ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นองค์กรอิสระในสังกัดของกระทรวงแรงงาน ซึ่งองค์คณะของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นประกอบด้วยประธานซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณาและรองประธาน โดยได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดีตามคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี โดยจะแต่งตั้งจากบุคคลที่มีความรู้

¹วรวงศ์ มนต์วิบูลย์ ญ. อัยการ. " ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมของประเทศสิงคโปร์ ". ศาลแรงงาน 7, 11 พฤศจิกายน 2530, หน้า 60.

และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้ซึ่งทำหน้าที่เป็นประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่ถือว่าเป็นข้าราชการ แต่ก็มีสิทธิและความคุ้มครองและศักดิ์ศรีรวมถึงระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลสูงสุด

นอกจากประธานและรองประธานแล้ว ก็จะต้องประกอบด้วยผู้พิพากษาฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 1 คน นอกจากนี้แล้วยังประกอบด้วยผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างด้วย

การดำเนินการพิจารณาของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะไม่เคร่งครัดตามแบบพิธีของศาลยุติธรรม ไม่จำกัดผูกพันกับกฎหมายต่างๆ ทั้งในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐานหรือเรื่องอื่นใดก็ให้อยู่ในดุลยพินิจของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะยึดหลักรับฟังคู่กรณีทุกฝ่ายโดยให้โอกาสคู่กรณีได้ชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบโดยเสมอภาคกัน และโดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ ในการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะต้องไม่คำนึงถึงเฉพาะแต่ประโยชน์ของคู่กรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทโดยตรงเท่านั้น และข้อเสนอแนะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้างประจำปีด้วย

เมื่อศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้ดำเนินการพิจารณาเสร็จสิ้นแล้ว ก็จะต้องทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นลายลักษณ์อักษร และจะต้องทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นให้แล้วเสร็จภายใน 2 สัปดาห์ นับแต่วันที่พิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จสิ้น คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะมีผลผูกพันแก่คู่กรณีและบุคคลอื่นใดซึ่งโดยสภาพของคำชี้ขาดแล้วมีผลไปถึงคำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถือว่าเป็นที่สุดและมีผลผูกพันให้ต้องปฏิบัติตาม ห้ามมิให้มีการอุทธรณ์หรือโต้แย้งคัดค้าน และห้ามมิให้มีการขอให้พิจารณาคดีใหม่สำหรับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางอาญา โดยจะต้องถูกดำเนินคดีอาญาในศาลแขวง ซึ่งต้องระวางโทษปรับ ซึ่งถ้ายังคงมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดอีกก็จะต้องมีความผิดซึ่งมีทั้งโทษปรับหรือโทษจำคุก¹

2.1.4 กรณีประเทศฟิลิปปินส์

นโยบายของประเทศฟิลิปปินส์เกี่ยวกับเรื่องการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนั้น ได้ปรากฏอยู่ในส่วนของ " มาตรการปกป้องคุ้มครองข้อพิพาทแรงงาน " ในรัฐธรรมนูญฟิลิปปินส์ ค.ศ.1973 ซึ่งมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ การเจรจาต่อรองและการไกล่เกลี่ยและประนีประนอมข้อพิพาท และการระงับข้อพิพาทโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ซึ่งในส่วนของรายละเอียดนั้นได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานของฟิลิปปินส์ ค.ศ.1974

¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 67.

ในเรื่องการระงับข้อพิพาทแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์นั้น จะให้ความสำคัญในขั้นตอนกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมและการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเป็นอย่างมาก ซึ่งประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ มาตรา 261 และมาตรา 262 ได้กำหนดไว้ว่า ในการเจรจาต่อรองร่วมระหว่างคู่กรณีนั้น จะได้มีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจไว้ด้วยก็ได้ ซึ่งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะมีอำนาจพิจารณาและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเฉพาะที่ยังไม่อาจตกลงกันได้จากการเจรจาต่อรองร่วมเท่านั้น ในส่วนที่ 11 ของประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ในบทบัญญัติตาม มาตรา 4 ได้กำหนดว่า คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนั้น ให้เป็นอันถึงที่สุดและมีผลผูกพันคู่กรณี ในมาตรา 5 ได้กำหนดว่า คู่กรณีอาจอุทธรณ์คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ ถ้าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานใช้ดุลยพินิจในการทำคำชี้ขาดไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือด้วยความยุติธรรม โดยต้องยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน 10 วัน นับแต่วันที่ได้ทำคำชี้ขาด และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จะต้องมีวินิจฉัยอุทธรณ์ภายใน 20 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจของประเทศฟิลิปปินส์นั้น มิใช่เป็นอนุญาโตตุลาการแบบเต็มเวลา และบรรดาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับการยอมรับทั้งหลายนั้นส่วนใหญ่แล้วจะเป็นสมาชิกของสมาคมอนุญาโตตุลาการฟิลิปปินส์ (The Arbitrators Association of the Philippines หรือ AAP) ซึ่งสมาคมนี้มักจะมีการฝึกฝนทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจในประเทศฟิลิปปินส์นั้น เป็นที่นิยมและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างมาก มีรายงานว่าเฉพาะปีแรกที่ได้มีการประกาศใช้ประมวลกฎหมายแรงงานฟิลิปปินส์ เมื่อปี ค.ศ.1974 นั้น ก็ได้มีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานออกมาแล้วถึง 229 ราย¹ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแนวโน้มที่ดีขึ้นเรื่อยๆ ของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจของประเทศฟิลิปปินส์ ก็คือ รัฐบาลได้ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการเจรจาต่อรองร่วมและการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเป็นอย่างมาก รวมทั้งความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพของสหภาพแรงงานทั้งหลายที่สามารถช่วยเหลือและให้การปกป้องคุ้มครองลูกจ้างในทุกๆ ขั้นตอนของการดำเนินการเพื่อการระงับข้อพิพาท

หลักการของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ มีหลักการที่สำคัญประการใดบ้างนั้น สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้ คือ

1. คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสามารถเลือกตัวบุคคลผู้ที่จะมาทำหน้าที่เป็น

¹The auspices of the joint ILO/UNDP. **Voluntary and Compulsory Arbitration of Labour Disputes.** Manila : Asean Programme of Industrail Relations for Development, p.37.

²Ibid., p.39.

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดปัญหาข้อพิพาทแรงงานได้โดยอิสระ โดยพิจารณาเลือกตามคุณสมบัติที่เหมาะสมและตามความเหมาะสมกับสภาพปัญหาข้อพิพาทแรงงานกรณีนั้นๆ ซึ่งย่อมแตกต่างไปจากการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน ซึ่งคู่กรณีไม่สามารถเลือกผู้พิพากษาศาลแรงงานที่จะมาดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานได้

2. คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สามารถกำหนดจำนวนบุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ตามความตกลงกันระหว่างคู่กรณี เช่น สัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกำหนดจำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ 3 คน โดยให้คู่กรณีเลือกผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาฝ่ายละ 1 คน และให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของทั้ง 2 ฝ่าย ร่วมกันเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมามาก 1 คน เป็นคณะผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานรวมจำนวน 3 คน ร่วมกันพิจารณาและชี้ขาดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน ส่วนการดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น จำนวนผู้พิพากษาศาลแรงงานต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

3. การดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ไม่ค่อยจะยุ่งยากและสลับซับซ้อน และมักจะดำเนินการไปด้วยความรวดเร็วบนพื้นฐานของ “หลักฟังความทุกฝ่าย” และ “หลักแห่งความยุติธรรมแก่คู่กรณี” แต่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน จะมีระเบียบปฏิบัติรวมทั้งขั้นตอนวิธีการและข้อกำหนดต่างๆ ไว้ให้ปฏิบัติมากมาย จึงก่อให้เกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติแก่คู่กรณี และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากกว่าการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

4. การดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาลับ เฉพาะแต่คู่กรณีและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเท่านั้นที่จะฟังการพิจารณาได้ แต่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน โดยปกติแล้วจะต้องกระทำโดยเปิดเผย ซึ่งการพิจารณาคดีแรงงาน โดยเปิดเผยของศาลแรงงานนี้ อาจทำให้บุคคลภายนอกหรือคู่แข่งทางธุรกิจรู้ข้อเท็จจริงที่พิพาทกันได้ ซึ่งอาจทำให้ความลับทางธุรกิจต้องถูกเผยแพร่ออกไป ดังนั้นการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงสามารถรักษาความลับของการดำเนินธุรกิจได้

5. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นวิธีการที่เกิดจากความตกลงยินยอมโดยสมัครใจระหว่างคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ที่จะทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นระงับสิ้นไป โดยจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยเคร่งครัด แต่ก็อาจอุทธรณ์คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ถ้าเป็นกรณีที่สามารถใช้สิทธิอุทธรณ์ได้

2.2 หลักกฎหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ในเรื่องผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายไทยนั้น ถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 ถึง มาตรา 29 และมาตราอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องดังจะกล่าวต่อไปนี้ คือ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 บัญญัติว่า “ เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตก

ลงกันไม่ได้ ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้”

ตามบทบัญญัติมาตรานี้ เมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามบทบัญญัติมาตรา 22 วรรค 3 แล้ว คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายสามารถที่จะเลือกใช้วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา 26 นี้ เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายให้ยุติสิ้นสุดลง หรืออาจเลือกใช้วิธีการปิดงาน (โดยฝ่ายนายจ้าง) หรือนัดหยุดงาน (โดยฝ่ายลูกจ้าง) เพื่อบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของฝ่ายตน

บทบัญญัติมาตรา 26 นี้ จึงเป็นบทบัญญัติที่ว่าด้วยเรื่องการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration) หมายถึง เป็นกรณีที่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สมัครใจร่วมกันแต่งตั้งบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหลายคนเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำหน้าที่รับข้อพิพาทแรงงาน โดยการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเกิดขึ้นระหว่างคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ให้เป็นอันยุติสิ้นสุดลง และเพื่อจะได้นำเอาคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไปเป็นหลักปฏิบัติของฝ่ายตนต่อไป

ดังนั้น การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามบทบัญญัติ มาตรา 26 นี้ จึงต้องอาศัยความสมัครใจยินยอมของคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ในการทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประสงค์จะแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ตกลงยินยอมด้วย ก็จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ตามบทบัญญัติมาตรา 26 นี้ไม่ได้ และการที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะตกลงยินยอมร่วมกันให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น อาจเกิดจากความประสงค์ของทั้ง 2 ฝ่ายเอง หรือโดยคำแนะนำของบุคคลภายนอก เช่น พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน แนะนำให้ทราบถึงวิธีการและผลดีของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยความสมัครใจ เพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายเกิดความประสงค์ร่วมกันที่จะใช้วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ตามบทบัญญัติมาตรา 26 นี้

ในเรื่องจำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะเป็นจำนวนคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ โดยคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย อาจตกลงร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา เช่น สมัครใจร่วมกันแต่งตั้งให้นาย ก. เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และนาย ก. ยอมรับการแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายตนขึ้นมาฝ่ายละเท่า ๆ กัน และให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของทั้ง 2 ฝ่าย ร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมาอีกก็ได้ เช่น ฝ่ายนายจ้างแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา 1 คน ฝ่ายลูกจ้างแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา 1 คน แล้วกำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของทั้ง 2 ฝ่าย ร่วมกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมาอีก 1 คน รวมมีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทั้งสิ้นจำนวน 3 คน ซึ่งจำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด ควรให้มีจำนวนเป็นเลขคี่ เพื่อในการวินิจฉัยและทำคำชี้ขาดจะได้เสียงข้างมาก ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 29 วรรค 2 ที่บัญญัติว่า “ คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมาก.....”

ในเรื่องบุคคลที่จะถูกแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 9 บัญญัติว่า “ ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอให้คูกรณีเลือกตั้ง
- (2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการ เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ”

ในทางปฏิบัติ คูกรณีทั้ง 2 ฝ่าย ก็มักเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จากบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามบทบัญญัติ มาตรา 9 วรรค 1 ซึ่งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานลักษณะดังกล่าวนี้ เรียกได้ว่าเป็นอนุญาโตตุลาการแรงงาน หรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ใช้สถาบัน (Institutional Labour Arbitration) ซึ่งจะได้กล่าวถึงในบทที่ 4 ต่อไป

อย่างไรก็ตาม คูกรณีทั้ง 2 ฝ่าย ก็มีสิทธิที่จะเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจากบุคคลอื่น ที่มีได้ชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้ เพราะการทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ย่อมเป็นไปตามหลักในเรื่องนิติกรรม-สัญญา ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 149 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีได้ชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อข้อพิพาทแรงงาน ตามบทบัญญัติมาตรา 9 วรรค 1 นั้น เรียกได้ว่าเป็นอนุญาโตตุลาการแรงงาน หรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ไม่ใช่สถาบัน (Ad Hoc Labour Arbitration) ซึ่งจะได้กล่าวถึงในบทที่ 4 ต่อไป

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. เป็นคนกลาง ที่ไม่มีส่วนได้เสียกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่าย
2. เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างดี
3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานด้านแรงงานสัมพันธ์
4. เป็นผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่พิพาท และลักษณะของกิจการที่พิพาทเป็นอย่างดี
5. เป็นบุคคลที่คูกรณีทั้ง 2 ฝ่าย ให้ความเชื่อถือในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม

จรรยาบรรณของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

1. ในกรวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องวางตัวเป็นกลาง ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง กรณีที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อาจเกิดขึ้นได้ เช่น การที่คูกรณีทั้ง 2 ฝ่าย เลือกใช้วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานฝ่ายละเท่า ๆ กัน และให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของทั้ง 2 ฝ่าย เลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมาอีก 1 คน กรณีเช่นนี้ก็อาจทำให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่ไม่เข้าใจถึงจรรยาบรรณของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เข้าใจว่าตนเป็นเสมือนตัวแทนในการสนับสนุนข้อเรียกร้องของฝ่ายที่เลือกและแต่งตั้งตนขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจเช่นนี้เป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง
2. ควรหลีกเลี่ยงไม่พบปะสังสรรค์ หรือเกิดความสัมพันธ์กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นการส่วนตัว เพื่อมิให้เกิดข้อครหาว่ามีความลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อันจะมีผลต่อความน่าเชื่อถือของการพิจารณาการทำความชี้ขาด และผลของคำชี้ขาดด้วย

3. ต้องเป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา เช่น นัดให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ไปชี้แจงแถลงเหตุผล และสืบพยานในวันใดบ้าง ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ต้องไปพบทั้ง 2 ฝ่าย ในวันดังกล่าว เป็นต้น

4. ไม่ควรเสนอความคิดเห็นในทางรูปคดี ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากกว่ากัน กล่าวคือ ต้องยึดหลักให้โอกาสแก่ทั้ง 2 ฝ่าย อย่างเท่าเทียมกันเสมอ

5. ไม่รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อย่างอื่น จากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่าย หรือจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้เป็นคุณประโยชน์แก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

6. ไม่เปิดเผยผลของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่ายทราบ หรือให้ผู้ใดผู้หนึ่งทราบ ก่อนการอ่านคำวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อดีของวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

1. เป็นวิธีการที่ทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ยุติลงโดยไม่ได้ยืดเยื้อต่อไป
2. เพื่อป้องกันความเสียหาย อันจะเกิดขึ้นจากการปิดงานหรือนัดหยุดงาน
3. เป็นวิธีการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย อันจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและยินยอมที่จะปฏิบัติตามผลของคำชี้ขาด
4. เป็นไปตามหลักการประชาธิปไตย ที่ให้โอกาสแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันในทุก ๆ เรื่องของกระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เช่น การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การชี้แจงแถลงเหตุผล และการสืบพยาน เป็นต้น

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จัดตั้งขึ้นตามความในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 9 ซึ่งบัญญัติว่า " ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำบัญชีรายชื่อ และคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง
2. ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน "

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 211/2517 เรื่องการจัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลงวันที่ 2 เมษายน พ.ศ.2519 กำหนดให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย โดยในขั้นแรกให้มีสำนักงานอยู่ที่กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย และมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง รวมทั้งควบคุมและดำเนินการทางวิชาการตลอดจนงานธุรการ เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น แต่เดิมอาศัยอัตรากำลังและงบประมาณของกองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ต่อมาเมื่อมีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้นเมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงได้โอนมาสังกัดกองกฎหมายและข้อพิพาท

แรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้จัดแบ่งหน่วยงานออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. งานธุรการ รับผิดชอบงานสารบรรณ และงานธุรการทั่วไป รวมทั้งการให้บริการแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการพิจารณาชี้ขาด การจัดส่งคำชี้ขาดให้คู่กรณี

2. งานทะเบียน รับผิดชอบในการจัดทำทะเบียนรายชื่อ และคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยจำแนกรายชื่อไว้ตามสาขาอาชีพ เพื่อให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย เลือกบุคคลที่คิดว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นๆ ระหว่างคู่กรณี

3. งานวิชาการและการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน รับผิดชอบในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน เก็บข้อมูลให้บริการแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เกี่ยวกับข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ติดตามผลของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และจัดพิมพ์เอกสารเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้บริการในเรื่องดังต่อไปนี้คือ

1. จัดทำทะเบียนรายชื่อ และคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
2. ให้คำแนะนำแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ในการเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่มีชื่ออยู่ในทะเบียนรายชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกและแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
3. รับคำขอและเอกสารต่าง ๆ ที่คู่กรณีหรือผู้อื่นประสงค์จะยื่นต่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
4. รับปรึกษาและให้คำปรึกษาและแนะนำ เกี่ยวกับการดำเนินวิธีพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย
5. รวบรวมข้อมูล เอกสาร และข้อเท็จจริงต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
6. เป็นศูนย์กลางในการติดต่อแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย รวมทั้งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มาพบกัน

การใช้วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นี้ โดยปกติแล้วมักจะใช้กับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interest Dispute) แต่ก็สามารถใช้กับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute) ซึ่งอาจเป็นสิทธิตามบทบัญญัติของกฎหมายหรือสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานหรือสิทธิอันเกิดจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือสิทธิอันเกิดขึ้นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรองก็ได้ ซึ่งแยกพิจารณาได้ดังนี้

1. สิทธิตามบทบัญญัติของกฎหมาย เป็นกรณีที่มีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดสิทธิและหน้าที่ของทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไว้ว่าต่างฝ่ายต่างมีสิทธิและหน้าที่ต่อกันและกันอย่างไรบ้าง ได้แก่ กฎหมาย

ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างแรงงานตามบทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้น กฎหมายดังกล่าวนี้จะกำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ทั้งของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างในกรณีต่างๆ ไว้ เช่น ถ้านายจ้างใช้ทำงานในวันหยุด ลูกจ้างก็ย่อมมีสิทธิเรียกร้องค่าทำงานในวันหยุดได้ตามกฎหมาย และนายจ้างก็มีหน้าที่ ๆ จะต้องชำระค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย

2. สิทธิตามสัญญาจ้างแรงงาน เป็นกรณีที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทำสัญญาตกลงกันเพื่อก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่บางประการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดสิทธิและหน้าที่ไว้ เช่น นายจ้างกับลูกจ้างทำสัญญาตกลงกันว่าไม่ว่าสภาพการดำเนินกิจการของบริษัทจะประสบกับผลกำไรหรือขาดทุนก็ตาม ก็จะทำให้ลูกจ้างทุก ๆ คนของบริษัทได้โบนัสประจำปีเป็นอัตรา 1 เท่าครึ่งของเงินเดือนลูกจ้างแต่ละคน ดังนี้ เมื่อถึงกำหนดเวลาจ่ายเงินโบนัสแล้วลูกจ้างก็มีสิทธิเรียกร้องเงินโบนัสในอัตรา 1 เท่าครึ่งได้

3. สิทธิอันเกิดจากข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานมีบทบัญญัติบังคับว่า ถ้านายจ้างมีลูกจ้างทำงานด้วยตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างนี้ย่อมก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ขึ้นแก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เช่น ถ้านายจ้างกำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานได้ในระหว่างเวลาดังกล่าว

4. สิทธิอันเกิดขึ้นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 กำหนดความหมายเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้ดังนี้

“ สภาพการจ้าง ” หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

“ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ” หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างจึงย่อมก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่แก่ทั้ง 2 ฝ่าย ให้ต้องผูกพันกัน เช่น นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่านายจ้างมีสวัสดิการข้าวสารกลางวันให้แก่ลูกจ้างสำหรับหุงรับประทานในเวลาหยุดพักกลางวันโดยให้ลูกจ้างนำกับข้าวมาเอง ดังนี้ลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้ข้าวสารจากนายจ้างไว้สำหรับหุงรับประทานตอนหยุดพักกลางวันได้ และนายจ้างก็ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงนั้น

สำหรับสิทธิอันเกิดขึ้นตามสัญญาร่วมเจรจาต่อรองนั้น เป็นกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแล้ว แต่ในชั้นเจรจาต่อรองเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นสามารถตกลงกันได้ ในทั้งหมดของข้อพิพาทหรือบางส่วน สิ่งที่ตกลงกันได้นั้นก็จะถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการเจรจาต่อรอง ซึ่งย่อมก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้ต้องผูกพันกัน

ส่วนข้อพิพาทที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interest Dispute) นั้น ผู้เชี่ยวชาญเรื่องแรงงานหลายท่าน

ให้ความเห็นว่า โดยทั่วไปแล้ว ไม่นิยมที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยสมัครใจ เพราะการเรียกร้องผลประโยชน์ หรือการสงวนไว้ซึ่งผลประโยชน์นั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากต่อการดำเนินธุรกิจของนายจ้าง หรือการทำงานของลูกค้า จึงน่าจะเป็นเรื่องของการตัดสินใจของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ได้แก่ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เท่านั้น อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่า ถ้าคู่กรณีประสงค์จะให้ใช้วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ก็สามารถทำได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในบทบัญญัติมาตรา 26 นี้ เพราะไม่มีบทบัญญัติใดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 บัญญัติห้ามไว้แต่อย่างใด และเป็นกรณีที่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ตกลงกันโดยสมัครใจ ในการที่จะใช้วิธีการเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างคู่กรณี ให้เป็นอันยุติสิ้นสุดลง ซึ่งเป็นไปตามหลักกฎหมายในเรื่องนิติกรรม-สัญญา ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 149 อนึ่งผู้เขียนเห็นด้วยอย่างยิ่งในการที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยวิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ไม่ว่าข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ เป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิหรือข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ก็ตาม เพราะเป็นการระงับข้อพิพาทโดยรวดเร็ว มีผลเป็นการทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ๆ ยุติสิ้นสุดลงในทันที เพื่อป้องกันมิให้ใช้วิธีการปิดงานหรือนัดหยุดงาน อันจะทำให้ข้อพิพาทแรงงานระหว่างคู่กรณีต้องยืดเยื้อต่อไป อันจะเกิดผลเสียแก่ทุก ๆ ฝ่ายมากยิ่งขึ้น เกิดผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง และผลกระทบต่อการทำงาน และสภาพการครองชีพของลูกค้า เกิดผลกระทบต่อประชาชนผู้บริโภคสินค้าประเภทนั้น ๆ และในที่สุดก็จะได้ผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

เมื่อได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ตัวผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับการแต่งตั้ง ก็ต้องยอมรับการแต่งตั้งด้วย สัญญาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจจึงจะเกิดขึ้น และมีผลบังคับในบทมาตราต่อ ๆ ไป ในส่วนที่เกี่ยวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 27 บัญญัติว่า “ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้ทราบการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวันเวลา และสถานที่ พิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ

ตามบทบัญญัติมาตรา 27 นี้ กำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติ คือ ภายในกำหนด 7 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบการแต่งตั้ง และตนยอมรับการแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้อง

1. แจ้งเป็นหนังสือกำหนดให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานนั้น ควรระบุกรณีดังต่อไปนี้ด้วย
 - การยื่นหรือการแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องอะไร
 - ในการเจรจาต่อรองกันนั้น สามารถตกลงกันได้แค่ไหน เพียงใด

- ประเด็นใดที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ และเมื่อเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว ประเด็นใดบ้างที่สามารถตกลงกันได้ และสามารถตกลงกันได้ แคลไหน เพียงใด

- เมื่อไกล่เกลี่ยแล้ว ประเด็นที่ยังตกลงกันไม่ได้ อีก จะเรียกว่าข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามบทบัญญัติมาตรา 22 วรรค 3 และควรจะระบุมาว่า จะให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ประเด็นไหน บ้าง หรือทุกประเด็นที่ยังตกลงกันไม่ได้ ที่จะให้ชี้ขาดโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เป็นต้น

2. หนังสือนั้นต้องกำหนดวัน เวลา และสถานที่ที่จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ นั้น ๆ เพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องทราบ โดยให้ทั้ง 2 ฝ่ายไปพบผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาม กำหนดวัน เวลา และสถานที่ ๆ จะพิจารณาข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ ตามกำหนดในหนังสือ และเมื่อถึงกำหนด วัน เวลา ที่จะพิจารณาข้อพิพาท ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็จะดำเนินการพิจารณาโดยวินิจฉัยจากคำชี้แจงที่ส่ง มา การสืบพยานเพิ่มเติม การสอบถามเพิ่มเติม การฟังคำชี้แจงแถลงเหตุผลของแต่ละฝ่าย เป็นต้น เพื่อจะได้ นำข้อมูลดังกล่าวนี้มาพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการทำคำชี้ขาดต่อไป

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติมาตรา 27 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ก็ให้เห็น ได้ว่า แม้ตามบทบัญญัติมาตรา 27 จะไม่ได้บัญญัติไว้โดยตรงว่า ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง มีหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติอย่างไร แต่ก็สามารถที่จะพิจารณาจากข้อความตามบทบัญญัติ มาตรา 27 นี้ ได้ว่า ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องก็มีหน้าที่ ๆ ต้องปฏิบัติต่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเช่นกัน คือ

1. การทำคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ส่งไปยังผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามกำหนดวันส่ง คำชี้แจงที่ระบุในหนังสือของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2. ไปพบผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามกำหนดวัน เวลา และสถานที่ ๆ จะพิจารณาข้อพิพาท แรงงาน ตามที่ระบุในหนังสือให้ส่งคำชี้แจงของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 28 บัญญัติว่า " ในการพิจารณาข้อพิพาท แรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง ชี้แจงแถลง เหตุผล และนำพยานเข้าสืบ "

ตามบทบัญญัติมาตรา 28 นี้ กำหนดวิธีพิจารณาข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ว่า ต้องให้สิทธิแก่ทั้ง 2 ฝ่าย ในการชี้แจงแถลงเหตุผลและการนำพยานเข้าสืบ กล่าวคือ ให้โอกาสทั้ง 2 ฝ่าย มีสิทธิที่จะชี้แจงในเรื่องต่าง ๆ เช่น เพราะเหตุใดฝ่ายตนจึงยื่นหรือแจ้งข้อเรียกร้องนั้น หรือเพราะเหตุใดฝ่าย ตนจึงไม่สามารถปฏิบัติตามข้อเรียกร้องนั้น ๆ ได้ เพราะเหตุใดจึงยังไม่สามารถตกลงกันได้ ในชั้นเจรจาต่อรอง และในชั้นไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น และในการนำพยานเข้า สืบนั้น คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ก็มีสิทธินำพยานเข้าสืบได้ทั้งพยานบุคคล พยานเอกสาร และพยานวัตถุ อย่างไรก็ตามในเรื่องการนำพยานเข้าสืบนั้น ได้มีนักกฎหมายแรงงานท่านหนึ่ง ได้อธิบายไว้ว่า "...การนำพยานเข้าสืบ เป็นหน้าที่ของฝ่ายที่ชี้แจงนั่นเองว่าจะนำพยานใดเข้าสืบบ้าง ไม่ใช่เรื่องของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่จะ

เรียกร้องให้นำมา...”¹

โดยความเคารพในคำอธิบายดังกล่าว ผู้เขียนไม่เห็นด้วยกับความเห็นดังกล่าวนี้ โดยผู้เขียนมีความเห็นว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็มีสิทธิที่จะเรียกร้องให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่าย นำพยานหลักฐานใด ๆ เข้ามาสืบได้ตามความเหมาะสม เพื่อประโยชน์แห่งการทำคำชี้ขาด ตัวอย่างเช่น โรงงานทอผ้าแห่งหนึ่ง ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ริมถนนใหญ่ทั้ง 2 ฝั่งถนน แต่ยังไม่มียุติกรรมลอบให้ลูกค้าหรือประชาชนทั่วไปใช้ข้ามถนน ปรากฏว่า ได้มีลูกจ้างของโรงงานแห่งนั้นประสบอุบัติเหตุถูกรถชนจากการข้ามถนนได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่ชีวิตเป็นจำนวนมากหลายราย ลูกจ้างจำนวนมากของโรงงานทอผ้าแห่งนี้ ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพโรงงานทอผ้า จึงให้สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้างให้จัดสร้างสะพานลอบข้ามถนนทั้ง 2 จุด ในบริเวณนั้น ต่อมาได้มีการเจรจาต่อรองกัน และได้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ทั้ง 2 ฝ่ายจึงตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น และในการสืบพยานของทั้ง 2 ฝ่ายนั้น ต่างฝ่ายต่างก็ได้นำพยานหลักฐานของฝ่ายตนมาสืบเพื่อประกอบข้ออ้างของฝ่ายตน แก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่ปรากฏว่าฝ่ายสหภาพแรงงานนั้น มิได้นำพยานหลักฐานในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บาดเจ็บหรือผู้เสียชีวิต เนื่องจากอุบัติเหตุรถชนมาสืบเลย โดยเพียงแต่กล่าวไว้ในคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงานตามบทบัญญัติมาตรา 27 เท่านั้น และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็เห็นเป็นการสมควรว่าการนำพยานหลักฐานในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บาดเจ็บหรือผู้ถึงแก่ชีวิตเนื่องจากอุบัติเหตุรถชนมาสืบด้วย เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาท เพื่อให้ทุก ๆ ฝ่ายได้รับความยุติธรรมมากที่สุด ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็มีสิทธิที่จะแจ้งให้ฝ่ายสหภาพแรงงานนำพยานหลักฐานในส่วนนี้ เข้าสืบพิสูจน์ประกอบข้ออ้างของฝ่ายตนได้ ในทำนองเดียวกันระบบการพิจารณาคดีของผู้พิพากษาในระบบกล่าวหา ในประเทศที่ใช้ระบบประมวลกฎหมาย ทั้งนี้ก็เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีหน้าที่ในการค้นหาความจริงร่วมกันทุก ๆ ฝ่าย ดังเช่นหน้าที่ของผู้พิพากษาในระบบกล่าวหา ซึ่งจะไม่ทำให้ความเป็นกลางของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องเสียไป แต่เพื่อบังให้เกิดความยุติธรรมแก่ทั้ง 2 ฝ่ายให้มากที่สุด

การชี้แจงแถลงเหตุผลและการสืบพยานของแต่ละฝ่ายนี้ เป็นสาระสำคัญของการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หากมิได้มีการดำเนินการตามบทบัญญัติมาตรา 28 นี้ คือ มิได้ให้โอกาสแก่ทั้ง 2 ฝ่าย หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งชี้แจงแถลงเหตุผลหรือสืบพยานเลย หรือให้โอกาสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่งโดยลำเอียง ดังนั้นก็อาจจะเป็นเหตุให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยกเป็นข้ออ้างขึ้นฟ้องศาลแรงงานขอให้ศาลแรงงานเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้

อนึ่งกระบวนการชี้แจงแถลงเหตุผล และการสืบพยานของแต่ละฝ่ายนี้ ไม่จำเป็นต้องผูกมัดหรือยึดติด

¹เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518)

อยู่กับกระบวนการพิจารณาความของศาลแต่อย่างใด แต่ต้องให้โอกาสแก่ทั้ง 2 ฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน ในการชี้แจงแถลงเหตุผลและการสืบพยานของแต่ละฝ่าย โดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 29 บัญญัติว่า “ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) วัน เดือน ปี ที่ทำคำชี้ขาด
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
- (5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้งสองฝ่ายปฏิบัติ หรือยกเว้นปฏิบัติ

คำชี้แจงของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมากและต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบ ภายในสามวัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ ๆ ลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

บทบัญญัติมาตรา 29 วรรคแรก กำหนดว่า คำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือ ซึ่งจะทำโดยใช้วิธีเขียนหรือพิมพ์ก็ได้ จะทำคำชี้ขาดโดยวาจาหรือปากเปล่าไม่ได้ และในคำชี้ขาดนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้คือ

(1) วัน เดือน ปี ที่ทำคำชี้ขาด ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมากต่อการนับระยะเวลาการนำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนตามมาตรา 29 วรรค 4 ซึ่งกำหนดให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ต้องนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มาจดทะเบียนต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในกำหนด 15 วัน นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

(2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน ในคำชี้ขาดนั้นต้องระบุประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงานไว้ด้วย เพื่อเป็นข้อพิสูจน์ว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ถูกประเด็น ตามที่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายประสงค์ให้วินิจฉัยชี้ขาด ซึ่งประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงานนี้ควรเริ่มบรรยายตั้งแต่ฝ่ายใดเป็นฝ่ายยื่นหรือแจ้งข้อเรียกร้องในเรื่องอะไร หลังจากเจรจาต่อรองกันแล้วตกลงกันได้แค่นั้นเพียงใด แล้วเมื่อไกลเกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว ตกลงกันได้แค่นั้นเพียงใด เหลือประเด็นใดบ้างที่ข้อตกลงกันไม่ได้ (เรียกว่า ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้) ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ประเด็นใดบ้างที่จะให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำการวินิจฉัยชี้ขาด เป็นต้น

(3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ หลังจากที่ได้มีการชี้แจงแถลงเหตุผล และสืบพยานแต่ละฝ่ายเสร็จสิ้นแล้ว การทำคำชี้ขาดนั้นต้องระบุข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความด้วย เช่นตามตัวอย่างที่ได้กล่าวไว้ในบท

บัญญัติมาตรา 28 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อาจระบุข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความว่า ตามข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความว่า โรงงานทอผ้า ซึ่งตั้งอยู่ทั้ง 2 ฝากฝั่งถนน โดยมีถนนตัดผ่านตรงกลางนั้น ยังไม่มีสะพานลอยไว้ให้สำหรับลูกจ้างโรงงานหรือประชาชนที่ไปอยู่บริเวณนั้น ได้ใช้แต่อย่างใด และมีผู้บาดเจ็บรวมทั้งสิ้น 15 ราย ผู้เสียชีวิตรวมทั้งสิ้น 5 ราย เป็นต้น

(4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด ในคำชี้ขาดต้องระบุเหตุผลในการทำคำชี้ขาดด้วยว่า เพราะเหตุใดหรือมีเหตุผลเป็นประการใดจึงทำคำชี้ขาดเช่นนั้น นักกฎหมายแรงงานผู้ที่มีชื่อเสียงท่านหนึ่ง ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สิ่งที่น่าพิจารณาเพื่อนำมาใช้ในการทำเหตุผลแห่งคำชี้ขาด มีดังนี้ เช่น

1. ความสามารถในการจ่าย (Ability to pay) ของนายจ้างนั้น
2. ต้นทุนทางด้านแรงงาน (Labor Cost) เทียบกับต้นทุนทั้งหมดของนายจ้างนั้น
3. ต้นทุนทางด้านแรงงานของนายจ้าง เทียบกับต้นทุนทางด้านแรงงานของนายจ้างในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน ขนาดใกล้เคียงกันและขนาดต่างกัน
4. การเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ความเปลี่ยนแปลงราคาสินค้าของผู้บริโภค และอำนาจซื้อ (purchasing power) ของลูกจ้าง
5. ความสัมพันธ์ระหว่างที่ประโยชน์ที่ลูกจ้างนั้นได้รับอยู่กับประโยชน์ที่ลูกจ้างประเภทเดียวกันนั้น ในกิจการอื่น ๆ หรืออุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ ได้รับ
6. ความจำเป็นหรือความต้องการของลูกจ้าง ในเรื่องที่เรียกร้องนั้น
7. ความเหมาะสมในเรื่องที่เรียกร้อง¹

เหตุผลแห่งคำชี้ขาดนี้ จะเป็นหลักประกันพื้นฐานว่า ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ที่ได้รับการวินิจฉัยชี้ขาด โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นข้อพิพาทแรงงานที่ได้รับการวินิจฉัยชี้ขาด โดยร่วมด้วยความยุติธรรม

(5) คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่ายปฏิบัติ หรือ งดเว้นปฏิบัติ ในการเขียนคำชี้ขาดนั้น มีหลักการเช่นเดียวกับการเขียนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หมายถึงว่า จะต้องมีความหมายชัดเจนกำหนดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติในเรื่องอะไรบ้าง

ในวรรค 2 ของบทบัญญัติมาตรา 29 นี้ หมายความว่า ถ้ามีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหลายคน (ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักแต่งตั้งจำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นจำนวนคี่) ในการทำคำชี้ขาดนั้น ให้ถือเสียงข้างมากในระหว่างผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วยกัน เช่น ตามตัวอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วในบทบัญญัติมาตรา 28 หลังจากที่ได้ชี้แจงแถลงเหตุผลและสืบพยานของทั้ง 2 ฝ่ายเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งได้แต่งตั้งไว้ทั้งหมด จำนวน 3 ท่าน ได้ร่วมประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อทำคำชี้ขาด ปรากฏว่า มีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 2 ท่าน ลงมติว่า ควรสร้างสะพานริมถนน 2 จุด ณ โรงงานแห่งนั้น ตามคำเรียกร้องของลูกจ้าง

¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 106.

แต่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอีก 1 ท่าน ไม่เห็นด้วย ดังนี้ ก็ต้องทำคำชี้ขาดโดยยึดหลักเสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ คือ ยึดหลักความเห็นของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 2 ท่าน ที่ลงมติว่า ควรสร้างสะพานลอยข้ามถนน 2 จุด นั้น

อย่างไรก็ตาม ในวรรค 2 ของบทบัญญัติมาตรา 29 ยังกำหนดต่อไปอีกว่า คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนั้นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสียงข้างมากดังกล่าว ต้องลงลายมือชื่อในคำชี้ขาดด้วย ส่วนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสียงข้างน้อยที่ไม่เห็นด้วยนั้น ต้องลงลายมือชื่อในคำชี้ขาดหรือไม่ ซึ่งในวรรค 2 ของบทบัญญัติมาตรา 29 บัญญัติแต่เพียงว่า คำชี้ขาดต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดเท่านั้น มิได้บัญญัติเอาไว้เลยว่า ลงลายมือชื่อแต่เพียงผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสียงข้างมากเท่านั้น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสียงข้างน้อยไม่ต้องลงลายมือชื่อ ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสียงข้างน้อยนั้น ก็ควรลงลายมือชื่อในคำชี้ขาดไปด้วยเช่นกัน แต่ก็ควรหมายเหตุหรือให้เหตุผลกำกับไว้ด้วยว่า ที่ไม่เห็นด้วยเพราะอะไร เว้นเสียแต่ว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสียงข้างน้อยนั้น ไม่ประสงค์ที่จะลงลายมือชื่อ

ตามบทบัญญัติ มาตรา 29 วรรค 3 กำหนดหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง และฝ่ายรับข้อเรียกร้องหรือผู้แทนของฝ่ายนั้น ๆ ตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 เพื่อให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง หรือผู้แทนของฝ่ายนั้น ๆ ทราบผลของคำชี้ขาดภายใน 3 วัน นับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ต้องปิดสำเนาคำชี้ขาดดังกล่าวไว้ ณ สถานที่ ๆ ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ อย่างไรก็ตามผู้เขียนไม่เห็นด้วยว่า หน้าที่ ๆ ต้องปิดสำเนาคำชี้ขาดดังกล่าวนี้ ต้องเป็นหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แต่มีความเห็นว่า หน้าที่ที่ต้องปิดสำเนาคำชี้ขาดนี้ควรเป็นหน้าที่ของฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้างก็ได้ ตามแต่จะตกลงกัน หรือถ้าไม่มี การตกลงกันฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้เลยก็ได้

ตามบทบัญญัติมาตรา 29 วรรค 4 กำหนดหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ว่า ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด อย่างไรก็ตามผู้เขียนไม่เห็นด้วยที่จะให้หน้าที่ดังกล่าวนี้เป็นของผู้ชี้ขาด แต่เห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของฝ่ายที่ได้รับประโยชน์จากคำชี้ขาด ที่ควรนำคำชี้ขาดนั้นไปจดทะเบียน

เมื่อผู้ชี้ขาดได้ทำคำชี้ขาดเสร็จสิ้นเรียบร้อย และได้้นำคำชี้ขาดไปจดทะเบียนแล้วตามบทบัญญัติ มาตรา 29 วรรค 4 คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ก็ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น เพราะการที่ตกลงใจร่วมกันให้ระงับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ โดยแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ตามบทบัญญัติมาตรา 28 นั้น ก็เท่ากับว่าได้เป็นการสัญญาและตกลงใจที่จะยอมรับผลของคำชี้ขาดไว้ล่วงหน้าแล้ว ไม่ว่าจะคำชี้ขาดนั้นจะมีผลออกมาเป็นอย่างไร ก็เป็นอันถึงที่สุดไปในตัว โดยไม่ต้องมีกฎหมายระบุไว้อีก คำชี้ขาดซึ่งได้จดทะเบียนไว้แล้วตามบทบัญญัติมาตรา 29 วรรค 4 นายจ้างหรือลูกจ้างซึ่งถูกบังคับโดยคำชี้ขาดให้ปฏิบัติอย่างไรบ้าง ก็ต้องปฏิบัติตามนั้น ถ้าไม่ปฏิบัติตามก็มีความผิดตามบทบัญญัติมาตรา 131 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่บัญญัติว่า “นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใด ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 18 วรรค 2 มาตรา 22

วรรค 2 หรือมาตรา 29 วรรค 4 ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำสั่งขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” และตาม บทบัญญัติมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ได้กำหนดไว้ว่า คำชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานจะมีผลใช้บังคับได้เป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยทั่วไปแล้วถึงที่สุดและผูกพันคู่กรณีให้ต้องปฏิบัติตาม แต่อย่างไรก็ตาม คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายนั้น คู่กรณีก็อาจฟ้องศาลแรงงาน ขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำชี้ขาดนั้นได้ และจะต้องอ้างเหตุผลให้ชัดเจนว่าไม่ชอบด้วยกฎหมายเพราะเหตุใด เช่นอ้างว่า คำชี้ขาดนั้นขัดต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรืออ้างว่าผู้ชี้ขาดรับฟังแต่พยานหลักฐานของฝ่ายนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ไม่ยอมรับฟังพยานหลักฐานของฝ่ายลูกจ้าง หรือให้โอกาสในการชี้แจงแถลงเหตุผลแก่ฝ่ายนายจ้างเพียงฝ่ายเดียว ไม่เปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างได้ชี้แจงแถลงเหตุผลบ้างเลย เป็นการฝ่าฝืนต่อบทบัญญัติ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 28 เป็นต้น

การคุ้มครองและบทกำหนดโทษ

1. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 31 บัญญัติว่า “ เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้อง ตามมาตรา 13 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ยหรือการชี้ขาดข้อพิพาท แรงงานตามมาตรา 13 ถึงมาตรา 29 ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่ง เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการ หรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง สนับสนุนหรือก่อเหตุการฉ้อโกงการนัดหยุดงาน ”

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 136 บัญญัติว่า “ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 31 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ”

2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 32 บัญญัติว่า “ ห้ามมิให้บุคคลอื่น ซึ่งมี ใช้ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการ ใด ๆ ในการเรียกร้อง การเจรจา การไกล่เกลี่ย การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การปิดงาน หรือการชุมนุมในการ

นัดหยุดงาน ”

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 137 บัญญัติว่า “ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา 32 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ”

3. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 131 บัญญัติว่า “ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียน ตามมาตรา 18 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ”

4. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 30 บัญญัติว่า “ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่มีใ้คุณธรรมภายในกำหนด และคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของรัฐมนตรีตามมาตรา 23 คำชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 24 มาตรา 35 (4) หรือมาตรา 41 (3) คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 25 หรือมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ได้อรรถวินิจฉัยหรือวันที่ได้ชี้ขาด ”

5. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 134 บัญญัติว่า “ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ”

6. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 135 บัญญัติว่า “ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสาม หรือวรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท ”

7. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 123 บัญญัติว่า “ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการอนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องเว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

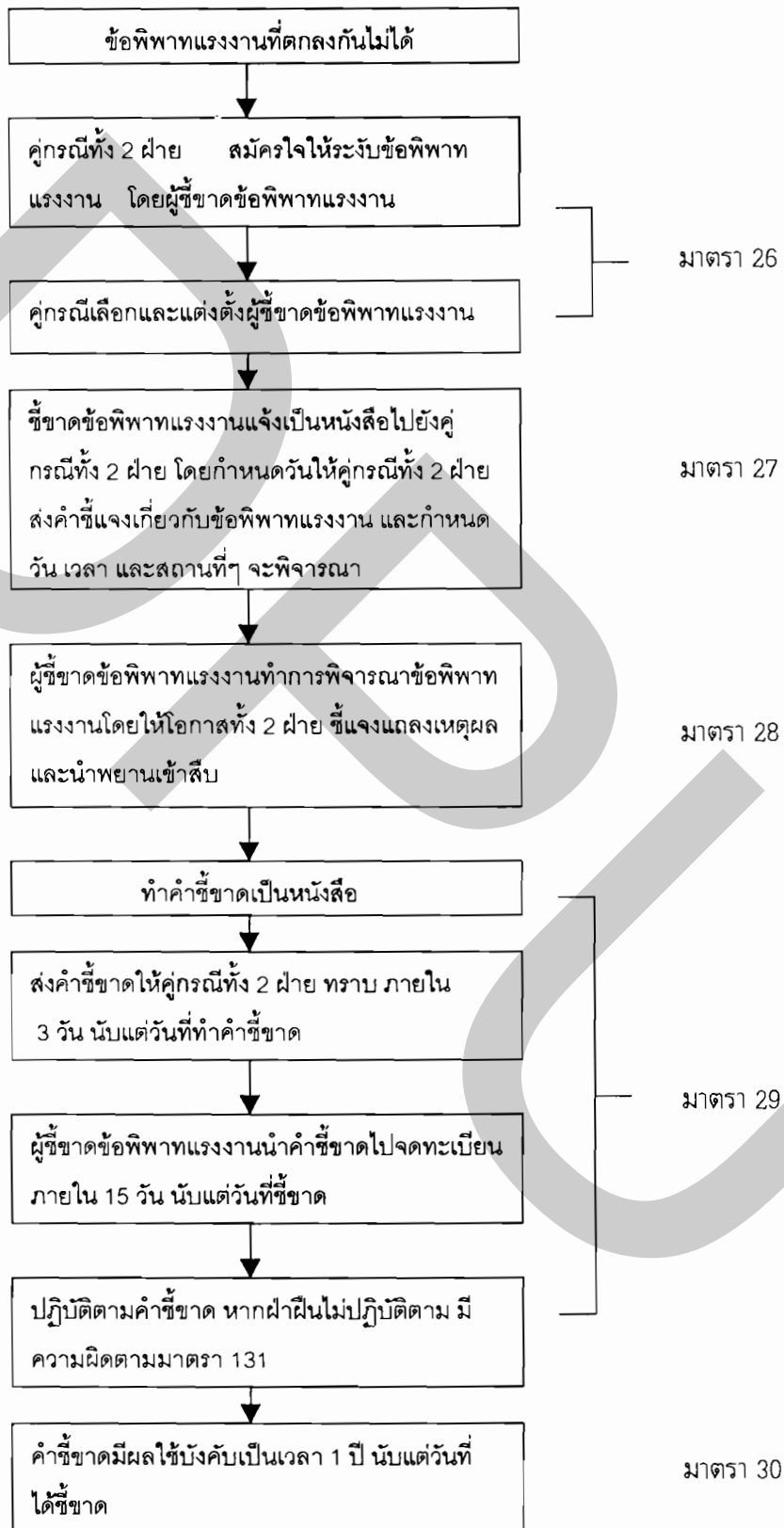
(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือ

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) กระทำการใดๆ เป็นการยุยง สนับสนุน หรือชักชวนให้มีการฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือคำชี้ขาด ”

สรุปการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ



บทที่ 3

ความเป็นมาและหลักกฎหมายของการซื้อขายข้อพิพาทโดย อนุญาตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530

3.1 ความเป็นมาและหลักการของอนุญาตตุลาการ

ความเป็นมาของอนุญาตตุลาการ

มีสุภาษิตกฎหมายบทหนึ่งที่ว่า Ubi Societas, Ibi Jus แปลเป็นภาษาไทยได้ว่า ที่ใดมีสังคมเกิดขึ้น ณ ที่นั้นย่อมมีกฎหมายเกิดขึ้นมาเช่นเดียวกัน หมายความว่า เมื่อมนุษย์มาอยู่รวมกันเป็นสังคมแล้ว ก็จะต้องกำหนดกฎระเบียบที่เรียกว่า " กฎหมาย " ขึ้นมาใช้บังคับ เพื่อควบคุมดูแลหรือปกป้องผลประโยชน์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุข ไม่เอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ถ้าใครฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบดังกล่าว ก็จะต้องตกอยู่ในสภาพบังคับทางกฎหมายหรืออาจต้องเสียสิทธิบางประการ

แม้ว่าจะมีกฎหมายกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ไว้แล้วก็ตาม แต่ก็ยังเป็นข้อเท็จจริงทางสังคมวิทยาที่ปรากฏอยู่ในทุกๆ สังคมอย่างชัดเจนแล้วว่า ย่อมที่จะมีมนุษย์บางคนในสังคมนั้นๆ ประพฤติปฏิบัติตนฝ่าฝืนต่อกฎหมาย เพื่อผลประโยชน์บางประการซึ่งเป็นสิ่งที่ย่อมให้ฝ่าฝืนกฎหมายมิได้ มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความไม่สงบสุขขึ้นมาในสังคม กล่าวในแง่นี้ผู้เขียนจึงค่อนข้างมีความเห็นว่า มนุษย์เราโดยธรรมชาติแล้วนั้นเห็นแก่ตัว และชอบที่จะเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงกำหนดกฎหมายขึ้นมา เพื่อให้เป็นกติกากำหนดการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม

ดังนั้นลำพังแต่เพียงสภาพบังคับตามกฎหมายที่ขีดเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรว่า ถ้ากระทำการเช่นใดแล้วจะมีผลในทางกฎหมายอย่างไร จึงไม่เพียงพอที่จะจัดการแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนฝ่าฝืนต่อกฎหมายได้ จำเป็นที่จะต้องมีกระบวนการในการพิจารณาคดีแก่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอันเป็นการกระทบกระเทือนต่อสิทธิของบุคคลอื่นด้วย ซึ่งเรียกว่ากระบวนการระงับข้อพิพาท เพื่อให้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างกันนั้นระงับสิ้นไป

กระบวนการในการระงับข้อพิพาทนั้น อาจเกิดขึ้นโดยการจัดตั้งของรัฐและดำเนินการโดยรัฐก็ได้ เช่น ศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นรูปแบบของการระงับข้อพิพาทอย่างเป็นทางการ มีกฎเกณฑ์ระเบียบปฏิบัติในการนำข้อเท็จจริงขึ้นสู่กระบวนการพิจารณาของศาลมากมาย หรืออาจเป็นกรณีที่เอกชนดำเนินการกัน

เองก็ได้ เช่น การให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชนนั้นเป็นผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือข้อบาดหมางที่เกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการระงับข้อพิพาทดังกล่าวนี้เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทที่ไม่เป็นทางการ กระบวนการดังกล่าวมักจะกระทำไปภายใต้บรรยากาศที่เป็นมิตร และเป็นวิถีชีวิตส่วนหนึ่งของสังคมที่มีวัฒนธรรมและอารยธรรม กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการในปัจจุบันนี้ก็มีพื้นฐานความเป็นมาจากการระงับข้อพิพาทที่ไม่เป็นทางการดังกล่าวนั่นเอง¹

กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนั้น หากจะสืบสาวเรื่องราวว่าได้เริ่มมีการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทดังกล่าวนี้มาตั้งแต่เมื่อใด ก็คงจะกล่าวได้ว่าได้มีการเริ่มใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนี้ตั้งแต่สมัยกรีกและโรมันเจริญรุ่งเรืองแล้ว โดยในสมัยกรีกนั้นอริสโตเติล (Aristotle) ปรัชญาเมธี ผู้รอบรู้ซึ่งมีชีวิตอยู่ในช่วงยุคทองของกรีก ก็ได้อธิบายถึงประโยชน์ที่จะได้รับการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างเอกชนด้วยกัน และยังได้มีการจัดตั้งองค์กรเพื่อทำหน้าที่ในการประนีประนอมข้อพิพาทขึ้นในหมู่ชาวกรีกด้วยกัน ซึ่งในยุคนั้นยังไม่มีการแข่งขันแย่งชิงข้อพิพาทกับการอนุญาโตตุลาการออกจากกันอย่างชัดเจนเหมือนปัจจุบันนี้² ในสมัยโรมันนั้นเมื่อมีการบัญญัติกฎหมาย 12 โต๊ะ ขึ้นมาใช้บังคับแล้ว โต๊ะที่ 7 มาตรา 5 ได้กำหนดว่า ให้มีบุคคลที่เป็นกลาง 3 คน ทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการ ในการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับเขตที่ดินข้างเคียง³

ต่อมาหลังจากสมัยกรีกและโรมันแล้ว ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในภาคพื้นทวีปยุโรปก็ไม่เห็นด้วยที่จะให้มีการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ โดยเห็นว่ารัฐเท่านั้นที่ควรจะมีอำนาจในการพิจารณาข้อพิพาทต่างๆ ไม่ใช่ปล่อยให้เอกชนไปดำเนินการกันเอง และศาลในประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในภาคพื้นทวีปยุโรป ก็ถือว่า การที่ให้อำนาจวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการได้นั้น ถือว่าเป็นการรุกรอนอำนาจของศาล ดังนั้นจึงมักทำคำพิพากษาออกมาว่า สัญญาให้ระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนั้นไม่มีผลบังคับใช้ คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะบอกเลิกสัญญาเมื่อใดก็ได้

ต่อมาเมื่อประเทศส่วนใหญ่ในทวีปยุโรปเข้าสู่ยุคพาณิชย์นิยม อันเป็นผลมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมและการปฏิวัติวิทยาศาสตร์แล้ว ก็เกิดมีการค้าขาย มีการดำเนินการทางธุรกิจการค้ามากยิ่งขึ้น เกิดชนชั้นกลาง ซึ่งเรียกว่า "พ่อค้า" ขึ้นมา ทำให้เกิดข้อพิพาททางธุรกิจการค้ามากยิ่งขึ้นกว่าในสมัยกลางของยุโรป ก่อให้เกิดคดีค้างพิจารณาอยู่ที่ศาลเป็นจำนวนมาก เพราะศาลมีระบบวิธีการพิจารณาคดีของศาล ซึ่งมีพิธีการขั้นตอนต่างๆ มากมาย และต้องใช้ระยะเวลาในการพิจารณาข้อพิพาทจึงก่อให้เกิดความล่าช้าในการพิจารณาคดี ไม่เอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจการค้าของพ่อค้าเท่าที่ควร บรรดาพ่อค้าจึงนิยมที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการมากกว่าที่จะนำคดีไปสู่ศาล และ

¹อนันต์ จันทโรภากร, ดร. ผศ. กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ
นอกศาล. กรุงเทพฯ : นิติธรรม, 2536, หน้า 1.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

³เรื่องเดียวกัน.

ทัศนคติของศาลก็เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จากที่เคยมีอคติต่อการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ กลับเห็นชอบด้วยกับวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยเห็นว่าเพื่อที่จะได้มาช่วยแบ่งเบาภาระการพิจารณาคดีของศาล ดังนั้นจากทัศนคติของพ่อค้านักธุรกิจและจากทัศนคติของศาลดังกล่าวจึงทำให้เกิดการผลักดันให้มีการออกกฎหมายในประเทศต่างๆ ในยุโรปและขยายผลไปยังหลายประเทศทั่วโลก ให้มีการยอมรับและสนับสนุนการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการมากยิ่งขึ้น

ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการตรากฎหมายอนุญาโตตุลาการออกมาใช้บังคับ เรียกว่า The United States Arbitration Act ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ค.ศ.1926

ในประเทศอังกฤษนั้น แม้ว่าในปัจจุบันนี้จะได้มีการตรากฎหมายออกมาเพื่อยอมรับถึงความสมบูรณ์ของสัญญาอนุญาโตตุลาการแล้ว แต่ตามกฎหมายอังกฤษก็ยังคงให้อำนาจศาลที่จะมีอำนาจในการแทรกแซงการอนุญาโตตุลาการไว้อย่างกว้างขวางมาก เมื่อเปรียบเทียบกับฝรั่งเศสหรือเยอรมัน¹ ทั้งนี้คงเป็นเพราะผลสืบเนื่องมาจากระบบกฎหมายแบบอังกฤษที่ให้อำนาจแก่ศาลและผู้พิพากษาอย่างกว้างขวางนั่นเอง

ในประเทศฝรั่งเศสนั้น การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการถูกบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 1006 แต่ตามกฎหมายฉบับนี้จะยอมรับเฉพาะแต่สัญญาอนุญาโตตุลาการเกี่ยวกับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นแล้วเท่านั้น อย่างไรก็ตามประมวลกฎหมายพาณิชย์ฝรั่งเศส มาตรา 322 กำหนดไว้ว่า ในกรณีการประกันภัยทางทะเลนั้นอาจทำสัญญาให้ระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ สำหรับข้อพิพาทที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ต่อมามีกฎหมายฉบับวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ.1925 กำหนดว่า สัญญาอนุญาโตตุลาการที่จะใช้กับข้อพิพาทในอนาคตได้นั้น จะต้องเป็นสัญญาที่ทำขึ้นระหว่างพ่อค้าและเป็นเรื่องทางพาณิชย์เท่านั้น²

ได้มีการจัดตั้งหอการค้านานาชาติ (International Chamber of Commerce) เรียกโดยย่อว่า ICC ขึ้นที่กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ซึ่งเป็นสถาบันเอกชนที่ให้บริการการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการสำหรับข้อพิพาททางธุรกิจการค้าต่างๆ ทั่วโลก

สำหรับกรณีของประเทศไทยนั้น วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการมีทั้งวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการในศาลซึ่งบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 210 ถึง มาตรา 222 ส่วนวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนอกศาลนั้น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 221 บัญญัติว่า “ การเสนอข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาดนอกศาล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ ” กฎหมายว่าด้วยอนุญาโตตุลาการที่ใช้บังคับในปัจจุบันก็คือพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ซึ่งเป็นกรณีของวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนอกศาล ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงแต่เฉพาะกรณีอนุญาโตตุลาการนอกศาลเท่านั้น เพราะอยู่ในขอบเขตของ

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 4.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 6.

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แต่ก็กล่าวโดยย่อได้ว่าวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการในศาลของไทยนั้น เป็นวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งบางประเทศไม่มีวิธีการอนุญาโตตุลาการประเภทนี้ แต่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งของไทยได้ให้โอกาสแก่คู่กรณีซึ่งมีข้อพิพาทที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลที่จะเปลี่ยนวิธีการระงับข้อพิพาทจากวิธีพิจารณาของศาลมาเป็นข้อพิพาทที่อยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลชั้นต้น และได้ถูกเสนอให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ โดยความตกลงยินยอมของคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย และโดยความเห็นชอบของศาล¹

ก่อนหน้าที่จะมีการตราพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ขึ้นมาใช้บังคับนั้น ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ก็ได้บัญญัติเกี่ยวกับวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนอกศาลไว้ จึงก่อให้เกิดความไม่แน่นอนในการปฏิบัติของวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนอกศาล อีกทั้งได้เริ่มมีความนิยมในการใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการมากยิ่งขึ้นในการระงับข้อพิพาททางธุรกิจการค้าของพ่อค้านักธุรกิจทั้งหลาย ประกอบกับประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสมาชิกของสนธิสัญญาและความตกลงระหว่างประเทศอันเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการอยู่หลายฉบับ แต่ก็ยังมิได้มีการบัญญัติกฎหมายภายใน เพื่ออนุวัติการให้เป็นไปตามสนธิสัญญาหรือความตกลงระหว่างประเทศเหล่านั้น ดังนั้นจึงได้มีการตราพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ขึ้นมาใช้บังคับ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2530 เป็นต้นมา

หลักการของอนุญาโตตุลาการ

การอนุญาโตตุลาการมีหลักการสำคัญประการใดบ้างนั้น สามารถพิจารณาได้ดังนี้ คือ

1. คู่กรณีสามารถเลือกตัวบุคคลผู้ที่จะมาทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการ เพื่อทำหน้าที่ชี้ขาดปัญหาข้อพิพาทได้โดยอิสระ โดยพิจารณาเลือกตามคุณสมบัติที่เหมาะสมและตามความเหมาะสมกับสภาพของปัญหาข้อพิพาท ซึ่งย่อมแตกต่างไปจากการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาล ซึ่งคู่กรณีไม่สามารถเลือกผู้พิพากษาที่จะมาดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีได้

2. คู่กรณีสามารถกำหนดจำนวนบุคคลที่จะมาทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการได้ตามความตกลงกันระหว่างคู่กรณี เช่น สัญญาอนุญาโตตุลาการกำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้ 3 คน โดยให้คู่กรณีเลือกอนุญาโตตุลาการมาฝ่ายละ 1 คน และให้อนุญาโตตุลาการของทั้ง 2 ฝ่าย ร่วมกันเลือกอนุญาโตตุลาการขึ้นมาอีก 1 คน เป็นคณะอนุญาโตตุลาการ 3 คน ร่วมกันพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทส่วนการดำเนินคดีในศาลนั้น จำนวนผู้พิพากษาต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

3. การดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการไม่ค่อยจะยุ่งยากและ

¹เรื่องเดียวกัน, หน้า 9.

สลับซับซ้อน และมักจะดำเนินการไปโดยความความรวดเร็ว บนพื้นฐานของ “ หลักฟังความทุกฝ่าย ” และ “ หลักแห่งความยุติธรรมแก่คู่กรณี ” แต่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีของศาล จะมีระเบียบปฏิบัติ ขั้นตอนวิธีการและข้อกำหนดต่างๆ ไว้ให้ปฏิบัติมากมาย จึงก่อให้เกิดความยุ่งยากในทางปฏิบัติ แก่คู่กรณีและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมากกว่าการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

4. การดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ เป็นการดำเนินกระบวนการพิจารณาลับ เฉพาะแต่คู่กรณีและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเท่านั้นที่จะฟังการพิจารณาได้ แต่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีของศาล โดยปกติแล้วจะต้องกระทำโดยเปิดเผย ซึ่งการพิจารณาคดีโดยเปิดเผยของศาลนี้ อาจทำให้บุคคลภายนอกหรือคู่แข่งทางธุรกิจรู้ข้อเท็จจริงที่พิพาทกันได้ ซึ่งอาจทำให้ความลับทางธุรกิจของคู่กรณีต้องถูกเผยแพร่ออกไป ดังนั้นการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการในแง่นี้จึงสามารถรักษาชื่อเสียงของคู่กรณีและความลับทางธุรกิจไว้ได้

5. ในกรณีที่เป็นเรื่องอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศ หรือแม้แต่เป็นกรณีอนุญาโตตุลาการภายในประเทศ ซึ่งคู่กรณีอาจอยู่ภายใต้กฎหมายคนละระบบ อีกทั้งภาษาและวัฒนธรรมก็แตกต่างกัน คู่กรณีก็อาจตกลงให้อนุญาโตตุลาการนำระบบกฎหมายของประเทศที่เป็นกลาง หรือระบบกฎหมายของประเทศที่อนุญาโตตุลาการนั้นพิจารณา ตามที่ตกลงกันมาใช้บังคับได้ แต่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีของศาล ก็ต้องใช้กฎหมายภายในของประเทศที่ศาลนั้นสังกัดอยู่ ตามหลักการที่สำคัญอันหนึ่งของหลัก “ อำนาจอธิปไตย ”

3.2 หลักกฎหมายของการชี้ขาดข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

1. ข้อพิพาทที่จะเสนอให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาดนั้น ต้องเป็นข้อพิพาททางแพ่งเท่านั้น ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 5 จะเป็นข้อพิพาททางอาญาไม่ได้ ซึ่งก็คงเป็นเพราะว่าข้อพิพาททางแพ่งนั้นมีเหตุมาจากความตกลงยินยอมโดยสมัครใจของคู่กรณี บนพื้นฐานของความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำสัญญาระหว่างคู่กรณี (แม้ในทางปฏิบัติแล้วจะปรากฏข้อเท็จจริงว่า สัญญาทางธุรกิจนั้นมักจะไม่เป็นธรรมกับคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจต่อรองทางธุรกิจน้อยกว่า) ส่วนกรณีข้อพิพาททางอาญานั้น ถือว่ารัฐเป็นผู้เสียหายและมีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนโดยส่วนรวม ดังนั้น รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาททางอาญาไว้เสมอ ข้อพิพาททางแพ่งนั้นไม่เฉพาะแต่ข้อพิพาทที่มูลกรณีเกิดขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เท่านั้น หากแต่หมายรวมถึงข้อพิพาทที่เป็นมูลกรณีทางแพ่งทุกกรณีไม่ว่าจะเป็นคดีที่เกี่ยวข้องกับภาษีอากร หรือแรงงาน ก็ได้

2. สัญญาอนุญาโตตุลาการที่จะมีผลบังคับระหว่างคู่กรณีได้นั้น ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 6 กล่าวคือ กฎหมายต้องการเพียงแต่

“หลักฐานเป็นหนังสือ” เพื่อจะได้บังคับกันได้ในระหว่างคู่กรณีเท่านั้น มิใช่ต้องทำตาม “แบบ” แห่งนิติกรรมสัญญาแต่อย่างใด

3. สัญญาอนุญาตตุลาการที่สร้างขึ้นระหว่างคู่กรณีนั้น คู่กรณีอาจกำหนดข้อความในสัญญาว่าให้เสนอข้อพิพาทต่ออนุญาตตุลาการ ภายในกำหนดเวลาที่สั้นกว่าอายุความตามกฎหมายก็ได้ ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 9 ดังนั้น ถ้ามีข้อกำหนดดังกล่าวนี้ไว้ แต่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฝ่าฝืนโดยเสนอข้อพิพาทต่ออนุญาตตุลาการเมื่อพ้นระยะเวลาที่ให้เสนอข้อพิพาทต่ออนุญาตตุลาการแล้ว ตามมาตรา 9 ก็ได้กำหนดต่อไปไว้ว่า มีผลเพียงเป็นการตัดสิทธิที่จะเสนอข้อพิพาทต่ออนุญาตตุลาการเท่านั้น แต่ไม่มีผลเป็นการตัดสิทธิฟ้องคดีตามข้อพิพาทนั้นต่อศาล

4. เมื่อคู่กรณีได้ทำสัญญาอนุญาตตุลาการเป็นลายลักษณ์อักษรถูกต้องสมบูรณ์แล้ว ถ้าเกิดกรณีพิพาททางแพ่งขึ้นระหว่างคู่กรณี คู่กรณีก็ต้องเสนอข้อพิพาทดังกล่าวนี้ต่ออนุญาตตุลาการ เพื่อให้อนุญาตตุลาการทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีตามสัญญาอนุญาตตุลาการที่ทำกันไว้ จะนำข้อพิพาทดังกล่าวมาฟ้องร้องต่อศาลมิได้ ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่เสนอข้อพิพาทต่ออนุญาตตุลาการ หากแต่นำข้อพิพาทดังกล่าวไปฟ้องคดีต่อศาล คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งก็อาจยื่นคำร้องต่อศาลก่อนวันสืบพยาน หรือก่อนที่ศาลจะมีคำพิพากษาในกรณีที่ไม่มี การสืบพยาน ให้ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีเพื่อให้คู่ความทั้ง 2 ฝ่าย ไปดำเนินการทางอนุญาตตุลาการเสียก่อนก็ได้ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 10

5. ในเรื่องการแต่งตั้งอนุญาตตุลาการและจำนวนอนุญาตตุลาการนั้น คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย จะกำหนดให้มีจำนวนอนุญาตตุลาการเพียงคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ ในกรณีที่ให้มีจำนวนอนุญาตตุลาการหลายคน ให้คู่กรณีแต่งตั้งอนุญาตตุลาการฝ่ายละเท่ากัน และในกรณีที่สัญญาอนุญาตตุลาการมิได้กำหนดจำนวนอนุญาตตุลาการไว้ ให้คู่กรณีตั้งอนุญาตตุลาการฝ่ายละ 1 คน และให้อนุญาตตุลาการร่วมกันตั้งบุคคลภายนอกอีก 1 คน ร่วมเป็นอนุญาตตุลาการด้วย ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 11 ซึ่งในทางปฏิบัติในการตั้งอนุญาตตุลาการนี้จะต้องให้มีจำนวนเป็นเลขคี่ เพื่อที่เวลาจะลงมติชี้ขาดในปัญหาเรื่องใดๆ จะได้หาเสียงข้างมากได้ และเมื่อได้ทำการแต่งตั้งให้ผู้ใดเป็นอนุญาตตุลาการแล้ว ก็จะต้องได้รับความความยินยอมที่จะเป็นอนุญาตตุลาการจากผู้นั้นด้วย ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 12 ที่บัญญัติว่า “ในกรณีที่สัญญาอนุญาตตุลาการมิได้กำหนดเป็นอย่างอื่น การตั้งอนุญาตตุลาการต้องทำภายในกำหนดเวลาอันสมควร โดยได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับตั้งกับต้องทำเป็นหนังสือลง วัน เดือน ปี และลายมือชื่อของผู้ตั้งไว้เป็นสำคัญ” เพราะในเรื่องการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการนั้นตั้งอยู่บนหลักเสรีภาพของการแสดงเจตนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

6. ในเรื่องการพิจารณาข้อพิพาทของอนุญาตตุลาการนั้นพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาตรา 17 บัญญัติว่า “ก่อนจะทำคำชี้ขาด ให้อนุญาตตุลาการฟังคู่กรณี และมีอำนาจทำการไต่สวนตามที่เห็นสมควรในข้อพิพาทที่เสนอมานั้น ในกรณีที่สัญญาอนุญาตตุลาการหรือกฎหมายมิได้

กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้อนุญาตตุลาการมีอำนาจดำเนินวิธีพิจารณาใดๆ ตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ” ดังนั้นตามมาตรานี้จึงหมายความว่าอนุญาตตุลาการนั้นต้องให้อีกโอกาสแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย อย่างเท่าเทียมกันในการชี้แจงแถลงเหตุผลและการนำพยานเข้าสืบรวมทั้งการต่างๆ ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาข้อพิพาท และอนุญาตตุลาการก็มีอำนาจที่จะทำการไต่สวนข้อเท็จจริงต่างๆ ในข้อพิพาทที่เสนอมานั้น ส่วนกรณีตามวรรค 2 นั้น หมายความว่า ถ้าในสัญญาอนุญาตตุลาการกำหนดให้อนุญาตตุลาการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทโดยพิจารณาแต่เพียงสำนวนที่เป็นค่าแถลงข้อเท็จจริงและคำร้องขอของทั้ง 2 ฝ่าย เท่านั้น โดยไม่ต้องทำการสืบพยานหลักฐานอื่นใดเพิ่มเติม อนุญาตตุลาการก็ต้องปฏิบัติตามสัญญาอนุญาตตุลาการที่คู่กรณีได้ตกลงกันไว้แล้ว แต่ถ้าในกรณีที่สัญญาอนุญาตตุลาการมิได้กำหนดเป็นอย่างอื่นหรือกฎหมายซึ่งหมายถึงกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน ตามนัยแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150 มิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ในประเด็นนี้หมายความว่า ถ้าเป็นกรณีที่เป็นบทกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีแล้ว อนุญาตตุลาการจะต้องดำเนินการตามบทกฎหมายดังกล่าวโดยเคร่งครัด จะดำเนินการให้เป็นการผิดแผกแตกต่างไปจากบทกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีมิได้ ดังนั้นตามวรรค 2 จึงหมายความว่า ถ้าในกรณีที่สัญญาอนุญาตตุลาการระหว่างคู่กรณีมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นหรือกฎหมายที่อนุญาตตุลาการจะใช้ในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทไม่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน อนุญาตตุลาการก็มีอำนาจที่จะดำเนินวิธีพิจารณาใดๆ ก็ได้ตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ ซึ่งในการดำเนินกระบวนการวิธีพิจารณาใดๆ ของอนุญาตตุลาการนั้น เนื่องจากอนุญาตตุลาการมีใช้ศาลจึงไม่มีอำนาจที่จะมีคำสั่งในกรณีต่างๆ ได้ ดังนั้นในบางกรณีอนุญาตตุลาการก็ต้องอาศัยอำนาจของศาล เพื่อให้การดำเนินวิธีพิจารณาของอนุญาตตุลาการเป็นไปโดยความสะดวกรวดเร็วและก่อให้เกิดความยุติธรรมแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ให้มากที่สุด พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 18 จึงกำหนดให้สิทธิอนุญาตตุลาการในการที่จะยื่นคำร้องต่อศาลได้ เพื่อดำเนินการในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การออกหมายเรียกพยาน การให้พยานสาบานตน การให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใดๆ การขอให้วิธีการชั่วคราวเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณีในระหว่างพิจารณา การขอให้ชี้ขาดเบื้องต้นในปัญหากฎหมาย

7. ในเรื่องการทำคำชี้ขาดนั้น พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 20 กำหนดว่าคำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่ออนุญาตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดแล้วแต่กรณี โดยต้องระบุเหตุผลและข้อวินิจฉัยทั้งปวงไว้โดยชัดแจ้ง แต่จะกำหนดหรือชี้ขาดการใดให้เกินขอบเขตแห่งสัญญาอนุญาตตุลาการหรือคำขอของคู่กรณีไม่ได้ แต่ในเรื่องระยะเวลาในการทำคำชี้ขาดนั้นตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 21 กำหนดว่า คำชี้ขาดต้องทำให้แล้วเสร็จภายในเวลา 180 วัน นับแต่วันที่ตั้งอนุญาตตุลาการคนสุดท้ายหรือผู้ชี้ขาดโดยชอบ เว้นแต่คู่กรณีจะตกลงกันเป็นอย่างอื่น กำหนดเวลา 180 วัน หรือกำหนดเวลาตามที่คู่กรณีตกลงกันไว้แล้ว คู่กรณีก็อาจที่จะตกลงกันขยายระยะเวลาได้

ถ้าตกลงกันไม่ได้ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรืออนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดก็ชอบที่จะยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจ เพื่อขอให้ศาลได้มีคำสั่งขยายระยะเวลาให้

8. ในเรื่องผลของคำชี้ขาดนั้น พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 22 กำหนดว่า คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการเป็นที่สุดและผูกพันคู่กรณีให้ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น เมื่อได้ส่งสำเนาคำชี้ขาดของคู่กรณีแล้ว ซึ่งกรณีนี้เป็นไปตามหลักเรื่องการแสดงเจตนาแก่บุคคลผู้อยู่ห่างโดยระยะทางตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งถือว่าผลของการแสดงเจตนาจะเกิดขึ้นเมื่อเจตนาอัน " ไปถึง " คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งแล้ว และในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งจะต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 23 กำหนดว่า คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจ เพื่อให้ศาลได้ทำการไต่สวนและมีคำพิพากษาบังคับตามคำชี้ขาดนั้น แต่ก็ต้องให้คู่กรณีฝ่ายที่จะถูกบังคับมีโอกาสคัดค้านก่อน และการยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาบังคับตามคำชี้ขาดนั้นต้องยื่นภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้ส่งสำเนาคำชี้ขาดถึงคู่กรณีแล้ว

9. ในเรื่องศาลที่มีเขตอำนาจนั้น พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 25 บัญญัติว่า " ในกรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ศาลที่มีเขตอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ ศาลที่มีการพิจารณาชั้นอนุญาโตตุลาการอยู่ในเขต หรือศาลที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต หรือศาลที่มีเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาซึ่งได้เสนอต่ออนุญาโตตุลาการนั้น "

10. สืบเนื่องจากกรณีตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 23 นั้น เมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อให้ศาลทำการไต่สวนและบังคับตามคำชี้ขาดแล้ว ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 24 ก็ได้กำหนดว่า ศาลมีอำนาจที่จะทำคำสั่งปฏิเสธไม่บังคับตามคำชี้ขาดนั้นได้ ถ้าศาลไต่สวนแล้วศาลเห็นว่า คำชี้ขาดนั้นเป็นคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับแก่ข้อพิพาทนั้น (กฎหมายนั้นต้องเป็นบทกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน) หรือ คำชี้ขาดนั้นเป็นคำชี้ขาดที่เกิดจากการกระทำหรือวิธีการอันมิชอบอย่างใดอย่างหนึ่งหรือมิได้อยู่ในขอบเขตแห่งสัญญาอนุญาโตตุลาการที่มีผลผูกพันตามกฎหมายหรือคำขอของคู่กรณี

11. ในเรื่องการอุทธรณ์คำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลนั้น จะอุทธรณ์ได้เฉพาะตามกรณีที่เป็นที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 26 เท่านั้น ซึ่งในเรื่องนี้นั้นบทบัญญัติมาตรา 26 กำหนดว่า " ห้ามมิให้อุทธรณ์คำสั่งหรือคำพิพากษาของศาล เว้นแต่

(1) มีข้ออ้างแสดงว่าอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดมิได้กระทำการโดยสุจริต หรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งใช้กลฉ้อฉล

(2) คำสั่งหรือคำพิพากษานั้นฝ่าฝืนต่อบทกฎหมาย อันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(3) คำสั่งหรือคำพิพากษานั้นไม่ตรงกับคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ

(4) ผู้พิพากษาซึ่งไต่สวนคดีนั้นมีความเห็นแย้งหรือได้รับรองว่ามีเหตุอันควรอุทธรณ์ได้ หรือ

(5) เป็นคำสั่งที่เกี่ยวข้องการใช้วิธีการชั่วคราวเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณีในระหว่างการพิจารณาของอนุญาโตตุลาการตามมาตรา 18 "



บทที่ 4

เปรียบเทียบและวิเคราะห์การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับการชี้ขาดข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 ถึง มาตรา 29 แล้ว จะเห็นได้ว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น เป็นคนกลางที่คู่กรณี ทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสมัครใจแต่งตั้งขึ้นมา เพื่อพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ๆ ให้เป็นที่ยุติสิ้นสุดลง เพื่อทดแทนการปิดงานโดยฝ่ายนายจ้างหรือการนัดหยุดงานโดยฝ่ายลูกจ้าง หรือเพื่อทดแทนการที่จะนำข้อพิพาทแรงงานไปสู่กระบวนการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ซึ่งเมื่อได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมาแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ต้องดำเนินการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน โดยให้โอกาสทั้ง 2 ฝ่ายในการชี้แจงแถลงเหตุผลและการนำพยานเข้าสืบอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่จำต้องผูกมัดกับกระบวนการพิจารณาความอย่างเคร่งครัดเช่นเดียวกับกระบวนการพิจารณาความของศาลแต่อย่างใด แต่ต้องคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ และเมื่อพิจารณาข้อพิพาทเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ต้องทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ ซึ่งเป็นการทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้นั้นยุติสิ้นสุดลง เพื่อให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายนำคำชี้ขาดดังกล่าวไปปฏิบัติเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่ต่อไป

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็มีความหมายเช่นเดียวกับอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 นั้นเอง เพราะตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 5 กำหนดความหมายของสัญญาอนุญาโตตุลาการไว้ว่า " สัญญาอนุญาโตตุลาการ หมายถึง สัญญาหรือข้อตกลงในสัญญาที่คู่กรณีตกลงเสนอข้อพิพาททางแพ่งที่เกิดขึ้นแล้ว หรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาด ไม่ว่าจะมีการกำหนดตัวผู้ซึ่งจะเป็นอนุญาโตตุลาการไว้หรือไม่ก็ตาม " ดังนั้นตามความหมายของมาตรา 5 นี้ อนุญาโตตุลาการจึงหมายถึง คนกลางที่คู่กรณีสมัครใจแต่งตั้งขึ้นมา เพื่อให้ระงับข้อพิพาทที่ยังไม่เกิดขึ้น หรือเป็นข้อพิพาททางแพ่งที่เกิดขึ้นแล้วก็ได้ โดยการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาท

ในประเทศสหรัฐอเมริกาในคดี Wauregan Mills Inc.V.Textile Workers Union of America ผู้พิพากษาของศาลในคดีนี้ ก็ได้นิยามความหมายของอนุญาโตตุลาการไว้ว่า เป็นข้อตกลงเพื่อให้มีการตัดสินข้อพิพาท โดยบุคคลซึ่งแต่งตั้งขึ้น และคู่กรณียอมรับที่จะผูกพันตามคำตัดสินนั้น แทนที่จะนำข้อพิพาทไปสู่

การพิจารณาพิพากษาของศาล และเพื่อลดภาระในเรื่องของพิธีการ ความล่าช้า ค่าใช้จ่ายและความยุ่งยากในการฟ้องร้องคดีตามปกติ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็คือ อนุญาโตตุลาการนั่นเอง ต่างกันตรงที่ว่าผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น มีหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานเท่านั้น ส่วนอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 นั้น มีหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาททางแพ่งเพื่อระงับข้อพิพาททางแพ่ง อย่างไรก็ตามข้อพิพาทแรงงานนั้นก็เป็นข้อพิพาททางแพ่งประเภทหนึ่ง เพียงแต่ว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น ก็เพื่อกำหนดลักษณะอำนาจหน้าที่ของผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นการแน่นอนขึ้นว่ามีอำนาจหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเท่านั้นเป็นการแยกให้เห็นเด่นชัดขึ้นนั่นเอง

ในบทที่ 4 นี้ จึงขอเปรียบเทียบระหว่างผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์หาข้อดี-ข้อเสีย หรือสิ่งที่ควรแก้ไขเพิ่มเติมบางประการในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ทั้งนี้โดยยึดถือเค้าโครงการดำเนินเรื่องบางส่วนจากหนังสือ " กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนอกศาล " ซึ่งเขียนโดยท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ จันทโรภากร มาเป็นแนวทางในการดำเนินเรื่องเพื่อการวิเคราะห์เปรียบเทียบต่อไป

4.1 ความหมายของอนุญาโตตุลาการและผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน และลักษณะสำคัญของการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการและผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน

ความหมายของอนุญาโตตุลาการและผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

Blacks Law Dictionary ให้ความหมายของ " อนุญาโตตุลาการ " ไว้ว่า หมายถึง การเสนอข้อพิพาทให้แก่บุคคลที่สามที่เป็นกลาง และได้รับเลือกจากคู่กรณีในข้อพิพาท โดยตกลงกันล่วงหน้าว่าจะผูกพันตามคำชี้ขาดของบุคคลนั้น ซึ่งได้ทำขึ้นเมื่อมีการพิจารณาคดี โดยที่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายมีโอกาที่จะเสนอข้อต่อสู้อย่างตน

ศาสตราจารย์ Rene David ให้ความหมายของ " อนุญาโตตุลาการ " ไว้ว่า หมายถึง วิธีการซึ่งมอบความไว้วางใจให้แก่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ให้ระงับปัญหาที่เกี่ยวข้องพันถึงผลประโยชน์ของบุคคลสองคนหรือมากกว่า โดยที่อำนาจของผู้ที่เป็นอนุญาโตตุลาการมาจากความตกลงของคู่กรณี ไม่ใช่เป็นการได้รับมอบอำนาจจากรัฐและจะต้องดำเนินกระบวนการวินิจฉัยคดีให้สอดคล้องกับความตกลงนั้น

ผู้พิพากษาของศาลในสหรัฐอเมริกาในคดี Wauregar Mills Inc.V.Textile Workers Union of America ให้ความหมายของ " อนุญาโตตุลาการ " ไว้ว่า หมายถึง ข้อตกลงเพื่อให้มีการตัดสินข้อพิพาท โดย

บุคคลซึ่งแต่งตั้งขึ้น และยอมรับที่จะผูกพันตามคำตัดสินนั้น แทนที่จะนำข้อพิพาทไปสู่การพิจารณาพิพากษาของศาล และเพื่อลดภาระในเรื่องของพิธีการ ความล่าช้า ค่าใช้จ่าย และความยุ่งยากในการฟ้องร้องคดีตามปกติ¹

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ให้ความหมายของ " อนุญาโตตุลาการ " ไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่คู่กรณีพร้อมใจกันตั้งขึ้นเพื่อให้ชำระตัดสินข้อพิพาท

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มิได้บัญญัติให้ความหมายของ " อนุญาโตตุลาการ " ไว้ว่า อนุญาโตตุลาการมีความหมายอย่างไร หากแต่ได้บัญญัติให้ความหมายของ " สัญญาอนุญาโตตุลาการ " ไว้ในบทบัญญัติมาตรา 5 ซึ่งจะได้กล่าวถึงต่อไปในตอนที 4.3

จากความหมายของ " อนุญาโตตุลาการ " ตามความเห็นต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ พอจะประมวลได้ว่า " อนุญาโตตุลาการ " นั้น หมายถึง

1. วิธีการระงับข้อพิพาทวิธีหนึ่ง นอกเหนือจากการระงับข้อพิพาทโดยการฟ้องร้องคดีต่อศาล โดยที่คู่กรณีพิพาทสมัครใจร่วมกันเลือกและแต่งตั้งบุคคลหนึ่งคนหรือหลายคนขึ้น เพื่อทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาท ซึ่งคู่กรณีประสงค์จะให้พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ๆ เพื่อให้ข้อพิพาทนั้น ๆ ระงับสิ้นไป หรือยุติสิ้นสุดลง แทนที่จะนำคดีไปฟ้องร้องต่อศาล หรือระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่น และ

2. บุคคลที่ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาท ซึ่งหมายถึง คนกลางที่คู่กรณีพิพาทสมัครใจร่วมกันเลือกและแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทเพื่อให้ข้อพิพาทนั้น ๆ ระงับสิ้นไปหรือยุติสิ้นสุดลง ซึ่งคนกลางที่ตั้งขึ้นมาเป็นอนุญาโตตุลาการนี้อาจเป็นบุคคลเพียงคนเดียวหรือหลาย ๆ คนก็ได้

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ในส่วนของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ดังกล่าวมาแล้วว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ถือว่าเป็นอนุญาโตตุลาการประเภทหนึ่งนั่นเอง แต่เป็นอนุญาโตตุลาการประเภทที่ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทซึ่งข้อพิพาทนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มิได้บัญญัติให้ความหมายของ " ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน " ไว้ว่ามีความหมายว่าอย่างไร หากแต่บทบัญญัติ มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้บัญญัติว่า " เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสอง นายจ้างหรือลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ " จากบทบัญญัติ มาตรา 26 ดังกล่าวนี้นี้ เมื่อพิจารณาร่วมเข้ากับความหมายของอนุญาโตตุลาการตามที่กล่าวแล้ว ก็พอที่จะให้ความหมายของ " ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน " ได้ว่า หมายความว่า บุคคลที่ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งหมายถึงคนกลางที่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สมัครใจร่วมกันเลือกและ

¹อนันต์ จันทโรภากร, ผศ.ดร. เรื่องเดียวกัน, หน้า 10.

แต่งตั้งขึ้นมา เพื่อทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งคู่กรณีประสงค์จะให้พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานระงับสิ้นไป

ลักษณะสำคัญของการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการและผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

1. **เลือกและแต่งตั้งโดยคู่กรณี** อนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 5 นั้น คู่กรณีเลือกและแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อให้พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาททางแพ่ง ส่วนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 นั้น คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเลือกและแต่งตั้งขึ้นมา เพื่อพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

2. **ต้องเป็นคนกลาง** บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะต้องมิใช่ผู้เป็นคู่กรณีในข้อพิพาท แต่เป็นบุคคลภายนอกที่เป็นกลางซึ่งจะมีจำนวนเพียงคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ โดยคู่กรณีร่วมกันเลือกและแต่งตั้งขึ้นมา หรืออาจเป็นกรณีที่แต่ละฝ่ายเลือกและแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายตนขึ้นมา และให้อนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของแต่ละฝ่ายร่วมกันเลือกและแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานฝ่ายที่ 3 ขึ้นมาอีกก็ได้

3. **จะกระทำการเกินขอบเขตอำนาจไม่ได้** ขอบเขตอำนาจของอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทนั้น เป็นไปตามข้อตกลงของคู่กรณี อนุญาโตตุลาการ หรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะกระทำการเกินขอบเขตอำนาจที่คู่กรณีกำหนดไว้ในสัญญาไม่ได้

4. **จะพิจารณาชี้ขาดตามอำเภอใจไม่ได้และต้องเปิดโอกาสให้ทั้ง 2 ฝ่าย อย่างเท่าเทียมกันในการชี้แจงแถลงเหตุผล** อนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จะพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทตามอำเภอใจไม่ได้ แต่จะต้องพิจารณาตามหลักแห่งความยุติธรรม เช่น การให้คู่กรณีทุกฝ่ายมีโอกาสชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบโดยเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เป็นต้น ดังที่พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 17 วรรค 2 บัญญัติว่า " ในกรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการหรือกฎหมายมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้อนุญาโตตุลาการมีอำนาจดำเนินวิธีพิจารณาใด ๆ ตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ " และดังที่พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 28 บัญญัติว่า " ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ " แต่การพิจารณาข้อพิพาทของอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่จำเป็นต้องติดยึดอยู่กับตัวบทกฎหมายวิธีพิจารณาความโดยเคร่งครัดเหมือนกับศาล เพราะเจตนารมณ์หรือความมุ่งหมายของการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ หรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ก็เพื่อต้องการที่จะลดความยุ่งยากในเรื่องของพิธีการและขั้นตอนที่สลับซับซ้อนของกระบวนการพิจารณาคดีในศาล อย่างไรก็ตามอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็จะต้องยึดถือหลักแห่งความยุติธรรม ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทเป็นสำคัญ

5. **ให้เสรีภาพแก่คู่กรณีในการที่จะตกลงเรื่องต่างๆ ได้ในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน** อนุญาโต-

ตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นกระบวนการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทที่เอกชนสมัครใจทำกันขึ้นเอง กฎหมายอนุญาโตตุลาการของประเทศต่าง ๆ จึงพยายามให้เสรีภาพแก่เอกชนมากที่สุดในการนี้ต่าง ๆ ของการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เช่น ในเรื่องการเลือกและแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ, ขอบเขตอำนาจของอนุญาโตตุลาการ, วิธีพิจารณาข้อพิพาท ฯลฯ เป็นต้น โดยรัฐจะเข้ามามีบทบาทในฐานะที่เป็นผู้คอยช่วยเหลือให้การระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและพยายามหลีกเลี่ยงการแทรกแซงที่ไม่จำเป็น

6. **คำชี้ขาดมีผลเป็นที่สุดและคู่กรณีต้องปฏิบัติตาม** คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยทั่วไปแล้วถือว่าถึงที่สุดหรือเป็นการทำให้ข้อพิพาทนั้น ๆ ราบรื่นไปหรือยุติสิ้นสุดลง คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย มีความผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ๆ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 131 กำหนดว่า ถ้านายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ในระหว่างที่คำชี้ขาดนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือปรับไม่เกิน 1,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็ถือว่าเป็นกรณีคดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 (1) อีกฝ่ายหนึ่งย่อมที่จะฟ้องคดีต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับตามคำชี้ขาดได้ (คำชี้ขาดนี้ถือว่าเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นใหม่)

4.2 รูปแบบของอนุญาโตตุลาการ - รูปแบบของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530

รูปแบบอนุญาโตตุลาการ มี 2 รูปแบบ คือ

1. อนุญาโตตุลาการที่ใช้สถาบัน (Institutional Arbitration)
2. อนุญาโตตุลาการที่ไม่ใช้สถาบัน (Ad Hoc Arbitration)

1. **อนุญาโตตุลาการที่ใช้สถาบัน (Institutional Arbitration)** หมายถึง สถาบันต่าง ๆ ที่ให้บริการทางด้านอนุญาโตตุลาการ โดยสถาบันนั้น ๆ จะมีรายชื่อบุคคลที่ขึ้นทะเบียนเป็นอนุญาโตตุลาการของสถาบันนั้น ๆ เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกและแต่งตั้ง โดยแต่ละสถาบันนั้นก็มักมีกฎเกณฑ์ หรือข้อบังคับเกี่ยวกับอนุญาโตตุลาการของตนเอง และแต่ละสถาบันนั้นก็อาจมีความชำนาญในการระงับข้อพิพาททางธุรกิจหรือการค้าเฉพาะด้าน เช่น สถาบันอนุญาโตตุลาการแห่งหนึ่ง มีความชำนาญในการระงับข้อพิพาทการค้าภายในประเทศ ในขณะที่สถาบันอนุญาโตตุลาการอีกแห่งหนึ่ง มีความชำนาญในการระงับข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศ ฉะนั้นในการที่คู่กรณีประสงค์จะใช้บริการระงับข้อพิพาทของสถาบันอนุญาโตตุลาการ คู่กรณีจึงต้องพิจารณาตามความเหมาะสมกับกรณีเป็นการเฉพาะไป

สถาบันอนุญาโตตุลาการ แยกพิจารณาออกได้เป็น 2 ประเภท คือ สถาบันอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศ และสถาบันอนุญาโตตุลาการภายในประเทศ

สถาบันอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศ สถาบันอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศนั้น โดยทั่วไปแล้วจะก่อตั้งขึ้นโดยความร่วมมือระหว่างรัฐบาลองค์การระหว่างประเทศ หรือภาคเอกชนจากประเทศต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการระงับข้อพิพาททางการค้าหรือพาณิชย์ระหว่างประเทศ ซึ่งสถาบันอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศนี้ มีที่มาจากมาจากการทำธุรกิจการค้าระหว่างประเทศระหว่างเอกชนหรือระหว่างรัฐต่าง ๆ ในโลกนั้น ในกรณีที่มีข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศเกิดขึ้น และเป็นกรณีที่จะต้องขึ้นศาลหรือใช้กฎหมายของประเทศหนึ่งบังคับ ก็ทำให้เกิดความไม่แน่ใจในความเป็นกลางและความยุติธรรมของศาล หรือกฎหมายของประเทศนั้น ๆ จึงได้เกิดความคิดริเริ่มจัดตั้งสถาบันอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศขึ้น เพื่อระงับข้อพิพาททางการค้าหรือพาณิชย์ระหว่างประเทศ ซึ่งแต่ละสถาบันก็จะมีทะเบียนรายชื่อบุคคลที่เป็นอนุญาโตตุลาการของสถาบัน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกและแต่งตั้ง และมีข้อบังคับว่าด้วยอนุญาโตตุลาการของแต่ละสถาบัน สถาบันอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศที่มีชื่อเสียง และเป็นสถาบันที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันนี้ เช่น ศูนย์กลางการระงับข้อพิพาททางการลงทุนระหว่างประเทศ (International Center for the Settlement of Investment Dispute หรือ ICSID) หอการค้านานาชาติ (Internation Chamber of Commerce หรือ ICC) เป็นต้น

สถาบันอนุญาโตตุลาการภายในประเทศ ในทุก ๆ ประเทศที่มีนโยบายส่งเสริมให้มีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนั้น ก็มักจะมีการจัดตั้งสถาบันอนุญาโตตุลาการต่าง ๆ ขึ้นมาภายในประเทศไม่ว่าจะเกิดจากความคิดริเริ่มของภาครัฐ หรือ ภาคเอกชน สถาบันอนุญาโตตุลาการในประเทศหนึ่ง ๆ นั้นก็อาจมีหลายสถาบัน ซึ่งอาจเป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นโดยรัฐหรืออาจเป็นสถาบันที่เอกชนร่วมมือกันจัดตั้งขึ้นมาก็ได้ อย่างไรก็ตามสถาบันอนุญาโตตุลาการภายในประเทศบางสถาบันนั้น มิได้ให้บริการระงับข้อพิพาททางธุรกิจการค้าภายในประเทศเท่านั้น แต่ก็ได้ให้บริการระงับข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศด้วย สถาบันอนุญาโตตุลาการภายในประเทศแต่ละสถาบันนั้น ก็จะจัดทำทะเบียนรายชื่อบุคคลที่เป็นอนุญาโตตุลาการของสถาบัน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกและแต่งตั้ง และมีข้อบังคับว่าด้วยอนุญาโตตุลาการของแต่ละสถาบัน เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันและกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทของอนุญาโตตุลาการในสถาบันนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

สำหรับสถาบันอนุญาโตตุลาการในประเทศไทยนั้น ที่สำคัญก็คือ สำนักงานอนุญาโตตุลาการกระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นสำนักงานอนุญาโตตุลาการของรัฐ โดยกระทรวงยุติธรรมได้จัดตั้งสำนักงานอนุญาโตตุลาการขึ้นในสำนักงานส่งเสริมงานตุลาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการอนุญาโตตุลาการ สำนักงานอนุญาโตตุลาการในปัจจุบันนี้มีสถานที่ทำการอยู่ที่ชั้น 5 อาคารศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก ซึ่งสำนักงานอนุญาโตตุลาการนี้ก็ดำเนินการจัดทำทะเบียนรายชื่อบุคคลที่เป็นอนุญาโตตุลาการของสถาบันไว้ เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกและแต่งตั้ง อย่างไรก็ตามคู่กรณีก็มีสิทธิที่จะเลือกและแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการจากบุคคลอื่นที่

มิได้มีชื่ออยู่ในทะเบียนรายชื่อบุคคลที่เป็นอนุญาโตตุลาการของสถาบันได้ ตามข้อบังคับกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ สถาบันอนุญาโตตุลาการ กระทรวงยุติธรรมข้อ 1 (6) และข้อ 11 (4) ซึ่งกำหนดว่า

ข้อ 1 (6) ในข้อบังคับนี้ " อนุญาโตตุลาการ " หมายถึง อนุญาโตตุลาการผู้ชี้ขาดข้อพิพาท ซึ่งสำนักงานได้ขึ้นทะเบียนไว้ตามคำแนะนำ และเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึง อนุญาโตตุลาการเฉพาะคดี ซึ่งคู่กรณีแต่งตั้งจากบุคคลที่มีได้อยู่ในทะเบียนของสำนักงานด้วย

ข้อ 11 (5) หากคู่กรณีตกลงกันให้มีอนุญาโตตุลาการจำนวน 1 คน และหากเป็นกรณีนี้คู่กรณีเห็นร่วมกัน จะตั้งบุคคลที่มีได้อยู่ในทะเบียนอนุญาโตตุลาการของสถาบันเป็นอนุญาโตตุลาการก็ได้

สำนักงานอนุญาโตตุลาการกระทรวงยุติธรรม ได้จัดทำข้อบังคับว่าด้วยอนุญาโตตุลาการของสถาบันอนุญาโตตุลาการขึ้นซึ่งเรียกว่า ข้อบังคับกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ สถาบันอนุญาโตตุลาการ กระทรวงยุติธรรม ทั้งนี้ก็เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันอนุญาโตตุลาการและกระบวนการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทของอนุญาโตตุลาการในสถาบันอนุญาโตตุลาการ เป็นไปอย่างมีระบบเพื่อความสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

อย่างไรก็ตามคู่กรณีก็มีสิทธิที่จะเลือกใช้ข้อบังคับของสถาบันอนุญาโตตุลาการหรือไม่ก็ได้ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ สถาบันอนุญาโตตุลาการ กระทรวงยุติธรรม ข้อ 4 (1) ที่ว่า ให้ใช้ข้อบังคับอนุญาโตตุลาการแก่การอนุญาโตตุลาการซึ่งจัดโดยสถาบัน เว้นแต่คู่พิพาทจะตกลงเป็นอย่างอื่นโดยทำเป็นหนังสือและผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบ

2. อนุญาโตตุลาการที่ไม่ใช้สถาบัน (Ad Hoc Arbitration) หมายถึง การที่คู่กรณีเลือกและแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการขึ้นมา เพื่อพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี โดยที่มีได้ใช้บริการของสถาบันอนุญาโตตุลาการสถาบันใดสถาบันหนึ่ง ไม่ว่าจะ เป็นสถาบันอนุญาโตตุลาการภายในประเทศหรือระหว่างประเทศก็ตาม กล่าวคือ เป็นกรณีที่คู่กรณีเลือกและแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการขึ้นมา และเป็นผู้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่ตกลงกันไว้ในข้อตกลงอนุญาโตตุลาการหรือสัญญาอนุญาโตตุลาการระหว่างคู่กรณี เช่นในเรื่องของการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ ขอบเขตอำนาจของอนุญาโตตุลาการสถานที่พิจารณาข้อพิพาท เป็นต้น โดยไม่ได้ใช้บริการของสถาบันอนุญาโตตุลาการใด ๆ เลย

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 9 บัญญัติว่า " ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) จัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกตั้ง
- (2) ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน "

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 9 นี้ เป็นกรณีเทียบได้กับอนุญาโตตุลาการที่ใช้สถาบัน จึงเรียกได้ว่าเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ใช้สถาบัน สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำบัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อ

พิพาทแรงงานเพื่อเสนอให้คู่กรณีเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน อย่างไรก็ตามสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ได้มีข้อบังคับของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ว่าด้วยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เช่นเดียวกับการที่สำนักงานอนุญาโตตุลาการมีข้อบังคับกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ หากแต่สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น เพื่อกำหนดระเบียบปฏิบัติงานในสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย นอกเหนือจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 ถึง มาตรา 29 ที่กำหนดเกี่ยวกับการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้แล้ว นอกจากนี้แล้วยังมีระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ว่าด้วยขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการเพื่อประชาชน พ.ศ.2529 เรื่องการให้บริการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ซึ่งออกโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ซึ่งทั้งหมดนี้ก็เพื่อกำหนดหลักการและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

อย่างไรก็ดี ผู้เขียนเห็นว่าสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ควรจะได้จัดทำข้อบังคับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ว่าด้วย ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น เช่นเดียวกับข้อบังคับอนุญาโตตุลาการดังกล่าว เพราะจะเป็นการทำให้ระเบียบปฏิบัติงานและการดำเนินการของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานรวมทั้งการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีความเป็นระบบมีความแน่นอน และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความนิยมที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อทดแทนการปิดงานหรือนัดหยุดงาน รวมทั้งเพื่อทดแทนการฟ้องร้องคดียังศาลแรงงานด้วย เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ ยุติลงโดยความรวดเร็วและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจร่วมกันของทุกฝ่าย

4.3 สัญญาอนุญาโตตุลาการ - สัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 5 บัญญัติว่า " สัญญาอนุญาโตตุลาการ หมายถึง สัญญาหรือข้อตกลงในสัญญาที่คู่กรณีตกลงเสนอข้อพิพาททางแพ่งที่เกิดขึ้นแล้ว หรือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตให้อนุญาโตตุลาการชี้ขาด ไม่ว่าจะมีการกำหนดตัวผู้ซึ่งจะเป็นอนุญาโตตุลาการไว้หรือไม่ก็ตาม "

ตามบทบัญญัติมาตรา 5 นี้ สัญญาอนุญาโตตุลาการจึงหมายถึง สัญญาที่คู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่ายสมัครใจร่วมกันให้ใช้วิธีการในการระงับข้อพิพาททางแพ่งที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่ยังไม่เกิดขึ้นนั้น โดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ เพื่อให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาททางแพ่งนั้น ๆ ให้เป็นที่ยุติลงลง ไม่ว่าจะมีการกำหนดตัวบุคคลผู้ซึ่งจะเป็นอนุญาโตตุลาการไว้หรือไม่ก็ตาม กล่าวคือ

1. กรณีข้อพิพาททางแพ่งที่เกิดขึ้นแล้ว คู่กรณีสมัครใจทำสัญญาร่วมกันให้ระงับข้อพิพาททางแพ่งที่เกิดขึ้นนั้นโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ คู่กรณีก็อาจจะระบุตัวบุคคลผู้ซึ่งเป็นอนุญาโตตุลาการไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการนั้น ๆ เลยก็ได้ หรือจะระบุวิธีการในการเลือกและแต่งตั้งบุคคลผู้ซึ่งจะเป็นอนุญาโตตุลาการไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการเลยก็ได้ว่าจะใช้วิธีการเช่นใดในการเลือกและแต่งตั้งตัวบุคคลผู้ซึ่งจะเป็นอนุญาโตตุลาการ

2. กรณีข้อพิพาททางแพ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น (อาจเกิดขึ้นในอนาคต) นั้น คู่สัญญาสามารถทำสัญญาร่วมกัน โดยกำหนดให้ข้อพิพาททางแพ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตนั้น ให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ เพื่อให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ๆ ได้ โดยคู่สัญญาอาจจะระบุตัวบุคคลผู้ซึ่งเป็นอนุญาโตตุลาการไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการนั้น ๆ เลยก็ได้ หรือระบุวิธีการในการเลือกและแต่งตั้งตัวบุคคลผู้ซึ่งเป็นอนุญาโตตุลาการไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการเลยก็ได้ว่าจะใช้วิธีการเช่นใดในการเลือกและแต่งตั้งตัวบุคคลผู้ซึ่งจะเป็นอนุญาโตตุลาการ

เมื่อพิจารณาตามข้อความในบทบัญญัติมาตรา 5 แล้ว จะเห็นได้ว่าสัญญาอนุญาโตตุลาการมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ

(1) สัญญาอนุญาโตตุลาการ ซึ่งมีลักษณะเป็นสัญญาหลัก แยกต่างหากจากสัญญาหลักที่ก่อให้เกิดมูลหนี้ระหว่างคู่สัญญาหรือคู่กรณี ซึ่งอาจทำสัญญาอนุญาโตตุลาการในรูปแบบนี้ ในขณะที่ทำสัญญาหลักที่ก่อให้เกิดมูลหนี้ระหว่างคู่กรณี หรืออาจทำขึ้นมาในภายหลังจากที่มีการทำสัญญาหลักแล้วก็ได้

(2) สัญญาอนุญาโตตุลาการ ซึ่งปรากฏอยู่ในรูปของข้อตกลงในสัญญาหลัก กล่าวคือ ในสัญญาหลักที่ก่อให้เกิดมูลหนี้ระหว่างคู่กรณี มีข้อตกลงที่ระบุในสัญญาหลัก ซึ่งอาจมีเพียงข้อเดียวหรือมีหลายข้อก็ได้ ระบุให้ใช้วิธีการในการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ ซึ่งอาจทำสัญญาอนุญาโตตุลาการในรูปแบบนี้ ในขณะที่ทำสัญญาหลักที่ก่อให้เกิดมูลหนี้ระหว่างคู่กรณี หรืออาจทำขึ้นมาในภายหลังจากที่มีการทำสัญญาหลักแล้วก็ได้ โดยทำเป็นข้อตกลงต่อท้ายสัญญาหลัก

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

สำหรับกรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่มีบทบัญญัติมาตราใดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่ระบุให้ความหมายของ " สัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน " ไว้ว่ามีความหมายอย่างไร แต่เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 ที่บัญญัติว่า " เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 พรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ " และเมื่อพิจารณาจากความหมายของอนุญาโตตุลาการตามบทบัญญัติมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับเมื่อพิจารณาจากความเห็นของผู้เขียนตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ 1 และบทที่ 2 แล้วก็จะให้ความหมายของ " สัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน " ได้ว่า หมายถึง สัญญาหรือข้อตกลงในสัญญาที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตกลงกันให้เสนอข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจเป็น

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิหรือข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ หรือข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ หรือข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญตามบทบัญญัติมาตรา 23 ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการพิจารณาและชี้ขาด ไม่ว่าจะมีการกำหนดตัวบุคคลผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้หรือไม่ก็ตาม

ทั้งนี้การให้ความเห็นดังกล่าวนี้ ก็เนื่องจาก

1. เห็นว่าสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะทำเป็นสัญญาหลักเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น หรือทำเป็นข้อตกลงในสัญญาหลักระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างก็ได้ ซึ่งหมายถึงทำเป็นข้อตกลงใน " ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง " ซึ่งถือว่าเป็นสัญญาระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

2. เห็นว่าสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น สามารถใช้ได้กับทั้งข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ และข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์

ดังกล่าวมาแล้วในบทที่ 2 ว่า ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธินั้น สามารถยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ได้เลย โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก่อน ดังนั้นคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ก็สามารถที่จะทำสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน แทนการยื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงานได้ ส่วนข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น หรือแม้เป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิก็ตาม แต่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาแล้ว กล่าวคือ คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 จนกระทั่งเกิดข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แล้ว คู่กรณีก็สามารถทำสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้

อย่างไรก็ดี ท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า

1. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ กำหนดให้ใช้เพื่อเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วเท่านั้น คู่กรณีควรจะมีสิทธิเลือกใช้วิธีการนี้ได้ตามที่ต้องการ โดยไม่ต้องผ่านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก่อน¹

ในความเห็นกรณีดังกล่าวนี้ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายแรงงาน ได้ให้ความเห็นโดยตรงแก่ผู้เขียนว่า ไม่ควรให้ใช้วิธีการดังกล่าวข้างต้น แต่ควรให้รัฐเข้ามาเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ด้วยในรูปของไตรภาคี โดยให้ใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐคือ พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน ทำหน้าที่ประสานสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่าย

¹เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518)

ลูกจ้างให้สามารถประนีประนอมข้อพิพาทต่างๆ ระหว่างกัน เพื่อให้สามารถร่วมกันทำงานได้ต่อไปดีกว่าจะให้เกิดความรู้สึกแพ้หรือชนะกันจากการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

โดยความเคารพในความเห็นของทั้ง 2 ท่าน ดังกล่าวข้างต้น ในเบื้องต้นผู้เขียนเห็นด้วยกับความเห็นของท่านอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ เพราะเป็นความเห็นที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่จะให้ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นนั้นระงับสิ้นไปโดยรวดเร็ว โดยใช้วิธีการที่เกิดจากความสมัครใจยินยอมของคู่กรณี แต่เมื่อได้ทราบถึงความเห็นของท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ แล้ว ในท้ายที่สุดนี้ผู้เขียนจึงเห็นด้วยกับความเห็นดังกล่าวของท่านเป็นอย่างมาก เพราะเป็นความเห็นที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของปรัชญาแนวความคิดของการระงับข้อพิพาทแรงงานอย่างแท้จริง โดยมุ่งที่จะต้องให้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนที่จะเข้าสู่การชี้ขาดข้อพิพาท เพื่อต้องการมิให้เกิดความรู้สึกบาดหมางใจจากการแพ้ชนะกัน โดยมุ่งจะให้เกิดการประนีประนอมกัน เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีที่มีต่อกันไว้

2. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ กำหนดให้ใช้เฉพาะในกิจการธรรมดาเท่านั้น ในกิจการสำคัญที่ถูกบังคับให้ต้องได้รับการวินิจฉัยชี้ขาดโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ตามมาตรา 23 คู่กรณีก็ควรจะมีสิทธิเลือกใช้ได้โดยอาจกำหนดเป็นทางเลือกไว้ให้ตามต้องการ

ผู้เขียนเห็นด้วยกับความเห็นดังกล่าวนี้ เพราะอย่างไรเสียก็เป็นการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อระงับข้อพิพาทเช่นเดียวกัน การที่ให้ผู้กรณีมีสิทธิเลือกใช้วิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยความสมัครใจ แทนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยบังคับ กลับจะเป็นผลดียิ่งกว่าเสียอีก เพราะเป็นไปตามเจตนาตามความประสงค์และตามความสมัครใจของคู่กรณี เช่น คู่กรณีมีสิทธิเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีสิทธิกำหนดจำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ฯลฯ เป็นต้น และยังมีผลสืบเนื่องไปถึงว่าค่าชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนี้ คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย จะเกิดความเต็มใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามค่าชี้ขาด มากกว่าค่าชี้ขาดที่เกิดจากการชี้ขาดโดยบังคับเสียอีก

3. ผู้เขียนเห็นว่าสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น สามารถใช้ได้กับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นแล้วหรือที่เกิดขึ้นในอนาคตก็ได้ สัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกรณีใช้กับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นแล้ว เช่น เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานหรือข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้เกิดขึ้น คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายก็สมัครใจร่วมกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น เพื่อพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ ส่วนสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้น อาจจะระบุไว้เป็นจำนวนหนึ่งข้อหรือหลาย ๆ ข้อก็ได้ว่า ในกรณีที่เกิดข้อพิพาทแรงงานนั้น ให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย เลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น

4.4 ข้อพิพาทที่จะให้อนุญาตตุลาการชี้ขาด - ข้อพิพาทที่จะให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานชี้ขาด

กรณีอนุญาตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 5 กำหนดไว้ว่า ข้อพิพาทที่จะเสนอให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาดนั้น ต้องเป็น " ข้อพิพาททางแพ่ง " เท่านั้น

ข้อพิพาททางแพ่ง มิได้หมายถึงเฉพาะข้อพิพาทที่มูลกรณีเกิดขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์แต่เพียงประการเดียวเท่านั้น แต่อาจเป็นมูลทางแพ่งจากกฎหมายทุกกรณี ไม่ว่าจะเป็ข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับภาษีอากร ข้อพิพาทแรงงานและอื่น ๆ ดังนั้นข้อพิพาททางแพ่งจึงรวมถึงข้อพิพาทแรงงานด้วย

ตามบทบัญญัติมาตรา 5 นี้ จึงหมายความว่า คู่กรณีสามารถทำสัญญาอนุญาโตตุลาการเพื่อเสนอข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการทำการพิจารณาและชี้ขาดได้ แต่ข้อพิพาทที่จะเสนอนี้จะต้องเป็นข้อพิพาททางแพ่งเท่านั้น ถ้าเป็นข้อพิพาทประการอื่นที่มีใช้ข้อพิพาททางแพ่ง คู่กรณีก็ย่อมไม่อาจเสนอข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการทำการพิจารณาและชี้ขาดได้ ข้อพิพาททางแพ่งนั้น ๆ จะเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับประเด็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนหรือไม่ก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับประเด็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้น อนุญาโตตุลาการก็ต้องพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าวโดยไม่ขัดหรือแย้งหรือเป็นการแตกต่างกับบทกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้น ๆ มิฉะนั้นในชั้นขอให้บังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ ศาลอาจร้องพินทบทวนว่าคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการในส่วนที่เกี่ยวกับประเด็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนนั้น อนุญาโตตุลาการได้วินิจฉัยถูกต้องชอบด้วยกฎหมายดังกล่าวหรือไม่ ตามบทบัญญัติมาตรา 24 วรรคแรก แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ที่บัญญัติว่า " ในกรณีที่ศาลเห็นว่าคำชี้ขาดได้ไม่ชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับแก่ข้อพิพาทนั้นให้ศาลมีอำนาจทำคำสั่งปฏิเสธ ไม่รับบังคับตามคำชี้ขาดนั้น " ซึ่งตามมาตรา นี้ คำว่า กฎหมายที่ใช้บังคับแก่ข้อพิพาทนั้น ก็คือ กฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชนนั่นเอง

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

สำหรับกรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 กำหนดว่า ข้อพิพาทที่จะเสนอให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำการพิจารณาและชี้ขาดต้องเป็นข้อพิพาทแรงงาน และต้องเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 22 วรรค 3 ด้วย

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 5 กำหนดว่า " ข้อพิพาทแรงงาน " หมายความว่า ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง

" สภาพการจ้าง " หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

" ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง " หมายความว่า ข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ คือ ข้อพิพาทแรงงานที่ผ่านการไกล่เกลี่ยโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว แต่คู่กรณีก็ยังไม่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งตามบทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 22 วรรค 3 ให้ถือว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ผู้เขียนเห็นด้วยว่าข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวนี้ ก็ควรให้สิทธิแก่คู่กรณีที่จะสามารถเสนอให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพิจารณาและชี้ขาดได้ ซึ่งได้แก่

1. ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ
2. ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์
3. ข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องทำการชี้ขาดโดยบังคับ ตามบทบัญญัติมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
4. กรณีที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจรัฐมนตรี ในการที่จะมีคำสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานนอกเหนือจากข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญตามบทบัญญัติมาตรา 23 ต้องถูกพิจารณาและชี้ขาดโดยบังคับ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

1. ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ ซึ่งแยกพิจารณาออกเป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิที่ไม่ได้มีการดำเนินตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับ ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิที่ได้มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิที่ไม่ได้มีการดำเนินการ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นั้น คู่กรณีสามารถดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้เลย โดยไม่จำเป็นต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เสียก่อน ดังนั้นคู่กรณีจึงสามารถที่จะเลือกใช้วิธีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เพื่อทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาท แทนการฟ้องร้องคดียังศาลแรงงานได้

2. ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ จะต้องมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เสียก่อน คือ ต้องมีการแจ้งข้อเรียกร้อง และเจรจาต่อรอง อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น คู่กรณีก็ควรสามารถมีสิทธิที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพิจารณาและชี้ขาดได้โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานก่อน ตามบทบัญญัติมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยการกำหนดให้เป็นทางเลือกแก่คู่กรณีว่าจะเลือกใช้วิธีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท หรือจะเลือกใช้วิธีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานด้วยความสมัครใจ และคู่กรณีก็ควรสามารถมีสิทธิที่จะเสนอข้อพิพาทแรงงานให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานพิจารณาและชี้ขาดได้ ในทุก ๆ ขั้นตอนของการดำเนินการตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก่อนที่ข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ จะยุติสิ้นสุดลง

3. ข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญ ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องทำการชี้ขาดโดยบังคับตามบท

บัญญัติมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ก็ควรกำหนดให้เป็นทางเลือกแก่คู่กรณีว่าจะเลือกใช้วิธีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจแทนการชี้ขาดโดยบังคับก็ได้

4. กรณีที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจรัฐมนตรี ในการที่จะมีคำสั่งให้ข้อพิพาทแรงงานนอกเหนือจากข้อพิพาทแรงงานในกิจการสำคัญตามบทบัญญัติมาตรา 23 ต้องถูกพิจารณาและชี้ขาดโดยบังคับ โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ตามบทบัญญัติมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 กรณีเช่นนี้ควรกำหนดให้เป็นทางเลือกแก่คู่กรณีว่าจะเลือกใช้วิธีการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจแทนการชี้ขาดโดยบังคับก็ได้

ตามที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ก็เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานนั้น ๆ ยุติสิ้นสุดลงโดยรวดเร็วและเป็นธรรมแก่คู่กรณีมากที่สุด โดยถือว่าเกิดจากความสมัครใจร่วมกันของคู่กรณี ในการที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

4.5 หลักฐานแห่งสัญญาอนุญาโตตุลาการ - หลักฐานแห่งสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 6 บัญญัติว่า " สัญญาอนุญาโตตุลาการจะมีผลผูกพันคู่กรณีได้ ต่อเมื่อมีหลักฐานเป็นหนังสือหรือมีข้อสัญญาปรากฏอยู่ในเอกสารโต้ตอบทางจดหมาย โทรเลข โทรพิมพ์ หรือเอกสารอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน "

ตามบทบัญญัติมาตรา 6 หมายความว่า สัญญาอนุญาโตตุลาการต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ หรือมีข้อสัญญาปรากฏอยู่ในเอกสารโต้ตอบทางจดหมาย โทรเลข โทรพิมพ์ หรือเอกสารอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน จึงจะมีผลผูกพันคู่กรณีให้ต้องผูกพันตามสัญญาอนุญาโตตุลาการได้ คือ มีผลผูกพันให้คู่กรณีต้องเสนอข้อพิพาททางแพ่งให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาดตามสัญญาอนุญาโตตุลาการที่คู่กรณีทำกันไว้ จะฟ้องร้องคดีต่อศาลโดยไม่เสนอข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการตามสัญญาอนุญาโตตุลาการก่อนมิได้ ถ้าฟ้องร้องคดีต่อศาลโดยไม่เสนอข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการตามสัญญาอนุญาโตตุลาการก่อน ศาลก็อาจมีคำสั่งจำหน่ายคดีเสียได้ ตามบทบัญญัติมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530

การมีหลักฐานเป็นหนังสือ หรือมีข้อสัญญาปรากฏอยู่ในเอกสารโต้ตอบทางจดหมาย โทรเลข โทรพิมพ์ หรือเอกสารอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกันตามบทบัญญัติมาตรา 6 นี้ มีใช้เป็นเรื่องของ " แบบแห่งนิติกรรม - สัญญา " เพราะในเรื่องแบบแห่งนิติกรรม - สัญญานั้น ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 152 บัญญัติว่า " การใดมิได้ทำให้ถูกต้องตามแบบที่มีกฎหมายบังคับไว้ การนั้นเป็นโมฆะ " ดังนั้น ถ้าเป็นเรื่องที่ต้องทำตามแบบแห่งนิติกรรม - สัญญาแล้ว ถ้าไม่ทำตามแบบแห่งนิติกรรม - สัญญา นิติกรรม - สัญญานั้น ๆ ก็ย่อมตกเป็นโมฆะ แต่ถ้าไม่ทำตามแบบที่บทบัญญัติมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 กำหนดไว้นี้ สัญญาอนุญาโตตุลาการก็มีได้มีผลตกเป็นโมฆะแต่อย่างใด หากแต่มีผลเพียงไม่ผูกพันคู่กรณีเท่านั้น คือ ไม่ผูกพันคู่กรณีให้ต้องเสนอข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการ กล่าวคือ การทำหลักฐาน

เป็นหนังสือหรือมีข้อสัญญาปรากฏอยู่ในเอกสารโต้ตอบทางจดหมาย โทรเลข โทรศัพท์ หรือเอกสารอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกันตามบทบัญญัติมาตรา 6 นี้ เป็นเรื่องของ " หลักฐานเป็นหนังสือ " ซึ่งในเรื่องหลักฐานเป็นหนังสือนี้ ถ้านิติกรรม - สัญญา ใดที่กฎหมายบังคับให้ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ แต่คู่สัญญาไม่ทำนิติกรรม - สัญญา นั้นให้มีหลักฐานเป็นหนังสือ ก็จะมีผลให้คู่กรณีไม่อาจฟ้องร้องคดีระหว่างกันได้ ถ้ามีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างคู่กรณี กล่าวคือ นิติกรรม-สัญญานั้นมีผลสมบูรณ์อยู่ทุกประการ เพียงแต่ฟ้องร้องบังคับคดีไม่ได้เท่านั้น ดังนั้นสัญญาอนุญาโตตุลาการที่ไม่มีหลักฐานเป็นหนังสือ จึงถือเสมือนว่าไม่มีการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการขึ้น ถ้ามีข้อพิพาทเกิดขึ้นระหว่างคู่กรณี คู่กรณีก็ไม่อาจบังคับให้ต้องปฏิบัติตามสัญญาอนุญาโตตุลาการได้

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ตามบทบัญญัติมาตรา 26 ถึงมาตรา 29 ไม่ได้กล่าวถึงไว้เลยว่าฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต้องทำสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือหรือต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ แต่เมื่อพิจารณาจากขั้นตอนการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว ทั้ง 2 ฝ่าย ก็มักจะทำหลักฐานเป็นลายลักษณ์อักษรว่าข้อพิพาทใดบ้างที่สามารถตกลงกันได้แล้ว ข้อพิพาทใดบ้างที่ไม่สามารถตกลงกันได้ ข้อพิพาทแรงงานที่ยังตกลงกันไม่ได้ ข้อใดบ้างที่จะตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นมา เพื่อพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทนั้น ๆ ประกอบกับสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ได้มีแบบฟอร์มการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้เป็นรูปแบบ เพื่อให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับความเป็นมาโดยคร่าว ๆ ว่าฝ่ายใดเป็นฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง ยื่นข้อเรียกร้องเมื่อวันที่เท่าไร เจรจาท่อนรองกันเมื่อวันที่เท่าไร หลังจากเจรจาท่อนรองกันแล้วข้อพิพาทแรงงานข้อใดบ้างที่สามารถตกลงกันได้ ข้อพิพาทแรงงานข้อใดบ้างที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้ และเมื่อเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานแล้ว ข้อพิพาทแรงงานข้อใดบ้างที่ยังไม่สามารถตกลงกันได้อีก คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายจึงสมัครใจร่วมกันแต่งตั้งบุคคลที่ทั้ง 2 ฝ่ายเลือก ให้เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า แม้ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ตามบทบัญญัติมาตรา 26 ถึงมาตรา 29 จะไม่ได้กล่าวถึงไว้เลยว่าสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือ แต่จากที่กล่าวมาข้างต้นก็พอจะอนุมานได้ว่า สัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นต้องทำเป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือ ทั้งนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่าเพื่อประโยชน์ดังนี้ คือ

1. เพื่อให้ทราบแน่นอนว่า คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สมัครใจร่วมกันให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

2. เพื่อให้ทราบแน่นอนว่าข้อพิพาทแรงงานข้อใดบ้าง ที่จะให้พิจารณาและชี้ขาดโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

3. สัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีได้ทำเป็นหนังสือ ไม่ควรจะมีผลผูกพันคู่กรณี เพราะเป็นการไม่ชัดเจนเพียงพอว่าทั้ง 2 ฝ่าย ได้สมัครใจให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว หรือยังเช่นเดียวกับกรณีมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

การทำสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือนั้น ตราบใดที่ยังมิได้มีการบอกเลิกหรือเลิกสัญญา คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายก็สามารถปิดงาน (โดยฝ่ายนายจ้าง) หรือนัดหยุดงาน (โดยฝ่ายลูกจ้าง) ได้ ถ้ามีการปิดงานหรือนัดหยุดงานก็จะเป็นการปิดงานหรือนัดหยุดงานที่ไม่ชอบ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 34 (5) ซึ่งกำหนดว่า ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีที่ยังคงอยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ฝ่าฝืนย่อมมีความผิดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 139 ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าควรให้อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน เพื่อให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้ไปดำเนินการตามสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่สร้างขึ้นเป็นหนังสือระหว่าง 2 ฝ่ายได้ ในทางกลับกันถ้ามิได้ทำสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นหนังสือไว้ ก็จะไม่ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อให้ศาลแรงงานมีคำสั่งให้ไปดำเนินการตามสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีได้ทำไว้เป็นหนังสือหรือมีหลักฐานเป็นหนังสือมิได้ เพราะถือว่าไม่มีความชัดเจนเพียงพอว่า คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้สมัครใจให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้วหรือไม่ ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 10 ดังจะได้กล่าวถึงในหัวข้อที่ 4.6 ต่อไป

4.6 การบังคับตามสัญญาอนุญาโตตุลาการ - การบังคับตามสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติตุลาการ พ.ศ.2530

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 10 บัญญัติว่า " ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฟ้องคดีเกี่ยวกับข้อพิพาทตามสัญญาอนุญาโตตุลาการ โดยมีได้เสนอข้อพิพาทนั้นต่ออนุญาโตตุลาการตามสัญญา คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกฟ้องอาจยื่นคำร้องต่อศาลก่อนวันสืบพยาน หรือก่อนมีคำพิพากษาในกรณีที่ไม่มีการสืบพยาน ให้มีคำสั่งจำหน่ายคดี เพื่อให้คู่สัญญาดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการก่อน และเมื่อศาลทำการไต่สวนแล้วไม่ปรากฏว่ามีเหตุที่ทำให้สัญญาอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นโมฆะ หรือใช้บังคับไม่ได้ด้วยเหตุประการอื่น หรือมีเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญานั้นได้ ก็ให้มีคำสั่งจำหน่ายคดีนั้นเสีย "

ตามบทบัญญัติมาตรา 10 นี้ เป็นเรื่องบังคับตามสัญญาอนุญาโตตุลาการ กล่าวคือ ในกรณีที่มีการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการขึ้นไว้ระหว่างคู่สัญญา แต่เมื่อเกิดกรณีพิพาทขึ้นคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งกลับไม่ดำเนินการปฏิบัติตามสัญญาอนุญาโตตุลาการที่สร้างขึ้นระหว่างกัน หากแต่มาฟ้องร้องคดีเกี่ยวกับข้อพิพาทตามสัญญาอนุญาโตตุลาการต่อศาล คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งที่ถูกฟ้องก็มีสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อศาลก่อนวันสืบพยาน หรือก่อนมีคำพิพากษากรณีไม่มีการสืบพยาน เพื่อให้ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดี หากคู่สัญญาฝ่ายที่ถูกฟ้องไม่ยื่น

คำร้องแต่กลับมาต่อผู้คดีในศาลก็ต้องถือว่าคู่สัญญาทั้ง 2 ฝ่าย นั้นไม่ประสงค์ที่จะดำเนินการปฏิบัติตามสัญญาอนุญาโตตุลาการที่ทำขึ้นระหว่างกันอีกต่อไป ซึ่งถือว่าสัญญาอนุญาโตตุลาการนั้นเป็นอันระงับสิ้นไป หรือเป็นอันยกเลิกไปโดยปริยาย หรือถ้าเป็นกรณีที่ฝ่ายที่ถูกฟ้องไม่มายื่นคำร้องต่อศาลและไม่มาต่อผู้คดีในศาล แต่กลับนำข้อพิพาทนั้นไปเสนอต่ออนุญาโตตุลาการเพื่อให้พิจารณาและชี้ขาด กรณีเช่นนี้ศาลก็จะสั่งจำหน่ายคดีไม่ได้ และศาลจะต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป แม้คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะขาดนัดยื่นคำให้การหรือขาดนัดพิจารณาคดีก็ตาม

ดังนั้น ก่อนที่จะฟ้องร้องคดีต่อศาล ก็ควรจะต้องตรวจสอบดูเสียก่อนว่าได้มีการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการระหว่างกันไว้หรือไม่ เพราะถ้ามีการทำสัญญาอนุญาโตตุลาการแล้ว แต่มาฟ้องคดีต่อศาล คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกฟ้องก็อาจยื่นคำร้องต่อศาลขอให้ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีเสียได้ ซึ่งฝ่ายที่ฟ้องคดีจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายโดยใช่เหตุ

อย่างไรก็ตามคู่สัญญาที่ถูกฟ้อง จะใช้สิทธิยื่นคำร้องขอต่อศาลให้มีคำสั่งจำหน่ายคดีตามบทบัญญัติมาตรา 10 นี้ได้ ก็จะต้องเป็นกรณีมีสัญญาอนุญาโตตุลาการระหว่างกันขึ้นโดยชัดแจ้ง ระบุให้ระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างคู่สัญญาโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ มิใช่เป็นลักษณะให้คู่สัญญาเลือกใช้สิทธิว่าจะมอบข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาด หรือจะฟ้องร้องคดีต่อศาลก็ได้ เพราะหากเป็นกรณีให้สิทธิเลือกใช้ดังนี้ ก็จะนำบทบัญญัติมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาปรับใช้ไม่ได้

เมื่อคู่สัญญาฝ่ายที่ถูกฟ้อง ยื่นคำร้องต่อศาลขอให้ศาลมีคำสั่งจำหน่ายคดีนั้น ก็เพื่อให้คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งมาดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการก่อน หมายถึงว่า เพื่อให้คู่สัญญามอบข้อพิพาทที่เกิดขึ้นนั้น ๆ ให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาด ตามสัญญาอนุญาโตตุลาการที่ได้ทำขึ้นระหว่างกันไว้ และเมื่อมีคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการเป็นประการใดแล้ว ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ คู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งก็ชอบที่จะมายื่นคำร้องต่อศาล เพื่อขอให้ศาลมีพิพากษาบังคับตามคำชี้ขาดดังกล่าวได้ตามบทบัญญัติมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ที่บัญญัติว่า " ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด ห้ามมิให้บังคับตามคำชี้ขาดนั้น เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะได้ยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจ และศาลได้มีคำพิพากษาตามคำชี้ขาดนั้น....."

เมื่อศาลได้รับคำร้องขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้รีบทำการไต่สวนและมีคำพิพากษาโดยด่วน ทั้งนี้ต้องให้คู่กรณีฝ่ายที่จะถูกบังคับมีโอกาสคัดค้านก่อน "

อย่างไรก็ดี ก่อนที่ศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีนั้น ศาลจะต้องทำการไต่สวนเสียก่อนว่ามีเหตุที่ทำให้สัญญาอนุญาโตตุลาการเป็นโมฆะหรือใช้บังคับไม่ได้ด้วยเหตุประการอื่น หรือมีเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญานั้นได้หรือไม่ ถ้ามีเหตุดังกล่าวนี้ศาลก็จะสั่งจำหน่ายคดีมิได้ แต่ถ้าไม่มีเหตุดังกล่าวนี้ ศาลก็ต้องมีคำสั่งจำหน่ายคดี ตัวอย่างเช่น ถ้ามิได้มีหลักฐานแห่งสัญญาอนุญาโตตุลาการเป็นหนังสือ ก็ถือว่าเป็นการไม่ผูกมัดคู่กรณีให้ต้องเสนอข้อพิพาทให้อนุญาโตตุลาการพิจารณาและชี้ขาดตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 6 ถ้าศาลไต่สวนแล้วปรากฏว่าไม่มีหลักฐานแห่งสัญญาอนุญาโตตุลาการเป็นหนังสือ ศาลก็อาจถือว่าเป็นกรณีมีเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ เนื่องจากสัญญา

อนุญาตตุลาการที่ไม่มีหลักฐานเป็นหนังสือนั้น ไม่มีผลผูกพันคู่กรณีให้ต้องปฏิบัติตามสัญญา ศาลก็จะมีคำสั่งจำหน่ายคดีมิได้

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ตามบทบัญญัติมาตรา 26 ถึง มาตรา 29 มิได้กล่าวถึงไว้เลยในเรื่องการบังคับตามสัญญาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าถ้าฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างทำสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมดำเนินการปฏิบัติตามสัญญา เช่นถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไปยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเลย ทั้ง ๆ ที่มีการทำสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างระหว่างกันไว้ หรือถ้าเป็นข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ คู่กรณีฝ่ายนายจ้างได้ปิดงานหรือฝ่ายลูกจ้างได้นัดหยุดงานทั้ง ๆ ที่มีการทำสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างกันไว้ ดังนั้นการที่จะบังคับให้ต้องปฏิบัติตามสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะต้องทำอย่างไร

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีความเห็นว่า เป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะมีบทบัญญัติบังคับให้เป็นไปตามสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้ทำขึ้นระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เช่นเดียวกับกรณีตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 10 ทั้งนี้ก็เพื่อให้สัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลบังคับให้ต้องปฏิบัติตามสัญญาได้ และเป็นการทำให้เกิดความศักดิ์สิทธิ์ยิ่งขึ้นแก่สัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ทำขึ้นระหว่างกัน ตามหลักสุภาษิตกฎหมายที่ว่า Pacta Sunt Servanda หรือสัญญาย่อมเป็นสัญญา มิฉะนั้นสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ทำขึ้นก็จะไม่มีความหมาย เพราะฝ่ายใดจะยกเลิกสัญญาหรือไม่ปฏิบัติตามสัญญาเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีวิธีการที่เหมาะสมที่จะบังคับให้ต้องปฏิบัติตามสัญญาได้

4.7 จำนวนอนุญาโตตุลาการ - จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 11 บัญญัติว่า " อนุญาโตตุลาการอาจมีคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ ในกรณีที่มีอนุญาโตตุลาการหลายคน ให้คู่กรณีตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายละเท่ากัน

ในกรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการมิได้กำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้ ให้คู่กรณีตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายละหนึ่งคนและให้อนุญาโตตุลาการดังกล่าวร่วมกันตั้งบุคคลภายนอกอีกหนึ่งคนร่วมเป็นอนุญาโตตุลาการได้ "

ตามบทบัญญัติในมาตรา 11 ดังกล่าวนี เป็นเรื่องของจำนวนอนุญาโตตุลาการที่ทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาท กล่าวคือ สัญญาอนุญาโตตุลาการนั้น จะกำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้หรือไม่ก็ได้ ในกรณีที่มีการระบุจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้ในสัญญา จะระบุให้มีจำนวนอนุญาโตตุลาการเพียงคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ ในกรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการกำหนดให้มีจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้หลายคน ก็ให้คู่กรณี

ทั้ง 2 ฝ่ายตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายละเท่ากัน เพื่อป้องกันมิให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบกัน และเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกัน ดังนั้นตามบทบัญญัติมาตรา 11 วรรคแรกตอนท้ายนี้ จึงเป็นบทบัญญัติที่เป็นหลักกว่าในสัญญาอนุญาโตตุลาการนั้น จะกำหนดให้คู่สัญญาฝ่ายหนึ่งมีสิทธิกำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการให้มีจำนวนมากกว่าคู่สัญญาอีกฝ่ายหนึ่งไม่ได้ หรือในสัญญาอนุญาโตตุลาการจะกำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการของฝ่ายหนึ่งมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่งไม่ได้ คือถ้าเป็นกรณีอนุญาโตตุลาการหลายคน ก็ต้องกำหนดให้มีจำนวนอนุญาโตตุลาการฝ่ายละเท่า ๆ กันเสมอ ซึ่งในทางปฏิบัติเมื่อคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายละเท่า ๆ กันแล้ว ก็จะทำให้อนุญาโตตุลาการของแต่ละฝ่ายร่วมกันแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายที่ 3 อีก 1 คนหรือจะอีกกี่คนก็ได้ ซึ่งอนุญาโตตุลาการฝ่ายที่ 3 นี้ อาจมาจากการที่คู่กรณีให้บุคคลภายนอกที่เป็นกลางแต่งตั้งให้ก็ได้ แต่ต้องให้จำนวนอนุญาโตตุลาการทั้งหมดเป็นเลขคี่ เพื่อในการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทจะได้เสียงข้างมาก ตามบทบัญญัติมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ที่บัญญัติว่า " คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก..... "

ตามบทบัญญัติมาตรา 11 วรรค 2 กำหนดว่า ถ้าในสัญญาอนุญาโตตุลาการ ไม่ได้กำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้ ก็ให้คู่กรณีแต่ละฝ่ายแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการของตนฝ่ายละ 1 คน และให้อนุญาโตตุลาการของแต่ละฝ่ายนั้นร่วมกันตั้งบุคคลภายนอกอีก 1 คน รวมเป็นอนุญาโตตุลาการ ดังนั้น ถ้าในสัญญาอนุญาโตตุลาการมิได้กำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้ ด้วยบทบัญญัติมาตรา 11 วรรค 2 นี้ จึงต้องมีจำนวนอนุญาโตตุลาการทั้งหมดเป็นจำนวน 3 คน เว้นแต่คู่กรณีจะตกลงกันในภายหลังทำสัญญาอนุญาโตตุลาการไว้เป็นอย่างอื่นก็ได้ เช่น ให้แต่ละฝ่ายแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายของตนฝ่ายละ 2 คน แล้วให้อนุญาโตตุลาการของแต่ละฝ่ายร่วมกันตั้งบุคคลภายนอกอีก 1 คน รวมเป็นอนุญาโตตุลาการก็ได้

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 บัญญัติว่า " เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ตามมาตรา 22 วรรคสาม นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนหนึ่งหรือหลายคน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ "

ตามบทบัญญัติมาตรา 26 นี้ จึงหมายความว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งจะทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะมีจำนวนเพียงคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ ตามแต่ที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างจะตกลงกัน โดยที่ทั้ง 2 ฝ่ายอาจตกลงเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพียงคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ เช่น 3 คน หรือ 5 คน หรืออาจตกลงกันว่าให้แต่ละฝ่ายตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานของฝ่ายตนขึ้นมาฝ่ายละ 1 คน และให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่แต่ละฝ่ายแต่งตั้งขึ้นมานั้น ร่วมกันเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอีก 1 คน รวมมีจำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด 3 คนก็ได้ อย่างไรก็ตาม ก็ควรให้มีจำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทั้งหมดเป็นจำนวนคี่ เพื่อเวลาทำคำชี้ขาดก็จะสามารถหาเสียงข้างมากได้ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งมีจำนวนหลายคนนั้นมีความเห็นแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่น คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทั้งหมด 5 คน เพื่อให้พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อทำการ

พิจารณาเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน เห็นว่าควรให้เพิ่มค่าจ้างให้แก่ฝ่ายลูกจ้างตามที่เรียกร้อง คือ จากเดิมวันละ 120 บาท เป็นวันละ 140 บาท ส่วนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอีก 2 คน เห็นว่ายังไม่สมควรให้เพิ่มค่าจ้างเป็นวันละ 140 บาท ดังนั้นจึงต้องมาพิจารณาว่า ความเห็นใดมีเสียงข้างมากสนับสนุนมากกว่ากัน ซึ่งก็จะเห็นได้ว่าตามความเห็นแรก คือ ความเห็นที่ให้เพิ่มค่าจ้างมีเสียงข้างมากกว่าความเห็นที่ 2 คือ ความเห็นที่ไม่ให้เพิ่มค่าจ้าง คือ เป็นอัตราส่วน 3 ต่อ 2 เสียง ดังนั้นจึงต้องถือตามความเห็นที่ให้เพิ่มค่าจ้าง เพราะมีจำนวนเสียงสนับสนุนมากกว่า

4.8 คุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการ - คุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 นั้น มีได้กำหนดถึงคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นอนุญาโตตุลาการไว้ว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างใดบ้าง ซึ่งในเรื่องคุณสมบัติของอนุญาโตตุลาการนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เพราะมีผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับนับถือจากคู่กรณีพิพาทและจากประชาชนโดยทั่วไปในการที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการอนุญาโตตุลาการ โดยทั่ว ๆ ไปแล้วบุคคลใดก็ตามถ้ามีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่มีส่วนได้เสียในข้อพิพาท ไม่เป็นผู้บกพร่องหรือหย่อนในเรื่องความสามารถในการใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น เป็นผู้เยาว์ บุคคลวิกลจริต บุคคลวิกลจริตที่ศาลได้มีคำสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ บุคคลที่ถูกศาลสั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ บุคคลที่ถูกศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดตามกฎหมาย เป็นบุคคลที่คู่กรณีมีความเชื่อมั่นและยอมรับว่าสามารถพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทได้ด้วยคามยุติธรรม คู่กรณีจึงเลือกและแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อให้ระงับข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี และบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุญาโตตุลาการก็ยอมรับการแต่งตั้งและจะต้องเต็มใจปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วย บุคคลดังกล่าวนี้ก็สามารถเป็นอนุญาโตตุลาการได้ อย่างไรก็ตามในเรื่องคุณสมบัติของบุคคลที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการนั้น มีข้อพิจารณาที่สำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. ความสามารถ
2. ความเชี่ยวชาญ
3. ความอิสระและเป็นกลาง

1. ความสามารถ คือ บุคคลที่เป็นอนุญาโตตุลาการนั้น จะต้องไม่เป็นผู้บกพร่องหรือหย่อนในเรื่องความสามารถในการใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น ผู้เยาว์ บุคคลวิกลจริต บุคคลวิกลจริตที่ศาลได้มีคำสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถแล้ว บุคคลที่ถูกศาลสั่งให้เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ บุคคลที่ถูกศาลมีคำสั่งพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาดตามกฎหมายล้มละลาย เป็นต้น และในเรื่องความสามารถนั้น ก็เป็นการสมควรที่จะพิจารณาถึงบุคคลบางประเภทดังต่อไปนี้ด้วยว่า สามารถที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการได้หรือไม่ ซึ่งได้แก่

1.1 ผู้หญิง

ประเทศที่นับถือศาสนาอิสลามบางประเทศ เช่น ประเทศคูเวต ประเทศโอมาน ได้มีการจำกัดสิทธิของสตรีในการที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุญาโตตุลาการ ส่วนในประเทศต่าง ๆ ในประเทศภาคพื้นทวีปยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา มิได้จำกัดสิทธิของสตรีในการที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุญาโตตุลาการแต่อย่างใด รวมทั้งในประเทศไทยก็ไม่มีกฎหมายฉบับใด หรือแม้กระทั่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ที่จำกัดสิทธิของสตรีว่าสตรีไม่สามารถได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุญาโตตุลาการได้ ทั้งนี้คงเป็นเพราะความคิดในเรื่องความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วในโลกปัจจุบัน และโดยเฉพาะได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปัจจุบัน ซึ่งปรากฏในหมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของบุคคล มาตรา 29 วรรค 2 ที่บัญญัติให้ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

1.2 คนต่างชาติ

กฎหมายของบางประเทศไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเป็นอนุญาโตตุลาการ เช่น โปรตุเกส เวชเชอเอลา ฮอนดูรัส เอกวาดอร์ ส่วนกรณีของประเทศไทยนั้น คนต่างชาติจะได้รับแต่งตั้งให้เป็นอนุญาโตตุลาการได้หรือไม่ ก็มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้อยู่ 2 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติหนายความ พ.ศ.2528 และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ซึ่งตามพระราชบัญญัติหนายความ พ.ศ.2528 นั้น มีหลักเกณฑ์ว่าคนต่างชาติจะเป็นหนายความในการดำเนินคดีในศาลมิได้ ดังนั้นจึงไม่น่าที่จะนำไปใช้กับการดำเนินการทางอนุญาโตตุลาการได้ แต่ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 กำหนดไว้กว้างกว่าพระราชบัญญัติหนายความ พ.ศ.2528 กล่าวคือ กำหนดว่าคนต่างชาติจะให้บริการทางกฎหมายมิได้ ดังนั้นโดยผลของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 นี้ คนต่างชาติจึงไม่สามารถเป็นอนุญาโตตุลาการได้ เพราะการเป็นอนุญาโตตุลาการก็ถือว่าเป็นการให้บริการทางกฎหมายรูปแบบหนึ่ง

1.3 ผู้พิพากษา

ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ ค.ศ.1950 ของประเทศอังกฤษ กำหนดว่า ผู้พิพากษาซึ่งยังคงอยู่ในตำแหน่ง ก็สามารถได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุญาโตตุลาการได้

ในประเทศอินเดียและประเทศสหรัฐอเมริกา กฎหมายอนุญาโตตุลาการของทั้ง 2 ประเทศกำหนดว่าผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ ไม่อาจที่จะได้รับเลือกเป็นอนุญาโตตุลาการในกรณีพิพาทระหว่างคู่กรณีที่เป็นเอกชนได้ ซึ่งเป็นกรณีที่ต่างกับประเทศอังกฤษที่อนุญาตให้ผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการได้ อย่างไรก็ตามกฎหมายของหลาย ๆ ประเทศส่วนใหญ่ในโลกปัจจุบันนี้ ก็ได้กำหนดว่าผู้พิพากษาซึ่งยังคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ ไม่อาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุญาโตตุลาการได้ ทั้งนี้ก็ด้วยการให้เหตุผลดังนี้ คือ

- ผู้พิพากษามีงานประจำอยู่แล้ว คือ การพิจารณาและพิพากษาคดีที่ขึ้นมาสู่ศาล ซึ่งคดีที่ขึ้นมาสู่ศาลนั้นก็มิเป็นจำนวนมาก ถ้าให้ผู้พิพากษาที่ยังคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ สามารถได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุญาโตตุลาการได้ด้วย ก็จะทำให้ผู้พิพากษาต้องเจียดเวลาจากงานประจำไปทำหน้าที่เป็นอนุญาโตตุลาการ พิจารณาคดีความในศาลก็จะล่าช้าออกไปอีก

- ถ้าผู้พิพากษาต้องพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทในฐานะที่เป็นอนุญาโตตุลาการร่วมกับบุคคลอื่นที่มีได้เป็นผู้พิพากษานั้น ก็อาจมีผลต่อเกียรติและสถาบันศาลหรือผู้พิพากษา

- ผู้พิพากษานั้นไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับภาคเอกชนโดยตรง เพราะถ้าผู้พิพากษาที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ราชการสามารถเป็นอนุญาโตตุลาการได้ และได้รับค่าตอบแทนจากคู่กรณีแล้ว ก็อาจมีผลกระทบต่อความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อสถาบันศาลหรือผู้พิพากษาได้

- ถ้าผู้พิพากษาที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ทางราชการสามารถเป็นอนุญาโตตุลาการได้ และได้ทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีแล้ว ถ้าเป็นกรณีที่ต้องขอให้ศาลมีคำสั่งบังคับตามคำชี้ขาดแล้ว ในกรณีนี้ก็จะเกิดปัญหาในการวางตัวของผู้พิพากษา ซึ่งก็อาจมีผลกระทบต่อความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อสถาบันศาลหรือผู้พิพากษาได้

2. ความเชี่ยวชาญ ผู้ที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการเพื่อที่จะทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทในเรื่องใด ก็ควรมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี เช่น ถ้าเป็นเรื่องข้อพิพาททางการค้าภายในประเทศ กรณีสัญญาซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ ผู้ที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการเพื่อมาทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทดังกล่าวนี้ ก็ควรที่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในเรื่องสัญญาซื้อขายอสังหาริมทรัพย์เป็นอย่างดี เป็นต้น

3. ความเป็นอิสระและเป็นกลาง บุคคลที่จะเป็นอนุญาโตตุลาการ เพื่อมาทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทนั้น ควรจะมีความเป็นอิสระในการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาท ไม่ตกอยู่ภายใต้อำนาจของบุคคลใด เพื่อให้การพิจารณาและการทำคำชี้ขาด มีความศักดิ์สิทธิ์และน่าเชื่อถือมากที่สุด นอกจากนี้แล้วก็ต้องมีความเป็นกลางด้วย คือ ปราศจากอคติ ไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ มาตรา 26 ถึง มาตรา 29 มีได้กล่าวถึงไว้เลยว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งจะทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ต้องมีคุณสมบัติเช่นใดบ้าง แต่อย่างไรก็ตามในคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็ได้กล่าวถึงเรื่องคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ

1. เป็นบุคคลผู้มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะในเรื่องการเจรจาต่อรอง กระบวนการร้องทุกข์ และมีประสบการณ์ในการตีความสัญญาการจ้างแรงงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และคุ้นเคยเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานบุคคล บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

2. เป็นบุคคลที่มีความเที่ยงธรรม เกี่ยวกับเรื่องนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่า ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ควรจะมีคุณสมบัติดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากอคติไม่ลำเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่มีส่วนได้เสียในข้อพิพาท ไม่เป็นผู้บกพร่องหรือหย่อนในเรื่องความสามารถในการ

ใช้สิทธิตามกฎหมาย เช่น เป็นผู้เยาว์ บุคคลวิกลจริต บุคคลวิกลจริตที่ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ บุคคลที่ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ เป็นต้น เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องที่เป็นข้อพิพาทแรงงานเป็นอย่างดี เป็นบุคคลที่คู่กรณีมีความเชื่อมั่นและยอมรับว่าสามารถพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ด้วยคามยุติธรรม คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย จึงเลือกและแต่งตั้งขึ้นมาเพื่อให้ระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างคู่กรณีที่เกิดขึ้นให้ยุติสิ้นสุดลงไป และบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุญาโตตุลาการก็ยอมรับการแต่งตั้ง และจะต้องเต็มใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

เกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นนับว่ามีความสำคัญมาก เพราะมีผลต่อความเชื่อถือแก่คู่กรณี และประชาชนผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไปเพื่อที่จะได้ทราบเป็นเบื้องต้นว่า บุคคลผู้ที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น มีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะส่งผลให้ระบบการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ได้รับการส่งเสริมและได้รับความนิยมและยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทุกๆ ฝ่ายมากยิ่งขึ้น

4.9 ค่าตอบแทนของอนุญาโตตุลาการ - ค่าตอบแทนของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

เมื่อคู่กรณีแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการขึ้นมา เพื่อให้ระงับข้อพิพาท โดยการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีแล้ว บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นอนุญาโตตุลาการนั้น ก็มีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนและค่าป่วยการ เพราะอนุญาโตตุลาการนั้นไม่ได้รับเงินเดือนจากรัฐเหมือนดังเช่นผู้พิพากษาของศาล และการเป็นอนุญาโตตุลาการเพื่อทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทนั้นก็ถือว่าเป็นงานให้บริการในรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นจึงควรที่จะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการบ้างตามสมควร

ประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมัน มาตรา 162 มีหลักกฎหมายว่า การให้บริการทั้งหลายจะต้องมีค่าตอบแทน

ในคดี Cramton and Holt V. Ridley and Co. (1887) ผู้พิพากษาศาลอังกฤษในคดีนี้ได้ตัดสินว่า ในการอนุญาโตตุลาการข้อพิพาททางธุรกิจนั้น การแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ ถือเป็น การตกลงกันโดยปริยายว่า จะมีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่อนุญาโตตุลาการตามสมควร

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 27 บัญญัติว่า " ในกรณีที่มีข้อตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาอนุญาโตตุลาการ ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในชั้นอนุญาโตตุลาการและค่าป่วยการอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาด แต่ไม่รวมถึงค่าทนายความและค่าใช้จ่ายของทนายความ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดแล้วแต่กรณี แต่ไม่ว่าจะได้ตกลงกันไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการ หรือกำหนดไว้ในคำชี้ขาดเป็นประการใด ถ้าศาลที่มีเขตอำนาจเห็นสมควร อาจกำหนดให้ใหม่ตามความเป็นธรรมก็ได้

ในกรณีที่ได้กำหนดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในชั้นอนุญาตตุลาการ หรือค่าป่วยการ อนุญาตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดไว้ในคำชี้ขาด คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง อนุญาตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดอาจยื่นคำร้อง ให้ศาลที่มีเขตอำนาจ มีคำสั่งเรื่องค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในชั้นอนุญาตตุลาการ และค่าป่วยการ อนุญาตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดให้ได้ ตามที่ศาลเห็นสมควร "

ตามบทบัญญัติมาตรา 27 วรรคแรกนี้ แยกพิจารณาออกได้เป็น 2 กรณี คือ

1. กรณีที่ในสัญญาอนุญาตตุลาการระหว่างคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้กำหนดค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และค่าป่วยการของอนุญาตตุลาการไว้ ค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และค่าป่วยการของอนุญาตตุลาการ ก็ต้อง เป็นไปตามที่ระบุไว้ในสัญญาอนุญาตตุลาการที่ทำขึ้นระหว่างคู่กรณีนั้น

2. กรณีที่ในสัญญาอนุญาตตุลาการระหว่างคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ไม่ได้กำหนดค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่ายและค่าป่วยการของอนุญาตตุลาการไว้ ดังนี้เมื่ออนุญาตตุลาการจะทำคำชี้ขาด อนุญาตตุลาการก็มี สิทธิกำหนดจำนวนค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และค่าป่วยการ ลงไว้ในคำชี้ขาดได้

อย่างไรก็ตาม ตามบทบัญญัติมาตรา 27 วรรคแรก ก็ได้กำหนดไว้ว่า ไม่ว่าจะตกลงกันไว้ในสัญญา อนุญาตตุลาการหรือกำหนดไว้ในคำชี้ขาดเป็นประการใด ถ้าศาลที่มีเขตอำนาจเห็นสมควร ก็อาจกำหนดให้ ใหม่ตามความเป็นธรรมได้ ซึ่งหมายความว่า ถึงแม้จะได้กำหนดตกลงค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และค่าป่วย การไว้ในสัญญาอนุญาตตุลาการแล้ว หรือแม้จะมีได้กำหนดตกลงค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และค่าป่วยการ ไว้ในสัญญาอนุญาตตุลาการ แต่ได้กำหนดไว้ในคำชี้ขาดแล้ว ถ้าศาลที่มีเขตอำนาจเห็นสมควร เช่น อาจเห็น ว่าค่าป่วยการอนุญาตตุลาการสูงเกินควร ศาลก็สามารถกำหนดค่าป่วยการให้ใหม่ตามความเป็นธรรมได้

ศาลที่มีเขตอำนาจ คือศาลใด ในเรื่องนี้พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 25 บัญญัติว่า " ในกรณีที่สัญญาอนุญาตตุลาการมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ศาลที่มีเขตอำนาจตามพระราช บัญญัตินี้ ได้แก่ ศาลที่มีการพิจารณาชั้นอนุญาตตุลาการอยู่ในเขต หรือศาลที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีภูมิลำเนาอยู่ในเขต หรือศาลที่มีเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาข้อพิพาท ซึ่งได้เสนอต่ออนุญาตตุลาการนั้น "

จากบทบัญญัติมาตรา 25 ดังกล่าวนี้อาจเห็นได้ว่า ถ้าในสัญญาอนุญาตตุลาการระหว่างคู่กรณี กำหนดไว้ว่าศาลที่มีเขตอำนาจเป็นศาลใด ศาลที่มีเขตอำนาจก็จะเป็นศาลนั้น ซึ่งเป็นไปตามความตกลง ระหว่างคู่กรณีที่ได้กำหนดไว้ในสัญญาอนุญาตตุลาการ เช่น ตกลงกันไว้ในสัญญาอนุญาตตุลาการว่า ให้ศาล แพ่งเป็นศาลที่มีเขตอำนาจ แต่ถ้าในสัญญาอนุญาตตุลาการระหว่างคู่กรณี มิได้กำหนดไว้ว่าให้ศาลใดเป็น ศาลที่มีเขตอำนาจ กรณีนี้ศาลที่มีเขตอำนาจ ก็คือ

1. ศาลที่มีการพิจารณาชั้นอนุญาตตุลาการอยู่ในเขต เช่น หากสถานที่นั่งพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาท โดยอนุญาตตุลาการนั้น ได้กระทำกันที่จังหวัดสมุทรปราการ ศาลจังหวัดสมุทรปราการก็เป็นศาลที่มีเขต อำนาจหรือ

2. ศาลที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต หรือ

3. ศาลที่มีเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทซึ่งได้เสนอต่ออนุญาตตุลาการนั้น ตามประมวล

กฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง

กรณีตามบทบัญญัติมาตรา 27 วรรค 2 หมายความว่า ถ้ามิได้กำหนดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่าย ในชั้นอนุญาตตุลาการ หรือมิได้กำหนดค่าป่วยการของอนุญาตตุลาการไว้ในคำชี้ขาด คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรืออนุญาตตุลาการก็อาจยื่นคำร้องให้ศาลที่มีเขตอำนาจ มีคำสั่งกำหนดค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่ายและค่าป่วยการได้ตามที่ศาลเห็นสมควร

นอกจากนี้ ในข้อบังคับกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยอนุญาตตุลาการ สถาบันอนุญาตตุลาการ กระทรวงยุติธรรม หมวด 4 ข้อ 35 ก็ยังได้กำหนดไว้ว่า “ ก่อนที่จะมีการดำเนินวิธีพิจารณาอนุญาตตุลาการ ไม่ว่าในชั้นตอนใด หากเห็นสมควรผู้อำนวยการอาจเรียกให้คู่กรณีฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบวางเงินประกันค่าใช้จ่ายได้ และในกรณีที่มีพฤติการณ์จำเป็นพิเศษ ก็อาจเรียกเงินประกันค่าธรรมเนียมและค่าป่วยการจากคู่กรณีได้ ”

ถ้าคู่กรณีไม่ชำระหรือไม่ชำระครบถ้วน ซึ่งค่าใช้จ่าย ค่าธรรมเนียม หรือค่าป่วยการแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาตามสมควรที่ผู้อำนวยการกำหนดไว้ ผู้อำนวยการจะทำรายงานเสนออนุญาตตุลาการ เพื่อมีคำสั่งงดดำเนินกระบวนการพิจารณาไว้ก็ได้

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ตามมาตรา 26 ถึงมาตรา 29 มิได้กำหนดถึงสิทธิของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในการที่จะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการในการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเลย อย่างไรก็ตามหนังสือพระราชกฤษฎีกากระทรวงการคลังที่ กค. 0514/122447 ลงวันที่ 7 เมษายน 2538 กำหนดค่าสมนาคุณแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งตามหนังสือดังกล่าวนี้ เป็นการที่รัฐให้ค่าสมนาคุณแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในการที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ทำการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นที่สิ้นสุดยุติลงไป จึงเป็นกรณีที่เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องให้ค่าสมนาคุณ ซึ่งก็คงเป็นเพราะรัฐถือว่าการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจเป็นบริการของรัฐซึ่งให้แก่ประชาชนผู้ใช้แรงงานทุกๆ ฝ่าย เพื่อให้ข้อพิพาทแรงงานระหว่างฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างระงับสิ้นไปโดยเร็วที่สุด กรณีจึงต่างกับค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และค่าตอบแทน หรือค่าป่วยการในกรณีของอนุญาตตุลาการ ซึ่งมีใช่เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียม ค่าใช้จ่าย และค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการดังกล่าว หากแต่เป็นหน้าที่ของคู่กรณีพิพาทเอง

อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่า ถ้าคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สมัครใจเห็นสมควรให้ค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็อาจตกลงกันให้ค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น นอกเหนือจากค่าสมนาคุณที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้รับอยู่แล้ว ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค. 0214/12447 ดังกล่าวข้างต้น โดยอาจตกลงกันกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการที่จะให้แก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ล่วงหน้า ก่อนทำการพิจารณาหรืออาจตกลงกันกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการที่จะให้แก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หลังจากที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสร็จสิ้นแล้วก็ได้ เป็นต้น

เป็นเรื่องแตกต่างจากค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการของอนุญาตตุลาการ เพราะค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการของอนุญาตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 นั้น เป็นสิทธิของอนุญาตตุลาการที่จะได้รับค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการจากคู่กรณี ส่วนค่าตอบแทนหรือค่าป่วยการของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น มิใช่เป็นเรื่องสิทธิหากแต่เป็นเรื่องของประโยชน์ที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาจได้รับจากคู่กรณีเท่านั้น

4.10 ความรับผิดของอนุญาตตุลาการ - ความรับผิดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530

กฎหมายอนุญาตตุลาการของหลาย ๆ ประเทศในปัจจุบันนี้ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย แอฟริกาใต้ กำหนดความรับผิดของอนุญาตตุลาการไว้ว่า อนุญาตตุลาการจะต้องรับผิดถ้าปรากฏว่ามีการทุจริตหรือใช้อำนาจไปในทางมิชอบ กฎหมายอนุญาตตุลาการของอิหร่านหรือของยูโกสลาเวียนั้นถึงกับกำหนดว่า อนุญาตตุลาการ จะต้องรับผิด ก็ต่อเมื่ออนุญาตตุลาการทุจริตหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงถึงขนาดเท่ากับปฏิเสธความยุติธรรมในการดำเนินกระบวนการพิจารณา

การทุจริตของอนุญาตตุลาการ เช่น การที่อนุญาตตุลาการรับสินบนจากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อพิจารณาและชี้ขาดให้คู่กรณีฝ่ายนั้นชนะ หรือได้รับประโยชน์จากคำชี้ขาด เป็นต้น

ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มีได้กล่าวถึงไว้เลยว่า ถ้าอนุญาตตุลาการทุจริตหรือใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางมิชอบ อนุญาตตุลาการจะต้องมีความรับผิดชอบเช่นใด แต่ท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนันต์ จันทโรภากร ได้ให้ความเห็นไว้ว่า "...ควรที่จะแยกแยะว่าเรื่องใดเป็นดุลยพินิจของอนุญาตตุลาการ เรื่องใดเป็นหน้าที่ของอนุญาตตุลาการ ในส่วนที่เป็นการใช้ดุลยพินิจของอนุญาตตุลาการ เป็นต้นว่าดุลยพินิจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาหรือการใช้การตีความกฎหมายแล้ว แม้ว่าคู่กรณีจะไม่เห็นด้วยกับดุลยพินิจดังกล่าว ก็ไม่น่าที่จะถือว่าเป็นเหตุฟ้องร้องดำเนินคดีให้อนุญาตตุลาการต้องรับผิดได้ แต่ถ้าเป็นเรื่องของหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ตามกฎหมายหรือหน้าที่ตามสัญญา หากอนุญาตตุลาการละเลยไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ดังกล่าว จนเป็นเหตุให้คู่กรณีได้รับความเสียหายหรือกรณีที่อนุญาตตุลาการทุจริต เช่น รับสินบนจากคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในกรณีนี้ก็ต่อรับผิด..... ดังนั้นจึงน่าที่จะถือว่าอนุญาตตุลาการจะต้องรับผิดเฉพาะกรณีทุจริตหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่คู่กรณีเท่านั้น"¹

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 24 ก็ได้มีหลักกฎหมายว่า คำชี้ขาดใดเกิดจากการกระทำหรือวิธีการอันมิชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง ศาลมีอำนาจที่จะทำคำสั่งปฏิเสธไม่รับบังคับตามคำชี้ขาดนั้นได้ ซึ่งหมายความว่า ถ้าเป็นกรณีที่จะต้องร้องขอต่อศาลให้ศาลมีคำพิพากษาบังคับ

¹อนันต์ จันทโรภากร, ผศ. ดร. เรื่องเดียวกัน, หน้า 76.

ตามคำชี้ขาด (เนื่องมาจากการที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด) ศาลก็มีอำนาจได้ส่วนก่อนที่จะมีคำพิพากษาบังคับตามคำชี้ขาดได้ ถ้าศาลเห็นว่าอนุญาโตตุลาการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความจงใจ หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ศาลอาจถือว่าคำชี้ขาดนั้นเป็นคำชี้ขาดที่เกิดจากการกระทำหรือวิธีการอันมิชอบตามบทบัญญัติมาตรา 24 นี้ได้ ศาลก็อาจทำคำสั่งปฏิเสธไม่รับบังคับตามคำชี้ขาดนั้นๆ ได้

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 134 บัญญัติว่า “ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ”

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 135 บัญญัติว่า “ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 29 วรรคสาม หรือวรรคสี่ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท ”

ตามบทบัญญัติมาตรา 134 ดังกล่าว เป็นกรณีที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทุจริตต่อหน้าที่โดยการรับสินบน กล่าวคือ รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดผู้หนึ่ง เพื่อจูงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมลูกจ้าง สหภาพแรงงาน ต้องเสียประโยชน์อันควรได้ ซึ่งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็จะต้องมีความรับผิด คือ ระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ส่วนความรับผิดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน พ.ศ.2518 มาตรา 29 วรรคสามและวรรคสี่ บัญญัติว่า

“ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง หรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือมาตรา 16 ทราบ ภายในสามวันนับแต่วันที่ทำการชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ๆ ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมาจดทะเบียนต่ออธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ทำการชี้ขาด ”

ดังนั้น ถ้าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ดังกล่าวไว้ในบทบัญญัติ มาตรา 29 วรรคสาม หรือ วรรคสี่นี้ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็มีความรับผิด คือ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 1,000 บาท ตามมาตรา 135

4.11 การแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการและผลภายหลังการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ - การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และผลภายหลังการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

การแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ

ในเรื่องการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการนี้ มีข้อที่ควรพิจารณา 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. เสรีภาพในการทำสัญญา
2. วิธีการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ
3. แบบพิธีในการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ
4. มาตรการในการแก้ไขเหตุขัดข้องในการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ

1. เสรีภาพในการทำสัญญา การทำสัญญาแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ ก็ต้องอยู่ในหลักทั่วไปว่า ด้วยนิติกรรม-สัญญา ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ด้วย เป็นต้นว่า หลักความตกลงยินยอมโดยสมัครใจ เช่น คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สมัครใจให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ เพื่อระงับข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี จึงได้ทำหนังสือสัญญาแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นอนุญาโตตุลาการขึ้น และบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุญาโตตุลาการนั้น ก็ยอมรับแต่งตั้งด้วย เป็นต้น

2. วิธีการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 11 บัญญัติว่า “ อนุญาโตตุลาการอาจมีคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ ในกรณีที่มีอนุญาโตตุลาการหลายคน ให้คู่กรณีตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายละเท่ากัน

ในกรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการไม่ได้กำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้ ให้คู่กรณีตั้งอนุญาโตตุลาการฝ่ายละหนึ่งคนและให้อนุญาโตตุลาการดังกล่าวร่วมกันตั้งบุคคลภายนอกอีกหนึ่งคนร่วมเป็นอนุญาโตตุลาการด้วย ”

ตามบทบัญญัติมาตรา 11 วรรค 2 นี้ ถึงแม้ว่าในสัญญาอนุญาโตตุลาการระหว่างคู่กรณีจะไม่ได้กำหนดจำนวนอนุญาโตตุลาการไว้ แต่ถ้าคู่กรณีเห็นว่าอนุญาโตตุลาการฝ่ายละ 1 คน นั้นน้อยเกินไป คู่กรณีก็จะตกลงกันว่ามีอนุญาโตตุลาการฝ่ายละ 2 คน และให้อนุญาโตตุลาการของทั้ง 2 ฝ่าย ร่วมกันแต่งตั้งบุคคลภายนอกอีกหนึ่งคนร่วมเป็นอนุญาโตตุลาการด้วยก็ได้ ตามหลักในเรื่องเสรีภาพและความศักดิ์สิทธิ์ของการแสดงเจตนา

ในเรื่องวิธีการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการนี้ สามารถใช้วิธีการดังต่อไปนี้ วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีประกอบกันก็ได้ คือ

2.1 ให้สถาบันอนุญาโตตุลาการเป็นผู้แต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ เช่น เมื่อคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ตกลงที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการแล้ว จึงได้เสนอข้อพิพาทไปยังสถาบันอนุญาโตตุลาการกระทรวงยุติธรรม และกำหนดให้ทางสถาบันฯ ดำเนินการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการที่เหมาะสม เพื่อมาทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี ดังนี้ สถาบันฯ ก็จะต้องดำเนินการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการตามข้อบังคับกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยอนุญาโตตุลาการ สถาบันอนุญาโตตุลาการ กระทรวงยุติธรรม

2.2 คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย เป็นผู้แต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ

2.3 คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ให้บุคคลภายนอกเป็นผู้แต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ ตามบทบัญญัติมาตรา 15 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

2.4 คู่กรณียื่นคำร้องต่อศาลให้มีคำสั่งแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการให้ ตามบทบัญญัติมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

3. แบบพิธีในการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 12 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่สัญญาอนุญาโตตุลาการมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น การแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ ต้องทำภายในกำหนดเวลาอันสมควร โดยได้รับความยินยอมจากผู้ได้รับแต่งตั้งกับต้องทำเป็นหนังสือลง วัน เดือน ปี และลายมือชื่อของผู้ตั้งไว้เป็นสำคัญ ” นอกจากนั้นแล้วก็ต้องติดอากรแสตมป์ตามที่กำหนด ในประมวลระงับการด้วย

4. มาตรการในการแก้ไขเหตุขัดข้องในการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ พระราชบัญญัติ อนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 13 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่บุคคลที่จะเป็นผู้ตั้งอนุญาโตตุลาการ มีเหตุ ตั้งภายในเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาอนุญาโตตุลาการ หรือภายในกำหนดเวลาอันสมควรตามมาตรา 12 หรือมีพฤติการณ์อันแสดงให้เห็นว่าผู้นั้นไม่เต็มใจจะตั้งอนุญาโตตุลาการ คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะยื่นคำร้อง ต่อศาลที่มีเขตอำนาจให้มีคำสั่งตั้งอนุญาโตตุลาการแทนก็ได้ ”

ผลภายหลังการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ แยกพิจารณาออกได้เป็น 3 กรณี คือ

1. กรณีอนุญาโตตุลาการตาย ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ในเรื่องนี้พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 15 วรรค 2 บัญญัติว่า “ ถ้าอนุญาโตตุลาการยินยอมรับการแต่งตั้งแล้วผู้ใดตาย ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ ให้ตั้งอนุญาโตตุลาการขึ้นใหม่แทนโดยวิธีเดียวกับการตั้งอนุญาโตตุลาการผู้นั้น ”

2. กรณีอนุญาโตตุลาการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ หรือเพิกเฉยไม่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเวลาอันสมควร ในเรื่องนี้พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 15 วรรค 3 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่อนุญาโตตุลาการผู้ยินยอมรับการแต่งตั้งแล้วผู้ใดไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ หรือเพิกเฉยไม่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเวลาอันสมควร คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจให้มีคำสั่งตั้งอนุญาโตตุลาการขึ้นใหม่แทนอนุญาโตตุลาการผู้นั้นได้ ”

3. กรณีคัดค้านและถอดถอนอนุญาโตตุลาการ พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 14 บัญญัติว่า “ เมื่อได้ตั้งอนุญาโตตุลาการโดยชอบแล้ว ห้ามมิให้ถอดถอนการตั้งอนุญาโตตุลาการ นั้น เว้นแต่คู่กรณีทุกฝ่ายจะยินยอมด้วย

อนุญาโตตุลาการ ซึ่งได้รับตั้งขึ้นโดยชอบอาจถูกคัดค้านต่อศาลที่มีเขตอำนาจได้ ถ้าเป็น อนุญาโตตุลาการที่ศาลหรือบุคคลภายนอกเป็นผู้ตั้ง คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะคัดค้านก็ได้ ถ้าเป็น อนุญาโตตุลาการซึ่งคู่กรณีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ตั้ง คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะคัดค้านก็ได้ แต่คู่กรณีฝ่ายใดจะคัดค้าน

อนุญาตตุลาการซึ่งตนเป็นผู้ตั้งหรือร่วมตั้งหาได้ไม่ เว้นแต่คู่กรณีฝ่ายนั้นจะมีได้รู้หรือควรรู้ถึงเหตุแห่งการคัดค้านในขณะที่ตั้ง

เหตุแห่งการคัดค้านตามวรรคสอง ได้แก่ เหตุที่จะคัดค้านผู้พิพากษา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหรือเหตุประการอื่นอันมีสภาพร้ายแรงซึ่งอาจทำให้การพิจารณาหรือชี้ขาดข้อพิพาทเสียความยุติธรรมไป

ในกรณีที่มีการคัดค้านตามวรรคสอง ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม และถ้าการคัดค้านฟังขึ้น ให้ตั้งอนุญาตตุลาการขึ้นใหม่แทนผู้ซึ่งถูกคัดค้านนั้น โดยวิธีเดียวกับการแต่งตั้งอนุญาตตุลาการ ผู้ซึ่งถูกคัดค้าน "

นอกจากนี้แล้วในข้อบังคับกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยอนุญาตตุลาการ ก็ได้กำหนดเรื่องการคัดค้านอนุญาตตุลาการไว้ในข้อ 14 ถึง ข้อ 19 ด้วย

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ในเรื่องการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีข้อที่ควรพิจารณา 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. เสรีภาพในการทำสัญญา
2. วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
3. แบบพิธีในการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
4. มาตรการในการแก้ไขเหตุขัดข้องในการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

1. เสรีภาพในการทำสัญญา คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ชอบที่จะทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานระหว่างคู่กรณีให้ระงับสิ้นไป โดยการทำสัญญาแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นก็ต้องเป็นไปตามหลักทั่วไปแห่งการทำนิติกรรม-สัญญา ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เป็นต้นว่า หลักความตกลงยินยอมโดยสมัครใจ เช่น คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สมัครใจให้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างคู่กรณี จึงได้ทำหนังสือสัญญาแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้น และบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นก็ยอมรับการแต่งตั้งด้วย เป็นต้น

2. วิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ มีได้กล่าวถึงวิธีการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ตามบทบัญญัติ มาตรา 26 ก็ได้กล่าวถึงแต่เพียงว่า ถ้ามีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ตามบทบัญญัติ มาตรา 22 วรรคสาม แล้ว ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ก็อาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นได้ อย่างไรก็ตามทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่ง

สังกัดกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ก็ได้มีระเบียบปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า เมื่อคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สมครใจที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจแล้ว สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็จะเสนอรายชื่อของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อให้คู่กรณีทำการเลือกและแต่งตั้ง ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วก็จะแต่งตั้งคณะผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในรูปแบบของไตรภาคี คือ เลือกจากฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายเป็นกลาง และเมื่อคู่กรณีเลือกและแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เจ้าหน้าที่ของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็จะแจ้งให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกทราบ ในกรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ได้รับการเลือกจากคู่กรณีไม่สามารถเป็นผู้ชี้ขาดได้ ก็จะเสนอให้คู่กรณีเลือกบุคคลอื่นแทน

3. แบบพิธีในการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในเรื่องนี้ทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้มีแบบฟอร์มเรื่องการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ เพื่อใช้เป็นหลักฐานว่าได้แต่งตั้งให้บุคคลใดเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และบุคคลนั้นยอมรับการแต่งตั้งหรือไม่ ดังปรากฏในภาคผนวกท้ายเล่ม

4. มาตรการในการแก้ไขปัญหาคัดข้อพิพาทแรงงานในการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ มิได้มีบทบัญญัติใดกล่าวถึงไว้เลยว่า เมื่อคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สมครใจที่จะใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจแล้ว ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มิได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานภายในเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือมิได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานภายในกำหนดเวลาตามสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงให้เห็นว่าคู่กรณีฝ่ายนั้นไม่เต็มใจจะแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว จะมีมาตรการบังคับเป็นเช่นใด ซึ่งในกรณีนี้ผู้เขียนเห็นว่าควรนำมาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้ในพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 13 มาใช้บังคับ โดยกำหนดให้มีบทบัญญัติให้ร้องขอต่อศาลเพื่อให้ศาลมีคำสั่งแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแทนได้

ผลภายหลังการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน สามารถแยกพิจารณาออกได้เป็น 3 กรณี คือ

1. กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาย ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ มิได้มีบทบัญญัติใดกล่าวถึงไว้เลยว่า เมื่อได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ถ้าต่อมาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาย หรือถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด หรือถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถแล้ว จะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป อีกทั้งตามระเบียบปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็มีได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ด้วย โดยอ้างถึงแต่เพียงว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะพ้นสภาพเมื่อใดเท่านั้น ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นสมควรว่า ควรนำมาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้ในพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 15 วรรค 2 มาใช้บังคับ โดยกำหนดให้มีบทบัญญัติทำนองเดียวกับมาตรา 15 วรรค 2 ดังกล่าว

2. กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ หรือเพิกเฉยไม่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเวลาอันสมควร ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ มีให้มีบทบัญญัติโดยกล่าวถึงไว้เลยว่าเมื่อได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว ถ้าต่อมาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ หรือเพิกเฉยไม่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเวลาอันสมควร จะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป อีกทั้งตามระเบียบปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็มีได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ด้วย โดยอ้างถึงแต่เพียงว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะพ้นสภาพเมื่อใดเท่านั้น ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นสมควรว่าควรนำมาตราการเกี่ยวกับเรื่องนี้ในพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 15 วรรค 3 มาใช้บังคับ โดยกำหนดให้มีบทบัญญัติในทำนองเดียวกับมาตรา 15 วรรค 3 ดังกล่าว

3. กรณีคัดค้านและถอดถอนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ มีให้มีบทบัญญัติโดยกล่าวถึงไว้เลยว่า เมื่อได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแล้ว จะมีการคัดค้านและถอดถอนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ในกรณีใดบ้าง อีกทั้งตามระเบียบปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็มีได้กล่าวถึงไว้ด้วย โดยกำหนดแต่เพียงว่า คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย สามารถเพิกถอนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่แต่งตั้งไว้ก่อนมีคำชี้ขาด และผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาจถูกศาลแรงงานสั่งให้พ้นสภาพการเป็นผู้ชี้ขาดได้เท่านั้น โดยมีได้กล่าวถึงเหตุแห่งการคัดค้านและวิธีการถอดถอนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าต้องเป็นเช่นใด อย่างไรก็ตามสำหรับในเรื่องนี้นั้น ผู้เขียนเห็นว่า ควรนำบทบัญญัติมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ประกอบกับบทบัญญัติเรื่องการคัดค้านอนุญาโตตุลาการในข้อบังคับกระทรวงยุติธรรม ว่าด้วยอนุญาโตตุลาการในข้อ 14 ถึงข้อ 19 มาใช้บังคับ โดยกำหนดให้มีบทบัญญัติในทำนองเดียวกับเรื่องดังกล่าวนี้

4.12 หลักการพื้นฐานของการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ - หลักการพื้นฐานของการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

หลักการพื้นฐานของการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ สามารถแยกพิจารณาออกได้เป็น 9 ประการ ดังนี้ คือ

1. อนุญาโตตุลาการต้องฟังคู่กรณีก่อนทำคำชี้ขาด
2. อนุญาโตตุลาการมีอำนาจทำการไต่สวน
3. การสืบพยาน
4. อำนาจในการออกหมายเรียกพยาน
5. การเดินเผชิญสืบ
6. การมอบอำนาจของอนุญาโตตุลาการ
7. การพิจารณาคดีโดยขาดนัด

8. การคุ้มครองประโยชน์ชั่วคราว
9. รายงานและสำนวนความ

1. อนุญาตตุลาการต้องฟังคู่กรณีก่อนทำการชี้ขาด พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาตรา 17 วรรคแรก บัญญัติว่า “ ก่อนจะทำคำชี้ขาด ให้อนุญาตตุลาการฟังคู่กรณี และมีอำนาจทำการไต่สวนตามที่เห็นสมควรในข้อพิพาทที่เสนอมานั้น ” ตามบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคแรกที่บัญญัติว่า “ ก่อนจะทำคำชี้ขาด ให้อนุญาตตุลาการฟังคู่กรณี..... ” หมายความว่า ก่อนที่อนุญาตตุลาการจะทำคำชี้ขาด อนุญาตตุลาการก็ต้องให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายได้มีโอกาสสืบพยานกันก่อน ซึ่งการสืบพยานนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย แสดงพยานหลักฐานต่างๆ เพื่อสนับสนุนข้อเรียกร้องหรือข้อคัดค้านต่างๆ ของฝ่ายตน และจะต้องให้โอกาสแก่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ในการสืบพยานอย่างเท่าเทียมกันด้วย การทำคำชี้ขาดโดยไม่ฟังคู่กรณีหรือสืบพยานกันก่อนหรือการที่ให้โอกาสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในการสืบพยานมากกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง ถือได้ว่าเป็นการที่อนุญาตตุลาการกระทำการโดยไม่คำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรม ซึ่งจะมีผลให้ศาลสามารถทำคำสั่งปฏิเสธไม่รับบังคับตามคำชี้ขาดนั้นได้ แต่อย่างไรก็ตามถ้าคู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ตกกลงกันว่าไม่จำเป็นต้องมีการสืบพยาน แต่ให้อนุญาตตุลาการพิจารณาและชี้ขาดไปตามเอกสารที่ปรากฏในสำนวนเท่านั้นก็ได้ ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้ก็ถือได้ว่าเป็นการที่อนุญาตตุลาการได้ฟังคู่กรณีก่อนแล้ว

2. อนุญาตตุลาการมีอำนาจทำการไต่สวน พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ. 2530 มาตรา 17 วรรคแรก บัญญัติว่า “ ก่อนจะทำคำชี้ขาด ให้อนุญาตตุลาการฟังคู่กรณี และมีอำนาจทำการไต่สวนตามที่เห็นสมควรในข้อพิพาทที่เสนอมานั้น..... ” ตามบทบัญญัติมาตรา 17 วรรคแรกที่บัญญัติว่า “..... มีอำนาจทำการไต่สวนตามที่เห็นสมควร..... ” หมายความว่า ถ้าอนุญาตตุลาการเห็นว่าเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้ว จำเป็นที่จะต้องนำพยานหลักฐานอันอันเกี่ยวกับประเด็นในคดีมาสืบเพิ่มเติม ก็มีอำนาจที่จะทำการสืบพยานหลักฐานต่อไป ซึ่งอาจรวมทั้งกรณีที่จะเรียกพยานที่สืบแล้วมาสืบใหม่ด้วย ทั้งนี้โดยไม่ต้องมีฝ่ายใดร้องขอ และไม่ว่าเวลาใดๆ ในระหว่างที่พยานเบิกความ หรือภายหลังที่พยานได้เบิกความแล้วแต่ก่อนมีคำชี้ขาดอนุญาตตุลาการก็มีอำนาจที่จะถามพยานด้วยคำถามใดๆ ตามที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อให้คำเบิกความของพยานบริบูรณ์หรือชัดเจนยิ่งขึ้น หรือเพื่อสอบสวนถึงพฤติการณ์ที่ทำให้พยานเบิกความเช่นนั้น

3. การสืบพยาน กระบวนการพิจารณาคดีและสืบพยานของอนุญาตตุลาการนั้น ไม่จำเป็นต้องผูกมัดหรือยึดติดอยู่กับกระบวนการพิจารณาคดีและสืบพยานของศาล เพราะวัตถุประสงค์ของการรับข้อพิพาทโดยอนุญาตตุลาการนั้นก็เพื่อตัดทอนกระบวนการวิธีพิจารณาคดีของศาลให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อความสะดวก รวดเร็ว รักษาความลับ และเป็นธรรมแก่คู่กรณีทุกฝ่าย ดังนั้นอนุญาตตุลาการจึงไม่จำเป็นต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาหรือสืบพยานโดยยึดติดอยู่กับกระบวนการพิจารณาคดีและสืบพยานโดยเคร่งครัดเช่นเดียวกับศาล แต่ทั้งนี้ก็ต้องดำเนินการพิจารณาและสืบพยานโดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 17 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ. 2530

ว่า “ ในกรณีที่สัญญาอนุญาตตุลาการ หรือกฎหมายมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้อนุญาตตุลาการมีอำนาจดำเนินวิธีพิจารณาใดๆ ตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ ”

4. อำนาจในการออกหมายเรียกพยาน พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 18 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่จำต้องอาศัยอำนาจศาลในการออกหมายเรียกพยาน ให้พยานสาบานตน ให้ส่งเอกสาร หรือวัตถุใดๆ ใช้วิธีการชั่วคราวเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณีในระหว่างการพิจารณา หรือให้ชี้ขาดเบื้องต้นในปัญหาข้อกฎหมายใด อนุญาตตุลาการคนใดคนหนึ่งอาจยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจให้ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น ถ้าศาลเห็นว่ากระบวนการพิจารณานั้นหากเป็นการพิจารณาของศาลแล้ว ศาลทำให้ได้ ก็ให้ศาลจัดการให้ตามคำร้องนั้น ทั้งนี้ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการนั้นๆ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ” ตามบทบัญญัติมาตรา 18 นี้ แสดงให้เห็นว่า อนุญาตตุลาการนั้นไม่มีอำนาจออกหมายเรียกพยานด้วยตนเองได้ แต่ต้องอาศัยอำนาจศาลในการออกหมายเรียกพยาน โดยการยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจให้ออกหมายเรียกพยานให้

5. การเดินเผชิญสืบ แม้ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 จะไม่มีบทบัญญัติมาตราใดให้อำนาจอนุญาตตุลาการในการเดินเผชิญสืบ แต่อนุญาตตุลาการก็อาจอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 17 วรรค 2 ทำการเดินเผชิญสืบได้ โดยได้รับความยินยอมและร่วมมือจากเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ๆ จะเดินเผชิญสืบเสียก่อน รวมทั้งได้รับความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดด้วย ทั้งนี้โดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ

6. การมอบอำนาจของอนุญาตตุลาการ ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นอนุญาตตุลาการนั้น ถือว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว ที่จะต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทด้วยตนเอง จะมอบอำนาจให้บุคคลอื่นกระทำการแทนมิได้

7. การพิจารณาคดีโดยขาดนัด ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 ไม่มีบทบัญญัติมาตราใดเลยที่ให้อำนาจพิจารณาคดีโดยขาดนัดได้ แต่ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 17 วรรค 2 ได้เปิดโอกาสให้อุญาตตุลาการใช้ดุลยพินิจอย่างกว้างขวาง ในการที่จะมีอำนาจดำเนินวิธีพิจารณาใดๆ ตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ ดังนั้น อนุญาตตุลาการจึงมีอำนาจที่จะดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีโดยขาดนัดได้ เมื่อได้พิจารณาถึงต้นสายปลายเหตุทั้งหมดแล้วโดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรม อย่างไรก็ตาม อนุญาตตุลาการก็ต้องพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทไปตามที่ปรากฏจากพยานหลักฐาน จะชี้ขาดให้คู่กรณีฝ่ายที่ขาดนัดพิจารณาแพ้คดีเพียงเพราะเหตุที่ขาดนัดพิจารณาเท่านั้นไม่ได้

8. การคุ้มครองประโยชน์ชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 18 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่จำต้องอาศัยอำนาจศาลในการออกหมายเรียกพยาน ให้พยานสาบานตน ให้ส่งเอกสาร หรือวัตถุใด ใช้วิธีการชั่วคราวเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณีในระหว่างการพิจารณา หรือให้ชี้ขาดเบื้องต้นในปัญหาข้อกฎหมายใด อนุญาตตุลาการคนใดคนหนึ่งอาจยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจให้ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น ถ้าศาลเห็นว่ากระบวนการพิจารณานั้นหากเป็นการพิจารณาของศาลแล้ว

ศาลทำให้ได้ ก็ให้ศาลจัดการให้ตามคำร้องนั้น ทั้งนี้ ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ในส่วนที่เกี่ยวกับการนั้นๆ มาใช้บังคับโดยอนุโลม " โดยบทบัญญัติข้างมาตรานี้ อนุญาโตตุลาการจึงไม่มีอำนาจทำคำสั่งคุ้มครองประโยชน์ชั่วคราวได้ แต่อนุญาโตตุลาการมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจ ให้ศาลมีคำสั่งใช้วิธีการชั่วคราวเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณีในระหว่างพิจารณาได้

9. รายงานและสำนวนความ อนุญาโตตุลาการจะต้องเก็บรักษารายงานและสำนวนความทั้งหลายไว้เป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผยแก่บุคคลใด ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ของการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการก็เพื่อรักษาความลับของคู่กรณี เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจการค้าหรือประโยชน์อย่างอื่นของคู่กรณี และเมื่ออนุญาโตตุลาการทำคำชี้ขาดเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ก็ควรที่จะคืนบรรดาเอกสารทั้งหลายที่ได้มาจากการนำเสนอของคู่กรณีกลับคืนให้แก่คู่กรณีฝ่ายนั้นไป

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

หลักการพื้นฐานของการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสามารถแยกพิจารณาออกได้เป็นดังนี้ คือ

1. ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องฟังคู่กรณีก่อนทำคำชี้ขาด พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 28 บัญญัติว่า " ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบ " บทบัญญัติมาตรา 28 นี้ บัญญัติไว้ในทำนองเดียวกับบทบัญญัติมาตรา 17 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ซึ่งก็มีเจตนารมณ์ หรือความมุ่งหมายแห่งกฎหมายเป็นเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ต้องการให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานฟังคู่กรณี คือ เปิดโอกาสให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย อย่างเท่าเทียมกันในการชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบ ก่อนทำคำชี้ขาด

2. ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจทำการไต่สวน ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ไม่มีบทบัญญัติใดเลยที่บัญญัติให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจทำการไต่สวนเช่นเดียวกับกรณีอนุญาโตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 17 วรรค 1 กรณีดังกล่าวนี้ผู้เขียนจึงเห็นว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ควรจะต้องมีอำนาจไต่สวนเช่นเดียวกัน เพราะจะเป็นการอันสอดคล้องกับหลักการค้นหาความจริงโดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงควรมีบทบัญญัติในทำนองให้อำนาจผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการไต่สวนได้

3. การสืบพยาน กระบวนการพิจารณาข้อพิพาทและการสืบพยานของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ไม่จำเป็นต้องผูกมัดหรือยึดติดอยู่กับกระบวนการพิจารณาคดีและสืบพยานของศาล เพราะวัตถุประสงค์ของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นก็เพื่อความสะดวก รวดเร็ว รักษาความลับ และเป็นธรรมแก่คู่กรณีทุกฝ่าย ดังนั้น ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจึงไม่จำเป็นต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาหรือ

สืบพยานโดยยึดติดอยู่กับกระบวนการพิจารณาคดี และสืบพยานโดยเคร่งครัดเช่นเดียวกับศาล แต่ทั้งนี้ก็จะต้องดำเนินการกระบวนการพิจารณาและสืบพยานโดยคำนึงถึงหลักความยุติธรรมด้วย

4. อำนาจในการออกหมายเรียกพยาน ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ไม่มีบทบัญญัติใดเลยที่บัญญัติให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีสิทธิยื่นคำร้องต่อศาลให้ศาลออกหมายเรียกพยานให้ ดังนั้นจึงควรมีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ในทำนองเดียวกับบทบัญญัติมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

5. การเดินเผชิญสืบ ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ไม่มีบทบัญญัติใดเลยที่บัญญัติให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจในการเดินเผชิญสืบได้ อย่างไรก็ตามผู้เขียนเห็นว่าควรให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจในการเดินเผชิญสืบได้ แต่ทั้งนี้ก็โดยได้รับความยินยอมและร่วมมือจากเจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ๆ จะเดินเผชิญสืบนั้นๆ ก่อน เพราะการที่ให้อำนาจผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการเดินเผชิญสืบได้นี้ก็จะเป็นการสอดคล้องกับอำนาจไต่สวนของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้เสนอมานี้แล้วนั่นเอง

6. การมอบอำนาจของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นถือว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว ที่จะต้องดำเนินการกระบวนการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทด้วยตนเอง จะมอบอำนาจให้บุคคลอื่นกระทำการแทนมิได้

7. การพิจารณาคดีโดยขาดนัด ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ไม่มีบทบัญญัติใดเลยที่บัญญัติให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจดำเนินการกระบวนการพิจารณาโดยขาดนัดได้ อย่างไรก็ตามถ้าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้พิจารณาถึงต้นสายปลายเหตุทั้งหลาย ที่จำเป็นจะต้องดำเนินการกระบวนการพิจารณาคดีโดยขาดนัดโดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ควรที่จะมีอำนาจดำเนินการพิจารณาโดยขาดนัดได้ โดยยึดหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับกรณีมาตรา 17 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

8. การคุ้มครองประโยชน์ชั่วคราว ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ไม่มีบทบัญญัติใดเลยที่บัญญัติให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีสิทธิยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจให้มีคำสั่งคุ้มครองประโยชน์ชั่วคราวได้ ดังนั้นในกรณีนี้ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรมีบทบัญญัติให้สิทธิแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีสิทธิยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจให้มีคำสั่งคุ้มครองประโยชน์ชั่วคราวได้ ในทำนองเดียวกับบทบัญญัติมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ทั้งนี้ก็เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณีเป็นการชั่วคราว มิให้ต้องเสียไปเนื่องด้วยเพราะต้องดำเนินการกระบวนการพิจารณาข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

9. รายงานและสำนวนความ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะต้องเก็บรักษารายงานและสำนวนทั้งหลาย ไว้เป็นความลับ ไม่นำไปเปิดเผยแก่บุคคลใด ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ของการระงับข้อพิพาทโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนั้น ก็เพื่อรักษาความลับของคู่กรณี เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจการค้าหรือ

ประโยชน์อย่างอื่นของคู่กรณี และเมื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ทำคำชี้ขาดเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ก็ควรที่จะคืนบรรดาเอกสารทั้งหลายที่ได้มาจากการนำเสนอของคู่กรณีกลับคืนให้แก่คู่กรณีฝ่ายนั้นไป

4.13 ข้อกำหนดและแบบของคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ - ข้อกำหนดและแบบของคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

ในเรื่องข้อกำหนดและแบบของคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการนั้น สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้ คือ

1. คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการต้องกระทำโดยเสียงข้างมาก ดังที่พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 16 บัญญัติว่า “ คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก ถ้าไม่อาจหาเสียงข้างมากได้ให้อนุญาโตตุลาการตกลงร่วมกันตั้งบุคคลหนึ่งขึ้นเป็นผู้ชี้ขาด ในกรณีที่อนุญาโตตุลาการไม่สามารถตั้งผู้ชี้ขาดได้ ให้อนุญาโตตุลาการคนใดคนหนึ่งหรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจให้มีคำสั่งตั้งผู้ชี้ขาด..... ”

2. ระยะเวลาในการทำคำชี้ขาด พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 บัญญัติว่า “ คำชี้ขาดจะต้องทำให้เสร็จภายในกำหนดเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันตั้งอนุญาโตตุลาการคนสุดท้าย หรือผู้ชี้ขาดโดยชอบ เว้นแต่คู่กรณีได้ตกลงกำหนดเวลาไว้เป็นอย่างอื่น

กำหนดเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือกำหนดเวลาที่คู่กรณีได้ตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นตามวรรคหนึ่ง คู่กรณีอาจตกลงกันขยายได้ ถ้าตกลงกันไม่ได้ ให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรืออนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจ และให้ศาลมีอำนาจสั่งขยายเวลาได้ตามที่เห็นสมควร..... ”

3. ขอบเขตของคำชี้ขาด พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 20 บัญญัติว่า “ คำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่ออนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดแล้วแต่กรณี โดยระบุเหตุผลแห่งข้อวินิจฉัย ทั้งปวงไว้โดยชัดแจ้งด้วย แต่จะกำหนดหรือชี้ขาดการใดให้เกินขอบเขตแห่งสัญญาอนุญาโตตุลาการหรือคำขอของคู่กรณีไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นการกำหนดค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายในชั้นอนุญาโตตุลาการหรือคำป่วยการอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดตามมาตรา 27 หรือเป็นการชี้ขาดให้เป็นไปตามข้อตกลง หรือการประนีประนอมยอมความกันระหว่างคู่กรณี ”

4. แบบของคำชี้ขาด พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 20 บัญญัติว่า “ คำชี้ขาดต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่ออนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดแล้วแต่กรณี โดยระบุเหตุผลแห่งข้อวินิจฉัยทั้งปวงโดยชัดแจ้งด้วย..... ” ตามบทบัญญัติมาตรานี้แม้จะมีได้กำหนดรายละเอียดไว้ว่าคำชี้ขาดต้องมีรายละเอียดอะไรบ้าง แต่ในทางปฏิบัตินั้นคำชี้ขาดก็จะประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้ คือ

4.1 ส่วนอารัมภบท ซึ่งแสดงถึงเหตุผลที่มาของข้อพิพาทจนถึงการแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการตามสัญญาอนุญาโตตุลาการ

4.2 ส่วนเนื้อหาของคำตัดสิน ซึ่งต้องระบุเหตุผลแห่งข้อวินิจฉัยทั้งปวงโดยชัดเจนด้วยเพื่อเป็นหลักประกันพื้นฐานว่าการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทรวมทั้งผลของคำชี้ขาดนั้นๆ เป็นไปโดยชอบด้วยความยุติธรรม

4.3 ลายมือชื่อของอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาด

4.4 วัน เดือน ปี และสถานที่ในการทำคำชี้ขาด

5. การส่งคำชี้ขาด พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 21 วรรค 4 บัญญัติว่า “ เมื่อทำคำชี้ขาดเสร็จแล้วอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดจะต้องจัดส่งสำเนาคำชี้ขาดนั้นถึงคู่กรณีที่เกี่ยวข้องทุกคน ” ผลของการส่งคำชี้ขาดมีบทบัญญัติไว้ในมาตรา 22 วรรค 1 และมาตรา 23 วรรค 1 ดังนี้ คือ

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 22 วรรค 1 บัญญัติว่า “ ภายใต้บังคับมาตรา 23 และสัญญาอนุญาโตตุลาการ คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดให้เป็นที่สุดและผูกพันคู่กรณีเมื่อได้มีการส่งสำเนาคำชี้ขาดนั้นถึงคู่กรณีตามมาตรา 21 วรรคสี่ แล้ว ”

พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 23 วรรค 1 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด ห้ามมิให้บังคับตามคำชี้ขาดนั้น เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะได้ยื่นคำร้องต่อศาลที่มีเขตอำนาจและศาลได้มีคำพิพากษาตามคำชี้ขาดนั้น คำร้องขอให้ยื่นภายในกำหนดเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้ส่งสำเนาคำชี้ขาดถึงคู่กรณีตามมาตรา 21 วรรคสี่ แล้ว ”

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ในเรื่องข้อกำหนดและแบบของคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น สามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้ คือ

1. คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องกระทำโดยเสียงข้างมาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 29 วรรค 2 บัญญัติว่า “ คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ถือเสียงข้างมาก..... ” อย่างไรก็ตามมาตรานี้ไม่ได้บัญญัติไว้ด้วยว่าถ้าไม่อาจหาเสียงข้างมากได้ จะมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร ดังนั้นในกรณีนี้ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรจะมีบทบัญญัติในทำนองเดียวกับบทบัญญัติมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 เพื่อแก้ไขปัญหามิฉะนั้นไม่อาจหาเสียงข้างมากได้

2. ระยะเวลาในการทำคำชี้ขาด ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ไม่มีบทบัญญัติใดเลยที่บัญญัติให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องทำคำชี้ขาดให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาเท่าใด ดังนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าควรจะมีบทบัญญัติกำหนดระยะเวลาในการทำคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ด้วย ในทำนองเดียวกับบทบัญญัติมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องล่าช้าจนเกินไป เพราะการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นนอกจากจะต้องยึดถือความถูกต้องและเป็นธรรมแล้ว ยังควรจะต้องกระทำโดยใช้ระยะเวลาพอสมควรด้วย

3. ขอบเขตของคำชี้ขาด แม้ว่าตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 29 ระบุว่า คำชี้ขาดต้องระบุเหตุผลแห่งคำชี้ขาด และต้องเป็นคำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่าย ปฏิบัติหรือ

งดเว้นปฏิบัติแต่ก็ไม่ได้บัญญัติไว้ด้วยว่าผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจที่จะทำคำชี้ขาดเกินขอบเขตของสัญญาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือคำขอของคู่กรณีได้หรือไม่ ในทำนองเดียวกันกับบทบัญญัติมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าควรจะมีบทบัญญัติกำหนดขอบเขตของคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นการแน่นอนด้วยว่าสามารถทำคำชี้ขาดได้ในขอบเขตแค่ไหนเพียงใด

4. แบบของคำชี้ขาด พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 29 บัญญัติว่า “ เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้วให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือคำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) วัน เดือน ปี ที่ทำคำชี้ขาด
- (2) ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
- (3) ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
- (4) เหตุผลแห่งคำชี้ขาด

คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่าย ปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ

.....”

ในทางปฏิบัติสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้กำหนดแบบฟอร์มของคำชี้ขาดไว้แล้ว

5. การส่งคำชี้ขาด พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 29 วรรค 3 บัญญัติว่า “ ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องและฝ่ายรับข้อเรียกร้อง หรือผู้แทนตามมาตรา 13 หรือ มาตรา 16 ทราบ ภายในสามวันนับแต่วันที่ทำคำชี้ขาด พร้อมทั้งปิดสำเนา คำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่ ”

4.14 ผลของคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ - ผลของคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาโตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530

เมื่ออนุญาโตตุลาการทำคำชี้ขาดแล้ว คำชี้ขาดจะมีผล 3 ประการ คือ

1. ผลต่อข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 22 วรรค 1 บัญญัติว่า “ ภายใต้บังคับมาตรา 23 และสัญญาอนุญาโตตุลาการ คำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการ หรือผู้ชี้ขาดให้เป็นที่สุดและผูกพันคู่กรณี เมื่อได้มีการส่งสำเนาคำชี้ขาดนั้นถึงคู่กรณีตามมาตรา 21 วรรคสี่ แล้ว ” โดยผลของบทบัญญัติมาตรานี้ คำชี้ขาดที่ทำขึ้นโดยชอบด้วยกฎหมายแล้ว จึงมีผลทำให้ข้อพิพาทระหว่างคู่กรณีระงับสิ้นไป คู่กรณีจะนำเอาข้อพิพาทเดียวกันนี้ไปฟ้องร้องยังศาลหรือเสนอต่ออนุญาโตตุลาการอีกไม่ได้

2. ผลต่อคู่กรณี โดยผลของบทบัญญัติมาตรา 22 วรรค 1 เมื่ออนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาด ได้ทำคำชี้ขาดโดยชอบด้วยกฎหมายแล้วก็ผูกพันให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น ซึ่งถ้าคู่กรณีฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 23 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่คู่

กรณีฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด ห้ามมิให้บังคับตามคำชี้ขาดนั้น เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะได้ยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจและศาลได้มีคำพิพากษาตามคำชี้ขาดนั้น.....”

3. ผลต่ออำนาจหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการ เมื่ออนุญาโตตุลาการได้ทำการพิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทและได้ทำคำชี้ขาดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว อำนาจหน้าที่ของอนุญาโตตุลาการก็ย่อมสิ้นสุดลง แต่อย่างไรก็ตามถ้าปรากฏว่าในคำชี้ขาดนั้นมีข้อผิดพลาดเล็กๆ น้อยๆ อนุญาโตตุลาการก็ยังคงมีอำนาจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นได้ ตามที่พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 22 วรรค 2 ที่บัญญัติว่า “ ถ้าในคำชี้ขาดใดมีข้อผิดพลาดเล็กน้อย หรือข้อผิดพลาดเล็กน้อย เมื่ออนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดเห็นสมควรหรือเมื่อมีคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ อนุญาโตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดอาจแก้ไขให้ถูกต้องได้ ”

กรณีผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะมีผลเป็นประการใดนั้น สามารถแยกพิจารณาออกได้เป็น 3 ประการ คือ

1. **ผลต่อข้อพิพาทระหว่างคู่กรณี** คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้วย่อมเป็นอันถึงที่สุดและมีผลผูกพันคู่กรณีให้ต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ภายในระยะเวลาที่คำชี้ขาดมีผลใช้บังคับ คือ ภายใน 1 ปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาดตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 30 หากผู้ใดฝ่าฝืนและไม่ปฏิบัติตามก็จะมีผลตามบทบัญญัติมาตรา 131 ที่กำหนดว่า

2. **ผลต่อคู่กรณี** เมื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดออกมาเป็นหนังสือเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว คู่กรณีฝ่ายที่ถูกบังคับให้ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด ไม่ว่าจะเป็ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างหรือทั้ง 2 ฝ่าย ก็ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด หากฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามก็จะมีผลตามบทบัญญัติมาตรา 131 ที่กำหนดว่า นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตามมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3. **ผลต่ออำนาจหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน** ในคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ได้กล่าวถึงการฟื้นสภาพของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้ข้อหนึ่งว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะฟื้นสภาพเมื่อระยะเวลาการบังคับใช้คำชี้ขาดสิ้นสุดลง ซึ่งในเรื่องระยะเวลาการบังคับใช้คำชี้ขาดนี้ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 30 กำหนดว่า คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 29 ให้มีผลใช้บังคับได้เป็นเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาด ดังนั้น เมื่อครบกำหนดระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ได้ชี้ขาดแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ย่อมฟื้นสภาพและอำนาจหน้าที่ของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ย่อมสิ้นสุดลง อย่างไรก็ตามทั้งในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และในคู่มือปฏิบัติงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานก็ได้กล่าวถึงไว้เลยว่าเมื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ทำคำชี้ขาดออกมาเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะยังคงมีอำนาจแก้ไขข้อผิดพลาดเล็กๆ น้อยๆ ได้หรือไม่ เช่นเดียวกับ

กรณีอนุญาตตุลาการตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 22 วรรค 2 ดังนั้น ผู้เขียน จึงเห็นว่าควรกำหนดให้มีบทบัญญัติให้อำนาจผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานในการแก้ไขข้อผิดพลาดเล็กน้อยได้ในทำนองเดียวกับบทบัญญัติมาตรา 22 วรรค 2 ดังกล่าวแล้ว

4.15 การบังคับตามคำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการ - การบังคับตามคำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

กรณีอนุญาตตุลาการ ตามพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530

พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 23 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่คู่กรณีฝ่ายใดไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด ห้ามมิให้บังคับตามคำชี้ขาดนั้น เว้นแต่คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจะได้ยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจและศาลได้มีคำพิพากษาตามคำชี้ขาดนั้น คำร้องนี้ให้ยื่นภายในกำหนดเวลาหนึ่งปี นับแต่วันที่ ได้ส่งสำเนาคำชี้ขาดถึงคู่กรณีตามมาตรา 21 วรรคสี่ แล้ว ”

เมื่อศาลได้รับคำร้องขอตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้รับทำการไต่สวนและมีคำพิพากษาโดยด่วน ทั้งนี้ ต้องให้คู่กรณีฝ่ายที่จะถูกบังคับมีโอกาสคัดค้านก่อน

ตามบทบัญญัติมาตรานี้หมายความว่า ถ้าอนุญาตตุลาการได้พิจารณาข้อพิพาทและมีคำชี้ขาดข้อพิพาทออกมาแล้ว คู่กรณีฝ่ายที่ต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตามคำชี้ขาด ไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาด การที่จะบังคับตามคำชี้ขาดนั้นคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งจึงต้องยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจ เพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาตามคำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการ ศาลที่มีเขตอำนาจคือศาลใด พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 25 บัญญัติว่า “ ในกรณีที่สัญญาอนุญาตตุลาการมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ศาลที่มีเขตอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่ ศาลที่มีการพิจารณาชั้นอนุญาตตุลาการอยู่ในเขต หรือศาลที่คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในเขต หรือศาลที่มีเขตอำนาจพิจารณาพิพากษาข้อพิพาท ซึ่งได้เสนอต่ออนุญาตตุลาการนั้น ” อย่างไรก็ตามการยื่นคำร้องขอต่อศาลที่มีเขตอำนาจ เพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาตามคำชี้ขาดนั้น ต้องยื่นภายในกำหนดเวลา 1 ปี นับแต่วันที่อนุญาตตุลาการหรือผู้ชี้ขาดได้จัดส่งสำเนาคำชี้ขาดถึงคู่กรณีตามมาตรา 21 วรรคสี่ แล้ว

เมื่อศาลได้รับคำร้องขอแล้ว มิใช่ศาลจะสามารถพิพากษาตามคำชี้ขาดของอนุญาตตุลาการได้เลย แต่ศาลต้องทำการไต่สวนก่อนตามบทบัญญัติมาตรา 23 วรรค 2 การไต่สวนของศาลต้องทำเป็นประการใดนั้นในเรื่องนี้มิได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 มาตรา 24 ที่บัญญัติไว้ “ ในกรณีที่ศาลเห็นว่าคำชี้ขาดใดไม่ชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับแก่ข้อพิพาทนั้น หรือเป็นคำชี้ขาดที่เกิดจากการกระทำ หรือวิธีการอันมิชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือมิได้อยู่ในขอบเขตแห่งสัญญาอนุญาตตุลาการที่มีผลผูกพันตามกฎหมายหรือคำขอของคู่กรณี ให้ศาลมีอำนาจทำคำสั่งปฏิเสธไม่รับบังคับตามคำชี้ขาดนั้น

ในกรณีที่คำชี้ขาดใดมีความบกพร่องอันมิใช่สาระสำคัญและอาจแก้ไขให้ถูกต้องได้ เช่น การคำนวณตัวเลขหรือการกล่าวอ้างถึงบุคคลหรือทรัพย์สินใดผิดพลาดไป ศาลอาจแก้ไขให้ถูกต้องและมีคำพิพากษาให้บังคับตามคำชี้ขาดที่ได้แก้ไขแล้วนั้นได้ ”

บทบัญญัติมาตรา 24 นี้ จึงเป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจศาลทำการไต่สวนโดยการตรวจสอบหรือร้อง
 พิณทบทวนคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการก่อนที่ศาลจะทำการบังคับตามคำชี้ขาดนั้น ในการตรวจสอบหรือร้อง
 พิณทบทวนคำชี้ขาดของอนุญาโตตุลาการนั้น ศาลอาจทำคำสั่งปฏิเสธไม่บังคับตามคำชี้ขาดของ
 อนุญาโตตุลาการได้ ถ้าศาลเห็นว่า

1. คำชี้ขาดนั้นเป็นคำชี้ขาดที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับแก่ออพิพาท ในกรณีที่กฎหมายที่ใช้
 บังคับแก่ออพิพาทนั้น เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน
2. คำชี้ขาดนั้นเกิดจากการกระทำหรือวิธีการอันมิชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง
3. คำชี้ขาดนั้นเป็นคำชี้ขาดที่ไม่ได้อยู่ในขอบเขตแห่งสัญญาอนุญาโตตุลาการ ที่มีผลผูกพันตาม
 กฎหมายหรือคำขอของคู่กรณี

กรณีผู้ชี้ขาดออพิพาทแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 131 บัญญัติว่า “ นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่า
 ผืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือคำชี้ขาดออพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนตาม
 มาตรา 29 วรรคสอง มาตรา 22 วรรคสอง หรือมาตรา 29 วรรคสี่ ในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ
 จ้างหรือคำชี้ขาดออพิพาทแรงงานนั้นมีผลใช้บังคับ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกิน
 หนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ”

ตามบทบัญญัติมาตรา 131 นี้ กำหนดไว้แล้วว่าถ้าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดออพิพาท
 แรงงานแล้ว ก็จะมีผลผิดและถูกลงโทษ แต่ถ้าคำชี้ขาดไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น ผู้ชี้ขาดรับสินบนหรือ
 ไม่เปิดโอกาสให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่าย อย่างเท่าเทียมกันในการชี้แจงแถลงเหตุผลและการนำพยาน
 เข้าสืบ ก็ยอมฟ้องศาลแรงงานเพื่อให้เพิกถอนคำชี้ขาดได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 264/2523 และ 254/2524)

เมื่อพิจารณาจากสถิติการใช้บริการชี้ขาดออพิพาทแรงงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดออพิพาทแรงงาน
 (รายละเอียดโปรดดูภาคผนวก ก) ซึ่งนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2524 จนถึง พ.ศ.2539 นั้น มีการใช้บริการชี้ขาดออ
 พิพาทแรงงานจนถึงมีคำชี้ขาดออพิพาทแรงงานเสร็จทั้งสิ้นเพียง 16 รายเท่านั้น ปีที่มีผู้ใช้บริการมากที่สุดคือ ปี
 พ.ศ.2524 มีจำนวน 4 ราย ปีที่ไม่มีผู้ใช้บริการเลยได้แก่ ปี พ.ศ.2526 พ.ศ.2531 - 2534 พ.ศ.2538
 พ.ศ.2540 - 2542 (นับถึงวันที่ 15 เมษายน 2542) และเมื่อพิจารณาจากสรุปรายงานผลการสัมมนาไตร
 ภาคีด้านแรงงาน เรื่องการยุติออพิพาทแรงงานด้วยการชี้ขาดออพิพาทโดยสมัครใจ (รายละเอียดโปรดดูภาค
 ผนวก ข) ประกอบกับเมื่อพิจารณาจากหัวข้อที่ 5.1 บทสรุป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงข้อดีและข้อเสียของการระงับ
 ออพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดออพิพาทแรงงานของสำนักงานผู้ชี้ขาดออพิพาทแรงงานเป็นจำนวนน้อยมาก ซึ่งทำ
 ให้การระงับออพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดออพิพาทแรงงานไม่เป็นที่แพร่หลายเท่าที่ควร ดังนี้

1. การขาดการประชาสัมพันธ์ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ทราบถึงผลดีของการแก้ไข
 ปัญหาออพิพาทแรงงานโดยใช้วิธีการระงับออพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดออพิพาทแรงงาน
2. ฝ่ายนายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองในการจ้างแรงงานสูงกว่าฝ่ายลูกจ้าง มักจะไม่

อธิบายหรือแจ้งให้ทางฝ่ายลูกจ้างทราบถึงวิธีการระบข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพราะไม่ค่อยอยากที่จะให้ฝ่ายลูกจ้างทราบถึงวิธีการที่จะทำให้มีอำนาจต่อรองให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อันอาจจะทำให้ต้นทุนในการประกอบธุรกิจของนายจ้างต้องสูงขึ้นอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ที่จะต้องให้แก่ฝ่ายลูกจ้าง จึงมักจะปิดกั้นโอกาสที่จะทราบถึงวิธีการนี้

3. ทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างไม่มั่นใจในความเป็นกลางของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ว่าจะมีความเป็นกลางในการพิจารณาและทำคำชี้ขาด

4. บทบัญญัติแห่งกฎหมายเกี่ยวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังปรากฏตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 26 ถึง มาตรา 29 รวมทั้งมาตราอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ยังไม่ชัดเจนแน่นอนเพียงพอที่จะก่อให้เกิดความไม่เข้าใจอันดีเพื่อให้ทราบถึงหลักการและวิธีปฏิบัติในการระบข้อพิพาทแรงงาน โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

จากที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดตั้งแต่บทที่ 1 จนถึงบทที่ 4 จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติในเรื่องการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น ยังคงมีความไม่ครอบคลุมและไม่สร้างหลักเกณฑ์ที่เพียงพอในทางปฏิบัติ แม้ว่าจะมีบทบัญญัติมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ที่กำหนดหลักการที่สำคัญของการพิจารณาโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้แล้วว่า ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ แต่ก็ยังมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญอีกหลายประการที่ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดเป็นหลักกฎหมายโดยเฉพาะสำหรับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีความเป็นเอกภาพก่อให้เกิดความชัดเจนแน่นอนตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งย่อมส่งผลดีในทางปฏิบัติด้วย

ในทางปฏิบัตินั้น จากการที่ได้สอบถามไปยังบุคลากรของทางสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมแล้ว ได้พบปัญหา ดังนี้ คือ

1. มีผู้มาใช้บริการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานน้อยมาก เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ทั้งจากภาครัฐและธุรกิจเอกชน (โปรดดูภาคผนวกท้ายเล่มเกี่ยวกับสถิติการใช้บริการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน) จึงควรจะกระทำการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่แพร่หลายมากยิ่งขึ้น
2. คู่กรณีไม่ค่อยมั่นใจในตัวผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานว่าจะสามารถพิจารณาและชี้ขาดปัญหาด้วยความเป็นธรรมได้
3. คู่กรณีไม่เข้าใจขั้นตอน ระบบและการดำเนินการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
4. โดยสภาพการจ้างงานที่ฝ่ายลูกจ้างมักจะเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายจ้างอยู่แล้ว จึงทำให้ฝ่ายลูกจ้างไม่กล้าที่จะมาใช้บริการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพราะถึงแม้ว่าในที่สุดแล้วคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะให้ประโยชน์แก่ฝ่ายลูกจ้าง แต่ก็เกิดความไม่สบายใจนักถ้างานที่เดิมต่อไป ด้วยเกรงว่าฝ่ายนายจ้างอาจจะหาทางหลีกเลี่ยงหรือมีกฎหมายอื่น ๆ ที่จะมาจำกัดสิทธิของฝ่ายตนอีก

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น และเมื่อพิจารณาจากสรุปรายงานผลการสัมมนาไตรภาคีด้านแรงงาน เรื่อง การยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการชี้ขาดโดยสมัครใจ ดังปรากฏตามภาคผนวก ข (โปรดดูภาคผนวก ง) แล้ว สามารถสรุปข้อดีและข้อเสียของการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้ ดังนี้ คือ

ข้อดี

1. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีผลทำให้ข้อพิพาทแรงงานที่ไม่สามารถตกลงกันได้ นั้น ราบรื่นไปโดยเด็ดขาดจากการชี้ขาดโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นผลให้ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวไม่ยืดเยื้อต่อไป และคู่กรณีที่เกี่ยวข้องกับผลของคำชี้ขาดจะต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาด หากไม่ปฏิบัติตามก็มีความผิดและถูกลงโทษ ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 131

2. เพื่อป้องกันการปิดงาน (โดยฝ่ายนายจ้าง) และการนัดหยุดงาน (โดยฝ่ายลูกจ้าง) เนื่องจากตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 34 กำหนดห้ามไว้ว่า ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงานในกรณีที่ยังคงอยู่ในระหว่างการชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ถ้านายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนต้องมีความผิดและถูกลงโทษตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 139

3. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เป็นการดำเนินการทางลับ เฉพาะคู่กรณีที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ได้รับอนุญาตเท่านั้น ที่จะเข้าร่วมฟังการพิจารณาข้อพิพาทได้ ดังนั้นจึงทำให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย จึงยังคงสามารถรักษาความลับบางประการทางธุรกิจของเขาต่อไปได้ด้วยดี

4. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ให้อำนาจผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไว้อย่างกว้างขวางและยืดหยุ่นเป็นอย่างมากในการดำเนินกระบวนการพิจารณาข้อพิพาท โดยไม่จำเป็นต้องผูกมัดโดยเคร่งครัดในวิธีพิจารณาเช่นเดียวกับศาล เป็นผลให้คู่กรณีจะได้รับประโยชน์อย่างมาก และนำไปสู่บรรยากาศที่อาจประนีประนอมระงอมชอมกันได้ที่สุดใน การแสวงหาข้อยุติร่วมกัน เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดตามข้อยุติร่วมกันนั้น

ข้อเสีย

ถ้าคู่กรณีไม่อาจตกลงกันเพื่อหาข้อยุติได้ในระหว่างดำเนินการชี้ขาดข้อพิพาทโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และเมื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานออกมา ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดแล้ว ก็อาจทำให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายเกิดความรู้สึก แพ้-ชนะ กันจากผลของคำชี้ขาด ซึ่งอาจเป็นผลต่อเนื่องไปถึงความไม่ราบรื่นและความไม่เข้าใจกัน รวมถึงความร่วมมือกันในการทำงานต่อไปในอนาคตได้

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้ คือ

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลาย เพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างได้ทราบถึงประโยชน์ของวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน

2. ควรมีกฎหมายออกมารองรับถึงวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นการชัดเจนแน่นอนมากยิ่งขึ้นกว่ากฎหมายที่มีอยู่ เพื่อสร้างหลักกฎหมายและวิธีปฏิบัติที่แน่นอน อันจะอำนวยประโยชน์ต่อวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. หน่วยงานของรัฐ และ/หรือ หน่วยงานของเอกชน ควรจะได้มีการส่งเสริมวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยการจัดโครงการอบรมสัมมนาเพื่อให้ความรู้ในเรื่องนี้แก่สถานประกอบการต่างๆ

4. สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานควรมีการจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาในเรื่องความเป็นกลางของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและเรื่องความรู้ความสามารถของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยจริงจังและต่อเนื่อง โดยเน้นการให้ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติอย่างเข้มข้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันนี้ควรเน้นการให้ความรู้เป็นพิเศษในเรื่องของการพิจารณาและทำคำชี้ขาดที่จะสามารถทำให้ทั้ง 2 ฝ่ายนั้นเกิดความรู้สึกว่าจะชนะร่วมกัน หรือไม่เกิดความรู้สึกที่ว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องสูญเสียมากนัก อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีในการทำงานร่วมกันต่อไป

5. สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ควรดำเนินการยกร่างกฎหมายเกี่ยวกับผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้มีความสมบูรณ์เป็นอย่างมาก เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้นจากหลักเกณฑ์ข้อกฎหมายที่ชัดเจนแน่นอน ซึ่งจะมีส่วนช่วยบรรเทาทำให้มีผู้นิยมมาใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

ในส่วนของกฎหมายที่จะออกมารองรับวิธีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นการชัดเจนแน่นอนมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมที่มีอยู่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 นั้น ผู้เขียนจึงได้เสนอแนะยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจขึ้นมาโดยใช้ชื่อว่า “ร่างพระราชบัญญัติการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ.....” ดังที่ปรากฏตามภาคผนวก (โปรดดูภาคผนวก ง) โดยเทียบเคียงมาจากบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนที่เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเฉพาะมาตราที่มีความสมบูรณ์และเหมาะสมอยู่แล้ว และแก้ไขเปลี่ยนแปลงในบางมาตราเพื่อให้มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มเติมสาระสำคัญบางประการเพื่อให้เอื้อประโยชน์ในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ซึ่งการยกร่างดังกล่าวนี้ได้ดำเนินการโดยเทียบเคียงกับพระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 ในบทมาตราที่สามารถเทียบเคียงได้ดังนี้ คือ

ข้อเสนอแนะร่างพระราชบัญญัติการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

ร่างพระราชบัญญัติการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ.....

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ พ.ศ.....”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ข้อบังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ให้ยกเลิกบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ในส่วนมาตราต่อไปนี้ คือ มาตรา 26 มาตรา 27 มาตรา 28 และมาตรา 29 และบทมาตราทั้งหลายเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ และให้ใช้ข้อความในบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด 1

สัญญาการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ

มาตรา 5 สัญญาการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ หมายถึง สัญญาที่คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย ได้ตกลงกันโดยสมัครใจให้เสนอข้อพิพาทแรงงานแก่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำการพิจารณาและชี้ขาด

มาตรา 6 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง บุคคลฯ หนึ่งหรือหลายคน ซึ่งคู่กรณีได้ตกลงกันโดยสมัครใจแต่งตั้งขึ้นเพื่อให้ทำหน้าที่พิจารณาและชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นระหว่างคู่กรณีให้ระงับสิ้นไป

บุคคลผู้จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น จะต้องยอมรับที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามที่ได้รับแต่งตั้งด้วย

มาตรา 7 สัญญาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจระหว่างคู่กรณี จะมีผลใช้บังคับได้ก็ต่อเมื่อได้ผ่านขั้นตอนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 23 มาแล้ว และเฉพาะแต่ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้แล้วเท่านั้นที่จะนำมาเสนอเพื่อเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจตามพระราชบัญญัตินี้ได้

มาตรา 8 สัญญาการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ จะมีผลผูกพันคู่กรณีได้ต่อเมื่อมีหลักฐานเป็นหนังสือ

มาตรา 9 ในกรณีที่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งฟ้องคดีเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ตามสัญญาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจระหว่างคู่กรณี โดยมีได้เสนอข้อพิพาทนั้นต่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามสัญญา คู่สัญญาฝ่ายที่ถูกฟ้องอาจยื่นคำร้องต่อศาลแรงงานก่อนวันสืบพยานหรือก่อนมีคำพิพากษาในกรณีที่ไม่มี การสืบพยานให้มีคำสั่งจำหน่ายคดี เพื่อให้คู่สัญญาดำเนินการปฏิบัติตามสัญญาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจระหว่างคู่กรณีก่อน และเมื่อศาลแรงงานทำการไต่สวนแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีเหตุการณ์ที่ทำให้สัญญาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจนั้นเป็นโมฆะ หรือใช้บังคับไม่ได้ด้วยเหตุประการอื่น หรือมีเหตุที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญานั้นได้ ก็ให้มีคำสั่งจำหน่ายคดีนั้นเสีย

หมวด 2

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 10 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาจมีคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหลายคน ให้คู่กรณีตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานฝ่ายละเท่ากัน

มาตรา 11 ภายในเจ็ดวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแจ้งเป็นหนังสือกำหนดวันส่งคำชี้แจงเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และวัน เวลา และสถานที่ที่พิจารณาข้อพิพาทแรงงานให้คู่กรณีทราบ

มาตรา 12 เมื่อได้แต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นโดยชอบแล้ว ห้ามมิให้ถอดถอนการแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เว้นแต่คู่กรณีทุกฝ่ายจะยินยอมด้วย

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นโดยชอบแล้ว อาจถูกคัดค้านต่อศาลแรงงานได้ คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะคัดค้านอนุญาตตุลาการซึ่งฝ่ายตนเป็นผู้ตั้งหรือร่วมตั้งมิได้เว้นแต่คู่กรณีฝ่ายนั้นจะมีได้รู้หรือควรรู้เหตุแห่งการคัดค้านในขณะที่ตั้ง

เหตุแห่งการคัดค้าน ได้แก่ เหตุที่จะคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง หรือเหตุประการอื่นอันมีสภาพร้ายแรงซึ่งอาจทำให้การพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทเสียความยุติธรรม

ในกรณีที่มีการคัดค้าน ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับโดยอนุโลม และถ้าการคัดค้านฟังขึ้นให้ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นใหม่แทนผู้ซึ่งถูกคัดค้านนั้น

มาตรา 13 ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตาย ถูกพิทักษ์ทรัพย์เด็ดขาด ถูกศาลสั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ให้ตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นใหม่แทน

ในกรณีที่ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่เต็มใจปฏิบัติหน้าที่ หรือเพิกเฉยไม่ปฏิบัติหน้าที่ภายในเวลาอันสมควร คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ให้มีคำสั่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นใหม่แทนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้นั้นได้

หมวด 3

วิธีพิจารณาของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 14 ในการพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานต้องให้โอกาสคู่กรณีชี้แจงแถลงเหตุผลและนำพยานเข้าสืบ และมีอำนาจไต่สวนตามที่เห็นสมควรในข้อพิพาทแรงงานที่เสนอมานั้น

ในกรณีที่สัญญาการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจหรือกฎหมายมิได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจดำเนินวิธีพิจารณาใดๆ ตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมเป็นสำคัญ

มาตรา 15 ในกรณีที่จำต้องอาศัยอำนาจศาลแรงงานในการออกหมายเรียกพยาน ให้พยานสาบานตน ให้ส่งเอกสารหรือวัตถุใด ใช้วิธีการชั่วคราวเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของคู่กรณีในระหว่างการพิจารณา หรือให้ผู้ชี้ขาดเบื้องต้นในปัญหาข้อกฎหมายใด ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานคนใดคนหนึ่งอาจยื่นคำร้องต่อศาลแรงงาน ให้ศาลดำเนินกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น ถ้าศาลเห็นว่ากระบวนการพิจารณานั้นหากเป็นการพิจารณาของศาลแล้ว ศาลทำได้ ก็ให้ศาลจัดการตามคำร้องนั้น ทั้งนี้ให้นำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการนั้นๆ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด 4

คำชี้ขาดและการบังคับตามคำชี้ขาด

มาตรา 16 เมื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเสร็จแล้ว ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือ คำชี้ขาดอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

1. วัน เดือน ปีที่ทำคำชี้ขาด
2. ประเด็นแห่งข้อพิพาทแรงงาน
3. ข้อเท็จจริงที่พิจารณาได้ความ
4. เหตุผลแห่งคำชี้ขาด
5. คำชี้ขาดให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหรือทั้ง 2 ฝ่ายปฏิบัติ

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก และต้องลงลายมือชื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ให้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่าย หรือผู้แทนตาม มาตรา 13 และมาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ทราบ พร้อมทั้งปิดสำเนาคำชี้ขาดไว้ ณ สถานที่ๆ คู่กรณีฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องทำงานอยู่

มาตรา 17 คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานให้เป็นที่สุด และมีผลผูกพันคู่กรณีเมื่อได้มีการส่งสำเนาคำชี้ขาดนั้นถึงคู่กรณีทุกฝ่ายแล้ว

ถ้าในคำชี้ขาดได้มีข้อผิดพลาดเล็กน้อยหรือข้อผิดพลาดเล็กน้อย เมื่อผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเห็นสมควรหรือเมื่อคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาจแก้ไขให้ถูกต้องได้

มาตรา 18 ศาลแรงงานตามพระราชบัญญัตินี้ หมายถึง ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี ซึ่งเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และพระธรรมนูญศาลยุติธรรม

หมวด 5

ค่าตอบแทนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

มาตรา 19 ค่าตอบแทนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น ให้เป็นไปตามอัตราที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมจะได้กำหนด โดยพิจารณาตามความเหมาะสมแก่กรณี แต่ทั้งนี้ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานแต่ละคนจะได้รับค่าตอบแทนอย่างมากที่สุดคนละไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท ต่อการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 ราย

หมวด 6

บทกำหนดโทษ

มาตรา 20 เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 แล้ว ถ้าข้อเรียกร้องนั้นอยู่ในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างหรือโยกย้าย

หน้าที่การงานลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

1. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาต่อนายจ้าง

2. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

3. ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง โดยนายจ้างได้กล่าวตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง นายจ้างไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อชัดเจนว่ามีให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

4. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาทำงาน 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามมิให้ลูกจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการหรืออนุกรรมการสหพันธ์แรงงานซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องหรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานสนับสนุนหรือก่อเหตุการนัดหยุดงาน

นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติวรรคหนึ่ง มีความผิดและต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน..... หรือปรับไม่เกิน..... หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 21 ห้ามมิให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่ นายจ้าง ลูกจ้าง กรรมการสมาคมนายจ้าง กรรมการสหภาพแรงงาน กรรมการสหพันธ์นายจ้าง กรรมการสหพันธ์แรงงาน ผู้แทนหรือที่ปรึกษาซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เข้าไปดำเนินการหรือร่วมกระทำการใดๆ ในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรานี้ มีความผิดและต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน..... หรือปรับไม่เกิน..... หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 22 ห้ามมิให้นายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน เมื่ออยู่ในระหว่างการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรานี้ มีความผิดและต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน..... หรือปรับไม่เกิน..... หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 23 นายจ้างหรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่ได้จดทะเบียนแล้ว ในระหว่างที่คำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีผลใช้บังคับ มีความผิดและต้องระวางโทษจำคุก..... หรือปรับไม่เกิน..... หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 24 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใด รับหรือยอมจะรับเงินหรือทรัพย์สินจากผู้ใดคนหนึ่ง เพื่อจงใจให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอันเป็นเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงาน ต้องเสียผลประโยชน์อันควรได้ มีความผิดและต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน..... หรือปรับไม่เกิน..... หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 25 ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 15 วรรคสามและวรรคสี่ มีความผิดและต้องระวางโทษปรับไม่เกิน.....

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518) หลักการ วิธีปฏิบัติ และแนวคำพิพากษากฎีกา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ, 2538.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. **การบริหารแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, 2538.
- ธีระ ศรีธรรมรักษ์, รศ. ดร. **กฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 5 (ปรับปรุงครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2536.
- พระราชบัญญัติอนุญาตตุลาการ พ.ศ.2530 พร้อมข้อบังคับกระทรวงยุติธรรม**. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, 2538.
- พวงผกา บุญโสภากย์ และ รศ.ประสาน บุญโสภากย์, รศ. **คำบรรยายกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยนิติกรรมและสัญญา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.
- พิชัยศักดิ์ ทรายงกูร. **พจนานุกรมการอนุญาตตุลาการพร้อมดัชนี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2538.
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. **วิเคราะห์แรงงาน 2 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, 2537.
- วิจิตรา พึ่งลัดดา, ผศ. ดร. **ย่อหลักกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2539.
- วิจิตรา พึ่งลัดดา, ดร. **รวมกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3 (แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **กฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2538.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. **แรงงานสัมพันธ์ ญุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2538.
- ลัก กอแสงเรือง. **รวมกฎหมายแรงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ, มปป.
- สุดาศิริ วิศวกรรม. **คำบรรยายกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พร้อมคำพิพากษาศาลฎีกา**. กรุงเทพฯ : นิติบรรณการ, มปป.
- สุพิศ ปราณิตพลกรัง. **รวมคำพิพากษากฎีกากฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน (เฉพาะที่น่าสนใจ)**. กรุงเทพฯ : มปท, 2536.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. สาขาวิชานิติศาสตร์. **เอกสารการสอนชุดวิชา กฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 7-15**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540.

อนันต์ จันทโรภากร, ผศ. ดร. กฎหมายว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการนอกศาล. กรุงเทพฯ : นิติธรรม, 2536.

วารสาร

ชลินทร์ อมรธรรม. " สาระสำคัญกฎหมายแรงงาน ". *แรงงานสัมพันธ์*. 35, 6. พฤศจิกายน-ธันวาคม 2536.

ธาดา ศาสตร์สาธิต. " พระราชบัญญัติอนุญาโตตุลาการ พ.ศ.2530 V. ข้อพิพาทแรงงาน ". *ศาลแรงงาน*. 7,

11. พฤศจิกายน 2530.

พิชัยศักดิ์ ทรายงกูร. " การอนุญาโตตุลาการ : ความรู้เบื้องต้นในทางทฤษฎี ". *บทบัณฑิตย*. 47, 3. กันยายน

2534.

วรพงศ์ มন্ত্রীกุล ณ อยุธยา. " ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมของประเทศสิงคโปร์ ". *ศาลแรงงาน*. 7,

11. พฤศจิกายน 2530.

วิทยานิพนธ์

ทัศนารณ์ แก้วสัมฤทธิ์. " ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เปรียบเทียบระหว่างพระราชบัญญัติแรงงาน

สัมพันธ์ พ.ศ.2518 กับ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ". วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2537.

วรพจน์ วัชรรงค์กุล. " กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย ". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต

ภาควิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

เสาวนีย์ อัครโรจน์. " สัญญาอนุญาโตตุลาการ ". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชานิติศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.

ภาษาอังกฤษ

Books

Gladstone, Alan. **Voluntary Arbitration of Interest Disputes**. Geneva : International Labour Office, 1980.

International Labour Office. **International Labour Conventions and Recommendations 1919-1951**. Geneva : International Labour Office, 1980.

Trotta, Maurice S. **Arbitration of Labour-Management Dispute**. New York : Amacom, 1974.

The auspices of the joint ILO/UNDP. **Voluntary and Compulsory Arbitration of Labour Disputes**. Manila : Asean Programme of Industrial Relations for Development, n.d.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

สถิติการใช้บริการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ปี พ.ศ. 2524 คู่กรณีใช้บริการของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวม 4 ราย ซึ่งดำเนินการจนมีคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จำนวน 3 ราย อีก 1 ราย คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ในระหว่างการเลือกบุคคลเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงขอถอนเรื่องทั้ง 4 ราย เป็นกิจการในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น คือ

1/2524 จังหวัดนครปฐม กิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ บริษัท นครหลวงวงแหวนไพลอน จำกัด และบริษัท นครหลวงเส้นใยเทียมยัด จำกัด จำนวนลูกจ้าง 700 คน ข้อพิพาทแรงงาน 3 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 14 เมษายน 2524 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ ดร.สมบูรณ์ ศรีสุพรรณดิฐ

2/2524 จังหวัดสมุทรปราการ กิจการอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ บริษัทโรงงานเหล็กกรุงเทพ จำกัด (ผลิตเหล็กเส้น) จำนวนลูกจ้าง 500 คน ข้อพิพาทแรงงาน 3 ข้อ ในระหว่างการเลือกบุคคลเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้น คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ จึงขอถอนเรื่อง

3/2524 จังหวัดสมุทรปราการ กิจการอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ บริษัท แสงทวีอุตสาหกรรมจักรกล จำกัด (ผลิตและประกอบเครื่องจักรกลไคนา) จำนวนลูกจ้าง 250 คน ข้อพิพาทแรงงาน 13 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2524 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายปาน รวีวงศ์, มล.ทวนทอง ทองแถม และ ร.อ.ฉัตร บุนนาค

4/2524 จังหวัดสมุทรปราการ กิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ บริษัท นอร์สยาม จำกัด (ผลิตเสื้อขนสัตว์) จำนวนลูกจ้าง 800 คน ข้อพิพาทแรงงาน 4 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2524 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายนิยม กลิ่นหอม, นายพัลลภ ชัยกุล, นายประภาส พงษ์จินดา ซึ่งการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานรายนี้ ชี้ขาดตามข้อตกลงระหว่างคู่กรณี กล่าวคือ คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ในระหว่างการพิจารณาของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ปี พ.ศ.2525 คู่กรณีใช้บริการของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวม 2 ราย เป็นกิจการในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น คือ

1/2525 จังหวัดสมุทรปราการ กิจการอุตสาหกรรมไม้กลเฟอร์นิเจอร์ บริษัท ฟอเรสต์โปรดักส์ จำกัด (ผลิตภัณฑ์ไม้เฟอร์นิเจอร์) จำนวนลูกจ้าง 288 คน ข้อพิพาทแรงงาน 5 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2525 จำนวน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายยินดี จ่างตระกูล

2/2525 จังหวัดภูเก็ต กิจการอุตสาหกรรมยางพารา จำกัด สหยางภูเก็ต จำกัด (ผลิตยางรมควัน) จำนวนลูกจ้าง 350 คน ข้อพิพาทแรงงาน 7 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมี คำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2525 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 5 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดภูเก็ต, ผู้ว่าราชการจังหวัดพังงา, อัยการจังหวัดภูเก็ต, นายอำเภอถลาง, นายโยธิน จิณณธนพงษ์

ปี พ.ศ.2526 ไม่มีผู้ให้บริการ

ปี พ.ศ.2527 คู่กรณีให้บริการของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวม 2 ราย เป็นกิจการในส่วนภูมิภาคทั้งสิ้น คือ

1/2527 จังหวัดสมุทรปราการ กิจการอุตสาหกรรมกระดาษ บริษัท โรงงานกระดาษสายไทย จำกัด (ผลิตกระดาษ) จำนวนลูกจ้าง 1,222 คน ข้อพิพาทแรงงาน 3 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 10 เมษายน 2527 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายนิยม กลิ่นหอม, นายสุจินต์ ประกอบผล และนายชูชาติ วิวัฒน์เดชากุล

2/2527 จังหวัดสมุทรปราการ กิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ บริษัท พัฒนาสิ่งทอเท็กซ์ไทล์ จำกัด (ปั่นด้วยทอผ้า) จำนวนลูกจ้าง 1,300 คน ข้อพิพาทแรงงาน 10 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2527 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายนิยม กลิ่นหอม, นายกำธร มนุธรรม, นายชูชาติ วิวัฒน์เดชากุล

ปี พ.ศ.2528 คู่กรณีให้บริการของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 ราย เป็นกิจการในส่วนกลาง

1/2528 จังหวัดกรุงเทพมหานคร กิจการอุตสาหกรรมกระดาษ บริษัท กล่องกระดาษคงศักดิ์วัฒนา จำกัด (ผลิตกล่องกระดาษ) จำนวนลูกจ้าง 87 คน ข้อพิพาทแรงงาน 6 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2528 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ ผ.ศ.แล ดิลกวิทยรัตน์, นายประเทือง ควรวจน์ และนายฉิ้น ทองมี

ปี พ.ศ. 2529 คู่กรณีให้บริการของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 ราย เป็นกิจการในส่วนกลาง

1/2529 จังหวัดกรุงเทพมหานคร กิจการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า มีบริษัทที่เกี่ยวข้อง 3 บริษัท คือ บริษัท หลอดไฟฟ้าไทย จำกัด บริษัท อิเล็กทรอนิกส์แลมปีแมนูแฟคเจอร์สไทยแลนด์ จำกัด และ บริษัท อีสันไทย จำกัด ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นบริษัทเครือเดียวกัน จำนวนลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 280 คน ข้อพิพาทแรงงาน 27 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2529 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายนิยม กลิ่นหอม, นายสุชาญ โกสิน และ ผ.ศ. จำนงค์ สมประสงค์

ปี พ.ศ. 2530 คู่กรณีให้บริการของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน รวม 2 ราย เป็นกิจการในส่วนภูมิภาค

1/2530 จังหวัดสมุทรปราการ กิจการฟอกหนัง บริษัท โรงงานฟอกหนังชัยวัฒนา จำกัด จำนวนลูกจ้าง 168 คน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานมีค่าชดเชยข้อพิพาทเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2530 จำนวนผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 คน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายจิตร ศุภสมศรี

2/2530 จังหวัดภูเก็ต กิจการอุตสาหกรรมยางพารา บริษัท สายยางภูเก็ต จำกัด (ผลิตยางรมควัน) จำนวนลูกจ้าง 350 คน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานมีค่าชดเชยข้อพิพาทเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2530 จำนวนผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายนิยม กลิ่นหอม, นายสุชาญ โภคิน และ ผ.ศ.จ่านงค์ สมประสงค์

ปี พ.ศ.2531-พ.ศ. 2534 ไม่มีผู้ให้บริการ

ปี พ.ศ.2535 คู่มือให้บริการของสำนักงานผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 ราย เป็นกิจการในส่วน ภูมิภาค

1/2535 จังหวัดปทุมธานี กิจการอุตสาหกรรมสิ่งทอ บริษัท เทียน โพลีเอสเตอร์ จำกัด (ผลิตเส้นใยสังเคราะห์) จำนวนลูกจ้าง 1,100 คน ข้อพิพาทแรงงาน 5 ข้อ ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2535 จำนวนผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน 15 คน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายอร่าม สุทธะพินทุ, นายรอง เจริญศิริ, นายปาน รวีวงศ์, นายประชิด ประดับสุข, นายกำธร มนุธรรม, นายกฤษณเนตร พันชุมโพธิ, นายภัทรพงษ์ พรรณศิริ, นายเล็ก ทรงสละบุญ, นายโสภณ วิจิตรกร, นายจรัส ไชยลังกา, นายเอกรินทร์ ต๊ะอินทร์, นายประสิทธิ์ สุระเลิศ, นายสมเจตน์ รอดบำรุง, นายอนุศักดิ์ บุญยะประณีต, นายสุนทร สืบสการ

ปี พ.ศ.2536 คู่มือให้บริการของสำนักงานผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 ราย เป็นกิจการในส่วนกลาง

1/2536 จังหวัดกรุงเทพมหานคร กิจการธนาคาร ธนาคาร สหมาลัย จำกัด สาขากรุงเทพฯ (ธนาคาร) จำนวนลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชา 11 คน ข้อพิพาทแรงงาน 2 ข้อ ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานมีค่าชดเชยข้อพิพาทเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2536 จำนวนผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน 15 คน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นายประมูล จันทรวงศ์, นายปาน รวีวงศ์, นายบรรจง เจริญศิริ, นายประชิด ประดับสุข, นายกฤษณเนตร พันชุมโพธิ, นายเล็ก ทรงสละบุญ, นายภัทรพงษ์ พรรณศิริ, นายกำธร มนุธรรม, นายโสภณ วิจิตรกร, นายอนุศักดิ์ บุญยะประณีต, นายจรัส ไชยลังกา, นายประสิทธิ์ สุระเลิศ, นายสมเจตน์ รอดบำรุง, นายเอกรินทร์ ต๊ะอินทร์, นายสุนทร สืบสการ

ปี พ.ศ.2527 คู่มือให้บริการของสำนักงานผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 ราย เป็นกิจการในส่วนกลาง

1/2537 จังหวัดกรุงเทพมหานคร กิจการธนาคาร สหมาลัย จำกัด สาขากรุงเทพฯ (ธนาคาร) จำนวนลูกจ้าง 56 คน ข้อพิพาทแรงงาน 1 ข้อ ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานมีค่า ชดเชยข้อพิพาทเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2527 จำนวนผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน 9 คน ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นางสาว วิจิตรา พรหมพันธุ์, รศ.แล ดิลกวิทยรัตน์, ผ.ศ.จ่านงค์ สมประสงค์, นายปรีชา วุฒิการณ์, นายชำนาญ พิมลรัตน์, นายวรพงษ์ รวีรัฐ, นายวิชัย โกสุวรรณจินดา, นายมนัส อุทองทรัพย์, นายพานิชย์ เจริญเผ่า

ปี พ.ศ.2538 ไม่มีผู้ให้บริการ

ปี พ.ศ.2539 คู่กรณีใช้บริการของสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 1 ราย เป็นกิจการในส่วนภูมิภาค

1/2539 จังหวัดภูเก็ต กิจการโรงแรม บริษัท ภูเก็ตไอซ์แลนด์ จำกัด (มหาชน) จำนวนลูกจ้าง 79 คน ข้อพิพาทแรงงาน 1 ข้อ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีคำสั่งชี้ขาดข้อพิพาทเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2539 จำนวนผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน 3 คน ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน คือ นางทองเพ็ญ รุ่งสุข, นายพันธ์ประยูร อิศรศักดิ์ ณ อยุธยา, นายโกวิท สันวิเศษ

ภาคผนวก ข

สรุปรายงานผลการสัมมนาไตรภาคีด้านแรงงาน

เรื่อง การยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการชี้ขาดโดยสมัครใจ

สรุปรายงานโดย สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

1. ชื่อ " การสัมมนาไตรภาคีด้านแรงงาน เรื่อง การยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการชี้ขาดโดยสมัครใจ"
2. ผู้จัด สำนักงานปลัดกระทรวง กองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ ให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ
3. สถานที่จัดสัมมนา ห้องบอลรูม โรงแรมเมอร์เคียว ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ กรุงเทพมหานคร
4. ระยะเวลาการสัมมนา วันที่ 5 กันยายน 2539 เวลา 9.00 - 16.00 น.
5. ประธานในพิธีเปิดการสัมมนา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
ประธานในพิธีปิดการสัมมนา ที่ปรึกษากฎหมายกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
6. ผู้เข้าสัมมนา เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง จำนวน 133 คน ดังนี้
 - เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 63 คน
 - เป็นผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง 53 คน
 - เป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 17 คน
7. วิทยากร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความรับผิดชอบเกี่ยวกับด้านแรงงานสัมพันธ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องของกระทรวงแรงงานสวัสดิการสังคม
8. วัตถุประสงค์ของการสัมมนา
 - 1) ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนามีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎหมายและกระบวนการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
 - 2) ส่งเสริมและเผยแพร่ให้มีการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการชี้ขาดโดยสมัครใจมากขึ้น
 - 3) ให้ผู้เข้าสัมมนาได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป
9. หัวข้อการสัมมนา
 - ความคาดหวังของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ต่อการยุติข้อพิพาทแรงงานด้วยการชี้ขาดโดยสมัครใจ

- แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย
- การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ ตาม พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และตามร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.....

- การอภิปรายกลุ่มย่อย
- สภาพปัจจุบันและสภาพที่ปรารถนาของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ
- แนวปฏิบัติสู่ความสำเร็จตามสภาพที่ปรารถนา

10. สรุปผลการสัมมนา

ในช่วงเช้าหลังจากพิธีเปิดการสัมมนา เป็นการบรรยายโดยวิทยากรจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยได้ถูกกำหนดขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2524 เนื่องจากมีปัญหาในทางปฏิบัติตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐบาลจึงได้เห็นพ้องต้องกันว่าสมควรกำหนดหลักการและแนวทางเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเป็นการ อุดช่องว่างของกฎหมายเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้น ปัจจุบันได้มีการปรับปรุงแก้ไขแนวปฏิบัติดังกล่าวเพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น เรียกว่า “แนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย พ.ศ.2539” ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่มีสาระสำคัญเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

1. เสรีภาพในการสมาคม มีหลักการที่สำคัญ คือ

- นายจ้างจะไม่เลิกจ้าง หรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการกีดกันแก่งัดลูกจ้าง เพราะเหตุเป็นผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน หรือกำลังอยู่ในระหว่างดำเนินการดังกล่าว
- ควรมีสหภาพแรงงานเพียงหนึ่งเดียวในสถานประกอบการ
- รัฐไม่ควรเข้าไปควบคุมการที่องค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้าง จะรับความช่วยเหลือจากบุคคล หรือองค์กรภายในหรือภายนอกประเทศ ไม่ว่าในด้านการเงินและวิชาการ แต่ควรใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบคอบที่จะรับความช่วยเหลือนั้น เพื่อความมั่นคงของชาติ

2. กระบวนการร่วมเจรจาต่อรอง

- การกำหนดระยะเวลาการแจ้งข้อเรียกร้องให้เขียนไว้ในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และให้ปฏิบัติตามนั้น สำหรับกรณีที่ไม่ได้ระบุในข้อตกลง การแจ้งข้อเรียกร้องควรกระทำก่อนข้อตกลงเดิมสิ้นสุดลงไม่เกินหกสิบวัน
- เมื่อสหภาพแรงงานแจ้งข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง และมีข้อตกลงไม่ว่าโดยการเจรจาตนเอง โดยการไกล่เกลี่ยหรือโดยการชี้ขาดให้ถือว่าข้อตกลงนั้นมีผลบังคับต่อลูกจ้างทุกคน

3. การระงับข้อพิพาทแรงงาน

- ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในภาคเอกชน คู่กรณีควรใช้การตั้งผู้ชี้ขาดโดยสมัครใจ แทนการใช้สิทธิในการนัดหยุดงานหรือการปิดงาน

4. การร้องทุกข์และการร่วมมือแบบไตรภาคี

- ควรให้มีการประสานระหว่างสถาบันไตรภาคีทุกสถาบันโดยให้ทางราชการจัดประชุม หรือ สัมมนาคณะกรรมการไตรภาคีร่วมกันทุกคนอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- กรรมการในสถาบันไตรภาคีไม่ควรเป็นบุคคลซ้ำซ้อนกันเพื่อให้คณะกรรมการไตรภาคีฝ่ายต่าง ๆ สามารถทำงานได้ผลดีและเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ออกไปให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น
- สัดส่วนของกรรมการไตรภาคี ต้องมีผู้แทนจำนวนเท่ากันทั้งสามฝ่าย

หลังจากนั้นผู้อำนวยการกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงานได้บรรยาย เรื่อง การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และตามร่าง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ..... สรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 9 แห่ง พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 211/2519 ให้จัดตั้งสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานขึ้นในกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2519 โดยอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำบัญชีรายชื่อ และคุณสมบัติผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเพื่อเสนอคู่กรณีเลือกตั้ง
2. ควบคุมและดำเนินการทางวิชาการและธุรการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เดิมสำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานอาศัยอัตรากำลังและงบประมาณของกองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ต่อมามีการจัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้โอนมาสังกัดกองกฎหมายและข้อพิพาทแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ เป็นวิธีการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยคู่กรณีร่วมกัน เลือกคนกลางโดยสมัครใจให้ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่คู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้โดยคู่กรณีมีอิสระที่จะเลือกตัวผู้ชี้ขาดและจำนวนผู้ชี้ขาด ซึ่งผู้ที่ได้รับเลือกจากคู่กรณีก็มีอิสระที่จะรับเป็นผู้ชี้ขาดหรือไม่ก็ได้ตามความสมัครใจ ผู้ชี้ขาดอาจเป็นบุคคลเดี่ยวหรือหลายคนก็ได้ซึ่งโดยทั่วไปหากผู้ชี้ขาดเป็น คณะบุคคล จำนวนผู้ชี้ขาดจะเป็นเลขคี่ เช่น 3,5,7,...

สาระสำคัญของร่าง พ.ร.บ. ที่แก้ไขเพิ่มเติมจาก พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีดังนี้

1. การกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและคุณสมบัติของผู้ชี้ขาด
 - ให้มีการจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ชี้ขาด ซึ่งผ่านการสรรหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

ในกฎกระทรวง

- ผู้ชี้ขาดต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
- บรรลุนิติภาวะ

- เป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมายแรงงาน หรือ
- มีประสบการณ์เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือ
- เคยเป็นที่ปรึกษาในการเจรจา
- ไม่เคยรับโทษหรือถูกพิพากษาว่ากระทำความผิดกฎหมายแรงงาน
- ไม่เคยถูกพิพากษาให้ลงโทษจำคุก เว้นความผิดโดยประมาทหรือลหุโทษ

2. การให้อำนาจผู้ชี้ขาด มีอำนาจทำการไต่สวนหรือดำเนินวิธีพิจารณาใด ๆ ได้ตามที่เห็นสมควร เท่าที่ไม่ขัดแย้งกับเงื่อนไขที่ปรากฏในหนังสือการแต่งตั้งผู้ชี้ขาด และเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน รวมทั้งให้อำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำงาน เชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ข้อเท็จจริง หรือให้จัดส่งเอกสารเพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

3. การห้ามมิให้ผู้ชี้ขาดเปิดเผยข้อมูลใด ๆ ซึ่งได้มาเนื่องจากการชี้ขาด โดยปราศจากความยินยอมของฝ่ายยื่นข้อเรียกร้อง ฝ่ายรับข้อเรียกร้อง เว้นแต่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำคำชี้ขาด

4. การให้สำนักงานผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานดำเนินการ ให้มีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามขั้นตอนที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในช่วงปลายของการสัมมนา ได้กำหนดให้มีการอภิปรายกลุ่ม โดยแบ่งผู้เข้าสัมมนาออกเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มจะมีจำนวนผู้เข้าสัมมนา ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายรัฐบาล ในการแสดงความคิดเห็นของกลุ่ม ได้นะกระบวนการ A-I-C มาปรับใช้ โดยให้แต่ละกลุ่มอภิปรายเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่ปรารถนาของการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ แนวปฏิบัติสู่ความสำเร็จตามสภาพที่ปรารถนา ซึ่งผลการอภิปรายแต่ละกลุ่ม สรุปได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1

1. สภาพปัจจุบัน มีผู้ใช้น้อยเนื่องจาก
 - ขาดการประชาสัมพันธ์
 - ไม่แน่ใจว่าผู้ชี้ขาดจะเป็นกลางหรือไม่
2. สภาพที่ปรารถนาในอนาคต
 - ต้องการให้มีผู้ชี้ขาด
 - กระบวนการชี้ขาดที่มีประสิทธิภาพ
 - ต้องการให้มีการเลือกผู้ชี้ขาดเอง
 - ผู้ชี้ขาดควรเป็นกลางที่ไม่มีส่วนได้เสีย
 - ชี้ขาดเฉพาะในเรื่องที่ตกลงกันไม่ได้
3. แนวปฏิบัติสู่สภาพที่ปรารถนา
 - ควรให้การศึกษาแก่นายจ้าง และลูกจ้างในเรื่องการชี้ขาด

- ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงวิธียุติข้อพิพาทโดยการชี้ขาด
- ให้ทั้งสองฝ่ายกำหนดระยะเวลาในการทำคำชี้ขาดกันเอง
- มีการขึ้นทะเบียนโดยกำหนดคุณสมบัติ และอาจถูกเพิกถอนได้

กลุ่มที่ 2

1. สภาพปัจจุบัน

- ทั้งสองฝ่ายไม่มั่นใจในตัวผู้ชี้ขาด
- กลัวผู้ชี้ขาดไม่รักษาความลับ
- ความไม่เป็นตัวของตัวเองของผู้ชี้ขาดทำให้ขาดความมั่นใจในตัวผู้ชี้ขาด
- ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี
- กลัวเป็นประเพณีปฏิบัติ
- ไม่ทราบผลของการชี้ขาด
- การแสวงหาโอกาสของแต่ละฝ่ายในสถานการณ์ที่คิดว่าตนเองได้เปรียบ

2. สภาพที่ปรารถนาในอนาคต

- ผู้ชี้ขาดควรจะมีคุณวุฒิ น่าเชื่อถือ ชื่อตรง และจริงใจ
- ขอให้มีการประชาสัมพันธ์ที่ดี
- ทั้งสองฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน
- ผลของการชี้ขาดออกมาในลักษณะมีผู้ชนะร่วมกัน
- ขอให้การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นขั้นตอนสุดท้ายของปัญหา มีใช้การนัดหยุดงาน

3. แนวปฏิบัติสู่สภาพที่ปรารถนา

- นายจ้างและลูกจ้างมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
- ขอให้มีการรณรงค์อย่างต่อเนื่องเรื่องการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
- มีจิตสำนึกที่ดีต่อหน้าที่ของตนเอง
- ควรคัดเลือกผู้ชี้ขาดที่วางตัวเป็นกลาง มีความรู้ ความสามารถ โดยรับกำหนดค่า

ตอบแทนให้

- ควรมีสถาบันผู้ชี้ขาดแบบมืออาชีพ ตรงตามสาขาอาชีพนั้น ๆ เพื่อจะได้รับความรู้และความสามารถเข้าใจที่ดี

กลุ่มที่ 3

1. สภาพปัจจุบัน

- ขาดการประชาสัมพันธ์
- ไม่เข้าใจขั้นตอน และระบบ

- ขาดความมั่นใจ ในบุคคลที่เป็นผู้ชี้ขาด
- สภาพในปัจจุบันลูกจ้างจะเสียเปรียบนายจ้างในหลาย ๆ เรื่อง
- ความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

2. สภาพที่ปรารถนาในอนาคต

- ให้มีกฎหมายรองรับในตัวผู้ชี้ขาด
- ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น
- บุคคลที่จะมาชี้ขาดจะต้องเป็นผู้อาวุโส และชำนาญน่าเชื่อถือ มีอุดมการณ์ มีความยุติธรรม
- ควรให้มีสภาพบังคับเหมือนศาล
- ควรแนะนำให้มีการใช้หลักการยุติข้อพิพาทแรงงาน

3. แนวปฏิบัติสู่สภาพที่ปรารถนา

- มีการรณรงค์อย่างจริงจัง
- มีการสัมมนาและเปลี่ยนความคิดเห็น
- บุคคลที่จะมาชี้ขาดควรมาจากการเลือกตั้ง
- ร่างกฎหมายรองรับผู้ชี้ขาดอย่างชัดเจน

11. ข้อคิดเห็นจากการสัมมนา

การจัดสัมมนาครั้งนี้ได้รับความสนใจจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นอย่างมาก เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณซึ่งได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ได้กำหนดจำนวนผู้เข้าสัมมนาไว้เพียง 120 คน แต่ได้รับแจ้งความประสงค์ขอเข้าร่วมสัมมนาเกินกว่าจำนวนที่กำหนดได้ บางรายติดต่อขอเข้าสัมมนาด้วยตนเองโดยบอกว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก เนื่องจากทางบริษัทกำลังมีปัญหาด้านนี้อยู่ ดังนั้นในวันสัมมนาจึงมีเข้าร่วมสัมมนาถึงจำนวน 133 คน อย่างไรก็ตาม มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ก็รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด จากผลของการอภิปรายกลุ่มย่อย ส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นตรงกันว่า ควรให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจให้มากกว่านี้ และมีการรณรงค์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง เพื่อให้นายจ้างลูกจ้างได้เข้าใจขั้นตอนและกระบวนการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและควรให้มีกฎหมายรองรับผู้ชี้ขาด ข้อพิพาทแรงงาน เพื่อจะได้มีความมั่นใจในบุคคลผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมากขึ้น สรุปได้ว่า การจัดสัมมนาครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทุกประการ โดยเฉพาะด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เข้าสัมมนาได้รู้จัก กระบวนการเกี่ยวกับการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมสัมมนาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อไป

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างแบบฟอร์มการรับข้อพิพาทแรงงานโดยผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

บันทึก

(เขียนที่).....

วันที่.....

เรื่อง การแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ด้วยวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ฝ่าย.....ได้ยื่นข้อเรียกร้องของเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อ

ฝ่าย.....จำนวน.....ข้อ คู่กรณีได้เจรจาตกลงกันได้ ในข้อ

เรียกร้องที่.....ผู้แทนฝ่าย.....ขอถอนข้อเรียกร้อง

ข้อที่.....เหลือข้อเรียกร้องที่.....ที่คู่กรณีไม่สามารถตกลงกัน

ได้ ผู้แทนฝ่าย.....ได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน

(จังหวัด).....เข้าไกล่เกลี่ยซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้

เข้าทำการไกล่เกลี่ยเมื่อวันที่.....แต่ไม่สามารถตกลงกันได้

ข้าพเจ้า.....ผู้แทนฝ่าย.....

ข้าพเจ้า.....ผู้แทนฝ่าย.....ได้ตกลง

แต่งตั้ง.....เป็นผู้ชี้ขาดข้อ

พิพาทแรงงาน ตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ทั้งนี้ข้าพเจ้ายินยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้แทนฝ่าย.....

()

(ลงชื่อ).....ผู้แทนฝ่าย.....

()

(ลงชื่อ).....พยาน (ลงชื่อ).....พยาน

()

()

หนังสือเชิญพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง

(เขียนที่).....

วันที่.....

เรื่อง ขอเชิญพบเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริง

เรียน

ด้วย.....ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

ซึ่งมีสถานประกอบการชื่อ.....และ.....

.....ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ได้แต่งตั้งให้ข้าพเจ้าเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ฉะนั้น เพื่อทราบข้อเท็จจริงที่ถูกต้องจากท่านประกอบพิจารณาดำเนินการตัดสินใจชี้ขาด จึงขอให้ท่านไปพบผู้ชี้ขาดเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงด้วยตนเองในวันที่.....

เวลา.....

ณ สถานที่ทำการ.....โดยนำเอกสารดังต่อไปนี้ไปด้วย

- (1)
- (2)
- (3)

ขอแสดงความนับถือ

()

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

บันทึกสอบข้อเท็จจริง

(เขียนที่).....

วันที่.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี ปัจจุบัน
 อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....
 ตำบล.....อำเภอ/เขต.....
 จังหวัด.....ภูมิลำเนาเดิมเลขที่.....
 หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....สถานที่ใกล้เคียง.....
 ถนน.....ตำบล.....อำเภอ/เขต.....
 จังหวัด.....บัตรประจำตัวประชาชนเลขที่.....
 ออกให้ ณ อำเภอ/เขต.....วันออกบัตร.....
 บัตรหมดอายุ.....

ปัจจุบันทำงานหน้าที่.....ในสถาน
 ประกอบการชื่อ.....ตั้งอยู่เลขที่.....
 หมู่ที่.....ตรอก/ซอย.....ถนน.....
 ตำบล.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....
 โทรศัพท์.....ข้าพเจ้าขอให้ถ้อยคำในฐาน

ผู้แทนลูกจ้าง ผู้แทนนายจ้าง พยานลูกจ้าง

พยานนายจ้าง พยานที่ผู้ชี้ขาดต้องการ

ข้าพเจ้าขอให้ถ้อยคำด้วยความสัตย์จริง ดังต่อไปนี้

บันทึกนี้ ได้อ่านให้ฟังแล้ว รับว่าต้องถูกต้องกับที่ให้ถ้อยคำไว้ทุกประการ จึงลงลายมือ
 ชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ.....ผู้ให้ถ้อยคำ

ลงชื่อ.....ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ลงชื่อ.....ผู้บันทึก

คำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
ของผู้ชี้ขาด

ตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

(เขียนที่).....

วันที่.....

เรื่อง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้

ระหว่าง

.....ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง

.....ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

ด้วยวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ฝ่าย.....

ได้ยื่นข้อเรียกร้องขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างต่อ.....จำนวน.....

.....ข้อคู่กรณี ได้เจรจาตนเองเมื่อวันที่.....และสามารถตกลงกันได้

ข้อเรียกร้องข้อที่.....ผู้แทนฝ่าย.....ขอถอนข้อเรียกร้องข้อที่

.....เหลือข้อเรียกร้องข้อที่.....ที่คู่กรณีไม่สามารถตกลงกันได้

ผู้แทนฝ่าย.....ได้แจ้งให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจังหวัด.....

.....เข้าไกลเกลี่ย ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานได้เข้าทำการไกลเกลี่ยเมื่อ

วัน.....แต่ไม่สามารถตกลงกันได้ คู่กรณีร่วมกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาท

แรงงานตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานได้สอบถามข้อเท็จจริงจากพยานบุคคลและพยานหลักฐาน
เอกสารที่เกี่ยวข้องแล้วปรากฏข้อเท็จจริงดังนี้

ข้อเรียกร้องข้อที่.....ฝ่าย.....

ชี้แจงว่า.....

.....

.....

.....ฝ่าย.....

ชี้แจง.....

.....

ข้อเรียกร้องข้อที่.....ฝ่าย.....ชี้แจง

ว่า.....
.....ฝ่าย.....
ชี้แจงว่า..... ฯลฯ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 26 และมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานได้พิจารณาข้อเท็จจริงคู่กรณีและพยานหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องแล้ว ขอชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ดังนี้

ข้อเรียกร้อง..... ผู้ซึ่งขาดข้อพิพาทแรงงานมีความเห็น
ว่า..... (เหตุผลประกอบข้อเท็จจริง)

..... จึงตัดสินใจ
ชี้ขาดให้ฝ่าย..... (ปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติ)

..... ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่..... เป็นต้นไป

ข้อเรียกร้องข้อที่..... ผู้ซึ่งขาดมีความเห็นว่า.....
..... (เหตุผลประกอบข้อเท็จจริง)

..... จึงตัดสินใจชี้ขาดให้ฝ่าย..... (ปฏิบัติ

หรืองดเว้นปฏิบัติ)..... ทั้งนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่.....
..... เป็นต้นไป

ฯลฯ..... ฯลฯ
ลงชื่อ..... ผู้ซึ่งขาด
()
ลงชื่อ..... ผู้ซึ่งขาด
()
ลงชื่อ..... ผู้ซึ่งขาด
()

(หนังสือส่งคำชี้ขาด)

(เขียนที่).....

วันที่.....

เรื่อง การนำส่งคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เรียน

ตามที่ท่านได้แต่งตั้งให้ข้าพเจ้าเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ที่ตกลงกันไม่ได้ จำนวน
.....ข้อ นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินการพิจารณาออกคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว
จึงขอส่งคำชี้ขาดมาพร้อมนี้ จำนวน 1 ชุด เพื่อทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

()

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

(หนังสือนำส่งคำชี้ขาดจดทะเบียน)

(เขียนที่).....

วันที่.....

เรื่อง ขอดจดทะเบียนคำชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

เรียน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ข้าพเจ้า.....ผู้ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ชี้ขาดข้อ
พิพาทระหว่าง.....ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง กับ.....ผู้แทนฝ่าย
นายจ้าง (ชื่อบริษัท,ห้าง,ร้าน).....ตั้งอยู่ที่.....
โทรศัพท์.....ซึ่งข้าพเจ้าได้ทำการชี้ขาดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ตั้งแต่วันที่.....

จึงขอส่งคำชี้ขาดมาจดทะเบียนตามมาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ.2518 ซึ่งได้ส่งคำชี้ขาดจำนวน 4 ชุด มาพร้อมนี้แล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

(

)

ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

ประวัติผู้เขียน

นายโชติพัฒน์ พรหมโชติ เกิดเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2514 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา
นิติศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เมื่อ พ.ศ.2534 ได้รับวุฒิการศึกษานิติศาสตร์บัณฑิต (น.บ.)