



ศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

นางจุฬาลักษณ์ แก้วศิริวงค์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2543

ISBN 974-281-496-1

**LABOUR COURTS AND LABOUR COURT PROCEDURES
ACCORDING TO THE ACT ON ESTABLISHMENT OF LABOUR COURTS
AND LABOUR COURT PROCEDURES B.E. 2522**

MRS.CHULALUCK KAEWSIWAWONG

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of laws
Department of law.**

Graduate School Dhurakijpundit University

2000

ISBN 974-281-496-1

เลขทะเบียน.....	0139075
วันลงทะเบียน.....	17 พ.ย. 2543
เลขเรียกหนังสือ.....	กม.....
	344.010169
	๗๕๕๕๐๑
	๘๓ -



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปริญญา นิติศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง
ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

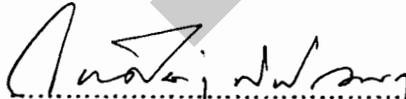
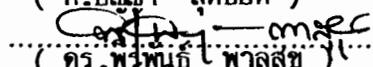
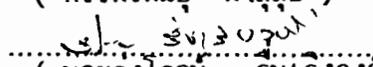
โดย นางจุฬาลักษณ์ แก้วศิระวงศ์

สาขาวิชา นิติศาสตร์

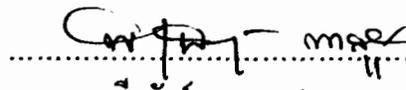
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ศ.ปณิศา สุทธิศักดิ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

.....ประธานกรรมการ
(ศ.ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล) และผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์)
.....กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศ.ปณิศา สุทธิศักดิ์)
.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(คร.พรพันธ์ พาลุสุข)
.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายรุ่งโรจน์ รินเรืองวงศ์)
.....กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(คร.พรพันธ์ พาลุสุข)

วันที่ 21 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2543

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ทำให้ผู้เขียนมีความรู้ลึกซึ้งในพระคุณของท่านศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และท่านศาสตราจารย์ ปัญญา สุทธิบดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำทางวิชาการ และตรวจ แก้ไขข้อบกพร่อง ในการทำวิทยานิพนธ์อย่างละเอียด ทั้งได้ชี้แนะ แนวความคิดที่ถูกต้อง อย่างเป็นระบบระเบียบ ผู้เขียนจึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทั้งสองไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ ท่านศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่ารับเป็นประธานกรรมการ และขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ ดร.พิรพันธุ์ พาลุสุข และท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้คำแนะนำต่างๆอันเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีเนื้อหาสาระที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาของผู้เขียน จ.ส.อ.เดชา นางสุนงค์ เคนานารากร ขอกราบขอบพระคุณ พลตรี ดร.สวัสดิ์ ศรีลัมภ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวาสดี พรรณา อาจารย์ประจำผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยเกริก อาจารย์กมลมิตร วุฒิจำนงค์ อาจารย์ประจำผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ขอขอบคุณคุณคมศิลป์ ค.ญ. สุราทิพย์ ค.ช.ปิยบุตร แก้วศิระวงศ์ สามี บุตรสาว และบุตรชายของผู้เขียน ที่เป็นกำลังใจให้การสนับสนุนผู้เขียนมาด้วยดีโดยตลอด รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ตลอดจนบุคคลทุกท่านที่ไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมด ณ ที่นี้ ที่กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมในด้านความคิด ข้อมูลต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เขียนสามารถผ่านพ้นอุปสรรคทั้งปวง และก่อให้เกิดวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขึ้น

อนึ่ง หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้สนใจ ผู้เขียนขออุทิศคุณความดีให้แก่บุพการี และผู้มีพระคุณของผู้เขียนทุกท่าน ส่วนความบกพร่องและความผิดพลาดใด ๆ ผู้เขียนขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

จุฬาลักษณ์ แก้วศิระวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ซ

บทที่

1. บทนำ

1.1	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2	วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
1.3	สมมุติฐานของการศึกษา.....	4
1.4	ขอบเขตของการศึกษา.....	4
1.5	วิธีการศึกษา.....	4
1.6	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	5

2. แนวคิดในการจัดตั้งศาลแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

2.1	ศาลแรงงาน.....	6
2.2	แนวความคิดในการจัดตั้งศาลแรงงาน.....	15
2.3	แนวคิดการระงับข้อพิพาทแรงงาน.....	26
2.4	วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน.....	29
2.5	การยุติข้อพิพาท.....	33

3. ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

3.1	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน.....	37
	1.) องค์คณะของศาลแรงงาน.....	41
	2.) อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน.....	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน.....	48
3.2 ประเทศอิสราเอล.....	53
1.) องค์คณะของศาลแรงงาน.....	53
2.) อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน.....	55
3.) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน.....	56
3.3 สาธารณรัฐสิงคโปร์.....	58
1.) องค์คณะของศาลแรงงาน.....	59
2.) อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน.....	63
3.) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน.....	64
3.4 ประเทศไทย.....	68
1.) องค์คณะของศาลแรงงาน.....	70
2.) อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน.....	73
3.) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน.....	75
3.5 เปรียบเทียบศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานของต่าง ประเทศกับประเทศไทย	81
3.5.1 ในส่วนองค์คณะของศาลแรงงาน.....	81
3.5.2 ในส่วนอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน...	89
3.5.3 ในส่วนวิธีพิจารณาคดีแรงงาน.....	91
3.5.3.1 การนำคดีขึ้นสู่ศาล.....	91
3.5.3.2 ค่าฤชาธรรมเนียม.....	93
3.5.3.3 การไต่ถาม.....	94

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5.3.4 การพิจารณาคดี.....	97
3.5.3.5 การพิพากษาคดี.....	100
3.5.3.6 การอุทธรณ์คำพิพากษา.....	102
4. วิเคราะห์ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522	
4.1 วิเคราะห์องค์คณะของศาลแรงงาน.....	104
4.2 วิเคราะห์อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน.....	109
4.3 วิเคราะห์วิธีพิจารณาคดีแรงงาน.....	112
5. บทสรุป และข้อเสนอแนะ	
5.1 บทสรุป.....	119
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	136
ประวัติผู้เขียน.....	155

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522
ชื่อนักศึกษา	นางจุฬาลักษณ์ แก้วศิวะวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร. วีระ ศรีธรรมรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ศาสตราจารย์ ปัญญา สุทธิบดี
สาขาวิชา	นิติศาสตร์
ปีการศึกษา	2543

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งทำการศึกษาวิเคราะห์ ในเรื่องเกี่ยวกับองค์คณะศาลแรงงาน อำนาจพิจารณาพิพากษา และวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงาน เช่น การนำคดีขึ้นสู่ศาล ค่าฤชาธรรมเนียม การไกล่เกลี่ย การพิจารณาคดี การพิพากษาคดี และการอุทธรณ์คำพิพากษา โดยการเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศ อันได้แก่ สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ทั้งนี้เพื่อชี้ให้เห็นถึงข้อบกพร่องต่าง ๆ ของกฎหมายในเรื่องดังกล่าว อันจะได้นำไปสู่การปรับปรุงพัฒนากฎหมาย ให้สามารถนำไปบังคับใช้ได้จริงจัง และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย

จากการศึกษาพบว่า การจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศไทยนั้น สามารถระงับข้อพิพาทแรงงานได้เป็นจำนวนมาก โดยทำการไกล่เกลี่ยประนีประนอมให้คู่ความฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้โดยสันติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าศาลแรงงานสามารถช่วยลดความขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้างได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงพบว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับผู้พิพากษาของศาลแรงงานซึ่งมีจำนวนไม่เพียงพอ จึงควรกำหนดตำแหน่งของผู้พิพากษาศาลแรงงานในลักษณะที่เปิดกว้าง โดยให้มีการสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาในเรื่องของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะ เพื่อให้มีโอกาสดคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติ

งานในศาลแรงงานได้เป็นอย่างดี และควรกำหนดอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้พิพากษาสมทบไว้ให้ชัดเจน รวมทั้งควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบไว้ให้เข้มงวดกว่าเดิม โดยหากขาดการปฏิบัติหน้าที่ถึงสามครั้งติดต่อกันไม่ว่ามีเหตุสมควรหรือไม่ ให้ผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ควรกำหนดให้มีขั้นตอนของการไต่สวนข้อมูลเบื้องต้น และการไต่สวนก่อนฟ้องคดีโดยจำศาลแรงงาน เจ้าหน้าที่ของศาล หรือนิติกรก่อน เพื่อเป็นการลดคดีที่จะเข้าสู่ศาล รวมทั้งเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระให้กับผู้พิพากษาและเป็นขวัญกำลังใจให้กับคู่ความอีกด้วย

เพื่อประโยชน์แก่คู่ความในคดีที่เกรงว่าพยานหลักฐานจะสูญหาย ควรกำหนดให้มีการดำเนินกระบวนการสืบพยานไว้ล่วงหน้า หรือเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการพิจารณาคดี ควรกำหนดให้การดำเนินคดีแรงงาน สามารถใช้ระบบการประชุมทางจอภาพได้

ส่วนเรื่องการอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานนั้น ปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้คู่ความอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาในข้อกฎหมาย อันทำให้คู่ความไม่อาจเสนอพยานหลักฐานใหม่ต่อศาลเพื่อพิจารณา ดังนั้นควรแก้ไขกฎหมายในเรื่องสิทธิอุทธรณ์คำพิพากษา โดยให้คู่ความมีสิทธิอุทธรณ์ได้ในข้อเท็จจริง ซึ่งอาจกำหนดให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานเป็นผู้พิจารณารับรอง ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่าย ในส่วนของค่าฤชาธรรมเนียม ควรกำหนดให้มีการเรียกเก็บค่าฤชาธรรมเนียมสำหรับการดำเนินคดีแรงงานที่คู่ความเรียกค่าเสียหายเท่านั้น โดยควรจะเรียกเก็บในอัตราที่ต่ำ และควรเรียกเก็บค่าฤชาธรรมเนียมจากเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาคดีแพ่งอื่นๆ ที่เข้ามารับชำระหนี้ในคดีแรงงานด้วย เพื่อเป็นการช่วยลดภาระทางด้านงบประมาณของศาลแรงงาน

อนึ่ง ควรจัดตั้งศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัดขึ้น เพื่อให้การพิจารณาคดีเป็นไปโดยรวดเร็ว

จากการศึกษารั้วนี้นอกจากมุ่งพัฒนาปรับปรุงกฎหมายการจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังก่อประโยชน์ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด เสมอภาค และเป็นธรรมอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การอยู่ร่วมกันในสังคมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นไปด้วยความสงบสุขตลอดไป



Thesis Title	Labour Courts and Labour Court Procedures According to the Act on Establishment of Labour Courts and Labour Court Procedures B.E. 2522
Name	Mrs. Chulaluck Kaewsiwawong
Thesis Advisor	Prof. Dr.Thira Srithamaraks
Co. thesis Advisor	Prof. Panya Sutthibodee
Department	Law
Academic Year	2000

ABSTRACT

The objectives of the thesis are to study and analyze the composition of the labour court , the jurisdiction, and procedure of the labour court, beginning from bringing the dispute before the court, court fees, mediation, proceeding, judgment and appeal. Comparison is made with those in foreign countries such as: German, Israel, Singapore; in order to point out the defects of the laws on these matters leading to the reform and development of the laws to ensure their effectiveness and suitable to economic and social condition in Thailand.

Though the study shows that the labour court in Thailand can solve most of the labour disputes through mediation leading to amicable settlement which indicates that the labour court is able to reduce the disputes between employers and employees, in fact many problems remain, there is such as the shortage of number of judges. The recruitment of the judges in the labour court should be open to any one who is suitable. Labour laws should pass of the recruitment examination. Age, qualifications and experiences of associated judges, should be prescribed clearly. The associated judges should devoted sufficient time to the performance of their duties, and if he/she

is absent from his/her duty three times consecutively, his/her appointment should be terminated. This is to ensure that the case can be proceeded effectively.

Furthermore, to reduce the number of case coming before the court, to reduce the burden of the judge, the preliminary examination and mediation should be done by the labour court's registrar, officer or legal officer.

To ensure that the evidence will not be loss, the taking of evidence can be done in advance and to expedite the proceeding, the video conference can be used.

At present, only appeal on the point of laws is permitted. No new factual evidence can be introduced. The laws should be amended to allow appeal on point of fact with the permission of the Chief Judge with respect to court fee, the fee should be required only in the case where damages is claimed and should be low. The fee should be collected from creditors who assert their claims in the labour disputes as well as the case of civil disputes to make certain that the labour court has sufficient budget.

At any case, the regional court and provincial labour court should be established to improve and speed up the court procedures.

The purpose of this study, apart from to develop the laws on the establishment of the labour court and the procedure of the labour court, is to benefit all relevant parties in the speedy in fair procedure for solving the disputes between employers and employees.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 การดำเนินคดีแรงงานต้องดำเนินคดียังศาลที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีแพ่ง และใช้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งบังคับ การฟ้องร้อง และดำเนินคดีที่ศาลแพ่งต้องเสียค่าธรรมเนียม ค่าทนายความ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จึงทำให้ในช่วงระยะเวลาก่อนที่จะมีการตั้งศาลแรงงานนั้น มีการนำข้อพิพาทแรงงานมาสู่ศาลแพ่งจำนวนน้อย ลูกจ้างส่วนใหญ่จำต้องอยู่ภายใต้ภาวะจำยอมต่อนายจ้างมาโดยตลอด ซึ่งทำให้เกิดสภาพปัญหาของลูกจ้างที่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือการทำสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับลูกจ้าง

เมื่อได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา กฎหมายฉบับดังกล่าว ได้ทำให้ประเทศไทยมีศาลแรงงานกลางขึ้น โดยสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม ในวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 กระทรวงยุติธรรมได้ดำเนินการเปิดอาคารที่ทำการศาลแรงงานกลางขึ้น ที่อาคาร 404 ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ศาลแรงงานเป็นองค์กรหนึ่งของรัฐในระบบไตรภาคี ที่เข้าไปมีบทบาทและช่วยเหลือในด้านการแก้ไขปัญหาแรงงานเรื่องการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน การดำเนินกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างไปจากการดำเนินคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป เนื่องจากเป็นการแก้ไขปัญหาแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งรวมทั้งข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างอย่างเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ศาลแรงงานมีนโยบายและเจตนารมณ์ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินคดีแรงงานไว้อย่างชัดเจน คือ ประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความเดือดร้อนของลูกจ้าง และคำนึงถึงระเบียบข้อปฏิบัติในการทำงานในสถานประกอบการ

ความคิดที่จะให้ศาลแรงงานเข้ามาเป็นองค์กร ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาท แรงงานนั้น เกิดขึ้นเพราะประชาชนมีความเชื่อถือและศรัทธาต่อองค์กรของศาล การ จัดตั้งศาลแรงงานแยกต่างหากจากศาลธรรมดา ทำให้เพิ่มความเชื่อถือและความมั่นใจแก่ ประชาชน ไม่ว่าจะป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง ทำให้มองเห็นได้ว่ารัฐมีเจตนารมณ์ที่จะแก้ ไขปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง ด้วยเหตุที่ว่า การพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ไม่เฉพาะ พิจารณาโดยคำนึงถึงความยุติธรรม เช่นเดียวกับศาลธรรมดา ยังพิจารณาถึงสภาพทาง เศรษฐกิจ และสังคมควบคู่กันไปกับตัวบทกฎหมายด้วย แต่ทั้งนี้้องค์กรของศาล แรงงาน ก็ต้องประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ทางด้านแรงงาน และผู้ที่จะพิจารณาคดีให้เป็น ไปด้วยความยุติธรรม ประกอบกับต้องมีกระบวนการพิจารณาคดีอันสามารถตอบสนอง ความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานให้ได้ด้วย โดยต้องมีการดำเนิน คดีที่สะดวกรวดเร็ว และสามารถให้ความเป็นธรรมแก่ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง โดยมุ่งให้ เกิดประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่ายให้มากที่สุด

ระบบของศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานของประเทศไทย ซึ่งประกาศใช้มาเป็นเวลา 20 ปีเศษ ได้ดำเนินไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่กำหนด แต่เมื่อเวลาผ่านไป จวบจนกระทั่งปัจจุบันที่เศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะถดถอย ทำให้เกิดปัญหาทาง ด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น อันเป็นสาเหตุให้มีข้อพิพาททางด้านแรงงานขึ้นสู่ศาลมากขึ้น ตามลำดับ ทำให้การดำเนินคดีแรงงานที่ศาลแรงงานในปัจจุบัน ไม่อาจเป็นไปตาม เจตนารมณ์ดังที่กล่าวข้างต้นได้ การดำเนินคดีในศาลแรงงานกลางจึงเป็นไปอย่างล่าช้า ส่วนองค์กรคณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานและอำนาจพิจารณาพิพากษาคดี ยังคงเป็น ปัญหาในทางปฏิบัติ เช่นเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ ตามกฎหมายดังกล่าวไม่ ได้กำหนดอายุ และประสบการณ์ทำงานไว้ อันเป็นปัญหาในการวินิจฉัยคดี เพราะผู้ พิพากษาสมทบขาดความรู้และประสบการณ์ในทางกฎหมายรวมถึงในเรื่องของแรงงาน ทำให้ผู้พิพากษาสมทบขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง และอาจวินิจฉัยปัญหาผิดพลาด ซึ่ง เป็นผลเสียหายแก่คดีได้ ในทางปฏิบัติของศาลแรงงาน ยังมีปัญหาที่เกิดจากการที่ผู้ พิพากษาสมทบไม่มีเวลานั่งพิจารณาคดี เนื่องจากผู้พิพากษาสมทบบมีธุรกิจการงาน ประจำอยู่แล้ว ซึ่งไม่อาจมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เป็นการทำให้คดีเกิดความล่าช้า

ปัญหาอีกประการหนึ่งของศาลแรงงานที่มีักประสบอยู่เป็นประจำคือ ปัญหาเรื่องผู้พิพากษาศาลแรงงานซึ่งเป็นผู้พิพากษาประจำนั้นมีไม่เพียงพอ เพราะผู้พิพากษาศาลแรงงาน คือผู้พิพากษาที่ได้รับแต่งตั้งจากกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้มาปฏิบัติหน้าที่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้นานเนื่องจากต้องไปรับตำแหน่งอื่นเพื่อเลื่อนขั้นต่อไป ดังนั้นเรื่องดังกล่าวก็ส่งผลให้ศาลแรงงาน ขาดผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ในด้านแรงงานในกรณีที่มีการโยกย้ายตำแหน่งกันบ่อยครั้ง และในเรื่องของการดำเนินคดีของศาลแรงงานที่เกี่ยวกับวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ก็ได้ประสบกับอุปสรรคขัดข้องเป็นอย่างมาก เช่น การฟ้องคดีของลูกจ้าง ระบบการพิจารณาในแต่ละนัดของการพิจารณาจำต้องใช้ระยะเวลาาน พยานเอกสารต่างๆ อยู่ที่นายจ้าง การหาทนายความผู้ดำเนินคดีช่วยเหลือทางฝ่ายลูกจ้าง เรื่องของค่าฤชาธรรมเนียมว่า ควรที่จะได้รับการยกเว้นแต่เพียงเฉพาะบางเรื่องหรือไม่ เพราะในปัจจุบันศาลแรงงานต้องออกเงินแทนคู่ความเป็นจำนวนมาก ทำให้เป็นการเพิ่มภาระทางด้านงบประมาณของศาลแรงงาน รวมทั้งเรื่องของการสืบพยาน การอ้างพยานหลักฐาน การใช้สิทธิอุทธรณ์ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ศาลแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงานประสบปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาองค์คณะผู้พิพากษาในเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบ ปัญหาอำนาจพิจารณาของผู้พิพากษา และปัญหาวิธีพิจารณาคดีแรงงานในส่วนของ การนำคดีขึ้นสู่ศาล ค่าฤชาธรรมเนียม การไต่ถาม การพิจารณาคดี การพิพากษาคดี และการอุทธรณ์คำพิพากษา ซึ่งปัญหาเหล่านี้ควรแก่การปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง และที่สำคัญคือเพื่อประโยชน์และความสงบสุขของประชาชาติ

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาถึงศาลแรงงาน อำนาจพิจารณาคดี และองค์คณะของศาลแรงงาน

1.2.2 เพื่อศึกษาขั้นตอน และกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานของประเทศไทย และต่างประเทศ

1.2.3 เพื่อศึกษาการดำเนินคดีของศาลแรงงาน ถึงปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงาน เช่น การฟ้องคดีแรงงาน เรื่องค่าฤชาธรรมเนียม การพิจารณาคดีแรงงาน การไต่ถามถ้อย การสืบพยาน การพิพากษาคดี การอุทธรณ์ คำพิพากษา เป็นต้น

1.3 สมมุติฐานของการศึกษา

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีคดีเข้าสู่การพิจารณาของศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก ความล่าช้าของการดำเนินคดีแรงงานจึงเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ผู้พิพากษาศาลแรงงานมีไม่เพียงพอ ประกอบกับผู้พิพากษาสมทบขาดประสบการณ์ในการรับฟังข้อเท็จจริง และขาดความรู้ในการวินิจฉัยข้อกฎหมาย จึงสมควรแก้ไขกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพิจารณาในศาลแรงงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้างและลูกจ้าง รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

พิจารณาเรื่องของศาลแรงงาน ซึ่งได้แก่ องค์คณะของศาลแรงงาน อำนาจพิจารณาของศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ปัญหาในการดำเนินคดีของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เปรียบเทียบกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และสาธารณรัฐสิงคโปร์

1.5 วิธีการศึกษา

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้ทำการศึกษาด้วยวิธีการค้นคว้า โดยศึกษาจากเอกสาร เช่น พระราชบัญญัติ ประกาศ คำสั่งของหน่วยราชการ รวมทั้งบทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ และรวบรวมตำราและเอกสารต่างๆ ทั้งที่เป็นทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ ประกอบกับความเห็นของนักนิติศาสตร์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในเรื่องของกฎหมายแรงงาน เรื่องของศาลแรงงาน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้นั้นทำการศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัญหาของศาลแรงงาน การดำเนินคดีในศาลแรงงาน ตาม

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ในเรื่องขององค์คณะของศาลแรงงาน อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน และนำมาเปรียบเทียบกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และ สาธารณรัฐสิงคโปร์ แล้วนำมาวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เป็นรูปธรรมต่อไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.6.1 ทำให้ทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับศาลแรงงาน ความสำคัญของศาลแรงงาน ระบบศาลแรงงานในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อิสราเอล สาธารณรัฐสิงคโปร์ และ ประเทศไทย ซึ่งเป็นเรื่องของความเป็นมา และการจัดตั้งศาลแรงงาน องค์คณะของผู้พิพากษา และอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

1.6.2 ทำให้ทราบถึงการดำเนินคดีในศาลแรงงาน ในเรื่องของวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 กับวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

1.6.3 ทำให้ทราบถึงปัญหาขององค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงาน อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

1.6.4 สามารถเสนอเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา เรื่ององค์คณะของศาลแรงงาน อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เพื่อจะได้นำไปปรับปรุงระบบของศาลแรงงาน และการดำเนินคดีในศาลแรงงานของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน

1.6.5 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ จะทำการศึกษา ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ในโอกาสต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดในการจัดตั้งศาลแรงงานและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

2.1 ศาลแรงงาน

คดีแรงงานมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งธรรมดาซึ่งมุ่งหวังโดยตรงในการประนีประนอมมากกว่าการชี้ขาด แม้องค์กรของรัฐที่เป็นฝ่ายบริหารจะมีอำนาจชี้ขาดข้อพิพาทโดยตรง แต่การชี้ขาดก็ไม่เป็นตามแบบพิธีการไม่มีระบบ อาจมีข้อผิดพลาดขึ้นได้ และเพื่อให้คู่กรณียอมรับคำชี้ขาดมากขึ้นกว่าเดิม แทนที่จะใช้มาตรการลงโทษทางอาญาบังคับให้คู่กรณีปฏิบัติตาม รัฐก็อาจจะจัดตั้งศาลพิเศษที่มีอิสระในการวินิจฉัย เป็นองค์กรของฝ่ายตุลาการ เพื่อทบทวน ตรวจสอบการกระทำของฝ่ายบริหารว่าใช้ดุลพินิจเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้หรือไม่ การที่รัฐได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นอิสระแยกต่างหากออกจากศาลยุติธรรม เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีพิเศษ ควรเสร็จสิ้นไปโดย สะดวก รวดเร็ว ประหยัด เสมอภาค และเป็นธรรม มุ่งคุ้มครองเสรีภาพของปัจเจกชน เพื่อให้คู่กรณียอมรับคำวินิจฉัยชี้ขาดว่าถูกต้องเป็นธรรม โดยเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า องค์กรฝ่ายตุลาการ เป็นที่พึ่งแหล่งสุดท้ายของประชาชน ในการแสวงหาความยุติธรรม ความเป็นธรรม แต่มีข้อว่าเมื่อจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นแล้วจะเป็นการทำลายระบบแรงงานสัมพันธ์ในกรณีอื่น ๆ ด้วย

ศาลแรงงานที่ถูกต้องแท้จริงควรมีอำนาจพิจารณา วินิจฉัย เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับปัญหาข้อพิพาทที่แท้จริงที่คู่กรณีไม่อาจแก้ไขได้โดยตรง โดยคู่กรณีได้ยอมรับการแก้ไขโดยวิธีทางอื่น ๆ มาแล้วอย่างเต็มความสามารถ มิใช่เมื่อมีข้อพิพาทแรงงานแล้ว ก็อาจนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ทั้งหมด โดยไม่คำนึงถึงการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีอื่น ๆ ที่ให้เสรีภาพแก่ปัจเจกชนในการแก้ปัญหา ศาลแรงงานจะต้องมีระบบสอดคล้องต้องกันกับระบบการยุติข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีอื่น ๆ อีกด้วย

เรื่องของแรงงานเป็นเรื่องที่พิเศษแตกต่างไปจากข้อพิพาทอื่นๆ กล่าวคือ โดยทั่วไปมีลักษณะเฉพาะในตัวเอง การที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานโดยที่คู่กรณียอมรับนับถือเป็นยุติว่าถูกต้อง และเป็นธรรม ก็จำเป็นต้องมีองค์กรที่พิเศษโดยเฉพาะ ที่จะกระทำการดังกล่าวให้สมกับความมุ่งหมายทางด้านแรงงาน องค์กรดังกล่าวก็คือ “ศาลแรงงาน” อันเป็นองค์กรอิสระที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาวินิจฉัยคดีแรงงาน ซึ่งเรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น เรียกว่า “ศาลแรงงาน” (Labor Court) ในประเทศฝรั่งเศส สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อิสราเอลและประเทศไทย เป็นต้น หรือเรียกว่า “ศาลอุตสาหกรรม” (Industrial Court) ในประเทศอังกฤษ ออสเตรเลีย สิงคโปร์ และ มาเลเซีย เป็นต้น

แม้จะเรียกชื่อแตกต่างกันดังกล่าว แต่ก็มีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไป เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงาน และเป็นองค์กรพิเศษ ที่มีอิสระในการพิจารณา วินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานทั้งปวงเพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของการแรงงานสัมพันธ์ทั้งสิ้น ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่สังกัดอยู่กับฝ่ายตุลาการ ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติก็ตาม

แต่อย่างไรก็ดี มีบางประเทศที่มีได้มีศาลแรงงาน เป็นเอกเทศแยกออกจากศาลยุติธรรม เนื่องจากประเทศเหล่านี้ ได้ยึดมั่นในความสัมพันธ์เกี่ยวแก่เรื่องอำนาจอธิปไตย จึงปฏิเสธแนวคิดที่จะมีศาลแรงงานแยกออกจากศาลยุติธรรมธรรมดา¹ ทั้งนี้ เนื่องจากแนวความคิดเรื่องการแบ่งแยกอำนาจอธิปไตยออกเป็นสามอำนาจ คือ อำนาจนิติบัญญัติ อำนาจบริหาร อำนาจตุลาการ ซึ่งการพิจารณาพิพากษาวินิจฉัยคดีทั้งปวงนั้น ย่อมอยู่ในอำนาจตุลาการ โดยเฉพาะทั้งศาลยุติธรรมเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการ อำนาจแต่ละอำนาจจะถูกแบ่งออกไปอย่างแจ่มชัดไม่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน อันเป็นแนวความคิดเรื่องการแบ่งแยกอำนาจอธิปไตยของมองเตสกีเอร์นั่นเอง²

¹ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ศาลแรงงาน.” ในหัวข้อปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. เอกสารเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522, หน้า 12.

²ธีระพงษ์ จิระภาค. “การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525. หน้า 24.

ในต่างประเทศ ได้มีการนำศาลแรงงานมาใช้กันเป็นเวลานานแล้ว เช่น
 ประเทศฝรั่งเศส จัดตั้งศาลแรงงาน ปี ค.ศ.1806 (พ.ศ.2349)
 ประเทศออสเตรเลีย จัดตั้งศาลแรงงาน ปี ค.ศ.1904 (พ.ศ.2447)
 {ประเทศออสเตรเลีย เปลี่ยนชื่อเป็นศาลอุตสาหกรรม ปี ค.ศ.1971
 (พ.ศ.2514)}

ประเทศเยอรมัน จัดตั้งศาลแรงงาน ปี ค.ศ.1926 (พ.ศ.2469)
 ประเทศมาเลเซีย จัดตั้งศาลอุตสาหกรรมปี ค.ศ.1948 (พ.ศ.2491)
 ประเทศอิสราเอล จัดตั้งศาลแรงงาน ปี ค.ศ.1959 (พ.ศ.2502)
 ประเทศสิงคโปร์ จัดตั้งศาลอุตสาหกรรม ปี ค.ศ. 1960 (พ.ศ. 2503)
 ประเทศอังกฤษ จัดตั้งศาลอุตสาหกรรมปี ค.ศ.1964 (พ.ศ.2507)

จะเห็นได้ว่าประเทศที่มีความเจริญทางอุตสาหกรรมมาก่อน หรือประเทศที่
 เพิ่งจะพัฒนาด้านอุตสาหกรรมก็ตาม ต่างเห็นความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น
 ซึ่งในแต่ละประเทศอาจมีความแตกต่างกันบ้างตามความเหมาะสมของการนำไปใช้

องค์ประกอบของศาลแรงงาน

โดยหลักทั่วไปแล้ว องค์ประกอบของศาลแรงงานมักจะมีลักษณะเป็นไตร
 ภาคี (Tripartite) ประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือผู้พิพากษาที่เป็นกลางมีอิสระ และมี
 ตัวแทนจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง จำนวนเท่ากัน รวมกันเป็นองค์กรที่มีอิสระใน
 การพิจารณาวินิจฉัยคดี ทั้งนี้เนื่องมาจากหลักการที่ว่าข้อพิพาทแรงงาน มีลักษณะ
 แตกต่างไปจากเรื่องการจ้างแรงงานโดยปกติ เพราะสัญญาจ้างแรงงาน เป็นสัญญาที่ก่อ
 ให้เกิดความผูกพันต่อเนื่องโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ก่อให้เกิดความผูกพันร่วมกัน
 ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ที่จะต้องรับผิดชอบต่อกัน มิใช่เป็นปัญหาข้อกฎหมายที่
 ทุกคนจะวินิจฉัยให้ความเป็นธรรมที่แท้จริงถูกต้องได้อย่างง่ายดายนัก ยิ่งไปกว่านั้น
 การพิจารณาคดีข้อพิพาทแรงงานในกิจการหนึ่งๆ อาจจะมีผลกระทบกระเทือนต่อลูกจ้าง
 และนายจ้างในกิจการอื่นๆอีกด้วย ดังนั้นหากจะให้ผู้พิพากษาศาลยุติธรรมที่เป็นกลาง
 เพียงคนเดียว เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานทั้งปวง อาจจะไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างได้ ดังนั้นหากให้คู่กรณี คือฝ่ายนายจ้าง และ

ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการพิจารณาวินิจฉัยด้วย โดยเป็นองค์คณะในการพิจารณาจึงจะก่อให้เกิดความยุติธรรมที่แท้จริงได้ เนื่องจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเป็นคู่กรณีที่เกี่ยวข้องโดยตรง ย่อมรู้สภาพข้อเท็จจริงที่เป็นปัญหาอันเกิดขึ้นแก่ตนได้เป็นอย่างดี หากมีการพิจารณาวินิจฉัยเป็นผลออกมาประการใดก็ตาม ก็จะได้รับการยอมรับจากคู่กรณี และการที่ตนเองได้เข้าร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาอยู่ด้วย ย่อมมีผลดีกว่าที่จะให้ผู้พิพากษาที่เป็นกลางพิจารณาวินิจฉัยคดีไปโดยลำพังตนเองตามบทกฎหมายที่มีอยู่ โดยอาจจะไม่เป็นไปตามสภาพการที่แท้จริงของคู่กรณีที่เกี่ยวข้อง

จึงสรุปได้เป็นหลักการทั่วไปว่า “ศาลแรงงาน” เป็นองค์กรอิสระที่มีลักษณะเป็นไตรภาคี มีองค์ประกอบด้วยบุคคลสามฝ่ายเป็นองค์คณะในการพิจารณาวินิจฉัย โดยบุคคลสามฝ่ายนี้จะรวมกันเป็นองค์กรอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้บังคับตามกฎหมายหรือเกี่ยวข้องกับฝ่ายของคู่กรณีของตนเอง ดังนั้น องค์ประกอบของศาลแรงงานจึงประกอบด้วย

1. **ผู้พิพากษาที่เป็นกลาง** โดยผู้พิพากษาที่จะได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาศาลแรงงานนี้ มักจะได้รับแต่งตั้งโดยรัฐซึ่งปกติจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเป็นข้าราชการตุลาการ และที่สำคัญที่สุดจะต้องเป็นผู้ชำนาญการพิเศษมีความรอบรู้และประสบการณ์ในด้านแรงงานเป็นอย่างดี จึงจะได้รับการยอมรับนับถือจากคู่กรณี โดยมักจะเรียกว่า “ผู้พิพากษาอาชีพ”

2. **ผู้พิพากษาสมทบ** ผู้พิพากษาสมทบนั้นจะได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลที่สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานเป็นผู้เสนอรายชื่อ เพื่อให้รัฐแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบ เป็นตัวแทนของคู่กรณีคือเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อร่วมเป็นองค์คณะพิจารณาวินิจฉัย ซึ่งโดยหลักการที่แท้จริงแล้วผู้พิพากษาสมทบนั้น จะมีอิสระไม่อยู่ภายใต้กฎหมายการบังคับบัญชาของสมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานที่เสนอรายชื่อของตน และผู้พิพากษาสมทบมักจะมีจำนวนเท่ากัน รวมเป็นองค์คณะในศาลแรงงานเสมอ³

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 26-28.

ดังนั้น การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานตามปกติ จะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 1 คน เป็นประธาน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง 1 คน และฝ่ายลูกจ้าง 1 คน รวมเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษา

อำนาจในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน

โดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- 1.) อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งเป็นของศาลแรงงานโดยเฉพาะ
- 2.) อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้

คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาคดีของศาลแรงงานโดยเฉพาะ ได้แก่ คดีข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน คดีข้อพิพาทจากการละเมิดที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน คดีข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือจากการละเมิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน คดีข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

อำนาจที่ศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณา ได้แก่ อำนาจในการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องคดีแรงงานในกรณีที่บุคคลผู้มีส่วนได้เสียอาจร้องสอด หรือร้องคัดค้านให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีร่วมได้ อำนาจในการพิจารณาข้อพิพาทระหว่างนิติบุคคล ตามกฎหมายเอกชนกับผู้แทนของนิติบุคคลนั้น เช่น ระหว่างบริษัทจำกัดกับกรรมการผู้จัดการ หรือผู้แทนซึ่งคู่กรณีอาจขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้

วิธีพิจารณาคดี

โดยหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่แท้จริง ย่อมมีเจตนารมณ์เพื่อเสริมสร้างให้นายจ้าง และลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยมุ่งให้แต่ละฝ่ายต่างเคารพสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการประกอบธุรกิจ และรวมถึงวิธีการที่จะระงับปัญหาและข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว และด้วยความเห็นชอบพร้อมกันทั้งสองฝ่าย อันจะทำให้เกิดความสงบและสันติสุขในวงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นกระบวนการวิธีพิจารณาคดีก็จะต้องสนองความต้องการของกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินคดีที่สะดวก รวดเร็ว และให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับการประนีประนอมข้อพิพาทให้คู่กรณีมีโอกาสกลับไปทำงานร่วม

กันได้มากที่สุด⁴ อีกทั้งจะต้องประหยัดและเรียบง่าย ปราศจากแบบพิธีการตามกฎหมาย
 วิธีพิจารณาที่ยุ่งยากซับซ้อน และการพิจารณาคดีแรงงานต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน
 ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์
 อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน โดยรวมทั้งฐานะแห่งกิจการของ
 นายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมทั่วไป เพื่อกำหนดให้ความเป็นธรรม
 แก่คู่ความ⁵

ดังนั้นวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว
 เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถ
 กลับไปทำงานร่วมกัน โดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน เพื่อให้สอดคล้องกับ
 เจตนารมณ์ดังกล่าว วิธีพิจารณาคดีแรงงานควรจะมีหลักการดังนี้ คือ

1. วิธีพิจารณาแบบไต่สวนในศาลแรงงาน จะใช้ระบบกล่าวหาไม่ได้ ซึ่งอาจ
 จะทำให้เกิดข้อยุ่งยากและล่าช้า ควรใช้ระบบไต่สวนให้ความเป็นธรรม โดยให้ผู้
 พิพาทษาเป็นผู้ซักถามค้นหาข้อเท็จจริง หรือพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเองโดยตรง จะ
 เป็นการสะดวกรวดเร็วยิ่งกว่าในกระบวนการวิธีพิจารณา และแม้จะได้รับอนุญาตให้มี
 ทนายความคอยช่วยเหลือก็ตาม แต่ทนายความจะซักถามพยานได้ ก็ต่อเมื่อได้รับ
 อนุญาตจากศาลแรงงาน

2. หลักการวินิจฉัยคดี มุ่งหวังที่ก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่กรณีมากที่สุด
 ดังนั้นการตีความบังคับใช้บทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน ก็ควรจะมุ่งถึง
 เจตนาที่แท้จริงของคู่กรณีมากกว่าที่กำหนดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร หรือรูปแบบ
 ของสารบัญญัติ ดังนั้นหลักการพิจารณาคดีของศาลแรงงานควรคำนึงถึง

⁴เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

⁵พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522
 มาตรา 48.

- 1.) หลักความสุจริตและยุติธรรม (Good faith)
- 2.) หลักปกติประเพณีนิยม (Custom)
- 3.) หลักการยอมรับนับถือ (Acceptability)
- 4.) หลักการประนีประนอม (Ability to produce settlement both sides can live with)

1.) หลักความสุจริตและยุติธรรม (Good faith) ผู้ที่จะมาใช้สิทธิทางศาลจะต้องใช้สิทธิโดยสุจริต มิใช่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบกฎหมาย ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับหลักการของความยุติธรรม ตามข้อกำหนดความสัมพันธ์แห่งชีวิตที่ถูกต้องยุติธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายในสถานะแวดล้อมทางสังคมประกอบ เช่น ความรู้สึกรู้จัก การซื่อสัตย์ ความเข้าใจ การเรียกร้องในประโยชน์ของส่วนรวม หรือประโยชน์ของกลุ่มชนเป็นต้น ที่นำไปสู่ความสงบสุขที่ดีต่อกัน

2.) หลักปกติประเพณีนิยม (Custom) โดยถือจากหลักการการปฏิบัติของกลุ่มสังคมที่ยึดถือปฏิบัติกันมาช้านาน และเป็นที่ยอมรับแล้วในกลุ่มสังคม ซึ่งเกิดจากพื้นฐานความรู้สึกรู้จักชอบของสังคม โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง มีรูปแบบอย่างเป็นระเบียบแน่นอน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ครรลองประเพณีหรือจารีตประเพณีปฏิบัติ ประเพณีแต่ละกลุ่มสังคมย่อมมีความแตกต่างกันในแต่ละสังคมและการปฏิบัติตามประเพณีที่ได้ยึดถือปฏิบัติมานานจนเป็นปกติประเพณี

3.) หลักการยอมรับนับถือ (Acceptability) การที่สังคมกลุ่มหนึ่งตกลงและยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือระเบียบปฏิบัติ หรือให้ความไว้วางใจในกรอบที่กำหนดไว้ในด้านการปฏิบัติหรือในด้านสังคม การปกครอง จะเห็นได้ชัดเจน เช่น การยอมรับปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกโดยรัฐ ที่กำหนดความประพฤติของมนุษย์ ถ้าฝ่าฝืนจะได้รับผลร้ายหรือถูกลงโทษ

4.) หลักการประนีประนอม (Ability to produce settlement both sides can live with) หลักการที่สละสิทธิบางประการ เพื่อรักษาประโยชน์บางส่วนไว้โดยมีคณกลางคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ใช้ความเป็นกลางคอยไกล่เกลี่ยเพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับทุกฝ่ายเพื่อสร้างความสันติต่อกัน

ความสำคัญของศาลแรงงาน

ปัญหาแรงงานเป็นปัญหาใหญ่ปัญหาหนึ่งของประเทศ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับโดยตรงในการกำหนดนโยบายของรัฐในด้านเศรษฐกิจและสังคม หากว่าประเทศใดมีปัญหาทางด้านแรงงานเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถที่จะระงับข้อพิพาทโดยสันติได้ ก็จะเป็นผลให้เศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ เนื่องจากคงไม่มีประเทศใดกล้าที่จะมาลงทุนในประเทศที่มีปัญหาดังกล่าว ดังนั้นเมื่อมีการเรียกร้องสิทธิประโยชน์กันขึ้น รัฐบาลควรควบคุมให้การเรียกร้องดำเนินไปตามขอบเขตของกฎหมาย ตลอดจนต้องพิจารณาว่ากฎข้อบังคับต่างๆ ที่ออกมาสำหรับให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามนั้น เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย ให้ความเป็นธรรมกับทั้ง 2 ฝ่าย หรือขัดกับประโยชน์ของประเทศชาติ โดยส่วนรวมหรือไม่

สำหรับประเทศที่มีการจัดตั้งศาลแรงงาน เพื่อเป็นองค์กรหนึ่งในการแก้ไขปัญหาแรงงาน หรือระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น โดยหลักการแล้ว มีจุดมุ่งหมายที่คล้ายคลึงกันคือ ต้องการให้ศาลแรงงานแตกต่างไปจากศาลยุติธรรมอื่นๆ โดยเป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้น เพื่อระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจกัน หรือตกลงกันได้ในเรื่องที่ขัดแย้งหรือพิพาทกันอยู่นั้น ศาลจะพยายามให้คู่กรณีเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่าย พยายามให้เห็นใจซึ่งกันและกัน เพราะคดีแรงงานที่เป็นข้อพิพาทขึ้นมาก็เพราะต่างฝ่ายต่างไม่ยอมกัน การไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานนั้นย่อมมีหลักอยู่ว่าให้คู่ความได้ตกลงกัน หรือประนีประนอมกันด้วยความสมัครใจของคู่กรณีเอง ไม่ใช่การบีบบังคับโดยศาล ศาลเป็นเพียงแต่ชี้ช่องทางหรือดูทางที่จะตกลงกัน รวม

ทั้งซึ่งผลดีผลเสียที่เกิดขึ้นเท่านั้น⁶ เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป แต่ถ้าวุฒิธรรมไม่อาจตกลงกันได้ ศาลก็จะเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดตัดสินไปตามตัวบทกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่าย และประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ความคิดที่จะให้ศาลแรงงานเข้ามาเป็นองค์กร ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น เกิดขึ้นเพราะประชาชนมีความเชื่อถือ และศรัทธาต่อองค์กรของศาล การจัดตั้งศาลแรงงาน แยกต่างหากจากศาลธรรมดานั้นยิ่งเพิ่มความเชื่อถือและความมั่นใจแก่ประชาชน ทำให้มองเห็นความมุ่งมั่นของรัฐที่จะช่วยแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง เพราะการดำเนินคดีในศาลธรรมดาเป็นการดำเนินคดีที่ล่าช้า มีขั้นตอน และวิธีการมากมาย ทั้งคู่ความยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดี เช่น ค่าธรรมเนียมศาล ค่าจ้างทนายความ วิธีการดำเนินคดีในศาลธรรมดานั้น ทำให้ผู้ที่มีปัญหาแรงงาน โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นผู้มีรายได้น้อย และเมื่ออยู่ในสภาวะการว่างงาน เกิดความรู้สึกท้อแท้ และไม่อยากรำคาญมาสู่ศาล นอกจากนี้การพิจารณาคดีในศาลธรรมดา ผู้พิพากษาต้องพิจารณาพิพากษาตามตัวบทกฎหมาย แต่การพิจารณาคดีในศาลแรงงาน เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงความยุติธรรม สภาพทางเศรษฐกิจและสังคมควบคู่ไปกับกฎหมาย ดังนั้น การจัดตั้งศาลแรงงานจึงมีส่วนให้ลูกจ้างและผู้มีปัญหาแรงงานได้รับการช่วยเหลือคุ้มครอง แต่ทั้งนี้ องค์กรของศาลแรงงาน ต้องประกอบด้วยผู้มีความรู้ทางด้านแรงงาน และผู้ที่ประชาชนเชื่อถือว่าจะเป็นผู้ให้ความยุติธรรมได้ เป็นผู้พิจารณาพิพากษาคดีโดยมีกระบวนการพิจารณาคดีที่สามารถตอบสนองความต้องการ หรือวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน คือต้องมี การดำเนินคดีที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณีโดยมุ่งประสานประโยชน์ของคู่กรณี ให้สามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้มากที่สุด⁷

⁶ วิชัย โกลสุวรรณจินดา. “การใกล้เกลี่ยในศาลแรงงาน.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 1. มีนาคม 2524, หน้า 34.

⁷ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ศาลแรงงาน.” บทบัญญัติ. ปีที่ 34. 2520, หน้า 568.

2.2 แนวความคิดในการจัดตั้งศาลแรงงาน

การปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ในประเทศอังกฤษและยุโรปตะวันตก ที่เกิดขึ้นตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ 19 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรม หรือสังคมอุตสาหกรรมครัวเรือน ไปเป็นสังคมอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมแบบใหม่ เมื่อสังคมได้เปลี่ยนไป แนวทางปฏิบัติทางด้านกฎหมายของอังกฤษ ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองทรัพย์สินในปี ค.ศ.1875 (พ.ศ.2418) โดยให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความเสมอภาคในการทำสัญญาต่อกัน

แต่อย่างไรก็ดีเมื่อมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ความขัดแย้งก็เริ่มเกิดขึ้น โดยเฉพาะในกรณีที่กฎเกณฑ์ทางสังคมไม่สามารถพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงนั้นได้ หรือไม่มีความยืดหยุ่นพอที่จะนำมาดัดแปลง หรือปรับปรุงให้ใช้กับพฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญได้แก่

1. การเปลี่ยนฐานะของผู้ใช้แรงงานอิสระ มาเป็นลูกจ้างของเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรม สังคมมีลักษณะของการเป็นลูกจ้างและนายจ้างมากขึ้น บทบัญญัติเรื่องการจ้างแรงงานตามกฎหมายแพ่งไม่เพียงพอ เพราะปรากฏว่ามีผู้ใช้แรงงานมาก นายจ้างอยู่ในฐานะได้เปรียบ สามารถกำหนดค่าแรงงานเอาตามใจชอบ และมีอำนาจเลิกจ้างลูกจ้าง⁸
2. เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน มีลูกจ้างจำนวนมากประสบอันตราย และถึงแก่ความตายจากโรค หรือสภาพการทำงานที่เป็นอันตราย สภาพโรงงานไม่เหมาะสมและมั่นคงพอ
3. เกิดการเอารัดเอาเปรียบในการจ้างแรงงาน มีการใช้แรงงานเกินกว่าที่สุขภาพของมนุษย์จะทนทานได้ มีการใช้แรงงานหญิงและเด็กอย่างทารุณ มีการขูดรีดค่าจ้างแรงงาน

⁸ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. “กฎหมายแรงงาน.” กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2523, หน้า 22.

4. เกิดระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม (Capitalism) ซึ่งเป็นหลักการการผลิตโดยแสวงหากำไรสูงสุด และเน้นในเรื่องวัตถุนิยม ทำให้มองเห็นลูกจ้างในฐานะปัจจัยในการผลิตที่เปรียบเสมือนเครื่องจักรไม่มีชีวิตจิตใจ

สภาพความเคียดแค้นของผู้ใช้แรงงานที่เกิดขึ้น มีส่วนทำให้นักกฎหมายเริ่มมีแนวคิดใหม่เกี่ยวกับระบบกฎหมายแรงงานและอุตสาหกรรม โดยที่แนวคิดดังกล่าวได้เน้นในหลักการที่สำคัญ 2 ประการคือ

1.) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไม่ใช่เป็นเพียงความสัมพันธ์ระหว่างเอกชน กับเอกชนเท่านั้น แต่จะต้องมีฝ่ายที่สาม คือ รัฐในฐานะคนกลางเข้าไปเกี่ยวข้อง กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสองฝ่ายดังกล่าว ให้เป็นไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.) นิติสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มิใช่มีลักษณะเป็นเพียงความสัมพันธ์ในฐานะปัจเจกชน (Individual) แต่อาจเป็นความสัมพันธ์ในรูปของกลุ่มร่วมเจรจาต่อรอง

จากแนวความคิดของนักกฎหมายสมัยใหม่ดังกล่าว ได้เกิดพัฒนากฎหมายแรงงานขึ้นมา กฎหมายแรงงานที่บัญญัติขึ้นมาใหม่นี้ จึงมีลักษณะของการเปลี่ยนแปลงหลักกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เดิม

กฎหมายแรงงานเป็นผลจากวิวัฒนาการทางด้านอุตสาหกรรม ประเทศซึ่งเปลี่ยนแปลงไปเป็นประเทศอุตสาหกรรม จำเป็นต้องมีการบัญญัติกฎหมายแรงงานขึ้นมาคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัญหาสำคัญ ซึ่งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเป็นอย่างมาก นานาชาติจึงได้ร่วมกันจัดตั้งเป็น “องค์การแรงงานระหว่างประเทศ” (International Labor Organization) ขึ้น ที่กรุงเจนีวา ตั้งแต่ปี ค.ศ.1919 (พ.ศ.2462) องค์การแรงงานระหว่างประเทศนี้ได้มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนากฎหมายแรงงานของประเทศต่างๆ โดยทำในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำ ซึ่งทั้งอนุสัญญา

และข้อเสนอแนะดังกล่าว มีส่วนในการเป็นที่มาของกฎหมายแรงงานของประเทศต่าง ๆ อยู่มาก⁹

ประเทศต่างๆ มีระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่เหมือนกัน ระบบการแรงงานสัมพันธ์ของประเทศต่าง ๆ อาจแบ่งระบบใหญ่ ๆ ได้เป็น 3 ระบบ คือ

ระบบที่ 1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System)

เป็นระบบที่ให้เสรีภาพแก่เอกชนมากที่สุด คือเอกชนมีเสรีภาพในการทำสัญญาและเสรีภาพในการรวมกลุ่มตั้งองค์กร หรือสมาคม ระบบนี้จะมีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ (Labour Relation Board) ซึ่งทำหน้าที่ให้ความคุ้มครองเสรีภาพแก่เอกชนทั้งที่เป็นนายจ้างและลูกจ้าง หากมีการล่วงละเมิดต่อกัน คณะกรรมการชุดนี้จะเป็นผู้สอบสวนฟ้องร้องผู้ล่วงละเมิดต่อศาลเป็นคดีปกครองเรียกว่า “คดีกระทำการอันไม่เป็นธรรม”

ปัจจุบันระบบการร่วมเจรจาต่อรอง มีใช้อยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา รวมทั้งญี่ปุ่นด้วย ประเทศที่ใช้ระบบนี้ส่วนใหญ่จะไม่มี การจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเป็นพิเศษ แต่จะปล่อยให้เป็นเรื่องของการใช้สิทธิรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรอง ตามหลักคุณภาพแห่งอำนาจการต่อรองระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ดี อาจมีกรณีขกเว้น เช่น ในสหรัฐอเมริกา ซึ่งเปิดโอกาสให้ประธานาธิบดีสหรัฐอาจเข้าแทรกแซงเสรีภาพในการปิดงาน หรือนักหยุดงานได้ในกรณีที่ประธานาธิบดีมีความเห็นว่า การกระทำดังกล่าวจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือความปลอดภัยของประเทศ¹⁰

⁹ พรเพชร วิชิตชลชัย. “คำอธิบายกฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน.” 2522, หน้า 12.

¹⁰ สุรินทร์ ถั่วทอง. “การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.” วารสารนิติศาสตร์. ปีที่ 11. 2523, หน้า 334.

ระบบที่ 2 ระบบการตัดสินใจร่วมกัน หรือการร่วมมือกัน (Co - Determination or Co - Operation System)

เป็นระบบที่ใช้อยู่ในภาคพื้นยุโรป ซึ่งใช้ประมวลกฎหมาย เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ฝรั่งเศส เบลเยียม สวีเดน เดนมาร์ค นอร์เวย์ เป็นต้น ระบบนี้ให้เสรีภาพแก่เอกชนบริบูรณ์ เช่นเดียวกับระบบแรก แต่ระบบนี้ไม่มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ แต่มีศาลอุตสาหกรรม หรือศาลแรงงาน และมีคณะกรรมการลูกจ้างเป็นองค์กรอยู่ในโครงสร้างสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และคณะกรรมการลูกจ้าง มีลักษณะเป็นสัญญาเข้าหุ้นส่วน กล่าวคือ นอกจากคณะกรรมการลูกจ้างจะมีสิทธิตามสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ยังมีสิทธิตามสัญญาหุ้นส่วนด้วย คือมีสิทธิที่จะร่วมตัดสินใจ และร่วมมือ มีสิทธิในการร่วมวางนโยบายตัดสินใจ ร่วมจัดการมีส่วนในกำไรและขาดทุนของสถานประกอบการ และมีสิทธิเข้าตรวจบัญชีของสถานประกอบการ

ระบบที่ 3 ระบบอนุญาโตตุลาการแบบบังคับ (Compulsory Arbitration System)

เป็นระบบที่มีใช้เริ่มแรก ที่ประเทศออสเตรเลีย เมื่อประมาณ ปี ค.ศ.1904 (พ.ศ.2447) ระบบนี้แตกต่างจาก 2 ระบบแรก เพราะมีรัฐหรืออำนาจรัฐเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในฐานะเป็นผู้รักษาสผลประโยชน์ของสาธารณชน ระบบนี้มีแนวความคิดว่าสมควรมีตัวแทนเพื่อรักษาสาธารณประโยชน์ เป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งได้แก่รัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่จะเข้าไปชี้ขาดว่าข้อพิพาทแรงงานหรือผลประโยชน์ที่พิพาทกันนั้น นอกจากจะต้องให้เป็นธรรมสำหรับคู่กรณีแล้ว ยังต้องเป็นธรรมต่อสาธารณชนด้วย

ดังนั้นในปี ค.ศ.1904 (พ.ศ.2447) จึงได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น ศาลแรงงานของออสเตรเลียในยุคแรก มีชื่อเรียกว่า “ศาลไกล์เกลีย์และอนุญาโตตุลาการ” ซึ่งเป็นศาลพิเศษที่ตั้งขึ้นต่างหาก เพื่อทำหน้าที่ไกล์เกลีย์ และชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ต่อมาในปี ค.ศ.1971 (พ.ศ.2514) รัฐสภาของประเทศออสเตรเลีย ได้แก้ไขรัฐธรรมนูญเสียใหม่ โดยจัดตั้งคณะกรรมการ ขึ้น 2 คณะ คือ คณะกรรมการไกล์เกลีย์ และคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ คณะกรรมการชุดแรก มีอำนาจไกล์เกลีย์ประนีประนอมข้อพิพาทแรงงาน คณะกรรมการชุดที่สอง มีอำนาจชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ส่วนศาล

แรงงานเดิมก็เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า “ศาลอุตสาหกรรม” (Industrial Court) ให้มีอำนาจหน้าที่เฉพาะข้อพิพาททางกฎหมาย

ระบบอนุญาโตตุลาการแบบบังคับ ซึ่งเริ่มใช้ในประเทศออสเตรเลียประเทศแรกนั้น ได้มีอิทธิพลต่อประเทศที่ใช้ระบบร่วมเจรจาต่อรองเป็นอย่างมาก จนมีหลายประเทศได้นำไปใช้โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรม เช่น มาเลเซีย และสิงคโปร์ เป็นต้น ทั้งนี้โดยที่ที่มีความเชื่อมั่นว่าระบบนี้ช่วยพิทักษ์ปกป้องผลประโยชน์ของสังคม มิให้ต้องถูกระทบกระเทือนจากการใช้เสรีภาพ ปิดงานงคจ้าง หรือนัดหยุดงานนั่นเอง¹¹

การจัดตั้งศาลแรงงาน

ศาลแรงงานเริ่มมีในประเทศฝรั่งเศสในสมัยนโปเลียน โดยเริ่มจัดตั้งครั้งแรกที่เมืองลียง (Lyon) ตามกฎหมายลงวันที่ 18 มีนาคม ค.ศ. 1806 (พ.ศ.2349) เพื่อให้มีอำนาจหน้าที่ในการวินิจฉัยคดีข้อพิพาทระหว่างเจ้าของโรงงาน และลูกจ้างคนงาน ศาลนี้ต่อมาได้กำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับทุนทรัพย์พิพาทจำนวนน้อย ส่วนข้อพิพาทอย่างอื่นนั้น ให้มีอำนาจเพียงไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ศาลแรงงานดังกล่าวต่อมาก็ได้จัดตั้งขึ้นอีกในเมืองต่าง ๆ

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เริ่มมีศาลแรงงานแห่งแรก เมื่อนโปเลียนรวบรวมดินแดนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำไรน์เข้ากับฝรั่งเศส ในปี ค.ศ.1808 (พ.ศ.2351) เรียกว่า “สภาผู้ชำนาญการอุตสาหกรรม” ต่อมาเมื่อดินแดนฝั่งตะวันตกของแม่น้ำไรน์ได้รับการปลดปล่อยเป็นอิสระ ก็ได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานเพิ่มขึ้น เรียกว่า “ศาลอุตสาหกรรม” ตามเมืองใหญ่ ๆ อีกทั้งประเทศ

ภายหลังที่สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันแพ้สงครามโลกครั้งที่ 2 ในปี ค.ศ. 1945 (พ.ศ.2488) ศาลแรงงานก็ทำหน้าที่ต่อไปเป็นอิสระจากศาลยุติธรรม ในปีค.ศ.1953

¹¹ พรเพชร วิชิตชลชัย. “ท่านถาม – เราตอบ.” ดุลพาท. ปีที่ 27. กันยายน-ตุลาคม 2523, หน้า 116.

(พ.ศ.2496) สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมีกฎหมายศาลแรงงานประกาศใช้แทนกฎหมายของสภาผู้ควบคุม กฎหมายศาลแรงงานนี้ ยึดตามแนวของกฎหมายศาลแรงงานปี ค.ศ.1926 (พ.ศ.2469) เป็นส่วนใหญ่ แต่ได้แยกการบริหารและความสัมพันธ์กับศาลยุติธรรมเป็นอิสระ การจัดตั้งการบริหารและการดูแลรับผิดชอบอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม แต่การดำเนินการต่าง ๆ นั้น กระทรวงแรงงานก็ต้องปรึกษาหารือ และได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงยุติธรรมด้วย¹²

ในประเทศมาเลเซีย¹³ ศาลอุตสาหกรรมแห่งแรกได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปีค.ศ.1941 (พ.ศ.2484) แต่ได้ยกเลิกไปเมื่อเกิดสงครามกับญี่ปุ่น เมื่อสิ้นสุดสงครามแล้วสหภาพแรงงานได้มีการเคลื่อนไหวรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง และตกอยู่ภายใต้การควบคุมทางการเมือง เมื่อมีการประกาศใช้กฎอัยการศึกในปี ค.ศ. 1948 (พ.ศ.2491) เจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานก็รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ รัฐได้ออกกฎหมายอนุญาตให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้แต่ยังมีข้อจำกัด และอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐด้วย โดยสหภาพแรงงานจะต้องจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายเมื่อมีการเจรจาต่อรองระหว่างคู่กรณีล้มเหลว และเพื่อที่จะให้การระงับข้อพิพาทดำเนินการไปโดยเรียบร้อย ก็จะต้องนำคดีไปสู่การชี้ขาด ตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยศาลอุตสาหกรรม ค.ศ. 1948 (Industrial Court Ordinance) ซึ่งองค์กรนี้มีอำนาจมากกว่าที่จัดตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1941

¹² ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ศาลแรงงาน.” บทบัณฑิตย. เล่มที่ 34 2520, หน้า 568.

¹³ M.Abraham. “Industiral Court of Peninsular Malaysia , Sabah and Sarawak.” p.57-59. ในธีรพงศ์ จิระภาค . “การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2525, หน้า 69-70.

แต่อย่างไรก็ตามศาลอุตสาหกรรมนี้ เป็นศาลที่ชี้ขาดโดยสมัครใจโดยได้รับการยอมรับจากคู่กรณี อำนาจที่จะเสนอข้อพิพาทไปยังศาลอุตสาหกรรม เป็นของข้าหลวงแรงงานสัมพันธ์ โดยหลังจากที่การยุติข้อพิพาทด้วยวิธีการเจรจาต่อรองหรือการไกล่เกลี่ยไม่ประสบความสำเร็จซึ่งจะเสนอได้ ก็ต่อเมื่อคู่กรณีได้ตกลงกันเป็นลายลักษณ์อักษรที่จะยอมรับคำตัดสินของศาลด้วย

การพัฒนาในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญ ก็คือการจัดตั้งให้มีการชี้ขาดโดยการบังคับในปี ค.ศ.1965(พ.ศ.2508) เพื่อมุ่งหวังที่จะควบคุมข้อพิพาทแรงงานในกิจการที่สำคัญอย่างยิ่งเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม จึงได้มีการบัญญัติกฎหมายออกมาใช้บังคับ ซึ่งได้ห้ามการนัดหยุดงาน ในกิจการสาธารณะ กิจการทางทหาร กิจการของตำรวจ กิจการของรถไฟ ทั้งนี้ยังได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการชี้ขาดอุตสาหกรรม โดยรัฐมนตรีเป็นผู้จัดตั้งเพื่อยุติข้อพิพาทในกิจการของปัจเจกชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อจำกัดห้ามการนัดหยุดงาน และปิดงานงคจ้าง โดยให้มีการชี้ขาดในกิจการนั้น ๆ เอง คณะกรรมการชี้ขาดอุตสาหกรรมได้พัฒนาต่อมารวมไปกับศาลอุตสาหกรรม จนกระทั่งถึงปีค.ศ.1967(พ.ศ.2510) ศาลทั้งสองดังกล่าวนี้ ได้ถูกแทนที่โดยระบบศาลอุตสาหกรรม (Industrial Court) ในปัจจุบัน ที่จัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ.1967¹⁴

ในประเทศอิสราเอล ได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้น เมื่อวันที่ 1 กันยายน ค.ศ.1959 (พ.ศ.2502) ทั้งนี้เพราะต้องการให้มีองค์กรกลางทางตุลาการในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งศาลธรรมดาไม่อาจกระทำได้อันเนื่องมาจากกฎเกณฑ์วิธีพิจารณา และการสืบพยานล่าช้า นอกจากนั้นยังเสียค่าใช้จ่ายสูงอีกด้วย การจัดตั้งศาลแรงงาน ก็เพราะต้องการให้ผู้เกี่ยวข้องในด้านแรงงานใช้บริการทางศาลให้มากกว่าที่จะนัดหยุดงานตามอำเภอใจ และเหตุผลอีกประการหนึ่ง ก็เพราะต้องการ

¹⁴ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ.” ในหัวข้อศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. หน้า 37-38.

ฝึกหัดผู้พิพากษาให้มีความชำนาญในด้านการแรงงานโดยเฉพาะอีกด้วย¹⁵

ในประเทศสิงคโปร์ เมื่อปี ค.ศ.1960 (พ.ศ. 2503) พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (The Industrial Relation Act) เริ่มมีการเรียกร้องให้พัฒนากลไกความสัมพันธ์ทางด้านการแรงงาน ไม่เพียงแต่ในด้านข้อตกลงโดยส่วนรวม แต่รวมถึงการยุติข้อพิพาทแรงงานชั้นโรงงานจนถึงระดับชาติ โดยเห็นว่าการพัฒนาทางแรงงานสัมพันธ์ จะสามารถควบคุมเศรษฐกิจให้เป็นไปตามแนวนโยบายได้ และยังทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในด้านการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทุกฝ่ายด้วย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์จึงได้จัดให้มีศาลแรงงานชั้น เรียกว่า “Industrial Arbitration Court” (ศาลอุตสาหกรรม) เพื่อทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน¹⁶

สำหรับประเทศไทย ความเป็นมาและการจัดตั้งศาลแรงงานของประเทศไทย¹⁷ อาจกล่าวได้ดังนี้คือ เดิมข้อพิพาทระหว่างบุคคลเกี่ยวกับเรื่องแรงงานที่เป็นเรื่องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างนั้นมีไม่มากนัก ทั้งนี้เป็นเพราะขนบธรรมเนียมประเพณีอันสืบเนื่องมาว่า ผู้ที่เป็นเจ้านายนั้นเป็น “นาย” มีอำนาจที่จะสั่งงานและลงโทษได้ จึงเรียกว่า “นายจ้าง” และผู้ที่ทำงานนั้นมีฐานะเหมือน “ลูก” อันจะต้องปฏิบัติตามคำสั่ง และต้องยอมรับประโยชน์ เพียงเท่าที่ผู้เป็นเจ้านายจะกำหนดให้เท่านั้น จึงเรียกว่า “ลูกจ้าง” แต่เมื่อระบบอุตสาหกรรมเข้ามา ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายกับลูกจ้างที่เคยใกล้ชิดกันอย่างคนในครัวเรือนก็เปลี่ยนไป ประกอบกับรัฐได้ออกกฎหมายที่

¹⁵ สบโชค สุขารมณ. “ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล.” ดุลพาท. ปีที่28. กันยายน – ตุลาคม 2524, หน้า 65.

¹⁶ Tan Boon Chiang. **Industrial Relations and Development in Singapore.** Bangkok : ILO 1979, p.20.

¹⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ . การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม. 2525, หน้า 2-6.

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหลายฉบับ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น จึงทำให้ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ ตลอดจนสิทธิและหน้าที่มีมากขึ้น

การระงับข้อพิพาทแรงงานในระยะแรกราวปี พ.ศ. 2500 – 2510 นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการบริหารแรงงาน หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง กรณีที่จะนำคดีไปฟ้องร้องนั้นมีน้อยมาก เนื่องจากการระงับข้อพิพาทแรงงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง หรือเจ้าหน้าที่บริหารแรงงานของรัฐ จะดำเนินการโดยการรับเรื่องราวร้องเรียน สอบข้อเท็จจริง และวินิจฉัย หรือออกคำสั่งให้ปฏิบัติการดำเนินการโดยทั่วไปได้ผลดีพอสมควรแต่บางครั้งก็มีปัญหา โดยเฉพาะนายจ้างบางสถานประกอบการ ที่ไม่ยอมปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ แม้ว่าตนได้ถูกดำเนินคดีอาญาจนลงโทษปรับไปแล้วก็ตาม อันมีผลทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์จากนายจ้างตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นการดำเนินคดีของเจ้าหน้าที่ เช่น การสอบสวนก็ไม่สะดวกเพราะไม่มีอำนาจเด็ดขาด เป็นเหตุให้การพิจารณาล่าช้าไม่ทันกับความเดือดร้อนของนายจ้างและลูกจ้าง เจ้าหน้าที่บริหารแรงงานในสมัยนั้นบางคนก็ยอมรับและเห็นปัญหาในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2513 จึงได้มีการเสนอขอให้รัฐบาลออกกฎหมาย ให้มีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับแรงงาน โดยเฉพาะค่าทดแทนให้เร็วขึ้น และก็ได้เสนออีกว่า ถ้าหากให้นำคดีไปสู่ศาลได้ ก็ควรกำหนดให้ศาลหนึ่งศาลใดเป็นผู้พิจารณา และให้คดีถึงที่สุดให้เร็วขึ้น ถ้าเป็นศาลแรงงานก็ยิ่งจะดี¹⁸

ครั้งต่อมา เมื่อมีการนำคดีแพ่งด้านแรงงานไปสู่ศาลยุติธรรม คดีต้องล่าช้าเนื่องจากขั้นตอนของการดำเนินคดีแพ่งนั้นสลับซับซ้อน จนทำให้ดูไม่เป็นธรรม ดังคำกล่าวที่ว่า “ความยุติธรรมที่ล่าช้าคือความอยุติธรรม” กว่าที่คดีจะจบสิ้นก็ต้องใช้เวลานานหลายปี ในปีพ.ศ. 2516 – 2517 ได้มีการยกร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยขึ้น สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติคนหนึ่ง ได้พยายามเพื่อให้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องแรงงานไว้ในรัฐธรรมนูญด้วย ซึ่งเมื่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2517

¹⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, “ทาสที่ไม่ยอมรับการปลดปล่อย.” วารสารแรงงานสัมพันธ์. 12, 10. ตุลาคม 2513, หน้า 57-61.

ประกาศใช้แล้ว ปรากฏว่ามีข้อความเกี่ยวกับเรื่องแรงงานที่สำคัญ 2 มาตรา คือ มาตรา 44 และมาตรา 212 โดยเฉพาะมาตรา 212 บัญญัติไว้ว่า “ศาลปกครองและศาลในสาขาแรงงาน จะตั้งขึ้น ได้ก็แต่โดยพระราชบัญญัติ ฯลฯ”

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น นายจ้างและลูกจ้างที่ไม่อาจจะตกลงกันได้เอง รัฐจึงได้กำหนดวิธีการระงับข้อพิพาทให้เป็นไปตามขั้นตอน โดยมีระบบเพื่อรักษาความสงบในทางอุตสาหกรรม มีวิธีการไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาด นอกจากนี้ยังมีมาตรการที่สำคัญที่สุดอีกอย่างหนึ่งที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานในขั้นสุดท้ายและผูกพันคู่กรณีที่เกี่ยวข้องคือ การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน ประเทศไทยได้ยอมรับว่าควรต้องมีศาลแรงงานเป็นศาลพิเศษ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยคดีแรงงานโดยตรง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2517 ดังที่กล่าวมาข้างต้น

หลังจากนั้นไม่นาน นิติกรรมแรงงานก็ได้มีการร่างกฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานขึ้น โดยมีหลักการสำคัญ 2 – 3 ประการ คือ การพิจารณาคดีในศาลแรงงานให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เช่น ศาลมีอำนาจเรียกจำเลยทางโทรศัพท์ได้ ศาลเดินทางไปพิจารณาคดีที่เกิดเหตุได้ การสืบพยานและการตัดสินคดีให้กระทำโดยรวดเร็ว ผู้พิพากษาศาลแรงงาน (ตุลาการ) ประกอบด้วยผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาศาลฎีกาหรือผู้ที่สอบคัดเลือกได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกตามที่กำหนดในกฎหมาย แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้เชี่ยวชาญในด้านกฎหมาย เศรษฐกิจ และสังคม นอกจากนี้ก็ให้มีผู้พิพากษาสมทบ (ตุลาการสมทบ) ทั้งนายจ้างและลูกจ้างด้วย เมื่อร่างเสร็จได้มอบให้สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติคนหนึ่งไปดำเนินการทางสภา เพื่อให้มีการออกกฎหมายนี้ต่อไป แต่ปรากฏว่าไม่ประสบผลสำเร็จ

ในระยะเวลาต่อมา สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้รับมอบหมายให้ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานออกม่อีกฉบับหนึ่ง โดยหลักการสำคัญไม่ต่างกับร่างของกรมแรงงานมากนัก และเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2517 แล้ว ในปีถัดมาก็ได้มีการออกกฎหมายแรงงานสำคัญฉบับหนึ่งประกาศใช้บังคับคือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งมีบทบัญญัติกำหนดให้นายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องนำคดีไปสู่ศาลแรงงาน ตัวอย่างเช่น ในมาตรา 50, 51, 52, 59, 74,

83, 91 และมาตรา 107 เป็นต้น ซึ่งเป็นเหตุให้มีการเรียกร้องให้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นทั่วไป ทั้งในหน้าหนังสือพิมพ์ ในการชุมนุม และการสัมมนาต่าง ๆ ด้วย

ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 กระทรวงยุติธรรมได้พิจารณากร่างกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงานขึ้น ตามมติคณะรัฐมนตรีในสมัยนั้น โดยมีคณะกรรมการกร่าง 15 คน เมื่อกร่างเสร็จแล้วก็ได้เสนอต่อกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมเสนอต่อคณะรัฐมนตรี คณะรัฐมนตรีลงมติรับหลักการ และเมื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาแล้ว คณะรัฐมนตรีก็เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และในที่สุดสภานิติบัญญัติแห่งชาติก็เห็นชอบและให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522” มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ.2522 เป็นต้นมา (ซึ่งเป็นวันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2522)

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ ปรากฏตามหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่า “เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือโดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้ง ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้”

สำหรับผู้ที่มิใช่อำนาจหน้าที่ ในการรักษาการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ซึ่งรวมถึง การออกกฎกระทรวง เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าว นั้น มาตรา 4 ของพระราชบัญญัติฉบับนี้ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรี

ว่าการกระทรวงยุติธรรมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติในกฎหมายแล้ว ในส่วนที่เกี่ยวกับงานศาลแรงงานทั้งหมด เป็นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และในส่วนที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง หรือการให้ได้มาซึ่งบัญชีรายชื่อผู้พิพากษาสมทบเป็นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย¹⁹

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 10 บัญญัติว่า

“ให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม และให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ศาลแรงงานโดยอนุโลม”

เมื่อกฎหมายกำหนดให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม (เช่นเดียวกับศาลยุติธรรมทั่วไป) กระทรวงยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายดังกล่าว ก็ได้ดำเนินการจนเปิดทำการศาลแรงงานขึ้นเป็นแห่งแรก เมื่อวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 ณ อาคารเลขที่ 404 ถนนพระรามที่ 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

2.3 แนวคิดการระงับข้อพิพาทแรงงาน²⁰

ลักษณะโดยทั่วไปของข้อพิพาทแรงงาน โดยสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม นายจ้างและลูกจ้าง มีความแตกต่างในด้านสถานะ ความต้องการในเรื่องสิทธิ และผลประโยชน์ ความมีศักดิ์ศรีที่แตกต่างกัน ลูกจ้างจึงเกิดการเรียกร้องและความต้องการทั้งสิทธิและผลประโยชน์จากนายจ้าง

¹⁹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน หน่วยที่ 7-15. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2533, หน้า 835 - 836.

²⁰ เกษมสันต์ วิลาวรรณ. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2530, หน้า 595.

ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Disputes) ในความหมายทางสากลหมายถึง ข้อขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นในวงการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ ข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างรวมทั้งองค์กรของทั้งสองฝ่ายด้วย

ประเภทข้อพิพาทแรงงาน แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.3.1 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute) และ

2.3.2 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interest Dispute)

2.3.1 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ หมายถึงข้อขัดแย้งในสิทธิ (Conflicts of Right) ซึ่งได้แก่ข้อขัดแย้งในเรื่องพิพาทว่าใครจะมีสิทธิในเรื่องนั้น ๆ คือกว่ากัน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ข้อพิพาททางกฎหมาย (Legal disputes) สิทธิดังกล่าวอาจ เกิดมาจาก

2.3.1.1 บทบัญญัติของกฎหมาย โดยลักษณะกฎหมายจะกำหนดสิทธิ และหน้าที่ของบุคคลใดไว้ บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน คือ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่น กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายว่าด้วยการเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน เป็นต้น กฎหมายดังกล่าวจะให้สิทธิ แก่นายจ้างและลูกจ้าง

2.3.1.2 สัญญาจ้างแรงงาน ในสัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้าง และลูกจ้าง ร่วมกันตกลงไว้ก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้างและลูกจ้าง

2.3.1.3 ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย และย่อมมีผลผูกพันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ก่อให้เกิดสิทธิแก่ ทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน

2.3.1.4 ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining agreement) หมายถึงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้น ระหว่างนายจ้างกับกลุ่มของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ระเบียบการปฏิบัติในการที่ ลูกจ้างทำงาน หรือสัญญาเกี่ยวกับจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน ใน

ต่างประเทศข้อตกลง หรือสัญญาเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่ลูกจ้างได้รับและก่อให้เกิดสิทธิ และหน้าที่ต่างๆระหว่างกันในการทำงาน หากฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามหน้าที่อีกฝ่ายหนึ่ง สามารถเรียกร้องทวงถามได้อีกก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น

ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ ในแนวความคิดนักวิชาการทางด้านแรงงาน ในต่างประเทศอาจแบ่งออกเป็นหลายประเภทและหลายชื่อ เช่น

1.) ข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน (Grievances) หมายถึงการกระทำใด ๆ ของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน โดยเฉพาะเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิบางอย่าง เช่น การกระทำที่ฝ่าฝืนต่อข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง การกระทำที่ขัดต่อข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน การกระทำที่ขัดต่อการปฏิบัติต่อกันที่เคยผ่านมา

2.) ข้อพิพาทในเรื่องการรับรองสหภาพแรงงาน (Recognition Disputes) หมายถึงข้อขัดแย้งในเรื่องสิทธิที่จะได้รับการรับรองของสหภาพแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นในกรณีที่นายจ้าง ไม่ยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง หรือกรณีที่มีสหภาพแรงงานหลายแห่ง ได้แย่งกันเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรองของลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่ง ตามกฎหมายแรงงานของบางประเทศที่ได้บัญญัติไว้ เช่น บทบัญญัติเรื่องแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ค.ศ. 1965 ของประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

3.) การกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair labour practices) หมายถึงข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการกระทำอันไม่สมควรทางด้านแรงงาน ซึ่งเป็นการเอาัดเอาเปรียบกัน เช่น นายจ้างปฏิเสธไม่ยอมเจรจากับสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนโดยชอบของลูกจ้าง หรือกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างที่ก่อตั้งสหภาพแรงงาน เป็นต้น กฎหมายด้านแรงงานที่ได้บัญญัติการกระทำเช่นนี้ไว้ คือ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ เช่นของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศญี่ปุ่น และประเทศไทย

2.3.2 ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ หมายถึงข้อขัดแย้งในเรื่องการเรียกร้องให้ได้มาหรือการรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ (Interest) โดยทั้งสองฝ่ายไม่มีภาระหน้าที่ตามกฎหมาย หรือตามสัญญาใด ๆ ที่จะต้องให้ต่อกัน แต่เป็นการต่อรอง

เพื่อแบ่งผลประโยชน์ระหว่างกัน ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์จึงเกิดขึ้นจากการเรียกร้อง หรือจากการเสนอร่วมเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงาน หรือผู้แทนลูกจ้าง กับนายจ้าง

โดยสรุป ข้อแตกต่างที่สำคัญของข้อพิพาทแรงงานทั้งสองประเภท คือ ข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ อาศัยมูลฐานมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือสัญญา ส่วนข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์ อาศัยมูลฐานมาจากความต้องการของฝ่ายหนึ่ง และอีกฝ่ายปฏิเสธหรือไม่ยินยอมให้ตามที่อีกฝ่ายหนึ่งร้องขอ

2.4 วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน

การแบ่งประเภทของข้อพิพาทแรงงาน จะมีประโยชน์ในการพิจารณาทางระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นว่า จะใช้วิธีการใดจึงจะเหมาะสม ทั้งยังมีประโยชน์ในการวินิจฉัยเรื่องอื่น ๆ ด้วย เช่นวินิจฉัยว่าข้อพิพาทแรงงานนั้นสามารถนำไปฟ้องต่อศาลแรงงานได้หรือไม่

วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานตามแนวทางสากล²¹

วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่ใช้กันในทางสากลนั้น มีอยู่หลายวิธีการ ตั้งแต่วิธีการหารือกันอย่างสงบไปจนถึงวิธีการบังคับให้ยอมตกลง ซึ่งได้แก่การประชุมหาข้อยุติ การค้นหาและแสดงข้อเท็จจริง(Fact finding)การไกล่เกลี่ยหรือประนีประนอม การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจ การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยการบังคับ การเสนอข้อพิพาทแรงงานต่อศาลโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง จนถึงการปิดงาน และการนัดหยุดงาน แต่วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานที่นิยมและนำมาใช้เป็นส่วนใหญ่ในประเทศต่างๆ ทั่วโลกก็คือ การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะ (Recommendation) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 92 ซึ่งกำหนดเป็นข้อเสนอให้ประเทศสมาชิก ใช้วิธีการไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดโดยสมัครใจในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

²¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 602.

วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยระบบสากลมี 2 วิธี คือ

1. การไกล่เกลี่ย (Conciliation) เป็นวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยมี
คนกลางเข้าช่วยเหลือ หรือเป็นผู้ช่วยให้ทั้งสองฝ่ายซึ่งกำลังพิพาทกันอยู่ได้ปรองดอง
เจรจา และทำความเข้าใจกัน แนะนำให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน การ
ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจำเป็นต้องมีคนกลางเสมอไป เพื่อมีหน้าที่ที่จะช่วยให้คู่
พิพาทแรงงานได้ตกลงด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจตกลงกันได้เพราะข้อ
เสนอแนะของคนกลาง หรือตกลงกันได้เนื่องจากการต่อรองที่มีคนกลางช่วยเหลือ
สนับสนุน ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรองที่เกิดขึ้นจากการ
ไกล่เกลี่ย จึงเป็นข้อตกลงหรือสัญญาที่ศักดิ์สิทธิ์ซึ่งคู่กรณีพอใจและยอมรับปฏิบัติกัน
มากที่สุด รองจากข้อตกลงหรือสัญญาที่เกิดจากการเจรจาต่อรองกันเอง

2. การชี้ขาด (Arbitration) หรือที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่า การใช้อนุญาโตตุลาการ
คือการมอบหมายข้อพิพาทแรงงานให้คนกลาง ซึ่งอาจเป็นบุคคลคนเดียว หรือคณะ
บุคคล พิจารณาชี้ขาดว่าคู่กรณีจะปฏิบัติอย่างไรในเรื่องที่พิพาทกันอยู่นั้น โดยทั้งสอง
ฝ่ายต่างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น การชี้ขาดเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทที่มักนำ
มาใช้หลังจากการไกล่เกลี่ยไม่ประสบผลสำเร็จ การใช้อนุญาโตตุลาการจึงเป็นวิธีขั้น
สุดท้ายโดยแบบสมัครใจ คู่กรณีจะตกลงกันส่งเรื่องไปให้อนุญาโตตุลาการเป็นผู้วินิจฉัย
ชี้ขาด คำตัดสินของอนุญาโตตุลาการถือเป็นที่สุด

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานยังแบ่งออกได้เป็น 3 แบบ คือ

- 2.1) การชี้ขาดโดยสมัครใจ
- 2.2) การชี้ขาดโดยการบังคับ
- 2.3) การชี้ขาดโดยศาล

2.1) การชี้ขาดโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration) หมายถึงคู่กรณี
พิพาทสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงาน และเพื่อ
จะได้ขอยุติจากผู้ชี้ขาดไปปฏิบัติต่อไป คำชี้ขาดถือว่าเป็นที่สุดและมีผลผูกพัน (Final

and binding) ให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามการชี้ขาดโดยสมัครใจ ส่วนมากมักจะใช้กับข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิเท่านั้น

2.2) การชี้ขาดโดยการบังคับ (Compulsory Arbitration) หมายถึงคู่กรณีพิพาทถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาด โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงาน มิให้มีการปิดงานหรือนัดหยุดงานในสถานประกอบการ โดยมีกฎหมายหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทแรงงานนั้นเข้าสู่การชี้ขาดของบุคคล หรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้ และกำหนดให้คู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น การชี้ขาดโดยการบังคับมักจะใช้ในกรณีการระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์เป็นส่วนใหญ่

2.3) การชี้ขาดโดยศาล เป็นเรื่องที่คู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดสมัครใจนำข้อพิพาทไปสู่องค์กรที่ทำหน้าที่ตัดสินชี้ขาด ซึ่งบางประเทศเรียกว่า ศาลแรงงาน (Labour Courts) บางประเทศเรียกว่า ศาลอุตสาหกรรม (Industry Courts) เมื่อศาลได้รับข้อพิพาทแรงงานไว้พิจารณา ก็เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาล มีการดำเนินกระบวนการพิจารณาเพื่อหาข้อเท็จจริงจากทุกฝ่ายที่นำมาสู่ความยุติธรรม และจนกระทั่งมีคำพิพากษา และมีอำนาจในการบังคับให้ฝ่ายที่แพ้ต้องปฏิบัติตามคำพิพากษา การชี้ขาดในรูปแบบนี้จึงเป็นการชี้ขาดทั้งโดยสมัครใจ และโดยบังคับ

วิธีการระงับข้อพิพาทตามแนวทางประเทศไทย²²

การระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายไทย โดยถือบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ได้กำหนดให้มีการระงับข้อพิพาทแรงงาน คือ

- (1) การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการไกล่เกลี่ย โดยพนักงานประนอมข้อพิพาท
- (2) การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาด โดยแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน

²² เรื่องเดียวกัน, หน้า 616.

- (3) การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาด โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- (4) การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยคณะบุคคลตามที่รัฐมนตรีกำหนด หรือแต่งตั้ง หรือ
- (5) การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดโดยศาลแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงาน กรณีที่ 1, 3 และ 4 กระทำโดยฝ่ายบริหารของรัฐเท่านั้น ส่วนกรณีที่ 2 กระทำโดยคู่กรณีตกลงกันเองเลือกบุคคลหนึ่งหรือหลายคนทำการชี้ขาด ส่วนกรณีที่ 5 เป็นกรณีที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำปัญหาข้อพิพาทแรงงานขึ้นสู่ศาลแรงงาน

ระบบการระงับข้อพิพาทแรงงานตามแนวทางประเทศไทย มี 2 ระบบ คือ

1. ระบบฝ่ายบริหาร
2. ระบบฝ่ายตุลาการ

1. ระบบฝ่ายบริหาร โดยอำนาจแห่งกฎหมายมีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และให้อำนาจในการปฏิบัติตามกฎหมายในฐานะเป็นตัวแทนฝ่ายบริหารของรัฐ อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และกรณีมีประกาศใช้กฎอัยการศึกตามกฎหมายว่าด้วยกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารราชการ ในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในกรณีที่ประเทศประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ได้กำหนดให้มีการระงับข้อพิพาทไว้ 4 วิธี คือ

- 1.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีการไกล่เกลี่ย โดยพนักงานประนอมข้อพิพาท
- 1.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีการชี้ขาด โดยแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
- 1.3 การระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีการชี้ขาด โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- 1.4 การระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีการชี้ขาด โดยคณะบุคคลตามที่รัฐมนตรีกำหนด หรือแต่งตั้ง

2. ระบบฝ่ายตุลาการ การระงับข้อพิพาทโดยระบบตุลาการ คือวิธีการทางศาลแรงงาน เป็นวิธีการสมัครใจของคู่กรณี มีการนำคดีขึ้นฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลางเพื่อให้ศาลแรงงานเป็นผู้วินิจฉัย ศาลแรงงานกลางเป็นสถานที่ให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เมื่อคู่กรณีมีปัญหาทางด้านแรงงาน คู่กรณีก็จะนำคดีมาสู่ศาลเพื่อขออำนาจและบารมีศาลเป็นที่พึ่ง ในการเรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ คู่ความส่วนมากคือลูกจ้าง ใช้สิทธิทางศาลแรงงานกลางในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เมื่อศาลแรงงานกลางได้รับข้อพิพาท ก็จะดำเนินกระบวนการพิจารณาและระงับข้อพิพาทแรงงานด้วยการไกล่เกลี่ยคู่กรณีทั้งสองฝ่าย หากตกลงกันได้ก็เป็นอันยุติ หากตกลงกันไม่ได้ก็จะดำเนินกระบวนการพิจารณาพิพากษาคดี หากคดีใดที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทแรงงาน ศาลแรงงานจะไม่รับพิจารณาคดี และมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ

2.5 การยุติข้อพิพาท

โดยทั่วไประบบการยุติข้อพิพาทนั้น จะมีการยุติข้อพิพาทโดยคู่กรณีเอง การยุติข้อพิพาทโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และการยุติข้อพิพาทโดยศาล

ระบบการยุติข้อพิพาทโดยคู่กรณีเอง เป็นหลักการแรงงานสัมพันธ์โดยทั่วไปที่มุ่งหวังจะให้คู่กรณียุติข้อพิพาทกันเอง เนื่องจากคนรู้ถึงข้อเท็จจริงที่พิพาทกันเป็นอย่างดี ซึ่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดหลักการไว้ คือ เป็นระบบการเจรจาต่อรอง โดยหากคู่กรณีมีความประสงค์จะต้องการสิทธิและผลประโยชน์มากกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามที่กระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ก็อาจที่จะเจรจาต่อรองได้ โดยการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือหากมีข้อตกลงดังกล่าวอยู่แล้ว ก็อาจที่จะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงข้อตกลงดังกล่าวอีกได้ด้วย โดยรัฐเป็นผู้กำหนดถึงผู้มีอำนาจยื่นข้อเรียกร้อง วิธีการยื่นข้อเรียกร้อง ตลอดจนผลของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการบังคับใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อให้เกิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม รวมทั้งมีบทกำหนดโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างอีกด้วย

แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการเจรจาต่อรองร่วมกัน กฎหมายมิได้กำหนดถึงรายละเอียดและวิธีการเกี่ยวกับการเจรจาเอาไว้ เนื่องจากต้องการให้เป็นความประสงค์ของคู่กรณีเองที่จะกำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการเจรจากันเองโดยตรง รัฐเพียงแต่มีมาตรการควบคุมถึงผลและวิธีการใช้บังคับเท่านั้น อันเป็นหลักการพื้นฐานของคู่กรณีในเรื่องเสรีภาพในการกระทำสัญญา และรัฐก็อาจเข้ามาเกี่ยวข้องได้โดยหากไม่มีการเจรจากันภายในกำหนดเวลา 3 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้องแล้ว หรือมีการเจรจากันแล้วแต่ไม่อาจตกลงกันได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม ก็ให้ถือว่าได้มีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะเข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกันภายในกำหนด 5 วัน ซึ่งพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานนี้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะดำเนินการยุติข้อพิพาทแรงงาน โดยเป็นแต่เพียงผู้แนะนำ เป็นบุคคลที่สามที่ไม่มีส่วนได้เสียที่เป็นกลาง เพื่อให้คู่กรณีตกลงกันเองโดยสมัครใจ ซึ่งถ้าหากไม่อาจตกลงกันได้แล้วก็ถือว่าเป็นข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ คู่กรณีอาจตกลงกันตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือนายจ้างจะปิดงานหรือลูกจ้างจะนัดหยุดงานก็ได้ ซึ่งการนัดหยุดงานนั้น เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างที่รับรองกันโดยทั่วไป เป็นการกระทำทางเศรษฐกิจที่บีบบังคับนายจ้างโดยตรง²³

นอกจากนี้ ในระบบการยุติข้อพิพาทโดยคู่กรณีเองนั้น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดหลักการไว้อีกคือ ระบบชี้ขาดส่วนบุคคล การที่คู่กรณีตกลงกันแต่งตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ก็เนื่องจากไม่ประสงค์ที่จะใช้วิธีการบีบบังคับทางเศรษฐกิจแก่คู่กรณีซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ตน ดังนั้นผู้ชี้ขาดก็อาจเป็นบุคคลคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ ซึ่งเป็นรูปของคณะผู้ชี้ขาดที่คู่กรณีสมัครใจตกลงกันแต่งตั้ง โดยผู้ชี้ขาดนี้เป็นเพียงบุคคลที่สามที่ไม่มีส่วนได้เสียที่เป็นกลางเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน โดยมีอำนาจมากกว่าพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานซึ่งเป็นแต่เพียงผู้แนะนำเท่านั้น แต่ผู้ชี้ขาดมีอำนาจทำคำชี้ขาดเป็นหนังสือเพื่อ

²³ ธีระพงษ์ จิระภาค. “การยุติข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2528 , หน้า 135.

ยุติข้อพิพาทแรงงาน โดยมีการสอบสวนแสวงหาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยเปิดโอกาสให้คู่กรณีชี้แจงแถลงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบได้ ซึ่งความสำเร็จของระบบนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ชี้ขาด ตลอดจนการยอมรับนับถือจากคู่กรณีโดยตรง

ส่วนระบบการยุติข้อพิพาทโดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ หากมีข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ในกิจการ ที่มุ่งหวังเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของสาธารณชน หากให้มีการนัดหยุดงานหรือปิดงานก็จะกระทบกระเทือนถึงความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐจึงกำหนดให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด ซึ่งเป็นการบังคับคู่กรณีเป็นระบบการชี้ขาดโดยบังคับ หรือในกรณีที่ประเทศตกอยู่ในภาวะประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ก็เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ที่จะส่งเรื่องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ชี้ขาด ทั้งนี้ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นคณะบุคคลที่เป็นรูปแบบไตรภาคี เป็นองค์กรของฝ่ายบริหารที่มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด ใช้อำนาจถึงตุลาการ มีอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด ถือว่าเป็นการแทรกแซงของรัฐโดยตรง เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงาน โดยห้ามคู่กรณีใช้วิถีทางทางเศรษฐกิจบีบบังคับซึ่งกันและกัน โดยหากชี้ขาดไปแล้วคู่กรณีจำต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนมีบทลงโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อจุดมุ่งหมายที่จะรักษาความสงบในวงงานอุตสาหกรรมนั่นเอง และเป็นการปกป้องผลประโยชน์ของสาธารณชนมิให้ถูกกระทบกระเทือน เท่ากับเป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพในการทำสัญญาของคู่กรณี โดยรัฐเป็นผู้เพิ่มอำนาจในการแทรกแซงแก้การยุติข้อพิพาทโดยตรง

สำหรับระบบการยุติข้อพิพาทโดยศาล ศาลนั้นเป็นสถาบันที่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคล เป็นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาวินิจฉัยคดีทั้งปวง เป็นที่พึ่งแหล่งสุดท้ายของประชาชน ดังนั้นหากคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ซึ่งเป็นฝ่ายบริหารมีคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานเป็นประการใดแล้ว แม้กฎหมายจะบัญญัติให้ถึงที่สุดก็ตาม ศาลยุติธรรมก็ตีความบทกฎหมายอาศัยหลักที่ว่าเป็นการถึงที่สุด ฝ่ายบริหารเท่านั้น ไม่ห้ามศาลยุติธรรมที่จะพิจารณาวินิจฉัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่งซึ่งเป็นการตีความกฎหมาย เพื่อคุ้มครองคู่กรณีโดยตรง มุ่งหวังให้คู่กรณีได้รับความยุติธรรมที่ถูกต้องแท้จริงตามบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแต่เดิมในประเทศไทย หากคู่กรณีไม่พอใจคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แล้ว

ก็อาจนำคดีมาฟ้องร้องยังศาลยุติธรรมธรรมดาได้ แต่ต่อมาก็มีแนวความคิดว่าการพิจารณาในศาลยุติธรรมนั้นมีระเบียบวิธีการยุ่งยาก ซับซ้อน มีหลักวิธีพิจารณาที่เข้าใจยาก ทำให้การดำเนินคดีล่าช้า ไม่เป็นธรรม ไม่รวดเร็ว จึงได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานขึ้นในประเทศไทยโดยมีหลักการที่เป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความเป็นอริต่อกัน²⁴

²⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 136 – 137.

บทที่ 3

ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงาน ในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

ในบทที่ 3 นี้ จะกล่าวถึงศาลแรงงาน และการดำเนินคดีแรงงานในต่างประเทศ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับประเทศไทย เพื่อให้เห็นถึงข้อที่เหมือนหรือแตกต่างกัน ศาลแรงงานในต่างประเทศที่เห็นว่าน่าสนใจ และได้นำมาศึกษามีอยู่ 3 ประเทศ คือ ศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อิสราเอล และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ศาลแรงงานของทั้ง 3 ประเทศดังกล่าว มีระบบของศาลที่ดี มีกฎหมายที่กำหนดคุณสมบัติและวุฒิการศึกษาของผู้พิพากษาสมทบไว้อย่างชัดเจน คู่ความต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมในการนำคดีขึ้นสู่ศาลแต่ก็เป็นจำนวนเล็กน้อย มีขั้นตอนในการลดคดีที่จะเข้าสู่ศาล คู่ความมีสิทธิอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลได้ทั้งปัญหาข้อกฎหมายและปัญหาข้อเท็จจริง รวมทั้งอำนาจการพิจารณาของศาลแรงงานก็มีอำนาจพิจารณาคดีได้กว้างกว่าของไทย ซึ่งที่กล่าวมานี้ล้วนแต่เป็นเรื่องที่แตกต่างกับศาลแรงงานของไทยที่ผู้เขียนเห็นว่าเป็นเรื่องที่น่าศึกษาอย่างยิ่ง และอาจนำมาเป็นแบบอย่างในการปรับปรุงศาลแรงงานไทยในอนาคต

3.1 ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

ศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ได้ประสบความสำเร็จในการรักษาความสงบและประสานประโยชน์ปกป้องความสงบสุขทางสังคม โดยศาลแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการจัดรูปแบบทางสังคม โดยพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทของปัจเจกชนทั้งหมด และข้อพิพาทรวมกลุ่มโดยมาก ศาลแรงงานได้จัดตั้งขึ้น ตั้งแต่ปีค.ศ.1926 (พ.ศ.2469) ในสมัยของลัทธินาซีนิยม (National Socialism) ต่อมาได้มีการยกเลิกไป ระยะเวลาในปี ค.ศ.1945 (พ.ศ.2488) แต่ต่อมาก็ได้มีการจัดตั้งขึ้นใหม่อีก โดยมีฐานะทางกฎหมายดำเนินการเป็นไปตามพระราชบัญญัติศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ ปีค.ศ.1953

(พ.ศ.2496) (Federal Labour Courts Act of 1953) ซึ่งได้แก้ไขปรับปรุงมาจากพระราชบัญญัติศาลแรงงานปีค.ศ.1926 (พ.ศ.2469) ของสมัยสาธารณรัฐไวน์มาร์ (Weimar Republic)

ประวัติของศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เริ่มมีมาก่อนปี ค.ศ.1926 (พ.ศ.2469) กล่าวคือในปี ค.ศ.1815 (พ.ศ.2358) เมื่อรัฐปรัสเซีย (Prussia) ได้ยอมรับจังหวัด Rhine จากประเทศฝรั่งเศส และยอมรับการจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศฝรั่งเศสคือ Conseils de prud' hommes หรืออาจจะย้อนหลังไปพิจารณาถึงศาลอุตสาหกรรมที่เมืองเบอร์ลินในปี ค.ศ.1792 (พ.ศ.2335) (Berlin factory Court) ซึ่งเป็นแบบอย่างของศาลแรงงาน อย่างไรก็ตามการจัดตั้งศาลอุตสาหกรรม (Industrial Courts) ในปี ค.ศ. 1926 (พ.ศ.2469) และการจัดตั้งศาลพาณิชย์ (Commercial Courts) ในปี ค.ศ.1904 (พ.ศ.2447) ซึ่งศาลเหล่านี้ก็เป็นศาลในระบบไตรภาคี ประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพที่เป็นคนกลางผู้ไม่มีส่วนได้เสีย แต่ก็มีแตกต่างจากศาลแรงงานในปัจจุบัน โดยสามารถยุติข้อพิพาท เฉพาะของลูกจ้างในโรงงาน และเสมียนคนงาน ในกิจการพาณิชย์กรรม และ คนฝึกหัดงาน¹

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีระบบศาลแตกต่างไปจากระบบศาลยุติธรรมของประเทศไทย กล่าวคือมีศาลพิเศษเป็นเอกเทศไปจากศาลยุติธรรม และศาลรัฐธรรมนูญ ได้แก่ศาลปกครอง ศาลภาษีอากร ศาลสังคมและศาลแรงงาน คดีความที่พิพาทเกี่ยวกับเรื่องแรงงานจะมีศาลแรงงาน ซึ่งเป็นศาลพิเศษรับพิจารณาพิพากษา โดยมีผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบ มาจากฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างนั่งพิจารณาในทุกชั้นศาล วิธีพิจารณาคดีแรงงานมีลักษณะง่าย และประหยัดกว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแพ่ง

ตามกฎหมายว่าด้วยศาลแรงงาน ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 23 ธันวาคม ค.ศ.1926 (พ.ศ.2469) และมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 กรกฎาคม ค.ศ.1927 (พ.ศ.2470) มีหลักการ

¹ Thilo Ramm. "Labor Court and Grievance Settlement in West Germany."

สำคัญ 4 ประการ คือ²

(1) อำนาจหน้าที่ของศาลแรงงานให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทั้งหมด ไม่เฉพาะแต่ลูกจ้างอุตสาหกรรม และพาณิชย์กรรมเท่านั้น และพิจารณาข้อพิพาทแรงงานทั้งหมดไม่เฉพาะแต่ข้อพิพาทเกี่ยวกับความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน

(2) ศาลแรงงานต้องจัดตั้งขึ้น ให้มีเขตอำนาจคลุมทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร ไม่ใช่มีเขตอำนาจเฉพาะเมืองใหญ่ๆ เช่นที่ศาลอุตสาหกรรมมีอยู่แต่เดิม

(3) การพิจารณาพิพากษาคดีทุกระดับ ต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างจำนวนเท่ากัน มิใช่มีเฉพาะศาลชั้นต้นเช่นที่มีอยู่เดิม

(4) ต้องมีศาลแรงงานสูงสุดของรัฐ เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นบรรทัดฐานในแนวเดียวกัน

ศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เป็นศาลพิเศษมีลักษณะโครงสร้างที่ไม่ซับซ้อน และมีความชัดเจน มี 3 ชั้นศาล คือ

1. ศาลแรงงานชั้นต้น (Die Arbeitsgerichte) องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานชั้นต้นนี้ประกอบด้วยประธาน 1 คน และผู้พิพากษาสมทบ 2 คน แต่สำหรับข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้างที่สำคัญ องค์คณะผู้พิพากษาประกอบด้วยประธาน 1 คน และผู้พิพากษาสมทบอีก 4 คน ตามมาตรา 16 ของกฎหมายศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน (ArbGG - Arbeitsgerichtgesetz หรือ Section 16 German the Labour Act 1979) ประธานขององค์คณะผู้พิพากษา จะต้องเป็นผู้พิพากษาอาชีพและมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลยุติธรรม ส่วนผู้พิพากษาสมทบจะได้รับ

²ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ศาลแรงงาน.” ในหัวข้อศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน.เอกสารเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์ พ.ศ. 2522 , หน้า 9-10 .

การเรียกตัวและแต่งตั้งจากสมาคมลูกจ้าง และสมาคมนายจ้าง โดยเจ้าหน้าที่แรงงานชั้นสูงของมลรัฐจะเป็นผู้เรียกตัว และเสนอให้ดำรงตำแหน่งวาระ 4 ปี (ตามมาตรา 35 ArbGG) ในองค์คณะหนึ่งจะต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน

2. ศาลแรงงานมลรัฐ (Die Landesarbeitsgerichte) ทำหน้าที่เป็นศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน ในคดีที่มีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 300 มาร์ค (1 มาร์คเยอรมัน ,เท่ากับ 19.29 บาท,อัตราแลกเปลี่ยนของธนาคารกรุงเทพ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543) ขึ้นไป³ แต่หลังจากได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติศาลแรงงานค.ศ.1953(Federal Labour Courts Act of 1953) ในวันที่ 2 กรกฎาคม พ.ศ.2522 ก็ได้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เร็วขึ้น โดยการเพิ่มมูลค่าของคดีที่สามารถอุทธรณ์ได้จากคดีที่มีทุนทรัพย์ ตั้งแต่ 300 มาร์คขึ้นไปเป็น 800 มาร์คขึ้นไป⁴ นอกจากนี้ยังอาจเป็นคดีที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานชั้นต้นรับรองให้อุทธรณ์ได้ เนื่องจากเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญ (มาตรา8, มาตรา 64 ArbGG) ศาลแรงงานมลรัฐมีองค์คณะเช่นเดียวกับองค์คณะของศาลแรงงานชั้นต้น ซึ่งอาจจะประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 คน หรือ 5 คน (ตามมาตรา 35 ArbGG) แล้วแต่กรณี และผู้พิพากษาสมทบจะต้องมาจากฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างฝ่ายละเท่า ๆ กัน

3. ศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ (Das Bundesarbeitsgericht) ทำหน้าที่เป็น

³ กมลชัย รัตนสกาววงศ์. “โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 9. มกราคม-มีนาคม 2533, หน้า 91-92.

⁴ Dirk Neumann. “In European Labor Courts : Industrial Action and Procedural Aspects.” **International Labour Organization** ed. Werner Blenk 1993, p. 81. ใน คงศักดิ์ บูรณะกุล. “การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาศาลแรงงาน.”วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2539, หน้า 98.

ศาลฎีกาคดีแรงงาน ตั้งอยู่ที่เมืองคัสเซล (Kassel) เรียกองค์คณะของศาลนี้ว่า Senate ประกอบด้วย ประธาน 1 คน ผู้พิพากษาอาชีพ 2 คน และผู้พิพากษาสมทบจากฝ่าย นายจ้าง และลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน (มาตรา 41 ArbGG) การแต่งตั้งผู้พิพากษาอาชีพของ ศาลแรงงานสหพันธ์รัฐซึ่งได้แก่ ประธานศาล ประธานองค์คณะ และผู้พิพากษา อาชีพนั้น เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคัดเลือกผู้พิพากษา (Richterwahlgsets) กล่าว คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้ร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 35 ปีบริบูรณ์ (มาตรา 42 ArbGG) ส่วนผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานสหพันธ์รัฐนี้ จะเรียกตัวโดยรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงานสหพันธ์รัฐ และจะอยู่ในตำแหน่งวาระละ 4 ปี (มาตรา 43 ArbGG) โดยเรียกจากรายชื่อที่สมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้างเสนอชื่อมา ศาล แรงงานสหพันธ์รัฐ จะจัดตั้งองค์คณะใหญ่ (Grosser Senates) ขึ้นพิจารณาคดีแรงงาน ในกรณีที่องค์คณะหนึ่งวินิจฉัยในข้อกฎหมายแตกต่างไปจากองค์คณะอื่นๆที่เคยวินิจฉัย ไว้ ซึ่งเป็นปัญหาข้อกฎหมายหลักที่สำคัญ และเป็นหลักพื้นฐานในการพัฒนาให้ คำพิพากษาเป็นแนวบรรทัดฐานเดียวกัน เรื่องแรงงานมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นในการพัฒนาให้คำพิพากษาเป็นแนวบรรทัดฐานเดียวกัน (มาตรา 43 ArbGG) จะ ต้องสร้างหลักกฎหมายให้ทันต่อเหตุการณ์ การวินิจฉัยคดีโดยองค์คณะใหญ่จึงมีความ จำเป็นมาก องค์คณะใหญ่ประกอบด้วย ประธานศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ ประธาน องค์คณะที่มีอาวุโสสูงสุด ผู้พิพากษาศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ 4 คน ผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 2 คน⁵

1.) องค์คณะของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เป็นระบบ 3 ฝ่าย (Tripartite) องค์ประกอบของศาลแรงงานต่าง ๆ ทั้งศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลสหพันธ์รัฐ มี

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 92-93.

ลักษณะเช่นเดียวกันทั้งหมด คือ องค์คณะหนึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งแยกออกได้ดังนี้

1.1) ผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาประจำในศาลแรงงานจะต้องมีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับผู้พิพากษาในศาลอื่นๆ ตามพระราชบัญญัติศาลแรงงาน The Labour Court Act ค.ศ. 1979 ซึ่งใช้บังคับกับผู้พิพากษาทั้งหมดกำหนดไว้ว่า ผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานต้องผ่านการสอบวิชากฎหมายทั้ง 2 ครั้ง ครั้งแรก คือการสอบหลังจากได้ศึกษาวิชากฎหมายมาแล้วอย่างน้อย 3 ปีครึ่งในมหาวิทยาลัย ครั้งที่สอง คือการสอบหลังจากอบรม โดยที่การอบรมนี้ได้รับการควบคุมอย่างใกล้ชิดให้ได้มาตรฐานเดียวกัน และเป็นการอบรมในศาลและองค์การบริหาร ซึ่งรวมทั้งการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับปัญหาแรงงานเป็นเวลา 2 เดือน และหลังจากทดลองงานแล้วเป็นเวลา 4 ปี ผู้พิพากษาประจำ จะได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่พิเศษของรัฐ และอยู่ในตำแหน่งจนตลอดชีวิต แต่ก่อนที่ผู้พิพากษาจะเป็นเจ้าหน้าที่พิเศษของรัฐนั้น อาจจะถูกปลดได้โดยไม่ต้องมีเหตุผล ถ้าปรากฏว่าไม่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือปฏิเสธการอยู่ในตำแหน่งตลอดชีวิต⁶

1.2) ผู้พิพากษาสมทบ

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานชั้นต้น และศาลแรงงานมลรัฐ (ชั้นอุทธรณ์) ประกอบไปด้วยผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง โดยมีสมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานเป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่สมควรทำหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ ไปยังรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน⁷

⁶Thilo Ramm. "Labor Court and Grievance Settlement in West Germany." in *Labor Courts Grievance Settlement in Western Europe*. p.100. ใน ลาวัลย์ หอนพรัตน์. "องค์ประกอบและอำนาจขององค์คณะในศาลแรงงาน." วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524 , หน้า 91.

⁷ Section 20 German The Labor Court Act 1979.

สำหรับผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ(ชั้นฎีกา)นั้นแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งทั้งหมด ถูกเสนอชื่อโดยสหภาพแรงงาน หรือสมาคมลูกจ้างอิสระ สมาคมนายจ้าง หรือสมาคมองค์กรสาธารณะ⁸

คุณสมบัติผู้พิพากษาสมทบ

1. มีอายุ 25 ปีบริบูรณ์ ในศาลชั้นต้น และศาลอุทธรณ์ ส่วนในศาลสหพันธ์รัฐต้องมีอายุอย่างน้อย 30 ปี และเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นมาอย่างน้อย 4 ปี
2. ไม่เป็นบุคคลซึ่ง
 - (1) ศาลสั่งห้ามดำรงตำแหน่งเกี่ยวกับงานสาธารณะ
 - (2) ถูกตัดสิทธิลงโทษเกิน 6 เดือน สำหรับความผิดซึ่งกระทำโดยเจตนา
 - (3) ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิด และการกระทำผิดนั้นอาจมีผลให้ถูกห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งในงานด้านสาธารณะ
 - (4) ศาลสั่งจำกัดอำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สินของตน
 - (5) ไม่มีสิทธิเลือกตั้งที่เกี่ยวกับสภาสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน
 - (6) เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของแรงงานท้องถิ่น
 - (7) ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลที่สูงกว่า
 - (8) ไม่เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้างในเวลาเดียวกัน
 - (9) เป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมากกว่า 1 ศาล⁹

⁸ Thilo Ramm. "Labor Court and Grievance Settlement in West Germany." in **Labor Courts Grievance Settlement in Western Europe**. 1971, p.101.

⁹ Section 21 German The Labor Court Act 1979.

3. บุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง

คือ

- (1) เป็นผู้แทนของห้างหุ้นส่วน
- (2) ประธาน หรือผู้จัดการกิจการ หรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอำนาจจ้างคนได้ รวมทั้งผู้มีอำนาจทำการแทนด้วย
- (3) ข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
- (4) สมาชิกและคนงานที่ได้รับเงินเดือนของสมาคมนายจ้างและสมาชิกของคณะกรรมการบริหาร ที่มีอำนาจทำการแทนตามระเบียบข้อบังคับ หรือตามหนังสือมอบอำนาจ

นายจ้างสามารถมีสิทธิได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง แม้ว่าบางช่วงจะไม่ได้จ้างคนงานเลย

4. บุคคลที่มีคุณสมบัติ ที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง

คือ

(1) เป็นสมาชิก หรือคนงาน หรือลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนของสหภาพแรงงาน และสมาคมแรงงานเป็นอิสระ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในด้านสังคม หรือด้านการทำงาน และสมาชิกคณะกรรมการบริหาร ผู้มีอำนาจที่จะทำการแทนสหภาพแรงงาน ตามกฎระเบียบข้อบังคับ หรือตามหนังสือรับมอบอำนาจ¹⁰

(2) เป็นลูกจ้าง หรือคนงานในกิจการที่อยู่ในอำนาจศาลแรงงานท้องถิ่น

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมลรัฐ (ศาลอุทธรณ์) และศาลแรงงานสหพันธรัฐต้องมีความรู้พิเศษและความสามารถในด้านกฎหมายแรงงาน และปัญหาแรงงาน และเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมาแล้วเป็นเวลานาน¹¹

¹⁰Section 22 German The Labor Court Act 1979.

¹¹Thilo Ramm. "Labor Court and Grievance Settlement in West Germany." in **Labor Courts Grievance Settlement in Western Europe.** 1971, p.101.

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานชั้นต้น และชั้นอุทธรณ์จะอยู่ในตำแหน่งเป็นเวลา 4 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ

ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ที่ได้รับการเสนอชื่อให้เป็นผู้พิพากษาสมทบ ปกติจะเป็นสมาชิกปัจจุบันของสหภาพ และเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของฝ่ายเยาวชนของสหภาพ ซึ่งได้มีการอบรมทางด้านกฎหมาย และเป็นທີ່คาดหวังว่ามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในโครงการอบรมดังกล่าวในขณะที่ดำรงตำแหน่งผู้พิพากษา หากผู้พิพากษาไม่ร่วมมีส่วนก็จะไม่ได้รับการเสนอชื่อในครั้งต่อไป

การพ้นจากตำแหน่ง

ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

1.) ทราบภายหลังว่า คุณสมบัติไม่ครบตามเงื่อนไขที่จะได้รับการแต่งตั้ง หรือไม่มีคุณสมบัติภายหลัง ให้ถูกถอดออกจากตำแหน่ง โดยเจ้าพนักงานแรงงานกลางของแผ่นดินเป็นผู้ร้องขอ หรือบุคคลดังกล่าวร้องขอเอง และให้ศาลแรงงานท้องถิ่นทำการวินิจฉัยชี้ขาด คำตัดสินถือเป็นเด็ดขาด

2.) ผู้พิพากษานั้นสูญเสียสถานะคนงาน หรือนายจ้าง เนื่องจากถึงอายุจะถอดถอนได้เมื่อบุคคลดังกล่าวต้องการลาออกจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบเท่านั้น¹²

3.) ปฏิเสธ หรือคืนตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ผู้ที่ปฏิเสธหรือคืนตำแหน่งได้คือ¹³

1. มีอายุครบ 65 ปี
2. ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากเจ็บป่วย
3. บุคคลผู้จะต้องเสียสละให้ชุมชน โดยมีได้รับสินจ้างตอบแทนจนถึงขนาดไม่มีเวลาทำงานในตำแหน่งได้

¹² Section 21 German The Labor Court Act 1979 .

¹³ Section 24 German The Labor Court Act 1979 .

4. ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมาแล้วเป็นเวลา 8 ปี
5. ผู้ซึ่งมีเหตุผลดีพอ เช่น ต้องดูแลครอบครัวตนเอง จึงทำให้เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่

เจ้าพนักงานแรงงานกลางของแผ่นดินที่เกี่ยวข้อง และประธานศาลแรงงานของแผ่นดินจะเป็นผู้วินิจฉัยว่าบุคคลดังกล่าวมีสิทธิปฏิเสธ หรือคืนตำแหน่งหรือไม่ คำวินิจฉัยดังกล่าวถือเป็นเด็ดขาด

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในศาลแรงงานชั้นต้น และชั้นอุทธรณ์ ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ 1 คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ 3 คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน ซึ่งเห็นได้ชัดว่าคดีต้องเป็นไปตามความเห็นของผู้พิพากษาประจำ เพราะมีจำนวนมาก ต่างกับศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ ซึ่งผู้พิพากษาฝ่ายที่มีเสียงข้างมาก อาจเป็นตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ในทางปฏิบัติก็เคยปรากฏว่า ผู้พิพากษาประจำต้องแพ้ความเห็นของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างในกรณีที่สามารถร่วมกันได้

2.) อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ ในกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องและตกลงกันไม่ได้ นั่น ตามกฎหมายของเยอรมันไม่มีการบังคับชี้ขาด ฉะนั้นจึงเป็นเรื่องที่คู่กรณีจะต้องหาทางตกลงกันเอง ทั้งนี้โดยการตั้งผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือจะใช้บริการของรัฐ คือคณะผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดก็ได้ อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องอำนวยความสะดวกทุกทางในการที่จะให้ทั้งสองฝ่ายตกลงกัน ข้อพิพาทดังกล่าวนี้ ไม่อยู่ในอำนาจศาลแรงงาน ส่วนข้อพิพาทอย่างอื่นนั้นอยู่ภายใต้อำนาจของ

ศาลแรงงาน โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานก่อน¹⁴

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีดังต่อไปนี้เท่านั้น

- 1.) ข้อพิพาทเกี่ยวกับนิติสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งเรื่องก่อนและหลังการเจรจา ตลอดจนข้อห้ามต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน กรณีที่สำคัญเช่น ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าฟ่องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง สิทธิการลาพักผ่อนประจำปี การออกหนังสือรับรอง และการชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทน เป็นต้น
- 2.) ข้อพิพาทเกี่ยวกับเงินบำเหน็จลูกจ้างที่ชรา กับสมาคมประกันความชราภาพ (Pensionssicherungsverein)
- 3.) ข้อพิพาทเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการทำงาน ระหว่างนายจ้างกับหน่วยงานที่ปรึกษาที่เรียกว่า(Betriebsrat) หรือหน่วยงานที่รับคำร้อง เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการทำงาน ได้ตามกฎหมาย (Betriebsverfassungsgesetz)
- 4.) ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เมื่อกระทบกระเทือนถึงงานส่วนรวม ตัวอย่างเช่น การทำงานเป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะ การกระทำที่ต้องห้ามตามแรงงานสัมพันธ์ การทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงาน
- 5.) ข้อพิพาทระหว่างคู่สัญญา ตามข้อตกลงสภาพการจ้าง เช่น สัญญาค่าจ้าง หรือความมีอยู่ของข้อตกลงสภาพการจ้าง ข้อพิพาทระหว่างผู้มีสิทธิตามสัญญาค่าจ้าง หรือต่อบุคคลที่สามเนื่องจากกระทำผิดต่อข้อห้าม หรือกระทบกระเทือนถึงเสรีภาพในการรวมตัว หรือมาตรการนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้าง
- 6.) การวินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรอง ของสมาคมหรือกลุ่มการรวมตัว (Vereinigung) หมายถึงสิทธิในการเจรจาต่อรอง ที่จะก่อให้เกิดการตัดสินใจหรือการวินิจฉัย

¹⁴ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ.” ในหัวข้อศาลแรงงาน:ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522 , หน้า 44 - 45.

7.) อำนาจอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่องค์การของรัฐ หรือนิติบุคคลให้เป็นอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัย เช่น อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ที่ทายาทของกลุ่มความในคดีแรงงานเข้ามารับมรดกความ (มาตรา 3 ArbGG)

สำหรับศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่ฎีกาคัดค้าน คำพิพากษาของศาลแรงงานมลรัฐในฐานะศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน เมื่อศาลแรงงานมลรัฐรับรองให้ฎีกาได้ หรือเมื่อคดีมีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 6,000 มาร์คขึ้นไป คำฟ้องฎีกาดังกล่าว จะต้องแสดงให้เห็นว่าคำพิพากษาของศาลแรงงานมลรัฐขัดกับคำพิพากษาของศาลแรงงานสหพันธ์รัฐหรือศาลแรงงานมลรัฐอื่น ๆ ในข้อสาระสำคัญ กลุ่มความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจคัดค้านคำพิพากษาของศาลแรงงานชั้นต้น โดยยื่นฎีกาต่อศาลแรงงานสหพันธ์รัฐได้โดยไม่ต้องอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานมลรัฐก่อน (Sprungvision) หากกลุ่มความฝ่ายหนึ่งเห็นชอบและศาลแรงงานชั้นต้นอนุญาต (มาตรา 176 ArbGG) โดยกลุ่มความอาจฟ้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานด้วยตนเอง หรือตัวแทนของตนจากสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง และมีทุนความได้เมื่อจำเป็น ส่วนการดำเนินคดีในศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลแรงงานสหพันธ์รัฐนั้น กลุ่มความจะต้องมีทุนความว่าต่างแก่ต่างคดีให้ (ตามมาตรา 176 ArbGG)¹⁵

3.) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

1. การนำคดีขึ้นสู่ศาล

กฎหมายของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กำหนดว่าการร้องทุกข์ด้วยวาจา (the first oral plea) จำต้องร้องเสนอต่อประธานของศาลแรงงาน ซึ่งปราศจากผู้พิพากษาสมทบโดยเพื่อนำไปสู่การยุติข้อพิพาทกันอย่างฉันทมิตร ในองค์คณะนี้ประธานจะพิจารณา โดยปรึกษาหารือกับคู่กรณีในรายละเอียดของข้อพิพาททั้งหมด “ภายใต้

¹⁵กมลชัย รัตนสกาววงศ์. “โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 9. มกราคม-มีนาคม 2533, หน้า 93.

การพิจารณาอย่างอิสระในทุกๆสถานการณ์” (“under free consideration of all circumstances”) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง ผู้พิพากษามีอำนาจใช้ดุลพินิจอย่างกว้างขวางในการดำเนินการอย่างรวดเร็ว หากมีการตกลงกันได้ก็จะปรากฏออกมาเป็นคำพิพากษา

ตามพระราชบัญญัติศาลแรงงาน Federal Labor Court Act ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินคดีไว้ว่า การให้การด้วยวาจาครั้งแรกจะต้องกระทำต่อหน้าประธานศาลในศาลแรงงาน โดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบ ทั้งนี้เพื่อให้คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ข้อพิพาท ในวาระนี้ประธานศาลจะเจรจากับทั้ง 2 ฝ่ายในรายละเอียดของข้อพิพาท โดยใช้พิจารณาอย่างเสรีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งหมด เพื่อให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อพิพาทกระจ่าง ประธานศาลมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจได้อย่างกว้างขวาง

2. ค่าฤชาธรรมเนียม

ค่าฤชาธรรมเนียมสำหรับการดำเนินคดีในศาลแรงงานชั้นต้น จะต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลเพียงครั้งเดียว โดยพิจารณาจากทุนทรัพย์ ค่าขึ้นศาลจะต้องไม่น้อยกว่า 3 มาร์ค และจะต้องไม่เกิน 500 มาร์ค ส่วนในการดำเนินคดีในศาลสูง ค่าธรรมเนียมเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยค่าธรรมเนียมศาล(gerichtskostengesetz)สำหรับในวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น ค่าธรรมเนียมศาลจะลดน้อยลง กล่าวคือ ในศาลแรงงานมลรัฐนั้น ค่าขึ้นศาลเป็นจำนวน 2 ใน 10 และค่าธรรมเนียมศาลเป็นจำนวน 1.5 ใน 10 ของค่าขึ้นศาลและค่าธรรมเนียมศาลในศาลอุทธรณ์และในศาลยุติธรรม ส่วนในศาลแรงงานสหพันธ์รัฐนั้น ค่าขึ้นศาลและค่าธรรมเนียมศาลเป็น 2 เท่าของศาลแรงงานมลรัฐ (Section 16 German Labour Court Act 1979) ค่าธรรมเนียมในศาลแรงงานมีจำนวนน้อยกว่าในศาลธรรมดาสำหรับคดีแพ่ง และจะเพิ่มมากขึ้นเป็นสัดส่วนกับจำนวนทุนทรัพย์และจะใช้จ่ายก็เพียงแต่หลังจากที่คดียุติเสร็จสิ้นลงแล้ว แต่คู่ความที่ยากจนที่ไม่อาจจะจ่ายค่าธรรมเนียมศาลได้ อาจได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมศาลได้ภายใต้เรื่อง “คดีอนาถา” (poor law) ถ้าหากข้อพิพาทนั้นมีมูลคดีและไม่เป็นที่เสียหาย

3. การไกล่เกลี่ย

แม้ว่าการไกล่เกลี่ยในปัจจุบัน จะกลายเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของศาล ธรรมดาในการพิจารณาในชั้นต้นก็ตาม แต่ก็ยังคงเป็นวิธีการพิเศษของศาลแรงงานด้วย ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาลในชั้นไกล่เกลี่ย กล่าวคือไม่มาฟังการพิจารณาประนีประนอม หรือการพิจารณาประนีประนอมไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะมีการพิจารณาคดีตามมาทันที ตามปกติแล้วจะกำหนดวันถัดมา เป็นวันสำหรับการพิจารณาคดีของผู้ฟ้องร้อง ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะต้องมีขึ้นโดยเร็วเท่าที่อาจเป็นไปได้ แต่ในกรณีถ้าทั้งสองฝ่ายไม่มาหรือไม่เจรจากันในชั้นไกล่เกลี่ยนี้ การดำเนินการต่าง ๆ ให้พักไว้ก่อน ซึ่งศาลอาจจะทำการกำหนดวันพิจารณาคดีในภายหลัง

หากการไกล่เกลี่ยล้มเหลว หรือคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปรากฏตัวในการไกล่เกลี่ยต่อหน้าประธาน ก็จะมีการพิจารณาโดยศาลซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบโดยทันทีทันทีทันใดหรือภายใน 3 วัน การพยายามยุติข้อพิพาทโดยสันตินั้น มิได้มีแต่เฉพาะในองค์คณะไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานชั้นต้นเท่านั้น แต่ยังคงเป็นจุดมุ่งหมายเป็นลักษณะการพิจารณาของศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ด้วย โดยบทกฎหมายของศาลแรงงานได้ระบุข้อความทั่วไป กล่าวถึงให้ศาลแรงงานพยายามที่จะ “ยุติข้อพิพาททางกฎหมายโดยการประนีประนอมในระหว่างการพิจารณา”¹⁶

ในทางปฏิบัติมักจะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยในช่วงเวลา 3 เดือนแรกที่คดีขึ้นสู่ศาล เมื่อการไกล่เกลี่ยไม่ได้ผลจึงจะถึงชั้นพิจารณาคดี จำนวนคดี ร้อยละ 30 ถึง 40 ยุติลงได้โดยการไกล่เกลี่ยในศาลชั้นต้น

4. การพิจารณาคดี

ถ้าคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาลในการพิจารณาคดี การพิจารณาคดีก็จะต้องดำเนินต่อไป และศาลก็จะมีคำพิพากษาให้ฝ่ายที่มาศาลชนะคดีเป็นไปตามคำร้องขอของฝ่ายที่มา นั่น การพิจารณาคดีก็จะต้องดำเนินต่อไป ในชั้นนี้ คณะผู้พิพากษาจะ

¹⁶ ธีระพงศ์ จิระภาค. “การยุติข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525, หน้า 62.

ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง¹⁷

ในการพิจารณาคดี การสืบพยานและการซักถามพยาน ประธานศาลมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจได้อย่างกว้างขวางในการดำเนินการ ยกเว้นการซักถามโดยให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องสาบาน ถ้าตกลงกันได้ก็จะจบไว้ในบันทึก

5. การพิพากษาคดี

เพื่อที่จะให้ได้ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง ผู้พิพากษามีอำนาจใช้ดุลพินิจอย่างกว้างขวางในการดำเนินการอย่างรวดเร็ว หากตกลงกันได้ก็จะปรากฏออกมาเป็นคำพิพากษา โดยปกติศาลจะพิจารณาคัดสินโดยทันที หลังจากที่ได้ทำการพิจารณาเสร็จสิ้น แต่ถ้าหากมีการกำหนดวันพิเศษในการประกาศตัดสิน ก็จะต้องกระทำภายใน 3 สัปดาห์ ยกเว้นในบางกรณีที่ต้องมีการพิจารณาคดีเพิ่มเติม หรือกรณีที่มีข้อยุ่งยากเกี่ยวแก่คดี อาจจะขยายเวลาของการตัดสินคดีต่อไปได้มากกว่า 3 สัปดาห์

6. การอุทธรณ์คำพิพากษา

การอุทธรณ์สู่ศาลอุทธรณ์นั้น อุทธรณ์ได้ทั้งข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย โดยการเสนอข้อเท็จจริงหรือหลักฐานใหม่เข้าสู่การพิจารณาของศาล

การอุทธรณ์สู่ศาลสหพันธรัฐ กระทำได้เฉพาะการอุทธรณ์ในข้อกฎหมายเท่านั้น และโดยปกติเป็นการอุทธรณ์คำตัดสินของศาลอุทธรณ์ ยกเว้นกรณีที่อุทธรณ์โดยตรงสู่ศาลสหพันธรัฐได้ คือ

- (1) เกี่ยวกับข้อพิพาทส่วนรวม และรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานประกาศว่าคำพิพากษาของศาลสหพันธรัฐเป็นสิ่งจำเป็น

¹⁷Thilo Ramm. “Labor Court and Grievance Settlement in West Germany.” in *Labor Courts Grievance Settlement in Western Europe*. 1971, p.109. ใน ลาวัลซ์ หอนพรัตน์. “องค์ประกอบและอำนาจขององค์กรคณะในศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 32.

(2.) กรณีที่มีการอุทธรณ์คำพิพากษาซึ่งคล้ายกับศาลอุทธรณ์ การอุทธรณ์นั้นจะได้รับการพิจารณาเพราะทุนทรัพย์ที่พิพาทสูง และโดยความยินยอมของอีกฝ่ายหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป การอุทธรณ์สู่ศาลอุทธรณ์และศาลสหพันธรัฐ จะได้รับการพิจารณาหากทุนทรัพย์ที่พิพาทสูงพอเพียง หรือโดยให้ศาลซึ่งรับผิดชอบคดีมีอำนาจพิจารณารับอุทธรณ์ได้เป็นพิเศษ¹⁸

แต่มีข้อยกเว้นบางประการ คือคำพิพากษาของศาลแรงงานอาจจะอุทธรณ์โดยตรงยังศาลสูงสุดได้ หากเป็นข้อพิพาทร่วมกลุ่ม และรัฐมนตรีแรงงานของสหพันธรัฐได้ประกาศว่าคำพิพากษาของศาลเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากคุณค่าของข้อพิพาทและการยอมรับของคู่กรณีเอง การอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ อาจจะได้รับการยอมรับโดยศาลแรงงานเป็นส่วนตัวโดยแท้ โดยปราศจากเหตุผลที่กำหนดไว้ การอุทธรณ์เป็นเรื่องของสิทธิ ถ้าหากว่าคำพิพากษาของศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ได้เบี่ยงเบน แตกต่างไปจากคำพิพากษาก่อนๆ ของศาลแรงงาน หรือศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์เอง หรือหากปรากฏว่าเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่ยังไม่เคยได้รับการพิจารณาวินิจฉัยโดยศาลแรงงานสูงสุดเลย จุดมุ่งหมายในการอุทธรณ์ก็เพื่อที่จะวางรูปแบบของคำพิพากษา ให้สอดคล้องเป็นแนวเดียวกัน โดยหลีกเลี่ยงมิให้เกิดการขัดแย้งกัน ซึ่งหลักการนี้จะได้ดำเนินการจัดให้มีการประชุมใหญ่ ซึ่งเป็นหลักการทั่วไปของศาลสูงสุดในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ซึ่งจำเป็นต้องมีการประชุมใหญ่ หากปรากฏว่าศาลแรงงานสูงสุดแผนกใดแผนกหนึ่ง มีแนวโน้มที่จะเบี่ยงเบนคำวินิจฉัยแตกต่างไปจากบรรทัดฐานในคดีก่อน ๆ ของแผนกอื่น ๆ หรือมีปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญเป็นหลักการพื้นฐานเพื่อปรับปรุงกฎหมาย และปกป้องให้คำพิพากษาเป็นแนวบรรทัดฐานแบบเดียวกัน¹⁹

¹⁸ ลาวัลย์ หอนพรัตน์. “องค์ประกอบ และอำนาจขององค์คณะในศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 34.

¹⁹ วีระพงศ์ จิระภาค. “การยุติข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525, หน้า 61.

กำหนดระยะเวลาที่จะอุทธรณ์จะมีกำหนดเวลาสั้นกว่าศาลธรรมดา กล่าวคือ การอุทธรณ์คำพิพากษานั้น ให้ยื่นอุทธรณ์ภายในหนึ่งสัปดาห์ นับแต่ที่ศาลแรงงาน ตัดสิน การกล่าวอ้างข้อเท็จจริงขึ้นใหม่ในศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์จะถูกจำกัด ศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ อาจจะไม่ส่งคดีกลับคืนมายังศาลแรงงานชั้นต้น แม้ว่าจะมีการ ผิดพลาดในวิธีพิจารณาและคำพิพากษาที่ถูกโต้แย้งว่าผู้พิพากษามีส่วนได้เสียไม่สามารถ อุทธรณ์ได้²⁰

3.2 ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานของประเทศอิสราเอล

ประเทศอิสราเอลได้จัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเมื่อวันที่ 1 กันยายน ค.ศ. 1959 (พ.ศ.2502) ศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล แบ่งเป็นศาลแรงงานชั้นต้น (ศาลแรงงานภาค) ตั้งอยู่ในภาคต่าง ๆ รวม 5 ภาค เมื่อรวมทั้ง 5 ภาคแล้วจะมีเขตอำนาจ ตลอดประเทศ ศาลแรงงานภาคมีอำนาจพิพากษาคดีแรงงานทั้งทางแพ่งและอาญา และยังมีศาลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Court) อีก 1 ศาล อันเป็นศาลแรงงาน สูงสุด (The Supreme Labour Court) ซึ่งวินิจฉัยคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาล แรงงานภาค และเป็นคดีแรงงานที่สำคัญเป็นพิเศษ เช่นข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจาก ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ

1.) องค์คณะของศาลแรงงาน

ระบบศาลแรงงานของอิสราเอลประกอบด้วย²¹

1.1) ศาลแรงงานแห่งชาติ (National Labour Court) มีอยู่แห่งเดียวตั้งอยู่ที่เมืองเยรูซาเล็ม

²⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 62.

²¹ สบโชค สุขารมณ. “ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล.” คุณภาพ. 2528 , หน้า 67.

ในคดีแพ่ง ศาลแรงงานแห่งชาติประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 3 คน และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 2 คน รวมเป็น 7 คน { Section 20(a)(1) Israel Labour Court Law 1969 }

ในคดีอาญา จะประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพ 3 คน โดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบ

การพิพากษาคดีใช้เสียงข้างมาก โดยหลักเกณฑ์เดียวกับศาลแรงงานภาค คำพิพากษาของศาลแรงงานแห่งชาติเป็นที่สุด ยกเว้นในคดีอาญา

1.2) ศาลแรงงานภาค (Regional Labour Courts) จัดตั้งอยู่ในภาคต่าง ๆ ของประเทศ โดยอยู่ในเมืองสำคัญเช่น เชรูซาเล็ม เทลอาวีฟ ไฮฟา เบียร์ชีวา และ นาซาเร็ท เป็นต้น

องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานภาคประกอบด้วย ผู้พิพากษาอาชีพ และผู้พิพากษาสมทบซึ่งเรียกว่าผู้แทนประชาชน (Public Representatives)

(1) ผู้พิพากษาอาชีพ

แต่งตั้งจากทนายความซึ่งมีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาศาลเขต (District Court) ในระบบศาลยุติธรรมปกติได้ และจะดำรงชีวิตตลอดชีวิตเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลอื่น

คณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย ผู้พิพากษาศาลสูงสุด สมาชิกเนติบัณฑิตยสภา สมาชิกสภานิติบัญญัติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม เมื่อคณะกรรมการแต่งตั้งได้เสนอแต่งตั้งผู้พิพากษาคนใดแล้ว ผู้พิพากษาผู้นั้นจะต้องปฏิญาณตนต่อประธานาธิบดี

ผู้พิพากษาศาลแรงงานจะมีศักดิ์ ฐานะ ความคุ้มครอง และสภาพทำงานเช่นเดียวกับผู้พิพากษาในระบบศาลยุติธรรม

(2) ผู้พิพากษาสมทบ

ผู้พิพากษาสมทบหรือผู้แทนประชาชนนั้น แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ผู้พิพากษาทั้งสองฝ่ายได้รับการแต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ทั้งนี้จากการหารือกับสหพันธ์แรงงานแห่งชาติ (Histarut) สำหรับกรณีแต่งตั้ง

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และจากการหารือกับบรรดาสมาคมนายจ้างในระดับชาติ สำหรับกรณีของการแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง

คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ ได้มีการกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ คือ มีประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือเคยสอนหรือทำงานวิจัยเกี่ยวกับกฎหมาย เศรษฐกิจ แรงงานสัมพันธ์ หรือการบริหารธุรกิจ หรือเป็นสมาชิกเนติบัณฑิตยสภา อย่างหนึ่งอย่างใดมาเป็นเวลา 5 ปี ผู้พิพากษาสมทบจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี

ตามกฎหมายแรงงานนั้นผู้พิพากษาสมทบจะต้องวางตัวเป็นกลาง โดยไม่ผูกพันตนในการปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่ได้รับแต่งตั้งมา หรือกับฝ่ายที่ตนเป็นผู้แทน การมานั่งร่วมพิจารณาของผู้พิพากษาสมทบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และมีส่วนช่วยเป็นอย่างมากในการไกล่เกลี่ยก่อนที่จะมีการพิพากษาคดี ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับคำปรึกษาในการไปนั่งร่วมพิจารณาคดีด้วย

องค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคในคดีส่วนแพ่ง ประกอบด้วย ผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างฝ่ายละ 1 คน โดยมีผู้พิพากษาอาชีพนั่งเป็นประธาน แต่คู่ความฝ่ายหนึ่งอาจร้องขอให้ผู้พิพากษาอาชีพนั่งพิจารณาคดีคนเดียวก็ได้ถ้าผู้ที่มีอำนาจกำหนดตัวผู้พิพากษาที่จะพิจารณาคดีนั้น (โดยปกติคือผู้พิพากษาหัวหน้าศาล) เห็นด้วย

ในส่วนของคดีส่วนอาญา ผู้พิพากษาอาชีพจะนั่งพิจารณาฝ่ายเดียวเท่านั้น

2.) อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานแห่งชาติ นอกจากจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานภาคแล้ว ยังมีอำนาจโดยเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ และข้อพิพาทระหว่างองค์กรของลูกจ้างและองค์กรของนายจ้าง (Section 25 Israel Labour Court Law1969)

ส่วนศาลแรงงานภาคมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานดังต่อไปนี้²²

1. ข้อพิพาทส่วนบุคคลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่อันเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
2. ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับปัญหาการมีอยู่ การใช้ การตีความ หรือการผิดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
3. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างกับองค์กรของลูกจ้าง ในส่วนที่เกี่ยวกับเรื่องสมาชิกหรือการจ้าง
4. คดีละเมิด อันมีมูลจากการผิดสัญญา ละเมิดกฎหมาย แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า มูลความแห่งคดีมาจากข้อพิพาทอันเกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
5. คดีพิพาทเกี่ยวกับการประกันสังคม ระหว่างลูกจ้าง กับสถาบันประกันภัย
6. คดีอาญาอันสืบเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก และชั่วโมงทำงาน เป็นต้น

3.) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

1. การนำคดีขึ้นสู่ศาล

หลักการสำคัญในกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานของประเทศอิสราเอล คือการไต่สวนข้อมูลหลักฐานเบื้องต้น ซึ่งกระทำโดยจำศาลแรงงาน (Labor Court Registrar) จำศาลแรงงานจะจัดให้ตัวความสาบานหรือปฏิญาณตนว่า ถ้อยคำที่ฟ้องร้องนั้นเป็นความจริง หลังจากนั้นก็จะทำคำฟ้องและบันทึกไว้ในสารบบความ วิธีการดังกล่าวนอกจากจะช่วยย่นระยะเวลาในการดำเนินคดีแล้ว ยังเป็นการขจัดคู่ความที่ฟ้องคดีโดยไม่มีมูลออกไปอีกด้วย การไต่สวนข้อมูลหลักฐานในเบื้องต้น ทำให้ทราบว่าตน

²² เรื่องเดียวกัน, หน้า 67-68.

มีโอกาสที่จะชนะคดี หรือประนีประนอมยอมความได้หรือไม่หลังจากคดีขึ้นมาสู่ศาล แต่ก่อนที่จะมีการส่งหมาย

2. ค่าฤชาธรรมเนียม

ศาลแรงงานจะยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมให้เฉพาะบางเรื่อง เช่นข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่ององค์กรของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง สำหรับคดีอื่น ๆ เช่น การฟ้องเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระ ค่าชดเชยเงินบำเหน็จ เงินสะสม คู่ความยังไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษา คู่ความจะต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลของคดีความ และค่าฤชาธรรมเนียมอาจผ่อนส่งได้ แต่อย่างไรก็ตาม ค่าฤชาธรรมเนียมในศาลแรงงานจะต่ำกว่าศาลธรรมดา ซึ่งถือเป็นหลักของศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล

3. การไกล่เกลี่ย

เมื่อมีการฟ้องร้องเกิดขึ้น ศาลแรงงานอิสราเอลก็จะต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีสามารถตกลงกันได้ก่อนที่จะต้องถึงชั้นพิจารณา เพื่อให้คดีเสร็จไปโดยเร็ว

4. การพิจารณาคดี

ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาล ศาลก็ต้องสั่งให้ดำเนินคดีต่อไป และให้รีบนำคู่ความมาเพื่อจะได้พิจารณาให้คดีเสร็จไปโดยเร็ว

5. การพิพากษาคดี

ศาลแรงงานอิสราเอลมีอำนาจอย่างกว้างขวางในการเยียวยาคู่ความโดยที่ไม่ต้องผ่านการวินิจฉัยของฝ่ายบริหารก่อน เช่น วินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิของคู่ความ ออกคำสั่งห้าม หรือบังคับให้คู่ความต้องปฏิบัติ บังคับชำระหนี้โดยเฉพาะเจาะจง และศาลแรงงานจะมีอำนาจอย่างกว้างขวาง แต่ก็มีได้หมายความว่าศาลแรงงานใช้อำนาจได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ศาลแรงงานมีอำนาจภายใต้ขอบเขตของกฎหมายและคำพิพากษาในคดีก่อน ๆ เช่น กฎหมายลักษณะสัญญาห้ามออกคำสั่งบังคับให้ลูกหนี้ชำระหนี้โดยเฉพาะ

เจาะจงในส่วนที่เกี่ยวกับแรงงานและการบริการ ดังนั้น ศาลแรงงานจึงไม่มีอำนาจที่จะ บังคับให้ลูกจ้างทำงาน ในส่วนที่เกี่ยวกับนัดหยุดงาน ศาลแรงงานไม่มีอำนาจที่จะ จำคุกผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งศาล การบังคับตามคำสั่งหรือคำพิพากษาของศาลกระทำ ได้ประการเดียวคือ การลงโทษปรับ หากไม่ชำระค่าปรับ การบังคับตามคำพิพากษา อาจจะทำได้โดยการอายัดค่าจ้างหรือยึดทรัพย์สิน ไม่ใช่โดยวิธีจำคุก

6. การอุทธรณ์คำพิพากษา

กฎหมายศาลแรงงานของอิสราเอล (Section 26 Israel Labour Court Law 1969) อนุญาตให้คู่ความอุทธรณ์คำพิพากษาศาลแรงงานได้ โดยอุทธรณ์ต่อศาล แรงงานแห่งชาติ ซึ่งนั่งพิจารณาเหมือนกับศาลอุทธรณ์ สำหรับคดีอาญาแรงงาน คู่ความย่อมอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติได้เช่นเดียวกัน หากศาลแรงงานแห่งชาติ มีคำวินิจฉัยประการใดแล้ว คู่ความย่อมอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ธรรมดา (The General High Court of Appeal) ได้อีก เหตุที่กฎหมายอนุญาตให้คู่ความอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ ธรรมดาได้อีก เพราะในการพิจารณาคดีอาญาแรงงานนั้นจะกระทำโดยผู้พิพากษาอาชีพ และใช้วิธีพิจารณา และการสืบพยานแบบคดีอาญาทั่วไป²³

3.3 ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานของประเทศสิงคโปร์ (ศาลอุตสาหกรรม)

โดยในระยะเริ่มแรกตามประวัติศาสตร์ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและ ลูกจ้างเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงาน กิจการอุตสาหกรรมทางการค้าเกี่ยวข้องกับผล ประโยชน์และผลกำไร ปัญหาแรงงานจักได้รับการแก้ไขโดยกรมแรงงาน คณะ กรรมการ และศาลไต่สวน แต่ในปัจจุบันระบบแรงงานสัมพันธ์ได้พัฒนาไปอย่างมาก ทั้งมีการเคลื่อนไหวจัดตั้งสหภาพแรงงาน ตลอดจนการรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง ของ สหภาพแรงงาน ทั้งมีปัญหาทางแรงงานเพิ่มมากขึ้นทั้งทางข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ดังนั้นเพื่อสนับสนุนระบบแรงงานสัมพันธ์ จึงต้องมีการบัญญัติบทกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

²³สบโชค สุขารมณ. “ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล.” *คุณพาท.* 2528, หน้า 70.

โดยด่วน มุ่งหวังเพื่อป้องกันและยุติข้อพิพาทแรงงาน เช่น เกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน การจ่ายค่าทดแทนและกระบวนการวิธีพิจารณาเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ โดยบัญญัติในปี ค.ศ.1960 (พ.ศ. 2503) โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ การเจรจาต่อรองร่วมและการชี้ขาด เป็นแนวคิดใหม่ในระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อทดแทนที่พื้นฐานตามบทกฎหมาย²⁴

1.) องค์คณะของศาลแรงงานประเทศสิงคโปร์ (ศาลอุตสาหกรรม)²⁵

ศาลอุตสาหกรรม เป็นองค์กรอิสระในสังกัดของกระทรวงแรงงาน เป็นอิสระทั้งจากระบบการยุติธรรมโดยทั่วไป และอำนาจของรัฐมนตรี เว้นแต่ด้านการเงินงบประมาณที่จำต้องเกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร โดยมีอำนาจเต็มที่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มีอิสระโดยสมบูรณ์มีเจ้าหน้าที่ธุรการของตนเองในการบริหารงาน

1. ผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานสิงคโปร์ (ศาลอุตสาหกรรม)

ประกอบด้วยประธานศาลและรองประธานศาล ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณาของศาล ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งตามข้อเสนอของนายกรัฐมนตรี ผู้ที่จะได้รับการเสนอชื่อ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ ประธานศาลไม่ถือเป็นข้าราชการ แต่มีสิทธิความคุ้มครอง และศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลฎีกา ส่วนรองประธานศาลจะได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับประธาน เมื่อประธานไม่อยู่หรือคาดว่าจะไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ ประธานาธิบดีแห่งสิงคโปร์ โดยคำแนะนำของรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานจะแต่งตั้งบุคคลหนึ่งขึ้นรักษาการ

²⁴ Tan Boon Chiang. **Industrial Arbitration Courts in Singapore.**
p.86 –87.

²⁵ คงศักดิ์ บูรณะกุล. “การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย:กรณีศึกษาศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539, หน้า 109-110.

เพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนประธานดังกล่าว และแม้ว่าประธานศาลจะกลับมาปฏิบัติหน้าที่ตามเดิมแล้วก็ตาม ผู้ได้รับแต่งตั้งดังกล่าวก็ยังมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะประธานศาลต่อไป เฉพาะในเรื่องการนั่งฟังข้อเท็จจริงและพิจารณาข้อพิพาทแรงงานที่ค้างอยู่ให้เสร็จสิ้นไป ผู้รักษาการแทนจะได้รับการคุ้มครองและความคุ้มกันในการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับประธานศาล²⁶

องค์คณะผู้พิพากษาที่ทำการพิจารณาจะต้องประกอบด้วย ประธาน หรือรองประธานเป็นหัวหน้าคณะ และผู้พิพากษาจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 1 คน

2. ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานสิงคโปร์ (ศาลอุตสาหกรรม)

ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งจากบุคคลที่สภากง์การนายจ้างเสนอ ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งจากบุคคลที่สภากง์การลูกจ้างเสนอ โดยในแต่ละฝ่ายจะมีบุคคลซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเสนอ และมีบุคคลจากรัฐวิสาหกิจรวมอยู่ด้วย การแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ ผู้พิพากษาสมทบผู้ใดพ้นจากตำแหน่งในระหว่างการพิจารณาข้อพิพาทใด ให้คงพิจารณาข้อพิพาทนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่จะร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาของศาลอุตสาหกรรมนั้น ให้เป็นสิทธิของนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะเลือกผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีจะได้รับค่าตอบแทนตามที่กำหนด²⁷

²⁶ Republic of Singapore :The Industrial Relation Ordinance. แปลโดย เกษมสันต์ วัฒวรรณ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2511.

²⁷ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ.” ในหัวข้อศาลแรงงาน: ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. 2522, หน้า 28-29.

สำหรับคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบนั้น บุคคลที่จะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องมีลักษณะดังนี้²⁸

1. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
2. ไม่เป็นบุคคลวิกลจริต
3. เป็นพลเมืองมีสัญชาติสิงคโปร์
4. เป็นเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงาน
5. ไม่เคยต้องโทษว่ากระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติข้อพิพาททางการค้า (Trade Disputes Act) หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

สำหรับการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์ สามารถแยกได้เป็น 2 ระดับ คือการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน และการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทในศาลอุตสาหกรรม²⁹

การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทโดยเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน

การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทในกรณีนี้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คนหนึ่งเรียกว่า ข้าหลวงแรงงาน (Commissioner for labour) และผู้ช่วยข้าหลวงคนหนึ่งหรือหลายคน มีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัย และออกคำสั่งในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- (2) การจ่ายค่าจ้างและจำนวนเงินที่ต้องจ่าย

²⁸ Tan Boon Chiang. **Industrial Relations and Development in Singapore**. Bangkok : ILO, 1979, p.87.

²⁹ คงศักดิ์ บุรณะกุล. “การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539, หน้า 109.

การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทโดยศาลอุตสาหกรรม

องค์คณะในการพิจารณาพิพากษาของศาลอุตสาหกรรม ศาลอุตสาหกรรม เป็นองค์กรอิสระสังกัดอยู่ในกระทรวงแรงงาน ประกอบด้วยประธานศาลและรองประธานศาล ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณาของศาล ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งตามข้อเสนอของนายกรัฐมนตรี ผู้ที่จะได้รับการเสนอชื่อจะต้องเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ สำหรับประธานศาลนั้นไม่เป็นข้าราชการพลเรือน แต่มีสิทธิ มีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลฎีกา รองประธานศาลนี้จะได้รับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่จะได้รับความคุ้มครองเช่นเดียวกับประธาน องค์คณะในการพิจารณา มีประธานหรือรองประธานเป็นหัวหน้าคณะ และมีผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การนายจ้างเสนอ ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน จะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การลูกจ้างเสนอ โดยในแต่ละฝ่าย จะมีบุคคลซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเสนอ และบุคคลจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรวมอยู่ด้วย การแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ ผู้พิพากษาสมทบผู้ใด พ้นจากตำแหน่งในระหว่างการพิจารณาข้อพิพาทใด ให้คงพิจารณาข้อพิพาทนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่จะร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาของศาลอุตสาหกรรมนั้น ให้เป็นสิทธิของนายจ้างหรือสหภาพแรงงานจะเลือก ผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีจะได้รับค่าตอบแทนตามที่กฎหมายกำหนดไว้³⁰

³⁰ ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ.” 2522, หน้า 28 - 29.

2.) อำนวยการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

ศาลอุตสาหกรรมมีอำนวยการพิจารณาพิพากษาคิดดังต่อไปนี้³¹

1. ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเมื่อผ่านขั้นตอนของการไกล่เกลี่ยประนีประนอมของเจ้าหน้าที่แรงงานสัมพันธ์ของกระทรวงแรงงานแล้วไม่บรรลุผล และ
 - 1.1 สหภาพแรงงานและนายจ้างคู่กรณีได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียน ให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาท
 - 1.2 เมื่อสหภาพแรงงาน หรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในข้อพิพาทเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปี หรือโบนัส ไม่อาจตกลงกันได้ และได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายทะเบียน ให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาด
 - 1.3 เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดโดยศาลอุตสาหกรรม
 - 1.4 เมื่อประธานาธิบดีประกาศว่า ข้อพิพาทแรงงานนั้นกระทบกระเทือนประโยชน์ของประชาชน โดยให้ศาลอุตสาหกรรมชี้ขาด

ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการของรัฐบาล ประธานศาลอุตสาหกรรมต้องขอรับการอนุมัติจากประธานาธิบดีก่อนที่จะทำการชี้ขาด

ในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานนี้ นอกจากจะคำนึงถึงประโยชน์ของคู่ความแล้ว ยังต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและโดยเฉพาะเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ และข้อเสนอแนะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้างประจำปีด้วย

³¹ วิศิษฐ์ ลิขานนท์. “ศาลแรงงานในต่างประเทศ.” วารสารศาลแรงงาน. ปีที่ 1. พฤศจิกายน 2523, หน้า 17-18.

2. การวินิจฉัยสั่งการเกี่ยวกับการกระทำอันไม่เป็นธรรม
3. ปัญหาข้อพิพาท เกี่ยวกับการตีความ และการใช้บังคับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

3.) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

1. การนำคดีขึ้นสู่ศาล

ข้อพิพาทแรงงานจะสามารถนำขึ้นสู่ศาลได้โดยนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่ง มีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนเท่านั้น ส่วนลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่สามารถฟ้องศาลได้ นอกจากนี้จะมีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนเท่านั้น³²

2. ค่าฤชาธรรมเนียม

คู่ความที่ดำเนินคดีในศาลแรงงานไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม กล่าวคือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ซึ่งอาศัยหลักการดำเนินคดีให้เป็นไปโดยประหยัด เพื่อประโยชน์ของคู่ความทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง

3. การไกล่เกลี่ย

ในระบบแรงงานสัมพันธ์ศาลอุตสาหกรรมของประเทศสิงคโปร์ จะจัดให้มีการไกล่เกลี่ย และการประนีประนอมอย่างไม่เป็นทางการเพื่อที่จะชี้ขาดและบังคับใช้ข้อตกลงร่วม คู่กรณีอาจจะพยายามยุติข้อพิพาทเอง โดยวิธีทางยุติข้อร้องทุกข์ แต่ถ้าหากไม่ประสบความสำเร็จก็อาจจะใช้วิธีการของสหภาพแรงงาน เพื่อร้องขอให้มีการไกล่เกลี่ย และการประนีประนอมโดยแผนกแรงงานสัมพันธ์ของรัฐมนตรีแรงงาน หากไม่อาจตกลงกันได้ คู่กรณีอาจจะนำคดีไปสู่ศาลอุตสาหกรรมซึ่งไม่มีอำนาจที่จะ

³²Tan Boon Chiang. **Industrial Relations and Development in Singapore**. Bangkok : ILO, 1979, p. 90-92.

ใกล้เคียง แต่ก็ยังคงมีการใกล้เคียงอย่างไม่เป็นทางการได้อีก³³

4. การพิจารณาคดี

กรณีศาลส่งหมายเรียกตัวคู่ความหรือพยานไปแล้ว ปรากฏว่าผู้นั้นไม่มาศาล ศาลจะเสนอเรื่องไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ทำรายงาน และจะถือรายงานนั้นเป็นพยานหลักฐาน³⁴

ในศาลอุทธรณ์ไม่เป็นแบบพิธีที่เป็นทางการมากนัก เป็นดุลพินิจโดยตรงไม่ผูกพันตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน มุ่งหวังเพียงเพื่อความเหมาะสม พิจารณาตามหลักความเป็นธรรม ความยุติธรรม และศีลธรรมโดยปราศจากวิธีการตามกฎหมาย หรือวิธีการพิเศษ ศาลมีอำนาจกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกระบวนการพิจารณา เพื่อความเป็นธรรมและความพอเพียงในการนำเสนอของแต่ละคดี และศาลอาจให้แสดงพยานหลักฐาน หรือข้อโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือเล่าจากปากเปล่าก็ได้³⁵

ศาลอุทธรณ์มีอำนาจพิจารณาอย่างอิสระในเรื่องการเลิกจ้าง และข้อพิพาทแรงงานที่นำเสนอโดยรัฐมนตรีแรงงาน แม้ว่าจะมีแนวบรรทัดฐานของคำวินิจฉัย

³³ ธีระพงศ์ จิระภาค. “การยุติข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525, หน้า 81.

³⁴ ลาวัลย์ หอนพรัตน์. “องค์ประกอบ และอำนาจขององค์คณะ ในศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 41.

³⁵ คงศักดิ์ บุรณะกุล. “การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย : กรณีศึกษาศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539, หน้า 112.

ก็ตาม แต่ศาลอุตสาหกรรมก็ไม่ผูกพันอย่างเคร่งครัดในแนวเดิมของตน เนื่องจากขึ้นอยู่กับปัจจัยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันออกไป โดยศาลอุตสาหกรรมได้ยอมรับวิธีการที่ยืดหยุ่นเหมาะสม ในวิธีการแสวงหาหลักการแนวบรรทัดฐาน เพื่อหาข้อสรุป และเพื่อยุติข้อพิพาทอย่างเป็นธรรม³⁶

5. การพิพากษาคดี

ศาลจะต้องตัดสินคดี โดยฟังคำพยานหรือพิจารณาจากหลักฐาน หรือคำให้การ และอาจสั่งระงับการปลดลูกจ้างหรือให้ชดเชยค่าเสียหายแก่ลูกจ้างได้³⁷

คำพิพากษาหรือคำสั่งตามคำพิพากษาของศาลอุตสาหกรรมมีผลผูกพัน

- (1) คู่ความซึ่งปรากฏหรือมีตัวแทนในขณะดำเนินคดีในศาล
- (2) บุคคลที่ถูกเรียกให้เข้ามาเป็นคู่ความแม้จะไม่ยอมมาปรากฏตัวในศาล
- (3) ทายาท หรือผู้รับโอนธุรกิจนายจ้าง ซึ่งผูกพันกับคำพิพากษาหรือชี้ขาดของศาล
- (4) สมาชิกของสหภาพแรงงาน ซึ่งผูกพันกับคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาล

การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลอุตสาหกรรม จะถูกดำเนินคดีอาญาในศาลแขวง โดยข้าหลวงแรงงาน³⁸

³⁶ M. Abraham. supra note 1, p.62 ใน ธีระพงศ์ จิระภาค. “การยุติข้อพิพาทศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525, หน้า 75.

³⁷ ลาวัลย์ หอนพรัตน์. “องค์ประกอบและอำนาจขององค์คณะในศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524, หน้า 41.

³⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 42.

ศาลอาจจะมีคำสั่ง ให้รับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างไม่
เป็นธรรม หรือใช้ดุลพินิจให้ใช้ค่าเสียหายได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและยุติธรรม³⁹

คำพิพากษาของศาลอุตสาหกรรมมีผลผูกพันคู่กรณี ทั้งถึงที่สุดและมีสภาพ
บังคับได้ทันที คำพิพากษาจะลงนามโดยประธานองค์คณะ และต้องทำเป็นลายลักษณ์
อักษร และหากเป็นไปได้จะต้องแล้วเสร็จภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากเสร็จสิ้นการ
พิจารณา⁴⁰

อำนาจในการบังคับใช้คำตัดสินของศาลอุตสาหกรรมนั้น มีกำหนดไว้อย่าง
ชัดเจน โดยการใช้วิธีทางโดยใช้หมายต่าง ๆ บังคับ⁴¹

6. การอุทธรณ์คำพิพากษา

คำพิพากษาของศาลอุตสาหกรรมประเทศสิงคโปร์จะถึงที่สุดและยุติลง โดย
ปราศจากการโต้แย้งคัดค้านคำพิพากษาของศาลอุตสาหกรรมได้ ไม่มีการอุทธรณ์
การพิจารณาคดีใหม่ การยกเลิกเพิกถอนในศาลใดๆ ได้อีก ทั้งไม่อาจใช้หมายเรียกต่าง ๆ
แก้ไขด้วย ซึ่งทำให้ดูเหมือนว่าศาลอุตสาหกรรมจะผูกพันจำกัด โดยยึดถือหลักแนว
คำพิพากษาก่อน ๆ ของตน⁴²

³⁹ ธีระพงศ์ จิระภาค. “การยุติข้อพิพาทศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525, หน้า 79.

⁴⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 80.

⁴¹ เรื่องเดียวกัน

⁴² เรื่องเดียวกัน

3.4 ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ของประเทศไทย

ศาลแรงงาน หมายความว่า รวมถึง ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด⁴³ ศาลแรงงานทั้ง 3 ประเภทดังกล่าว มีอำนาจในการพิจารณาคดีเท่าเทียมกัน กล่าวคือ เป็นศาลชั้นต้นในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานอย่างเดียวกัน ความแตกต่างอยู่ที่ชื่อเรียกสถานที่ตั้งและเขตอำนาจในการพิจารณาพิพากษาเท่านั้น หรืออีกนัยหนึ่ง คือศาลแรงงานแต่ละประเภท มีเขตอำนาจเฉพาะท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายเปิดทำการ หรือ กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานเท่านั้น

การกำหนดเขตอำนาจพิจารณาคดีแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มีดังนี้

1. ศาลแรงงานกลาง ตามมาตรา 5 กำหนดให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจคือ กรุงเทพมหานคร และ 5 จังหวัดรอบข้างคือ สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม นนทบุรี และปทุมธานี

ในปัจจุบันกระทรวงยุติธรรม ได้ตระหนักว่าคดีแรงงานได้เพิ่มทวีมากขึ้น และเพื่อเป็นการขยายบริการให้แก่ประชาชน จึงได้เปิดศาลแรงงานกลางสาขาเพิ่มอีก 11 แห่ง ได้แก่

- 1.) ศาลแรงงานกลางสมุทรปราการ รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ
- 2.) ศาลแรงงานกลางัญญบุรี รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครนายก จังหวัดปราจีนบุรี
- 3.) ศาลแรงงานกลางระยอง รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดระยอง จังหวัดชลบุรี จังหวัดจันทบุรี จังหวัดตราด

⁴³พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 3.

4.) ศาลแรงงานกลางประจวบคีรีขันธ์ รับผิดชอบพื้นที่ จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดชุมพร

5.) ศาลแรงงานกลางนครสวรรค์ รับผิดชอบพื้นที่ จังหวัดนครสวรรค์
จังหวัดอุทัยธานี จังหวัดชัยนาท จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดพิจิตร จังหวัดพิษณุโลก

6.) ศาลแรงงานกลางนครราชสีมา รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์

7.) ศาลแรงงานกลางอุตรธานี รับผิดชอบจังหวัดอุตรธานี จังหวัด
หนองบัวลำภู จังหวัดหนองคาย จังหวัดขอนแก่น จังหวัดเลย

8.) ศาลแรงงานกลางอุบลราชธานี รับผิดชอบจังหวัดอุบลราชธานี
จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดร้อยเอ็ด

9.) ศาลแรงงานกลางเชียงใหม่ รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
จังหวัดลำปาง จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดพะเยา จังหวัดเชียงราย จังหวัดน่าน จังหวัด
ลำพูน จังหวัดแพร่

10.) ศาลแรงงานกลางสงขลา รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดสงขลา จังหวัด
นครศรีธรรมราช จังหวัดตรัง จังหวัดพัทลุง จังหวัดสตูล จังหวัดยะลา จังหวัด
นราธิวาส จังหวัดปัตตานี

11.) ศาลแรงงานกลางภูเก็ต รับผิดชอบพื้นที่จังหวัดภูเก็ต จังหวัด
สุราษฎร์ธานี จังหวัดระนอง จังหวัดกระบี่ จังหวัดพังงา

2. ศาลแรงงานภาค ตามมาตรา 6 กำหนดให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น
แต่มิได้ระบุเขตอำนาจของศาลแรงงานภาคแต่ละศาลว่าจะให้มีเขตอำนาจในจังหวัดใด
บ้าง แต่ถ้ามีการเปิดทำการศาลแรงงานภาคขึ้นในท้องที่ใด ก็จะทำทราบเขตอำนาจของศาล
แรงงานภาคนั้น ในพระราชกฤษฎีกาเปิดทำการศาลแรงงานภาคนั้น ๆ

3. ศาลแรงงานจังหวัด ตามมาตรา 7 กำหนดไว้ว่า ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงาน
จังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติ ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจ

ของศาลไว้ด้วย ดังนั้นหากมีการจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดใด ก็จะทราบเขตอำนาจของศาลแรงงานจังหวัดนั้นในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดนั้น ๆ

ในขณะที่ยังไม่ได้เปิดทำการศาลแรงงานภาคหรือศาลแรงงานจังหวัดในท้องที่ใด เพื่อให้เกิดความเสมอภาค ระหว่างประชาชนในราชอาณาจักรไทย ในที่คดีแรงงานของคนที่ได้รับการพิจารณาจากศาลแรงงานเช่นเดียวกัน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 60 กำหนดให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่นั้นด้วย ซึ่งแสดงว่าถ้ายังไม่ได้เปิดทำการศาลแรงงานแห่งใดเลย ศาลแรงงานกลางก็จะมีเขตอำนาจทั่วราชอาณาจักร

1.) องค์คณะของศาลแรงงาน

เป็นองค์กรที่ซึ่งขาดวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานเป็นระบบไตรภาคี (Tripartite System) คือ มีตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ดังนั้นองค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานจึงประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือผู้พิพากษาประจำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ให้มีจำนวนตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมกำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างให้มีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน⁴⁴ เป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี⁴⁵

1. ผู้พิพากษาประจำตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2521

ผู้พิพากษาของศาลแรงงาน จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้

⁴⁴ มาตรา 11 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

⁴⁵ มาตรา 17 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน⁴⁶ หมายถึงผู้พิพากษาซึ่งทำหน้าที่พิจารณาพิพากษา อรรถคดีต่าง ๆ ในศาลยุติธรรมนั่นเอง ส่วนในศาลแรงงานกลางและศาลแรงงานภาค ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคศาลละ 1 คน และให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค ตามจำนวนที่รัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม จะได้กำหนดตามความจำเป็นของแต่ละศาล ส่วนในศาลแรงงานจังหวัด ให้มีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด จังหวัดละ 1 คน⁴⁷

สำหรับการคัดเลือกผู้พิพากษาประจำนั้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2521 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะมีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการตุลาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้พิพากษาไว้สูงกว่าคุณสมบัติของข้าราชการทั่วไป กล่าวคือ นอกจากจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 25 ปีแล้ว ยังจะต้องเป็นธรรมศาสตรบัณฑิต หรือนิติศาสตรบัณฑิต สอบไล่ได้เป็นเนติบัณฑิต รวมทั้งได้ประกอบวิชาชีพทางกฎหมายมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้คณะกรรมการตุลาการยังวางระเบียบให้มีการตรวจสอบคุณสมบัติและความประพฤติของผู้สมัครสอบอย่างเข้มงวดก่อนที่จะยอมรับสมัครให้มีการสอบคัดเลือก

2. ผู้พิพากษาสมทบ (Associate Judge)

ผู้พิพากษาสมทบจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่าย ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น เว้นแต่ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอแทนฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายลูกจ้าง

⁴⁶มาตรา 12 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

⁴⁷มาตรา 13 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 11 ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานมี 2 ฝ่ายคือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้กำหนดจำนวนตามความจำเป็น ฝ่ายละเท่า ๆ กัน ซึ่งในระยะแรก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ได้กำหนดให้มีฝ่ายละ 20 คน ต่อมาปรากฏว่า มีคดีขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานกลางมากกว่าที่คาดการณ์ไว้เมื่อก่อนจะเปิดทำการ และยังมีอุปสรรคปัญหาบางประการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวกับผู้พิพากษาสมทบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจึงได้กำหนดให้มีผู้พิพากษาสมทบเพิ่มขึ้นอีกฝ่ายละ 10 คน รวมเป็นฝ่ายละ 30 คน สำหรับการคัดเลือกและแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 และกฎกระทรวง พ.ศ. 2523 ⁴⁸

ส่วนคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบนั้น ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดไว้ว่า ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

1. มีสัญชาติไทย
2. บรรลุนิติภาวะ
3. มีภูมิลำเนา หรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
4. ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
5. ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

⁴⁸ (กฎกระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2523 ออกตามความในพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 97 ตอนที่ 37 ลงวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ 2523)

6. เป็นผู้มีความเลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
7. ไม่เคยต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอลงโทษมาแล้ว
8. ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภา หรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง หรือทนายความ

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้กำหนดคุณสมบัติหรือความรู้ขั้นต่ำของผู้พิพากษาสมทบไว้ ซึ่งทำให้เห็นเจตนารมณ์ได้ว่ามุ่งประสงค์ที่จะให้นายจ้างและลูกจ้างทุกคนมีสิทธิได้รับเลือกเป็นผู้พิพากษาสมทบได้อย่างเสมอหน้ากัน และหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเลือกผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออก เขียนไม่ได้ เข้ามาเป็นผู้พิพากษาสมทบ ผู้นั้นก็ไม่ขาดคุณสมบัติในการที่จะได้รับแต่งตั้ง ซึ่งขณะนี้ยังไม่ปรากฏว่าสมาคมนายจ้าง หรือสหภาพแรงงานเลือกบุคคลดังกล่าวเข้ามาเป็นผู้พิพากษาสมทบ

2.) อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน⁴⁹ ได้บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 ซึ่งให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาหรือมีคำสั่งเฉพาะคดีแรงงานเท่านั้น ซึ่งมีดังต่อไปนี้ คือ

⁴⁹ พรเพชร วิชิตชลชัย. “ศาลแรงงาน: การระงับข้อพิพาทโดยอำนาจตุลาการ.” ในศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน. รวบรวม และ จัดพิมพ์โดยโครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ.2522, หน้า 162-168.

1. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
2. คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ หรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือ กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
3. กรณีที่จะใช้สิทธิทางศาล ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรี ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
5. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง สืบเนื่องจากข้อพิพาทแรงงาน หรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
6. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีดังกล่าว ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการ ในศาลแรงงาน ได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้

ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

จะเห็นได้ว่าศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาแต่เฉพาะคดีที่กำหนดไว้ตามมาตรา 8 เท่านั้น ดังนั้นแม้กฎหมายแรงงานจะมีโทษทางอาญาบังคับแก่ผู้ฝ่าฝืน อันเป็นมาตรการบังคับลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด แต่ศาลแรงงานก็ไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ มุ่งโดยตรงที่จะรักษาความสงบสุข ในวงงานอุตสาหกรรม แต่หากนายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การพิจารณา

คดีอาญา หรือ การบังคับลงโทษทางอาญานั้น ก็ให้ไปฟ้องร้องกันยังศาลที่มีอำนาจ ไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัยได้

3.) วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

1. การนำคดีขึ้นสู่ศาล⁵⁰

การนำคดีขึ้นสู่ศาล หรือการยื่นฟ้องคดีแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคดีที่จะยื่นไว้ 3 ประการ โดยโจทก์อาจยื่นคำฟ้องต่อศาล ดังนี้

- (1.) ศาลแรงงานที่มีมูลคดีเกิด
- (2.) ศาลแรงงานที่โจทก์มีภูมิลำเนา
- (3.) ศาลแรงงานที่จำเลยมีภูมิลำเนาอยู่

ศาลแรงงานกลาง ได้กำหนดรูปแบบวิธีการยื่นฟ้องคดีแรงงาน ต่อศาลแรงงานไว้ 2 วิธี คือ การยื่นฟ้องเป็นหนังสือ และการยื่นฟ้องด้วยวาจา

1.) การยื่นฟ้องคดีโดยทำเป็นหนังสือ

โจทก์จะต้องทำคำฟ้องเป็นหนังสือ ไปยื่นต่อศาลตามข้อกำหนดของศาลแรงงาน ว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523 โจทก์สามารถยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือ โดยใช้แบบพิมพ์ของศาลได้ 2 แบบ คือ

- 1.1 การใช้แบบพิมพ์ของกระทรวงยุติธรรม คือแบบพิมพ์คำฟ้อง คำขอท้ายฟ้อง คำร้อง หรือ
- 1.2 การใช้แบบพิมพ์ของศาลแรงงานกลางกำหนดไว้โดยเฉพาะ คือคำฟ้อง และคำร้อง

2.) การฟ้องคดีด้วยวาจา

⁵⁰จรัส เหมะจาร์. คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน.

โจทก์ที่จะฟ้องคดีด้วยวาจา โดยวิธีการไปแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าผู้พิพากษาศาลแรงงาน เดิมสมัยเริ่มเปิดทำการศาลแรงงานใหม่ เมื่อปี พ.ศ.2523 โจทก์จะสามารถฟ้องคดีด้วยวาจา โดยให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้บันทึกข้อเท็จจริงเบื้องต้นและให้โจทก์ลงลายมือชื่อด้วยตนเอง ณ ปัจจุบัน การฟ้องด้วยวาจาถูกยกเลิกไปโดยปริยาย

ในการดำเนินคดีโดยลูกจ้างหลายคนมาฟ้องนายจ้างคนเดียว ถ้าโจทก์ทุกคนต้องมาศาลแรงงานทุกครั้ง ซึ่งเป็นการไม่สะดวก และจะต้องลงงานไปศาลทุกครั้งทำให้นายจ้างขาดกำลังแรงงานไปจำนวนมาก กรณีนี้กฎหมายจึงหาทางป้องกันสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จึงบัญญัติให้มีการแต่งตั้งผู้แทนโจทก์ โดยศาลจะเป็นผู้สอบถามและแต่งตั้งหรือให้ลูกจ้างเป็นผู้เลือกตัวแทนมาดำเนินคดีแทน ปรากฏตามข้อกำหนดศาลแรงงานว่าด้วยการแต่งตั้งโจทก์ในการดำเนินคดี ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523

ตามหลักทั่วไป คู่ความที่จะดำเนินคดีสามารถดำเนินคดีโดยการมอบอำนาจแต่งตั้งบุคคลใดบุคคลหนึ่งดำเนินคดีแทนตนได้ และเมื่อมีการมอบอำนาจสมบูรณ์และถูกต้องแล้ว บุคคลดังกล่าวก็มีอำนาจดำเนินคดีแทนนายจ้าง หรือลูกจ้างได้จนเสร็จคดี

2. คำอุทธรณ์

โดยหลักการของการดำเนินคดีแรงงานประการหนึ่งนั้น จะต้องเป็นไปโดยประหยัด ซึ่งหมายถึง การที่คู่ความไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีแรงงาน คือ คำอุทธรณ์ต่อศาลแรงงาน เช่น คำขึ้นศาล คำส่งหมาย คำอ้างพยานเอกสาร คำป่วยการพยาน คำรับรองเอกสารต่างๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสะดวกต่อลูกจ้างผู้มีปัญหาเกี่ยวกับฐานะทางการเงิน เป็นผู้ที่ยากจน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 27 ได้บัญญัติว่า “การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงาน ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าธรรมเนียม” คำอุทธรณ์ตามมาตรานี้ หมายถึงคำอุทธรณ์ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งทั้งหมดรวมทั้งคำอุทธรณ์ตามตาราง 1 ถึงตาราง 6 ท้ายประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา

ความแพ่งด้วย เช่น ค่าขึ้นศาล ค่ายื่นคำร้อง ค่าแต่งทนายความ ค่าพาหนะและค่าป่วยการในการส่งคำคู่ความ (เจ้าพนักงานศาลเป็นผู้ส่ง หรือศาลเป็นผู้จัดส่งโดยวิธีอย่างอื่นโดยศาลเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง) ค่าพาหนะ และค่าป่วยการพยานหรือผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ค่าสืบพยานนอกศาล ค่าทนายความ ค่าธรรมเนียมเจ้าพนักงานบังคับคดี ค่าธรรมเนียมในการยึดหรืออายัดทรัพย์สิน เป็นต้น ดังนั้นกล่าวโดยสรุปคู่ความไม่ว่าโจทก์หรือจำเลย ไม่ว่าเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ในการดำเนินคดีแรงงานทั้งสิ้น

3. การไกล่เกลี่ย

เมื่อมีกรณีพิพาทฟ้องร้องระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเกิดขึ้น จึงสมควรที่จะให้ข้อพิพาทแรงงานหรือข้อขัดแย้งนั้นยุติลงโดยเร็ว และด้วยความพอใจของทั้งสองฝ่าย และวิธีการที่จะให้ทั้งสองฝ่ายพอใจก็มีอยู่ทางเดียว คือ ให้ทั้งสองฝ่ายตกลงปรองดองโดยยอมผ่อนผันแก่กันแทนที่จะเอาชนะในทางคดี ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ต่อกันและไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 วรรคหนึ่ง ซึ่งได้บัญญัติว่า “เมื่อโจทก์และจำเลยมาศาลพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ย ให้คู่ความได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป” ตามบทบัญญัติดังกล่าวเห็นได้ว่า กฎหมายประสงค์จะให้ศาลแรงงานทำหน้าที่เป็นคนกลางช่วยไกล่เกลี่ยหาช่องทางให้ทั้งสองฝ่ายตกลงปรองดองกันด้วยดี ศาลแรงงานจะทำการไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงยอมชอกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันและทำงานร่วมกันอย่างสงบสุขต่อไป ซึ่งเป็นหน้าที่อันเป็นลักษณะพิเศษของศาลแรงงานที่จะต้องพยายามไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกันได้โดยเบื้องต้น⁵¹ และตามมาตรา 43 ก็ได้บัญญัติไว้ว่า “ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกัน หรือประนีประนอมยอมความกันตามนัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 ได้เสมอ

⁵¹ ธีระ ศรีธรรมรักษ์. กฎหมายแรงงาน. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์, 2536, หน้า 273.

ในกรณีที่ศาลใกล้เคียงไม่เป็นผลสำเร็จ คู่ความไม่อาจตกลงกันได้ มาตรา 39 กำหนดให้ศาลแรงงาน จดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลงของโจทก์ กับ คำให้การของจำเลย แล้วอ่านให้คู่ความฟัง และลงลายมือชื่อทั้ง 2 ฝ่ายไว้ และให้ศาลแรงงานกำหนดวันสืบพยานทันที

4. การพิจารณาคดี

คู่ความไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาคดีแรกโดยไม่แจ้งเหตุ กรณีที่โจทก์ไม่มาศาลและไม่แจ้งเหตุให้ศาลทราบ จะต้องเป็นเหตุที่ศาลแรงงานเห็นเป็นการไม่สมควร ศาลก็จะถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ที่จะดำเนินคดีต่อไป และมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ แต่ไม่เรียกว่าโจทก์ขาดนัดพิจารณา ทั้งนี้ไม่ต้องสอบถามจำเลยว่าจะประสงค์จะให้ดำเนินคดีต่อไปหรือไม่(ตามมาตรา 40)

กรณีจำเลยไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาคดีแรก ถ้าจำเลยไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุขัดข้อง ศาลจะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัด แล้วพิจารณาคดีโจทก์ไปฝ่ายเดียว ซึ่งแตกต่างกับกรณีของโจทก์ดังกล่าวข้างต้นซึ่งศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ

แต่อย่างไรก็ตาม หากการไม่มาศาลตามนัดของโจทก์หรือจำเลยมีการแจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ศาลทราบล่วงหน้า และศาลเห็นเป็นการสมควรแล้ว ศาลมีอำนาจกำหนดเวลานัดให้ทั้งสองมาศาลใหม่ได้อีก (ตามมาตรา 40 วรรคสาม)

ในการสืบพยานในคดีแรงงาน ศาลแรงงานได้กำหนดประเด็นข้อพิพาท และหน้าที่นำสืบของแต่ละฝ่ายไว้แล้ว แต่ละฝ่ายจะมีหน้าที่ที่นำพยานเข้าสืบก่อนและหลังตามหน้าที่นำสืบ ศาลแรงงานจะเป็นผู้ซักถาม ส่วนตัวความหรือทนายความจะซักถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 45 วรรคสอง

การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคม โดยทั่วไปประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายให้มากที่สุด (ตามมาตรา 48)

ในการพิจารณาคดีกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่า การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีสิทธิสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าถึงสั่งให้กลับเข้าทำงาน ทั้งสองฝ่ายก็ไม่อาจจะทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานอาจกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้กับลูกจ้าง และให้ลูกจ้างออกจากงานไปโดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะได้รับภายหลังออกจากงาน และเงินชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับเป็นพิเศษ ประกอบการพิจารณาของศาลแรงงานได้ (ตามมาตรา 49)

5. การพิพากษาคดี

เมื่อคู่ความทั้งสองฝ่ายได้นำพยานเข้าสืบตามประเด็นแห่งคดีเสร็จแล้ว ถือว่าการพิจารณาคดีเป็นอันสิ้นสุดลง ศาลแรงงานจะต้องกำหนดวันอ่านคำพิพากษา หรือคำสั่งภายในระยะเวลา 3 วัน นับแต่วันเสร็จการพิจารณาคดีตามมาตรา 50 วรรคแรก แต่จะพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่าหรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้องไม่ได้ ตามมาตรา 52 และผลของคำพิพากษาหรือคำสั่งให้มีผลผูกพันเฉพาะคู่ความ เว้นแต่คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างหรือลูกจ้างอื่น ซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกันในมูลคดีที่ฟ้องตามมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522⁵²

แต่อย่างไรก็ดี ก่อนที่ศาลแรงงานจะมีคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งการทำงานร่วมกัน และเพื่อความเป็นธรรม ศาลแรงงานอาจไกล่เกลี่ยให้คู่ความยอมความกันได้ หรือสั่งให้พิจารณาคดีให้ละเอียดลงไปอีกก็ได้ (มาตรา 50 วรรคสอง)

คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานต้องทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุปคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดี พร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น และให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษา หรือคำสั่งไปให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทราบ โดยมีชักช้าด้วย (ตามมาตรา 51)

⁵²จำรัส เขมะจารุ. ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2525, หน้า 102.

6. การอุทธรณ์คำพิพากษา

การยื่นอุทธรณ์คำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลแรงงาน ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง การอุทธรณ์นั้นอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 วรรคแรก

ปัญหาข้อเท็จจริง ได้แก่ ปัญหาการโต้เถียงกันว่า มีการกระทำหรือละเว้นการกระทำจริงดังที่ฝ่ายหนึ่งกล่าวอ้าง หรือโต้แย้งกันหรือไม่ จำนวนค่าเสียหายที่จะต้องรับผิดชอบใด รวมถึงกรณีที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจของศาลแรงงานในการพิจารณาคดีตามรูปคดี

ปัญหาข้อกฎหมาย ได้แก่ ปัญหาที่เกี่ยวกับตีความ อธิบาย การแปลความหมายในเอกสาร หรือปัญหาเกี่ยวกับการปรับบทกฎหมายให้เข้ากับข้อเท็จจริงตามตัวบทกฎหมาย

คดีที่จะอุทธรณ์ได้ ต้องมีลักษณะไม่ต้องห้ามอุทธรณ์ ซึ่งจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 1.) ต้องเป็นอุทธรณ์ที่กล่าวไว้โดยชัดแจ้ง ซึ่งข้อกฎหมายที่จะยกขึ้นอ้างอิงในอุทธรณ์
- 2.) ข้อกฎหมายที่จะยกขึ้นอุทธรณ์นั้น จะต้องเป็นข้อที่ยกขึ้นว่ากล่าวมาแล้วในศาลชั้นต้น เว้นแต่จะเป็นข้อกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- 3.) ข้อกฎหมายที่จะอุทธรณ์จะต้องเป็นสาระสำคัญแห่งคดี

การยื่นอุทธรณ์คำพิพากษาหรือคำสั่งในคดีแรงงาน จะต้องยื่นภายในกำหนดระยะเวลา 15 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงาน ได้อ่านคำพิพากษา หรือคำสั่งตามมาตรา 54 วรรคแรก และศาลแรงงานมีหน้าที่ส่งสำเนาอุทธรณ์ให้อีกฝ่ายหนึ่งแก้คำอุทธรณ์ภายในระยะเวลา 7 วัน นับแต่วันที่รับสำเนาอุทธรณ์ ตามมาตรา 54 วรรคสองพระราชบัญญัติ

จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ถ้ามีการแก้ไขหรือไม่แก้ไข
 อุตกรรม ศาลแรงงานต้องรีบส่งสำเนาอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาตามกำหนดเวลาดังกล่าวด้วย

การยื่นอุทธรณ์ คู่ความอาจทำคำขอยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษา โดย
 ชี้แจงเหตุผลเพื่อให้ศาลฎีกาทูลเกล้าฯตามมาตรา 55 และศาลฎีกาต้องพิจารณาโดย
 เร็ว การพิพากษาของศาลฎีกา ให้วินิจฉัยตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยมา
 (มาตรา 56 วรรคสอง) ถ้าศาลฎีกาเห็นว่าข้อเท็จจริงไม่เพียงพอ ก็ให้ศาลแรงงานฟังข้อ
 เท็จจริงเพิ่มเติม แล้วส่งสำเนาคืนศาลฎีกา ถ้าศาลแรงงาน เห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่
 เป็นผลให้คำพิพากษาดังเดิมเปลี่ยนแปลงก็ให้พิจารณาพิพากษาคดีนั้นใหม่ (ตามมาตรา 56)

3.5 เปรียบเทียบศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานในต่างประเทศกับประเทศไทย

จากการที่ศึกษาข้อมูลมานั้น จะเห็นได้ว่าองค์คณะของศาลแรงงานสหพันธ์
 สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และสาธารณรัฐสิงคโปร์ มีส่วนที่เหมือน และ
 แตกต่างกับศาลแรงงานของไทยในหลายเรื่อง ผู้เขียนจึงได้นำมาเปรียบเทียบไว้ และ
 สรุป เพื่อเป็นแนวทางสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมกฎหมาย
 หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

3.5.1 ในส่วนองค์คณะของศาลแรงงาน

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน องค์คณะของศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน
 เป็นระบบ 3 ฝ่าย หรือระบบไตรภาคี กล่าวคือ องค์คณะประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ
 (ตัวแทนของรัฐบาล) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง (ตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง) และผู้
 พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง (ตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง) ศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐ
 เยอรมัน ประกอบด้วยศาลแรงงานต่าง ๆ ทั้งศาลชั้นต้น ศาลมลรัฐ (ศาลอุทธรณ์)
 และศาลสหพันธรัฐ (ศาลฎีกา) ซึ่งได้เปิดทำการแล้วทั้ง 3 ศาล ในแต่ละศาลมีผู้
 พิพากษาประจำที่มีคุณสมบัติพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ โดยมีความรู้ความเข้าใจในปัญหา
 แรงงานอย่างแท้จริง ได้รับการอบรมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้มีมาตรฐานที่ดี ผู้พิพากษา
 ประจำของศาลแรงงานสามารถดำรงตำแหน่งในศาลแรงงานได้ตลอดชีวิต

นอกจากนี้คุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ ได้ถูกกำหนดไว้อย่างละเอียด เช่น ต้องมีอายุ 25 ปีบริบูรณ์ในศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ ส่วนในศาลสหพันธรัฐต้องมีอายุอย่างน้อย 30 ปี และเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นมาแล้วอย่างน้อย 4 ปี ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ต้องมีคุณสมบัติคือเป็นประธานหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอำนาจจ้างคนได้ หรือเป็นข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น ส่วนผู้ที่เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างก็ต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างเข้มงวดหลายประการเช่นเดียวกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และยังคงเป็นสมาชิก หรือคนงาน หรือลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนของสหภาพแรงงาน หรือสมาคมลูกจ้างอิสระ ผู้พิพากษาสมทบทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างนั้น จะต้องมีความรู้พิเศษ และความสามารถในด้านกฎหมายแรงงาน และปัญหาแรงงานด้วย

ประเทศอิสราเอล องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานอิสราเอลเป็นระบบไตรภาคีหรือระบบ 3 ฝ่าย ส่วนระบบศาลแรงงาน ประกอบด้วยศาลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งมีอยู่แห่งเดียวตั้งอยู่ที่เมืองเยรูซาเล็ม และศาลแรงงานภาคซึ่งตั้งอยู่ตามภาคต่าง ๆ ผู้พิพากษาอาชีพของศาลแรงงานภาคนี้ จะแต่งตั้งจากทนายความซึ่งมีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาศาลเขตในระบบปัจจุบันได้ และจะดำรงตำแหน่งตลอดชีวิตเช่นเดียวกับผู้พิพากษาอื่น องค์คณะของศาลแรงงานภาคของประเทศอิสราเอลนั้น มีทั้งองค์คณะในคดีส่วนแบ่งและในส่วนของคดีอาญา องค์คณะในคดีส่วนแบ่งประกอบด้วย ผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน แต่ในส่วนของคดีอาญา จะมีผู้พิพากษาอาชีพนั่งพิจารณาฝ่ายเดียวเท่านั้น โดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบนั่งร่วมพิจารณา

สาธารณรัฐสิงคโปร์ ศาลแรงงานของประเทศสิงคโปร์ หรือที่เรียกว่าศาลอุตสาหกรรมนั้น เป็นองค์กรอิสระในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยเป็นอิสระทั้งจากระบบการยุติธรรมทั่วไป และอำนาจของรัฐมนตรี ยกเว้นแต่ด้านการงบประมาณที่จำต้องเกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร มีเจ้าหน้าที่ธุรการของตนเองในการบริหารงาน ผู้พิพากษาประจำศาลอุตสาหกรรมนั้น ประกอบด้วยประธานศาลและรองประธานศาล

ประธานศาลไม่ถือเป็นข้าราชการ แต่มีสิทธิความคุ้มครอง และศักดิ์ศรี เช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลฎีกา ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การนายจ้างเสนอ ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเช่นเดียวกันจะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การลูกจ้างเสนอ ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเสนอ และบุคคลจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ด้วย ในส่วนคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นผู้พิพากษาสมทบบ้างมีข้อหนึ่งที่กำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบต้องไม่เคยต้องโทษว่ากระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติข้อพิพาททางการค้า หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

ประเทศไทย องค์คณะของศาลแรงงานเป็นระบบ 3 ฝ่าย หรือระบบไตรภาคี กล่าวคือประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ (ตัวแทนของรัฐบาล) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง (ตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง) และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง (ตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง) ผู้พิพากษาศาลแรงงานของไทยมีไม่เพียงพอ ในขณะที่จำนวนคดีแรงงานที่นำมาฟ้องร้องนั้นมีแนวโน้มมากขึ้นทุกปี และการที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ศาลแรงงานเพียงไม่กี่ปี เนื่องจากว่าเมื่อเริ่มมีความเชี่ยวชาญก็ต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งที่อื่น ทำให้ต้องมีการคัดเลือกผู้พิพากษาอื่นมาแทน ซึ่งต้องมาศึกษางานใหม่ เพราะยังไม่มีผู้เชี่ยวชาญในปัญหาแรงงานดีพอ นับว่าเป็นปัญหาในการดำเนินคดีของศาลแรงงานไทยเป็นอย่างยิ่ง

ส่วนเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มิได้กำหนดอายุขั้นต่ำไว้ เพียงแต่กำหนดว่าต้องบรรลุนิติภาวะ ซึ่งอาจเป็นการบรรลุนิติภาวะโดยการสมรสก็ได้ เช่นผู้ที่มีอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ เป็นบุคคลบรรลุนิติภาวะได้โดยการสมรสถ้าศาลอนุญาต นอกจากนี้เรื่องของคุณวุฒิ หรือความรู้ขั้นต่ำของผู้พิพากษาสมทบตามกฎหมายก็มิได้กำหนดไว้เช่นกัน

องค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานไทยเป็นระบบไตรภาคีหรือระบบ 3 ฝ่าย ศาลแรงงานแบ่งเป็น 3 ประเภท โดยมีศาลแรงงานกลาง (หมายความรวมถึงศาล

แรงงานกลางสาขาด้วย) ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด แต่ยังไม่มีการเปิดทำการศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานจังหวัด ทั้งที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 6 และมาตรา 7 ได้กำหนดไว้แล้วว่า ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น และจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา..... และถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติ..... ในศาลแรงงานของไทยนั้นนายความไม่เคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้พิพากษาอาชีพ และศาลแรงงานไทยไม่มีการพิจารณาคดีส่วนอาญา เพราะคดีดังกล่าวไม่อยู่ในอำนาจของศาลที่จะพิจารณาได้ ศาลแรงงานสังกัดกระทรวงยุติธรรม ผู้พิพากษาประจำตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ.2521 จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จากข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งหมายถึงผู้พิพากษาที่ทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาอรรถคดีต่าง ๆ ในศาลยุติธรรม

สรุป จะเห็นได้ว่าศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เป็นระบบ 3 ฝ่าย หรือระบบไตรภาคีเช่นเดียวกับศาลแรงงานไทย กล่าวคือ องค์คณะประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ(ตัวแทนของรัฐบาล) ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง (ตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง) และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง (ตัวแทนของฝ่ายลูกจ้าง) ศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีองค์ประกอบของศาลแรงงานต่าง ๆ ทั้งศาลชั้นต้น ศาลมถรัฐ ซึ่งทำหน้าที่เป็นศาลอุทธรณ์ และศาลสหพันธรัฐทำหน้าที่เป็นศาลฎีกา ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแตกต่างจากศาลแรงงานไทย เนื่องจากในปัจจุบันกระทรวงยุติธรรม ได้เปิดทำการศาลแรงงานขึ้นเพียงศาลเดียว คือศาลแรงงานกลาง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานมาตรา 5 ซึ่งหมายรวมถึงศาลแรงงานกลางสาขาคด้วย ส่วนศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัดยังมีได้เปิดทำการ แม้ศาลแรงงานของไทยจะมีชื่อแตกต่างกัน ก็เป็นเพียงการแตกต่างกันเฉพาะแต่ชื่อและที่ตั้งของศาลกับเขตอำนาจ หรือท้องที่ที่ศาลจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเท่านั้น ส่วนอำนาจในการพิจารณาพิพากษาคดีนั้นมีเหมือนกัน วิธีพิจารณาคดีก็เป็นไปอย่างเดียวกันด้วย และมีได้หมายความว่าศาลแรงงานแบ่งออกเป็นชั้น แต่หากเป็นการแยกประเภทออกตามเขตอำนาจของพื้นที่ปกครอง ศาลแรงงานทั้ง 3 ประเภทนั้น เป็นศาลชั้นต้นในการ

พิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน เมื่อศาลแรงงานพิพากษาคัดสินคดี หากคู่ความไม่พอใจคำตัดสินดังกล่าว ก็มีสิทธิที่จะยื่นอุทธรณ์โดยตรงต่อศาลฎีกา ขั้นตอนในการยื่นต้องผ่านทางศาลแรงงานที่พิพากษาคัดสินคดีนั้น ซึ่งศาลแรงงานมีหน้าที่ส่งสำเนาอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา โดยไม่ต้องผ่านการพิจารณาของศาลอุทธรณ์ ทั้งนี้ก็เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการพิจารณาคัดสินคดี แต่ก็เกิดปัญหาได้ในบางกรณีเมื่อมีคดีแรงงานอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกาเพิ่มมากขึ้น ทำให้การพิจารณาคดีของศาลฎีกาไม่อาจกระทำด้วยความรวดเร็วได้ ซึ่งส่วนใหญ่คดีต้องค้างอยู่ที่ศาลฎีกาแผนกคดีแรงงานเป็นแรมปี

ส่วนเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนั้นจะมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานอย่างแท้จริง ได้รับการอบรมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีมาตรฐานที่ดี ประกอบกับผู้พิพากษาประจำสามารถปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานได้นานโดยไม่ต้องโยกย้ายไปศาลอื่น อันทำให้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการดำเนินคดีแรงงาน และเป็นการก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพิจารณาคดีด้วยความเป็นธรรมแก่คู่ความ ส่วนผู้พิพากษาศาลแรงงานไทยแม้ว่ามีความเชี่ยวชาญในเรื่องแรงงาน แต่ก็ยังไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้นาน ด้วยเหตุที่ต้องมีการโยกย้ายในตำแหน่งบ่อยครั้งในวงการศาลยุติธรรม เพื่อไปดำรงตำแหน่งยังศาลอื่น ดังนั้นควรกำหนดให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต อย่างเช่นผู้พิพากษาของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

เรื่องของคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ก็มีได้กำหนดอายุขั้นต่ำไว้ เพียงแต่กำหนดไว้ว่าต้องบรรลุนิติภาวะ ซึ่งอาจเป็นการบรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ในกรณีที่มีอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ และศาลอนุญาตให้ทำการสมรส เห็นได้ว่าการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดอายุไว้เช่นนั้น ทำให้บุคคลที่มีอายุเพียง 15 ปีบริบูรณ์ ก็อาจเป็นผู้พิพากษาสมทบได้ และนอกจากนี้ในเรื่องของคุณวุฒิ และความรู้ขั้นต่ำของผู้พิพากษาสมทบก็มีได้กำหนดไว้เช่นกัน ซึ่งมีผลทำให้การร่วมพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาสมทบที่มีอายุน้อย และประสบการณ์ในชีวิตและการทำงานยังมีไม่มาก ก่อให้เกิดปัญหาว่าผู้พิพากษาสมทบเองนั้นจะขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นออกมา และจะมีความรู้สึกเกรงใจผู้พิพากษาประจำ รวมทั้งยังไม่มีความรู้ และเข้า

ใจในปัญหาแรงงานอย่างเพียงพอ อาจทำให้การพิจารณาคดีผิดพลาด ซึ่งมีผลทำให้ คู่ความจะขาดความเชื่อถือศรัทธาต่อองค์คณะของศาลแรงงาน ดังนั้น ปัญหาในเรื่องการศึกษา ทักษะทางกฎหมาย และประสบการณ์ในการทำงานของผู้พิพากษาสมทบ ควรที่จะบัญญัติไว้ในคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้น คงจะเห็นตัวอย่างได้จากศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ที่ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบไว้อย่างละเอียด เช่น ต้องมีอายุ 25 ปีบริบูรณ์ ในศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ ส่วนในศาลสหพันธ์รัฐต้องมีอายุอย่างน้อย 30 ปี และเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นมาแล้วอย่างน้อย 4 ปี ผู้พิพากษาสมทบฝ่าย นายจ้าง ต้องมีคุณสมบัติ คือเป็นประธานหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอำนาจจ้างคนได้ หรือเป็นข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น ส่วนผู้ที่เป็นผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายลูกจ้าง ก็ต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่าง เข้มงวดหลายประการเช่นเดียวกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ผู้พิพากษาสมทบ ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างนั้น จะต้องมีความรู้พิเศษ และความสามารถในด้านกฎหมาย แรงงาน และปัญหาแรงงานอีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มีอยู่ 3 ชั้นศาล ส่วนของไทยไม่ต้องมีการพิจารณาในศาลอุทธรณ์ ทั้งนี้เพื่อตัดขั้นตอน การพิจารณาคดีให้รวดเร็วขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องต้องตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงาน กล่าวคือเพื่อให้เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรมนั่นเอง

ส่วนเรื่องคุณสมบัติของผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบนั้น สหพันธ์ สาธารณรัฐเยอรมันได้กำหนดไว้ค่อนข้างดี รัดกุม และมีเหตุผล ซึ่งผู้เขียนเห็นว่า ประเทศไทย ควรนำมาเป็นแบบอย่างในการกำหนดคุณสมบัติ ของผู้พิพากษาประจำ และผู้พิพากษาสมทบ

สำหรับองค์คณะผู้พิพากษาของศาลแรงงานอิสราเอล เป็นระบบไตรภาคี หรือระบบ 3 ฝ่ายเช่นเดียวกับประเทศไทย ศาลแรงงานอิสราเอลแบ่งออกเป็น ศาล แรงงานแห่งชาติซึ่งมีอยู่แห่งเดียวตั้งอยู่ที่เมืองเยรูซาเล็ม และศาลแรงงานภาคซึ่งตั้งอยู่ ตามภาคต่าง ๆ ส่วนของไทยมีศาลแรงงานกลาง (หมายความรวมถึงศาลแรงงานกลาง

สาขาด้วย) แต่ยังไม่มีการเปิดทำการศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัด ผู้เขียน เห็นว่าน่าจะมีการจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัด และศาลแรงงานภาคขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันคดีแรงงานนับวันจะทวีมากขึ้นเป็นลำดับ ประกอบกับศาลแรงงานกลางต้องรับภาระในคดีต่าง ๆ มากมายเพียงศาลเดียว แม้ว่าในปัจจุบันจะมีศาลแรงงานกลางสาขา มารับหน้าที่แบ่งเบาภาระ แต่ก็ไม่เพียงพอ ดังนั้นจึงเป็นเหตุทำให้คดีค้างอยู่ในศาล จำนวนมาก อันทำให้เกิดความล่าช้า ซึ่งเป็นผลเสียแก่นายจ้าง และลูกจ้าง

เรื่องที่น่าสนใจของศาลแรงงานภาคอิสราเอล ก็กรณีที่ผู้พิพากษาอาชีพ ของศาลแรงงานภาค จะแต่งตั้งจากทนายความซึ่งมีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาศาล เขตในระบบปัจจุบันได้ และจะดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต เช่นเดียวกับผู้พิพากษาอื่น ซึ่งเป็นข้อแตกต่างกับศาลแรงงานของไทย ที่ทนายความไม่เคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้ พิพากษาอาชีพดังกล่าวเลย

นอกจากนี้ยังมีเรื่องที่น่าสนใจอีกเรื่องหนึ่ง กล่าวคือองค์คณะของศาล แรงงานภาคอิสราเอลนั้น มีองค์คณะทั้งในคดีส่วนแพ่ง และในคดีส่วนอาญา องค์ คณะในคดีส่วนแพ่งประกอบด้วย ผู้พิพากษาอาชีพ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน แต่ในคดีส่วนอาญา จะมีผู้พิพากษาอาชีพ นั่งพิจารณาฝ่ายเดียวเท่านั้น เรื่องดังกล่าวนับว่าเป็นข้อแตกต่างกับศาลแรงงานไทย เพราะศาลแรงงานไทย ไม่มีการพิจารณาคดีส่วนอาญา เนื่องจากไม่อยู่ในอำนาจของศาล ที่จะพิจารณา

จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่า ศาลแรงงานของอิสราเอลมีศาลแรงงานภาคอยู่ ตามเมืองต่าง ๆ ซึ่งเป็นการดีที่ศาลแต่ละศาลจะได้พิจารณาคดีให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว เพื่อ ประโยชน์ของคู่ความทั้งสองฝ่าย ประเทศไทยควรจะนำมาพิจารณาจัดตั้งศาลแรงงาน ภาค และศาลแรงงานจังหวัด เพื่อรองรับคดีที่จะเพิ่มทวีมากขึ้นในอนาคต

ส่วนเรื่องที่ศาลแรงงานอิสราเอล มีการแบ่งองค์คณะของศาลแรงงานภาค ออกเป็น 2 ส่วน โดยเฉพาะในการพิจารณาคดีส่วนอาญานั้น ผู้เขียนเห็นว่า เป็นแนว ความคิดที่ต่างจากของไทย ที่กำหนดให้มีการพิจารณาคดีส่วนอาญาในศาลแรงงานได้ โดยไม่ต้องแยกไปฟ้องยังศาลอาญาก็ ดังเช่นของประเทศไทย ที่กำหนดให้ต้องนำ คดีส่วนอาญาไปฟ้องยังศาลที่มีอำนาจ

สำหรับศาลแรงงานของประเทศสิงคโปร์ หรือที่เรียกว่าศาลอุตสาหกรรม นั้น ต่างจากศาลแรงงานของไทยตรงที่ว่า เป็นองค์กรอิสระในสังกัดกระทรวงแรงงาน โดยเป็นอิสระทั้งจากระบบการยุติธรรมทั่วไป และอำนาจของรัฐมนตรี ยกเว้นแต่ด้านการงบประมาณที่จำต้องเกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร มีเจ้าหน้าที่ธุรการของตนเองในการบริหารงาน ส่วนประเทศไทยนั้นศาลแรงงานสังกัดกระทรวงยุติธรรม

ในเรื่องที่แตกต่างกับประเทศไทยอีกเรื่องหนึ่งก็คือ ผู้พิพากษาประจำศาลอุตสาหกรรมนั้นประกอบด้วยประธานศาลและรองประธานศาล ประธานศาลไม่ถือเป็นข้าราชการ แต่มีสิทธิความคุ้มครอง และศักดิ์ศรี เช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลฎีกา ส่วนผู้พิพากษาประจำตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ. 2521 จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จากข้าราชการฝ่ายตุลาการ หมายถึงผู้พิพากษาซึ่งทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาอรรถคดีต่าง ๆ ในศาลยุติธรรมนั่นเอง

นอกจากนี้ผู้พิพากษาสมทบของศาลอุตสาหกรรม กับของศาลแรงงานไทยยังมีข้อที่แตกต่างกันอีก กล่าวคือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การนายจ้างเสนอ ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเช่นเดียวกันจะตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การลูกจ้างเสนอ ซึ่งแต่ละฝ่ายจะมีบุคคลที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเสนอ และบุคคลจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจอยู่ด้วย

ผู้เขียนเห็นว่า มีเรื่องที่น่าสังเกต คือในส่วนคุณสมบัติของผู้ที่จะมาเป็นผู้พิพากษาสมทบข้อหนึ่ง ที่กำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบต้องไม่เคยต้องโทษว่ากระทำความผิดตามพระราชบัญญัติข้อพิพาททางการค้า หรือพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

จากที่กล่าวมานั้น หลักการของศาลแรงงานสิงคโปร์ (ศาลอุตสาหกรรม) น่าสนใจ เช่นเรื่องของสังกัดของศาลแรงงานที่ไม่ต้องสังกัดกระทรวงยุติธรรม และเรื่องของการกำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบดังกล่าว ฉะนั้นน่าจะนำมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงหลักการของศาลแรงงานไทย ส่วนหลักการของผู้พิพากษาประจำเห็นว่าของประเทศไทยคืออยู่แล้ว

3.5.2 ในส่วนอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาเรื่องข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องสิทธิต่างๆ เช่นเรื่องข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข้อพิพาทจากการทำละเมิดเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ผู้พิพากษาศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันยังมีอำนาจอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่องค์การของรัฐหรือนิติบุคคลให้เป็นอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัย

ประเทศอิสราเอล มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีในส่วนอาญา ซึ่งคดีอาญานั้นเป็นคดีอาญาอันสืบเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก เป็นต้น และมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่พิพาท เกี่ยวกับการประกันสังคมระหว่างลูกจ้าง กับสถาบันประกันภัยศาลแรงงานแห่งชาติของประเทศอิสราเอล นอกจากนี้จะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานแล้ว ก็ยังมีอำนาจโดยเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงานอันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ และข้อพิพาทระหว่างองค์การของลูกจ้างและของนายจ้างด้วย

สาธารณรัฐสิงคโปร์ ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มีอำนาจพิจารณาระงับข้อพิพาทแรงงานในเรื่องที่นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานตกลงกันไม่ได้ การบังคับใช้และการตีความตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กับกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ส่วนข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิอย่างอื่น เป็นอำนาจของข้าหลวงแรงงาน คำวินิจฉัยของข้าหลวงแรงงานในสิงคโปร์มีผลเป็นคำพิพากษา และผูกพันคู่กรณี จะมีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยได้เฉพาะในปัญหาข้อกฎหมายยังศาลสูง

ประเทศไทย อำนาจของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 ได้บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาหรือมีคำสั่งเฉพาะคดีแรงงานเท่านั้น ไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน ศาลแรงงานทั้ง 3 ประเภทของไทย ได้แก่ ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค และ ศาลแรงงานจังหวัดนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 3 ได้กำหนดให้มีอำนาจพิจารณาคดีเท่าเทียมกัน กล่าวคือถือว่าเป็นศาลชั้นต้นในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน

สรุป จะเห็นได้ว่าอำนาจของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8 ได้บัญญัติให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาหรือมีคำสั่งเฉพาะคดีแรงงานเท่านั้น ไม่มีอำนาจพิจารณาคดีในส่วนของอาญา ส่วนสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ได้กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาเรื่องข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องสิทธิต่างๆ เช่น เรื่องข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข้อพิพาทจากการทำละเมิดเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน ซึ่งคล้ายกับของประเทศไทย แต่มีอยู่เรื่องหนึ่งที่เห็นว่าแตกต่างกันก็คือ ผู้พิพากษาศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันยังมีอำนาจอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนด หรือตามที่องค์การของรัฐ หรือนิติบุคคลให้เป็นอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัย ซึ่งตามกฎหมายของประเทศไทยไม่ได้กำหนดให้อำนาจไว้กว้างขวางเช่นนี้

ในเรื่องของอำนาจของศาลแรงงานอิสราเอลที่แตกต่างจากไทย คือเรื่องที่ศาลแรงงานอิสราเอลมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีในส่วนอาญา อันสืบเนื่องมาจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน การใช้แรงงานหญิงและเด็ก เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ของไทย ไม่ได้กำหนดให้อำนาจดังกล่าวแก่ผู้พิพากษาศาลแรงงาน

นอกจากนี้ศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล ยังได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าให้อำนาจศาลแรงงาน ที่จะพิจารณาพิพากษาคดีที่พิพาท เกี่ยวกับการประกันสังคมระหว่างลูกจ้าง กับสถาบันประกันภัย ซึ่งต่างกับประเทศไทยที่ไม่ได้มีกำหนดไว้

ศาลแรงงานแห่งชาติของประเทศอิสราเอล นอกจากจะมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานแล้ว ก็ยังมีอำนาจโดยเฉพาะในการพิจารณาพิพากษาข้อพิพาทแรงงาน อันเกิดจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างแห่งชาติ และข้อพิพาทระหว่างองค์การของลูกจ้างและของนายจ้างด้วย ซึ่งเห็นได้ว่าเป็นการกำหนดอำนาจของศาลแรงงานไว้อย่างรัดกุม และง่ายต่อการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาที่จะดำเนินการไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายได้เป็นอย่างดี เพื่อประโยชน์ของกลุ่มพิพาท

ส่วนในประเทศสิงคโปร์ ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานมีอำนาจพิจารณา รับข้อพิพาทแรงงานในเรื่องที่นายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างกับสหภาพแรงงานตกลงกันไม่ได้ ส่วนข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิอย่างอื่น เป็นอำนาจของข้าหลวงแรงงาน คำวินิจฉัยของข้าหลวงแรงงานในสิงคโปร์มีผลเป็นคำพิพากษา และผูกพันคู่กรณี จะมีการอุทธรณ์คำวินิจฉัยได้เฉพาะในปัญหาข้อกฎหมายยังศาลสูง ส่วนศาลแรงงานทั้ง 3 ประเภทของไทยนั้น พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และ วิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 3 ได้กำหนดให้มีอำนาจพิจารณาคดีเท่าเทียมกัน กล่าวคือถือว่าเป็นศาลชั้นต้นในการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงาน ประเทศสิงคโปร์และประเทศไทยมีระบบศาลแรงงานที่ต่างกัน โดยที่สิงคโปร์มีการแบ่งไว้ชัดเจนว่าคดีใดจะให้เป็นการพิจารณาของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือให้เป็นอำนาจของข้าหลวงแรงงาน

3.5.3 ในส่วนวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

3.5.3.1 การนำคดีขึ้นสู่ศาล

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กำหนดให้มีการร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อประธานของศาลแรงงานได้ และเป็นอิสระที่ประธานจะพิจารณาโดยปราศจากผู้พิพากษาสมทบ และหากมีการตกลงกันได้ระหว่างคู่กรณีก็ให้ตัดสินออกมาเป็นคำพิพากษาได้เลย

ประเทศอิสราเอล กำหนดให้มีการไต่สวนข้อมูลเบื้องต้น โดยจำศาลแรงงานก่อน ซึ่งเป็นการดีที่ทำให้ทราบได้ว่าคู่ความที่ฟ้องคดีนั้นจะมีโอกาสที่จะชนะคดีหรือ

ประนีประนอมยอมความได้หรือไม่ เป็นการช่วยย่นระยะเวลาในการดำเนินคดี เพื่อให้เกิดความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณา

สาธารณรัฐสิงคโปร์ การนำคดีแรงงานขึ้นสู่ศาลนั้นก็แต่โดยนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งมีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนเท่านั้น

ประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดรูปแบบของการนำคดีขึ้นสู่ศาล คือให้ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน อาจจะยื่นฟ้องด้วยวาจา หรือทำเป็นหนังสือก็ได้ แต่ในปัจจุบันการยื่นฟ้องด้วยวาจานั้นได้ถูกยกเลิกไปโดยปริยาย เพราะโจทก์มักจะใช้วิธีการยื่นฟ้องด้วยหนังสือมากกว่า เนื่องจากจะได้มีพยานหลักฐานไว้อ้างอิงในการดำเนินคดี

ศาลแรงงานไทย ไม่มีการไต่สวนข้อมูลเบื้องต้น โดยจำศาลแรงงานก่อนเนื่องจากกฎหมายกำหนดว่าเมื่อโจทก์ฟ้องแล้ว ให้เป็นหน้าที่ศาลที่จะต้องพยายามไกล่เกลี่ยให้คู่กรณีตกลงกัน

ตามหลักทั่วไปคู่ความที่จะดำเนินคดีนั้น ก็อาจมอบอำนาจแต่งตั้งให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งดำเนินคดีแทนตนได้ เช่น นายจ้างหรือลูกจ้างอาจมอบหมายให้สมาคม นายจ้าง หรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกอยู่ หรืออาจมอบหมายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นผู้ดำเนินคดีแทนตนก็ได้ (มาตรา 36)

สรุป การนำคดีขึ้นสู่ศาลของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันและประเทศไทยต่างกัน กล่าวคือ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดรูปแบบ โดยให้ยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน อาจจะยื่นฟ้องด้วยวาจา หรือทำเป็นหนังสือก็ได้ ซึ่งส่วนมากโจทก์มักจะใช้วิธีการยื่นฟ้องด้วยหนังสือ ส่วนสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนั้นได้กำหนดรูปแบบ คือให้มีการร้องทุกข์ด้วยวาจาต่อประธานของศาลแรงงานได้ และเป็นอิสระที่ประธานจะพิจารณาโดยปราศจากผู้พิพากษาสมทบ และหากมีการตกลงกันได้ระหว่างคู่กรณีก็ตัดสินออกมาเป็นคำพิพากษาได้เลย ผู้เขียน

เห็นว่าหลักการของศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเป็นหลักการที่ดี เนื่องจากการทำให้คดีเสร็จไปได้โดยเร็ว

ส่วนหลักการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานของอิสราเอลน่าสนใจ กล่าวคือกำหนดให้มีการไต่สวนข้อมูลเบื้องต้น โดยจำศาลแรงงานก่อน ซึ่งเป็นประโยชน์แก่คู่ความที่ฟ้องคดีนั้น และเพื่อทำให้ทราบว่าจะมีโอกาสที่จะชนะคดีหรือประนีประนอมยอมความได้หรือไม่ เป็นการช่วยย่นระยะเวลาในการดำเนินคดี เพื่อให้เกิดความรวดเร็วของกระบวนการพิจารณา

ผู้เขียนเห็นว่าประเทศไทยควรมีแนวทางในการปรับปรุง เพิ่มเติมกฎหมายในเรื่องการไต่สวนข้อมูลเบื้องต้น เช่นเดียวกับหลักการของประเทศอิสราเอลดังกล่าวมาข้างต้น เพื่อให้การดำเนินคดีแรงงาน เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการขจัดคู่ความที่ฟ้องคดีโดยไม่มีมูลออกไปอีกด้วย

ในประเทศสิงคโปร์ การนำคดีแรงงานขึ้นสู่ศาลนั้นกระทำได้แต่โดยนายจ้าง และลูกจ้างซึ่งมีสหภาพแรงงานเป็นตัวแทนเท่านั้น ซึ่งต่างจากของประเทศไทยที่ไม่ได้มีกำหนดไว้เช่นนั้น ดังนั้นเห็นว่าหลักการของประเทศไทยคืออยู่แล้ว เพราะแม้ว่าจะไม่ได้เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานก็สามารถที่จะนำคดีขึ้นสู่ศาลเองได้

3.5.3.2 ค่าธรรมเนียม

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ค่าธรรมเนียมในศาลแรงงานถูกกว่าในศาลธรรมดาตามกฎหมายเกณฑ์เกี่ยวกับการเก็บค่าธรรมเนียมของศาลมีส่วนอำนวยความสะดวกให้มีการประนีประนอมกันขึ้น เพราะหากมีการประนีประนอมกันในศาลชั้นต้น หรือตกลงกันได้ก่อนพิจารณาคดี จะได้รับยกเว้นค่าธรรมเนียม ถ้าตกลงกันได้ในชั้นอุทธรณ์ หรือศาลสหพันธรัฐ ค่าธรรมเนียมศาลจะลดลงครึ่งหนึ่ง ดังนั้น ส่วนใหญ่ของคดีจึงตกลงกันได้

ประเทศอิสราเอล ศาลจะยกเว้นค่าธรรมเนียมให้เฉพาะบางเรื่อง เช่น ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ข้อพิพาทเกี่ยวกับเรื่องขององค์กร

ของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง สำหรับคดีอื่น ๆ เช่นการฟ้องเรียกค่าจ้างที่ค้างชำระ ค่าชดเชย เงินบำเหน็จ เงินสะสม คู่ความยังไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมจนกว่าศาลจะมีคำพิพากษา คู่ความจะต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลของคดีความ และค่าฤชาธรรมเนียมอาจผ่อนส่งได้ อย่างไรก็ตามค่าฤชาธรรมเนียมในศาลแรงงานต่ำกว่าศาลธรรมดา ซึ่งถือเป็นหลักของศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล

สาธารณรัฐสิงคโปร์ คู่ความทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ได้รับความเว้นไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม ทั้งนี้เพื่อประหยัด และเป็นประโยชน์ในการดำเนินคดีของทั้งสองฝ่าย

ประเทศไทย โดยหลักการของการดำเนินคดีแรงงานประการหนึ่ง จะต้องเป็นไปโดยประหยัด เพื่อเป็นการสะดวกต่อลูกจ้าง ผู้ด้อยโอกาสทางสถานะทางการเงินที่ด้อยกว่านายจ้างอยู่มาก รวมทั้งลูกจ้างที่ยากจน ให้สามารถดำเนินคดีแรงงานโดยมิต้องเสียค่าใช้จ่าย การดำเนินคดีในศาลแรงงานจึงจำเป็นต้องกำหนดข้อยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมไว้ด้วย มิฉะนั้นลูกจ้างส่วนใหญ่คงไม่สามารถนำคดีมาสู่ศาลแรงงาน อันเป็นการเรียกร้องสิทธิและขอความเป็นธรรมทางศาลแรงงานกลางได้

สรุป หลักการดำเนินคดีแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และอิสราเอลจะคล้ายกันในเรื่องของการที่ศาลจะยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมให้เฉพาะเรื่อง แต่ถึงอย่างไรค่าฤชาธรรมเนียมที่จะต้องเสียนั้นก็ถูกกว่าในศาลธรรมดา ซึ่งเห็นได้ว่าแตกต่างจากหลักการของศาลแรงงานของประเทศสิงคโปร์ และประเทศไทย ที่ยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมให้ทั้งหมด

3.5.3.3 การไต่ถามถ้อย

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในปัจจุบันการไต่ถามถ้อย เป็นวิธีการพิเศษของศาลแรงงาน หากการไต่ถามถ้อยไม่ได้ผล หรือคู่ความไม่มาปรากฏตัวต่อหน้าประธาน จะมีการพิจารณาโดยศาลซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษาสมทบทันที หรือภายใน 3 วัน การยุติข้อพิพาทโดยสันติโดยการไต่ถามถ้อยนี้ ศาลแรงงานสหพันธ์

สาธารณรัฐเยอรมันได้กำหนดให้มีในศาลแรงงานมลรัฐซึ่งเป็นศาลแรงงานชั้นอุทธรณ์ อีกด้วย

ประเทศอิสราเอล ศาลแรงงานอิสราเอลจะพยายามไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือ ประนีประนอมยอมความกันเช่นเดียวกับเจตนารมณ์ของศาลแรงงานทั่วไป ดังนั้นเมื่อมี กรณีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้น ศาลแรงงานจะ พยายามยุติข้อพิพาทนั้นลงให้ได้โดยเร็วและด้วยความพอใจทั้งสองฝ่าย ต่อเมื่อการ ไกล่เกลี่ยไม่มีทางที่จะทำให้คู่ความตกลงกันได้ ศาลจึงจะดำเนินกระบวนการพิจารณาตาม ขั้นตอนต่อไป

สาธารณรัฐสิงคโปร์ เนื่องจากคู่กรณีอาจจะพยายามยุติข้อพิพาทเองได้ โดยวิธีทาง ยุติข้อร้องทุกข์ แต่ถ้าไม่สำเร็จก็อาจใช้วิธีการของสหภาพแรงงาน เพื่อร้องขอให้มีการ ไกล่เกลี่ย และการประนีประนอมโดยแผนกแรงงานสัมพันธ์ของรัฐมนตรีแรงงาน ถ้า ตกลงกันไม่ได้ คู่กรณีสามารถนำคดีไปสู่ศาลอุตสาหกรรม ซึ่งกฎหมายของประเทศ สิงคโปร์ ไม่ได้กำหนดให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยโดยตรง แต่ศาล อุตสาหกรรมจะจัดให้มีการไกล่เกลี่ย และประนีประนอมอย่างไม่เป็นทางการเพื่อที่จะชี้ ขาดและบังคับใช้ข้อตกลงร่วม

ประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ได้มีหลักว่าเมื่อโจทก์จำเลยมาศาลพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ ตกลงหรือประนีประนอมยอมความเพื่อเข้าใจเป็นอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มี ความสัมพันธ์กันต่อไป การที่กฎหมายได้กำหนดไว้เช่นนั้น เป็นความประสงค์ที่ จะให้ศาลแรงงาน ทำหน้าที่เป็นคนกลางช่วยไกล่เกลี่ยหาช่องทางให้ทั้งสองฝ่ายตกลง ประองคองกันด้วยดี

อนึ่ง ในการพิจารณาของศาลแรงงานไม่ว่าจะดำเนินไปถึงขั้นตอนใด ศาล แรงงานยังมีอำนาจไกล่เกลี่ยให้คู่กรณียอมความกันได้ตลอดเวลา ตามมาตรา 43

การไถ่เกลี่ยของศาลแรงงาน ก็เพื่อให้คู่ความได้มีโอกาสปรองดองกันโดย ยอมผ่อนผันให้แก่กัน แทนที่จะเอาชนะกันในทางคดีซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็น ปฏิปักษ์ต่อกันและไม่อาจทำงานร่วมกันโดยราบรื่นต่อไปได้ ในเรื่องการไถ่เกลี่ยใน ศาลแรงงานนั้น มีกฎหมายกำหนดไว้โดยเฉพาะ คือพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งบัญญัติไว้ว่า “เมื่อ โจทก์และจำเลยมาศาลพร้อม กันแล้วให้ศาลแรงงานไถ่เกลี่ยให้คู่ความ ได้ตกลงหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษ อันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป”

สรุป เรื่องการไถ่เกลี่ยในศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และ ประเทศไทยนั้น มีจุดมุ่งหมายที่เหมือนกันคือ เพื่อให้คู่ความได้ปรองดองหรือ ประนีประนอมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างสงบสุขต่อไป แต่การไถ่เกลี่ยในศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน มิได้มีเฉพาะในองค์คณะไถ่เกลี่ยของศาลแรงงานชั้นต้นเท่านั้น เนื่องจากกฎหมายได้ กำหนดให้มีขั้นตอนดังกล่าวในศาลแรงงานชั้นสูงด้วย ซึ่งแตกต่างจากศาลแรงงานไทย ที่กำหนดให้ แต่เพียงว่าในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ไม่ว่าจะดำเนินไปถึงขั้นตอน ไค ศาลแรงงานซึ่งหมายถึงศาลชั้นต้นเท่านั้นที่จะมีอำนาจไถ่เกลี่ยให้คู่ความยอมความ กันได้ตลอดเวลา กฎหมายไม่ได้ระบุให้อำนาจศาลสูงไว้เช่นนั้นด้วย ดังนั้นผู้เขียน เห็นว่าหลักการของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเป็นหลักการที่น่าสนใจ

ส่วนศาลแรงงานของอิสราเอล ก็มีเจตนารมณ์เหมือนกับประเทศไทยที่ ต้องการให้คู่ความสามารถตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกันได้ โดยวิธีการ ไถ่เกลี่ย เพื่อที่จะให้คู่ความได้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข แต่ใน เรื่องของการไถ่เกลี่ยในศาลแรงงานประเทศสิงคโปร์ (ศาลอุตสาหกรรม) มีหลักการ ต่างกับประเทศไทย กล่าวคือ ศาลอุตสาหกรรมไม่มีอำนาจไถ่เกลี่ย แต่ก็อาจจะทำการ ไถ่เกลี่ยได้ในกรณีที่เป็นไปอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อบังคับชี้ขาด และใช้ข้อตกลงร่วม ส่วนศาลแรงงานของไทยนั้น ได้มีกฎหมายบัญญัติให้ศาลแรงงาน มีอำนาจทำการ ไถ่เกลี่ยได้เมื่อ โจทก์จำเลยมาศาลพร้อมกัน โดยให้คู่ความได้ตกลง หรือประนีประนอม

ยอมความกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้กลับไปปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างราบรื่น ผู้เขียนเห็นว่าหลักการของศาลแรงงานไทยคืออยู่แล้ว ก็ควรดำเนินต่อไป เพื่อประโยชน์แก่นายจ้าง และลูกจ้าง อันนำมาซึ่งความสงบสุขในวงการจ้างแรงงาน

3.5.3.4 การพิจารณาคดี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในการพิจารณาคดีแม้ว่าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาล การพิจารณาก็จะต้องดำเนินต่อไป ศาลแรงงานจะพิจารณาคดีโดยคณะผู้พิพากษาซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยประธานศาลมีอำนาจในการใช้ดุลพินิจได้อย่างกว้างขวาง

ประเทศอิสราเอล แม้จะคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาลก็ตาม การพิจารณาก็จะต้องดำเนินต่อไป โดยถือหลักเพื่อให้การดำเนินคดีเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว การพิจารณาคดีในศาลแรงงานของอิสราเอลนั้นต้องดำเนินการให้คดีเสร็จไปโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ของคู่ความทั้ง 2 ฝ่าย

สาธารณรัฐสิงคโปร์ ในการพิจารณาคดีถ้าผู้หนึ่งไม่มาศาล ศาลจะเสนอเรื่องไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ทำรายงาน และจะถือว่ารายงานนั้นเป็นพยานหลักฐาน การพิจารณาคดีของศาลแรงงานสิงคโปร์ (ศาลอุตสาหกรรม) ไม่เป็นพิธีที่เป็นทางการ เนื่องจากถือว่าเป็นดุลพินิจโดยตรงของผู้พิพากษา คือไม่ผูกพันตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน ศาลมีอำนาจกำหนดเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกระบวนการพิจารณา เพื่อความเป็นธรรมและความพอเพียงในการนำเสนอของแต่ละคดี ศาลอุตสาหกรรมอาจให้คู่ความแสดงพยานหลักฐาน หรือข้อโต้แย้งเป็นลายลักษณ์อักษร หรือเล่าจากปากเปล่าก็ได้ นอกจากนี้ยังมีอำนาจพิจารณาอย่างอิสระในเรื่องการเลิกจ้าง ศาลไม่ผูกพันอย่างเคร่งครัดในแนวความคิดเดิมของตน เนื่องจากได้ยอมรับวิธีการที่ยืดหยุ่นเหมาะสมในวิธีการแสวงหาหลักการแนวบรรทัดฐานเพื่อความเป็นธรรมในการยุติข้อพิพาท

ประเทศไทย ในกรณีที่โจทก์ไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุ ศาลก็จะถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ที่จะดำเนินคดีต่อไป และมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 40 วรรคแรก แต่ถ้าจำเลยไม่มาศาล ศาลจะสั่งว่าจำเลยขาดนัด แล้วมีการพิจารณาไปฝ่ายเดียว ตามมาตรา 40 วรรคสอง แต่ถ้าคู่ความได้แจ้งเหตุขัดข้องให้ศาลแรงงานทราบ และศาลเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล ตามมาตรา 40 วรรคสาม

การพิจารณาคดีแรงงานให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกันรวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายให้มากที่สุด ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานมาตรา 48

ในการพิจารณาคดีกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง ศาลแรงงานมีสิทธิสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานต่อไป แต่ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าถึงสั่งให้กลับเข้าทำงาน ทั้งสองฝ่ายก็ไม่อาจจะทำงานร่วมกันต่อไปได้ ศาลแรงงานอาจกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายให้กับลูกจ้าง และให้ลูกจ้างออกจากงานไป โดยคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และความเดือดร้อนที่ลูกจ้างจะได้รับภายหลังออกจากงาน และเงินชดเชยที่ลูกจ้างจะได้รับเป็นพิเศษ ประกอบการพิจารณาของศาลแรงงานได้ (ตามมาตรา 49)

ในการพิจารณาของศาลแรงงานไทยนั้น ศาลได้กำหนดประเด็นข้อพิพาทและหน้าที่นำสืบของแต่ละฝ่ายไว้ ศาลต้องคำนึงถึงความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินคดี และเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมด้วย ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาเพื่อการพิจารณาก่อนชี้ขาดตัดสินได้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 42 และศาลแรงงานยังมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควรในอันที่จะให้ได้ความแจ่มชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง

หลักการในการพิจารณาของศาลแรงงานไทยนั้น มีกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงานมาตรา 40 ตามที่กล่าวมาข้างต้น โดยให้ศาลเป็นผู้พิจารณา สั่งตามที่กฎหมายกำหนดเอง โดยไม่ต้องส่งสำนวนไปให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นพิจารณา

ในการพิจารณาคดีแรงงาน ศาลต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างเป็นหลัก และศาลมีอำนาจที่จะเรียกพยานหลักฐานมาพิจารณา ก่อนการชี้ขาดตัดสินคดีได้เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม นอกจากนี้ศาลยังมีอำนาจที่จะรับฟังพยานหลักฐานที่คู่ความยื่นไว้โดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในเรื่องของการส่งสำเนาเอกสารให้กับอีกฝ่ายหนึ่งด้วย เช่นเอกสารสำคัญซึ่งเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสิทธิเรียกร้องค่าทดแทนของโจทก์อันเป็นประเด็นข้อสำคัญในคดี

อนึ่ง ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 50 ได้กำหนดว่า เมื่อศาลแรงงานได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่าการพิจารณาคดีเป็นอันสิ้นสุดลง และมาตรา 50 วรรคสองได้กำหนดว่า แต่ถึงแม้ว่าคดีจะเสร็จการพิจารณา และ ศาลแรงงานได้นัดฟังคำพิพากษาไว้แล้ว แต่ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษา ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้ เช่นศาลเห็นสมควรจะเรียกพยานที่ให้การไปแล้วมาให้การเพิ่มเติม หรือเห็นสมควรจะเรียกพยานบางคนที่ยังมิได้ให้การมาให้การเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น

สรุป จะเห็นได้ว่าหลักการพิจารณาคดี ของศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันต่างจากของไทย กล่าวคือกรณีที่ไม่ว่าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะไม่มาศาล ศาลก็ต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาต่อไป ส่วนของไทยนั้นกฎหมายได้กำหนดให้พิจารณาด้วยว่าคู่ความฝ่ายใดที่ไม่มาศาล ถ้าเป็นฝ่ายโจทก์ไม่มาศาล โดยไม่ได้แจ้งเหตุขัดข้อง ศาลต้องสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ แต่ถ้าเป็นกรณีของจำเลย ศาลจะต้องสั่งว่าจำเลยขาดนัด และให้มีการพิจารณาคดีโจทก์ไปฝ่ายเดียว แต่ถ้าทั้งสองฝ่ายไม่มาศาล แต่ได้แจ้งเหตุขัดข้องให้ศาลแรงงานทราบ และศาลแรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่ เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล ส่วนรูปแบบของการพิจารณาคดี

แรงงานของทั้งสองประเทศมีรูปแบบเหมือนกัน คือมีการพิจารณาคดีได้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมของกลุ่มความทั้งสองฝ่ายนั่นเอง

ส่วนการพิจารณาคดีของศาลแรงงานอิสราเอลมีหลักการที่ดี กล่าวคือ ต้องการให้การดำเนินคดีเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ในการดำเนินคดีในศาลแรงงานนั่นเอง ซึ่งก็ไม่แตกต่างจากหลักการของไทย

สำหรับหลักการพิจารณาคดี กรณีที่คู่ความไม่มาศาลในวันนัดพิจารณาของศาลแรงงานสิงคโปร์ และไทยนั้นแตกต่างกัน กล่าวคือถ้าเป็นศาลแรงงานสิงคโปร์ ศาลจะเสนอเรื่องไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ทำรายงาน และจะถือว่ารายงานนั้นเป็นพยานหลักฐาน ส่วนศาลแรงงานของไทยไม่มีการกำหนดไว้เช่นนั้น แต่อย่างไรก็ตาม การพิจารณาคดีของศาลแรงงานทั้งสองประเทศ ได้คำนึงถึงประโยชน์ของทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างในทำนองเดียวกัน โดยศาลจะพิจารณาคดีด้วยความเป็นธรรมและให้โอกาสแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายที่จะนำพยานหลักฐานมายื่นต่อศาลเพื่อพิจารณาได้อย่างเต็มที่ แม้ว่าจะเป็นหลักฐานที่ได้มาหลังจากที่ศาลได้พิจารณาคดีแล้วเสร็จ แต่ก่อนที่จะมีการอ่านคำพิพากษาก็ตาม

3.5.3.5 การพิพากษาคดี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน เมื่อผู้พิพากษาศาลแรงงานได้พิจารณาคดีโดยใช้ดุลพินิจอย่างกว้างขวางในการดำเนินคดีอย่างรวดเร็ว เมื่อคู่ความสามารถตกลงกันได้ ศาลก็จะทำการพิพากษาคดีไปตามที่พิจารณาได้ความ ด้วยความเป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่าย โดยปกติศาลจะทำการพิพากษาคัดสินคดีในทันทีหลังจากที่ได้พิจารณาแล้วเสร็จ ยกเว้นกรณีที่มีการประกาศไว้ในคำตัดสินว่าจะทำการพิพากษาในวันใด แต่ทั้งนี้ต้องพิพากษาคดีภายใน 3 สัปดาห์ หรือหากมีข้อยุ่งยากเกี่ยวกับการพิจารณาคดี ก็อาจจะขยายเวลาได้มากกว่า 3 สัปดาห์

ประเทศอิสราเอล ศาลแรงงานในอิสราเอลมีอำนาจอย่างกว้างขวางโดยไม่ต้องผ่านการวินิจฉัยของฝ่ายบริหารก่อน แต่ทั้งนี้ก็ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย และคำพิพากษาในคดีก่อน ๆ เช่นศาลแรงงานไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้ลูกจ้างทำงาน ศาล

แรงงานจะพิพากษาสั่งจำคุกผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายไม่ได้ เป็นต้น ส่วนการบังคับตามคำพิพากษาอาจจะกระทำได้โดยการอายัดค่าจ้าง หรือยึดทรัพย์สินไม่ใช่โดยวิธีจำคุก

สาธารณรัฐสิงคโปร์ ศาลจะต้องตัดสินโดยฟังคำพยานหรือพิจารณาจากหลักฐาน หรือคำให้การ และอาจสั่งระงับการปลดลูกจ้างหรือให้ชดใช้ค่าเสียหายแก่ลูกจ้างได้

ประเทศไทย เมื่อการพิจารณาลิ้นสุดลงแล้ว ศาลแรงงานต้องอ่านคำพิพากษา หรือคำสั่งภายในเวลา 3 วันนับแต่วันที่เสร็จการพิจารณา คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานให้ทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป และคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดี พร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 51

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 52 บัญญัติว่า “ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินไปกว่า หรือนอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควร เพื่อความเป็นธรรมแก่คู่ความ จะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอก็ได้” ศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาให้นายจ้างจ่ายสินจ้าง หรือค่าชดเชย เกินคำขอได้ ถ้าหากเห็นว่าจะเกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่ความ

คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลในคดีแรงงานต้องทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้ด้วย ศาลต้องตัดสินคดีโดยฟังพยานหรือพิจารณาจากหลักฐาน และแม้ว่าคดีจะเสร็จการพิจารณา และศาลแรงงานได้นัดฟังคำพิพากษาไว้แล้ว แต่ก่อนที่ศาลแรงงานจะอ่านคำพิพากษา ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลจะเรียกพยานที่ให้การไปแล้วมาให้การเพิ่มเติม หรือเห็นสมควรจะเรียกพยานบางคนที่ยังมีได้ให้การมาให้การเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น

สรุป จะเห็นได้ว่าความมุ่งหมายของการพิพากษาคดี ของศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และประเทศไทยนั้นต้องการที่จะให้ศาลแรงงานมีคำพิพากษาโดยเร็ว เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมนั่นเอง ส่วนศาลแรงงานของอิสราเอลก็มีหลักการในเรื่องของการพิพากษาคดีเหมือนกันกับไทย กล่าวคือ มีอำนาจพิพากษาคดีได้

กว้างกว่าคดีธรรมดา สำหรับการพิพากษาคดีของศาลแรงงานของสิงคโปร์ มีหลักการเช่นเดียวกับไทย คือศาลจะต้องตัดสินโดยฟังพยานหรือพิจารณาจากหลักฐานที่ได้รับมา

3.5.3.6 การอุทธรณ์คำพิพากษา

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน การยื่นอุทธรณ์สู่ศาลอุทธรณ์นั้น อุทธรณ์ได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย โดยการเสนอข้อเท็จจริงหรือหลักฐานใหม่เข้าสู่การพิจารณาของศาล แต่การอุทธรณ์สู่ศาลสหพันธ์รัฐนั้นเหมือนกับของไทย คืออุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย

ประเทศอิสราเอล ตามพระราชบัญญัติศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล ได้กำหนดให้คู่ความอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติไม่ว่าจะเป็นคดี ในส่วนแพ่ง หรือส่วนอาญา โดยเฉพาะในคดีส่วนอาญา กฎหมายยังได้กำหนดให้คู่ความมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อศาลธรรมดาได้อีก หากไม่พอใจคำวินิจฉัยของศาลแรงงานแห่งชาติ

สาธารณรัฐสิงคโปร์ กฎหมายกำหนดไม่ให้มีการอุทธรณ์ เพราะคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์จะถึงที่สุดและยุติลงโดยปราศจากคำโต้แย้งคัดค้าน

ประเทศไทย ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง สามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคแรก

สรุป จะเห็นได้ว่า ในเรื่องของการอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานไทยนั้น ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษา หรือคำสั่ง สามารถอุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ส่วนปัญหาข้อเท็จจริงต้องห้ามมิให้อุทธรณ์ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 วรรคแรก ซึ่งต่างกับสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน การยื่นอุทธรณ์สู่ศาลอุทธรณ์นั้น อุทธรณ์ได้ทั้ง

ปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย โดยการเสนอข้อเท็จจริงหรือหลักฐานใหม่เข้าสู่การพิจารณาของศาล แต่การอุทธรณ์สู่ศาลสหพันธรัฐนั้นเหมือนกับของไทย ก็อุทธรณ์ได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย ผู้เขียนมีความเห็นว่า หลักการของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ที่ให้คู่ความสามารถอุทธรณ์ได้ทั้งในปัญหาข้อกฎหมาย และปัญหาข้อเท็จจริงต่อศาลอุทธรณ์นั้น เป็นหลักการที่ประเทศไทยควรนำมาปรับใช้ เพื่อประโยชน์ และความยุติธรรมต่อคู่ความในการที่จะนำเสนอข้อเท็จจริง หรือหลักฐานใหม่เข้าสู่การพิจารณาของศาล

สำหรับหลักการอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานอิสราเอล ตามพระราชบัญญัติศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล ได้กำหนดให้คู่ความอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติไม่ว่าจะเป็นคดีในส่วนแพ่ง หรือคดีส่วนอาญา โดยเฉพาะในคดีส่วนอาญา กฎหมายยังได้กำหนดให้คู่ความมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อศาลธรรมดาได้อีกหากไม่พอใจคำวินิจฉัยของศาลแรงงานแห่งชาติ ซึ่งในเรื่องนี้แตกต่างจากหลักการของประเทศไทย เนื่องจากศาลแรงงานไทยไม่มีอำนาจพิจารณาคดีอาญาที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน

ส่วนเรื่องการอุทธรณ์คำพิพากษาของศาลแรงงานสิงคโปร์ (ศาลอุตสาหกรรม) นั้น กฎหมายกำหนดไม่ให้มีการอุทธรณ์ เพราะคำพิพากษาของศาลอุตสาหกรรมจะถึงที่สุดและยุติลง โดยปราศจากคำโต้แย้งคัดค้าน ซึ่งแนวความคิดดังกล่าวย่อมแตกต่างกับประเทศไทยเป็นอันมาก เพราะประเทศไทยยังให้โอกาสคู่ความได้มีสิทธิในการอุทธรณ์ แม้ว่าจะเป็นเฉพาะในปัญหาข้อกฎหมายก็ตาม

บทที่ 4

วิเคราะห์ศาลแรงงานและการดำเนินคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522

ศาลแรงงานของประเทศไทยจัดเป็นองค์กรไตรภาคีองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทที่สำคัญในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 นับจนถึงปัจจุบันเป็นเวลาร่วม 20 ปีเศษ การดำเนินคดีของศาลแรงงานที่ผ่านมานั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อนายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรมมากที่สุด

แต่อย่างไรก็ตามการดำเนินการดังกล่าวก็ได้ประสบกับปัญหา ข้อขัดข้องและอุปสรรคนานัปการ เช่น ในเรื่ององค์คณะของศาลแรงงาน อำนวยการพิจารณาพิพากษาคดี และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน เป็นต้น ฉะนั้นในบทนี้ผู้เขียนจะได้วิเคราะห์กรณีดังกล่าวนี้ว่ามีอุปสรรคอย่างไรบ้าง ควรที่จะมีแนวทางในการแก้ไขด้วยวิธีการใด

4.1 วิเคราะห์องค์คณะของศาลแรงงาน

ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ศาลจะต้องประกอบด้วยบุคคล 3 ฝ่าย คือผู้พิพากษาประจำตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีในศาลแรงงานได้ ในทางปฏิบัติมีปัญหาเกี่ยวกับผู้พิพากษาประจำศาลแรงงานไม่เพียงพอ ผู้พิพากษาสมทบไม่พร้อมในการพิจารณาคดี จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งเป็นผลขัดกับหลักการของศาลแรงงานในเรื่องของความประหยัด สะดวก และรวดเร็ว ปัญหาเรื่องทักษะของผู้พิพากษาสมทบที่ขาดความรู้ และประสบการณ์ด้านกฎหมายแรงงาน ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญ ปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นผลมาจากการบัญญัติกฎหมายที่ไม่รัดกุม ซึ่งสามารถแยกพิจารณาได้ดังนี้

4.1.1 จำนวนผู้พิพากษาในศาลแรงงานไม่เพียงพอ

จากสถิติของศาลแรงงานมีคดีแรงงานที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2540 มีสถิติสูงจนผิดสังเกต กล่าวคือนับแต่ที่ศาลแรงงานกลางเปิดดำเนินการมาเมื่อปี พ.ศ. 2522 หากไม่นับปี 2540 มีคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานมากที่สุดในปี พ.ศ. 2536 คือจำนวน 11,384 คดี แต่ในปี พ.ศ. 2540 มีคดีแรงงานขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานกลางถึงจำนวน 17,140 คดี ซึ่งมีจำนวนมากกว่าคดีในปี 2536 ถึง 5,756 คดี และตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 ถึงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2541 มีคดีขึ้นสู่การพิจารณาที่ศาลแรงงานถึง 21,994 คดี และประมาณ 80 เปอร์เซ็นต์ของคดีที่ฟ้องร้องกันนั้นเป็นคดีที่ถูกจ้างฟ้องนายจ้างเนื่องจากถูกเลิกจ้าง¹ ส่วนในปี พ.ศ. 2542 มีคดีที่ศาลแรงงานรับไว้พิจารณาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 19,509 คดี และในปี พ.ศ. 2543 ตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม พ.ศ.2543 ถึงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2543 ระยะเวลาเพียงประมาณ 1 เดือนเศษ มีคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานแล้วถึง 1,500 คดี

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาที่ศาลแรงงานมีจำนวนมาก ส่วนจำนวนผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีจำนวน 15 คน ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางสาขาทั้ง 11 แห่งมีจำนวน 15 คน และผู้พิพากษาสมทบในปี 2543 ฝ่ายละ 150 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับคดีในศาลแรงงานแล้ว ผู้พิพากษามีจำนวนไม่เพียงพอ

การที่ผู้พิพากษาประจำในศาลแรงงานกลางไม่เพียงพอ มีปัญหาจากการคัดเลือกผู้พิพากษาประจำ เพื่อให้มาปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงาน กล่าวคือผู้พิพากษาประจำไม่ประสงค์จะมาประจำที่ศาลแรงงาน เพราะการพิจารณาคดีแรงงานมุ่งเพื่อการประนีประนอมไกล่เกลี่ย ให้ความสำคัญความสัมพันธ์กันต่อไป และเป็นการใช้ดุลพินิจพิจารณา โดยคำนึงถึงความชอบธรรม และความสงบเรียบร้อย ส่วนการพิจารณาพิพากษาคดีในศาลธรรมดา ถือหลักพิจารณาตัดสินคดีโดยตีความไปตามตัวบทกฎหมาย

¹ บัณฑิต แก้วทอง. “ศาลแรงงานกลางกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน.”
 คุณภาพ ปีที่ 45. กรกฎาคม – ธันวาคม 2541, หน้า 35.

จึงทำให้ผู้พิพากษาประจำอาจจะรู้สึกไม่ภาคภูมิใจที่ไม่ได้แสดงความรู้ความสามารถในทางกฎหมายเท่าที่ควร

นอกจากนี้ผู้พิพากษาประจำในศาลแรงงานยังต้องมาศึกษางานใหม่ เนื่องจากการพิจารณาคดีแรงงานแตกต่างไปจากการพิจารณาคดีทั่วไป ซึ่งไม่อาจทราบล่วงหน้าว่าจะมีปัญหอย่างไรบ้างและการคัดเลือกผู้พิพากษานั้นก็ต้องคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ในเรื่องแรงงานเป็นอย่างดี ซึ่งก็หาได้ไม่มากนัก แต่เมื่อคัดเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาปฏิบัติหน้าที่ ก็ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้นาน เพราะจำต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งในศาลอื่นตามระเบียบการโยกย้ายของกระทรวงยุติธรรม ทำให้ต้องมีการคัดเลือกผู้พิพากษาอื่นมาแทน ซึ่งต้องมาเริ่มศึกษางานใหม่ อันมีผลทำให้ยังไม่มีคามชำนาญในเรื่องปัญหาแรงงานคือ

4.1.2 ผู้พิพากษาสมทบไม่มีเวลานั่งพิจารณาคดี

ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดี เมื่อศาลแรงงานได้สั่งรับคดีไว้แล้ว ศาลจะกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว ซึ่งปกติไม่เกิน 7 วัน นับแต่วันที่รับคดีไว้พิจารณา อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางจะกำหนดองค์คณะในการพิจารณาคดีซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง และจะหมายเรียกจำเลยมาศาลพร้อมกับแจ้งให้โจทก์ทราบด้วยเพื่อให้คู่ความมาศาลพร้อมกัน เมื่อคู่ความมาพร้อมกันต่อหน้าศาลแล้ว ศาลจะดำเนินการไต่ถามสืบให้คู่ความตกลงประนีประนอมกัน เพื่อให้คดีเสร็จสิ้นไปโดยเร็ว เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อทั้งฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และเพื่อให้คงมีความสัมพันธ์กันต่อไป โดยสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก แต่หากว่าในทางปฏิบัติไม่อาจปฏิบัติให้รวดเร็วได้ เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องขององค์คณะของศาลแรงงาน กล่าวคือผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่ มาจากกรรมการสหภาพแรงงานต่าง ๆ ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่มาจาก นักธุรกิจ นักบริหาร นักกฎหมาย นักบัญชี ซึ่งอยู่ในระดับหัวหน้า ระดับบริหาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงต่อธุรกิจที่ดำเนินการ ผู้พิพากษาสมทบส่วนใหญ่ จึงมักไม่มีเวลานั่งพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ทำให้การ

ดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานล่าช้า เพราะผู้พิพากษาไม่ครบองค์คณะ จึงต้องมีการเลื่อนการพิจารณา²

อนึ่ง ในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในสภาพตกต่ำ ทำให้การจ้างงานยิ่งลดน้อยถอยลงเป็นลำดับ สถานประกอบการหลายแห่งต้องลดจำนวนพนักงานลงจนกระทั่งถึงปิดกิจการ และเลิกจ้างลูกจ้างไปเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ศาลแรงงานได้รับผลกระทบโดยตรงจากภาวะเศรษฐกิจตามไปด้วย เนื่องจากมีคดีที่ฟ้องร้องกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบที่จะต้องพิจารณาคดีแรงงานเป็นจำนวนหลายร้อยคดีต่อเดือน แต่ในส่วนของผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างมักไม่มีปัญหา เพราะส่วนใหญ่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ได้ ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง มักจะไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามที่อธิบดีศาลแรงงานกลางกำหนด เนื่องจากติดภารกิจในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

เรื่องการไม่มาปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ได้กำหนดว่าผู้พิพากษาสมทบที่ขาดการปฏิบัติหน้าที่ 2 ครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันควร จะต้องพ้นจากตำแหน่ง³ ส่วนการพิจารณาว่าเป็นเหตุผลสมควรหรือไม่ เป็นอำนาจของคณะกรรมการตุลาการ⁴ เหตุผลในการไม่มาปฏิบัติหน้าที่ร่วมเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี ของผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง มักเกี่ยวกับติดธุระประชุม หรือต้องไปดูงานต่างประเทศ การขาดการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จึงเท่ากับจำนวนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างส่วนหนึ่งขาดไป

² ลาวัลย์ หอนพรัตน์. “องค์ประกอบและ อำนาจองค์คณะพิพากษาในศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525, หน้า 89.

³ มาตรา 15 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

⁴ มาตรา 15 วรรคท้าย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

ซึ่งจำนวนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างที่มีอยู่ในขณะนี้จำนวน 150 คน จึงไม่พอกับจำนวนคดีในศาลแรงงาน

4.1.3 ทักษะของผู้พิพากษาสมทบ

ในการร่วมเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานของผู้พิพากษาสมทบ มิใช่มีหน้าที่เพียงลงชื่อให้ครบองค์คณะเท่านั้น แต่หากว่าต้องมีการทำงานร่วมกับผู้พิพากษาประจำ โดยมีการพิจารณาปัญหาข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย รวมทั้งต้องตรวจสอบด้วยตนเอง และให้เหตุผลประกอบการพิจารณา ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานต้องนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลมในบางกรณี⁹ ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ผู้พิพากษาสมทบต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทางด้านวิชากฎหมายนอกเหนือไปจากความรู้ทางด้านปัญหาแรงงานอย่างอื่น เนื่องจากทั้งผู้พิพากษาประจำ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง จะมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือ นำความรู้และประสบการณ์มาประกอบการพิจารณาคดีแรงงานได้อย่างถูกต้อง และมีความยุติธรรมมากที่สุด นอกจากนี้ผู้พิพากษาสมทบยังต้องมีหน้าที่นั่งฟังการพิจารณา และซักถามพยานเพื่อค้นหาความจริง ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านแรงงานพอสมควร

ในเรื่องคุณสมบัติผู้พิพากษาสมทบ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่มีบัญญัติเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาของผู้พิพากษาสมทบไว้ กฎหมายกำหนดแต่เพียงว่าให้เป็นผู้บรรลุนิติภาวะเท่านั้น ซึ่งอาจเป็นการบรรลุนิติภาวะโดยการสมรส ในกรณีที่มิอายุครบ 15 ปีบริบูรณ์ และศาลอนุญาตให้ทำการสมรส ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการที่กฎหมายไม่ได้กำหนดอายุไว้นั้น ทำให้บุคคลที่มีอายุเพียง 15 ปีบริบูรณ์ ก็อาจเป็นผู้พิพากษาสมทบได้ และนอกจากนี้ในเรื่องของคุณวุฒิ และความรู้ขั้นต่ำของผู้พิพากษาสมทบก็ได้กำหนดไว้เช่นกัน ซึ่งมีผลทำให้การร่วมพิจารณาพิพากษาคดีของผู้พิพากษาสมทบที่มีอายุน้อย และประสบการณ์ในชีวิต

⁹ มาตรา 31 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

และการทำงานยังมีไม่มาก ก่อให้เกิดปัญหาว่าผู้พิพากษาสมทบเองนั้น จะขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้ไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นออกมา และจะมีความรู้สึกเกรงใจผู้พิพากษาประจำ รวมทั้งไม่มีความรู้และเข้าใจในปัญหาแรงงานอย่างเพียงพออาจทำให้การพิจารณาคดีผิดพลาดได้ อันมีผลทำให้คู่ความจะขาดความเชื่อถือศรัทธาต่อองค์คณะของศาลแรงงาน ดังนั้น ปัญหาในเรื่องการศึกษา ทักษะทางกฎหมาย และประสบการณ์ในการทำงานของผู้พิพากษาสมทบ ควรที่จะบัญญัติไว้ในคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ในต่างประเทศศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้พิพากษาสมทบไว้อย่างละเอียด เช่น ต้องมีอายุ 25 ปีบริบูรณ์ในศาลชั้นต้นและศาลอุทธรณ์ ส่วนในศาลสหพันธ์รัฐต้องมีอายุอย่างน้อย 30 ปี และเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นมาแล้วอย่างน้อย 4 ปี ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ต้องมีคุณสมบัติคือเป็นประธานหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีอำนาจจ้างคนได้ หรือเป็นข้าราชการที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐเป็นต้น ส่วนผู้ที่เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ก็ต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างเข้มงวดหลายประการเช่นเดียวกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง ทั้งนี้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างนั้น จะต้องมีความรู้พิเศษและความสามารถในด้านกฎหมายแรงงาน และปัญหาแรงงานอีกด้วย

4.2 วิเคราะห์อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน

อำนาจของผู้พิพากษาศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 8(1) – (6) นั้นเป็นอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเฉพาะคดีทางแพ่งที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ส่วนกรณีที่มีคดีแรงงานเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน เกี่ยวเนื่องหรือปะปนอยู่กับคดีที่พิพาทด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาลักษณะอื่น ๆ จะนำมาฟ้องยังศาลแรงงานได้เฉพาะคดีที่พิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานเท่านั้น และถ้าปรากฏว่ามีการโต้แย้งสิทธิตามที่บัญญัติในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยที่การโต้แย้งนั้นมีบทกำหนดโทษทางอาญาไว้ด้วย ฝ่ายที่ถูกโต้แย้งสิทธิก็จะฟ้องร้องคดีทางแพ่งได้ที่ศาลแรงงาน ส่วนคดีอาญาคือต้องไปฟ้องยังศาลอาญา จะฟ้องที่ศาลแรงงานไม่ได้ เพราะศาลแรงงานไม่มี

อำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา หรือในกรณีที่ลูกจ้างร่วมทำละเมิด กับสหภาพแรงงาน นายจ้างจะฟ้องสหภาพแรงงานที่ทำละเมิดต่อนายจ้างที่ศาลแรงงานไม่ได้ ต้องไปฟ้องที่ศาลแพ่ง

สำหรับเรื่องการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน เกี่ยวกับอำนาจในการพิจารณาคดีอาญาว่าควรจะมีหรือไม่นั้น มีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่เข้าร่วมประชุมสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่ 11) ครั้งที่ 4/2543 เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2543 เช่น นายสุรช รัตนอุคม ได้ให้ข้อคิดเห็นไว้ว่า ถ้านำทั้งคดีอาญา และคดีแพ่งมารวมกันในศาลเดียวกัน ทางปฏิบัติอาจเกิดปัญหา หากพยานเป็นชุดเดียวกันทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา ศาลต้องรอให้การพิจารณาคดีอาญาแล้วเสร็จก่อน อาจทำให้เสียหายต่อคดีแพ่ง เพราะพยานอาจจะสูญหายก่อนที่คดีอาญาจะพิพากษาเสร็จ ผลร้ายจึงเกิดกับคู่กรณี คือ ลูกจ้าง และนายจ้าง ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิอีกท่านหนึ่ง คือ ศาสตราจารย์ ดร. ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล ซึ่งเป็นประธาน ก็ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจว่า ได้มีส่วนร่วมในการร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ ฉบับปัจจุบัน โดยยกร่างแบบเดียวกับกฎหมายของเยอรมัน เหตุผลที่มีผู้พิพากษาเป็นระบบไตรภาคี มีฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ร่วมกับผู้พิพากษาซึ่งเป็นกลางเพื่อสมานสามัคคี เจตนารมณ์ของการพิจารณาคดีต้องรวดเร็วและไม่เสียค่าใช้จ่าย เมื่อทั้งสองฝ่ายได้รับการพิจารณาคดีสามารถกลับไปทำงานได้โดยไม่เป็นอริต่อกัน ในศาลแรงงานจึงไม่ใช่ทนาย จะใช้ระบบไตร่สวนโดยผู้พิพากษาเป็นคณาจารย์เท็จจริงแล้วชั่งถาโม แต่ต่างกับการพิจารณาคดีอาญา จะต้องมีการทนายคอยแก้ต่างความคิด ศาลจะเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาลงโทษ หากนำคดีมาพิจารณาในศาลแรงงาน คดีแรงงานก็จะไม่ยุติ อีกทั้งการจัดตั้งศาลเพื่อดำเนินการทางอาญา ศาลต้องมีเรื่องเกี่ยวกับราชทัณฑ์เข้ามาเกี่ยวข้อง ไม่สามารถพิพากษาลงโทษโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้แก้ตัว ถ้าเป็นคดีอาญาจะไม่ใช้ผู้พิพากษาสมทบ โดยใช้ผู้พิพากษากลางฝ่ายเดียว 3 คน มีขบวนการดำเนินการคดีอาญาแตกต่างออกไป พิจารณาแล้วให้โอกาสในการสืบพยาน มีทนายแก้ต่างให้ ศาลในโลกที่เป็นศาลแรงงานและพิจารณาคดีอาญามีที่ประเทศอิสราเอลประเทศเดียวเท่านั้น

แต่อย่างไรก็ตาม ก็มีนักกฎหมายบางท่านที่เห็นว่าการที่คดีอาญาที่เกี่ยวข้องเนื่องกับคดีแรงงาน ในปัจจุบันต้องแยกคดีไปฟ้องที่ศาลธรรมดาจะทำให้เป็นผลเสียแก่

คู่ความ คดีจำนวนมากที่มีการฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงานกลาง โดยแยกคดีในส่วนอาญา ไปฟ้องที่ศาลอาญา ทำให้นายจ้างจำต้องขึ้นทั้งสองศาล เมื่อมีการพิจารณาไต่ถามคดี คดีที่ศาลแรงงาน ก็ต้องโยงเรื่องเข้าหากันเสมอ เนื่องจากเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ทั้งสองฝ่าย และเพื่อหาข้อยุติ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ทุกอย่างล่าช้าไม่สะดวก นอกจากนี้ ถ้าคำพิพากษาของศาลแตกต่างกันก็จะเป็นการไม่สมควร ประชาชนจะขาดความเชื่อถือ และขาดความศรัทธาในตัวผู้พิพากษา รวมทั้งกระบวนการพิจารณาคดีของศาล⁶

ส่วนอำนาจของผู้พิพากษาประจำ กฎหมายได้กำหนดให้อำนาจผู้พิพากษา ประจำคนหนึ่งคนใดมีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใดๆไว้ ซึ่งไม่ใช่เรื่องการนั่งพิจารณา และพิพากษาคดีนั้น เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณา เป็นไปได้โดยสะดวกและ รวดเร็ว เพราะคดีแรงงานต้องยุติลงโดยรวดเร็ว เพื่อไม่ให้มีปัญหาแก่ทั้งคู่ความและ สังคมโดยรวม การที่อำนาจของผู้พิพากษาประจำ มีเพียงสามารถดำเนินการที่ นอกเหนือไปจากการนั่งพิจารณาคดีเท่านั้น จะเป็นปัญหาทำให้เกิดการล่าช้าได้ในกรณี ที่ไม่ครบองค์คณะพิจารณาคดี ทำให้คดีต้องเลื่อนไป เพราะผู้พิพากษาประจำไม่มี อำนาจในการดำเนินกระบวนการพิจารณาออกเหนือจากที่พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงานได้กำหนดไว้

นอกจากนี้อำนาจของผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งมีอำนาจวินิจฉัยทั้งในปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมาย อาจทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการวินิจฉัยข้อกฎหมาย ถ้า ผู้พิพากษาไม่มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาข้อกฎหมายดีพอ การวินิจฉัยข้อกฎหมาย อาจไม่ถูกต้องและคลาดเคลื่อนได้ และถ้าหากเกิดการขัดแย้งขึ้นในปัญหาข้อกฎหมาย ระหว่างผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบ อาจทำให้เกิดปัญหาได้เมื่อผู้พิพากษา สมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างมีความเห็นร่วมกัน ปัญหาที่เกิดจากอำนาจของ ผู้พิพากษานี้ เป็นปัญหาที่จะทำให้คู่ความไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ควร เป็นการ

⁶ บันลือ สันถวไมตรี. “กฎหมายศาลต้องยกเครื่องเพื่อเป็นศาลชำนาญพิเศษ สมบูรณ์แบบ.” วารสารแรงงานสัมพันธ์. กันยายน-ตุลาคม 2540, หน้า 26.

ขัดกับหลักการดำเนินคดีในศาลแรงงานและเป็นผลเสียแก่คู่ความ จึงเป็นปัญหาที่ควรมีการพิจารณาและหาทางแก้ไข

4.3 วิเคราะห์วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

4.3.1 ประเด็นในเรื่องการนำคดีขึ้นสู่ศาล (การฟ้องคดี)

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 35 ได้มีหลักว่าการฟ้องคดีแรงงานจะต้องทำตามแบบที่กฎหมายกำหนด โจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงด้วยวาจาต่อหน้าศาล หรือโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อศาล ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรมแล้วบันทึกรายการแห่งข้อเท็จจริง อ่านให้โจทก์ฟัง และให้โจทก์ลงลายมือชื่อไว้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการฟ้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานกลาง ถ้าหากทำเป็นหนังสือจะต้องบรรยายข้อความโดยชัดเจน ถึงสาเหตุและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ฟ้องหรือผู้กล่าวหากับผู้ถูกฟ้อง รายละเอียดในข้อเท็จจริง วันที่เกิดเหตุ สาเหตุมาจากอะไร ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการฟ้องคดี ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการฟ้องผิดตัว เนื่องจากฝ่ายลูกจ้างไม่ทราบรายละเอียดแห่งข้อเท็จจริงว่านายจ้างของตนเองนั้นชื่ออะไร นามสกุลอะไร เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลประเภทใด ห้างหุ้นส่วนจำกัด บริษัทจำกัด หรือกลุ่มบุคคลใด ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดในกรณีนี้คือ การจ้างช่วงรับเหมาก่อสร้าง พนักงานรักษาความปลอดภัยในสถานที่ต่าง ๆ และกรณีที่เป็นลูกจ้างรายวันซึ่งทำงานนอกสถานที่ประกอบการของนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างประเภทนี้เป็นผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาซึ่งไม่มีหลักฐานการว่าจ้างที่ถูกต้องตามกฎหมาย

ประเด็นในเรื่องการฟ้องเคลือบคลุม มีสาเหตุมาจากฝ่ายลูกจ้างไม่สามารถลำดับเหตุการณ์ในรายละเอียดแห่งข้อหา หรือขาดรายละเอียดความเป็นมาในประเด็นที่ฟ้อง ทำให้การบรรยายคำฟ้องเกิดความไม่ชัดเจน ขาดหลักฐานทางเอกสารมายืนยันในข้อเท็จจริง ผลแห่งคดีที่โจทก์ผู้ฟ้องซึ่งเป็นฝ่ายลูกจ้างได้รับในส่วนนี้ อาจทำให้ศาลแรงงานกลางมีคำพิพากษาหยิบยกประเด็นของการฟ้องเคลือบคลุมมาเป็นเหตุยกฟ้องได้

และโจทก์ก็ไม่สามารถนำข้อเท็จจริงที่ได้ฟ้องไว้แล้วมาฟ้องใหม่ได้⁷ หากปรากฏว่าคดีของโจทก์ขาดอายุความ แต่อย่างไรก็ตามหากผู้ใช้แรงงานเป็นผู้ฟ้องคดีเอง ศาลแรงงานจะไม่ถือเคร่งครัดนักในกรณีฟ้องเคลือบคลุม นอกจากนี้กรณีที่ลูกจ้างหลายคนเป็นโจทก์ฟ้องคดี และมีการรวมพิจารณา รายชื่อโจทก์มักจะผิดพลาด เป็นเหตุให้เกิดความยุ่งยากในการบังคับคดี

กรณีคู่ความไม่มีทนายความดำเนินคดีแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาในการนำคดีขึ้นสู่ศาล กล่าวคือกรณีที่คู่ความฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง เป็นโจทก์หรือจำเลยดำเนินคดีแรงงานด้วยตนเอง และไม่มีทนายความดำเนินคดีแทน ในกรณีนี้ตัวความประเภทลูกจ้าง จะประสบปัญหาในการดำเนินคดีมากกว่าด้านนายจ้าง กล่าวคือตัวลูกจ้างมีสภาพพื้นฐานคือโอกาสทางการศึกษา ทางด้านทุนทรัพย์ และขาดผู้แนะนำ

4.3.2 ประเด็นในเรื่องค่าฤชาธรรมเนียม

เนื่องจากในคดีแรงงาน โจทก์ได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม ซึ่งรวมทั้งค่าขึ้นศาล ซึ่งเป็นข้อดีของการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน กล่าวคือ ไม่ต้องมีภาระในการชำระค่าฤชาธรรมเนียมในการดำเนินคดี ไม่ต้องใช้เงินหรือเสียค่าใช้จ่ายใดๆ อันเป็นการสะดวกและประหยัด นับว่าเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่ดำเนินคดีในศาลแรงงานเป็นอันมาก

แต่อย่างไรก็ตาม การที่ได้รับยกเว้นดังกล่าวนี้ โจทก์ซึ่งส่วนใหญ่ก็คือลูกจ้าง จึงมักจะเรียกร้องค่าเสียหายเกินควร ซึ่งนับว่าเป็นผลเสียแก่ตัวโจทก์เอง คือหากมีทนายความว่าคดีให้ โจทก์ก็ต้องเสียค่าทนายความในอัตราที่สูง เนื่องจากทนายความจะคิดค่าว่าความตามจำนวนทุนทรัพย์ที่โจทก์ขอ ซึ่งถือว่าเป็นข้อเสียที่ทำให้โจทก์ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการว่าจ้างทนายความในอัตราที่สูงโดยไม่จำเป็นเพื่อมาสู้คดีกับจำเลยซึ่งได้แก่นายจ้าง และการที่มีการเรียกค่าเสียหายมากเกินไปนั้น ทำให้คดีไม่อาจตกลงกันได้ด้วยการไกล่เกลี่ยประนีประนอม เพราะคู่ความจะมีความรู้สึกที่ขุ่นเคืองใจ

⁷ เชิดพงศ์ คิลกแพทย. “ปัญหาการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลาง.” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก, 2539, หน้า 71 - 72.

กันเป็นอย่างมาก นอกจากนี้การที่คู่ความได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมในการดำเนินคดีแรงงาน ก็ยังก่อให้เกิดผลเสีย คือการส่งคำคู่ความอาจปฏิบัติได้ไม่ได้เต็มที่นัก เนื่องจากจะต้องใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ ซึ่งเป็นปัญหาในทางปฏิบัติของศาลแรงงาน ประกอบกับจะต้องใช้งบประมาณของทางศาลอันมีค่อนข้างจำกัด เพราะในคดีแรงงานจะต้องมีการส่งคำคู่ความและเอกสารเช่นเดียวกับคดีแพ่ง ทำให้ศาลแรงงานต้องมีค่าใช้จ่ายต่างๆ ดังกล่าวเป็นจำนวนมาก ฉะนั้น เมื่อการส่งคำคู่ความไม่อาจส่งได้ตามกำหนด ก็ทำให้คู่ความอีกฝ่ายไม่ทราบวันนัดของศาล ต้องมีการเลื่อนการพิจารณา ก่อให้ความล่าช้าในการดำเนินคดี ส่วนในกรณีเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาคดีแพ่งอื่นๆ ที่เข้ามาขอรับชำระหนี้ในคดีแรงงาน ซึ่งตามกฎหมายปัจจุบันเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะได้รับประโยชน์โดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมในการบังคับคดีส่วนนี้ อันทำให้ศาลแรงงานต้องรับภาระในเรื่องค่าใช้จ่ายต่างๆ แทน ฉะนั้นเรื่องดังกล่าวมานับว่าเป็นปัญหาจากการที่กฎหมายกำหนดให้การดำเนินคดีแรงงานไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม กล่าวคือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ ของการดำเนินคดีในศาลแรงงานไทย ซึ่งต่างจากหลักการของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน และอิสราเอล ที่กฎหมายกำหนดให้คู่ความได้รับยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมแต่เพียงเฉพาะบางเรื่อง

4.3.3 ประเด็นในเรื่องการไกล่เกลี่ย

การไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน เพื่อประนีประนอมยอมความ เป็นจุดประสงค์อันสำคัญยิ่งของการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ดังปรากฏในมาตรา 38 และมาตรา 43 การไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน จะเริ่มต้นเมื่อโจทก์จำเลยมาศาลพร้อมกันแล้ว และไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันก่อนหรือประนีประนอมยอมความได้เสมอ และข้อความหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัตินี้ คือ การดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่างๆ ที่บัญญัติไว้ใน

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หลายกรณีด้วยกันเพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น⁸

ศาลแรงงานกลางกำหนดนโยบายให้มีการไกล่เกลี่ยทุกคดีในเบื้องต้น โดยมุ่งเน้นการปรองดองกันมากกว่าที่จะให้ต่อสู้คดีกัน โดยจะอธิบายผลดีผลเสียในการดำเนินคดี ว่าหากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแพ้คดีก็อาจได้รับผลกระทบจากคำพิพากษา เช่น อาจต้องถูกบังคับชำระหนี้ตามคำพิพากษา เป็นต้น การไกล่เกลี่ยคดีเป็นสิ่งที่ควรกระทำ แม้บางกรณีอาจทำให้คดีล่าช้าไปบ้างในกรณีที่ศาลไกล่เกลี่ยไม่สำเร็จ เนื่องจากคู่ความประสงค์ที่จะต่อสู้คดีกันให้ถึงที่สุด แต่ส่วนใหญ่ถ้าคู่ความสามารถตกลงกันได้ในชั้นไกล่เกลี่ย ก็จะทำให้คดีเสร็จไปโดยเร็ว โดยไม่ต้องเสียเวลาไปดำเนินคดีในชั้นพิจารณา สืบพยาน ซึ่งต้องใช้เวลานาน ถ้าหากมีการอุทธรณ์สู่ศาลฎีกา

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้ศาลแรงงานทำการไกล่เกลี่ยให้คู่ความยอมความกันได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะดำเนินถึงชั้นตอนใด เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า เจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวต้องการให้เป็นอำนาจของศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลชั้นต้น ที่จะทำการไกล่เกลี่ยได้ตลอดเวลาเท่านั้น มิได้หมายความว่าให้อำนาจกับศาลฎีกาด้วย ซึ่งต่างจากกับหลักการของศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ที่กำหนดให้ศาลสูงมีอำนาจไกล่เกลี่ยไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดให้ศาลฎีกามีอำนาจไกล่เกลี่ย ไว้อย่างชัดเจน เพื่อไม่ต้องเสียเวลาที่จะต้องมาตีความในตัวบทกฎหมายกันอีก

4.3.4 ประเด็นในเรื่องการพิจารณาคดี

ปัญหากรณีคู่ความขาดนัดพิจารณา ในกรณีที่โจทก์ขาดนัดพิจารณา เมื่อกำหนดวันนัดพิจารณาที่โจทก์ฟ้อง และโจทก์ไม่มาศาลตามกำหนดนัด และไม่ได้แจ้งเหตุขัดข้อง ทำให้ศาลไม่อาจทราบว่โจทก์มีความประสงค์อย่างไร เพราะไม่มีตัวความในการพิจารณาคดี ในกรณีเช่นนี้ พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 มาตรา 40 วรรค 1 ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป

⁸ บัญชี สันทวนไมตรี. วารสารแรงงานสัมพันธ์. 41, 2. มีนาคม – เมษายน, 2543, หน้า 7 – 8.

ดังนั้นศาลแรงงานจึงต้องสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความของศาลแรงงาน ทำให้คดีของโจทก์ไม่มีการพิจารณาคดีในศาลแรงงานอีกต่อไป ก่อให้เกิดผลในทางคดีของโจทก์เสมือนว่าไม่มีการฟ้องคดีที่ศาลแรงงาน ผลเสียหายเกิดแก่โจทก์ผู้ฟ้องคดีเอง แต่ถ้าโจทก์ขาดนัดพิจารณาในกรณีที่เป็นการสืบพยานโจทก์ในนัดอื่น ซึ่งมีใช่เป็นนัดแรก ปัญหาที่เกิดขึ้นกับโจทก์ ก็เพียงเสียสิทธิในการสืบพยานในนัดนั้น ๆ เท่านั้น และถ้าเป็นการขาดนัดพิจารณาในกรณีที่เป็นการสืบพยานฝ่ายตรงข้าม โจทก์ก็เพียงเสียสิทธิในการซักค้านพยานจำเลยที่สืบเสร็จแล้วเฉพาะในนัดนั้น ๆ เท่านั้น ส่วนหากเป็นกรณีที่จำเลยขาดนัดพิจารณาในนัดแรก จะส่งผลให้จำเลยไม่มีโอกาสต่อสู้คดีตามฟ้องของโจทก์ ซึ่งทำให้จำเลยจะต้องรับผิดชอบคำพิพากษาในกรณีที่โจทก์ดำเนินคดีฝ่ายเดียวเสมอ แต่ถ้ากรณีที่จำเลยขาดนัดในวันนัดพิจารณาในนัดอื่น ๆ จำเลยก็เพียงเสียสิทธิเฉพาะในวันที่ขาดนัดในนัดนั้น ๆ เท่านั้น

ปัญหาในการพิจารณาคดี สืบพยาน ถ้าหากพิจารณาในด้านของตัวความกล่าวคือเกิดจากการเตรียมข้อมูล และพยานหลักฐานของฝ่ายลูกจ้าง เพราะมักจะขาดผู้แนะนำ ฝ่ายลูกจ้างไม่ทราบวิธีการและการเตรียมการแสวงหาหลักฐานก่อนสืบพยานในคดี และโดยทั่วไปแล้วพยานเอกสารจะอยู่ในความครอบครองของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่ ฝ่ายลูกจ้างที่ดำเนินคดีด้วยตนเอง ถ้าหากไม่มีการเตรียมข้อมูลดังกล่าว ก็จะทำให้เสียเปรียบในการดำเนินคดีเป็นอย่างมาก เนื่องจากทำให้เกิดสับสน และไม่สามารถที่จะลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านมาได้ถูกต้อง และการที่ต้องดำเนินคดีด้วยตนเองยังก่อให้เกิดปัญหา ในการที่จะหาพยานบุคคลมาสืบประกอบการพิจารณาของศาลด้วย เพราะเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่แล้วก็คงกลัวว่าตนจะเป็นปฏิปักษ์ต่อฝ่ายนายจ้าง จึงไม่กล้าที่จะรับเป็นพยานให้

ในปัจจุบันศาลแรงงานจะมีนิติกรประจำศาล ที่เป็นผู้คอยให้ความช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องการดำเนินคดีแรงงาน แต่ว่าเมื่อพิจารณาถึงคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานนั้นมีจำนวนมากในแต่ละเดือน จึงทำให้นิติกรของศาลแรงงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ในการแนะนำ หรือช่วยเหลือให้กับผู้ที่มาปรึกษาได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานควรจัดให้มีทนายความ หรือผู้ที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญ

ในด้านกฎหมายแรงงาน มาคอยให้ความช่วยเหลือแก่ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งมักจะเป็นผู้ที่ด้อยโอกาสในทางการศึกษา และขาดแคลนทุนทรัพย์ในการหาเลี้ยงชีพ

อนึ่ง หากพิจารณาในด้านของศาลแรงงานแล้ว ก็จะพบว่าในการพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ได้กำหนดให้ศาลแรงงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ของนายจ้างและลูกจ้างเป็นหลัก ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะรับฟังพยานหลักฐาน ที่คู่ความยื่นไว้โดยไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ในเรื่องของการส่งสำเนาเอกสารให้กับอีกฝ่ายหนึ่งได้ หรือกรณีแม้ว่าคดีจะเสร็จสิ้นการพิจารณา แต่ก่อนจะมีคำพิพากษา เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปได้อีก เช่น ถ้าศาลเห็นสมควรจะเรียกพยานที่ให้การไปแล้วมาให้การเพิ่มเติม เป็นต้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัญหาที่จะเกิดกับคู่ความทั้งสองฝ่ายได้ในกรณีที่พิจารณาในด้านของศาลแรงงานนี้ ก็คงเป็นเรื่องที่ศาลแรงงานจะคำนึงถึงความยุติธรรมได้เพียงใดเท่านั้นเอง

4.3.5 ประเด็นในเรื่องการพิพากษาคดี

ส่วนมากเกิดจากรื่องของการฟังคำพิพากษาคดี กล่าวคือเมื่อคู่ความทั้งสองฝ่ายสืบพยานเสร็จแล้ว ศาลแรงงานกลางจะกำหนดวันนัดฟังคำพิพากษาคดีนั้นภายในระยะเวลา 3 วันนับแต่วันสืบพยานแล้วเสร็จ เมื่อถึงกำหนดวันนัดฟังคำพิพากษาคดี คู่ความทั้งสองฝ่ายมีหน้าที่ต้องมาฟังคำพิพากษาเพื่อทราบผลแห่งคดี ในส่วนของฝ่ายโจทก์มักไม่มีปัญหาในการที่มาฟังคำพิพากษา แต่ปัญหาจะเกิดจากฝ่ายลูกจ้างที่ไม่มีทุนายความ โดยการที่ต้องดำเนินคดีด้วยตัวเอง อาจไม่มีเวลามาฟังคำพิพากษา จึงเป็นเหตุให้ไม่อาจทราบได้ว่าตนจะต้องรับผิดชอบต่อโจทก์ตามฟ้องประการใด และไม่ทราบว่าต้องดำเนินการอย่างไรต่อไปบ้าง⁹ ซึ่งอาจเป็นผลเสียหายต่อตนเองที่ไม่สามารถจะอุทธรณ์คำพิพากษาได้ภายในเวลาที่กฎหมายกำหนดได้

⁹เชิดพงศ์ ดิลกแพทย์. “ปัญหาการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลาง.” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก, 2539 หน้า 101.

4.3.6 ประเด็นในเรื่องการอุทธรณ์คำพิพากษา

โดยที่ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 54 กำหนดไว้ว่าการอุทธรณ์คำพิพากษานั้นให้อุทธรณ์ได้ในเฉพาะปัญหาข้อกฎหมาย โดยไม่อนุญาตให้อุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง ทำให้เกิดความเสียหายแก่คู่ความได้ในกรณีที่หากคู่ความมีพยานหลักฐานใหม่ ที่ต้องการส่งศาลเพื่อให้พิจารณาหลังจากที่ศาลแรงงาน ได้พิพากษาคัดสินคดีแล้ว หรือกรณีที่ศาลแรงงานรับฟังข้อเท็จจริงผิดพลาด ก็ไม่อาจที่จะกระทำได้

ส่วนกรณีตามมาตรา 56 วรรคสอง ที่ได้กำหนดว่า ในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยมา แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อกฎหมาย ให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามที่ศาลฎีกาแจ้งไปแล้วส่งสำนวนคืนศาลฎีกาโดยเร็ว นั้น อาจก่อให้เกิดความล่าช้าในการพิจารณาคดีในการที่ศาลฎีกา ต้องย้อนสำนวนกลับไปให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงอีก ดังนั้นถ้าคู่ความสืบพยานเสร็จแล้ว แต่ถ้าศาลแรงงานยังไม่ได้พิจารณาในข้อเท็จจริงใด ก็ควรให้ศาลฎีกาฟังข้อเท็จจริงนั้นได้โดยไม่ต้องย้อนสำนวน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการพิจารณาคดี

ในต่างประเทศ เรื่องดังกล่าวข้างต้นศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน อนุญาตให้ยื่นอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานมลรัฐ (ศาลอุทธรณ์) ได้ทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ และความยุติธรรมต่อคู่ความในการที่จะนำเสนอข้อเท็จจริงหรือหลักฐานใหม่เข้าสู่การพิจารณาของศาลอุทธรณ์ หลักการนี้น่าจะนำมาใช้กับศาลแรงงานไทยบ้าง

ส่วนศาลแรงงานของประเทศอิสราเอล ซึ่งมีอำนาจในการพิจารณาคดีทั้งในส่วนแพ่ง และส่วนอาญานั้น มีหลักการเรื่องให้คู่ความอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานแห่งชาติ ได้ทั้งคดีส่วนแพ่งและคดีส่วนอาญา โดยเฉพาะคดีส่วนอาญาคู่ความมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ต่อศาลธรรมดาได้อีก หากไม่พอใจคำวินิจฉัยของศาลแรงงานแห่งชาติ

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 บทสรุป

ศาลแรงงาน เป็นองค์กรไตรภาคีองค์กรหนึ่งที่รัฐจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 ซึ่งก่อนที่จะได้จัดตั้งขึ้นนั้น อำนวยการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นหน้าที่ของศาลยุติธรรม จึงมีผลทำให้ลูกจ้างเกรงกลัว ไม่กล้าที่จะใช้สิทธิของตนในการดำเนินคดียังศาลดังกล่าว เนื่องจากไม่มีทุนทรัพย์ในการดำเนินคดี และการที่คดีจะสิ้นสุดลงก็ต้องใช้เวลานาน ดังนั้นการจัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้น แสดงให้เห็นถึงความพยายามของรัฐในการเข้ามาแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างผ่านการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน ซึ่งการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานนั้น ได้มุ่งเน้นให้การดำเนินคดีเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม ในขณะที่เดียวกันก็มุ่งเน้นที่จะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอมมากกว่าการชี้ขาดเพื่อให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างสามารถกลับไปปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยกันได้อีกอย่างสงบสุข หากไม่มีทางตกลงกันได้ศาลจึงจะดำเนินกระบวนการพิจารณาคัดสินชี้ขาดไปตามตัวบทกฎหมาย โดยคำนึงถึงความชอบธรรม และความสงบเรียบร้อยของประเทศชาติเป็นสำคัญ

หลักการดำเนินคดีในศาลแรงงานนั้น ได้นำวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้เป็นส่วนใหญ่ แต่กำหนดวิธีดำเนินการที่ง่าย และสะดวก เช่น การให้เสนอคำฟ้องด้วยวาจาต่อหน้าศาลได้ (ปัจจุบันฝ่ายโจทก์ชอบที่จะฟ้องเป็นหนังสือมากกว่า) และยังกำหนดขั้นตอนที่จะดำเนินคดีแรงงานให้ยุติลงโดยเร็ว การดำเนินคดีได้รับการยกเว้นค่าธรรมเนียมศาล นอกจากนี้องค์คณะของศาลแรงงาน ยังแตกต่างจากองค์คณะของศาลยุติธรรมทั่วไป กล่าวคือองค์คณะของศาลแรงงาน ประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง การที่ต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเป็นองค์คณะนั้น เพราะเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจปัญหาแรงงานได้ดี

ที่สุด ทำให้การฟังข้อเท็จจริงเป็นไปได้ด้วยความเป็นธรรมและถูกต้องมากขึ้น ทำให้คู่พิพาทเชื่อถือและยอมผูกพันตามคำพิพากษา เนื่องจากต่างฝ่ายต่างก็มีตัวแทนของตนในการร่วมพิจารณาพิพากษาคืออยู่ด้วย นอกจากนี้ยังทำให้สามารถยุติข้อพิพาทแรงงานได้ด้วยดี โดยการประนีประนอมกัน และที่สำคัญคือทำให้คู่ความทั้งสองฝ่ายสามารถกลับมาอยู่ร่วมกันได้อีกด้วยความรู้สึที่ดีต่อกันดั้งเดิม

จากการที่ได้ศึกษาถึงเรื่องของศาลแรงงานในต่างประเทศ เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ซึ่งได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นเพื่อเป็นองค์กรระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมีหลักการดำเนินคดีที่คล้ายกัน คือนำวิธีพิจารณาคดีในคดีแพ่งมาใช้ แต่ไม่มีแบบพิธีที่เคร่งครัด เพื่อให้เป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว และประหยัด และมุ่งในการไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันและสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก ค่าฤชาธรรมเนียมก็ต่ำกว่าศาลยุติธรรมโดยทั่วไป องค์คณะของศาลแรงงานในทุกประเทศข้างต้น ก็จะประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำที่เป็นตัวแทนของรัฐ ผู้พิพากษาสมทบของฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างร่วมเป็นองค์คณะด้วย ซึ่งเป็นระบบ 3 ฝ่าย (Tripartite) หรือระบบไตรภาคี

การจัดตั้งศาลแรงงานในประเทศไทยนั้น นับได้ว่าบรรลุถึงเจตนารมณ์ของการจัดตั้ง กล่าวคือ ศาลแรงงานสามารถช่วยระงับข้อพิพาทแรงงานได้เป็นจำนวนมาก โดยทำการไกล่เกลี่ยประนีประนอมให้คู่ความได้ตกลงกันได้ในระดับสูง และมีแนวโน้มที่ศาลแรงงานสามารถไกล่เกลี่ยได้เพิ่มสูงขึ้น การทำหน้าที่ดังกล่าวของศาลแรงงานจึงช่วยลดความขัดแย้งของนายจ้าง กับลูกจ้างได้เป็นอย่างดี ช่วยลดความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นจากความขัดแย้งที่มีต่อระบบแรงงานสัมพันธ์โดยรวม

แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันมีปัญหาเรื่องการปฏิบัติงานของศาลแรงงานเกี่ยวกับองค์คณะของศาลแรงงาน อำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน และวิธีพิจารณาคดีของศาลแรงงาน ในส่วนของการนำคดีขึ้นสู่ศาลหรือการฟ้องคดี เรื่องของค่าฤชาธรรมเนียม การไกล่เกลี่ย การพิจารณาคดี การพิพากษาคดี และการอุทธรณ์คำพิพากษา

ในเรื่องขององค์คณะของศาลแรงงาน มีปัญหาเกิดจากผู้พิพากษาประจำของศาลแรงงานมีไม่เพียงพอ เนื่องจากผู้พิพากษาศาลแรงงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในศาล

แรงงานได้เพียงไม่กี่ปี ก็ต้องไปรับตำแหน่งอื่นเพื่อเลื่อนขั้นต่อไป ทำให้ศาลแรงงานขาดผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ด้านแรงงาน รวมทั้งคดีที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลทำให้เกิดความล่าช้า ดังนั้นผู้เขียนเห็นว่าควรกำหนดตำแหน่งผู้พิพากษาประจำในลักษณะเปิดกว้างกว่าปัจจุบัน เพื่อให้มีโอกาสได้คัดเลือกผู้ที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานในศาลแรงงานได้นานพอสมควร ดังตัวอย่างเช่น ผู้พิพากษาอาชีพของศาลแรงงานภาคของประเทศอิสราเอล ที่จะแต่งตั้งจากทนายความซึ่งมีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาศาลเขตได้ และมีสิทธิที่จะดำรงตำแหน่งตลอดชีวิตเช่นเดียวกับผู้พิพากษาอื่น ฉะนั้นเห็นว่าควรนำหลักการดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้พิพากษาประจำของศาลแรงงานไทย

ปัญหาที่เกิดจากผู้พิพากษาสมทบไม่มีเวลานั่งพิจารณาคดี เนื่องจากผู้พิพากษาสมทบจะมีธุรกิจการงานประจำ โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างซึ่งต้องมีหน้าที่รับผิดชอบสูง ทำให้ไม่สามารถร่วมปฏิบัติหน้าที่เป็นองค์คณะผู้พิพากษาได้อย่างเต็มที่ และแม้จะมีข้อกำหนดเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ร่วมเป็นองค์คณะของผู้พิพากษาสมทบ ที่กำหนดให้ผู้ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ 2 ครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุสมควรต้องพ้นจากตำแหน่ง แต่ในทางปฏิบัติข้อกำหนดดังกล่าวใช้บังคับไม่ได้จริงจัง เพราะเหตุของการขาดปฏิบัติหน้าที่นั้นส่วนใหญ่แล้วก็คือเรื่องของการที่ติดธุระอันเนื่องมาจากการงานธุรกิจของตน

นอกจากนี้ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการขาดปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ ควรกำหนดให้เกิดผลบังคับในทางปฏิบัติ โดยกำหนดว่าการขาดการปฏิบัติหน้าที่ถ้าเกินระยะเวลาสามครั้งติดต่อกันไม่ว่าจะมีเหตุสมควรหรือไม่ ให้ผู้พิพากษาสมทบนั้นพ้นจากตำแหน่ง โดยถือว่าเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบได้

ปัญหาด้านทักษะของผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งเกิดจากอำนาจผู้พิพากษาสมทบในการพิจารณาวินิจฉัยทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและปัญหาข้อกฎหมาย ดังนั้นผู้พิพากษาสมทบจึงควรมีความรู้ และประสบการณ์ในทางด้านกฎหมาย และปัญหาแรงงานอย่างดีพอ มิฉะนั้นผู้พิพากษาสมทบจะขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้ไม่สามารถวินิจฉัยคดีได้อย่างถูกต้อง ผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานไทยบางคนมีอายุยังไม่มากพอที่จะมีประสบการณ์ และความรู้ทางด้านแรงงาน ซึ่งนับว่าเป็นผลเสียหายแก่วงการศาลเป็น

อันมาก พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ไม่ได้กำหนดอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้พิพากษาสมทบไว้ ซึ่งต่างจากศาลแรงงานของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และสาธารณรัฐสิงคโปร์ ได้กำหนดอายุและประสบการณ์ของผู้พิพากษาสมทบไว้ ผู้เขียนเห็นว่าศาลแรงงานไทยควรกำหนดอายุ และประสบการณ์ของผู้พิพากษาสมทบไว้ โดยกำหนดให้มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป ส่วนเรื่องประสบการณ์การทำงานนั้น ควรกำหนดให้ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในทางกฎหมาย และมีความรู้ทางด้านกฎหมายและปัญหาแรงงาน รวมทั้งกฎหมายและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยเป็นอย่างดี

ปัญหาในเรื่องอำนาจของศาลแรงงาน ซึ่งเกิดจากข้อกำหนดของกฎหมาย กล่าวคือ ผู้พิพากษาประจำคนเดียวไม่มีอำนาจในการไกล่เกลี่ยกรณีและผู้พิพากษาไม่ครบองค์คณะ จึงทำให้เกิดความล่าช้า เพราะองค์คณะของศาลแรงงานต้องประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง จึงจะทำการพิจารณาได้ การพิจารณาในชั้นไกล่เกลี่ยนั้นผู้พิพากษาประจำผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมาเป็นอย่างดี เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในด้านแรงงานทั้งในข้อเท็จจริง และข้อกฎหมาย ก็น่าจะสามารถพิจารณาได้เพียงลำพังของการพิจารณาคดีครั้งแรกในชั้นไกล่เกลี่ยได้ แต่ถึงอย่างไรก็ตามการที่จะให้มีอำนาจพิจารณาคดีดังกล่าวนี้ ก็ควรต้องให้คู่ความทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างยินยอมด้วยในกรณีไม่ครบองค์คณะดังกล่าวด้วย

ในเรื่องที่เกี่ยวกับปัญหาวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน เช่น ปัญหาในการนำคดีขึ้นสู่ศาลหรือการฟ้องคดีนั้น เนื่องจากผู้นำข้อพิพาทแรงงานมาสู่ศาลแรงงานจะเป็นลูกจ้างมากกว่านายจ้าง ด้วยเหตุเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรม เพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ของตน แต่ในการฟ้องคดีของฝ่ายลูกจ้างมีความสับสนในเรื่องรายละเอียดแห่งข้อเท็จจริงของชื่อ สถานที่อยู่ของฝ่ายนายจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และอื่น ๆ รวมทั้งไม่มีเอกสารที่ยืนยันชัดเจนในเรื่องเหล่านั้น จึงทำให้เกิดผลเสียในการดำเนินคดีของลูกจ้างเป็นอย่างมาก และบางกรณีลูกจ้างแจ้งรายละเอียดก่อนนิติกรศาลแรงงานโดยปกปิดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้าง บางกรณีลูกจ้างอาจใช้สิทธิฟ้องคดีแรงงานโดยหวังผลประโยชน์จากการดำเนินคดีในศาลแรงงาน

ปัญหาเรื่องค่าฤชาธรรมเนียม เป็นเรื่องของกรณีที่โจทก์มักจะเรียกร้องค่าเสียหายเกินสมควร แต่ก็สามารถดำเนินคดีได้โดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม และการที่ศาลแรงงาน ต้องมีหน้าที่ในการส่งคำคู่ความและเอกสารให้กับคู่ความโดยไม่ได้เรียกเก็บจากคู่ความ เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้คู่ความได้รับการยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียม ซึ่งก็หมายรวมถึงค่าใช้จ่ายทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดีแรงงาน อันเป็นภาระทางด้านงบประมาณของศาลแรงงานที่ต้องออกเงินแทนคู่ความ

ปัญหากรณีคู่ความไม่มีทนายความดำเนินคดีแรงงาน คู่ความทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจะประสบปัญหาในการดำเนินคดีเป็นอันมาก โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้ร้น้อย จึงทำให้ลูกจ้างเหล่านี้ได้รับความเสียเปรียบในการดำเนินคดีได้ง่าย นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการพิจารณาคดี ที่ไม่มีชั้นตอนย่อระยะเวลาในการดำเนินคดี จึงทำให้เกิดความล่าช้าซึ่งต่างจากศาลแรงงานอิสราเอล ที่มีขั้นตอนการไต่สวนข้อมูลเบื้องต้นโดยจำศาลแรงงานก่อน ซึ่งสามารถทราบได้ว่าคู่ความนั้นจะมีโอกาสที่จะชนะคดี หรือประนีประนอมกันได้หรือไม่ ทั้งนี้ก็เพื่อความสะดวกรวดเร็วของการดำเนินคดี และเพื่อเป็นการขจัดคู่ความที่ฟ้องคดีโดยไม่มีมูลออกไปอีกด้วย ส่วนปัญหาที่สำคัญอีกเรื่อง ก็คือตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน ไม่อนุญาตให้คู่ความอุทธรณ์ในปัญหาข้อเท็จจริง ซึ่งถือว่าเป็นการตัดสิทธิคู่ความที่จะเสนอพยานหลักฐานใหม่ต่อศาลเพื่อพิจารณา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัญหาของคณะ อำนวยการพิจารณาพิพากษาคดี และวิธีพิจารณาคดีแรงงานของศาลแรงงานดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้น นับเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้ศาลแรงงานปฏิบัติงานไม่ได้ผล และไม่สมกับเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงานที่ต้องการให้การดำเนินคดีของศาลแรงงานเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม จึงควรริบหาแนวทางแก้ไข ซึ่งอาจจะนำวิธีการดำเนินการในบางเรื่อง ของศาลแรงงานในต่างประเทศที่เห็นว่าเหมาะสมกับประเทศไทย เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล และสาธารณรัฐสิงคโปร์ มาพิจารณาเพื่อปรับปรุง แก้ไข หรือเพิ่มเติม พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522 เพื่อให้ศาลแรงงานของไทยสามารถที่จะปฏิบัติงานได้บรรลุผล สมกับเจตนารมณ์ของการจัดตั้งศาลแรงงานอย่างแท้จริง

ฉะนั้น ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอแนะดังนี้

5.1 ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดตำแหน่งผู้พิพากษาศาลแรงงานในลักษณะเปิดกว้าง เช่น ให้มีการสอบผู้ช่วยผู้พิพากษาในเรื่องของกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะ เพื่อให้โอกาสคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานในศาลแรงงานได้นานพอสมควร หรือควรเปลี่ยนระบบการแต่งตั้งโยกย้ายผู้พิพากษาศาลแรงงานใหม่ โดยให้สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้นาน โดยไม่ต้องย้ายไปยังศาลอื่น นอกจากนี้อาจกำหนดให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต เพื่อเป็นการแก้ปัญหาของผู้พิพากษาที่มีจำนวนจำกัด
2. ศาลแรงงานควร กำหนดอายุ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้พิพากษาสมทบไว้ เช่นกำหนดให้บุคคลที่จะเป็นผู้พิพากษาสมทบได้ จะต้องมียุ่ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป และต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งในด้านกฎหมาย และปัญหาแรงงานดีเพียงพอ
3. ควรกำหนดคุณวุฒิการศึกษาของผู้พิพากษาสมทบ โดยให้จบมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือมีพื้นความรู้หรือมีคุณสมบัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งทั้งนี้ในส่วนคุณสมบัติหมายความว่ารวมถึงประสบการณ์ด้วย กล่าวคือควรเป็นนายจ้าง หรือลูกจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี
4. ควรมีข้อกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้พิพากษาสมทบให้เข้มงวดกว่าเดิม โดยคำนึงถึงการขาดปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือหากขาดการปฏิบัติหน้าที่ถึงสามครั้งติดต่อกันไม่ว่าจะมีเหตุสมควรหรือไม่ ให้ผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง โดยถือว่าเป็นผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบได้
5. ควรจัดตั้งศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัดขึ้น ทั้งนี้เพราะคดีแรงงานมีเป็นจำนวนมากที่วราชาณาจักร และมีวิธีการพิจารณาคดีแตกต่างกับคดีทั่วไป

เพราะเป็นเรื่องของการ ใกล้เกลี่ยประนีประนอมทุกชั้นตอน นอกจากนี้ ศาลแรงงานควรใช้อำนาจดำเนินกระบวนการพิจารณาในวันหยุดหรือนอกเวลาราชการ เพื่อจะทำให้การพิจารณาคดีเป็นไปด้วยความรวดเร็ว

6. กรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ได้บัญญัติให้มีการร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือให้ปฏิบัติตาม ขั้นตอนและวิธีการอย่างใดก่อน ผู้ที่จะนำคดีมาฟ้องยังศาลแรงงาน ก็ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายทั้งสองบัญญัติก่อน และถ้าไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าวกำหนดไว้ จะร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือจะฟ้องคดียังศาลแรงงานเลยก็ได้ ซึ่งในบางคดีอาจเป็นเรื่องที่พิพาทกันเพียงเล็กน้อย และสามารถยุติลงได้โดยง่าย ไม่จำเป็นต้องฟ้องร้องยังศาลแรงงาน ดังนั้นจึงควรออกข้อกำหนดให้ผ่านขั้นตอนและวิธีการของพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อนเพื่อให้คดีมาสู่ศาลน้อยลง

7. ควรกำหนด ให้มีขั้นตอนของการ ใ้ไต่สวนข้อมูลเบื้องต้นและการใกล้เกลี่ยก่อนฟ้องคดี โดยจำศาลแรงงาน เจ้าหน้าที่ของศาล หรือนิติกรก่อน เพื่อเป็นการลดคดีที่จะเข้าสู่ศาล และขจัดคู่ความที่ฟ้องคดีโดยไม่มีมูลออกไป การใ้ไต่สวนข้อมูลเบื้องต้นนี้ ทำให้ทราบว่าคู่ความมีโอกาสที่จะชนะคดี หรือประนีประนอมยอมความได้หรือไม่ ซึ่งเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระให้กับผู้พิพาทและเป็นขวัญกำลังใจให้กับคู่ความอีกด้วย

8. ควรตั้งศูนย์ข้อมูลแรงงาน เพื่อควบคุมข้อมูลของผู้ใช้แรงงานในระบบเครือข่ายเพื่อสะดวกต่อการค้นหาข้อมูล และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องสำหรับการฟ้องคดีแรงงานทั้งของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง

9. ควรจัดตั้งบัญชีรายชื่อทนายความอาสา ณ ศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานกลางสาขาทุกแห่ง เพื่อเข้ามาช่วยเหลือคู่ความฝ่ายที่ยากจน และมีความต้องการใช้บริการ เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม

10. ควรแก้ไขกฎหมาย ในเรื่องสิทธิการอุทธรณ์คำพิพากษาของคู่ความ กล่าวคือ ให้คู่ความมีสิทธิอุทธรณ์ได้ในปัญหาข้อเท็จจริง โดยให้มีการรับรองให้มีการอุทธรณ์ข้อเท็จจริง ซึ่งอาจกำหนดให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้พิจารณารับรองก็ได้

11. ควรกำหนดแนวทางในข้อกำหนดของศาลแรงงาน ให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณาที่เรียกว่า “pretrial” หรือการสืบพยานไว้ล่วงหน้า เพื่อประโยชน์แก่คู่ความในคดี ที่เกรงว่าพยานหลักฐานที่ฝ่ายตนจ้างจะอ้างอิง จะสูญหายเสียก่อนที่จะนำมาสืบหรือเป็นการยากที่จะนำมาสืบภายหลัง และควรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับฟังพยานเอกสารที่เจ้าพนักงานเบิกความรับรองแทนการเบิกความต่อศาลด้วยตนเองของลูกจ้าง

12. บัญญัติกฎหมายให้มีการดำเนินคดีแรงงาน สามารถใช้ระบบการประชุมทางจอภาพ (Video Conference) ได้ หากว่าคู่ความร้องขอ โดยกำหนดให้ผู้ที่ยื่นร้องขอเป็นผู้ที่เสียค่าใช้จ่ายเอง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการพิจารณาคดี

13. ควรกำหนดให้มีการเรียกเก็บ ค่าฤชาธรรมเนียมในการนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานสำหรับการดำเนินคดีแรงงานที่คู่ความเรียกค่าเสียหาย ยกเว้นการเรียกค่าชดเชยเงินค่าจ้างค้างจ่าย ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เพื่อเป็นการช่วยลดภาระทางด้านงบประมาณของศาลแรงงานที่ต้องออกเงินแทนคู่ความ โดยน่าจะเรียกเก็บในอัตราร้อยละ 1 แต่ไม่ควรเกิน 50,000 บาท และควรกำหนดให้เรียกเก็บค่าฤชาธรรมเนียมจากเจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาคดีแพ่งอื่น ๆ ซึ่งใช้สิทธิตามมาตรา 287 – 289 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ที่เข้ามาขอรับชำระหนี้ในคดีแรงงาน เนื่องจากตามกฎหมายปัจจุบันเจ้าหน้าที่เหล่านี้จะได้รับประโยชน์โดยไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียมในการบังคับคดีส่วนนี้ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ตามคำพิพากษาในคดีแรงงานไปขอรับชำระหนี้ในคดีแพ่งกลับต้องเสียค่าธรรมเนียมการบังคับคดี

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษร
สมัย, 2521.

_____. การดำเนินคดีในศาลแรงงาน. หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2525.

_____. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรือง
ธรรม, 2527.

_____. เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายแรงงาน. มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช, 2533.

_____. “คดีแรงงานที่เข้าสู่ศาลแรงงานไทยในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา.” ใน
กฎหมายแรงงานทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนา. เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์
พ.ศ. 2530. กรุงเทพมหานคร: สมาคมกฎหมายแรงงานประเทศไทย, 2530.

การไต่ถามคดีพิพาทแรงงาน. แปลโดย จิตตรา หิรัญอัสวี. กรุงเทพมหานคร: สำนัก
งานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2519.

การเจรจาต่อรองร่วม. แปลโดย จิตตรา หิรัญอัสวี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะ
กรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2520.

การชี้ขาดข้อร้องทุกข์. แปลโดย จิตตรา ลับไพรี. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะ
กรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2525.

จำรัส เขมะจารุ. ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2524.

_____ คำอธิบายศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน.

กรุงเทพมหานคร: บริษัทประยูรวงศ์, 2531.

ธรรมนิติย์ วิชญเนตินัย. รวมกฎหมายแรงงานและศาลยุติธรรม. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ส., 2521.

ธีระ ศรีธรรมรักษ์. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัดชวนพิมพ์, 3536.

นิคม จันทรวาทูร. กฎหมายแรงงาน: แนวคิดและปัญหา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

พรเพชร วิชิตชลชัย. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุทธิแสงการพิมพ์, 2523.

ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2523.

บัณฑิตย์ ธรรมศิริรัตน์. “บทบาทศาลแรงงานกลางกับขบวนการแรงงาน.” ใน ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่โรงพิมพ์เอ็ดสัน เพรสโปรดักส์, 2532.

วิจิตรา (ฟุ้งลักคา) วิเชียรชม. รวมกฎหมายแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล. คำอธิบายกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่บริษัทประยูรวงศ์พรินติ้ง จำกัด, 2536.

อุกฤษ มงคลนาวิน. คู่มือกฎหมายแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ศรีเมืองการพิมพ์, 2515.

วารสาร

กมลชัย รัตนสกาววงศ์ “แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.” วารสาร
นิติศาสตร์. ฉบับที่ 2, ปีที่ 11. 2523.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. “ข้อคิดเกี่ยวกับการนำวิธีพิจารณาคดีแรงงานบางประการไปใช้
ในศาลยุติธรรม.” คู่มือ. ปีที่ 28. กรกฎาคม-สิงหาคม 2524.

_____. “รายงานการศาลแรงงาน ณ ประเทศอิสราเอลและประเทศ
ฝรั่งเศส.” คู่มือ. มกราคม - กุมภาพันธ์ 2527, หน้า 46-82.

เจริญ ศิริพันธ์. “ศาลแรงงาน.” วารสารแรงงานสัมพันธ์. ฉบับพิเศษ, 2522,
หน้า 11-14.

_____. “ศาลแรงงาน.” ใน ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน
รวบรวมและจัดพิมพ์โดยโครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522.

จำเนียร จวงตระกูล. “ศาลแรงงานกับคณะกรรมการลูกจ้าง.” วารสารศาลแรงงาน.
ฉบับที่ 7 ปีที่ 1. มกราคม 2524.

จำรัส เขมะจารุ. “ประวัติศาลแรงงาน.” คู่มือ. ปีที่ 1. มกราคม - กุมภาพันธ์
2525, หน้า 87-96.

ธรรมนิตย์ วิชญเนตินัย. “ปัญหาแรงงานกับกฎหมาย.” บทบัณฑิตย์. ปีที่ 32. มีนาคม
2518, หน้า 265-270.

บันลือ สันถวไมตรี. “แนวทางผู้พิพากษาสมทบ.” วารสารศาลแรงงาน ปีที่ 1.
พฤศจิกายน 2524, หน้า 45-50.

_____. “กฎหมายแรงงานต้องยกเครื่องเพื่อเป็นศาลชำนาญพิเศษ
สมบูรณ์แบบ.” วารสารแรงงานสัมพันธ์. กันยายน - ตุลาคม 2540, หน้า 26.

_____. “อำนาจไต่สวนและไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน.” วารสารแรงงาน
สัมพันธ์. ปีที่ 41 ฉบับที่ 2. มีนาคม - เมษายน 2543, หน้า 7-8.

- บัญญัติ สุชีวะ. “ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง.” วารสารศาลแรงงาน.
ปีที่ 1. เมษายน 2524, หน้า 5-8.
- ประกอบ หุตะสิงห์. “ข้อสังเกตในการดูงานศาลประเทศต่างๆ ในยุโรป.” คุลพาท. ปี
ที่ 2. ธันวาคม 2498, หน้า 10-27.
- ประภาศน์ อวยชัย. “การศาลที่เป็นปัจจัยในการรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน
ประเทศ.” บทบัณฑิตย. ปีที่ 32. มีนาคม 2518, หน้า 189-200.
- พรทิพย์ ชุ่มวัฒนะ. “การระงับข้อพิพาทแรงงานในเอเชีย.” วารสารศาลแรงงาน.
ปีที่ 1. กุมภาพันธ์ 2524, หน้า 47-53.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. “ท่านถาม – เราตอบ.” คุลพาท. ปีที่ 27. กันยายน – ตุลาคม
2523, หน้า 114-119.
- _____. “ศาลแรงงาน : การระงับข้อพิพาทโดยตุลาการ.” บทบัณฑิตย.
ปีที่ 36. มีนาคม 2522, หน้า 199-120.
- _____. “ศาลแรงงาน.” ใน ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาล
แรงงาน. รวบรวม และ จัดพิมพ์โดยโครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522.
- ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล. “กฎหมายแรงงานในต่างประเทศ.” วารสารนิติศาสตร์. ปีที่ 1.
พฤษภาคม 2517, หน้า 40-68.
- _____. “ศาลแรงงาน.” บทบัณฑิตย. ปีที่ 34. ธันวาคม 2520, หน้า 563-
575.
- _____. “ศาลแรงงาน.” ใน ศาลแรงงาน ปัญหาการจัดตั้งศาลแรงงาน.
รวบรวมและจัดพิมพ์โดยโครงการเผยแพร่วิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์, 2522.
- _____. “ระบบศาลแรงงานในต่างประเทศ.” ใน ศาลแรงงาน ปัญหา
การจัดตั้งศาลแรงงาน. รวบรวมและจัดพิมพ์โดยโครงการเผยแพร่วิชา
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจริญวิทย์การพิมพ์,
2522.

- ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522.” *อนุสรณ์คณะกรรมการสภาพที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ*. ชุดที่หนึ่ง. 22 มีนาคม 2521 – 21 มีนาคม 2523, หน้า 138-150.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. “การไต่เถียงในศาลแรงงาน.” *วารสารศาลแรงงาน*. ปีที่ 1. มีนาคม 2524, หน้า 31-37.
- วิศิษฐ์ ลิมานนท์. “รายงานการดูงานศาล.” *ดูพาห*. ปีที่ 26. พฤศจิกายน – ธันวาคม 2522, หน้า 78-92.
- _____. “ท่านช่วยศาลแรงงานได้อย่างไร.” *ดูพาห*. ปีที่ 28. พฤศจิกายน – ธันวาคม 2524, หน้า 4-35.
- สบโชค สุขารมณ์. “กฎหมายใหม่ที่น่าสนใจ.” *ดูพาห*. ปีที่ 26. กรกฎาคม – สิงหาคม 2522, หน้า 31-32.
- _____. “ศาลแรงงานในประเทศอิสราเอล.” *ดูพาห*. ปีที่ 28. กันยายน – ตุลาคม 2524, หน้า 65-71.
- สุชาติ สุคนธกานต์และคณะ. “บทบาทศาลแรงงานกับขบวนการแรงงาน.” ใน *ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอคิสัน เพรสโปรดักส์, 2523, หน้า 67-120.
- สุชาญ โกสิน. “บทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง.” *ดูพาห*. ปีที่ 27. พฤศจิกายน – ธันวาคม 2523, หน้า 60-63.
- สุรินทร์ ถั่วทอง. “การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.” *วารสารนิติศาสตร์*. ฉบับที่ 2 ปีที่ 11. 2523.
- อัญชลี เสรีรักษ์. “การแจ้งข้อเรียกร้องและผลข้างเคียง.” *วารสารศาลแรงงาน*. ฉบับที่ 2 ปีที่ 3. สิงหาคม 2525.

วิทยานิพนธ์

- คงศักดิ์ บรูณะกุล. “การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย:กรณีศึกษาศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร, 2539.
- เชิดพงศ์ ศิลกแพทย์. “ปัญหาการดำเนินคดีในศาลแรงงาน.” ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร, 2539.
- ธีระพงศ์ จิระภาค. “การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร, 2525.
- วรพจน์ วัชรวงศ์กุล. “กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย.” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร, 2528.
- ลาวัลย์ หอนพรัตน์. “องค์ประกอบและอำนาจของคณะผู้พิพากษาในศาลแรงงาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร, 2525.

เอกสารอื่น

- มนัส อู่ทองทรัพย์. “บทบาทของผู้พิพากษาสมทบในกระบวนการแรงงาน.” เอกสารประกอบการสัมมนา จัดโดยสมาคมกฎหมายแห่งประเทศไทย. 23 กรกฎาคม 2531.
- ราชกิจจานุเบกษา. “พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518.” 2518.
- ราชกิจจานุเบกษา. “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ พ.ศ.2521.” 2521.
- ราชกิจจานุเบกษา. “พระราชบัญญัติตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522.” 2522.

รายงานการประชุมของคณะกรรมการของกระทรวงยุติธรรมเพื่อพิจารณาเรื่องศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน (อค์สำเนา)

รายงานการประชุมของคณะกรรมการกฤษฎีกาเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.....(อค์สำเนา)

รายงานการประชุมของคณะกรรมการวิสามัญของสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.....(อค์สำเนา)

รายงานการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปรับปรุง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522., 2542. (อค์สำเนา)

รายงานการประชุมของคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปรับปรุง พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ.2522., 2543. (อค์สำเนา)

รายงานการประชุมของคณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ (ชุดที่11) ครั้งที่ 3/2543 ลงวันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2543. (อค์สำเนา)

รายงานของคณะกรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม วุฒิสภา พิจารณาศึกษาเรื่องวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับด้านการแรงงานและสวัสดิการสังคม, วิเคราะห์ประเด็นสำคัญในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน. ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2543.

ประกาศศาลแรงงาน. “ข้อกำหนดศาลแรงงานกลางว่าด้วยการดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงาน.” ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2523.

ศาลแรงงาน. “ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับศาลแรงงาน.” ลงวันที่ 28 เมษายน พ.ศ.2530.

ศาลแรงงานกลาง. “คู่มือการปฏิบัติราชการตุลาการในศาลแรงงาน.” ฉบับแก้ไขใหม่ ลงวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ.2535.

_____. “ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน และการดำเนินคดีในศาลแรงงาน.” เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตร รุ่นที่ 1/2543., 2543.

ภาษาอังกฤษ

- Aaron, Benjamin. "Introduction." in **Dispute Settlement Procedures in Five Western European Countries** . :Edited By Benjamin Aaron California,1969.
- Alex Josey. **Industrial Relations Labor Laws in a Developing Singapore.**
: Edited By Chong Moh. Singapore, 1976.
- Gladstone, Alan. "Summary of Discussions." in **Industrial Courts in English-Speaking Developing Countries.** :Edited By Alan Gladstone.
- Gunter, Halbach. **Labor Law an Overview.** :Typesetting by Complet, Bonn;
(translated by Angelika Haarkamp) : Edited By Roco-Druck GmbH,
Wolfenbuttel, 1992.
- Labor Court Law "Law of the State of Israel." 1969.
- Ramm, Thilo. "The Structure and Function of Labor Courts." in **Dispute Settlement Procedures in Five Western European Countries** . :Edited By Benjamin Aaron. California,1969.
- _____. "Labor Courts Grievance Settlement in West Germany." in **Labor Courts Grievance Settlement in Western Europe.** :Edited By Benjamin Aaron. California,1971.
- Prasong Rananand and the others. **Tripartism in Labour Relations and Labor Related Fields in Thailand.** Asian Meeting on Tripartism in Labor Relations and Labor Related Fields , 1984.
- Schmidt, Folke. "Conciliation, Adjudication, and Administration: Three Methods of Decision – Making in Labor Disputes." in **Dispute Settlement Procedures in Five Western European Countries** . :Edited By Benjamin Aaron California,1969.

Tan Boon Chiang. "Industrial Arbitration Court." **Industrial Courts in English Speaking Development Countries.** in Alan Gladstone : Edited By International Institute for Labor Studies Geneva, 1976.

_____. **Industrial Relations and Development in Singapore .**
: Bangkok. ILO, 1979.



ภาคผนวก



พระราชบัญญัติ
จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
พ.ศ. 2522

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2522

เป็นปีที่ 34 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งศาลแรงงาน และให้มีวิธีพิจารณาคดีแรงงาน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าทีรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้
“ศาลแรงงาน” หมายความว่า ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด

“สมาคมนายจ้าง” หมายความว่า องค์การของนายจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

“สหภาพแรงงาน” หมายความว่า องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

มาตรา 4 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของแต่ละกระทรวงนั้น
กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

ศาลแรงงาน

มาตรา 5 ให้จัดตั้งศาลแรงงานกลางขึ้นในกรุงเทพมหานคร และจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา

ให้ศาลแรงงานกลาง มีเขตอำนาจตลอดกรุงเทพมหานคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดปทุมธานี

มาตรา 6 ให้จัดตั้งศาลแรงงานภาคขึ้น และจะเปิดทำการเมื่อใด ให้ประกาศโดยพระราชกฤษฎีกา ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาล และกำหนดที่ตั้งในเขตศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา 7 ถ้าจะจัดตั้งศาลแรงงานจังหวัดขึ้นในจังหวัดใด ให้กระทำโดยพระราชบัญญัติ ซึ่งจะต้องระบุเขตอำนาจศาลนั้นไว้ด้วย

มาตรา 8 ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษา หรือมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนี้

- (1) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
- (2) คดีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- (3) กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- (4) คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงาน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- (5) คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน
- (6) ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

คดีตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้ จะดำเนินการในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อ ได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้แล้ว

มาตรา 9 ในท้องที่ที่ศาลแรงงานเปิดทำการแล้ว ห้ามมิให้ศาลชั้นต้นอื่นใดในท้องที่นั้นรับคดีที่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานไว้พิจารณาพิพากษา

ในกรณีมีปัญหาว่าคดีใดจะอยู่ในอำนาจของศาลแรงงานหรือไม่ ไม่ว่าจะเกิดปัญหาขึ้นในศาลแรงงานหรือศาลอื่น ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา 10 ให้ศาลแรงงานสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม และให้นำบทบัญญัติแห่งพระธรรมนูญศาลยุติธรรมมาใช้บังคับแก่ศาลแรงงาน โดยอนุโลม

หมวด 2

ผู้พิพากษาในศาลแรงงาน

มาตรา 11 ในศาลแรงงานให้มีผู้พิพากษาและผู้พิพากษาสมทบตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมจะได้กำหนดตามความจำเป็น โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ให้มีจำนวนฝ่ายละเท่า ๆ กัน

มาตรา 12 ผู้พิพากษาของศาลแรงงาน จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากข้าราชการตุลาการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงาน

มาตรา 13 ในศาลแรงงานกลาง และศาลแรงงานภาค ให้มีอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคละหนึ่งคน และให้มีรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง และรองอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาคตามจำนวนที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม จะได้กำหนดตามความจำเป็นของแต่ละศาล

ในศาลแรงงานจังหวัด ให้ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัดศาลละหนึ่งคน

มาตรา 14 ผู้พิพากษาสมทบ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคล ตามบัญชีรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่กรมแรงงานเสนอจากการลงคะแนนเสียงของสมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงานแต่ละฝ่าย ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานในเขตศาลแรงงานนั้น เว้นแต่ในเขตศาลแรงงานใดไม่มีสมาคมนายจ้าง

หรือสหภาพแรงงาน ซึ่งจดทะเบียนที่ตั้งสำนักงานไว้ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลตามบัญชีรายชื่อที่กรมแรงงานเสนอแทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้าง

ผู้ที่ได้รับการเสนอเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) บรรลุนิติภาวะ
- (3) มีภูมิลำเนาหรือสถานที่ทำงานอยู่ในเขตศาลแรงงานนั้น
- (4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (5) ไม่เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (6) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (7) ไม่เคยต้องโทษคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เว้นแต่พ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือพ้นเวลาที่ศาลได้กำหนดในการรอกการลงโทษแล้ว
- (8) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง สมาชิกรัฐสภาหรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งหรือทนายความ

หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งรายชื่อผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้ที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบจะต้องเข้ารับการอบรมในเรื่องเกี่ยวกับศาลแรงงาน อำนาจหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบ และ

ระเบียบที่เกี่ยวข้องตลอดจนการดำรงตนในฐานะเป็นผู้พิพากษาสมทบ ตามระเบียบการ
อบรมที่กระทรวงยุติธรรมกำหนด

ก่อนเข้ารับตำแหน่ง ผู้พิพากษาสมทบจะต้องปฏิญาณตนต่ออธิบดีผู้
พิพากษาศาลแรงงานกลาง หรืออธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานภาค หรือผู้พิพากษา
หัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด ซึ่งตนจะเข้าสังกัดแล้วแต่กรณี ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ
เที่ยงธรรมโดยไม่ผูกพันตนว่าเป็นนายจ้าง หรือลูกจ้าง และรักษาความลับในราชการ

ผู้พิพากษาสมทบให้ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่จะทรงพระกรุณา
โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งผู้ต้องออกตามวาระไปแล้วให้ดำรงตำแหน่งต่อไปอีกก็ได้

มาตรา 15 ผู้พิพากษาสมทบพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ออกตามวาระ
- (2) ตาย
- (3) ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติ หรือเข้าลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตาม
มาตรา 14

(5) ศาลมีคำพิพากษาหรือคำสั่งถึงที่สุดให้จำคุก

(6) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ออกเพราะขาดการปฏิบัติหน้าที่
ตามที่กำหนดถึงสองครั้งติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือ
เพราะกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุที่ข้าราชการตุลาการจะต้อง
พ้นจากตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการตุลาการ

การพ้นจากตำแหน่งตาม (4) หรือ (6) ต้องได้รับความเห็นชอบของ
คณะกรรมการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

มาตรา 16 ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง อธิบดีผู้พิพากษา
ศาลแรงงานภาค ผู้พิพากษาหัวหน้าศาลแรงงานจังหวัด แล้วแต่กรณี หรือผู้ทำการ
แทนในตำแหน่งดังกล่าว กำหนดผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างสำรองไว้
ด้วยก็ได้

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 18 ศาลแรงงาน ต้องมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่า ๆ กัน จึงจะเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดี

มาตรา 18 กระบวนพิจารณานอกจากการนั่งพิจารณาและพิพากษาคดี ผู้พิพากษาของศาลแรงงานคนใดคนหนึ่ง มีอำนาจกระทำหรือออกคำสั่งใด ๆ ได้โดยจะให้มีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างร่วมด้วยหรือไม่ก็ได้

มาตรา 19 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการคัดค้านผู้พิพากษา ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับ แก่การคัดค้านผู้พิพากษาของศาลแรงงานและผู้พิพากษาสมทบโดยอนุโลม

มาตรา 20 ผู้พิพากษาสมทบที่นั่งพิจารณาคดีใด จะต้องพิจารณาคดีนั้นจนเสร็จ เว้นแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เพราะเจ็บป่วยหรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 16 จัดให้ผู้พิพากษาสมทบซึ่งได้กำหนดให้เป็นสำรองไว้ถ้ามี หรือผู้พิพากษาสมทบอื่นเข้าปฏิบัติกรแทน

มาตรา 21 ผู้พิพากษาสมทบจะได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเช่าที่พัก และค่าตอบแทนอย่างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 22 ในกรณีที่ยังไม่มี การแต่งตั้งผู้พิพากษาสมทบขึ้นใหม่หรือมีการแต่งตั้งแล้วแต่ยังไม่ได้เข้ารับหน้าที่ ให้ผู้พิพากษาซึ่งออกไปตามวาระคงอยู่ปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อน

ผู้พิพากษาสมทบซึ่งจะต้องพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งตนได้นั่งพิจารณาไว้ก่อนจนกว่าจะเสร็จคดีนั้น แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันครบกำหนดออกตามวาระ

มาตรา 23 ผู้พิพากษาสมทบเป็นเจ้าพนักงานในตำแหน่งตุลาการตามความหมายของประมวลกฎหมายอาญา

มาตรา 24 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตุลาการ มาใช้บังคับแก่ผู้พิพากษาสมทบด้วยโดยอนุโลม

หมวด 3

วิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ส่วนที่ 1

บททั่วไป

มาตรา 25 การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดไปยังคู่ความในคดีแรงงาน ให้กระทำโดยเจ้าพนักงานศาล หรือศาลแรงงานจะกำหนดให้ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีอื่นก็ได้

มาตรา 26 ระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติหรือตามที่ศาลแรงงานได้กำหนด ศาลแรงงานมีอำนาจยื่น หรือ ขยายได้ตามความจำเป็นและเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

มาตรา 27 การยื่นคำฟ้องตลอดจนการดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาลแรงงาน ให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม

มาตรา 28 ในกรณีมีเหตุสมควร ศาลแรงงานอาจสั่งให้มีการดำเนินกระบวนการพิจารณา ณ สถานที่ที่มูลคดีเกิดขึ้นหรือสถานที่อื่นก็ได้

มาตรา 29 เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานเป็นไปโดยประหยัด สะดวก รวดเร็ว และเที่ยงธรรม ให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางมีอำนาจออกข้อกำหนดใด ๆ ใช้บังคับในศาลแรงงานได้ เมื่อได้รับอนุมัติจากประธานศาลฎีกาแล้ว

ข้อกำหนดนั้นเมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

มาตรา 30 ศาลแรงงานอาจขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดีได้

มาตรา 31ให้นำบทบัญญัติ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้บังคับแก่การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานเท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้โดยอนุโลม

มาตรา 32 ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่ากรกระทำใดของคุณฝ่ายใดเป็นการปฏิบัติผิดขั้นตอน หรือเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งให้คู่ความฝ่ายนั้นปฏิบัติหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวได้

การฝ่าฝืนคำสั่งศาลแรงงานตามวรรคหนึ่ง ให้ศาลแรงงานมีอำนาจสั่งกักขังจนกว่าจะปฏิบัติตามคำสั่งศาล แต่ต้องไม่เกินหกเดือน

ส่วนที่ 2

วิธีพิจารณาคดีแรงงานในศาลแรงงาน

มาตรา 33 คำฟ้องคดีแรงงานให้เสนอต่อศาลแรงงานที่มูลคดีเกิดขึ้นในเขตศาลแรงงานนั้น ถ้าโจทก์มีความประสงค์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลแรงงานที่โจทก์หรือจำเลยมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตศาลแรงงาน เมื่อโจทก์แสดงให้ศาลแรงงานเห็นว่ากร

พิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น ๆ จะเป็นการสะดวก ศาลแรงงานจะอนุญาตให้โจทก์ยื่นคำฟ้องตามที่ขอนั้นก็ได้

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ ให้ถือว่าสถานที่ที่ลูกจ้างทำงานเป็นที่ที่มูลคดีเกิดขึ้น

ไม่ว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาจะได้ดำเนินไปแล้วเพียงใดก่อนศาลแรงงานมีคำพิพากษาหรือคำสั่งชี้ขาดคดีคดี คู่ความอาจร้องขอต่อศาลแรงงานที่โจทก์ได้ยื่นคำฟ้องไว้ขอให้โอนคดีไปยังศาลแรงงานอื่นที่มีเขตอำนาจได้ แต่จะต้องยกเหตุผลและความจำเป็นขึ้นอ้างอิง เมื่อศาลแรงงานพิจารณาเห็นสมควรจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอนั้นก็ได้ แต่ห้ามมิให้ศาลแรงงานออกคำสั่งเช่นว่านั้น เว้นแต่ศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไปนั้นได้ยินยอมเสียก่อน ถ้าศาลแรงงานที่จะรับโอนคดีไม่ยินยอมก็ให้ศาลแรงงานที่จะโอนคดีนั้น ส่งเรื่องให้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางชี้ขาดคำสั่งชี้ขาดของอธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางให้เป็นที่สุด

มาตรา 34 ในท้องที่จังหวัดใดที่ยังไม่มีศาลแรงงานจังหวัดจัดตั้งขึ้น แต่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานภาค โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัด หรือศาลแรงงานภาคก็ได้ ถ้าโจทก์ยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัด ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานภาค เมื่อศาลแรงงานภาคส่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานภาคออกปิ่นพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

มาตรา 35 โจทก์อาจยื่นคำฟ้องเป็นหนังสือหรือมาแถลงข้อหาด้วยวาจาต่อหน้าศาลก็ได้

ถ้าโจทก์มาแถลงข้อหาด้วยวาจา ให้ศาลมีอำนาจสอบถามตามที่จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม แล้วบันทึกรายการแห่งข้อหาเหล่านั้นอ่านให้โจทก์ฟัง และให้โจทก์ลงลายมือไว้

ในกรณีที่มีโจทก์หลายคน ศาลจะจัดให้โจทก์เหล่านั้นแต่งตั้งโจทก์คนใดคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นผู้แทนในการดำเนินคดีก็ได้

วิธีการแต่งตั้งผู้แทนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่ออกตามความในมาตรา 29

มาตรา 36 นายจ้างหรือลูกจ้างจะมอบอำนาจให้สมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงานซึ่งตนเป็นสมาชิกหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจดำเนินคดีตามกฎหมายว่าด้วย การคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ดำเนินคดีแทนก็ได้

มาตรา 37 เมื่อศาลแรงงานสั่งรับคดีไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกำหนดวันเวลาในการพิจารณาคดีโดยเร็ว และออกหมายเรียกจำเลยให้มาศาลตามกำหนด ในหมายนั้นให้จัดแจ้งรายการแห่งข้อหาและคำขอบังคับให้จำเลยทราบ และให้ศาลแรงงานสั่งให้โจทก์มาศาลในวันเวลาเดียวกันนั้นด้วย

จำเลยจะยื่นคำให้การเป็นหนังสือก่อนวันเวลาที่ศาลแรงงานนัดให้มาศาลก็ได้

มาตรา 38 เมื่อโจทก์และจำเลยมาพร้อมกันแล้ว ให้ศาลแรงงานไต่ถามคดีให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

ในการไต่ถามคดีของศาลแรงงาน ถ้าคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอหรือเมื่อศาลแรงงานเห็นสมควร ศาลแรงงานจะสั่งให้ดำเนินการเป็นการลับเฉพาะต่อหน้าคู่ความเท่านั้นก็ได้

ในกรณีที่ศาลแรงงานได้ไต่ถามคดีแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงกัน หรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ก็ให้ศาลแรงงานดำเนินกระบวนการพิจารณากันต่อไป

มาตรา 39 ในกรณีมีประเด็นที่ยังไม่อาจตกลงกันหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกัน ให้ศาลแรงงานจดประเด็นข้อพิพาทและบันทึกคำแถลง

ของโจทก์กับคำให้การของจำเลยอ่านให้คู่ความฟังและลงลายมือชื่อไว้ โดยจะระบุให้ คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งนำพยานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้ แล้วให้ศาลแรงงานกำหนดวัน สืบพยานไปทันที

ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การ ให้ศาลแรงงานบันทึกไว้ และดำเนินกระบวนการ พิจารณาต่อไป

มาตรา 40 เมื่อโจทก์ได้ทราบคำสั่งให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้วไม่ มาตามกำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุที่ไม่มา ให้ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์ จะดำเนินคดีต่อไป ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจากสารบบความ

เมื่อจำเลยได้รับหมายเรียกให้มาศาลตามมาตรา 37 แล้วไม่มาตาม กำหนดโดยไม่แจ้งให้ศาลทราบเหตุที่ไม่มา ให้ศาลแรงงานมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและ พิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียว

ในกรณีที่โจทก์หรือจำเลยได้แจ้งให้ศาลแรงงานทราบเหตุแล้ว และศาล แรงงานเห็นเป็นการสมควร ก็ให้กำหนดวันเวลานัดใหม่เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมาศาล

มาตรา 41 ในกรณีที่ศาลแรงงาน มีคำสั่งจำหน่ายคดีออกเสียจาก สารบบความ ตามมาตรา 40 วรรคหนึ่ง หรือมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดตามมาตรา 40 วรรคสอง หากโจทก์หรือจำเลยมาแถลงให้ศาลแรงงานทราบถึงความจำเป็นที่ไม่อาจ มาศาลได้ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึง เหตุแห่งความจำเป็นนับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่ง ศาลแรงงานมีอำนาจไต่สวนถึงเหตุ แห่งความจำเป็นนั้นได้ และหากเห็นเป็นการสมควรให้ศาลแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนคำ สั่ง ตามมาตรา 40 และดำเนินกระบวนการพิจารณาได้กระทำหลังจากที่ได้มีคำสั่ง ตาม มาตรา 40 นั้นใหม่เหมือนหนึ่งมิได้เคยมีกระบวนการพิจารณาเช่นนั้น

มาตรา 42 ในกรณีที่จำเลยไม่ยอมให้การตามมาตรา 39 วรรคสอง หรือในกรณีที่ศาลแรงงานจะพิจารณาชี้ขาดตัดสินคดีไปฝ่ายเดียวตามมาตรา 40 วรรคสอง

ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานตามที่จำเป็นมาพิจารณาก่อนชี้ขาดคดี
คดี

มาตรา 43 ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาล
แรงงานมีอำนาจที่จะไต่ถามให้คู่ความตกลงกัน หรือประนีประนอมยอมความกันตาม
นัยที่บัญญัติไว้ในมาตรา 38 ได้เสมอ

มาตรา 44 เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์ การอ้าง และการยื่นบัญชี
ระบุพยานของคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้กระทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลแรงงาน
กำหนดตามที่เห็นสมควร

มาตรา 45 เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ในอันที่จะให้ได้ความ
แจ้งชัดในข้อเท็จจริงแห่งคดี ให้ศาลแรงงานมีอำนาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เอง
ตามที่เห็นสมควร

ในการสืบพยานไม่ว่าจะเป็นพยานที่คู่ความฝ่ายใดอ้าง หรือที่ศาลแรง
งานเรียกมาเอง ให้ศาลแรงงานเป็นผู้ซักถาม ทัศนคติหรือทัศนคติจะซักถาม
พยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลแรงงาน

เพื่อให้คดีเสร็จโดยรวดเร็ว ให้ศาลแรงงานนั่งพิจารณาคดีติดต่อกันไป
โดยไม่ต้องเลื่อน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นที่สำคัญ และศาลแรงงานจะเลื่อนครั้งหนึ่งได้ไม่
เกินเจ็ดวัน

มาตรา 46 ในการบันทึกคำเบิกความของพยาน เมื่อศาลแรงงาน
เห็นสมควรจะบันทึกข้อความแต่โดยย่อก็ได้ แล้วให้พยานลงลายมือชื่อไว้

มาตรา 47 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ที่ศาลแรงงานหรือศาล
ฎีกาขอให้มาให้ความเห็นและพยานที่ศาลแรงงานเรียกมา ได้รับค่าป่วยการ ค่าพาหนะ
เดินทาง และค่าเช่าที่พักตามที่ศาลแรงงานหรือศาลฎีกา แล้วแต่กรณีเห็นสมควร

มาตรา 48 การพิจารณาคดีแรงงาน ให้ศาลแรงงานคำนึงถึงสภาพการทำงานภาวะค่าครองชีพ ความเดือดร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้าง หรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงาน ในกิจการประเภทเดียวกันรวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไปประกอบการพิจารณา เพื่อกำหนดให้เป็นธรรมแก่คู่ความทั้งสองฝ่ายด้วย

มาตรา 49 การพิจารณาคดีในกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างผู้นั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไป ในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทน โดยให้ศาลคำนึงถึงอายุของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณา

มาตรา 50 เมื่อได้สืบพยานตามที่จำเป็นแล้ว ให้ถือว่า การพิจารณาเป็นอันสิ้นสุด แต่คู่ความอาจแถลงการณ์คัดค้านด้วยวาจาในวันเสร็จการพิจารณานั้นได้ แล้วให้ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งภายในเวลาสามวันนับแต่วันนั้นผู้พิพากษาสมทบหากได้ลงลายมือชื่อในคำพิพากษา หรือคำสั่งแล้วจะไม่ร่วมอยู่ด้วยในเวลาอ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งก็ได้

ก่อนที่ศาลแรงงานอ่านคำพิพากษา หรือคำสั่ง ถ้าศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลแรงงานอาจทำการพิจารณาต่อไปอีกได้

มาตรา 51 คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ให้ทำเป็นหนังสือ และต้องกล่าวหรือแสดงข้อเท็จจริงที่ฟังได้โดยสรุป และคำวินิจฉัยในประเด็นแห่งคดีพร้อมด้วยเหตุผลแห่งคำวินิจฉัยนั้น

ให้ศาลแรงงานส่งสำเนาคำพิพากษา หรือคำสั่งไปยังกรมแรงงาน โดยมีชกช้ำ

มาตรา 52 ห้ามมิให้ศาลแรงงานพิพากษา หรือสั่งเกินไปกว่าหรือ นอกจากที่ปรากฏในคำฟ้อง เว้นแต่ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นสมควรเพื่อความเป็นธรรม แก่คู่ความ จะพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอบังคับก็ได้

มาตรา 53 คำพิพากษาหรือคำสั่งใด ๆ ให้ถือว่าผูกพันเฉพาะคู่ความ ในกระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานที่พิพากษาหรือมีคำสั่ง แต่ศาลแรงงานจะกำหนด ให้คำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นผูกพันนายจ้างและลูกจ้างอื่น ซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกัน ใน มูลความแห่งคดีด้วยก็ได้

หมวด 4 อุทธรณ์

มาตรา 54 ภายใต้บังคับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน ให้อุทธรณ์ได้เฉพาะในข้อกฎหมายไปยังศาลฎีกา ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อ่านคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้น

การอุทธรณ์นั้น ให้ทำเป็นหนังสือต่อศาลแรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือ คำสั่ง และให้ศาลแรงงานส่งสำเนาอุทธรณ์แก่อีกฝ่ายหนึ่งแก่ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ฝ่ายนั้นได้รับสำเนาอุทธรณ์

เมื่อได้มีการแก้อุทธรณ์แล้ว หรือไม่แก้อุทธรณ์ภายในกำหนดเวลาตาม วรรคสอง ให้ศาลแรงงานรีบส่งสำนวนไปยังศาลฎีกา

มาตรา 55 การยื่นอุทธรณ์ ไม่เป็นการทุเลาการบังคับตามคำ พิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน แต่คู่ความที่ยื่นอุทธรณ์อาจทำคำขอยื่นต่อศาล แรงงานซึ่งมีคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยชี้แจงเหตุผลอันสมควร เพื่อให้ศาลฎีกาสั่งทุเลา การบังคับไว้ได้

มาตรา 56 ให้ศาลฎีกาพิจารณาและมีคำพิพากษา หรือคำสั่งในคดี
แรงงานโดยเร็ว

ในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกา ให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาล
แรงงานได้วินิจฉัยมา แต่ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานฟังมายังไม่พอแก่การวินิจฉัยข้อ
กฎหมาย ให้ศาลฎีกาสั่งให้ศาลแรงงานฟังข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามที่ศาลฎีกาแจ้งไป
แล้วส่งสำนวนคืนศาลฎีกาโดยเร็ว

ในกรณีที่ศาลแรงงานเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ฟังใหม่จะเป็นผลให้คำพิพากษา
เปลี่ยนแปลง ก็ให้ศาลแรงงานพิพากษาคดีนั้นใหม่ และให้นำมาตรา 54 และ มาตรา
55 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 57 ให้ประธานศาลฎีกาจัดตั้งแผนกคดีแรงงานขึ้นในศาลฎีกา
เพื่อพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงาน

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ศาลฎีกาอาจขอให้ผู้
ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความเห็น เพื่อประกอบการพิจารณาพิพากษาคดี
แรงงานได้

หมวด 5

วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

มาตรา 58 ก่อนมีคำพิพากษาหรือคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นเพื่อคุ้มครอง
ประโยชน์ของกลุ่มความหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือเพื่อบังคับตามคำพิพากษา หรือ
คำสั่ง นอกจากอำนาจที่บัญญัติไว้เป็นการทั่วไปในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ
แพ่งแล้ว ให้ศาลแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ตามที่เห็นสมควรได้ด้วย

บทเฉพาะกาล

มาตรา 59 คดีที่อยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานซึ่งค้างพิจารณาอยู่ในศาลชั้นต้นตามมาตรา 3 แห่งพระราชธรรมนูญศาลยุติธรรมในวันเปิดทำการของศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ให้ศาลชั้นต้นตามมาตรา 3 แห่งพระราชธรรมนูญศาลยุติธรรมคงพิจารณาพิพากษาต่อไปจนเสร็จ แต่ถ้าศาลนั้นเห็นสมควรก็ให้ออนคดีไปให้ศาลแรงงานกลาง ศาลแรงงานภาค หรือศาลแรงงานจังหวัด ที่มีอำนาจพิจารณาคดีนั้น เพื่อดำเนินกระบวนการพิจารณาและพิพากษาคดีต่อไปได้

มาตรา 60 ในระหว่างที่ศาลแรงงานภาค และศาลแรงงานจังหวัดยังมิได้เปิดทำการในท้องที่ใด ให้ศาลแรงงานกลางมีเขตอำนาจในท้องที่ที่นั้นด้วย โจทก์จะยื่นคำฟ้องต่อศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้นก็ได้ ให้ศาลจังหวัดแจ้งไปยังศาลแรงงานกลางเมื่อศาลแรงงานกลางส่งรับคดีนั้นไว้พิจารณาแล้ว ให้ศาลแรงงานกลางออกไปนั่งพิจารณาพิพากษา ณ ศาลจังหวัดแห่งท้องที่นั้น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

ส. โหตระกิตย์

รองนายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษ แตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง

แรงงาน และกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อขัดแย้งดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษา ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในปัญหา แรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน จำเป็นต้องยกเว้นขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ที่บัญญัติในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งหลายกรณีด้วยกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ประวัติผู้เขียน

นางจุฬาลักษณ์ แก้วศิระวงศ์ เกิดเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2503 ที่ กรุงเทพมหานคร

สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต รุ่นที่ 9 จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปี 2525 และสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรเนติบัณฑิต สมัยที่ 38 จากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ปี พ.ศ. 2528

ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต ที่มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เมื่อปี พ.ศ. 2541

ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก