การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ณัฐนัย สุทธิคณะ

DPU

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พ.ศ. 2550

CONCIVATION OF LABOUR DISPUTES BY THE COURT IN ACCORDANCE WITH LABOUR PROTECTION ACT B.E. 2541

NATANAI SUDTIKANA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2007

DPU

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาและจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จาก ท่านศาสตราจารย์ ดร. ธีระ ศรีธรรมรักษ์ ที่ท่านกรุณารับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้ชี้แนะแนวทางตลอดจนให้คำปรึกษาอันมีค่ายิ่ง ในการเขียนวิทยานิพนธ์ตลอดมา ท่านอาจารย์ ดร. พีรพันธุ์ พาลุสุข ยังให้เกียรติรับเป็นประธานกรรมการสอบ และท่านได้แนะนำให้ข้อคิดในการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ผู้เขียนยังได้รับความกรุณาจากท่านอาจารย์รุ่งโรจน์ รื่นเริงวงศ์ และท่านอาจารย์กำจร นากชื่น ที่ให้เกียรติรับเป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำอันมีค่าต่อการเขียนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

นอกจากนี้ผู้เขียนใคร่จะขอขอบคุณ คุณประสิทธิ์ชัย จันทร์หอม อัยการผู้ช่วย คุณณรงค์ฤทธิ์ วรรณโส นิติการ 7 ว พร้อมกันนี้ ผู้เขียนขอขอบคุณ ร้อยเอกหญิงสกุณา ตันประวัติ ที่ให้กำลังใจตลอดมาและช่วยในการแปลเอกสาร

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณบิดา มารดา ของผู้เขียน และคุณสุวรรณา เสริมสวัสดิ์ศรี ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ณัฐนัย สุทธิคณะ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย…….. ฆ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ……. จ
กิตติกรรมประกาศ……... ช
บทที่
1 บทนำ…….. 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา……..……. 1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา…….…… 4
1.3 สมมติฐานของการศึกษา……..……..……. 4
1.4 ขอบเขตของการศึกษา……..……. 4
1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา……..…… 5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ……...……..…… 5
2 ลักษณะประเภทและระบบของการระงับข้อพิพาทแรงงาน……..….. 6
2.1 ลักษณะทั่วไปของข้อพิพาทแรงงาน……..……..……. 7
2.2 ประเภทของข้อพิพาทแรงงาน……..…….. 7
2.2.1 ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ……..……..…….. 7
2.2.2 ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์……..…….. 9
2.3 ระบบการระงับข้อพิพาทแรงงาน……..……. 10
2.3.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง……..……. 10
2.3.2 ระบบการตัดสินใจร่วมกันหรือร่วมมือกัน…….... 10
2.3.3 ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ…….. 10
2.4 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน…….. 11
2.4.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ…….. 11
2.4.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์……. 13
3 การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541 และกฎหมายต่างประเทศ…….. 20
3.1 การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน…….. 20
3.1.1 การดำเนินคดีในศาลแรงงาน……... 20

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.1.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดของศาลแรงงาน..…….. 29
3.1.3 การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541…….. 44
3.2 การพิจารณาคดีแรงงานและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน
ตามแนวกฎหมายต่างประเทศ…….. 69
3.2.1 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน……...…….. 69
3.2.2 ประเทศอังกฤษ……..…… 75
3.2.3 ประเทศสิงคโปร์……..……. 79
4 วิเคราะห์การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541……. 87
4.1 ข้อวิเคราะห์อำนาจในการรับฟ้องของศาลแรงงาน..……...…….. 87
4.1.1 กรณีใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน……..... 88
4.1.2 กรณีใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน……. 88
4.2 ข้อวิเคราะห์การไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานกรณีฟ้องเพิกถอนคำสั่ง
พนักงานตรวจแรงงาน…… 89
4.2.1 การไกล่เกลี่ยในทางแพ่ง……..……. 90
4.2.2 การไกล่เกลี่ยในทางอาญา……. 90
4.3 ข้อวิเคราะห์การไกล่เกลี่ยคดีบางประเภทตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541…… 94
4.4 ข้อวิเคราะห์เงื่อนเวลาที่ให้เป็นโทษทางอาญากับการนำคดีมาสู่ศาล
เพื่อเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน…… 99
5 สรุปและข้อเสนอแนะ……...……... 101
5.1 สรุป……...…… 101
5.2 ข้อเสนอแนะ……. 103
บรรณานุกรม…… 106
ภาคผนวก…… 111
ภาคผนวก ก. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วย
การดำเนินคดีอาญาและเปรียบเทียบผู้กระทำความผิด
ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547……..….. 112

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ข. บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... ……..…….. 124
ภาคผนวก ค. ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. ……..…… 126
ภาคผนวก ง. ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้อง
และการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2542……..... 128
ภาคผนวก จ. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 1094/2548……. 135
ภาคผนวก ฉ. คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 217/2547……..…… 137
ภาคผนวก ช. คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 191/2547…….. 140

DPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
ชื่อผู้เขียน ณัฐนัย สุทธิคณะ
อาจารย์ที่ปรึกษา ศ.ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์
สาขาวิชา นิติศาสตร์
ปีการศึกษา 2549

บทคัดย่อ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดที่ 12 มาตรา 123 ถึงมาตรา 125 เป็นบทบัญญัติที่ให้อำนาจแก่พนักงานตรวจแรงงาน โดยกำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำร้อง และหากปรากฏว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินดังกล่าวแก่ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างได้ ถ้านายจ้างไม่พอใจคำสั่ง กฎหมายให้สิทธินำคดีมาฟ้องศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน เพื่อให้ศาลเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานซึ่งการที่นายจ้างได้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ความผิดทางอาญาในเรื่องซึ่งเป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้เกิดขึ้นแล้ว เมื่อนายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลเพื่อฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่วินิจฉัยตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อมาศาลแรงงานได้มีการไกล่เกลี่ย โดยมิได้มีการเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน โดยที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ นายจ้างยินยอมจ่ายเงินช่วยเหลือให้ลูกจ้างตามจำนวนที่มีการประนีประนอมยอมความ และลูกจ้างแถลงว่า ไม่ติดใจตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานอีก และศาลได้มีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาดไป ซึ่งการไกล่เกลี่ยของศาลในกรณีเช่นนี้ มีผลทำให้คดีในทางแพ่งเป็นอันยุติลง ส่วนในคดีอาญาที่นายจ้างได้ฝ่าฝืนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น เป็นไปตามบทบัญญัติว่าด้วยความรับผิดทางอาญาตามหลักกฎหมายอาญา

จากการศึกษาพบว่า กรณีนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานและศาลได้ทำการไกล่เกลี่ย นายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความและศาลมีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาดไปเป็นการยุติเฉพาะคดีในทางแพ่งเท่านั้น แต่สำหรับความรับผิดในทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา การพิจารณาดำเนินคดีอาญากับนายจ้างย่อมตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยมาตรา 39 ได้บัญญัติถึง

เหตุที่ทำให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องเป็นอันระงับไปไว้ 7 ประการ ซึ่งการที่ศาลไกล่เกลี่ยและมีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความและพิพากษาตามยอม ไม่ต้องด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ทำให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องระงับไป พนักงานตรวจแรงงานจึงสามารถดำเนินคดีอาญานายจ้างได้ ซึ่งปัญหาการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างของพนักงานตรวจแรงงานดังกล่าวนี้ มีผลกระทบต่อนายจ้างที่ได้ปฏิบัติตามการไกล่เกลี่ยของศาลและคำพิพากษาตามยอมของศาลแรงงาน ซึ่งถือว่า การตกลงหรือประนีประนอมยอมความในคดีแรงานนั้น ถือเป็นเจตนารมณ์ของศาลแรงงานที่ต้องการให้ทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และการพิจารณาของศาลเป็นไปด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม

เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในปัญหาการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงมีข้อเสนอแนะว่า เมื่อศาลแรงงานได้มีการไกล่เกลี่ยเป็นยุติในทางแพ่งแล้ว ในส่วนโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ควรระงับไปด้วยโดยผลของการไกล่เกลี่ยของศาล แต่เมื่อพิจารณาถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน ยังมิได้มีการบัญญัติผลของการดำเนินคดีอาญากรณีที่ศาลได้ไกล่เกลี่ยไว้ จึงสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติถึงผลการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัตินี้ให้ระงับไปไว้โดยเฉพาะว่า ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาล และต่อมาศาลได้ไกล่เกลี่ยโดยนายจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของเงินที่ศาลได้ไกล่เกลี่ยให้การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัตินี้เป็นอันระงับไป ดังนั้น หากมีการบัญญัติผลการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้ระงับไว้โดยเฉพาะเช่นนี้แล้ว ก็ไม่ต้องนำผลการดำเนินคดีอาญาระงับตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 มาพิจารณาอีกต่อไป อันเป็นการแก้ไขปัญหากรณีที่นายจ้างไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หลังจากที่ศาลแรงงานได้มีการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้

Thesis Title	Concivation of labour disputes by the court in accordance with Labour Protection Act B.E. 2541
Author	Natanai Sudtikana
Thesis Advisor	Prof. Dr. Thira Srithamaraks
Department	Law
Academic Year	2006

ABSTRACT

The Provisions of Section 123 – 125 inclusive in the Chapter 12 of Labour Protection Act B.E. 2541 empower the labour inspector to investigate into the matters on which the complaint was made. If the investigation shows that the employee entitles to any payment provided for by the Act, the labour inspector has the power to issue an order directing the employer to make the payment to the employee or his legal heir. In the case of disagreement, the employer has the right to bring the dispute to the Labour Court within 30 days for the revocation of the order. The employer's violation of labour protection law promptly constituted the criminal liability for the matters on which the order issued under the Labour Protection Act B.E. 2541 is based. In the case where the disputed was settled by the Labour Court's conciliation following the employer exercised its right to bring the dispute to the Court for the revocation of the order, as provided for by Section 124 of the Labour Protection Act B.E. 2541, but only the employer agreed to make a payment, and the employee declared that it no longer has an interest in enforcing the order of the labour inspector, and the case was finalised accordingly without the revocation of the order, the Court's settlement led to the end of civil part of the action. The issue is however whether the criminal part of the action for the violation of the Labour Protection Act B.E. 2541 would also come to its extinguishment.

It was shown from the research that in the case where the employer applied for the revocation of the order of the labour inspector and the Labour Court's conciliation of the case led to the dispute settlement between the employer and the employee, and which becomes final judgment accordingly, only the civil part of the case would be

extinguished. The Labour Protection Act B.E. 2541 is the legislation which imposes criminal sanction on the employer in case of noncompliance. The matters concerning criminal action against the employer are therefore under the Criminal Procedure Code, Section 39 of which stipulated only seven cases where the right to initiate a criminal action shall be extinguished. The conciliation of the court which led to its judgment of dispute settlement does not fall into any of the cases where the right to initiate a criminal action would become extinguished. The labour inspector may therefore initiate a criminal action against the employer in these circumstances. This problem not only puts the employer in difficult situation, but also contradicts to the spirit of the labour dispute settlement in the Labour Court, which intends to promote a good relationship between parties, with speedy, transparent and fair trial.

For the purpose of setting as a guideline for the analysis of the solution to the problem concerning the initiation of criminal action against the employer in accordance with the Labour Protection Act B.E. 2541, the author is of the opinion that in the case where the Labour Court had settled the labour dispute in civil part, the criminal liability under the Labour Protection Act B.E. 2541 should also become extinguished as a result of the Court's conciliation. However, there has been no provision in the current Labour Protection Act B.E. 2541, laying down how the Court's conciliation affect the criminal part of the action. It was seen as approoriste to make an amendment to the aforesaid Act by adding a specific provision to the effect that the criminal action for the violation of the Labour Protection Act B.E. 2541 shall be extinguished if and when the employer brings the case to the Court, and had made a payment of no less than 60 per cent of the total payment as conciliated by the Court.

If there is such a specific provision to the effect that the criminal liability under Labour Protection Act B.E. 2541 became extinguished, it will no longer be necessary to apply in analogy the extinguishment of the criminal action under Section 39 of Criminal Procedure Code. This would be the solution to the problem where the employer should no longer be exposed to a criminal action in accordance with the Labour Protection Act B.E. 2541, after the Labour Court had conducted the conciliation as provided therein.

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

1.1.1 ความเป็นมา

จากอดีตถึงปัจจุบันมีการตรากฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยทั้งสิ้น 4 ฉบับ ฉบับแรก ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ลงวันที่ 1 มกราคม 2500 ต่อมาได้ถูกยกเลิกโดยประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2501 จากนั้นเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 มาใช้บังคับโดยมีหลักการและเหตุผลว่า “การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้าง และการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ สมควรปรับปรุงให้สอดคล้องกับการพัฒนา ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองของประเทศ เพื่อให้การใช้กฎหมายแรงงานเป็นไปโดยเหมาะสมและแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เป็นไปโดยวิธีปรองดองและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย.....[1] และได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน บทบัญญัติบางประการจึงไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันประกอบกับข้อกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานที่ออกมาตามคณะปฏิวัติในรูปของประกาศกระทรวงอันมีฐานะเป็นกฎหมายลำดับรอง จึงมีปัญหาในการยอมรับ ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป จึงได้ทำการแก้ไขกฎหมายแรงงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยการตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้น ใช้แทนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ซึ่งได้ผ่านความเห็นชอบจากรัฐสภาและประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 ให้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541 สาระสำคัญของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว ยังคงหลักการเดิมของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เป็นส่วนใหญ่ และบางส่วนได้เพิ่มเติมหลักการใหม่ มีการเพิ่มเติมเนื้อหาสาระ

---

[1] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2538). **รวมกฎหมายแรงงาน.** หน้า 191.

1.1.2 ความสำคัญของปัญหา

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายในด้านสังคม (social legislation) ที่รัฐตราออกมา เพื่อคุ้มครองสังคมแรงงานให้อยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจนเกินสมควร เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีชีวิตที่ดีและเหมาะสม นายจ้างลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

กฎหมายคุ้มครองแรงงานจึงเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานการทำงานขั้นต่ำ เพื่อกำกับดูแลให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานอย่างถูกต้อง ในปัจจุบันได้มีการตั้งกระทรวงแรงงานขึ้น และมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้รับผิดชอบดูแลงานด้านแรงงาน มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านแรงงาน มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมการใช้แรงงาน และมีการออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายใหม่ที่ออกใช้แทนประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2541 ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ให้ความคุ้มครองแก่ผู้ใช้แรงงานมากกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิม ซึ่งเป็นเพียงประกาศของคณะปฏิวัติและยังสอดคล้องกับอนุสัญญา (convention) ข้อแนะ (recommendation) ตามมาตรฐานการใช้แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้บัญญัติลักษณะของการกระทำว่าห้ามมิให้นายจ้างหรือลูกจ้างกระทำการใด หรือบังคับให้นายจ้างหรือลูกจ้างกระทำการใด ผู้ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีความผิดซึ่งอาจถูกลงโทษ และโทษที่กำหนดไว้นั้นมีทั้งโทษจำคุกหรือโทษปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับตามความหนักเบาของความผิด จึงทำให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้มีสภาพบังคับทั้งทางแพ่งและทางอาญา เนื่องจากปัญหาแรงงานเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่จึงมีผลกระทบต่อสภาพชีวิต สภาพความเป็นอยู่และเศรษฐกิจของประเทศ

การพิจารณาคดีในศาลแรงงานนั้น เน้นถึงเรื่องการไกล่เกลี่ย เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ไกล่เกลี่ยทันทีที่โจทก์จำเลยมาศาลในวันนัดพิจารณา และให้ศาลแรงงานได้ดำเนินการไกล่เกลี่ยไปตลอดระยะเวลาที่มีการพิจารณาคดีอยู่ แม้จนกระทั่งถึงวันนัดอ่านคำพิพากษาก็ตาม ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งการตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันอาจกระทำได้ โดยตกลงเลิกคดีกัน เนื่องจากได้มีการทำความเข้าใจกันระหว่างโจทก์กับจำเลยแล้ว หรือโจทก์กับจำเลยได้ตกลงให้และรับประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดต่อกันแล้วเลิกคดี และโจทก์ยื่นคำร้องขอถอนฟ้องก็ได้ อย่างไรก็ตาม ถ้าการไกล่เกลี่ยไม่อาจจะทำให้คู่ความตกลงกันได้ ศาลก็จะดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ตามมาตรา 38 วรรคสาม สำหรับกรณีที่พนักงานตรวจแรงงาน

มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามคำร้องของลูกจ้างที่ได้ยื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อมานายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงาน ภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับคำสั่งตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งศาลได้ไกล่เกลี่ยแล้วนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันได้โดยนายจ้างยินยอมจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างผู้ร้องตามจำนวนที่มีการประนีประนอมยอมความและลูกจ้างแถลงต่อศาลว่าไม่ติดใจบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก และศาลได้มีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาดไป ปัญหาจึงมีว่า กรณีดังกล่าวพนักงานตรวจแรงงานควรดำเนินคดีอาญานายจ้างหรือไม่ ซึ่งในความเห็นของศาลแรงงานนั้น เมื่อศาลพิจารณาพิพากษาตามยอมโดยการทำสัญญาประนีประนอมยอมความแล้ว เจ้าทุกข์คือลูกจ้าง ผู้ร้องไม่ติดใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก เมื่อคดีในทางแพ่งเป็นอันยุติก็ควรมีผลให้คดีอาญาเป็นอันยุติด้วย พนักงานตรวจแรงงานไม่ควรดำเนินคดีต่อนายจ้างอีก ซึ่งในปัญหาดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานมีความเห็นว่า กรณีศาลมีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาดไปเป็นการยุติเฉพาะคดีในทางแพ่งเท่านั้น แต่สำหรับคดีอาญาเมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายมหาชน กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชนและเป็นโทษทางอาญา การพิจารณาดำเนินคดีอาญากับนายจ้างย่อมตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 39 ซึ่งได้บัญญัติเหตุที่ทำให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องย่อมเป็นอันระงับไปไว้ 7 ประการเท่านั้น กรณีดังกล่าวจึงไม่ใช่เหตุทำให้คดีอาญาระงับไป ดังนั้น เมื่อศาลแรงงานและพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมีความเห็นแตกต่างกันเช่นนี้ จึงสมควรศึกษาถึงปัญหาดังกล่าวและวิธีแก้ไข

นอกจากนี้ กรณีที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต้องรับโทษทางอาญาตามมาตรา 151 วรรคสอง ซึ่งเงื่อนเวลาที่ให้เป็นโทษทางอาญาสืบเนื่องนายจ้างจะต้องจ่ายเงินภายใน 15 วัน ตามมาตรา 124 วรรคสาม ทั้งที่มาตรา 125 ให้นำคดีสู่ศาลได้ภายใน 30 วัน ทำให้เงื่อนเวลาที่ให้เป็นโทษทางอาญากับการขอเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ จึงสมควรศึกษาปัญหาและวิธีแก้ไขต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษากฎเกณฑ์ แนวคิดเกี่ยวกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางด้านแรงงาน

1.2.2 เพื่อศึกษากรณีนายจ้างและลูกจ้างได้มีการประนีประนอมยอมความกันในศาลแรงงาน ผลของคดีจะเป็นอย่างไร และในทางอาญาผลของคดีระงับไปหรือไม่ รวมทั้งศึกษากรณีนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน กรณีเช่นนี้นายจ้างยังถูกดำเนินคดีอาญาหรือไม่

1.2.3 เพื่อศึกษาวิเคราะห์การไกล่เกลี่ยข้อพิพาททางด้านแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในส่วนของการไกล่เกลี่ยของศาล กรณีนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน พร้อมวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะทางแก้ไข

1.3 สมมุติฐานของการศึกษา

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 บัญญัติให้อำนาจศาลแรงงานไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน เพราะคดีแรงงานนั้นเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป ในการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อมีการไกล่เกลี่ยเป็นยุติในทางแพ่งแล้ว ในส่วนโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ควรที่จะระงับไปด้วย ทั้งนี้เป็นไปตามเงื่อนไขตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาถึงการดำเนินคดีอาญาในความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยศึกษาค้นคว้าคำพิพากษาของศาลฎีกา คำพิพากษาของศาลแรงงาน แนวปฏิบัติและข้อหารือระเบียบการดำเนินคดีอาญา และการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ตัวบทกฎหมาย ตลอดจนวิธีการดำเนินคดีอาญา ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522

1.5 วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะทำการศึกษาวิจัยเอกสาร โดยศึกษาบทความทางวิชาการ คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระเบียบการดำเนินคดีอาญา และการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 แนวปฏิบัติ และข้อหารือ ตัวบทกฎหมายทั้งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ประมวลกฎหมายอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ความเห็นของนักนิติศาสตร์ รวมถึงคำพิพากษาของไทย เพื่อหาข้อสรุปที่สามารถนำมาแก้ไขปัญหา กระบวนการดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1.6.1 ทำให้ทราบถึงแนวความคิดและหลักเกณฑ์ในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานของศาลในการพิจารณาคดีแรงงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

1.6.2 ทำให้ทราบถึงผลกระทบในความรับผิดทางอาญาของนายจ้างตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันเป็นผลมาจากการไกล่เกลี่ยคดีที่ศาลแรงงาน

1.6.3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขกฎหมายของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณี ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บทที่ 2
การระงับข้อพิพาทแรงงาน

การระงับข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ทางแพ่งโดยทั่วไป หรือข้อพิพาททางอาญา ข้อพิพาททางด้านแรงงานรวมถึงข้อพิพาททางด้านการค้าและการพาณิชย์ ส่วนใหญ่จะพึ่งพาศาลยุติธรรมในการช่วยวินิจฉัยชี้ขาด เป็นเหตุให้มีปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลในปีหนึ่งๆ เป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งเป็นภาระในการบริหารจัดการคดีของศาล แม้ว่าศาลจะปรับปรุงและพัฒนากระบวนการระงับข้อพิพาท และวิธีพิจารณาความ รวมทั้ง การแก้ไขกฎหมายต่างๆ ให้ทันสมัย เพื่อรองรับกับปัญหาปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่ก็ยังมีคดีที่ค้างพิจารณาอยู่ในศาลอีกเป็นจำนวนมาก อีกทั้งบางครั้งการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมกลับทำให้คู่กรณีมีความขัดแย้งกันมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะคดีแรงงานนายจ้างและลูกจ้างนี้ ข้อพิพาททางด้านแรงงานมากขึ้น วิธีการหนึ่งที่ทำให้ศาลแรงงานดำเนินคดีเป็นไปด้วยความสะดวก รวดเร็ว เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ มาตรการหนึ่งที่ศาลแรงงานนำมาใช้ คือ กระบวนการระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ย

การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ยได้นำมาใช้เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาท โดยเป็นทางเลือกหนึ่งนอกจากการพิจารณาตามปกติของศาล เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของศาล และเพื่อให้การดำเนินคดีเสร็จสิ้นไปด้วยความรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด ข้อดีของการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคือ สามารถช่วยให้คดีระงับลงได้โดยไม่จำเป็นต้องนำข้อพิพาทเข้าสู่การสืบพยาน ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของคู่พิพาท ทำให้คู่พิพาททั้งสองฝ่ายพอใจกับผลของการไกล่เกลี่ย ไม่ต้องมีขั้นตอนที่ยุ่งยากในการยุติข้อพิพาทนั้น รวมทั้งสามารถรักษาสัมพันธภาพระหว่างคู่พิพาทได้อีกด้วย ที่สำคัญคือ สามารถช่วยลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาล และช่วยลดภาระการบริหารจัดการคดีของศาลด้วย โดยยึดหลักสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้ศาลมีเวลาในการพิจารณาดำเนินการกับคดีความต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ลักษณะทั่วไปของข้อพิพาทแรงงาน

ลักษณะทั่วไปของข้อพิพาทแรงงาน โดยสภาพทางเศรษฐกิจสังคม นายจ้างและลูกจ้างมีความแตกต่างในด้านสถานะ ความต้องการในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ความมีศักดิ์ศรีที่แตกต่างกัน ลูกจ้างจึงเกิดการเรียกร้องความต้องการทั้งสิทธิและผลประโยชน์จากนายจ้าง

ความหมายของข้อพิพาทแรงงาน

ศาสตราจารย์ PH. Casselman ให้ความหมายว่า ข้อพิพาทแรงงาน คือ ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายจัดการและลูกจ้างเกี่ยวกับค่าจ้าง สภาพการทำงาน การรับรองสหพันธ์ และเรื่องอื่นๆ [1]

Kurt Braun อธิบายความหมายว่า ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึง ความขัดแย้งเกี่ยวกับข้อความ (term) อายุการทำงาน (tenure) หรือเงื่อนไขการจ้าง หรือเกี่ยวกับสมาคมหรือตัวแทนของคณะบุคคลในการเจรจา การกำหนด การรักษา การเปลี่ยนแปลง การเสาะหา เพื่อตระเตรียมข้อความหรือเงื่อนไขการจ้างงาน[2]

ตามความหมายของศาสตราจารย์ PH. Casselman มีความหมายกว้างมาก ซึ่งหมายถึงข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากทุกสาเหตุระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง แต่ในความหมายของ Braun นั้นมีความหมายเฉพาะข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นเกี่ยวพันกับสภาพการจ้างและการร่วมเจรจาต่อรองเท่านั้น จึงมีความหมายแคบกว่า Casselman

2.2 ประเภทของข้อพิพาทแรงงาน

ประเภทของข้อพิพาทแรงงาน จำแนกได้ 2 ประเภท คือ

2.2.1 ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Dispute)

ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ หรืออาจเรียกว่าข้อพิพาททางกฎหมาย (Legal Dispute) หมายถึง ข้อพิพาทที่เกี่ยวกับการใช้ การตีความหมายสัญญา เช่น สิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลตามที่กำหนดในสัญญาจ้างหรือการตีความกฎหมาย เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา สิทธิลาคลอด หรือหน้าที่

---

[1] PH. Casselman. (1949). **Labor Dictionary.** p. 189.

[2] Kurt Braun. (1955). **Labour Dispute. And there Settlement.**

ที่ต่างฝ่ายต่างมีต่อกัน (Obligation) เช่น นายจ้างจะต้องดูแลให้ความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิ อาจเกิดจาก

1. บทบัญญัติของกฎหมายโดยลักษณะกฎหมายจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ของบุคคลไว้ บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของนายจ้าง กฎหมายว่าด้วยการเรียกร้องและการระงับข้อพิพาทแรงงาน

2. สัญญาจ้างแรงงานที่นายจ้างและลูกจ้างร่วมกันตกลงกันไว้ก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ระหว่างกัน

3. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและย่อมมีผลผูกพันนายจ้างและลูกจ้าง ก่อให้เกิดสิทธิแก่ทั้งสองฝ่ายซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน

4. ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือสัญญาร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining agreement) หมายถึง ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ระเบียบปฏิบัติในการทำงานหรือสัญญาเกี่ยวกับการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในต่างประเทศ ข้อตกลงหรือสัญญาเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งที่ลูกจ้างได้รับและก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ต่างๆ ระหว่างกันในการทำงาน หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตามทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิร้องทวงถามได้

5. ข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน (Grievances) หมายถึง การกระทำการใดๆ ของนายจ้างที่ทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ซึ่งอาจเป็นการละเมิดสิทธิอันควรมีควรได้ หรือการไม่ปฏิบัติการบางอย่างที่ควรปฏิบัติ เช่น การกระทำที่ขัดต่อสัญญาจ้างแรงงาน การกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย การกระทำที่ขัดต่อการปฏิบัติต่อกันที่เคยผ่านมา (A past practice) การกระทำที่ขัดต่อข้อบังคับ หรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานและการกระทำที่นายจ้างพึงให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น

6. ข้อพิพาทในเรื่องการรับรองสหภาพแรงงาน (Recognition Dispute) หมายถึง ข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น เนื่องจากการที่นายจ้างไม่ยอมรับรองสหภาพแรงงานที่ได้เรียกร้องเป็นผู้แทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองร่วม รวมทั้งข้อขัดแย้งกรณีที่สหภาพแรงงานหลายแห่งแย่งกันเป็นผู้แทนของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ ซึ่งโดยปกติการจะยอมรับสหภาพแรงงานหรือไม่นั้น เป็นเรื่องของนายจ้าง

7. ข้อพิพาทในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม (Unfair Labor practices) หมายถึง ข้อขัดแย้งที่เกิดจากการกระทำที่ไม่สมควรทางด้านแรงงาน ซึ่งเป็นการเอารัดเอาเปรียบ หรือทำให้อีกฝ่ายหนึ่งเดือดร้อน โดยจะมีกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์ไว้กว้างๆ ว่า การกระทำอย่างใดจึงจะเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม การกระทำอันไม่เป็นธรรมดา คือ ความพยายามของฝ่ายจัดการของสถานประกอบการที่เลือกปฏิบัติต่อคนงาน ซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน หรือผู้ซึ่งดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน การกระทำแบบนี้ยังเป็นที่รู้จักกันในประเทศต่างๆ ว่า เป็นผู้รับเคราะห์ของสหภาพแรงงาน (Trade Union Victimization) กฎหมายได้กำหนดวิธีการเป็นพิเศษเพื่อป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรม โดยทั่วไปย่อมรวมถึงการที่จะรับคนงานที่ถูกให้ออกจากงานกลับเข้าดำรงตำแหน่งเดิมได้ จึงเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการออกจากงาน คำเรียกร้องมักจะเป็นการให้รับคนงานนั้นกลับเข้าทำงาน ในตำแหน่งเดิม ด้วยเหตุนี้ข้อพิพาทดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับการทำงาน [3]

2.2.2 ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (Interests Disputes)

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ เป็นความขัดแย้งกันเรื่องผลประโยชน์ หรือ “การพิพาทด้านเศรษฐกิจ” โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดในเรื่องเงื่อนไขและสภาพการจ้าง ซึ่งเรียกร้องผลประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ เช่น เรียกร้องให้นายจ้างให้หลักประกันเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ให้เพิ่มค่าจ้าง หรือประโยชน์พิเศษอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้าง หรือการเสนอปรับปรุงเงื่อนไขการทำงานที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์มากขึ้น โดยปกติการเรียกร้องหรือข้อเสนอเหล่านี้ มุ่งหวังที่จะให้มีการตกลงทำสัญญาเจรจาต่อรองร่วมและการพิพาทจะเกิดขึ้นเมื่อคู่กรณีไม่อาจจะเจรจาตกลงกันได้ การเจรจาเกี่ยวกับปัญหาเหล่านี้มักจะเป็นเรื่องของการให้และการรับ จึงกล่าวได้ว่า ปัญหาข้อพิพาทที่เกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ “สามารถประนีประนอมได้” มากกว่ากรณีพิพาทแบบอื่น และใช้การไกลเกลี่ยให้เป็นประโยชน์มากที่สุด การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประเภทนี้โดยตัวของมันเองแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง คือ เป็นการเพิ่มเติมหรือขยายการเจรจาระหว่างคู่กรณีออกไปโดยมีผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือ [4]

---

[3] จิตตรา หิรัญอัศว์, (ผู้แปล). (2519). **การไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทแรงงาน.** หน้า 22 – 25.

[4] แหล่งเดิม. หน้า 23.

2.3 แนวความคิดในการระงับข้อพิพาทแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงานที่ใช้ในประเทศต่างๆ อาจแยกตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นระบบใหญ่ 3 ระบบ คือ

2.3.1 ระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System)

ระบบการร่วมเจรจาต่อรองพัฒนามาจากแนวความคิดของกฎหมายเอกชนที่ให้เสรีภาพในการทำสัญญา (Freedom of contract) แก่เอกชนอย่างเต็มที่ โดยรัฐจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวโดยตรง การแทรกแซงของรัฐจะกระทำในรูปของข้อกำหนดเพื่อความคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ ระบบนี้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศที่ใช้ระบบกฎหมาย Common law โดยการพัฒนาเสรีภาพในการทำสัญญา และให้รวมถึงเสรีภาพในการรวมกลุ่มด้วย (Freedom of association)

2.3.2 ระบบการตัดสินใจร่วมกันหรือร่วมมือกัน (Co–Determination or Co–Operation System)

คือ การพยายามลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีสิทธิเสนอความคิดเห็นและร่วมมือในการตัดสินใจและบริหารกิจการในบางกรณีตามวิธีการที่กฎหมายเปิดช่องให้ทำได้ ฝ่ายบริหารและฝ่ายลูกจ้างอยู่ในลักษณะของ “หุ้นส่วนในการผลิต” ยิ่งกว่าลักษณะเป็น “คู่สัญญาจ้างแรงงาน” กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้างถือเป็นฝ่ายลงหุ้นด้วยเงินหรือทรัพย์สินและฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายลงหุ้นด้วยแรงงาน

2.3.3 ระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory Arbitration System)

หมายถึง ระบบที่รัฐหรือตัวแทนของรัฐมีบทบาทสำคัญและมีอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยในกรณีพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในฐานะเป็นผู้รักษาประโยชน์ของสาธารณชน (Public Interests) ทั้งนี้เพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานนั้นๆ โดยเร็ว และมิได้เป็นแต่เพียงการพิจารณาถึงผลประโยชน์ของบุคคลทั้งสองฝ่ายเท่านั้น หากจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสังคมหรือสาธารณชนด้วยเสมอ

ในระบบการแรงงานสัมพันธ์ทั้ง 3 ระบบ มีสาระสำคัญของการแก้ปัญหา คือ การแทรกแซงของรัฐในระดับต่างกันตามข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าการแก้ปัญหาข้อพิพาทแรงงานจะเริ่มจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศนั้นๆ เปิดโอกาสให้คู่กรณีได้เริ่มเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างกันได้อย่างเสรี แต่หากการเจรจาต่อรอง

ล้มเหลวและเกิดข้อพิพาทแรงงานขึ้น รัฐจะให้โอกาสคู่กรณีเพื่อหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานนั้นในระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System) โดยให้คู่กรณีตัดสินใจเองว่า จะแก้ปัญหานี้อย่างไรต่อไป และให้เสรีภาพในการดำเนินการต่อรองหรือใช้วิธีการทางแรงงานสัมพันธ์ต่ออีกฝ่ายหนึ่งจนถึงที่สุด โดยรัฐจะไม่เข้าไปแทรกแซง หากรัฐเห็นว่าข้อพิพาทแรงงานไม่อาจยุติลงได้โดยง่าย และการพิพาทแรงงานนั้นกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจหรือความสงบเรียบร้อย หรือเป็นข้อพิพาทในกิจการซึ่งไม่อาจปล่อยให้มีการหยุดงานได้ เช่น บริการสาธารณะ เป็นต้น รัฐจึงจะเข้าแทรกแซง ในระบบการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining System) โดยรัฐจะเข้าแทรกแซงข้อพิพาทแรงงานทันทีหลังจากที่คู่กรณีเจรจาต่อรองกันแล้วไม่อาจตกลงกันได้ โดยไม่ปล่อยให้เกิดผลเสียหายจากการหยุดงานเสียก่อน เพื่อสร้างความมั่นคงปกป้องประโยชน์สาธารณะไม่ให้ต้องกระทบกระเทือน

2.4 วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน [5]

วิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน แบ่งออกได้เป็น

2.4.1 การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิ

เป็นเรื่องที่นายจ้างละเมิดสิทธิที่กฎหมายให้หลักประกันแก่ลูกจ้างไว้ เช่น นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ฯลฯ ทำให้ลูกจ้างคนใดคนหนึ่งได้รับความเดือดร้อน ขยายเป็นเรื่องใหญ่ได้ ซึ่งโดยปกติแล้วข้อพิพาทประเภทนี้เป็นข้อพิพาทขั้นมูลฐานอันเป็นข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการ ดังนั้น วิธีการระงับจึงเป็นเรื่องภายในเองโดยตรง ซึ่งข้อร้องทุกข์มักจะเป็นเรื่องของลูกจ้างแต่ละคน แต่ถ้าไม่อาจระงับลงได้ ก็อาจจะขยายไปเป็นข้อร้องทุกข์ของกลุ่ม (Group Grievances) ซึ่งอาจจะมีผลรุนแรงต่อไปอาจถึงขั้นนัดหยุดงานได้ ดังนั้น นายจ้างที่เข้าใจถึงความสำคัญของการระงับข้อร้องทุกข์จำต้องให้ความสนใจกำหนดวิธีการยุติข้อร้องทุกข์เอาไว้ โดยอาจมีหลายวิธี

1. การรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์จากลูกจ้างโดยตรงอันเป็นหน้าที่ โดยกำหนดเป็นนโยบายโดยชัดเจน การอนุญาตและชี้ชวนให้ลูกจ้างเข้าพบชี้แจงได้โดยตรงแล้วร่วมกันแก้ไขปรับปรุง ปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นวิธีการ Open – door Policy ซึ่งจะได้ผลดีในกรณีที่สถานประกอบการนั้นมีคนงานไม่มากนัก

---

[5] ธีรพงศ์ จิระภาค. (2525). **การยุติข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน.**

2. การให้ลูกจ้างยื่นหนังสือร้องทุกข์ขึ้นมาตามลำดับ ซึ่งในชั้นแรกมักจะให้ยื่นต่อหัวหน้าคนงานก่อน เพื่อให้มีการแก้ไขในขั้นต้น หากลูกจ้างไม่พอใจก็อาจอุทธรณ์ไปยังหัวหน้าแผนก หัวหน้าฝ่าย หรือผู้จัดการต่อไป เพื่อพิจารณากลั่นกรอง ซึ่งแต่ละขั้นตอนก็จะมีกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน เป็นระยะเวลาสั้นๆ ถ้ายังไม่เป็นที่พอใจ ก็อาจตกลงกันส่งเรื่องราวไปยังบุคคลภายนอก เพื่อให้ชี้ขาดตัดสิน และกรณีนี้มักจะยุติเป็นที่สุด ไม่มีการฟ้องร้องกันต่อไปอีก

3. การให้ลูกจ้างยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการร่วมหารือ (Joint Consultation Committee) ซึ่งเป็นคณะกรรมการผสมระหว่างผู้แทนนายจ้างและผู้แทนลูกจ้างหรือยื่นต่อคณะกรรมการลูกจ้าง (Work Council) โดยคณะกรรมการจะเป็นผู้พิจารณาดำเนินการแก้ไข โดยเสนอข้ออันควรแก้ไขไปยังผู้มีอำนาจต่อไป ซึ่งจะประสบผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการเหล่านี้จะต้องมีอำนาจอย่างแท้จริงในการแก้ไขปัญหาได้โดยตรงตามที่บทกฎหมายให้อำนาจเอาไว้ และต้องได้รับการยอมรับจากนายจ้างในอันที่จะร่วมมือแก้ไขด้วยอย่างแท้จริง

4. ในกรณีที่สถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างซึ่งเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานนั้นได้เจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างไว้ ในสัญญาเจรจาต่อรองร่วมมักจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการพิจารณาร้องทุกข์ไว้เสมอ โดยมักจะกำหนดว่าเมื่อลูกจ้างมีข้อร้องทุกข์ลูกจ้างก็จะแจ้งข้อเรียกร้องแก่ผู้แทนสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน (Shop Steward) แล้วผู้แทนสหภาพแรงงานก็จะไปพบกับหน้าหน้างานของลูกจ้างพร้อมกับลูกจ้างเพื่อให้ชี้แจงและแก้ไข หากไม่อาจแก้ไขได้ก็จะดำเนินการต่อไป โดยมีการพิจารณาร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานและผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของนายจ้างตามลำดับ การพิจารณาแต่ละขั้นนั้นจะต้องมีระยะเวลากำหนดไว้ และหากไม่เห็นพ้องจะกำหนดระยะเวลาอุทธรณ์ไว้ด้วย

ส่วนข้อพิพาทในเรื่องการรับรองสหภาพแรงงานนั้น ปกติไม่อาจระงับลงได้ด้วยวิธีการง่ายๆ เช่น ข้อร้องทุกข์ทั่วไป เพราะต่างฝ่ายต่างยังไม่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กันโดยตรง วิธีการระงับจึงเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดไว้ เช่น ให้ลูกจ้างลงคะแนนเสียงเลือกว่า จะให้สหภาพใดสหภาพหนึ่งเป็นผู้แทนของตนในการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งนายจ้างจะต้องรับรองสหภาพนั้นว่าเป็นผู้แทนของลูกจ้างโดยตรงและนายจ้างจะต้องเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองด้วย

ส่วนข้อพิพาทในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรมนั้น ก็จะมีบทบัญญัติของกฎหมายกำหนดไว้โดยแจ้งชัดว่าการกระทำใดบ้างที่ถือได้ว่าเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรม ดังนั้นวิธีการระงับจึงเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยทั่วไปแล้วมักจะกำหนดให้คณะกรรมการของฝ่ายบริหารเป็นผู้ใช้อำนาจดุลพินิจในการวินิจฉัยและเป็นการใช้อำนาจกึ่งตุลาการ หากเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมแล้ว ก็มีอำนาจสั่งให้มีการแก้ไขให้ถูกต้องต่อไปได้

2.4.2 การระงับข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับผลประโยชน์

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ เป็นข้อขัดแย้งในเรื่องของผลประโยชน์ตามลักษณะของการแรงงานสัมพันธ์เป็นผลประโยชน์ที่คู่กรณีมุ่งหวังที่จะได้รับมากกว่าที่บทกฎหมายกำหนดไว้ กล่าวคือ รัฐจะตราบทบัญญัติของกฎหมายให้สิทธิแก่คู่กรณี เป็นมาตรฐานขั้นต่ำตามแต่รัฐจะเห็นสมควร ซึ่งเรียกว่าเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หากคู่กรณีต้องการได้รับผลประโยชน์มากเกินกว่าสิทธิที่รัฐได้กำหนดไว้ ก็จะต้องมีการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองระหว่างกันและกัน ซึ่งก็อาจกลายเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ในระหว่างลูกจ้างและนายจ้างขึ้นมา และมีวิธีระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการและขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) การเจรจาต่อรองร่วมเป็นการดำเนินการเจรจาร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างเพื่อให้ข้อตกลงอย่างยุติธรรมในการกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขของการทำงาน ซึ่งเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่สุด สิ่งที่จำเป็นที่จะต้องมีเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวได้สำเร็จ ก็คือ เสรีภาพในการสมาคมอันจะทำให้ผู้ใช้แรงงานสามารถร่วมกันจัดสหภาพแรงงาน ซึ่งไม่อยู่ภายใต้บังคับหรืออิทธิพลของนายจ้าง ยิ่งไปกว่านั้นถ้าหากจะให้การเจรจาต่อรองร่วมดำเนินไปอย่างยุติธรรม แต่ละฝ่ายต้องสามารถป้องกันผลประโยชน์ของฝ่ายตนไว้ได้ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้แรงกดดันหรือภายใต้อำนาจของอีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะเดียวกันพลังของทั้งสองฝ่ายก็จะต้องทัดเทียมกันพอสมควร ซึ่งโดยหลักแล้ว ในการต่อรองนั้นคนงานแต่ละคนย่อมจะอยู่ในสถานภาพที่อ่อนแอกว่านายจ้าง รัฐอาจจะตราบทบัญญัติกฎหมายเพื่อให้กระบวนการเจรจาต่อรองร่วมมีระเบียบและมีประสิทธิภาพ ทั้งอาจกำหนดไว้ว่าให้ ข้อตกลงต่างๆ ในสัญญาการตกลงร่วมนั้นขยายครอบคลุมไปถึงคนงานและนายจ้างอื่นๆ ซึ่งมีอาชีพหรืออยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน แม้ว่าองค์กรเหล่านั้นจะไม่ได้มีส่วนในการตกลงก็ตาม และการที่รัฐจัดให้มีการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดเพื่อช่วยให้ตกลงกันได้ เมื่อการเจรจาต่อรองร่วมมีทีท่าว่าล้มเหลวหรือหยุดชะงักลง หรือเกรงว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น โดยรัฐอาจจะจัดตั้งหรือช่วยจัดตั้งกลไกพิเศษ เช่น คณะกรรมการชี้ขาดศาลแรงงาน ฯลฯ เพื่อวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวพันกับการบังคับใช้สัญญา การตกลงร่วม และการตีความข้อสัญญาดังกล่าว

โดยปกติการบังคับใช้ข้อสัญญาการตกลงร่วม และการควบคุมดูแลข้อสัญญาขึ้นอยู่กับความสุจริตของคู่กรณี และข้อกำหนดต่างๆ ของสัญญา การตกลงร่วมก็ไม่อาจนำมาบังคับใช้โดยกระบวนการทางกฎหมาย ข้อสัญญานี้ถือเป็น “การตกลงกันอย่างสุภาพบุรุษ” ซึ่งไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย แต่ในกรณีที่นายจ้างซึ่งเป็นสมาชิกขององค์การและมีส่วนร่วมในการร่างข้อสัญญาไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญา วิธีการแก้ไข คือ ใช้แรงงานกดดันจากองค์การนั้น และสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง วิธีสุดท้าย ก็คือ สหภาพแรงงานสามารถจะใช้อำนาจทางเศรษฐกิจได้ โดยเรียกให้มีการนัดหยุดงานเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อสัญญา แต่ถ้าหากมีบทบัญญัติกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับ

การบังคับของข้อสัญญาการตกลงร่วมก็ย่อมจะใช้บังคับได้ทันทีกับความสัมพันธ์ทางการว่าจ้างทุกๆ คน ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบข่ายของข้อสัญญา ดังนั้น การให้การปฏิบัติตามข้อสัญญาอาจกระทำได้โดยการฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายในชั้นศาล ในกรณีที่มีการล่วงละเมิดข้อสัญญา ซึ่งกฎหมายมักจะห้ามไม่ให้มีการหยุดงานหรือปิดงานงดจ้างเพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อสัญญาหรือเพื่อปรับปรุงแก้ไขต่างๆ ในระหว่างที่ข้อสัญญายังมีผลใช้บังคับอยู่ แต่อย่างไรก็ตามมีหลายประเทศไม่นิยมใช้ศาลทั่วไปเพื่อการบังคับใช้สัญญาการตกลงร่วม เนื่องจากวิธีดำเนินการอาจจะยืดเยื้อและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก และการล่าช้าอาจจะทำให้เกิดการนัดหยุดงานและยิ่งไปกว่านั้น ผู้พิพากษาซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับกฎหมายทั่วๆ ไป อาจจะไม่รู้ซึ้งถึงปัญหาเฉพาะที่เกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์ก็ได้ จึงได้มีการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นโดยเฉพาะ

2. การไกล่เกลี่ย (Conciliation) การไกล่เกลี่ยเป็นการปฏิบัติที่ใช้บริการของบุคคลฝ่ายที่สามซึ่งเป็นกลาง เพื่อช่วยเหลือคู่พิพาทให้ขจัดความแตกต่างและเพื่อที่จะให้บรรลุถึงความตกลงกันฉันท์มิตรที่เห็นพ้องต้องกัน เป็นกระบวนการที่มีการเจรจากันระหว่างคู่กรณีอย่างมีเหตุผลและเป็นระเบียบโดยการนำของผู้ไกล่เกลี่ย อันจะนำความสงบมาสู่แรงงานสัมพันธ์ มีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้การระงับกรณีพิพาทเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องให้มีการนัดหยุดงานหรือการปิดงานงดจ้างและเร่งให้การหยุดงานซึ่งเกิดขึ้นแล้วยุติลงโดยเร็ว สำหรับหน้าที่โดยปกติของผู้ไกล่เกลี่ย ก็คือ การช่วยให้ทั้งสองฝ่ายได้ประนีประนอมหรือหาทางแก้ไขซึ่งเป็นที่ยอมรับด้วยกันทั้งสองฝ่าย ดังนั้น อำนาจซึ่งผู้ไกล่เกลี่ยจะสามารถพึ่งพาได้อย่างแท้จริง ก็มีเพียงอำนาจในการมีเหตุมีผล (reasoning) และการชักนำ (persuasion) การไกล่เกลี่ยจึงหมายถึงการเจรจาต่อรองร่วมที่ขยายออกไปโดยได้รับการช่วยเหลือของฝ่ายที่สาม หรือคือ “การเจรจาต่อรองร่วมที่ได้รับการช่วยเหลือ” (assisted collective bargaining) สิ่งที่สำคัญที่สุดในทางปฏิบัติ คือ ผู้ไกล่เกลี่ยเองควรจะต้องเข้าใจบทบาทของตนอย่างชัดเจน และไม่ควรกระทำโดยถือสิทธิเอาหน้าที่และอำนาจชี้ขาดมาใช้ โดยอาจจะแนะนำทางแก้ปัญหาหรือเสนอข้อตกลงในกรณีที่ไม่ขัดกับแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่ แต่เป็นเรื่องของคู่กรณีที่จะรับหรือไม่รับคำแนะนำ หรือข้อเสนอนั้นก็ได้ ผู้ไกล่เกลี่ยไม่สามารถที่จะบังคับให้รับเงื่อนไขข้อตกลงในการระงับข้อพิพาทนั้น ปัจจุบันการไกล่เกลี่ยนั้นโดยทั่วไป รัฐเป็นผู้ดำเนินการ แต่รัฐก็อาจสนับสนุนให้เอกชนทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยได้ โดยให้คู่กรณีตกลงแต่งตั้งผู้ไกล่เกลี่ยเพื่อช่วยระงับข้อพิพาทเอง แต่การไกล่เกลี่ยซึ่งรัฐเป็นผู้จัดและดำเนินการจะมีลักษณะบังคับอยู่ด้วย ซึ่งอาจมีวิธีการบังคับโดยบทบัญญัติที่กำหนดให้คู่กรณีต้องเข้าร่วมในการไกล่เกลี่ยหรือมอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่ไกล่เกลี่ยบังคับให้คู่กรณีเข้าร่วมดำเนินการ รวมทั้งกำหนดห้ามการนัดหยุดงานและปิดงานงดจ้างโดยไม่ได้มีการไกล่เกลี่ยกันก่อน รัฐมักจะจัดเตรียมการไกล่เกลี่ยโดยมีหน่วยบริการอาจมีชื่อ

ต่างกันไปตามแต่ละประเทศ งานด้านบริการไกล่เกลี่ยมักดำเนินการโดยข้าราชการซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ย ซึ่งมีอยู่ 3 พวก คือ

(1) คู่กรณีเข้ามาสู่การไกล่เกลี่ยในฐานะคู่ต่อสู้ในการพิพาทที่ได้ประกาศออกมาอย่างเปิดเผย ดังนั้น คู่กรณีจึงมักจะปรากฏตัวต่อหน้าผู้ไกล่เกลี่ยด้วยท่าทีแข็งกระด้าง ฉะนั้น ช่วงแรกของการไกล่เกลี่ย จึงมักจะเรียกได้ว่าเป็นช่วงแห่ง “ทีท่าที่แข็งกร้าว” (hard posture)

(2) ระหว่างการไกล่เกลี่ยคู่กรณีแต่ละฝ่ายจะเกี่ยวข้องโดยการต่อรองเพื่อปกป้องสถานภาพของตนเองเป็นสำคัญ ปกติแล้วไม่มีฝ่ายใดเป็นฝ่ายริเริ่มท่าทีที่เป็นไมตรีหรือที่จะปรองดองกันได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้ไกล่เกลี่ยที่จะชักจูงคู่กรณี ช่วงที่สองจึงเป็นการหาทางตกลงกันของฝ่ายผู้ไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยไม่มีอำนาจที่จะบังคับให้คู่กรณีตกลงระงับข้อพิพาทได้ แต่สามารถจะทำได้เพียงชักจูงให้คู่กรณีขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ และตกลงใจที่จะประนีประนอมกันเท่านั้น ซึ่งมีข้อควรสังเกต คือ

- ความเข้าใจในคู่กรณี เข้าใจถึงสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้คู่กรณีไม่สามารถที่จะใช้แนวทางปฏิบัติที่มีเหตุผลได้

- อำนาจอันถูกต้องตามครรลองคลองธรรมของผู้ไกล่เกลี่ย ความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยนั้น ขึ้นอยู่กับคู่กรณีว่ามีความเห็นอย่างไรในตัวผู้ไกล่เกลี่ย คู่กรณีอาจไม่พอใจในการแทรกแซงของผู้ไกล่เกลี่ยก็ได้ ซึ่งอาจเป็นเพียงการแสดงอาการปฏิปักษ์ต่อพฤติกรรม และการกระทำของผู้ไกล่เกลี่ยเองว่า มีคุณสมบัติของความไม่ลำเอียงความซื่อสัตย์และความรู้ความชำนาญแล้วหรือไม่

- การใช้แรงผลักดันคือการใช้โอกาสที่เหมาะสม เพื่อชักจูงคู่กรณีให้ละทิ้งสถานภาพเดิมชักชวนให้คู่กรณีก้าวเข้ามาหากัน โดยนำทางให้คู่กรณีเผชิญกับแรงผลักดัน เพื่อที่จะให้ยินยอมระงับข้อขัดแย้ง แรงผลักดันบางอย่างเกิดขึ้นเองในข้อพิพาท บางอย่างผู้ไกล่เกลี่ยเป็นผู้สร้างให้เกิดขึ้น แต่อาจจำแนกได้เป็นสามรูปแบบ คือ ทางบุคคล ทางสังคมและการเมือง ทางเศรษฐกิจ

จะเห็นได้ว่าความช่วยเหลือของผู้ไกล่เกลี่ยในการระงับข้อพิพาทประกอบขึ้น ด้วยความช่วยเหลือปลีกย่อยขั้นพื้นฐาน 3 ประเภท คือ

1. ผู้ไกล่เกลี่ยจะชักจูงคู่กรณีให้เข้ามาสู่วิถีทางของการไกล่เกลี่ย การที่ผู้ไกล่เกลี่ยเข้าแทรกแซงเป็นการสร้างสถานการณ์ที่แตกต่างออกไปให้แก่คู่กรณี แทนที่จะเผชิญหน้ากันอย่างรุนแรง ทำให้คู่กรณีเกิดความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาทบทวนสถานภาพของตน และจำเป็นที่จะต้องพิจารณาทางออกหรือทางเลือกที่เป็นไปได้หลายๆ ทาง

2. ผู้ไกล่เกลี่ยอาจจะชี้ให้คู่กรณีเห็นทางเลือกต่างๆ เท่าที่จะหาได้นอกเหนือไปจากทางเลือกซึ่งคู่กรณีสามารถค้นได้เอง

3. ผู้ไกล่เกลี่ยจะควบคุมจังหวะเวลาของการเลือกทางออกเหล่านี้ การยอมรับของคู่กรณีก็จะเปลี่ยนแปรไปเป็นครั้งคราวด้วย โดยผู้ไกล่เกลี่ยจะมีส่วนช่วยเหลือในการเสนอทางเลือกตามโอกาสที่เหมาะสมที่เห็นว่าน่าจะได้รับผลตอบสนองในทางที่ดีจากคู่กรณีได้มากที่สุด

ในที่สุดหากหลีกเลี่ยงการหยุดงานไม่ได้ ผู้ไกล่เกลี่ยก็อาจจะช่วยให้คู่กรณียอมรับการดำเนินการให้หยุดงานอย่างมีระเบียบและเพื่อรักษาบริการความปลอดภัยที่สำคัญๆ ในขณะที่กำลังหยุดงาน โดยมีวัตถุประสงค์ก็เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถจะเริ่มการผลิตใหม่ได้ทันทีเมื่อข้อพิพาทได้ยุติแล้ว

3. การชี้ขาด (Arbitration) การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานเป็นวิถีทางที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในระบบแรงงานสัมพันธ์ และดูเหมือนว่าจะเป็นมาตรการสุดท้ายประการเดียวที่จะช่วยให้คู่พิพาทสามารถที่กลับคืนดีและทำงานร่วมกันได้ต่อไปด้วยความยินยอมพร้อมใจ เนื่องจากการพัฒนาเกี่ยวกับเงื่อนไขของการทำงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการใหญ่ๆ ข้อกำหนดที่ให้ระงับข้อพิพาทดังกล่าวให้สิ้นสุดลงภายในสถานประกอบการนั้นเองๆ ย่อมจะจำกัดภาระของศาลทั่วไปหรือศาลแรงงาน (ในกรณีที่มี) โดยเฉพาะการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับการร้องทุกข์เล็กๆ น้อยๆ และโดยการวินิจฉัยข้อพิพาทให้รวดเร็ว ในระดับสถานประกอบการเอง ย่อมช่วยไม่ให้เกิดผลร้ายต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ การตัดสินใจโดยผู้ชี้ขาดจึงสามารถรักษาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีเป็นอย่างมาก

การชี้ขาดจึงมีข้อดีพิเศษ คือ

1. ดึงวิธีดำเนินการระงับข้อพิพาทให้ลงมาอยู่ในระดับคู่กรณี คู่กรณีมักจะเชื่อมั่นอย่างมากในกลไกการระงับซึ่งเป็นของตัวเองโดยแท้ และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้เข้ากับทัศนะ ความปรารถนา ประสบการณ์ของคู่กรณีและสภาพการณ์ของสถานประกอบการได้

2. เป็นวิถีปฏิบัติการในระดับที่ใกล้ชิดคู่กรณีที่สุด ให้ผู้ชี้ขาดสามารถเรียนรู้ลักษณะพิเศษของสถานประกอบการหรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดี และจะเป็นไปอย่างไม่มีพิธีการ

3. ข้อตกลงซึ่งจัดให้มีการชี้ขาดดังกล่าวมักจะมีการรับรองที่ว่าสภาพแรงงานและคนงานจะละเว้นจากการนัดหยุดงาน และนายจ้างจะละเว้นจากการปิดงานงดจ้างระหว่างที่เจรจาตกลงกันในเรื่องราวที่เกี่ยวกับการบังคับใช้ หรือการตีความข้อตกลง

การตัดสินโดยชี้ขาดจะก้าวหน้าไปได้ต้องอาศัยการตัดสินใจทางด้านนโยบาย ที่ว่า ข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทเหมาะที่จะใช้วิธีการซึ่งกำหนดโดยคู่กรณีเอง ไม่ควรจะแก้ไขโดยความขัดแย้งทางอำนาจ แต่อาจกระทำได้ด้วยการตัดสินใจของฝ่ายที่สามที่เป็นกลาง เพื่อระงับข้อพิพาทที่เกี่ยวกับเรื่องการตีความและการบังคับใช้ข้อตกลงร่วมในด้านแรงงานนั้น ย่อมจะกำหนดไว้อย่างดีที่สุดโดยคู่กรณี จึงควรให้คู่กรณีเป็นผู้ตัดสินเอง แต่บางทีก็ได้กลายเป็นเรื่องแนวนโยบาย ของรัฐซึ่งบังคับใช้โดยการดำเนินการของฝ่ายบริหารหรือโดยบทบัญญัติทางกฎหมาย

การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน มี 2 ประเภท กล่าวคือ

1. การชี้ขาดโดยสมัครใจ (Voluntary Arbitration) หมายถึงการที่คู่กรณีสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาดเพื่อที่จะให้ได้ข้อยุติจากผู้ชี้ขาดไปปฏิบัติตามต่อไป ซึ่งการชี้ขาดแบบนี้จะต้องประกอบด้วย

1.1 คู่กรณีต้องสมัครใจเข้าสู่การชี้ขาด อันอาจเกิดจากความประสงค์ของคู่กรณีเอง หรือกรณีอาจเกิดจากความเบื่อหน่ายหรือเกียจคร้านที่ดำเนินการอย่างอื่นๆ เพื่อระงับข้อพิพาท เช่น การนัดหยุดงาน หรือการปิดงานงดจ้าง แต่บางประเทศก็กำหนดให้คู่กรณีเข้าสู่การชี้ขาดโดยมีกฎหมายกำหนดไว้ ถึงแม้คู่กรณีจะเลือกตัวผู้ชี้ขาดได้เอง ก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นการชี้ขาดโดยสมัครใจ

1.2 คู่กรณีมีอิสระที่จะเลือกตัวผู้ชี้ขาด คู่กรณีอาจเลือกหาเอาเองหรือเลือกเอาจากบัญชีรายชื่อที่รัฐกำหนด และคู่กรณีจะเลือกผู้ชี้ขาดไว้เป็นการถาวร (Permanent) หรือจะเลือกเป็นการชั่วคราว หรือเฉพาะเรื่องก็ได้

การนำเอาการชี้ขาดเข้ามาใช้นั้นหมายความว่ารัฐเต็มใจที่จะให้ระงับข้อพิพาทด้วยวิธีดำเนินการซึ่งคู่กรณีเองเป็นผู้ตัดสินใจ หากต้องการให้ระบบการชี้ขาดประสบความสำเร็จ ผู้ชี้ขาดต้องมีคุณสมบัติที่ทำให้คู่กรณีแน่ใจว่าเป็นผู้มีความรู้ทางด้านเจรจาต่อรองร่วมและการปฏิบัติการเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการร้องทุกข์ ทั้งมีความชำนาญและประสบการณ์ที่ดีและสถานภาพทางอาชีพของผู้ชี้ขาดควรเป็นกลางเป็นผู้ที่คู่กรณียอมรับ สิ่งที่คู่กรณีจะต้องตัดสินใจในกรณีที่เป็นการชี้ขาดเชิงสมัครใจ คือ จะตกลงให้ใช้ข้อร้องทุกข์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตไว้ล่วงหน้าหรือจะตกลงให้ใช้เฉพาะเมื่อข้อร้องทุกข์ได้เกิดขึ้นแล้ว โดยจะรับเฉพาะเรื่องนั้นเอง คู่กรณีอาจมอบหมายการชี้ขาดให้แก่ผู้ชี้ขาดคนเดียวหรือคณะกรรมการชี้ขาด ซึ่งมักจะประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย โดยแต่ละฝ่ายจะต้องเสนอชื่อกรรมการคนหนึ่ง และบุคคลทั้งสองที่ได้รับการเสนอชื่อก็จะเลือกกรรมการคนที่สามให้ทำหน้าที่ประธานที่เป็นกลาง คำชี้ขาดของคณะกรรมการสามฝ่ายมักจะมีน้ำหนักมากกว่าคำชี้ขาดเดียว

คำชี้ขาดนั้นแม้จะไม่มีกฎหมายกล่าวถึงผลบังคับไว้โดยเฉพาะก็ตาม แต่โดยปกติแล้ว “คำชี้ขาดของผู้ชี้ขาดจะเป็นที่สุดและมีผลผูกมัดคู่กรณี” ซึ่งบังคับให้คู่กรณีต้องยึดถือและบังคับใช้คำชี้ขาดโดยไม่ให้ฝ่ายใดมีโอกาสที่จะอุทธรณ์ต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป ถ้ามีคู่กรณีแสดงเจตนาไว้ในข้อตกลงที่จะจัดให้มีการระงับข้อพิพาทขั้นสุดท้ายโดยการชี้ขาดแล้ว ก็จะต้องเคารพในเจตนานั้นๆ การอุทธรณ์ตัดสินคำชี้ขาดอนุญาตให้ทำได้เฉพาะกรณีพิเศษจริงๆ เท่านั้น เช่น จำกัดอยู่ในเฉพาะเรื่องใช้อำนาจในทางที่มิชอบและการไร้ความสามารถโดยสิ้นเชิง หรือจำกัดอยู่กับกรณี ซึ่งคำตัดสินเกิดจากการประพฤติทุจริต ฉ้อโกง หรือตัดสินโดยลำเอียง หรือโดยการทุจริต หรือคู่กรณีฝ่ายใดไม่ได้รับการพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นกลาง หรือผู้ชี้ขาดใช้อำนาจเกินขอบเขต

แม้ว่าการชี้ขาดจะมีขึ้นเพื่อทดแทนการฟ้องร้องในศาลก็ตาม แต่ผู้ชี้ขาดก็มักจะได้รับอิทธิพลจากคำตัดสินของศาลในเรื่องคล้ายคลึงกัน ผู้ชี้ขาดพยายามที่จะอยู่ภายในขอบเขตของกฎหมายที่ให้อำนาจตน และหลีกเลี่ยงคำตัดสินที่ขัดกับข้อกำหนดในบทบัญญัติกฎหมายและคำตัดสินของศาลที่ตีความข้อกำหนดเหล่านั้น ผู้ชี้ขาดควรเลือกมาตรการบรรเทาทุกข์ที่เหมาะสม โดยหลักทั่วไป มีว่าบุคคลซึ่งละเมิดสิทธิสมควรได้รับการทดแทนอย่างเต็มที่ เพื่อว่าในที่สุดแล้วสถานภาพของผู้ร้องทุกข์จะได้เหมือนกับที่ควรจะเป็น หากไม่มีการละเมิดเกิดขึ้น

ประโยชน์สำคัญของระบบการชี้ขาดโดยสมัครใจนั้น ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่ว่า คำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นเด็ดขาดและผลผูกมัดคู่กรณี โดยคู่กรณีก็จะยอมถือตามคำติดสินของผู้ชี้ขาด ระบบนี้ประสบผลสำเร็จได้ยาก ถ้าคู่กรณีไม่ยอมรับนับถือคำตัดสิน หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งปฏิเสธที่จะยอมถือตามคำชี้ขาด คู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งก็อาจจะร้องขอให้ศาลบังคับให้ตามคำชี้ขาด การที่ศาลจะบังคับให้ตามคำชี้ขาดหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ ก็ได้

2. การชี้ขาดโดยการบังคับ (Compulsory Arbitration) หมายถึง การที่คู่กรณีถูกบังคับให้เข้าสู่การชี้ขาด เพื่อวัตถุประสงค์ที่จะยุติข้อพิพาทแรงงาน โดยมิให้มีการปิดงานงดจ้างหรือนัดหยุดงานในสถานประกอบการนั้น และมีกฎหมายหรือคำสั่งจากผู้มีอำนาจตามกฎหมายบังคับให้ข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาดของบุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้ ผลเป็นอย่างไรคู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น

เหตุผลที่รัฐตั้งระบบการชี้ขาดเชิงบังคับ คือ

1) รัฐเชื่อว่ากลไกการชี้ขาดเชิงบังคับจะช่วยป้องกันการนัดหยุดงานและปิดงานงดจ้างได้ อีกทั้งช่วยให้การกำหนดค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานมีประสิทธิภาพด้วย

2) รัฐอยากได้รับผลดังกล่าวเพื่อผลประโยชน์ของรัฐเอง และเพื่อความปลอดภัยของชุมชน หรือรัฐเชื่อว่าวิธีดำเนินการดังกล่าวจะให้ประโยชน์แก่นายจ้างและคนงานมากที่สุด

3) รัฐใช้การชี้ขาดเชิงบังคับกับอุตสาหกรรมทุกประเภทหรืออาจจะจำกัดเฉพาะบางประเภทไว้ซึ่งเห็นว่าสำคัญ เช่น การประปา การไฟฟ้า การขนส่ง การจำหน่ายอาหารและเชื้อเพลิง เป็นต้น ซึ่งการหยุดงานในกิจการประเภทนี้ก่อให้เกิดความไม่สะดวกอย่างยิ่ง ทั้งเป็นอันตรายต่อชีวิต และสุขภาพของประชาชน

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการที่รัฐห้ามนัดหยุดงานและปิดงานงดจ้างไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม ก็เท่ากับว่ารัฐได้ดึงเอาส่วนสำคัญออกไปจากกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม แม้ว่าอาจจะเป็นบางกรณีก็ตาม ถ้ารัฐห้ามการเจรจาต่อรองอันเป็นหนทางสุดท้ายเพื่อกำหนดเงื่อนไขการทำงานแล้ว รัฐจะต้องกำหนดทางเลือกอื่นให้ เช่น ค่าจ้างและเงื่อนไขการทำงานมักจะถูกกำหนดโดยตรงโดยรัฐหรือผ่านการชี้ขาดเชิงบังคับ ดังนั้น หากจะตรากฎหมายบังคับให้กิจการใดหรือข้อพิพาทแรงงานใด เข้าสู่การชี้ขาดโดยบังคับแล้ว ควรจะต้องพิจารณาโดยรอบคอบ และใช้บังคับเฉพาะกิจการที่สำคัญและจำเป็นเพื่อคุ้มครองสาธารณะเท่านั้น นอกจากนี้ควรจะวางเงื่อนไขการใช้อำนาจนี้โดยยาก

ส่วนผู้ชี้ขาดนั้น โดยปกติเพื่อมุ่งหมายที่จะให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่กรณีมากที่สุด ก็มักจะกำหนดให้คณะบุคคลซึ่งเป็นกลางและเป็นผู้ที่คู่กรณียอมรับหรือให้คณะบุคคลซึ่งเป็นไตรภาคีอันประกอบด้วย ผู้แทนของรัฐ ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

กล่าวโดยสรุป ไม่ว่าจะเป็นการชี้ขาดโดยสมัครใจหรือโดยบังคับก็ตาม วัตถุประสงค์ของการชี้ขาดก็เพื่อให้คู่กรณีตกลงกันได้เช่นเดียวกับการไกล่เกลี่ย แต่ในการชี้ขาดเป็นวิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน โดยมอบข้อพิพาทแรงงานให้บุคคลหรือคณะบุคคลที่กำหนดไว้เป็นผู้ตัดสินชี้ขาดและคู่กรณีต้องปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้น

บทที่ 3
การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายต่างประเทศ

3.1 การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ย ได้นำมาใช้เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยเป็นทางเลือกหนึ่งนอกจากการพิจารณาตามปกติของศาล เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความและให้การดำเนินคดีเสร็จสิ้นไปด้วยความรวดเร็ว โดยยึดหลักสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม

3.1.1 การดำเนินคดีในศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และหากปรากฏว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนกฎหมายที่จะมีโทษทางอาญาซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างได้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติ นอกจากจะถูกดำเนินคดีอาญาแล้ว ลูกจ้างก็สามารถนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกสิทธิในทางแพ่งได้ด้วย กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และได้บัญญัติถึงสิทธิในการจ้างงาน การใช้แรงงาน และ การจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน [1] คดีที่ต้องใช้สิทธิทางศาล [2] เช่น สิทธิเรียกร้องอันเกิดจาก การไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 70

---

[1] เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก (2544). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 13). หน้า 19.

[2] เกษมสันต์ วิลาวรรณ ข (2546). **การดำเนินคดีในศาลแรงงาน.** หน้า 29 – 31.

บทที่ 3
การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541และกฎหมายต่างประเทศ

3.1 การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ย ได้นำมาใช้เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยเป็นทางเลือกหนึ่งนอกจากการพิจารณาตามปกติของศาล เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความและให้การดำเนินคดีเสร็จสิ้นไปด้วยความรวดเร็ว โดยยึดหลักสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม

3.1.1 การดำเนินคดีในศาลแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง กำหนดหน้าที่ให้นายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และหากปรากฏว่า นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนกฎหมายที่จะมีโทษทางอาญาซึ่งลูกจ้างสามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานได้ โดยเฉพาะในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งให้นายจ้าง จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างได้ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติ นอกจากจะถูกดำเนินคดีอาญาแล้ว ลูกจ้างก็สามารถนำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อเรียกสิทธิในทางแพ่งได้ด้วย กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และได้บัญญัติถึงสิทธิในการจ้างงาน การใช้แรงงาน และ การจัดสถานที่ และอุปกรณ์ในการทำงาน [1] คดีที่ต้องใช้สิทธิทางศาล [2] เช่น สิทธิเรียกร้องอันเกิดจาก การไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างภายในเวลา ที่กำหนดตามมาตรา 70

---

[1] เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก (2544). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 13). หน้า 19.

[2] เกษมสันต์ วิลาวรรณ ข (2546). **การดำเนินคดีในศาลแรงงาน.** หน้า 29 – 31.

(1) การดำเนินคดีโดยทั่วไป

1) การฟ้องคดี

ก. การยื่นคำฟ้องหรือคำให้การ

ให้ยื่นต่อพนักงานรับฟ้องของศาล โดยทำสำเนาคำฟ้องเท่ากับจำนวนจำเลยทุกคน พร้อมกับยื่นใบแต่งทนายความด้วย สำหรับการยื่นคำฟ้องหรือคำให้การนั้น วิธีปฏิบัติให้ยื่นต่อเจ้าหน้าที่รับฟ้องที่ช่องรับฟ้อง โดยยื่นพร้อมกับสำเนาสำหรับคู่ความฝ่ายตรงข้ามทุกคน ตัวอย่าง ยื่นฟ้องจำเลย 2 คน ดังนั้น เอกสารที่ต้องยื่นประกอบด้วยคำฟ้องต้นฉบับ 1 ชุด พร้อมสำเนา 2 ชุด รวมเป็น 3 ชุด พร้อมกับลงลายมือชื่อรับรองสำเนาทั้ง 2 ชุด ซึ่งสำเนาจำนวน 2 ชุดนี้สำหรับส่งให้จำเลยและผู้ยื่นคำฟ้องหรือคำให้การควรทำสำเนาอีกอย่างละ 1 ชุด ให้เจ้าหน้าที่รับฟ้องของศาลประทับตรารับเพื่อเป็นหลักฐานว่าได้ยื่นฟ้องหรือยื่นคำให้การแล้ว และเก็บเข้าสำนวน

ข. กรณีที่ศาลสั่งรับคำฟ้อง

เมื่อเจ้าหน้าที่รับฟ้องของศาลแรงงานรับคำฟ้อง เจ้าหน้าที่จะแจ้งกำหนดวันนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ ผู้ยื่นควรจดบันทึกวันนัดไว้ในสมุดนัดด้วย เพื่อความสะดวกในการจำและไม่พลาดนัด

ค. กรณีที่ศาลสั่งไม่รับคำฟ้อง

- คู่ความมีสิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งไม่รับคำฟ้องต่อศาลฎีกาได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ศาลแรงงานมีคำสั่งไม่รับคำฟ้องหรือคำร้องดังกล่าว [3]

- กรณีที่ศาลสั่งไม่รับคำฟ้องเพราะเหตุที่คดีไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงาน[4] ซึ่งหากศาลสั่งไม่รับคำฟ้องเพราะเหตุดังกล่าว คู่ความมีสิทธิยื่นคำร้องต่ออธิบดีศาลแรงงานกลาง เพื่อให้มีคำวินิจฉัยได้ และให้คำวินิจฉัยดังกล่าวเป็นที่สุด ซึ่งหมายความว่า ไม่ว่าผลของการวินิจฉัยเป็นประการใดก็ตาม คู่ความที่ไม่พอใจจะไม่มีสิทธิอุทธรณ์ได้อีก [5]

---

[3] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 54 วรรคแรก.

[4] แหล่งเดิม. มาตรา 8.

[5] แหล่งเดิม. มาตรา 9 วรรคสอง.

ง. การส่งสำเนาคำฟ้องหรือคำให้การ

เป็นหน้าที่ของเจ้าพนักงานศาลแรงงานในการส่งคำคู่ความ โดยอาจส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับหรือโดยวิธีอื่นก็ได้ [6] และคู่ความไม่ต้องเสียค่าป่วยการ ค่าใช้จ่ายใดๆ เนื่องจากได้รับการยกเว้นไม่ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียม [7] ซึ่งแตกต่างจากคดีแพ่งทั่วไป

จ. การนัดพิจารณาคดี

เมื่อรับฟ้องแล้ว ศาลจะกำหนดวันเวลานัดพิจารณาไม่เกิน 7 วันนับแต่วันรับคดี [8] เว้นแต่มีเหตุจำเป็น ศาลอาจกำหนดวันนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์เกินกว่านั้น แต่ในทางปฏิบัติเนื่องจากปริมาณคดีในศาลแรงงานมีจำนวนมาก ดังนั้น ศาลมักจะสั่งนัดพิจารณาภายในเวลาเกินกว่า 7 วัน ซึ่งโดยปกติจะประมาณ 1 เดือน

ฉ. การยื่นคำให้การ

เมื่อจำเลยทราบนัดแล้ว จำเลยอาจยื่นคำให้การเป็นหนังสือต่อศาล โดยยื่นก่อนหรือในวันนัดพิจารณาและสืบพยานโจทก์ หรืออาจแถลงคำให้การด้วยวาจาในวันนัดพิจารณา [9] และสืบพยานโจทก์ก็ได้ นอกจากนี้ในคดีแรงงานกำหนดให้ศาลมีหน้าที่ต้องถามจำเลยว่าจะยื่นคำให้การหรือไม่ ถ้าจำเลยไม่ยอมให้การให้ศาลบันทึกไว้แล้วดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป [10]

- กรณีที่จำเลยยื่นคำให้การ

หากคำให้การนั้นมีฟ้องแย้งเข้ามาด้วย โจทก์จะต้องทำคำให้การแก้ฟ้องแย้งโดยยื่นต่อศาลภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ส่งคำให้การถึงโจทก์ [11] ในทางปฏิบัติ ศาลอาจจะสอบโจทก์ว่าจะให้การแก้ฟ้องแย้งในขณะนั้นหรือไม่ หากไม่อาจยื่นคำให้การแก้ฟ้องแย้งได้ในวันดังกล่าว ศาลอาจอนุญาตให้เลื่อนคดีออกไปและกำหนดให้โจทก์ยื่นคำให้การแก้ฟ้องแย้ง

---

[6] แหล่งเดิม. มาตรา 25.

[7] แหล่งเดิม. มาตรา 27.

[8] แหล่งเดิม. มาตรา 37 วรรคแรก , ข้อ ก. กำหนดศาลแรงงานฯ ฉบับลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2523 ข้อ 5.

[9] แหล่งเดิม. มาตรา 37 วรรคสอง.

[10] ข้อกำหนดศาลแรงงานฯ ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 18 กันยายน 2543 ข้อ 9.

[11] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 178 วรรคแรก.

- กรณีที่จำเลยไม่ยื่นคำให้การ

ผลของการไม่ยื่นคำให้การ จำเลยขาดนัดยื่นคำให้การและไม่มีสิทธินำพยานหลักฐานเข้าสืบ แต่จำเลยอาจจะสาบานตนให้การเป็นพยานเองตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง อย่างไรก็ตาม ในคดีแรงงานศาลมีหน้าที่ต้องถามจำเลยว่าจะยื่นคำให้การหรือไม่ ซึ่งส่วนมากหากจำเลยไม่ยื่นคำให้การเป็นหนังสือ ศาลจะจดคำให้การลงในรายงานกระบวนพิจารณาของศาล ในคดีแรงงานจึงไม่มีการขาดนัดยื่นคำให้การ

- วิธียื่นคำให้การ

ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับการยื่นคำฟ้อง กล่าวคือ ยื่นคำให้การที่ช่องรับฟ้องโดยยื่นพร้อมกับสำเนาก่อนหรือในวันนัดพิจารณาและสืบพยานก็ได้ สำหรับสำเนาคำให้การ ให้จัดทำเท่ากับจำนวนของคู่ความอีกฝ่ายหนึ่ง พร้อมกับรับรองสำเนาคำให้การด้วย และผู้ยื่นควรทำสำเนาอีก 1 ชุด ให้เจ้าหน้าที่ของศาลประทับตราลงรับเพื่อเป็นหลักฐานว่าได้ยื่นคำให้การแล้ว และเก็บเข้าสำนวน

2) วันนัดพิจารณา

ก. หน้าที่ฝ่ายโจทก์

โจทก์จะต้องมาศาลในวันนัดพิจารณา หากโจทก์ไม่มาศาลและไม่แจ้งเหตุขัดข้องให้ศาลทราบ ถือว่าโจทก์ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อไป ศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดีออกจากสารบบความ ไม่ว่าจำเลยจะมาศาลหรือไม่ [12] หากโจทก์ได้แจ้งให้ศาลทราบเหตุแล้ว และศาลเห็นว่า มีเหตุอันสมควร ศาลจะกำหนดวันนัดพิจารณาใหม่ [13]

อนึ่ง โจทก์อาจร้องขอให้พิจารณาคดีใหม่ภายใน 7 วัน [14] หรือฟ้องคดีใหม่ภายในอายุความก็ได้

---

[12] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 40 วรรคแรก.

[13] แหล่งเดิม. มาตรา 40 วรรคท้าย.

[14] แหล่งเดิม. มาตรา 41.

ข. หน้าที่ฝ่ายจำเลย

หากจำเลยทราบกำหนดนัดแล้วไม่มาศาลและไม่แจ้งเหตุขัดข้อง ศาลก็จะมีคำสั่งว่าจำเลยขาดนัดและพิจารณาชี้ขาดตัดสินไปฝ่ายเดียว[15]

ค. การไกล่เกลี่ย

ศาลแรงงานมีอำนาจไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกัน และมีอำนาจสั่งไกล่เกลี่ยเป็นการลับเฉพาะระหว่างคู่ความที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งหมายความว่าศาลอาจไกล่เกลี่ยโดยปราศจากทนายความของทั้งสองฝ่าย[16]

- กรณีตกลงกันได้

ศาลจะทำสัญญาประนีประนอมยอมความระหว่างคู่ความและพิพากษาตามยอม หรือโจทก์ขอถอนฟ้อง ซึ่งทำให้คดีสามารถจบลงได้ในชั้นนี้

- กรณีไม่สามารถตกลงกันได้

เมื่อศาลแรงงานได้พยายามไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกัน หรือประนีประนอมยอมความกันตามเจตนารมณ์ของกฎหมายแล้ว แต่คู่ความไม่อาจตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้ ศาลจะดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป โดยศาลจะกำหนดประเด็นข้อพิพาท และให้คู่ความฝ่ายใดนำพยานหลักฐานมาสืบก่อนหรือหลังก็ได้[17]

3) การแก้ไขคำฟ้อง

ในคดีแรงงานไม่ได้บัญญัติในเรื่องการแก้ไขคำฟ้องเอาไว้ จึงต้องนำบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้โดยอนุโลม โดยกำหนดให้ยื่นขอแก้ไขก่อนวันชี้สองสถาน[18] หรือก่อนวันสืบพยานไม่น้อยกว่า 7 วัน กรณีไม่มีการชี้สองสถาน เนื่องจากคดีแรงงานไม่มีวันชี้สองสถาน ดังนั้น หากต้องการยื่นขอแก้ไขคำฟ้องต้องยื่นก่อนวันสืบพยาน 7 วัน

---

[15] แหล่งเดิม. มาตรา 40 วรรคสอง.

[16] แหล่งเดิม. มาตรา 38.

[17] แหล่งเดิม. มาตรา 39. ข้อกำหนดศาลแรงงานฯ ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 8 กันยายน 2543 ข้อ 9.

[18] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 180.

4) การยื่นบัญชีระบุพยาน

การอ้างและการยื่นบัญชีระบุพยานให้ทำได้ภายในระยะเวลาที่ศาลกำหนด[19] ซึ่งศาลแรงงานได้กำหนดระยะเวลาในการยื่นบัญชีระบุพยาน [20] ให้คู่ความยื่นบัญชีระบุพยานภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ศาลมีคำสั่งให้สืบพยาน

ก. การยื่นบัญชีระบุพยานเพิ่มเติม[21]

คู่ความต้องยื่นคำแถลงขออนุญาตอ้างพยานหลักฐานต่อศาล ก่อนศาลมีคำพิพากษาโดยอ้างเหตุอันสมควรว่า

- ไม่สามารถทราบว่าต้องนำพยานหลักฐานเข้ามาสืบเพื่อประโยชน์ของตนหรือ
- ไม่ทราบว่าพยานหลักฐานบางอย่างได้มีอยู่ หรือ
- มีเหตุอันสมควรอื่น

ทั้งนี้คำแถลงต้องยื่นพร้อมบัญชีระบุพยานและสำเนาบัญชีระบุพยาน

อนึ่ง ในการยื่นบัญชีระบุพยานเพิ่มเติม คู่ความควรยื่นบัญชีระบุพยานเพิ่มเติมภายใน 15 วันนับแต่วันสืบพยาน[22]

ข. การเตรียมบัญชีระบุพยาน

บัญชีระบุพยานควรจะระบุพยานให้ครอบคลุมมากที่สุดเท่าที่จะสามารถระบุได้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำพยานเข้าสืบ สำหรับการยื่นบัญชีระบุพยานให้ใช้แบบของกระทรวงยุติธรรม การระบุพยานให้ใส่รายละเอียดต่างๆ เช่น หากเป็นพยานบุคคลให้ระบุชื่อ ที่อยู่ เพื่อความสะดวกในการออกหมายเรียกพยาน หากเป็นพยานเอกสารให้ใส่รายละเอียดของเอกสารเพื่อให้ศาลและคู่ความฝ่ายตรงข้ามได้เข้าใจพอสมควร และในช่องสุดท้ายให้ระบุคำว่า “หมาย” “คำสั่ง” หรือ “นำ” ไว้ด้วย โดยมีข้อสังเกตว่า หากพยานบุคคลหรือพยานเอกสารนั้นคู่ความสามารถจะนำมาศาลได้ด้วยตนเองแล้ว ให้ใช้คำว่า “นำ” หากเป็นพยานที่ไม่สามารถนำมาได้ด้วยตนเอง กรณีพยานบุคคลที่เป็นบุคคลภายนอก ให้ใช้คำว่า “หมาย” หรือเป็นพยานเอกสารที่อยู่ในความครอบครองของฝ่ายตรงข้ามหรือของผู้อื่น ให้ใช้คำว่า “คำสั่ง” ซึ่งหมายความว่า มีความประสงค์ที่จะให้ศาลออกหมายเรียกหรือคำสั่งเรียกพยานดังกล่าวเข้ามาในคดี

---

[19] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 44.

[20] ข้อกำหนดศาลแรงงานฯ (ฉบับที่ 3) ฉบับลงวันที่ 8 กันยายน 2543 ข้อ 10.

[21] แหล่งเดิม.

[22] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 88 วรรคสอง.

ในการอ้างพยานให้อ้างพยานบุคคลให้ครบถ้วนเสียก่อน แล้วจึงอ้างพยานเอกสารหรือพยานวัตถุต่อไป

ค. วิธียื่นบัญชีระบุพยาน

ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับการยื่นคำฟ้องและคำให้การ กล่าวคือ ยื่นบัญชีระบุพยานพร้อมกับสำเนาที่ช่องรับฟ้อง และเพื่อเป็นการป้องกันการหลงลืม ให้ยื่นพร้อมกับคำฟ้องในวันยื่นฟ้อง หรือยื่นในวันนัดพิจารณาและสืบพยานก็ได้ และสามารถยื่นบัญชีระบุพยานเพิ่มเติมได้ตลอดตราบที่ศาลยังไม่มีคำพิพากษา [23] ส่วนสำเนาบัญชีระบุพยาน [24] ให้รับรองสำเนาด้วย และจัดทำให้เท่ากับจำนวนจำเลยที่ถูกฟ้อง เช่น ถ้าจำเลยมี 2 คน ต้องส่งสำเนาให้ศาล 2 ชุด และผู้ยื่นควรทำสำเนาอีก 1 ชุด ให้เจ้าหน้าที่ของศาลประทับตราลงรับ เพื่อเป็นหลักฐานว่าได้ยื่นบัญชีระบุพยานแล้ว และเก็บเข้าสำนวน

5) การขอหมายเรียกพยาน ส่งหมายเรียก และการยื่นส่งเอกสาร

ในคดีแพ่ง [25] หากฝ่ายใดขอให้ศาลมีหมายเรียกหรือคำสั่งเรียก ฝ่ายที่ขอจะต้องไปขอรับหมายเรียกหรือคำสั่งเรียกจากศาลแล้วนำไปส่งด้วยตนเอง ในคดีแรงงาน [26] กำหนดให้การส่งคำคู่ความหรือเอกสารอื่นใดให้คู่ความ ทำโดยเจ้าพนักงานศาล แต่ไม่ได้กำหนดในเรื่องการนำส่งหมายเรียกหรือคำสั่งเรียกให้แก่บุคคล ในทางปฏิบัติหากคู่ความร้องขอให้ศาลมีคำสั่งให้เจ้าพนักงานศาลเป็นผู้ส่ง ศาลจะมีคำสั่งอนุญาตตามคำขอของคู่ความ

6) การสืบพยาน

ก. วิธีการซักถามพยาน

ในการซักถามพยาน [27] ศาลเป็นผู้ถามพยานเอง ตัวความหรือทนายความจะมีสิทธิถามพยานได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาล

---

[23] ข้อกำหนดศาลแรงงานฯ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 8 กันยายน 2543 ข้อ 10.

[24] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 88 วรรคแรก.

[25] แหล่งเดิม. มาตรา 70 วรรคแรก (1).

[26] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 25.

[27] แหล่งเดิม. มาตรา 45 วรรคสอง.

ข. การแถลงการณ์ปิดคดี [28]

เมื่อคดีเสร็จการพิจารณา คู่ความอาจแถลงต่อศาลเพื่อปิดคดีโดยยื่นเป็นคำแถลงหรือแถลงด้วยวาจาก็ได้ การแถลงการณ์ปิดคดีจะทำหรือไม่ทำก็ได้ กฎหมายไม่ได้บังคับ ส่วนมากมักทำกันในคดีที่มีข้อยุ่งยาก มีการสืบพยานหลายปาก การทำคำแถลงปิดคดีเป็นการย้ำให้ศาลทราบอีกครั้งทั้งข้อกฎหมายและข้อเท็จจริง ตลอดจนพยานหลักฐานที่ได้นำสืบไปแล้ว

7) การถอนฟ้อง

ให้นำประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งมาใช้โดยอนุโลม [29] กล่าวคือ การถอนฟ้องสามารถกระทำได้ตลอดตราบใดที่ศาลยังไม่มีคำพิพากษา

ก. กรณีที่จำเลยยังไม่ยื่นคำให้การ

สามารถยื่นคำบอกกล่าวเป็นหนังสือต่อศาล เพื่อขออนุญาตถอนฟ้อง ศาลจะอนุญาตให้ถอนฟ้องโดยไม่ต้องสอบถามจำเลยว่าจะคัดค้านหรือไม่

ข. กรณีจำเลยยื่นคำให้การแล้ว

สามารถยื่นคำขอโดยทำเป็นคำร้องเพื่อขออนุญาตถอนฟ้อง และศาลต้องสอบถามจำเลยว่าจะคัดค้านหรือไม่ และแม้จำเลยจะคัดค้านก็เป็นดุลพินิจของศาลว่าจะอนุญาตให้ถอนฟ้องหรือไม่

ค. ผลของการถอนฟ้อง

เมื่อศาลอนุญาตให้ถอนฟ้องแล้ว จะมีผลให้การดำเนินกระบวนพิจารณาที่ดำเนินมาตั้งแต่เริ่มต้นสิ้นสุดลงทันที ซึ่งหมายความว่า ไม่เคยมีการฟ้องเป็นคดีกันมาก่อน คู่ความจะกลับสู่สถานะเดิม แต่อาจนำคดีมาฟ้องใหม่ได้ภายในอายุความ [30]

---

[28] แหล่งเดิม. มาตรา 50 วรรคแรก.

[29] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 175.

[30] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 176 , พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 31.

8) การพิพากษาคดี

ก. การนัดฟังคำพิพากษา

โดยปกติ ศาลจะต้องมีคำพิพากษาภายใน 3 วัน [31] แต่ในทางปฏิบัติไม่อาจทำได้ เนื่องจากปริมาณคดีแรงงานมีมาก

ข. การทำคำพิพากษา

- **หากศาลเห็นว่าเป็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม** อาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงานได้โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างตามปกติ แต่หากศาลเห็นว่าลูกจ้างไม่อาจทำงานร่วมกับนายจ้างได้อีก ศาลจะสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหาย โดยคำนึงถึงความเดือดร้อน อายุ ระยะเวลา มูลเหตุแห่งการเลิกจ้าง และค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ [32]

- **ศาลมีอำนาจพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้** หมายความว่า บางกรณีโจทก์ไม่ได้ระบุคำขอบางอย่างไว้ในคำขอท้ายคำฟ้องว่าต้องการให้ศาลสั่งอย่างไร ศาลแรงงานย่อมมีอำนาจที่จะพิพากษาหรือมีคำสั่งให้แก่โจทก์นอกเหนือตากคำขอที่โจทก์ระบุไว้ท้ายคำฟ้องก็ได้ [33] ในทางปฏิบัตินั้นยังไม่ปรากฏว่าศาลจะสั่งเกินคำขอ

- **ศาลแรงงานมีอำนาจพิพากษาหรือคำสั่งให้มีผลผูกพันลูกจ้างอื่นได้** หมายความว่า เป็นกรณีที่ลูกจ้างอื่นๆ ไม่ได้ฟ้องเป็นคดีเข้ามาด้วย แต่ศาลแรงงานอาจเห็นว่าเพื่อไม่ให้ลูกจ้างอื่นๆ นำเรื่องเดียวกันมาฟ้องเป็นคดีอีก ศาลแรงงานก็มีอำนาจพิพากษาโดยให้มีผลผูกพันถึงลูกจ้างอื่นๆ ด้วย [34]

ในเรื่องที่จะให้คำพิพากษามีผลผูกพันลูกจ้างอื่นนั้น คงไม่สามารถนำมาใช้ได้ทุกคดี ด้วยสถานะของคำฟ้องและคำขอท้ายฟ้องไม่อาจทำได้ เช่น การฟ้องเรียกค่าจ้าง ค่าชดเชย แม้นเป็นการค้างจ่ายพร้อมกัน เลิกจ้างพร้อมกัน ศาลจะพิพากษาให้มีผลถึงลูกจ้างอื่นที่ไม่ได้ฟ้องคดีด้วยคงไม่ได้ เนื่องจากข้อเท็จจริงในเรื่องค่าจ้าง ค่าชดเชย เป็นเรื่องเฉพาะตัว ซึ่งโจทก์จะต้องนำสืบ ดังนั้น หากลูกจ้างคนใดไม่ได้ฟ้องคดีศาลจะพิพากษาให้มีผลถึงด้วยคงไม่ได้

---

[31] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 50.

[32] แหล่งเดิม. มาตรา 49.

[33] แหล่งเดิม. มาตรา 52.

[34] แหล่งเดิม. มาตรา 53.

แต่อย่างไรก็ตาม การพิจารณาคดีแรงงานนั้นเน้นถึงเรื่องการไกล่เกลี่ย [35] เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยสามารถไกล่เกลี่ยทันทีที่โจทก์จำเลยมาศาลในวันนัดพิจารณา และแม้ถึงวันนัดอ่านคำพิพากษาแล้วก็ตาม ก็สามารถไกล่เกลี่ยได้ [36]

คดีแรงงานนั้นเป็นคดีที่ "มีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป" [37] การไกล่เกลี่ยเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่ดีที่สุดเท่าที่ปฏิบัติกันอยู่ในทุกประเทศ เพราะหากการไกล่เกลี่ยได้ผลก็หมายถึงคู่พิพาทสามารถตกลงกันได้ ข้อตกลงที่เกิดขึ้นก็เป็นไปตามความสมัครใจของคู่กรณี [38]

ในกรณีที่โจทก์และจำเลยตกลงกันได้ ถ้าจำเลยยินยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของโจทก์ทันทีและโจทก์พอใจ คดีก็จะเสร็จไปโดยโจทก์ถอนฟ้อง แต่ถ้าโจทก์และจำเลยยังมีภาระหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกัน กรอบเวลาที่กำหนดไว้ไม่เสร็จสิ้นทันที ศาลก็จะทำสัญญาประนีประนอมยอมความให้ และจะพิพากษาให้คดีเสร็จเด็ดขาดไปตามสัญญาประนีประนอมยอมความนั้น [39] แต่หากในกรณีที่คู่ความไม่อาจจะตกลงหรือไม่อาจประนีประนอมยอมความกันได้ ในกรณีเช่นนี้ ศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาต่อไป [40]

3.1.2 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดของศาลแรงงาน

การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ยได้นำมาใช้เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยเป็นทางเลือกทางหนึ่ง นอกจากการพิจารณาตามปกติของศาล เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของศาล และเพื่อให้การดำเนินคดีเสร็จสิ้นไปด้วยความรวดเร็วเป็นประโยชน์ต่อคู่ความและประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ การไกล่เกลี่ยสามารถช่วยให้คดีระงับลงไปได้โดยไม่จำเป็นต้องนำข้อพิพาทเข้าสู่การสืบพยาน ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของคู่พิพาท ทำให้คู่พิพาททั้งสองฝ่ายพอใจกับผลของการไกล่เกลี่ย ไม่ต้องมีขั้นตอนที่ยุ่งยากในการยุติข้อพิพาทนั้น รวมทั้งสามารถรักษาสัมพันธภาพระหว่างคู่พิพาทได้อีกด้วย ที่สำคัญคือ

---

[35] แหล่งเดิม. มาตรา 38.

[36] แหล่งเดิม. มาตรา 43.

[37] เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก เล่มเดิม. หน้า 73.

[38] แหล่งเดิม. หน้า 73.

[39] เกษมสันต์ วิลาวรรณ ข เล่มเดิม. หน้า 73.

[40] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงาน ฯ มาตรา 38 วรรคสอง.

สามารถช่วยลดปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาล และช่วยลดภาระการบริหารจัดการคดีของศาลด้วย โดยยึดหลักสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลให้ศาลแรงงานมีเวลาในการพิจารณาดำเนินการกับคดีความต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายประเภทหนึ่งที่มีลักษณะเป็นสังคมนิติบัญญัติ (Social Legislation) กล่าวคือ มีลักษณะผสมระหว่างกฎหมายเอกชนและกฎหมายมหาชนรวมอยู่ด้วยกัน ในส่วนที่เป็นกฎหมายเอกชน กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นกฎหมายเอกชนด้วยนั้นก็เป็นการเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างมีเสรีภาพในการแสดงเจตนาทำนิติกรรมสัญญาต่อกันได้ตราบเท่าที่ไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่วางไว้ หรือในบางเรื่องที่กฎหมายไม่กำหนดไว้ นายจ้างและลูกจ้างก็สามารถเจรจาต่อรองให้มีขึ้นได้เช่นกัน [41] จึงมีทฤษฎีในทางกฎหมายแรงงานว่า กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นิติกรรมที่ทำขึ้นโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติเช่นว่านั้น ย่อมตกเป็นโมฆะ ใช้บังคับมิได้ [42]

ในส่วนที่เป็นกฎหมายมหาชน เป็นกฎหมายที่รัฐเข้าไปกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่รัฐต้องการ ถ้าฝ่าฝืนก็จะต้องถูกลงโทษทางอาญาอันมีลักษณะของกฎหมายมหาชน [43] ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดจากการไม่สมดุลกันในการจ้างงานหลังจากมีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในคริสต์ศตวรรษที่ 19 นายจ้างอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบสามารถกำหนดค่าแรงงานได้ตามใจชอบและมีการเลิกจ้างตามอำเภอใจ ลูกจ้างไม่อยู่ในฐานะที่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้าง ถ้าปล่อยให้เหตุการณ์เป็นเช่นนี้ต่อไป ก็จะเกิดความไม่เป็นธรรมในสังคม เสรีภาพในการทำสัญญาตามหลักกฎหมายแพ่งใช้ไม่ได้แล้ว เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม รัฐจึงจำต้องเข้าแทรกแซงโดยมีการกำหนดมาตรฐานขึ้น เพื่อคุ้มครองผู้ที่อ่อนแอกว่าซึ่งส่วนใหญ่ก็หมายถึงฝ่ายลูกจ้าง มาตรฐานอันนี้จะเป็นการกำหนดเอาไว้เป็นขั้นต่ำและจะเน้นเฉพาะเรื่องใหญ่ๆ ที่จำเป็นต่อตัวนายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจหรือสุขภาพอนามัย การที่รัฐเข้ามากำหนดมาตรฐานขั้นต่ำขึ้นนั้น เพื่อให้มีการบังคับใช้มาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าวได้อย่างมีผล จึงได้กำหนดเป็นความผิดสำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตาม โดยมีการกำหนดโทษเอาไว้ ไม่ว่าจะเป็นการลงโทษทางแพ่ง (Civil sanctions) หรือมีสภาพบังคับทางอาญา (Criminal Sanctions)

---

[41] พรเพชร วิชิตชลชัย. (2523). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** หน้า 5.

[42] คำพิพากษาฎีกาที่ 283/2516 (ประชุมใหญ่).

[43] พรเพชร วิชิตชลชัย. เล่มเดิม. หน้าเดิม.

ดังนั้น ถ้ามีการกระทำผิดกฎหมายแรงงานขึ้นมาก็อาจจะเป็นความผิดที่เกี่ยวเนื่องทั้งทางกฎหมายเอกชน (กฎหมายส่วนแพ่ง) และทางกฎหมายมหาชน (กฎหมายส่วนอาญา) ไปพร้อมกันได้ แต่สำหรับการพิจารณาพิพากษาคดีเกี่ยวกับแรงงานที่เกิดขึ้นนี้ ก็มีเอกลักษณ์ที่มีความแตกต่างไปจากคดีแพ่งหรือคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะคดีเกี่ยวกับแรงงานนั้นจุดหมายในที่สุดของคดี ก็คือ “ความสงบด้านแรงงานสัมพันธ์” กล่าวคือ ให้มีการประนีประนอมกัน และยุติคดีโดยนายจ้างและลูกจ้างกลับเข้าทำงานด้วยกันได้ด้วยความสัมพันธ์อันดี ไม่ใช่จะเอาว่าใครผิดใครถูกเป็นหลัก จึงคงแยกพิจารณาได้ว่าคดีที่เกิดขึ้น จากการกระทำผิดหรือละเมิดกฎหมายแรงงานได้เป็น 2 ส่วน คือ

1. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนแพ่ง หมายถึง คดีที่เกิดมีการโต้แย้งเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลใดตามกฎหมายแรงงาน หรือกรณีบุคคลใดจะต้องใช้สิทธิทางศาลตามที่กฎหมายแรงงาน ได้ให้อำนาจไว้

2. คดีเกี่ยวกับแรงงานส่วนอาญา หมายถึง คดีที่เกิดจากการกระทำละเมิดหรือไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่กฎหมายแรงงานกำหนดว่าเป็นความผิด และกำหนดโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดไว้ด้วย

(1) ลักษณะเฉพาะของศาลแรงงาน

ข้อพิพาททางด้านแรงงานนั้นไม่อาจจะแยกตัวออกจากข้อพิพาททางแพ่งตามกฎหมายธรรมดาได้ชัดเจนนัก ดังนั้น แต่เดิมจึงมีการนำข้อพิพาททางแรงงานมาอยู่ภายใต้อำนาจพิจารณาของศาลธรรมดาทั่วไป (Ordinary Court) แต่จากความมีลักษณะเฉพาะของข้อพิพาททางด้านแรงงาน รัฐจึงกำหนดให้มีการพิจารณาโดยวิธีพิจารณาแบบพิเศษ (Special procedure) ที่จะทำให้เป็นผลดีแก่คดีแรงงานมากกว่าใช้การพิจารณาโดยวิธีพิจารณาแบบทั่วไป (Ordinary procedure) โดยในด้านความรวดเร็วและความเสมอภาค [44] ดังนั้น จึงจัดให้มีศาลพิเศษขึ้นเพื่อพิจารณาคดีแรงงานโดยเฉพาะ นั่นก็คือศาลแรงงาน

ศาลแรงงานจึงมีความแตกต่างไปจากศาลยุติธรรมอื่นๆ โดยเป็นสถาบันที่จัดตั้งขึ้นเพื่อระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยจะอยู่นั้น การไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานนั้นย่อมมีหลักอยู่ว่าให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมกันด้วยความสมัครใจของคู่ความเอง ไม่ใช่โดยการบีบบังคับจากศาล ศาลจะเป็น

---

[44] ILO. (1940). **Labour Courts in Latin America.** p. 79.

เพียงผู้ชี้ช่องทางหรือลู่ทางให้ตกลงกัน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายจะได้มีสัมพันธ์กันต่อไป แต่ถ้าคู่กรณีไม่อาจตกลงกันได้ ศาลก็จะเป็นผู้พิจารณาชี้ขาดตัดสินไปตามตัวบทกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมของทั้งสองฝ่ายและประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ

การที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานโดยที่คู่กรณียอมรับนับถือเป็นยุติว่าถูกต้องและเป็นธรรมนั้น ก็จำต้องมีองค์กรที่พิเศษโดยเฉพาะที่จะกระทำการดังกล่าวให้สมกับความมุ่งหมายทางด้านแรงงาน องค์กรดังกล่าวก็คือ “ศาลแรงงาน” (Labour Court) อันเป็นองค์กรอิสระที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาวินิจฉัยคดีแรงงาน แม้จะมีชื่อเรียกกันไปต่างๆ ในแต่ละประเทศก็ตาม [45] แต่ก็มีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงานและเป็นองค์กรพิเศษที่มีอิสระในการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานทั้งปวง

(2) เขตอำนาจของศาลแรงงาน

ศาลแรงงานซึ่งมีหน้าที่ในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น จะมีเขตอำนาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ศาลแรงงานจะมีอำนาจพิจารณาคดีแรงงานที่ไม่สามารถที่จะทำการเจรจาตกลงกันได้แล้ว และไม่ว่าจะเป็นข้อพิพาทส่วนบุคคลหรือเป็นข้อพิพาทร่วมก็ตาม ข้อพิพาทแรงงานนั้นต้องเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (Right Disputes) [46] และนอกจากนั้น ในระบบการแรงงานสันพันธ์ตามระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration system) ศาลแรงงานยังมีอำนาจในการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่มีการร้องขอด้วย รวมทั้งมีอำนาจตีความหรือแปลความหมายข้อปัญหากฎหมายแรงงาน ที่เกิดขึ้นโดยมีการร้องขอต่อศาล [47]

อำนาจในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานอาจแบ่งเป็น 2 ประเภท [48] คือ

1. อำนาจในการพิจารณาคดี ซึ่งเป็นของศาลแรงงานโดยเฉพาะ
2. อำนาจในการพิจารณาคดี ซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณาได้

---

[45] ธีระพงศ์ จิระภาค. (2525). **การยุติข้อพิพาทแรงงานโดยศาลแรงงาน.** หน้า 24.

[46] Alan Gladstone. **Industrial Courts in English Speaking Developing Countries.** p. 16.

[47] ILO. Op.cit. pp. 84 - 85.

[48] ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. **ศาลแรงงาน.** หน้า 570 – 571.

1. อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งเป็นของศาลแรงงานโดยเฉพาะ ได้แก่

(1) ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงาน คือ ข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานโดยตรง หรือการฟ้องให้ศาลพิพากษาว่ามีหรือไม่มีการจ้างแรงงาน หรือรับรองสิทธิอันเกิดจากสัญญานั้น รวมตลอดถึงข้อพิพาทเกี่ยวกับการเจรจาเพื่อตกลงจ้างแรงงานและข้อพิพาทภายหลังการจ้างแรงงานสิ้นสุดแล้ว เช่น การฟ้องให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง การเรียกค่าเสียหายฐานผิดสัญญาจ้างแรงงาน การห้ามแข่งขัดหรือการเรียกเงินสะสมหรือบำนาญ เป็นต้น

(2) ข้อพิพาทจากการละเมิดเมื่อเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน เช่น การเรียกค่าเสียหายจากการที่ลูกจ้างทำให้เครื่องยนต์ชำรุด หรือการที่ลูกจ้างขโมยอุปกรณ์ในการผลิต หรือการเรียกร้องของลูกจ้าง เป็นค่าทดแทนการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน

(3) ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกันเกี่ยวกับการทำงานหรือจากการละเมิดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น การเรียกร้องค่าเสียหายจากการละเมิดของผู้ร่วมงาน

(4) ข้อพิพาทเกี่ยวกับสัญญาการร่วมเจรจาต่อรอง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างและข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานหรือระหว่างนายจ้างหรือสหภาพแรงงานกับบุคคลที่สามเกี่ยวกับการละเมิด เมื่อเป็นข้อพิพาทอันเกิดจากการนัดหยุดงานหรือการปิดงานงดจ้าง หรือในปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการรวมเป็นสมาคม

2. อำนาจในการพิจารณาคดีซึ่งศาลแรงงานอาจดำเนินการพิจารณา ได้แก่

(1) เมื่อเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคดีแรงงาน บุคคลผู้มีส่วนได้เสียอาจร้องสอดหรือร้องคัดค้านให้ศาลแรงงานพิจารณาคดีร่วมได้

(2) ข้อพิพาทระหว่างนิติบุคคลตามกฎหมายเอกชนกับผู้แทนโดยชอบธรรมของนิติบุคคลนั้น เช่น ระหว่างบริษัทกับกรรมการผู้จัดการ ซึ่งคู่กรณีอาจขอให้ศาลแรงงานวินิจฉัยได้

แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายแรงงานก็มีโทษทางอาญาบังคับแก่ผู้ที่ฝ่าฝืนอันเป็นมาตรการบังคับลงโทษแก่ผู้กระทำผิด เนื่องจากกฎหมายแรงงานเกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยมุ่งโดยตรงที่จะรักษาความสงบสุขในวงอุตสาหกรรม แต่หากนายจ้างหรือลูกจ้างฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ การบังคับลงโทษทางอาญานั้น โดยทั่วไปจะไม่อยู่ในอำนาจของศาลแรงงานที่จะวินิจฉัยยังคงเป็นอำนาจหน้าที่ของศาลยุติธรรมธรรมดาตามปกติ ทั้งนี้เนื่องจากมีความเห็นว่า ศาลแรงงานจัดตั้งขึ้นโดยจุดมุ่งหมายเพื่อยุติข้อพิพาทแรงงาน ปกป้องความสงบสุขในวงงานอุตสาหกรรม ดังนั้น การพิจารณาวินิจฉัยในการลงโทษแก่ผู้ฝ่าฝืนก็คงเป็นไป

ตามปกติอันเป็นอำนาจของศาลยุติธรรมซึ่งเป็นองค์กรที่ใช้อำนาจตุลาการ เพื่อให้สังคมมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย[49]

แต่ตามระบบการแรงงานสัมพันธ์ในระบบอนุญาโตตุลาการบังคับ (Compulsory arbitration system) ซึ่งมีใช้เริ่มแรกที่ประเทศออสเตรเลีย ศาลแรงงานจะได้รับการพัฒนาควบคู่มากับหลักสภาพบังคับทางอาญา (Criminal sanctions) ของกฎหมายแรงงานด้วย เมื่อมีปัญหาการผิดขั้นตอนของการแรงงานสัมพันธ์ การละเมิดคำวินิจฉัยชี้ขาดหรือคำสั่งของเจ้าพนักงานสามารถฟ้องลงโทษเป็นคดีอาญาได้ เช่น สำหรับระบบการแรงงานสัมพันธ์อื่นๆ จะถือว่าการแรงงานสัมพันธ์เป็นคดีแพ่ง แต่ก็ไม่ถือว่า เป็นคดีแพ่งล้วนๆ เพราะจะมีส่วนของคดีปกครองผสมอยู่ด้วย ซึ่งคดีประเภทนี้เมื่อขึ้นศาล ศาลจะทำหน้าที่เป็นศาลปกครองและคำพิพากษาของศาลก็ยึดหลัก “Equity” กล่าวคือ ศาลอาจพิพากษาหรือมีคำสั่งได้กว้างขวางมากตามดุลพินิจของศาล และมีอำนาจสั่งลงโทษทางแพ่ง(Civil penalties) แม้ว่าสภาพบังคับทางอาญาจะเป็นเรื่องของศาลแรงงานที่จะบังคับใช้ก็จริง แต่การบังคับใช้อาจมีขอบเขตจำกัด เนื่องจากมีความเห็นคัดค้านว่าสภาพบังคับทางอาญาไม่น่าจะนำมาใช้ในการแรงงานสัมพันธ์ จึงทำให้การกำหนดโทษในทางอาญาของกฎหมายแรงงานอยู่ในลำดับต่ำ[50] ส่วนใหญ่จะเป็นโทษปรับ

(3) หลักทั่วไปของวิธีพิจารณาคดีแรงงาน

ข้อพิพาททางด้านแรงงานนั้น ไม่อาจจะแยกตัวออกจากข้อพิพาททางแพ่งตามกฎหมายธรรมดาได้ชัดเจนนัก[51]

ความคิดที่จะให้ศาลแรงงานเข้ามาเป็นองค์กรทำหน้าที่ที่ระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากกระบวนการร่วมเจรจาต่อรองนี้พัฒนาขึ้นในหลายประเทศ ประสบความสำเร็จบ้าง ไม่ประสบความสำเร็จบ้าง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและลักษณะของศาลแรงงานตลอดจนความเชื่อถือและศรัทธาของประชาชน ปกติศาลแรงงานจะมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากศาลยุติธรรมโดยทั่วไป เพราะจัดตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาคดีเกี่ยวกับแรงงานโดยเฉพาะ ซึ่งคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษ

---

[49] สุรินทร์ ถั่วทอง. **การแรงงานสัมพันธ์ในต่างประเทศและปัญหาแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย.** หน้า 339 – 340.

[50] ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18.

[51] ธีระพงศ์ จิระภาค. เล่มเดิม. หน้า 17.

แตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป โดยเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้าง

ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ดังนั้น ศาลแรงงานจึงต้องประกอบด้วยผู้พิพากษาอาชีพที่ได้คัดเลือกจากผู้มีประสบการณ์ความสันทัดเชี่ยวชาญในด้านแรงงานกับผู้พิพากษาสมทบจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนั้นวิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงานยังจะต้องเป็นไปเพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์และแนวความคิด (Concepts) ของกฎหมายแรงงานอีกด้วย กล่าวคือ จะต้องเป็นกระบวนพิจารณาที่สะดวกรวดเร็วและให้ความเป็นธรรม โดยมีจุดประสงค์หรือเป้าหมายอยู่ที่การประนีประนอมมากกว่าการชี้ขาด เพื่อให้คู่ความซึ่งได้แก่ นายจ้างลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก[52]

ประเทศส่วนใหญ่ได้นำเอาหลักการวิธีพิจารณาคดีแพ่งมาใช้โดยอนุโลมกับการดำเนินกระบวนพิจารณาของคดีแรงงานด้วยเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักการพิจารณาคดีแรงงาน หลักทั่วไปของวิธีพิจารณาคดีแรงงานอาจแบ่งได้เป็น 4 ประการดังนี้ [53]

1) กระบวนพิจารณาที่ง่ายหรือสะดวก (Simplification of the Procedure)

กระบวนพิจารณาต่างๆ ที่เป็นแบบพิธี ควรทำให้ง่ายลงให้มาก การแถลงการณ์ด้วยวาจา (Oral Statements) ต่อหน้าศาล ควรมีก่อนหรือใช้แทนการให้การเป็นหนังสือได้ ความผิดพลาดในแบบพิธีอาจได้รับการแก้ไขโดยไม่จำเป็นต้องทำเป็นคำร้องหรืออุทธรณ์อย่างเป็นแบบพิธี และควรทำในระยะเวลาสั้นๆ จึงกล่าวได้ว่าแนวความคิดนี้มีความประสงค์ที่จะหลีกเลี่ยงการเล่นสำนวนทางกฎหมาย (legal quibbles) และเพื่อเป็นหลักประกันว่าคดีจะได้ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว (be disposed of expeditiously)

2) กระบวนพิจารณาที่สั้น (Shortening of the Procedure)

ในกรณีมีข้อกำหนดทางกฎหมาย (legal provisions) เกี่ยวกับการกำหนดเวลาในแต่ละขั้นตอนควรสั้นลงมากมาย กำหนดระยะเวลาต่างๆ ของกระบวนพิจารณาควรกำหนดให้เร็วขึ้น เช่น ในการรับฟังพยานหลักฐานตามที่กำหนด พยานหลักฐานและข้อโต้แย้งควรต้อง

---

[52] พรเพชร วิชิตชลชัย. เล่มเดิม. หน้า 186.

[53] ILO. Op.cit. pp. 88 – 90. และหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

ถูกสรุปในระหว่างการนั่งพิจารณาของศาลโดยเร็วที่สุด เป็นต้น มาตรการทั้งหลายที่เป็นไปได้ควรนำมาใช้ในการเร่งรัดการพิจารณาคดี

3) กระบวนพิจารณาที่ไม่คิดมูลค่า (Gratuitous Procedure)

โดยทั่วไปและตามปรัชญาพื้นฐานของศาลแรงงานจะไม่คิดค่าฤชาธรรมเนียมหรือคิดน้อยที่สุด (Nil or minimal) แต่ในบางศาลมีคำพิพากษาให้ใช้ค่าฤชาธรรมเนียม (Costs) ในคดีที่เป็นการรบกวนหรือน่ารำคาญ (vexations cases) แต่เป็นเรื่องเฉพาะกรณี มิใช่เรื่องที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นปกติทั่วไป[54]

4) อำนาจในการใช้ดุลพินิจของผู้พิพากษาศาลแรงงาน (Discretionary Powers of the Labour Judge)

ผู้พิพากษาศาลแรงงานมีหน้าที่ในการทำคำวินิจฉัยและดำเนินกระบวนพิจารณาคดีโดยมีอำนาจใช้ดุลพินิจได้อย่างกว้างขวางกว่าผู้พิพากษาในศาลธรรมดา แม้คู่ความฝ่ายที่เริ่มคดีและได้เตรียมพร้อมพยานหลักฐานที่จะแสดงหลักฐานดังกล่าวนั้น เพื่อพิสูจน์สิทธิของตนและเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่จะได้มาซึ่งข้อเรียกร้องของตนที่มีต่ออีกฝ่าย ในบางครั้งข้อพิพาทที่คู่ความนำมาฟ้องก็ไม่ใช่จะเป็นความจริงเสมอไป เพราะอาจเป็นสิ่งที่คู่ความนั้นกำหนดขึ้นตามความต้องการของตนแต่ฝ่ายเดียว และมีอยู่บ่อยครั้งคดีแรงงานมักจะกระทบต่อผลประโยชน์ของสาธารณะอันไม่สามารถที่จะขึ้นอยู่กับความพอใจของคู่ความได้ คู่ความจึงไม่สามารถควบคุมแนวทางของกระบวนพิจารณาอีกต่อไป จึงเป็นหน้าที่ของศาลที่จะควบคุมกระบวนพิจารณาโดยความร่วมมือของคู่ความ เพื่อที่จะให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องและสมบูรณ์อันเป็นพื้นฐานที่จะปรับเข้ากับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ผู้พิพากษาจึงมีอำนาจที่จะใช้มาตรการทั้งหลายที่จำเป็น ด้วยเหตุนี้กฎหมายมักมีข้อกำหนดว่า ศาลอาจรวมคดีหลายสำนวนที่แยกฟ้องเข้าด้วยกันได้ ถ้าหากว่ามีมูลคดีเกี่ยวเนื่องกัน ถ้าการพิจารณาพิพากษาคดีต้องการข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ศาลอาจเรียกพยานหลักฐานมาสืบเพิ่มเติมได้ ศาลอาจชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องผูกมัดกฎที่เป็นแบบพิธี (The formal rules) ของกระบวนพิจารณาคดีธรรมดา กระบวนพิจารณาในศาลแรงงานถือหลักความยุติธรรม (principles of equity) มากกว่ากฎที่เป็นแบบพิธี

---

[54] Alan Glandtone, (Edited). (1976). p. 26. วิชัย เอื้ออังคณากุล. (2528, สิงหาคม). “การฟ้องคดีแรงงานง่ายเกินไปจริงหรือ.” **วารสารศาลแรงงาน, 6.** หน้า 15 – 19.

ดังนั้น แบบพิธีของวิธีพิจารณาคดีแรงงานจึงควรลดน้อยลงให้มากที่สุด แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเป็นวิธีพิจารณาที่ขาดระเบียบหรือไร้กฎเกณฑ์ควรคำนึงถึงเกียรติยศและมารยาทอันดีงามในการดำเนินกระบวนพิจารณาในศาล ดังนั้น จึงควรมีวิธีการทางเทคนิคให้น้อยที่สุดที่สอดคล้องกับมารยาทอันดีงามและประสิทธิภาพของวิธีพิจารณาคดีด้วย[55]

เหตุผลที่การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงาน จะต้องเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็วเสมอภาค และเป็นธรรมนั้น ก็เป็นการสอดคล้องกับหลักการแรงงานสัมพันธ์ที่มีเจตนารมณ์เพื่อเสริมสร้างให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยมุ่งให้แต่ละฝ่ายต่างเคารพสิทธิและหน้าที่ซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการประกอบธุรกิจและรวมถึงวิธีการที่จะระงับปัญหาและข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็วและด้วยความเห็นชอบพร้อมกันทั้งสองฝ่าย อันจะทำให้เกิดความสงบและสันติสุขในวงงานอุตสาหกรรม ข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกอบอาชีพในกิจการธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ต้องการความรวดเร็วและคล่องตัวสูง ความล่าช้าในการพิจารณาพิพากษาคดีอาจทำให้คู่กรณีได้รับความเดือดร้อนหรือเสียหายได้ [56] และการพิจารณาคดีแรงงานต้องคำนึงถึงสภาพการทำงาน ภาวะค่าครองชีพ ความเดือนร้อนของลูกจ้าง ระดับของค่าจ้างหรือสิทธิและประโยชน์อื่นใดของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประเภทเดียวกัน รวมทั้งฐานะแห่งกิจการของนายจ้าง ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมโดยทั่วไป เพื่อกำหนดให้ความเป็นธรรมแก่คู่ความ[57]

(4) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานโดยการชี้ขาดของศาลแรงงาน

การระงับข้อพิพาทแรงงานวิธีนี้ เป็นการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยวิธีการสมัครใจของคู่กรณี คู่กรณีจะนำข้อพิพาทแรงงานยื่นฟ้องร้องต่อศาลแรงงานกลาง เพื่อให้ศาลแรงงานเป็นผู้วินิจฉัย คดีที่ศาลแรงงานกลางมีอำนาจพิจารณาพิพากษา ได้แก่ คดีตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 คือ

1. คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2. คดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

---

[55] Op.cit. p. 24.

[56] วิชัย เอื้ออังคณากุล. **การฟ้องคดีแรงงานง่ายเกินไปจริงหรือไม่.** หน้า 7.

[57] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, มาตรา 48.

3. กรณีที่จะต้องใช้สิทธิทางศาลตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

4. คดีอุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหรือของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ หรือรัฐมนตรีตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

5. คดีอันเกิดแต่มูลละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างสืบเนื่องมาจากข้อพิพาทแรงงานหรือเกี่ยวกับการทำงานตามสัญญาจ้างแรงงาน

6. ข้อพิพาทแรงงานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ขอให้ศาลแรงงานชี้ขาดตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์

1) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีลูกจ้างใช้สิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ได้บัญญัติว่า ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่ หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตายให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้

การที่ลูกจ้างใช้สิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานนี้ ศาลแรงงานมีอำนาจรับฟ้องคดีไว้พิจารณาพิพากษาตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดี พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (2) เพราะเป็นคดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่เดิมลูกจ้างที่มีสิทธิเรียกเงินตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 จะนำคดีไปฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานจึงทำหน้าที่เป็นผู้ชี้ขาดและระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแต่เพียงองค์กรเดียวเรื่อยมา จนกระทั่งพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ แต่ก็มิได้มีผลลบล้างอำนาจการพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานฯ มาตรา 8 (2) แต่อย่างใด ดังนั้น ปัจจุบันศาลแรงงานจึงยังคงเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่ชี้ขาดและระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งรวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ด้วย

การที่ลูกจ้างยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานแล้วจึงหมดสิทธิ์ที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ในเรื่องเดียวกัน หากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานอีก ในขณะที่ยื่นฟ้องนายจ้างต่อพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องเดียวกันแล้ว พนักงานตรวจแรงงานย่อมไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องของลูกจ้าง แม้ต่อมาลูกจ้างจะถอนฟ้องคดีไปจากศาลก็ไม่ทำให้พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องของลูกจ้างอยู่เดิมกลับมีอำนาจขึ้นมาได้ พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่อาจรับคำร้องในกรณีมิได้[58]

กรณีลูกจ้างใช้สิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงาน เพื่อให้ศาลพิจารณาพิพากษาให้นายจ้างจ่ายเงินตามพระราชบัญญัตินี้ ในทางปฏิบัติศาลแรงงานจะดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อจะให้ นายจ้างและนายจ้างมีการตกลงหรือประนีประนอมเพราะคดีแรงงานนั้นเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษ อันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป[59] การไกล่เกลี่ยเป็นวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานที่ดีที่สุดเท่าที่ปฏิบัติกันอยู่ในทุกประเทศ เพราะหากการไกล่เกลี่ยได้ผล ก็หมายถึงคู่พิพาทสามารถตกลงกันได้ข้อตกลงที่เกิดขึ้นก็เป็นไปตามความสมัครใจของคู่กรณี ทำให้คดีหรือข้อพิพาทแรงงานระงับไปโดยไม่มีฝ่ายใดได้ชื่อว่าเป็นฝ่ายแพ้คดี[60]

2) การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทกรณีลูกจ้างใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

ตามพระราชบัญญัตินี้ มาตรา 123 ให้สิทธิลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อมีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ โดยไม่ต้องนำคดีมาฟ้องศาลเพียงทางเดียวจึงเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างอีกทางหนึ่ง

เมื่อพิจารณามาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้วเห็นว่า มีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิทางใดทางหนึ่งแต่เพียงทางเดียว กล่าวคือจะใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานหรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ แต่จะใช้สิทธิพร้อมกันทีเดียวทั้งสองทางไม่ได้ [61] หากลูกจ้างเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามแนวทาง

---

[58] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5874/2544.

[59] เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2546). **การดำเนินคดีในศาลแรงงาน.** หน้า 73.

[60] แหล่งเดิม. หน้า 73.

[61] คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 570/2545 , 637/2547.

ปกติ ก็เท่ากับสละสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอยู่ในตัว ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 2 กรณี ดังนี้

กรณีที่ 1 การที่ลูกจ้างยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานแล้วจึงหมดสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ในเรื่องเดียวกัน หากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานอีก ในขณะที่ยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในเรื่องเดียวกันไว้แล้ว พนักงานตรวจแรงงานย่อมไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องของลูกจ้าง แม้ต่อมาลูกจ้างจะถอนฟ้องคดีไปจากศาล ก็ไม่ทำให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องของลูกจ้างอยู่เดิม กลับมีอำนาจขึ้นมาได้ พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่อาจรับคำร้องในกรณีนี้ได้

กรณีที่ 2 หากลูกจ้างใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 123 แล้ว ภายหลังไปยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในเรื่องเดียวกัน ก็เท่ากับเป็นการลัดขั้นตอนการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพราะถ้าลูกจ้างมายื่นคำร้องทุกข์ พนักงานตรวจแรงงานก็ต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งว่าลูกจ้างมีสิทธิ หรือไม่มีสิทธิตามคำร้อง ซึ่งหากคู่กรณีไม่พอใจคำสั่ง ก็สามารถนำคดีไปสู่ศาลเพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่ง ดังนั้น การใช้สิทธิเรียกร้องในทางแพ่งลูกจ้างจึงควรยึดถือและผูกพันตามกระบวนการภายใต้คำพิพากษาของศาลเท่านั้น เนื่องจากเป็นกรณีที่อยู่ในขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมแล้ว ย่อมถือว่าลูกจ้างได้รับการเยียวยาแล้วเช่นกัน การมาใช้สิทธิร้องทุกข์ตามมาตรา 123 เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิที่ควรได้รับอีก จึงไม่อาจกระทำได้โดยเหตุที่จะเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องที่ซ้ำซ้อนแล้ว ยังเป็นการใช้อำนาจในทางบริหารซ้ำซ้อนกับการใช้อำนาจของฝ่ายตุลาการอีกด้วย ซึ่งอาจเป็นเหตุให้การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานขัดหรือแย้งกับคำพิพากษาของศาลแรงงานจนเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามได้ อีกทั้ง ผลแห่งการออกคำสั่งยังก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่ไม่พอใจคำสั่ง ใช้สิทธิอุทธรณ์โดยนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง โดยมูลเหตุที่นายจ้าง ลูกจ้างฯ ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อศาลนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นประเด็นเดียวกันกับคดีที่ลูกจ้างได้ฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน ซึ่งในขณะนั้นไม่ว่าคดีจะอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลหรือเสร็จสิ้นแล้วก็ตาม ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินกระบวนพิจารณาซ้ำซึ่งเป็นการต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 144 ที่บัญญัติว่า “เมื่อศาลใดมีคำพิพากษาหรือคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นข้อใดแห่งคดีแล้ว ห้ามมิให้ดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลนั้นอันเกี่ยวกับคดีหรือประเด็นที่ได้วินิจฉัยชี้ขาดแล้วนั้น ……..…”

แม้การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารและการพิจารณาของศาลแรงงานจะเป็นคนละกระบวนการกัน และกรณีจะเป็นการดำเนินกระบวนพิจารณาซ้ำหรือไม่ จะเป็นอำนาจของศาลในการวินิจฉัยชี้ขาดโดยพิจารณาข้อเท็จจริงแห่งมูลคดีก็ตาม

ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงควรสอบถามให้ชัดเจนเมื่อลูกจ้างมายื่นคำร้อง แต่ถ้าหากพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องจากลูกจ้างแล้ว แม้ภายหลังได้ทราบว่าลูกจ้างได้นำเรื่องเดียวกันไปฟ้องยังศาลแรงงานอีก ก็ให้พนักงานตรวจแรงงานชี้แจงให้ลูกจ้างทราบถึงขั้นตอนการดำเนินการและปัญหาในทางปฏิบัติกรณีการใช้สิทธิเรียกร้อง 2 ทาง โดยไม่ต้องคำนึงว่าลูกจ้างใช้สิทธิฟ้องคดีก่อนหรือหลังจากที่ได้รับคำร้องนั้น และไม่ต้องมีคำสั่งตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

เมื่อลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างได้ยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการสอบข้อเท็จจริง และมีคำสั่งภายใน 60 วัน นับแต่วันรับคำร้องยกเว้นกรณีมีความจำเป็นไม่อาจมีคำสั่งภายใน 60 วันได้ พนักงานตรวจแรงงานจะขอขยายระยะเวลาต่ออธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมายได้อีกไม่เกิน 30 วัน [62] รวมทั้งสิ้นแล้วพนักงานตรวจแรงงานมีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 30 วัน [63] เมื่อพนักงานตรวจแรงงานสอบข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานตรวจแรงงานก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างนั้นภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งนั้น และในทางตรงกันข้าม หากปรากฏว่า ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงิน พนักงานตรวจแรงงานก็จะหนังสือแจ้งคำสั่งไปยังลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมและนายจ้างทราบ [64] ในกรณีที่นายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ส่งตามมาตรา 124 กรณีเช่นนี้นายจ้างก็จะมีความผิดทางอาญา [65]

---

[62] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 124.

[63] เกษมสันต์ วิลาวรรณ ก เล่มเดิม. หน้า 167.

[64] เกษมสันต์ วิลาวรรณ ค (2539). **การเลิกจ้างและการลาออก** (พิมพ์ครั้งที่ 3). หน้า 167.

[65] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 151 วรรคสอง.

นอกจากนี้แล้ว นายจ้างยังมีความผิดทางอาญาในเรื่องมูลเหตุให้พนักงานออกคำสั่ง ซึ่งต้องรับโทษทางอาญาตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกด้วย แต่อย่างไรก็ดี ในกรณีเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากต่อมานายจ้างนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง กรณีจึงถือได้ว่า นายจ้างได้ใช้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนดและไม่อาจถือว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น นายจ้างจึงไม่มีความผิดตามมาตรา 151 วรรคสอง แต่อย่างไรก็ตาม แม้กรณีเช่นว่านี้ นายจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา 151 วรรคสอง แต่ถือว่า นายจ้างยังคงมีความผิดในเรื่องซึ่งเป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจออกคำสั่งตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เหตุที่เป็นเช่นนี้ ก็เนื่องจากความผิดทางอาญาได้เกิดขึ้นแล้ว เมื่อกรณีที่นายจ้างได้ฝ่าฝืนหรือไม่จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง การที่ลูกจ้างได้มายื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ดี พนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างก็ดี ล้วนแล้วเป็นขั้นตอนภายหลังจากที่ความผิดทางอาญาที่เกิดขึ้นกับนายจ้างแล้วทั้งสิ้น [66]

ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลแรงงาน เพื่อให้ศาลเพิกถอนคำสั่ง พนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งในคดีที่นายจ้างนำคดีมาสู่ศาลฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนั้น หากนายจ้างเป็นฝ่ายนำคดีมาสู่ศาล จะต้องนำเงินตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานมาวางต่อศาลจึงจะฟ้องคดีได้ [67] เมื่อมีคดีมาสู่ศาลขอเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน คู่ความฝ่ายหนึ่งได้แก่ นายจ้างที่เป็นโจทก์ และอีกฝ่ายหนึ่ง ได้แก่ พนักงานตรวจแรงงาน เป็นผู้ออกคำสั่งเป็นจำเลย พนักงานตรวจแรงงานจะแต่งตั้งพนักงานอัยการเป็นผู้แก้ต่างคดีแทนตนตามพระราชบัญญัติข้าราชการอัยการ ในคดีเช่นว่านี้ ศาลแรงงานจะดำเนินการไกล่เกลี่ยตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 เพื่อที่จะให้มีการตกลงหรือประนีประนอมอันเป็นเจตนารมณ์ของศาลแรงงานที่พิจารณาความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อให้คู่กรณีจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป อีกทั้งการไกล่เกลี่ยเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่ดีที่สุดอีกด้วย คดีแรงงานนั้นมิใช่เป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา แม้ว่าการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะมีโทษทางอาญาด้วยก็ตาม ซึ่งในส่วนของคดีอาญานั้นเมื่อมีการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างผลคดีอาญาจะเป็นอย่างไรก็คงเป็นเรื่องของการเปรียบเทียบของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ ซึ่งหากผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบ กรณีจึงต้องด้วยประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (4)

---

[66] แหล่งเดิม. มาตรา 125 วรรคหนึ่ง.

[67] แหล่งเดิม. มาตรา 125 วรรคสาม.

มีผลทำให้คดีอาญาระงับไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 (3) แต่หากเป็นกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพหรือไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ ก็ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนต่อไป

แม้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาอยู่ด้วย โดยได้กำหนดบทลงโทษผู้กระทำความผิดไว้ก็ตาม แต่กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานดำเนินคดีอาญากับนายจ้าง ก็หาใช่เป็นการดำเนินคดีเพื่อหาผู้กระทำความผิดมาลงโทษดังเช่นนายจ้างเป็นอาชญากรเหมือนกับการลงโทษผู้กระทำความผิดตามกฎหมายอาญาไม่ เป็นแต่เพียงเพื่อปรามมิให้นายจ้างปฏิบัติฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่การดำเนินคดีอาญานายจ้างของพนักงานตรวจแรงงานต้องพิจารณาองค์ประกอบความผิดและเจตนาของนายจ้างด้วย ส่วนนายจ้างจะมีความผิดหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของศาลในคดีอาญา

สำหรับในทางแพ่ง กรณีนายจ้างฟ้องศาลแรงงานเพื่อให้ศาลพิพากษาเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นจำเลยนั้น เป็นเรื่องการดำเนินคดีแรงงานซึ่งเป็นเรื่องทางแพ่ง ดังนั้น เมื่อศาลแรงงานใช้วิธีการไกล่เกลี่ย [68] ก็ยากที่จะทำการไกล่เกลี่ยได้ ทั้งนี้เพราะพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นคู่ความในคดีจะต้องยืนยันตามคำสั่งเดิมไม่สามารถแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้คดีต้องดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลต่อไป แต่อย่างไรก็ตาม หากการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานดำเนินกระบวนพิจารณาโดยมิได้มีการเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน โดยนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ โดยนายจ้างยินยอมจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่มีการประนีประนอมยอมความและลูกจ้างแถลงว่า ไม่ติดใจบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก และศาลได้มีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาดไป ปัญหาว่าในส่วนการดำเนินคดีอาญานายจ้างระงับไปหรือไม่ ซึ่งจะได้วิเคราะห์ในบทต่อไป

กรณีนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานต่อศาลแรงงานอันสืบเนื่องมาจากมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่าพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง แต่ขณะเดียวกันมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่าให้ผู้ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานนำคดีไปสู่ศาล เพื่อขอให้พิจารณาเพิกถอนคำสั่ง

---

[68] พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522, มาตรา 38.

ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง จึงเห็นได้ว่า ระยะเวลาที่เหมือนกันระหว่างระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งกับระยะเวลาในการนำคดีไปสู่ศาลเพื่อเพิกถอนคำสั่งนั้น จึงเป็นที่มาของเหตุผลของร่าง [69] ของคณะอนุกรรมการดำเนินการจัดทำข้อเสนอการแยกคดีพาณิชย์ออกจากคดีแพ่ง (คณะที่ 8) ให้ยกเลิกความในมาตรา 151 วรรคสอง และให้ใช้ข้อความว่า "ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ส่งตามมาตรา 124 และไม่ได้นำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา 125 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ซึ่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังกล่าว มีหลักการแก้ไขโทษทางอาญากับการขอเพิกถอนคำสั่งให้สอดคล้องกัน และมีเหตุผลว่า โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 151 วรรคสอง กำหนดให้ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ส่งตามมาตรา 124 ต้องรับโทษทางอาญาโดยไม่ได้กำหนดยกเว้นแก่ผู้ที่ไม่พอใจคำสั่ง และนำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา 125 ทำให้ทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไปก่อน เพื่อไม่ให้ต้องได้รับโทษทางอาญาและหากจะนำคดีไปสู่ศาลจะต้องวางเงินจำนวนเดียวกันนั้นต่อศาล จึงจะฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้ หากไม่จ่ายเงินแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไปก่อน แม้ภายหลังศาลจะได้เพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานไม่สามารถลบล้างความผิดทางอาญาได้ ทั้งที่คำสั่งดังกล่าวถูกเพิกถอนไปแล้ว ทำให้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินหรือนำคดีไปสู่ศาลภายใน 15 วัน ตามมาตรา 124 วรรคสาม ทั้งที่มาตรา 125 ให้นำคดีสู่ศาลได้ภายใน 30 วัน ทำให้เงื่อนเวลาที่ให้เป็นโทษทางอาญากับการขอเพิกถอนคำสั่งมีความเหลื่อมล้ำกัน ซึ่งได้วิเคราะห์ในบทต่อไป

3.1.3 การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ในการพิจารณาดำเนินคดีอาญาทั่วไปกับผู้กระทำความผิดนั้น กฎหมายที่วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญา ได้แก่ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งเป็นกฎหมายวิธีสบัญญัติโดยการใช้ระบบการกล่าวหาและให้มีการแยกหน้าที่ระหว่างการสอบสวนโดยเจ้าพนักงานตำรวจ การฟ้องคดีโดยพนักงานอัยการ และการพิจารณาพิพากษาคดีโดยศาล สำหรับการดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาด้วยนั้น ก็ต้องถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเช่นเดียวกัน หลักในการพิจารณาดำเนินคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในปัจจุบันใช้ระบบกล่าวหา โดยมีหลักการค้นหาความจริงในเนื้อหา หลักการฟังความจากทุกฝ่าย หลักความมีอิสระ

---

[69] มาตรา 151 วรรคสอง ยกเลิกโดยมาตรา 3 แห่งร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ..) พ.ศ. …

ในการชั่งน้ำหนักพยานหลักฐานของพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานสอบสวน พนักงานอัยการและศาล และหลักการยกประโยชน์แห่งข้อสงสัยให้ผู้กระทำความผิด ซึ่งจะต้องเป็นกรณีสงสัยในข้อเท็จจริง ไม่ใช่ข้อกฎหมาย การดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดนั้นถือได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของบุคคล และเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน การจะกล่าวหาว่าผู้ใดกระทำความผิดตามกฎหมายนั้น ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้วางหลักให้มีการสืบสวนสอบสวนและรวบรวมพยานหลักฐานให้ครบถ้วนและเพียงพอที่สามารถรับฟังได้ว่ามีการกระทำความผิดเกิดขึ้นและผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิด นอกจากนี้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ออกระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ข้อ 7 ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ คือ เมื่อได้ข้อเท็จจริงซึ่งเป็นองค์ประกอบของความผิด ให้พนักงานเจ้าหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้ เมื่อทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกล่าวหา และเพื่อที่จะรู้ตัวหรือยืนยันหรือชี้ชัดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดของผู้กระทำความผิด [70] ดังนั้น การดำเนินคดีตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องดำเนินการเพื่อรวบรวมข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐาน โดยวิธีการสืบสวนสอบสวน และกระทำการอื่นๆ ให้ได้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในขอบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยต้องปฏิบัติตามระเบียบ วิธีการ และข้อสั่งการที่ได้กำหนดไว้

(1) ระเบียบและแนวปฏิบัติในการดำเนินคดีอาญา

คดีอาญาโดยทั่วไปนั้น เริ่มต้นด้วยมีการกล่าวหาว่าได้มีการกระทำความผิดอาญาเกิดขึ้นโดยผู้กล่าวหา ถ้าเป็นบุคคลที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิด เรียกว่า “ผู้เสียหาย” ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (4) ซึ่งบัญญัติว่า “ผู้เสียหาย” หมายถึง บุคคลผู้ได้รับความเสียหายเนื่องจากการกระทำความผิดฐานใดฐานหนึ่ง รวมทั้งบุคคลอื่นที่มีอำนาจในการจัดการแทนได้ ดั่งบัญญัติไว้ในมาตรา 4 , 5 และ 6 ได้กล่าวหาโดยการร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่า ได้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งกระทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหาย และมีเจตนาจะให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษ และหากผู้เสียหายไม่ได้ร้องทุกข์ต่อเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย ผู้เสียหายก็มีสิทธิจะนำคดีอาญาไปฟ้องร้องต่อศาลได้โดยตรง เป็นสิทธิของผู้เสียหายที่จะเลือกดำเนินการในทางใดทางหนึ่ง

---

[70] ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547.

นอกจากนี้บุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ผู้เสียหายก็กล่าวโทษได้ และการกล่าวโทษนี้อาจจะไม่ได้ประสงค์ให้ผู้กระทำความผิดได้รับโทษก็ได้ สำหรับการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น เริ่มต้นได้ 2 วิธี [71] คือ

1) ลูกจ้างมาร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือจะร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรง

2) พนักงานตรวจแรงงานไปตรวจแรงงาน แล้วพบการกระทำความผิด หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

การดำเนินคดีตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การดำเนินคดีโดยการเปรียบเทียบ รวมทั้งการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษผู้กระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานต่อพนักงานสอบสวน [72]

พนักงานเจ้าหน้าที่ตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานฯ หมายถึง พนักงานตรวจแรงงานและนิติกร ดังนั้นพนักงานตรวจแรงงานและนิติกรจึงมีหน้าที่ในการดำเนินคดี ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยการเปรียบเทียบปรับหรือโดยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนในนามของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้ทำการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนแล้ว เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในการสืบสวนสอบสวน และรวบรวมพยานหลักฐาน ทำความเห็น เห็นควรสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องเสนอต่อพนักงานอัยการพิจารณาสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องต่อไป และเนื่องจากความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ใช่ความผิดต่อส่วนตัวแต่เป็นความผิดต่อรัฐ ดังนั้นแม้ไม่มีผู้ใดมาร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ เมื่อความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานปรากฏต่อพนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนชอบที่จะกระทำการสอบสวนได้ ตามนัยคำพิพากษาฎีกาที่ 1832/2535

- **การรวบรวมข้อเท็จจริง**

การรวบรวมข้อเท็จจริงในการเริ่มต้นการดำเนินคดีอาญานั้น พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง และเป็นองค์ประกอบความผิด การได้มาซึ่งข้อเท็จจริงนั้น มีวิธีการดำเนินการ 2 ลักษณะ คือ

---

[71] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 40.

[72] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) “พนักงานสอบสวน” หมายถึงเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน.

1) การตรวจแรงงาน พนักงานตรวจแรงงานจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการตรวจสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 [73] นอกจากนี้ พนักงานตรวจแรงงานยังมีอำนาจตามมาตรา 139 (1) (2) ซึ่งบัญญัติว่า

" ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุ หรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถาม หรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา ..."

2) การสอบสวนข้อเท็จจริงเพื่อวินิจฉัยคำร้องทุกข์ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้อง และการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2542

การตรวจแรงงานและการสอบสวนข้อเท็จจริงเป็นขั้นตอนก่อนการดำเนินคดีอาญาพนักงานตรวจแรงงาน นอกจากจะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวแล้ว ยังต้องถือปฏิบัติ ตามนโยบาย แนวปฏิบัติ ข้อสั่งการต่างๆ ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เพราะพนักงานตรวจแรงงานเป็นผู้มีอำนาจในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย เป็นการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารในทางปกครอง และเป็นการใช้อำนาจตามมาตรการทางปกครอง เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการใช้อำนาจตามมาตรการทางอาญาโดยวิธีการดำเนินคดีอาญาต่อไป

---

[73] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 40.

ขั้นตอนสำคัญในการดำเนินคดีอาญา จึงเป็นการพิจารณาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ได้มาจากการตรวจแรงงาน หรือได้มาจากการสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำร้องทุกข์ว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานตลอดจนพฤติการณ์ต่างๆ นั้น เป็นความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หรือไม่อย่างไร ดังนั้น ก่อนการดำเนินคดีอาญาพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องรวบรวมข้อเท็จจริงและตรวจสอบข้อเท็จจริงที่ได้มานั้นว่า มีพยานหลักฐานใดบ้างที่จะใช้อ้างอิงในการดำเนินคดีอาญาได้ และพยานหลักฐานนั้นจะต้องมีความชัดเจน การรวบรวมพยานหลักฐานจะต้องให้ได้ข้อเท็จจริงอันเป็นองค์ประกอบแห่งความผิดและสามารถพิสูจน์ได้ว่า ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้กระทำความผิดหรือไม่ ในการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อดำเนินคดีนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้รู้ตัวผู้กระทำความผิด รู้รายละเอียดของการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (10) ที่บัญญัติว่า “การสืบสวน หมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน ซึ่งพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อจะทราบรายละเอียด แห่งความผิด” และตามมาตรา 2 (11) ที่บัญญัติว่า “การสอบสวน หมายความถึง การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อจะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ”

การสืบสวน คือ การแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานที่กระทำ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทราบรายละเอียดแห่งความผิด และกระทำโดยเจ้าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ [74]

การสอบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการอื่นๆ ตามกฎหมายที่กระทำเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง พิสูจน์ความผิด เอาตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษ และกระทำโดยพนักงานสอบสวน [75]

---

[74] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 16 “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนให้รวมถึงพัสดี เจ้าพนักงานกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจคนเข้าเมืองและเจ้าพนักงานอื่นๆ ในเมื่อทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมการปราบปราม ผู้กระทำความผิดกฎหมายซึ่งตนมีหน้าที่จับกุมหรือปราบปราม.

[75] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) “พนักงานสอบสวน” หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน.

ข้อเท็จจริง หมายถึง รายละเอียดของเรื่องราวที่ได้มา หรือข้ออ้างตามคำร้องทุกข์หรือคำร้องเรียน รวมถึงข้อโต้เถียงของอีกฝ่ายหนึ่ง ข้อเท็จจริงที่สมบูรณ์จะต้องสามารถตอบคำถามได้ว่าเรื่องที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องอะไร เกิดขึ้นที่ไหน เกิดขึ้นเมื่อใด เกิดขึ้นอย่างไร มีใครบ้างที่เกี่ยวข้อง มูลเหตุของเรื่องเป็นเรื่องเช่นไร หรือทำไมเรื่องจึงเกิดขึ้น โดยข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องราวที่ได้มานั้นพนักงานตรวจแรงงานจะต้องใช้ดุลพินิจในการพิจารณาข้อเท็จจริงดังนี้ [76]
ข้อเท็จจริงที่ได้มานั้นต้องพิสูจน์ได้ตามที่เป็นจริงเสมอ ไม่ว่าจะพิสูจน์เมื่อใด

(1) ข้อเท็จจริงนั้นต้องไม่ขัดต่อความจริง กล่าวคือ ไม่ขัดต่อเหตุผล

(2) ข้อเท็จจริงนั้นต้องชัดเจน

(3) มีพยานหลักฐานและเหตุผลประกอบที่เพียงพอ

(4) ข้อเท็จจริงนั้นสามารถอธิบายให้เข้าใจได้

วิธีการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในการกระทำและพิสูจน์ความผิดนั้น พนักงานตรวจแรงงานสามารถใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

(1) ใช้อำนาจตามมาตรา 139 (1) คือ การเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง แต่ไม่รวมถึงการใช้อำนาจค้น เพราะพนักงานตรวจแรงงานจะทำการค้นโดยไม่มีหมายไม่ได้ การเข้าไปตรวจแรงงานพนักงานตรวจแรงงานจะต้องแสดงบัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานต่อนายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้อง โดยนายจ้างหรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งวิธีการตรวจแรงงานสามารถดำเนินการได้ ดังนี้

ก. ตรวจดูให้เห็นสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง แล้วทำบันทึกการดำเนินการว่า ได้เห็นสภาพการทำงานของลูกจ้างเป็นอย่างไร สภาพการจ้างเป็นอย่างไร

ข. ให้จัดทำแผนผังแสดงที่ตั้งสถานประกอบกิจการ แผนผังแสดงขั้นตอนการทำงานในกระบวนการผลิต

ค. สอบถามข้อเท็จจริงและบันทึกถ้อยคำนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือได้รู้เห็นสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง และพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด

---

[76] สุพิศ ศรีบุศยดี. (2543). **คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** หน้า 43.

ง. ถ่ายภาพ

จ. ถ่ายสำเนาเอกสารเกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าถ่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง

ฉ. เก็บตัวอย่างวัสดุ หรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

ช. กระทำการอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในการที่จะปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่อไป

(2) ใช้อำนาจตามมาตรา 139 (2) กล่าวคือ มีหนังสือสอบถาม หรือเรียกให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง การมีหนังสือเรียกให้มาพบ หรือให้ส่งเอกสารหรือสิ่งของ เนื่องจากการไปตรวจแรงงานแล้ว ไม่ได้ข้อเท็จจริงหรือได้ข้อเท็จจริงไม่เพียงพอ หรือไม่สามารถรวบรวมพยานหลักฐานได้ หรือพนักงานตรวจแรงงานไม่ได้ไปตรวจแรงงานตามมาตรา 139 (1) แต่ต้องการเรียกบุคคลดังกล่าวให้มาพบ หรือ ให้ส่งสิ่งของหรือเอกสาร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติตามนโยบาย หรือข้อสั่งการ การมีหนังสือเรียกดังกล่าว พนักงานตรวจแรงงานต้องระบุข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องให้ผู้รับหนังสือได้เข้าใจว่า ผู้รับหนังสือเรียกของพนักงานตรวจแรงงานเกี่ยวข้องกับเรื่องราวอย่างไร กำหนดระยะเวลาการตอบหนังสือสอบถาม หรือการให้มาพบ หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสาร ต้องมีกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสม และพอสมควรที่ผู้รับหนังสือมีเวลาที่จะปฏิบัติตามหนังสือเรียกได้

ในการรวบรวมข้อเท็จจริงที่เป็นพยานหลักฐาน พนักงานตรวจแรงงานจะต้องเรียกเอกสารที่เกี่ยวข้องมารวบรวมไว้ในสำนวน เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือ สำเนาบัตรอื่นๆ ที่ทางราชการออกให้ สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสืออนุญาตให้จัดตั้งหรือให้ดำเนินการ เช่น ใบอนุญาตจัดตั้งสถานพยาบาล ใบอนุญาตตั้งโรงงาน ใบอนุญาตให้เป็นผู้ดำเนินการสถานประกอบกิจการฯลฯ ซึ่งเอกสารดังกล่าวพนักงานตรวจแรงงานสามารถไปขอตรวจสอบเอกสารต่างๆ ในการยื่นขออนุญาตโดยสอบถามจากนายทะเบียนตามกฎหมายนั้นๆ สำหรับเอกสารที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดทำขึ้น เช่น หลักฐานการจ่ายค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง และเอกสารที่เกี่ยวข้องในคดี เช่น หลักฐานการเสียภาษีเงินได้นิติบุคคล หัก ณ ที่จ่าย หลักฐานการส่งเงินประกันสังคม สัญญารับเหมาก่อสร้าง ฯลฯ เอกสารที่นำมายื่นต่อพนักงานตรวจแรงงานให้จัดทำเป็นภาษาไทย หากเป็นภาษาต่างประเทศต้องมีผู้แปล และรับรองคำแปล

- **การบันทึกถ้อยคำ**

ในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นการเข้าไปตรวจสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง หรือการมีหนังสือเรียกให้นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งเอกสาร พนักงานตรวจแรงงานจะต้องจัดทำบันทึกถ้อยคำนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้เกี่ยวข้องหรือบุคคลอื่น บันทึกถ้อยคำดังกล่าวสามารถใช้เป็นพยานหลักฐานเอกสารอ้างอิงประกอบการพิจารณาดำเนินการในขั้นตอนต่อไป ได้การบันทึกถ้อยคำพนักงานตรวจแรงงานจะต้องทำบันทึกถ้อยคำตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบ ผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ข้อ 5 (1) – (5) ซึ่งระบุว่า “เพื่อประโยชน์ในการดำเนินคดีและการรวบรวมพยานหลักฐาน ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติ ดังนี้

(1) บันทึกวัน เวลา สถานที่เกิดเหตุ ชื่อตัว ชื่อสกุล และที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิด หากผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคล ให้ระบุชื่อผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลในขณะกระทำความผิด และในขณะที่บันทึกข้อเท็จจริง

(2) บันทึกรายละเอียดแห่งการกระทำทั้งหลายที่อ้างว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิด ทั้งบุคคลและสิ่งของที่เกี่ยวข้องและตรวจพบ หรือพบเห็นพยานหลักฐาน และให้บันทึกไว้ด้วยว่า ผู้กระทำความผิดยอมรับหรือไม่ว่าได้กระทำความผิด

(3) สอบถามบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำและบันทึกรายละเอียดไว้

(4) บันทึกจะต้องระบุสถานที่ วัน เดือน ปี ที่ทำบันทึก ชื่อและตำแหน่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ทำบันทึกและให้พนักงานผู้ทำบันทึกลงลายมือชื่อของตนในบันทึกนี้

(5) บันทึกจะต้องระบุสถานที่ วัน เดือน ปี ที่ทำ ชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ผู้ทำและให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ผู้ทำบันทึกลงลายมือชื่อของตนในบันทึกนั้น ...”

นอกจากนี้ การบันทึกถ้อยคำจะต้องปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 9 มาตรา 11 มาตรา 12 และมาตรา 13 ซึ่งบัญญัติไว้ดังนี้

มาตรา 9 บันทึกต้องระบุสถานที่ วัน เดือน ปีที่ทำ นามและตำแหน่งของเจ้าพนักงานผู้ทำ

เมื่อเจ้าพนักงานทำบันทึกโดยรับคำสั่งจากศาลหรือโดยคำสั่งหรือคำขอของเจ้าพนักงานอื่น ให้เจ้าพนักงานนั้นกล่าวไว้ด้วยว่า ได้รับคำสั่งหรือคำขอเช่นนั้น และแสดงด้วยว่า ได้ทำไปอย่างใด

ให้เจ้าพนักงานผู้ทำบันทึกลงลายมือชื่อของตนในบันทึกนั้น

มาตรา 11 บันทึกหรือถ้อยคำสำนวนนั้น ให้เจ้าพนักงานหรือศาลอ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง ถ้ามีข้อความแก้ไข ทักท้วง หรือเพิ่มเติม ให้แก้ให้ถูกต้องหรือมิฉะนั้นก็ให้บันทึกไว้และให้ผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อรับรองว่าถูกต้องแล้ว

ถ้าบุคคลที่ต้องลงลายมือชื่อในบันทึกหรือถ้อยคำสำนวนไม่สามารถหรือไม่ยอมลง ให้บันทึกหรือรายงานเหตุนั้นไว้

มาตรา 12 เอกสารซึ่งศาลหรือเจ้าพนักงานเป็นผู้ทำคำร้องทุกข์ คำกล่าวโทษ คำให้การจำเลยหรือคำร้อง ซึ่งยื่นต่อเจ้าพนักงานหรือศาล จักต้องเขียนด้วยน้ำหมึกหรือพิมพ์ดีดหรือพิมพ์ ถ้ามีผิดที่ใดห้ามมิให้ลบออก ให้เพียงแต่ขีดฆ่าคำผิดนั้นแล้วเขียนใหม่ ผู้พิพากษา เจ้าพนักงานหรือบุคคลผู้แก้ไขเช่นนั้น ต้องลงนามย่อรับรองไว้ที่ข้างกระดาษ

ถ้อยคำตกเติมในเอกสารดั่งบรรยายในมาตรานี้ ต้องลงนามย่อของผู้พิพากษา เจ้าพนักงานหรือบุคคลผู้ซึ่งตกเติมนั้นกำกับไว้

มาตรา 13 การสอบสวน ไต่สวนมูลฟ้องหรือพิจารณาให้ใช้ภาษาไทย แต่ถ้ามีการจำเป็นต้องแปลภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย ก็ให้ใช้ล่ามแปล

เมื่อมีล่ามแปลคำให้การ คำพยานหรืออื่นๆ ล่ามต้องแปลให้ถูกต้อง ล่ามต้องสาบานหรือปฏิญาณตนว่า จะทำหน้าที่โดยสุจริตใจ จะไม่เพิ่มเติมหรือตัดทอนสิ่งที่แปลให้ล่ามลงลายมือชื่อในคำแปลนั้น

- **พยานหลักฐาน**

การรวบรวมข้อเท็จจริงจากคำกล่าวอ้างหรือจากคำโต้แย้ง โต้เถียงจากลูกจ้างนายจ้าง หรือจากการตรวจแรงงานจากสถานที่จริงนั้น อาจมีทั้งความจริงและความเท็จปนกันอยู่ พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องหาข้อยุติให้ได้ความว่า ข้อเท็จจริงที่รวบรวมมาได้นั้นเป็นจริง และสิ่งสำคัญที่สุด ก็คือ จะต้องพิสูจน์ความผิดของจำเลยให้ได้ว่าเป็นผู้กระทำความผิด และการจะพิสูจน์ว่าจำเลยกระทำความผิดหรือบริสุทธิ์นั้นก็ขึ้นอยู่กับพยานหลักฐาน และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 226 บัญญัติว่า “พยานวัตถุ พยานเอกสาร หรือพยานบุคคล ซึ่งน่าจะพิสูจน์ได้ว่า จำเลยมีความผิดหรือบริสุทธิ์ ให้อ้างเป็นพยานหลักฐานได้ แต่ต้องเป็นพยานหลักฐานที่มิได้เกิดจาก

การจูงใจ มีคำมั่นสัญญา ขู่เข็ญ หลอกลวง หรือโดยมิชอบด้วยประการอื่น และให้สืบตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่นอันว่าด้วยการสืบพยาน" พยานหลักฐาน หมายถึง สิ่งใดๆ ไม่ว่าจะเป็นบุคคล เอกสาร วัตถุ สถานที่ หรือความเห็นของผู้เชี่ยวชาญสามารถใช้เป็นพยานหลักฐานในการวินิจฉัย ถ้าเป็นปัญหาข้อกฎหมายไม่ต้องใช้พยานหลักฐานในการวินิจฉัย แต่การวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย จะต้องได้ข้อเท็จจริงที่ยุติก่อน กรณีต้องวินิจฉัยปัญหาข้อเท็จจริงจะต้องใช้พยานหลักฐานในการวินิจฉัยชี้ขาดว่า ข้อเท็จจริงนั้นฟังเป็นยุติอย่างไรด้วยเหตุผลใด เว้นแต่บางกรณีไม่ต้องใช้พยานหลักฐานพิสูจน์ เช่น ข้อเท็จจริงซึ่งรู้กันอยู่ทั่วไป ข้อเท็จจริงที่ไม่อาจโต้แย้งได้ และข้อเท็จจริงที่คู่กรณีได้รับกันแล้ว

1) ลักษณะพยานหลักฐานในคดี

(1) พยานบุคคล [77] หมายถึง บุคคลที่มาให้การด้วยวาจาต่อศาล หรือต่อพนักงานอัยการ หรือต่อพนักงานสอบสวน ในขั้นตอนของพนักงานตรวจแรงงาน หมายถึง บุคคลที่มาให้การด้วยวาจาต่อพนักงานตรวจแรงงาน และพนักงานตรวจแรงงานได้จดบันทึกถ้อยคำไว้ เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและรู้เห็นเหตุการณ์ หรือสามารถอธิบายความได้ ซึ่งอาจจะเป็นประจักษ์พยาน พยานบอกเล่า พยานผู้เชี่ยวชาญ [78] หรือผู้ชำนาญการพิเศษก็ได้ [79] ประจักษ์พยานหรือพยานบอกเล่าที่รู้เห็นเหตุการณ์อย่างเดียวกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเป็นพยานคู่ต้องให้การเหมือนกันไม่ขัดแย้งกัน ในกรณีของพนักงานตรวจแรงงานถือเป็นพยานบุคคล หากพนักงานตรวจแรงงาน ได้รู้เห็นเหตุการณ์โดยตรง ถือว่าเป็นประจักษ์พยาน แต่หากฟังบุคคลอื่นเล่าเหตุการณ์ให้ฟังถือว่าเป็นพยานบอกเล่า ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงจำเป็นต้องใช้อำนาจหน้าที่ให้ความรู้เหตุการณ์ด้วยตนเอง เช่น การออกไปตรวจสอบสถานที่และทำการสอบข้อเท็จจริงจากประจักษ์พยานโดยตรง น้ำหนักของพยาน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อคดี คำให้การที่บุคคลใดมาให้การต่อพนักงานตรวจแรงงาน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นประจักษ์พยาน หรือพยานบอกเล่า เมื่อพนักงานตรวจแรงงานไปให้ถ้อยคำต่อพนักงานสอบสวนหรือศาล หรือว่าพนักงานตรวจแรงงานเป็นพยานบอกเล่า แต่คำให้การของพนักงานตรวจแรงงานว่าได้สอบสวนบุคคลใด และบุคคลนั้นได้ให้การอย่างไร

---

[77] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. แหล่งเดิม. หน้า 52.

[78] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 98.

[79] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 243 วรรคแรก.

ในส่วนนี้ ถือว่าพนักงานตรวจแรงงานเป็นประจักษ์พยานที่สามารถนำไปประกอบพยานหลักฐานอื่นในการพิจารณาตามคำพิพากษาฎีกาที่ 623/2538 [80]

(2) พยานเอกสาร ตามประมวลกฎหมายอาญา มารตรา 1 (7) “เอกสาร” หมายความว่า กระดาษหรือวัตถุอื่นใดซึ่งได้ทำให้ปรากฏความหมายด้วยตัวอักษร ตัวเลข ผัง หรือแบบแผนอย่างอื่น จะโดยวิธีพิมพ์ ถ่ายภาพ หรือวิธีอื่นอันเป็นหลักฐานแห่งความหมายนั้น ดังนั้น พยานเอกสาร จึงมีความหมายถึง บรรดากระดาษ หนังสือ หรือวัสดุใดที่เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีพิมพ์

(3) พยานวัตถุ หมายถึง สิ่งของหรือวัตถุนั้น โดยคู่ความหรือคู่กรณีนำมาศาล หรือขอให้ศาลไปตรวจสิ่งของหรือวัตถุนั้น ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 241 ซึ่งบัญญัติว่า “สิ่งใดใช้เป็นพยานวัตถุต้องนำมาศาล ในกรณีที่นำมาไม่ได้ ให้ศาลไปตรวจจดรายงาน ยังที่ที่พยานวัตถุนั้นอยู่ตามเวลาและวิธี ซึ่งศาลเห็นสมควรตามลักษณะแห่งพยานวัตถุ”

พยานวัตถุในคดีแรงงาน เช่น วัสดุ อุปกรณ์ คุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ที่พนักงานตรวจแรงงานเก็บมาจากสถานประกอบการเพื่อประกอบวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน หรือวัสดุอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของคดี ทั้งนี้รวมถึงรูปภาพต่างๆ ที่พนักงานตรวจแรงงานได้ถ่ายไว้ หรือได้ภาพเกี่ยวกับประเด็นแห่งคดีมาจากกรณีอื่นด้วย

---

[80] คำพิพากษาฎีกาที่ 623/2538 คำให้การรับสารภาพในชั้นจับกุมและชั้นสอบสวนเป็นเพียงพยานบอกเล่าใช้เป็นพยานหลักฐานเพียงนำไปประกอบพยานหลักฐานอื่นของโจทก์ คำเบิกความของพนักงานสอบสวนพยานโจทก์ที่ว่าเป็นผู้สอบสวนจำเลยและจำเลยให้การรับสารภาพในชั้นสอบสวน เป็นคำเบิกความของประจักษ์พยานในข้อที่ว่า มีการสอบสวนคนใดและจำเลยให้การในชั้นสอบสวนอย่างไรหรือถ่ายภาพ ทั้งนี้ โดยมุ่งหมายให้ข้อความหรือเครื่องหมายดังกล่าว ปรากฏมีความหมายเอกสารนั้นก็สามารถอ้างเป็นพยานหลักฐานในคดีซึ่งศาลอาจตรวจดูได้ ในคดีแรงงานเอกสารที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดทำไว้ เป็นพยานเอกสารในคดีพนักงานตรวจแรงงานต้องรวบรวมเข้าไว้ในคดี

2) พยานที่จะนำเข้าสืบในคดี

พยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุ ที่สามารถจะพิสูจน์ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดหรือบริสุทธิ์ ให้อ้างเป็นพยานที่จะนำสืบได้ทั้งสิ้น แต่ทั้งนี้ต้องเป็นพยานหลักฐานที่ได้มาโดยชอบ มิได้เกิดจากการจูงใจ การมีคำมั่นสัญญา การขู่เข็ญ การหลอกลวง หรือกระทำโดยมิชอบด้วยประการอื่น และต้องนำสืบตามวิธีการที่กำหนดในกฎหมายตามหลักทั่วไป เมื่อฝ่ายใดกล่าวอ้างข้อเท็จจริงใดๆ เป็นหน้าที่ของฝ่ายที่กล่าวอ้างข้อเท็จจริงนั้นๆ ที่จะต้องนำสืบในข้อเท็จจริงนั้น แต่สำหรับคดีอาญา ฝ่ายโจทก์ซึ่งเป็นฝ่ายผู้กล่าวหาจะต้องนำสืบข้อเท็จจริงก่อนเสมอ จึงเป็นความแตกต่างจากคดีแพ่งที่ศาลจะกำหนดประเด็นตามคู่ความ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มิได้กำหนดวิธีการนำสืบพยานไว้โดยชัดแจ้ง แต่มาตรา 139 (1) (2) แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องดำเนินการ และหากคู่กรณีไม่ให้ความร่วมมือในการรวบรวมพยานหลักฐาน พนักงานตรวจแรงงานก็สามารถชี้แจงให้คู่กรณีเข้าใจถึงผลเสียที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และอาจถูกดำเนินคดีอาญาได้ ถ้าเป็นการกระทำโดยไม่อำนวยความสะดวกแก่พนักงานตรวจแรงงานจะเป็นความผิดตามมาตรา 150 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ หากเป็นการกระทำที่ขัดขวางการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน จะเป็นความผิดตามมาตรา 151 วรรคแรก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

3) หลักเกณฑ์การรับฟังพยานหลักฐาน

(1) การรับฟังพยานหลักฐานที่ดี จะต้องเป็นพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคดีจะเป็นพยานที่ดีที่สุด เพราะทำให้พิสูจน์ข้อเท็จจริงได้ชัดแจ้ง หรือมีน้ำหนักน่าเชื่อถือได้ดีกว่าพยานอื่นๆ ในคดีอาญาถ้าเป็นพยานบุคคล คือ ประจักษ์พยานส่วนพยานบอกเล่าต้องรับฟังประกอบพยานหลักฐานอื่น

(2) พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับคดีโดยตรง คือ พยานหลักฐานใดๆ ที่ระบุข้อเท็จจริงได้ว่า ข้อเท็จจริงนั้นมีอยู่จริง โดยไม่ต้องค้นหาเหตุผล หรือต้องมีข้อสันนิษฐานอย่างใดอีกต่อไป

(3) พยานแวดล้อมหรือพยานเหตุผล คือ พยานหลักฐานที่ไม่ได้พิสูจน์เกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เป็นประเด็นโดยตรงในคดี แต่เป็นพยานหลักฐานที่สามารถทำให้วินิจฉัยข้อเท็จจริงที่มีอยู่ว่าเป็นความผิดหรือไม่ พยานแวดล้อมหรือพยานเหตุผลจึงเป็นพยานที่จะสนับสนุนพยานหลักฐานชั้นที่หนึ่ง หรือสนับสนุนพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องโดยตรง [81]

4) การใช้ดุลพินิจชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน

(1) การพิสูจน์ ในคดีอาญาต้องพิสูจน์จนสิ้นเหตุสงสัย หากมีความสงสัยต้องยกประโยชน์แห่งความสงสัยให้จำเลย ซึ่งเป็นไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 227 และมีความแตกต่างจากคดีแพ่งซึ่งใครมีพยานหลักฐานดีกว่า และนำสืบได้น่าเชื่อถือกว่าก็จะเป็นฝ่ายชนะคดี หรือในกรณีคำสั่งทางปกครองที่กฎหมายให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งพยานหลักฐานในชั้นพนักงานตรวจแรงงานในการพิจารณาทำคำสั่งนั้น จะต้องสามารถพิสูจน์จนน่าเชื่อได้ว่าลูกจ้างมีสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และนายจ้างมีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องปฏิบัติ ทั้งนี้จะเป็นฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายลูกจ้างนำพยานมาสืบก็ได้ และเป็นหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานที่จะต้องสืบหาพยานหลักฐานต่างๆ เข้าสู่สำนวนคดีด้วยตนเอง แม้จะไม่มีฝ่ายใดกล่าวอ้าง กรณีพิจารณาดำเนินคดีอาญาต่อไป ต้องตรวจสอบและรวบรวมพยานหลักฐานให้รัดกุมยิ่งขึ้นจนหมดข้อสงสัย

(2) พยานบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่เห็นเหตุการณ์ร่วมกัน ถือว่าเป็นพยานคู่ ต้องให้ถ้อยคำที่สอดคล้องกันจึงมีน้ำหนักน่าเชื่อถือ หากเบิกความขัดหรือแย้งกันน้ำหนักคำพยานจะน้อยลง และจะต้องรับฟังพยานอื่นประกอบการวินิจฉัย และต้องให้เหตุผลในการรับฟังว่าทำไมถึงรับฟังได้

(3) ถ้ามีพยานบุคคลเพียงคนเดียว จะต้องมีพยานอื่นประกอบถ้อยคำด้วย เช่น พยานเอกสาร พยานวัตถุ หรือมีเหตุผลที่น่าถือได้ว่าเป็นจริง โดยไม่มีข้อสงสัยหรือโต้แย้งจึงจะมีน้ำหนักในการรับฟังได้ หากไม่มีพยานอื่นประกอบน้ำหนักในการรับฟังพยานในการวินิจฉัยจะน้อยลงไป หรืออาจไม่สามารถรับฟังได้

---

[81] คำพิพากษาฎีกาที่ 2192/2539 ในทางนำสืบโจทก์มีผู้เสียหายเป็นประจักษ์พยาน แต่คำเบิกความของผู้เสียหายกับจำเลยยันกันอยู่ต้องอาศัยพยานแวดล้อมมาฟังประกอบคำเบิกความผู้เสียหาย.

(4) พยานบอกเล่า ต้องมีพยานอื่นๆ ประกอบ จึงสามารถรับฟังได้

(5) พยานเหตุผลและพยานแวดล้อม กรณีพยานความเห็น ไม่ใช่ประจักษ์พยานน้ำหนักพยานในการวินิจฉัยต้องรับฟังประกอบพยานอื่นๆ และสามารถอธิบายเหตุผลได้แจ้งชัด จึงจะมีน้ำหนักในการรับฟัง

(6) พยานเอกสาร ต้นฉบับเอกสารรับฟังได้ดีกว่าสำเนาเอกสาร พยานเอกสารหากไม่ขัดกับพยานบุคคลหรือข้อเท็จจริง พยานเอกสารนั้นจะมีน้ำหนักรับฟังได้ดีกว่าพยานอื่นๆ โดยพยานเอกสารก่อนเกิดเหตุรับฟังได้ดีกว่าเอกสารที่ได้ทำภายหลัง เอกสารมหาชนรับฟังได้ดีกว่าเอกสารของเอกชน

(7) คำให้การชั้นสอบสวนแตกต่างกับคำให้การในชั้นศาล คำให้การชั้นสอบสวน ถ้าได้มาโดยชอบรับฟังได้โดยมีพยานอื่นประกอบ ถ้าคำให้การชั้นสอบสวนได้มาโดยไม่ชอบ คำให้การในศาลจะน่าเชื่อมากกว่า ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 6836/2541 [82]

- **การสรุปสำนวนคดี**

การสรุปสำนวนคดีต้องมีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเวลา สถานที่เกิดเหตุ และข้อกล่าวหาที่เป็นข้อมูลเหตุของความผิด คำให้การของนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องว่าได้ให้การว่าอย่างไร รับฟังได้หรือไม่เพราะเหตุใด และทำไมถึงรับฟังได้เช่นนั้น ต้องมีข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบโดยระบุเหตุผลพร้อมพยานหลักฐานที่ใช้พิจารณา เช่น บันทึกการตรวจแรงงาน บันทึกถ้อยคำนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้เกี่ยวข้อง เอกสารอื่นที่ส่งให้พนักงานตรวจแรงงานประกอบคำให้การ การให้เหตุผลและถูกต้องจะมีความน่าเชื่อถือ การให้เหตุผลนั้นจะต้องไม่ขัดแย้งกันเอง ไม่ขัดต่อข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานและความเห็นของพนักงานตรวจแรงงานตามหลักการรับฟังและ

---

[82] คำพิพากษาฎีกาที่ 6836/2541 คำเบิกความพยานในชั้นศาลนั้นไม่ใช่ว่าพยานเบิกความอย่างไรแล้วศาลต้องฟังข้อเท็จจริงว่าเป็นไปตามคำเบิกความของพยานเสมอไป จะฟังได้หรือไม่เพียงใดสุดแล้วแต่เหตุผลเป็นเรื่องๆ ไป ส่วนคำให้การในชั้นสอบสวนนั้น แม้จะเป็นเพียงพยานบอกเล่าและประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 95 ซึ่งนำมาใช้ในการพิจารณาความอาญาโดยอาศัยมาตรา 15 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา บัญญัติห้ามมิให้ยอมรับฟังพยานบุคคลใดเว้นแต่บุคคลนั้นเป็นผู้ได้เห็นได้ยินหรือทราบข้อความเกี่ยวในเรื่องที่จะให้การเป็นพยานนั้นด้วยตนเองโดยตรง แต่ก็มีข้อยกเว้นไว้ว่าความในข้อนี้ให้ใช้ได้ต่อเมื่อไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายโดยแจ้งชัดหรือคำสั่งศาลว่าไว้เป็นอย่างอื่น ดังนั้นคำบอกเล่าที่กล่าวถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผลเชื่อมโยงกับพยานหลักฐานอื่นของโจทก์ ศาลย่อมใช้ดุลพินิจรับฟังประกอบกันได้ เมื่อคำเบิกความในชั้นศาลขัดต่อเหตุผลมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือจำเลย ส่วนคำให้การชั้นสอบสวนที่ให้การในวันรุ่งขึ้นจากวันเกิดเหตุเป็นเวลากระชั้นชิดที่พยานยังมิทันได้ปรุงแต่งเรื่องให้ผิดไปจากความจริง น่าเชื่อว่าคำให้การชั้นสอบสวนของพยานเป็นความจริงยิ่งกว่าคำเบิกความในชั้นศาล

การชั่งน้ำหนักพยานหลักฐาน พนักงานตรวจแรงงานสามารถรวบรวมข้อเท็จจริงได้ พยานหลักฐานที่ชัดเจนมีน้ำหนักน่าเชื่อถือ ผู้บังคับบัญชาก็จะให้ความเห็นชอบได้ แต่ถ้าขาดข้อเท็จจริงในบางเรื่องและเป็นเรื่องสำคัญของคดี หรือเหตุผลขัดแย้งกัน ไม่มีพยานหลักฐานสนับสนุนที่ดี จะทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถให้ความเห็นชอบได้ หรือเมื่อผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบไป หากต้องดำเนินการระบวนการต่อในชั้นพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการหรือศาล ก็อาจทำให้องค์กรต่างๆ ที่ต้องรับช่วงในการดำเนินการต่อไปไม่สามารถเห็นคล้อยตามได้ และในกรณีผู้บังคับบัญชาเห็นว่าได้ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานไม่เพียงพอ ก็อาจสั่งให้พนักงานตรวจแรงงานดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานให้เพียงพอก่อน หรือหากมีปัญหาในข้อกฎหมายในการดำเนินการก็อาจเสนอความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ต้องระวังระยะเวลาตามกำหนดอายุความด้วย

(2) การดำเนินคดีชั้นเปรียบเทียบ

การเปรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 159 ว่า “บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา 157 ถ้าเจ้าพนักงานดังต่อไปนี้ เห็นว่า ผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้องให้มีอำนาจเปรียบเทียบดังนี้

1) อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายสำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในกรุงเทพมหานคร

2) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย สำหรับความผิดที่เกิดขึ้นในจังหวัดอื่น

ในกรณีที่มีการสอบสวน ถ้าพนักงานสอบสวนพบว่า บุคคลใดกระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และบุคคลนั้นยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานสอบสวนส่งเรื่องให้อธิบดี หรือผู้ว่าราชการจังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่บุคคลนั้นแสดงความยินยอมให้เปรียบเทียบ

เมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ถ้าผู้กระทำผิดได้ยินยอมให้เปรียบเทียบ หรือเมื่อยินยอมแล้ว ไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนดเวลาตามวรรคสาม ให้ดำเนินคดีต่อไป”

การเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นการเปรียบเทียบตามมาตรา 37 (4) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งเมื่อผู้กระทำความผิดได้ชำระค่าปรับตามคำเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดสามสิบวัน แล้วคดีอาญาก็จะเลิกกัน การเปรียบเทียบปรับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่เป็นการตัดอำนาจพนักงานสอบสวนหรือนายตำรวจประจำท้องที่ ที่จะทำการเปรียบเทียบตามมาตรา 37 (2) หรือ (3) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งเป็นอำนาจที่กฎหมายให้อำนาจไว้โดยเฉพาะในการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ออกระเบียบกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ขึ้นใช้บังคับในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานตรวจแรงงาน และผู้มีอำนาจทำการเปรียบเทียบนั้น จะมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติของพนักงานเจ้าหน้าที่ ดังนี้

- **ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบ**

(1) กรณีความผิดเกิดในกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจของอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีคำสั่งที่ 1295/2541 ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2541 มอบอำนาจในการเปรียบเทียบฯ ให้รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้ [83]

(2) กรณีความผิดเกิดในเขตจังหวัดอื่น นอกจากกรุงเทพมหานคร เป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย โดยผู้ว่าราชการจังหวัดจะมอบหมายอำนาจการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้

(3) พนักงานสอบสวนหรือนายตำรวจประจำท้องที่กรุงเทพมหานครตั้งแต่ชั้นสารวัตรขึ้นไป หรือนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ผู้ทำการแทนในตำแหน่งนั้นๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37 (2) และ (3) และตามพระราชบัญญัติการเปรียบเทียบคดีอาญา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2529 ทั้งนี้เฉพาะที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวน หรือเขตอำนาจของนายตำรวจประจำท้องที่ในกรุงเทพมหานครตั้งแต่ชั้นสารวัตรขึ้นไป และเฉพาะความผิดที่ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษปรับสถานเดียวไม่เกิน 10,000 บาท เพราะการเปรียบเทียบตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 159 ไม่ถือว่าเป็นการตัดอำนาจพนักงานสอบสวน

---

[83] พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 , มาตรา 38 วรรคหนึ่ง วรรคสามและมาตรา 39 วรรคแรก.

หรือนายตำรวจประจำท้องที่ในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ชั้นสารวัตรขึ้นไปหรือนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ผู้ทำการแทนในตำแหน่งนั้นๆ ที่มีอำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามพระราชบัญญัติเปรียบเทียบคดีอาญา (ฉบับที่ 3)

- คดีที่สามารถทำการเปรียบเทียบได้

การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สามารถทำการเปรียบเทียบได้ทั้งหมด เว้นแต่เป็นความผิดตามมาตรา 157 [84] เท่านั้น ดังนั้น ไม่ว่าความผิดนั้น จะเป็นความผิดที่มีอัตราโทษปรับสถานเดียว หรือมีอัตราโทษจำคุกหรือปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับก็ตาม เป็นคดีที่สามารถทำการเปรียบเทียบได้ แต่ต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบพิจารณาแล้ว เห็นว่าผู้กระทำความผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุก หรือผู้กระทำความผิดไม่ควรถูกฟ้องร้องเงื่อนไขดังกล่าวเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบที่จะพิจารณา โดยผู้มีอำนาจเปรียบเทียบสามารถใช้ดุลพินิจทำการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ข้อ 11 วรรคท้าย “พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบที่จะทำการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้ ข้อ 13 วรรคท้าย “ทั้งนี้การเปรียบเทียบเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบที่จะเปรียบเทียบหรือไม่รับเปรียบเทียบก็ได้”

- วิธีการและขั้นตอนการดำเนินคดีเปรียบเทียบ

ในการดำเนินคดีเปรียบเทียบของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งได้แก่ พนักงานตรวจแรงงานหรือนิติกรที่ได้รับมอบหมาย ไม่ว่าจะเป็นคดีที่เกิดในกรุงเทพมหานครหรือในส่วนภูมิภาค จะต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ดังนี้

---

[84] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 157 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ใดเปิดเผยข้อเท็จจริงใดเกี่ยวกับกิจการของนายจ้างอันเป็นข้อเท็จจริงตามที่ปกติวิสัยของนายจ้างจะพึงสงวนไว้ ไม่เปิดเผยซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์แก่การคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ หรือการสอบสวน หรือการพิจารณาคดี.

1) เมื่อพนักงานตรวจแรงงานรวบรวมหลักฐานทั้งหมดเข้าเป็นสำนวนคดีเรียบร้อยแล้ว ให้เสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาให้ดำเนินคดี

2) เมื่อผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความเห็นชอบในการดำเนินคดีแล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานแจ้งข้อกล่าวหาให้นายจ้างทราบเป็นหนังสือ กรณีจะแจ้งข้อกล่าวหาด้วยวาจา จะต้องมีเหตุผลพอสมควร เช่น คดีจะขาดอายุความการแจ้งข้อกล่าวหา คือ การแจ้งเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่นายจ้างผู้กระทำความผิดได้ก่อขึ้น และยืนยันว่าการกระทำของนายจ้างนั้นเข้าข่ายลักษณะที่เป็นความผิดอาญาเรื่องอะไรบ้าง และเป็นความผิดอาญาฐานใด ต้องระวางโทษอย่างใด ในการแจ้งข้อกล่าวหาของพนักงานตรวจแรงงานนี้ จะทำให้นายจ้างได้ทราบว่า การกระทำของเขาเป็นความผิดอาญามีโทษตามกฎหมาย และเป็นการแจ้งสิทธิของนายจ้างที่จะยินยอมให้ผู้มีอำนาจทำการเปรียบเทียบได้พิจารณาเปรียบเทียบหรือไม่ ดังนั้นจึงควรแจ้งข้อกล่าวหาให้ครบถ้วนเพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้ยอมรับหรือปฏิเสธข้อกล่าวหา และหากนายจ้างประสงค์จะให้ทำการเปรียบเทียบจะยินยอมให้เปรียบเทียบในเรื่องใดบ้าง กรณีนายจ้างยินยอมให้เปรียบเทียบบางข้อกล่าวหา ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบมีอำนาจใช้ดุลพินิจไม่รับเปรียบเทียบก็ได้ หากผู้มีอำนาจเปรียบเทียบได้ทำการเปรียบเทียบในความผิดกรรมเดียวผิดกฎหมายหลายบทไป แต่ยังไม่ได้เปรียบเทียบในความผิดที่ต้องระวางโทษสูงกว่าการเปรียบเทียบดังกล่าว ก็จะไม่ชอบด้วยกฎหมาย คดีอาญาก็ไม่เลิกกัน พนักงานสอบสวนก็มีอำนาจทำการสอบสวน และพนักงานอัยการก็มีอำนาจฟ้องได้

3) กรณีผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพตามข้อกล่าวหาและยินยอมให้เปรียบเทียบ ให้พนักงานตรวจแรงงานทำการจดบันทึกถ้อยคำตามแบบ กสร. นก. 1 และแบบ กสร. นก. 2 ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาเป็นนิติบุคคล ต้องมีกรรมการผู้จัดการลงนามและประทับตราให้ถูกต้อง โดยให้พิจารณาตามหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคลในข้อจำกัดอำนาจกรรมการหรือหุ้นส่วนผู้จัดการว่า ผู้ใดเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนและจะต้องประทับตรานิติบุคคลหรือไม่ ทั้งนี้ให้ตรวจสอบและระวังในเรื่องวันเกิดเหตุ มีกรรมการผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด และขณะที่ทำการแจ้งข้อกล่าวหาและทำบันทึกการให้ถ้อยคำ หรือการให้ความยินยอมให้เปรียบเทียบเป็นกรรมการคนเดียวกันหรือไม่ ถ้าเป็นบุคคลคนเดียวกันก็ไม่มีปัญหาอะไร แต่หากเป็นคนละบุคคลกันและกรรมการที่เข้ามาใหม่นั้นไม่ได้กระทำความผิดอาญาด้วยจึงไม่มีความรับผิดเป็นส่วนตัวเหมือนกรรมการเดิมที่เป็นผู้กระทำความผิด ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องสอบถามให้ได้ความจริงดังกล่าว

หากผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพหรือไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบปรับ ให้บันทึกถ้อยคำเฉพาะแบบ กสร. นก. 1 และหากผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมลงลายมือชื่อ ให้บันทึกเหตุไว้ด้วย แล้วให้ดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนต่อไป

พนักงานตรวจแรงงานจะต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าเป็นดุลพินิจของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบที่จะทำการเปรียบเทียบหรือไม่ก็ได้

4) เมื่อผู้ถูกกล่าวหายอมรับสารภาพและยินยอมให้เปรียบเทียบ โดยพนักงานตรวจแรงงานได้ดำเนินการบันทึกถ้อยคำตามแบบ กสร. นก. 1 และแบบ กสร. นก. 2 แล้ว ให้สรุปข้อเท็จจริงเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งผู้มีอำนาจพิจารณาเปรียบเทียบภายในเจ็ดวันนับแต่ได้รับคำยินยอมให้เปรียบเทียบ

5) การกำหนดจำนวนค่าปรับเป็นไปตามบัญชีอัตราค่าปรับ ทั้งนี้การเพิ่มหรือลดจำนวนค่าปรับจะต้องดำเนินการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน กล่าวคือ ในคดีความผิดเดียวกัน ประเภทกิจการเหมือนกัน จำนวนลูกจ้างเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ลักษณะการกระทำความผิดเหมือนกัน พฤติการณ์แห่งการกระทำคล้ายคลึงกัน จำนวนค่าปรับก็จะเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

6) ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบดำเนินการพิจารณาโดยคำนึงถึงพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิด ความหนักเบาแห่งข้อหา ฐานะของผู้กระทำความผิด จำนวนลูกจ้าง เหตุบรรเทาโทษ หรือเหตุเพิ่มโทษ เมื่อผู้มีอำนาจเปรียบเทียบพิจารณาเห็นชอบจำนวนค่าปรับ และลงนามแล้ว ให้พนักงานตรวจแรงงานมีหนังสือแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหามาชำระค่าปรับภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่ วันได้รับหนังสือ เมื่อผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนดจำนวนเงินค่าปรับแล้วไม่สามารถเพิ่มหรือลดจำนวนค่าปรับใหม่ได้ และการที่นายจ้างไม่ชำระค่าปรับภายในเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง มีผลทำให้คดีอาญาไม่เลิกกันตามกฎหมาย พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนต่อไป

7) การรับชำระค่าปรับในส่วนกลาง ให้ชำระที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามระเบียบของคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหานำพยานหลักฐานการชำระค่าปรับไปพบนิติกรเพื่อปิดคดี ส่วนภูมิภาคให้ชำระที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานโดยแยกเล่มเป็นเงินค่าปรับซึ่งจะเป็นเงินนอกงบประมาณและเก็บรักษาในบัญชีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการส่งเงินค่าปรับ การเก็บรักษา และการจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง ข้อ 13 นิติกรหรือพนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องลงนามในแบบ กสร. นก. 3 บันทึกการรับเงินค่าปรับไว้เป็นหลักฐานด้วย

8) รายงานผลการดำเนินคดีเปรียบเทียบ ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ

(3) การดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวน

การดำเนินคดีอาญานั้น ผู้เสียหายอาจเริ่มคดีโดยการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานสอบสวน หรือเริ่มคดีโดยการฟ้องคดีต่อศาลเองก็ได้เป็นสิทธิของผู้เสียหาย ส่วนบุคคลอื่นสามารถเริ่มคดีอาญาโดยการร้องทุกข์ เพราะไม่ใช่ผู้เสียหายและไม่อาจเริ่มคดีโดยการฟ้องคดีต่อศาลด้วย ทั้งนี้เนื่องจากผู้ที่มีอำนาจในการฟ้องคดีได้แก่พนักงานอัยการและผู้เสียหาย ตามมาตรา 28 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ในกรณีนี้ ผู้เสียหายไม่ฟ้องคดีอาญาเอง การดำเนินคดีจะต้องเริ่มที่พนักงานตรวจแรงงานร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน และเมื่อพนักงานสอบสวนได้ทำการสอบสวนแล้วจะมีความเห็นเสนอพนักงานอัยการว่าควรสั่งฟ้องผู้ต้องหาหรือไม่ ถ้าพนักงานอัยการเห็นสมควรสั่งฟ้องและได้มีคำสั่งให้ฟ้อง ก็เป็นหน้าที่ของพนักงานอัยการที่จะยื่นฟ้องคดีต่อศาล และเมื่อพนักงานอัยการได้ยื่นคำฟ้อง ต่อศาลแล้ว บุคคลที่เป็นผู้เสียหายจะยื่นคำร้องขอเข้าร่วมเป็นโจทก์กับพนักงานอัยการก็ได้ตามมาตรา 30 ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในการดำเนินคดีอาญาชั้นพนักงานสอบสวน เมื่อมีการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษนั้น จะเรียกบุคคลที่กระทำความผิดว่า “ผู้ต้องหา” และเมื่อบุคคลนั้นถูกฟ้องคดีต่อศาล ก็จะเรียกว่า “จำเลย” แต่ในการดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะเรียกผู้กระทำความผิดว่า “ผู้ถูกกล่าวหา”

- ผู้มีอำนาจร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น อาจเริ่มต้นด้วยลูกจ้างมาร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน หรือลูกจ้างจะไปร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนโดยตรงก็ได้ หรืออาจเริ่มจากการที่พนักงานตรวจแรงงานไปตรวจแรงงานแล้วพบการกระทำความผิดหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือลูกจ้างอาจฟ้องคดีต่อศาลเองก็ได้ (ศาลอาญา ศาลจังหวัด ศาลแขวง แล้วแต่กรณี) ดังนั้น ผู้มีอำนาจดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จึงหมายถึงบุคคลดังต่อไปนี้

ก. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะผู้กำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมาย ได้มีคำสั่งที่ 1327/2541 ลงวันที่ 9 ธ.ค. 2541 มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ร้องทุกข์กล่าวโทษเพื่อดำเนินคดีอาญาผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนี้

1) รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

2) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและแผนงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาตรฐานคุ้มครองแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้มีอำนาจทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

3) ผู้อำนวยการกองนิติการ ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงาน ผู้อำนวยการกองตรวจความปลอดภัย ผู้อำนวยการกองแรงงานหญิง ผู้อำนวยการกองแรงงานสัมพันธ์ ผู้อำนวยการกองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยในการทำงาน ผู้อำนวยการกองฝึกอบรมแรงงาน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน ผู้อำนวยการกองวิชาการ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เลขานุการกรมและนิติกร ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองนิติการ ให้มีอำนาจทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

4) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ กองคุ้มครองแรงงาน กองตรวจความปลอดภัย กองแรงงานหญิงและเด็ก กองแรงงานสัมพันธ์ กองรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กองฝึกอบรมแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน กองวิชาการและแผนงาน กองวิชาการกองการเจ้าหน้าที่ และสำนักงานเลขานุการกรม ให้มีอำนาจเฉพาะความผิดที่เกิดขึ้น หรือผู้กระทำความผิดมีที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

5) ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเขตพื้นที่ ให้มีอำนาจเฉพาะความผิดที่เกิดขึ้น หรือผู้กระทำความผิดมีอยู่ในเขตพื้นที่ของตน

6) ผู้ว่าราชการจังหวัด เฉพาะความผิดที่เกิดขึ้น หรือผู้กระทำความผิดมีที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดของตน

7) สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ให้มีอำนาจเฉพาะความผิดที่เกิดขึ้น หรือผู้กระทำความผิดมีที่อยู่ในเขตพื้นที่ของตน

คำสั่งมอบหมายอำนาจให้ร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษให้ดำเนินคดีอาญา ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังกล่าวนี้ ไม่ได้มอบอำนาจให้กับพนักงานตรวจแรงงานที่สังกัดส่วนราชการอื่นๆ ด้วย

ข. ลูกจ้างผู้ได้รับความเสียหายตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ไม่ได้กำหนดวิธีการร้องทุกข์กล่าวโทษของลูกจ้างต่อพนักงานสอบสวนแต่อย่างใด ดังนั้น ลูกจ้างผู้ได้รับความเสียหายจึงมีสิทธิดำเนินการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนได้ทันที หากเห็นว่านายจ้างผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และจะเป็นการสะดวกต่อพนักงานสอบสวน ในการดำเนินการสอบสวนลูกจ้างไว้เป็นพยานในคดีทันทีที่มีการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ และเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเสนอความเห็นสำนวนคดีให้พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องคดีต่อไป หากลูกจ้างไม่ใช้สิทธิในการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวน ก็สามารถนำคดีอาญาไปฟ้องในศาลอาญา กล่าวหาว่านายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้ตามคำพิพากษาฎีกาที่ 3491/2525 ลูกจ้างถูกเลิกจ้างอันเป็นการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 121 ถือว่าลูกจ้างเป็นผู้เสียหายตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (4) มีสิทธิฟ้องนายจ้างให้รับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มาตรา 158 ได้ เมื่อได้ปฏิบัติขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดแล้ว ดังนั้น เมื่อลูกจ้างเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดของนายจ้าง โดยเฉพาะความผิดที่มีผลกระทบเกิดกับลูกจ้างโดยตรง กรณีไม่มีผู้ใดร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนในคดีเกี่ยวกับความผิดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นคดีเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน เมื่อพนักงานสอบสวนพบการกระทำความผิด พนักงานสอบสวนก็มีอำนาจทำการสอบสวนได้โดยไม่ต้องมีผู้ใดร้องทุกข์ และเมื่อการสอบสวนชอบแล้ว พนักงานอัยการก็มีอำนาจฟ้องคดีได้

- **สถานที่ที่จะไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ และการรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ**

การจะไปร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อผู้ใดนั้นต้องพิจารณาว่า ผู้นั้นมีอำนาจรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ และมีอำนาจทำการสืบสวนและสอบสวนหรือไม่ โดยอำนาจในการสืบสวนคดีอาญา จะเป็นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามมาตรา 17 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ส่วนอำนาจในการสอบสวนนั้น เป็นไปตามมาตรา 18 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1) ในเขตจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร [85] ผู้มีอำนาจทำการสอบสวน คือ พนักงานฝ่ายปกครอง ตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ปลัดอำเภอ ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจหรือเทียบเท่า

2) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้มีอำนาจทำการสอบสวน [86] คือ ข้าราชการตำรวจชั้นนายร้อยตำรวจตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่า มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาที่ได้เกิด หรืออ้างว่าได้เกิด หรือเชื่อว่าได้เกิด ภายในเขตอำนาจของตน ผู้ต้องหามีที่อยู่ภายในเขตอำนาจของตน ผู้ต้องหาถูกจับภายในเขตอำนาจของตน

3) กรณีความผิดเกิดขึ้นในหลายท้องที่ [87] เช่น ไม่แน่ใจว่าการกระทำความผิดอาญาเกิดในท้องที่ใดในระหว่างหลายท้องที่ ความผิดส่วนหนึ่งกระทำในท้องที่หนึ่ง และความผิดอีกส่วนหนึ่งกระทำในอีกท้องที่หนึ่ง ฯลฯ อำนาจการสอบสวนของพนักงานสอบสวนในทุกท้องที่ที่เกี่ยวข้องมีอำนาจทำการสอบสวนได้ แต่พนักงานที่มีหน้าที่ในการสอบสวน เพื่อดำเนินคดีนั้น ต้องพิจารณาเป็น 2 กรณี คือ กรณีจับตัวผู้ต้องหาได้ ผู้ต้องหาถูกจับในท้องที่ของพนักงานสอบสวนคนใด พนักงานสอบสวนท้องที่นั้นเป็นผู้รับผิดชอบ และกรณีจับผู้ต้องหาไม่ได้ พนักงานสอบสวนท้องที่ที่ได้พบการกระทำความผิดก่อนจะต้องรับผิดชอบในการสอบสวนสำนวนคดีนั้น

- **คดีที่จะดำเนินการชั้นพนักงานสอบสวน**

การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้อำนาจอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย มีอำนาจทำการเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายมีอำนาจทำการเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิดสำหรับความผิดที่เกิดในจังหวัดนั้นๆ ก็ตาม แต่การเปรียบเทียบจะกระทำได้ต่อเมื่อผู้กระทำความผิดยินยอมให้เปรียบเทียบ และผู้เปรียบเทียบเห็นสมควรให้ทำการเปรียบเทียบ เพื่อให้ผู้กระทำความผิดไม่ต้องได้รับโทษจำคุก หรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ดังนั้น การดำเนินคดีทางพนักงานสอบสวนจึงได้แก่กรณีดังต่อไปนี้ [88]

---

[85] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคแรก.

[86] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคสอง.

[87] ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 19.

[88] กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. เล่มเดิม. หน้า 112.

1) เรื่องที่ไม่ต้องผ่านขั้นตอนการเปรียบเทียบตามระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ข้อ 9

2) เรื่องที่ผู้ต้องหาไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ

3) เรื่องที่ผู้ถูกกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบ แต่ไม่วางเงินตามจำนวนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เว้นแต่ กรณีที่นายจ้างลูกจ้างตกลงประนีประนอมยอมความหรือลูกจ้างได้สิทธิการรับเงิน

4) เรื่องที่ผู้ถูกล่าวหายินยอมให้เปรียบเทียบแล้ว แต่ไม่ชำระค่าปรับตามที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบกำหนด

5) เรื่องที่ผู้มีอำนาจเปรียบเทียบเห็นควรไม่เปรียบเทียบตามที่ผู้ถูกกล่าวหาขอให้เปรียบเทียบ

(4) การดำเนินคดีกรณีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

1) การฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 125 ให้สิทธินายจ้าง ลูกจ้าง/ทายาทฯ ที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งออกตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยต้องนำคดีไปสู่ศาลภายใน 30 วัน นับแต่ทราบคำสั่ง

ในการเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ผู้ไม่พอใจคำสั่ง อาจขอให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานทั้งฉบับหรือเพิกถอนแต่บางส่วนก็ได้ และผู้ไม่พอใจคำสั่งจะดำเนินการในศาลแรงงานได้ ก็ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานบัญญัติไว้เสียก่อน เช่น กำหนดให้นายจ้างซึ่งเป็นฝ่ายนำคดีไปสู่ศาล ต้องวางเงินต่อศาลตามจำนวนที่ถึงกำหนดจ่ายตามคำสั่งนั้น

2) การประสานคดีกับพนักงานอัยการ

กรณีนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลยอันสืบเนื่องจากการออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน พนักงานอัยการจึงมีอำนาจแก้ต่างคดีให้พนักงานตรวจแรงงาน

พนักงานอัยการมีอำนาจแก้ต่างคดีให้กับเจ้าพนักงานทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา ถ้าเจ้าพนักงานนั้นได้ถูกฟ้องในเรื่องที่ได้กระทำไปตามหน้าที่โดยที่มิใช่เรื่องที่ทำไปในทางส่วนตัว เพราะถ้ามิใช่เป็นการกระทำในหน้าที่ราชการแล้ว ถือว่าเจ้าพนักงานนั้นไม่ได้ทำในกิจการของรัฐ รัฐก็ไม่อาจเข้าไปช่วยเหลือได้ พนักงานอัยการจะแก้ต่างคดีในนามของรัฐ [89]

การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เป็นการกระทำตามอำนาจและหน้าที่ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พนักงานอัยการจึงมีอำนาจแก้ต่างคดีให้พนักงานตรวจแรงงานได้

เดิมทีพนักงานอัยการ สำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นผู้มีอำนาจแก้ต่างคดี ให้พนักงานตรวจแรงงานที่ถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งนี้ ตามหนังสือที่ อส 0001/ว.116 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2538 เรื่อง การดำเนินคดีแรงงาน มีสาระสำคัญว่า “ในการดำเนินคดีแรงงานทั่วราชอาณาจักร พนักงานอัยการ สำนักงานคดีแรงงานเท่านั้น เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินคดีได้ เว้นแต่อัยการสูงสุดจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น”

แต่เนื่องจากสำนักงานคดีแรงงาน สำนักงานอัยการสูงสุด ได้รับการร้องขอให้ดำเนินคดีแรงงานเป็นจำนวนมาก พนักงานอัยการผู้รับผิดชอบต้องเดินทางไปดำเนินคดีแรงงานทั่วประเทศ ประกอบกับกำลังประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการอัยการ อัยการสูงสุดจึงได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ. 2498 มีคำสั่งให้ [90] “บรรดาคดีแรงงานทั้งหลายที่เกิดขึ้นภายในเขตอำนาจของศาลแรงงานกลาง (สาขา) ให้ส่งไปยังอัยการจังหวัดนั้น”

ดังนั้น คดีที่พนักงานตรวจแรงงานถูกฟ้องเพิกถอนคำสั่งที่เกิดในเขตอำนาจของศาลแรงงานกลาง (สาขา) จะต้องประสานงานให้พนักงานอัยการประจำสำนักงานอัยการจังหวัดที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงานกลาง (สาขา) แก้ต่างคดีให้ได้โดยตรง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ลงนามในหนังสือถึงอัยการจังหวัด ทั้งนี้ไม่ต้องส่งเรื่องให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ดำเนินการประสานงานกับพนักงานอัยการ แต่จะต้องรายงานถึงการถูกฟ้องคดีให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ทราบพร้อมสำเนาหมายเรียก สำเนาคำฟ้องและคำสั่งที่ถูกฟ้องเพิกถอน

---

[89] พระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ. 2498, มาตรา 11 (3).

[90] คำสั่งสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ 330/2544 เรื่อง มอบอำนาจให้อัยการจังหวัดประจำกรม ปฏิบัติหน้าที่งานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ดำเนินคดีแรงงาน สั่ง ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2544.

การพิจารณาว่าอัยการจังหวัดใดจะเป็นผู้มีอำนาจแก้ต่างคดีให้พนักงานตรวจแรงงานนั้น ให้พิจารณาจากสถานที่นั่งพิจารณาคดีของศาล หากศาลแรงงานกลาง (สาขา) ไปนั่งพิจารณาคดีในจังหวัดใด อัยการจังหวัดนั้นเป็นผู้มีอำนาจแก้ต่างคดี พนักงานตรวจแรงงานจึงต้องส่งเรื่องให้อัยการจังหวัดดังกล่าวดำเนินการแก้ต่างคดีให้ แม้ไม่ใช่จังหวัดที่พนักงานตรวจแรงงานประจำอยู่ก็ตาม

3) ผลของการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ต่อมานายจ้างนำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งเพื่อขอให้ศาลเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีจึงถือได้ว่า นายจ้างได้ใช้สิทธิตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว และมิอาจถือได้ว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น กรณีเช่นนี้พนักงานตรวจแรงงานจะดำเนินคดีอาญานายจ้างไม่ได้ และถือได้ว่านายจ้างไม่มีความผิดทางอาญาตามมาตรา 151 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

3.2 การพิจารณาคดีแรงงานและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามแนวกฎหมายต่างประเทศ

3.2.1 ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน[91]

ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันมีระบบศาลแตกต่างไปจากระบบศาลยุติธรรมของประเทศไทย กล่าวคือ มีศาลพิเศษเป็นเอกเทศจากศาลยุติธรรมและศาลรัฐธรรมนูญ ได้แก่ ศาลปกครอง ศาลภาษีอากร ศาลสังคม และศาลแรงงาน คดีความที่พิพาทเกี่ยวกับเรื่องแรงงานจะมีศาลแรงงานซึ่งเป็นศาลพิเศษรับพิจารณาพิพากษา โดยมีผู้พิพากษาอาชีพและผู้พิพากษากิตติมศักดิ์ หรือที่เราเรียกว่า ผู้พิพากษาสมทบ มาจากฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง นั่งพิจารณาในทุกศาล วิธีพิจารณาคดีแรงงานมีลักษณะง่ายและประหยัดกว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแพ่ง

---

[91] กมลชัย รัตนสกาววงศ์. (2533, มกราคม – มีนาคม). “โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์-สาธารณรัฐเยอรมัน.” **วารสารศาลแรงงานกลาง, 9, 1.** หน้า 88 – 89.

โครงสร้างของศาลแรงงานของประเทศเยอรมัน มีลักษณะง่ายและชัดเจน ประกอบขึ้นเป็น 3 ชั้นศาล คือ

1. ศาลแรงงานชั้นต้น (Die Arbeitsgerichte) องค์คณะของผู้พิพากษาศาลชั้นต้นนี้ประกอบด้วย ประธาน 1 คน และผู้พิพากษากิตติมศักดิ์ 2 คน (Chrenamtlcher Richter) แต่สำหรับข้อพิพาทเกี่ยวกับข้อตกลงสภาพการจ้างที่สำคัญ องค์คณะผู้พิพากษาจะประกอบด้วย ประธาน 1 คน และผู้พิพากษากิตติมศักดิ์อีก 4 คน (มาตรา 16 ArbGG) [92] ประธานขององค์คณะผู้พิพากษาจะต้องเป็นผู้พิพากษาอาชีพ และมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลยุติธรรม (Die Befaehigung gum Richeramt ตามมาตรา 5 DriG)[93] ส่วนผู้พิพากษากิตติมศักดิ์จะได้รับการเรียกตัวและแต่งตั้งจากรายชื่อของสมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้าง โดยเจ้าหน้าที่แรงงานชั้นสูงของมลรัฐจะเป็นผู้เรียกตัวและเสนอให้ดำรงตำแหน่งวาระละ 4 ปี (มาตรา 20 ArbGG) ในองค์คณะหนึ่งจะต้องมีผู้พิพากษากิตติมศักดิ์ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน

2. ศาลแรงงานมลรัฐ (Die Landesarbeitsgerichte) ทำหน้าที่เป็นศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน ในคดีที่มีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 300 มาร์คขึ้นไป หรือผู้พิพากษาศาลแรงงานชั้นต้นรับรองให้อุทธรณ์ได้ เนื่องจากเป็นปัญหาข้อกฎหมายที่สำคัญ (มาตรา 8 มาตรา 64 ArbGG) มีองค์คณะเช่นเดียวกับองค์คณะของศาลแรงงานชั้นต้น ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 คน หรือ 5 คน แล้วแต่กรณี เช่นเดียวกัน และผู้พิพากษากิตติมศักดิ์จะต้องมาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละเท่าๆ กัน (มาตรา 35 ArbGG)

3. ศาลแรงงานสหพันธ์รัฐ (Das Bundesarbeitsgericht) ทำหน้าที่เป็นศาลฎีกาคดีแรงงาน ตั้งอยู่ที่เมืองคัสเสล (Kasei) เรียกองค์คณะของศาลนี้ว่า Senate ประกอบด้วย ประธาน 1 คน ผู้พิพากษาอาชีพ 2 คน และผู้พิพากษากิตติมศักดิ์ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ฝ่ายละ 1 คน (มาตรา 41 ArbGG) การแต่งตั้ง ผู้พิพากษาอาชีพของศาลแรงงานสหพันธรัฐ ได้แก่ ประธานศาล ประธานองค์คณะ และผู้พิพากษาอาชีพนั้น เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคัดเลือกผู้พิพากษา (Richterwahlgesetz) กล่าวคือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสังคมจะเป็นผู้พิจารณาร่วมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ผู้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 35 ปีบริบูรณ์

---

[92] ArbGG = Arbeitsgerichtsgestz (กฎหมายแรงงาน).

[93] DtiG = Deutsches Richtergesetz (กฎหมายว่าด้วยผู้พิพากษาเยอรมัน).

(มาตรา 42 ArbGG) ซึ่งดูเหมือนจะเป็นการแบ่งขันในทางการเมืองด้วย ส่วนตัวผู้พิพากษากิตติมศักดิ์ของศาลแรงงานสหสัมพันธรัฐนี้ จะเรียกตัวโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของสหพันธรัฐ และจะอยู่ในตำแหน่งวาระละ 4 ปี โดยเรียกจากรายชื่อสมาคมลูกจ้างและสมาคมนายจ้างที่เสนอชื่อมา (มาตรา 43 ArbGG) เช่นเดียวกับศาลสูงสหพันธรัฐอื่นๆ ศาลแรงงาน สหพันธรัฐจะจัดตั้งองค์คณะใหญ่ (Grosser Senate) ขึ้น พิจารณาคดีแรงงาน ในกรณีที่ องค์คณะหนึ่งจะวินิจฉัยคดีในข้อกฎหมายแตกต่างไปจากองค์คณะอื่นๆ ที่เคยวินิจฉัยไว้แล้ว ซึ่งเป็นปัญหาข้อกฎหมายหลักที่สำคัญและเป็นหลักพื้นฐานในการพัฒนาให้คำพิพากษาเป็นแนวบรรทัดฐานเดียวกัน (มาตรา 45 ArbGG) เนื่องจากเรื่องแรงงานมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จะต้องสร้างหลักกฎหมายขึ้นเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ การวินิจฉัยคดีโดยองค์คณะใหญ่จึงมีความจำเป็นมาก องค์คณะใหญ่ประกอบด้วยประธานศาลแรงงานสหพันธรัฐ ประธานองค์คณะที่มีอาวุโสสูงสุด ผู้พิพากษาศาลแรงงานสหพันธรัฐ 4 คน ผู้พิพากษากิตติมศักดิ์ฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างฝ่ายละ 2 คน

ศาลแรงงานสหพันธรัฐมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีที่ฎีกาคัดค้านคำพิพากษาของศาลแรงงานมลรัฐในฐานะศาลอุทธรณ์คดีแรงงาน เมื่อศาลแรงงานมลรัฐรับรองให้ฎีกาได้ หรือคดีมีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 6,000 มาร์คขึ้นไป คำฟ้องฎีกาดังกล่าวจะต้องแสดงให้เห็นว่า คำพิพากษาของศาลแรงงานมลรัฐ ขัดกับคำพิพากษาของศาลแรงงานสหพันธรัฐ หรือศาลแรงงานมลรัฐอื่นในข้อสาระสำคัญ

คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจคัดค้านคำพิพากษาของศาลแรงงานชั้นต้นโดยยื่นฎีกาต่อศาลแรงงานสหพันธรัฐได้ไม่ต้องอุทธรณ์ต่อศาลแรงงานมลรัฐก่อน (Sprungrevision) หากคู่ความฝ่ายหนึ่งเห็นชอบและศาลแรงงานชั้นต้นอนุญาต (มาตรา 76 ArbGG) โดยคู่ความอาจฟ้องคดีแรงงานต่อศาลแรงงานด้วยตนเอง หรือตัวแทนของคนจากสหภาพแรงงาน หรือสมาคมนายจ้าง และมีทนายความได้เมื่อจำเป็น หรือทุนทรัพย์อย่างน้อยตั้งแต่ 300 มาร์คขึ้นไป ส่วนการดำเนินคดีในศาลแรงงานมลรัฐหรือศาลแรงงานสหพันธรัฐนั้น คู่ความจะต้องมีทนายความว่าต่างแก้คดีให้ (Anwaltszwang ตามมาตรา 11 ArbGG)

อนึ่ง สำหรับค่าฤชาธรรมเนียมศาลนั้น ในการดำเนินคดีในศาลแรงงานชั้นต้นจะต้องเสียค่าธรรมเนียมศาลเพียงครั้งเดียว โดยพิจารณาจากทุนทรัพย์ ค่าขึ้นศาลจะต้องไม่น้อยกว่า 3 มาร์คและจะต้องไม่เกิน 500 มาร์ค ส่วนในการดำเนินคดีในศาลสูง ค่าธรรมเนียมเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยค่าธรรมเนียมศาล (Gerichtskostengesetz) สำหรับในวิธีพิจารณาคดีแรงงานนั้น

ค่าธรรมเนียมศาลจะลดน้อยลง กล่าวคือ ในศาลแรงงานมลรัฐนั้น ค่าขึ้นศาลเป็นจำนวน 2 ใน 10 และค่าธรรมเนียมศาลจำนวน 10.5 ใน 10 ของค่าขึ้นศาลและค่าธรรมเนียมศาลในศาลอุทธรณ์ในศาลยุติธรรม ส่วนในศาลแรงงาน สหพันธรัฐนั้น ค่าขึ้นศาลและค่าธรรมเนียมศาลเป็น 2 เท่าของศาลแรงงานมลรัฐ

เขตอำนาจศาลแรงงาน

รายละเอียดในเรื่องเขตอำนาจศาลแรงงานจะบัญญัติไว้ในมาตรา 2 ArbGG เนื้อหาตามข้อพิพาทต่างๆ ในมาตราดังกล่าว จะเป็นเรื่องพิพาทในทางแพ่ง โดยปกติแล้วจะต้องขึ้นสู่ศาลยุติธรรมตามมาตรา 13 GVG [94] แต่เนื่องจากศาลแรงงานเป็นศาลพิเศษ คดีแพ่งซึ่งเข้ากรณีมาตรา 2 ArbGG จะต้องขึ้นสู่ศาลแรงงาน ดังนั้น เขตอำนาจศาลแรงงานดังกล่าวจึงเป็นเขตอำนาจในกรณีเฉพาะเรื่อง (Als ausscbliesslich)

ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีดังต่อไปนี้เท่านั้น

1. ข้อพิพาทเกี่ยวกับนิติสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง รวมทั้งเรื่องก่อนและหลังการเจรจา ตลอดจนข้อห้ามต่างๆ ที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานกรณีสำคัญ เช่น ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง คำฟ้องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง สิทธิการลาพักผ่อนประจำปี การออกหนังสือรับรองและการชดใช้ค่าเสียหายหรือค่าสินไหมทดแทน เป็นต้น

2. ข้อพิพาทเกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญลูกจ้างที่ชราภาพกับสมาคมประกันความชราภาพ (Pensionssicherungsverein)

3. ข้อพิพาทเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการทำงานระหว่างนายจ้างกับหน่วยงานที่ปรึกษาที่เรียกว่า Betriebsrat หรือหน่วยงานที่คำร้องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับการทำงานได้ตามกฎหมาย (Betriebsverfassungsgesetz)

4. ข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เมื่อกระทบกระเทือนถึงงานส่วนรวม ตัวอย่างเช่น การทำงานเป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะ การกระทำที่ต้องห้ามตามแรงงานสัมพันธ์ การทะเลาะวิวาทกันในที่ทำงาน

---

[94] GVG = Gerichtsverfassungsgesetz (พระธรรมนูญศาลยุติธรรม).

5. ข้อพิพาทระหว่างคู่สัญญาตามข้อตกลงสภาพการจ้าง เช่น สัญญาค่าจ้างหรือความมีอยู่ของข้อตกลงสภาพการจ้าง ข้อพิพาทระหว่างผู้มีสิทธิตามสัญญาค่าจ้างหรือต่อบุคคลที่สาม เนื่องจากกระทำผิดต่อข้อห้ามหรือกระทบกระเทือนถึงเสรีภาพในการรวมตัว หรือมาตรการนัดหยุดงานหรือปิดงานงดจ้าง

6. การวินิจฉัยเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองของสมาคมหรือกลุ่มการรวมตัว (Vereinigung) หมายถึง สิทธิในการเจรจาต่อรองที่จะก่อให้เกิดการตัดสินใจหรือการวินิจฉัย

ศาลแรงงานยังมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานที่ทายาทของคู่ความในคดีแรงงานเข้ามารับมรดกความ (มาตรา 3 ArbGG)

ปัญหาเขตอำนาจศาลขัดกันระหว่างศาลแพ่งและศาลแรงงาน ปัญหาดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นเมื่อมีข้อสงสัยว่า คำฟ้องมีนิติสัมพันธ์ทางแรงงานหรือไม่ กรณีดังกล่าวหากศาลใดวินิจฉัยถึงที่สุดไปแล้วว่า ศาลตนไม่มีอำนาจ เช่น ศาลแพ่งวินิจฉัยว่า เป็นเรื่องแรงงาน คำวินิจฉัยดังกล่าวจะผูกพันอีกศาลหนึ่ง คือ ศาลแรงงาน และเมื่อโจทก์มายื่นฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน ศาลแรงงานจะปฏิเสธไม่ได้ว่า ไม่มีเขตอำนาจ และจะปัดเขตอำนาจไปยังศาลแพ่งไม่ได้ (มาตรา 11 ZPO [95] มาตรา 48 1 ArbGG) แต่อาจจะปฏิเสธได้ว่า ศาลสังคมเป็นศาลที่มีเขตอำนาจสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างศาลแรงงานและศาลอื่นๆ กล่าวคือ ศาลสังคม ศาลภาษีอากร หรือศาลปกครอง ก็มีหลักอย่างเดียวกัน (มาตรา 48 a ArbGG)

ในกรณีที่ศาลแพ่งเห็นว่า ศาลแพ่งมีเขตอำนาจในคดีแรงงานนั้นๆ ก็จะต้องอุทธรณ์ฎีกาไปตามขั้นตอนของคดีแพ่งต่อไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง คำพิพากษาที่ถึงที่สุดย่อมมีผลบังคับ และการวินิจฉัยในเรื่องเขตอำนาจศาลที่ผิดพลาด ก็ไม่อาจหยิบยกคดีขึ้นพิจารณาใหม่ตามมาตรา 579 Nr.l.ZPO กรณีทำนองเดียวกันนี้ใช้บังคับกับกรณีตรงข้าม กล่าวคือ กรณีที่ศาลแรงงานได้วินิจฉัยคดีแพ่ง ซึ่งที่ถูกต้องคดีนั้นอยู่ในอำนาจของศาลแพ่งที่จะพิจารณาพิพากษา

---

[95] ZPO = Zivilprozessordnung (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง).

อนุญาโตตุลาการ (Schiedsgericgte) ในคดีแรงงาน อนุญาโตตุลาการมีอำนาจวินิจฉัยคดีได้น้อยมาก วิธีพิจารณาโดยอนุญาโตตุลาการกระทำได้ต่อเมื่อ

1. ข้อพิพาทระหว่างคู่สัญญาตามข้อตกลงสภาพการจ้างหรือความมีอยู่ของข้อตกลงสภาพการจ้าง ซึ่งคู่สัญญาได้ตกลงกันอย่างชัดแจ้งแล้วว่า ให้อนุญาโตตุลาการเป็นผู้วินิจฉัยโดยไม่นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน

2. ข้อพิพาทแรงงานของนักแสดงละคร ดาราภาพยนตร์ ศิลปิน กัปตัน และกลาสีเรือ ซึ่งคู่สัญญาได้ตกลงกันอย่างชัดแจ้งว่า ให้อนุญาโตตุลาการเป็นผู้วินิจฉัย โดยนำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน (ตามมาตรา 101 ArbGG)

วิธีพิจารณาของอนุญาโตตุลาการ ยึดหลักการรับฟังคู่ความ (Anhoerungder Parteien) การพิสูจน์ข้อเท็จจริงและสืบพยาน (Beweisaufnahme) การประนีประนอมยอมความ (Vergleich) และการทำคำวินิจฉัย (Schiedsspruch) ตามมาตรา 105 – 108 ArbGG

ในกรณีที่ลูกจ้างมีข้อพิพาทกับนายจ้างแล้ว อนุญาโตตุลาการไม่มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัย

ข้อพิพาทเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับที่ไม่ใช่ข้อกฎหมาย (Regelungsstreitigkeit) จะไม่ขึ้นสู่ศาลแรงงาน แต่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องเจรจาต่อรองและตกลงกันเอง ในกรณีที่ตกลงกันไม่ได้ต้องใช้วิธีต่อสู้ทางแรงงานที่ชอบด้วยกฎหมาย (rechtmaessiger Arbeitskampf) หรือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นร่วมกัน (betrierbsverfassungsrichtliche Mitbestimmung) ข้อพิพาทเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ข้อบังคับดังกล่าวไม่ใช่เรื่องระเบียบข้อบังคับเดิมที่มีอยู่แล้ว แต่มีเป้าหมายหรือผลที่จะได้รับเรื่องใหม่ หรือเรื่องแรก เช่น ค่าจ้างหรือข้อตกลงในการทำงานข้อพิพาทดังกล่าวนำไปสู่การตกลงกันเกี่ยวกับค่าจ้างด้วยการไกล่เกลี่ย (Schlichtungsstellen) ถ้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับจะนำไปสู่ความเห็นชอบร่วมกัน (Einigungsstellen) ในกรณีทั้ง 2 อย่างนี้ ศาลแรงงานอาจตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายได้ แต่ศาลแรงงานไม่ใช่เป็นผู้วินิจฉัยในเนื้อหาของเรื่องหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ

3.2.2 ประเทศอังกฤษ [96]

ประเทศอังกฤษมีสถาบันวินิจฉัยชี้ขาดคดีแรงงาน เรียกว่า The Industrial Tribunals (IT) ตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติซึ่งกฎหมายข้อบังคับและกระบวนพิจารณาต่างๆ ออกภายใต้พระราชบัญญัติของ The Industrial Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 1993 ที่แก้ไขแล้ว [97]

สหราชอาณาจักร (United Kingdom) ประกอบด้วย อังกฤษ เวลส์ สก๊อตแลนด์ และไอร์แลนด์เหนือ ดังนั้น จึงมีสำนักงานที่เรียกว่า Central Offices of Industrial Tribunals (C.O.I.T.) ใน London มีเขตอำนาจครอบคลุมอังกฤษและเวลส์ ใน Glasgow มีเขตอำนาจครอบคลุมสก๊อตแลนด์ ใน Belfast มีเขตอำนาจครอบคลุมไอร์แลนด์เหนือ ผู้ควบคุมฝ่ายธุรการเป็นเลขาธิการเรียกว่า Secretary of Tribunals เพื่อความสะดวกแก่คู่ความและผู้ที่จะต้องไปยัง C.O.I.T. จึงมีการกระจายสำนักงานสาขา ที่เรียกว่า Regional Offices of Industrial Tribunals (R.O.I.T.) ไปตามเมืองใหญ่ๆ เช่น Birmingham, Bristol, Liverpool, Manchester เป็นต้น

แต่ละ C.O.I.T. มีประธาน (president) 1 คน ตามความหมายจะต้องเป็น barrister หรือ solicitors มาแล้วอย่างน้อย 7 ปี ได้รับการแต่งตั้งจาก Lord Chancellor ให้อยู่ในตำแหน่ง 5 ปี จนอายุ 72 ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งซ้ำอีกได้ ประธานมีอำนาจควบคุมทั่วไป พิจารณาแก้ไขกระบวนพิจารณา ตลอดจนเป็นประธานในการพิจารณาชี้ขาดคดีด้วย

องค์คณะในการพิจารณาคดีเป็นรูปไตรภาคี (Tripartite) ประกอบด้วยหัวหน้า (chairman) ซึ่งเป็น barrister หรือ solicitor มาไม่น้อยกว่า 7 ปี แต่งตั้งโดย Lord Chancellor

บุคคลซึ่งไม่ใช่นักกฎหมาย (Lay members) อีก 2 นาย เลือกมาจากผู้แทนสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน อยู่ในตำแหน่งคราวละ 2 ปี แต่งตั้งโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (Secretary of State for Employment)

ปกติการพิจารณาคดีจะต้องมีองค์คณะครบ 3 คน ในกรณีที่องค์คณะไม่ใช่นักกฎหมายขาดไป 1 คน การพิจารณาคดีอาจดำเนินต่อไปได้โดยความยินยอมของคู่ความ

คำฟ้องของโจทก์ (Originating application) จะต้องแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อที่อยู่ของโจทก์ จำเลย เหตุแห่งข้อเรียกร้องโดยสังเขป

---

[96] ธาดา ศาสตรสาธิต. (2525, สิงหาคม). “2 Industrial tribunals.” **ศาลแรงงานกลาง, 3 , 2.** หน้า 68 – 69.

[97] Roger Greenhalgh. (1992). **Industrial tribunals** (2 nd ed.).

โจทก์จะต้องฟ้องคดีที่เกี่ยวกับการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม (unfair dismissal) ภายในกำหนด 3 เดือน และคดีอื่นๆ เช่น การฟ้องเนื่องจากภาวะคนล้นงาน (Redundancy) ภายในกำหนด 6 เดือน นับแต่วันที่เลิกจ้างจนถึงวันฟ้อง ซึ่งหมายถึงวันที่คำฟ้องถึง C.O.I.T. อายุความที่กล่าวนี้ Industrial Tribunals (IT) ยกขึ้นวินิจฉัยเองได้ แม้คู่ความมิได้ยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้ การที่กฎหมายบัญญัติให้ยื่นคำฟ้องในระยะเวลาดังกล่าวนั้น เป็นเพราะคดีแรงงานเป็นคดีที่แตกต่างจากคดีทั่วไป และมีวัตถุประสงค์ดังที่ปรากฏแล้วว่า เพื่อความรวดเร็ว เป็นกันเองและประหยัด นอกจากนี้ถ้าปล่อยให้อายุความในการดำเนินคดีเนิ่นนานไปกว่านี้ ก็อาจเป็นเหตุที่คู่ความฝ่ายหนึ่งเอาเปรียบอีกฝ่ายหนึ่งโดยอาศัยกฎหมายเป็นเครื่องมือ การที่ลูกจ้างตกงาน ย่อมได้รับความเสียหาย และการที่นายจ้างไม่สามารถจะดำเนินการใดต่อไปได้เพราะไม่แน่ใจว่าลูกจ้างจะฟ้องคดีเมื่อใด (ถ้ากฎหมายกำหนดให้อายุความฟ้องร้องเนิ่นนานกว่านั้น เช่น 5 ปี) IT จะวินิจฉัยออกมาในรูปใด ความเสียหายก็ตกแก่นายจ้างเช่นกัน เหตุนี้โจทก์จึงต้องฟ้องคดีแรงงานด้วยความรวดเร็วดังกล่าว

อย่างไรก็ดี IT มีดุลพินิจที่จะขยายเวลาให้โจทก์ โดยโจทก์ต้องแสดงเหตุผลตามสมควรว่าไม่อาจยื่นฟ้องภายในระยะเวลานั้นได้

การส่งคำคู่ความและการยื่นคำให้การ เมื่อ C.O.I.T. ได้รับคำฟ้องแล้ว จะต้องส่งสำนวนไปให้จำเลยทางไปรษณีย์ ปกติจะส่งให้ตามที่อยู่ที่ระบุในฟ้อง ถ้าไม่ปรากฏที่อยู่จะส่งไปยังที่อยู่ของจำเลยที่ทราบครั้งหลังสุดก็ได้ ถ้าไม่อาจดำเนินการด้วยวิธีธรรมดา อาจใช้วิธีที่เรียกว่า Substituted Service เช่น การลงประกาศทางหนังสือพิมพ์

เมื่อจำเลยได้รับสำเนาฟ้องแล้ว จะต้องยื่นคำให้การภายใน 14 วัน ว่าจะสู้คดีหรือไม่ ถ้าสู้คดี ต้องแสดงเหตุแห่งการนั้นด้วย คำให้การจะต้องทำเป็นหนังสือในแบบ IT พร้อมสำเนาส่งให้ C.O.I.T. ส่งต่อไปให้โจทก์

การสืบพยานศาลต้องกำหนดวันสืบพยาน และแจ้งให้คู่ความทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 14 วัน คู่ความจะต้องมาศาลตามกำหนด เว้นแต่จะมีเหตุผลสมควรในการขอเลื่อนคดี ถ้าโจทก์ไม่มาศาลโดยไม่แจ้งเหตุผลสมควร ศาลจะมีคำสั่งจำหน่ายคดี

การพิจารณาต้องกระทำโดยเปิดเผย เว้นแต่ศาลจะสั่งให้พิจารณาลับ เมื่อกระบวนพิจารณานั้น ถ้ากระทำโดยเปิดเผยจะเป็นการขัดต่อกฎหมาย และกระทบถึงความมั่นคงของชาติ (National Security) หรือจะต้องเปิดเผยถึงข้อมูลซึ่งพยานได้มาเป็นความลับ หรือข้อมูลที่หากเปิดเผยไปจะเกิดผลเสียในส่วนอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining)

การสืบพยานคู่ความมีสิทธิแถลงการณ์เปิดคดี (opening statement) จากนั้นนำพยานเข้าสืบ พยานต้องสาบานตัว (oath) ถ้าคู่ความมีทนายความ ทนายจะเป็นผู้ซักถาม (examination – in – chief) จบแล้วอีกฝ่ายหนึ่งถามค้าน (cross – examination) แล้ว ฝ่ายที่อ้างพยานเป็นผู้ถามติง (re – examination) จนหมดพยานฝ่ายตน จากนั้นอีกฝ่ายนำพยานเข้าสืบจนหมดพยาน คดีเป็นอันเสร็จการพิจารณา โดยสรุปการสืบพยานคดีแรงงานลักษณะคล้ายคลึงกับการสืบพยานในคดีอื่น ต่างกันที่บรรยากาศและกฎระเบียบซึ่งผ่อนปรนกว่ากันมาก ตุลาการอุตสาหกรรมเป็นผู้ควบคุมให้การพิจารณาดำเนินไปโดยเที่ยงธรรม ไม่ให้มีการเอารัดเอาเปรียบกัน โดยเฉพาะในกรณีที่คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มีทนายความว่าต่างแก้ต่างให้

คำวินิจฉัยตุลาการอุตสาหกรรมวินิจฉัยโดยเสียงข้างมาก (majority) ในทางปฏิบัติเมื่อพิจารณาคดีเสร็จแล้ว จะพักการพิจารณาระยะสั้น แล้วตัดสินด้วยวาจา ข้อวินิจฉัยพร้อมเหตุผลจะถูกบันทึกเทปไว้ เมื่อถอดเทปและพิมพ์คำวินิจฉัยแล้วประธานจะเป็นผู้ลงชื่อ ในการนี้อาจใช้เวลานานหลายสัปดาห์ คำพิพากษาจะมีผลต่อเมื่อได้ทำบันทึกและส่งสำเนาคำพิพากษาให้กับคู่ความแล้ว ฉะนั้น ก่อนคำพิพากษามีผล คู่ความหรือพยานอาจถูกเรียกมาศาลอีก แม้กระทั่งที่ตัดสินแล้วก็อาจเปลี่ยนแปลงได้

ค่าฤชาธรรมเนียม ปกติคู่ความไม่ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม (Costs) เว้นแต่เมื่อ

1. คู่ความฟ้องหรือสู้คดีในลักษณะสร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่อีกฝ่ายหนึ่ง (Frivolous or vexatious) เช่น ลูกจ้างกลั่นแกล้งฟ้องนายจ้างโดยมีเจตนาให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

2. IT เลื่อนการพิจารณาเพราะเหตุคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นคำร้องขอเลื่อนคดี คู่ความฝ่ายนั้น จะต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมเพราะเหตุที่มีการเลื่อนคดีดังกล่าว

3. จำเลยซึ่งเป็นนายจ้างเลื่อนคดี หลังจากที่ลูกจ้างได้แสดงความจำนงที่จะกลับเข้าทำงานใหม่ (Re – engagement) หรือกลับเข้ารับตำแหน่งเดิม (Re – instatement) ต่อนายจ้างไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนพิจารณา หรือนายจ้างไม่ยอมรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานเพราะลูกจ้างขาดงานเนื่องจากมีครรภ์ (pregnancy) หรือคลอดบุตร (confinement)

การพิจารณาใหม่ กฎหมายไม่ได้ให้อำนาจ IT ที่จะพิจารณาหรือวินิจฉัยคดีใหม่ เว้นแต่ในข้อต่อไปนี้

1. คำวินิจฉัยนั้นเกิดจากความผิดพลาดของเจ้าหน้าที่ใน IT หรือ

2. คู่ความไม่ได้รับแจ้งล่วงหน้าเกี่ยวกับกระบวนพิจารณาคดีลับสู่ภาวะตัดสิน หรือ

3. คำพิพากษาได้อ่านลับหลังคู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือ

4. มีพยานหลักฐานใหม่หลังจากการตัดสิน และคู่ความฝ่ายนั้นไม่อาจทราบ หรือไม่สามารถมองเห็น หรือ

5. ศาลยกคดีขึ้นพิจารณาเองเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม (The interests of justice require)

คำร้องขอให้พิจารณาใหม่อาจยื่นในขณะพิจารณา หรือยื่นต่อ Secretary of Tribunals ได้ แต่ต้องไม่ช้ากว่า 14 วัน หลังจากได้ลงบันทึกในคำพิพากษาไปแล้ว ในคำร้องต้องแสดงเหตุแห่งการนั้น ถ้าประธาน (president) หรือผู้ที่ประธานแต่งตั้ง (nominated chairman) หรือประธานในคดีเดิม เห็นว่า คำร้องนั้นไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ตามสมควร (no reasonable prospect of success) ก็จะสั่งยกคำร้อง มิฉะนั้นจะต้องรับคำร้องและมีคำสั่งให้พิจารณาใหม่ตามขอ

อุทธรณ์ – ฎีกา คู่ความอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมาย (Point of law) ไปยัง The Employment Appeal Tribunals (E.A.T.) โดยอุทธรณ์ภายใน 42 วัน ต่อนายทะเบียน (The Registrar) ของ E.A.T. และจะต้องส่งสำเนาให้อีกฝ่ายแก้อุทธรณ์เป็นหนังสือส่งต่อนายทะเบียนตามกำหนด จากนั้นทะเบียนจะต้องแจ้งวันพิจารณาแก่คู่ความ ในการวินิจฉัยคดี E.A.T. จะถือข้อเท็จจริงที่ปรากฏจากคำวินิจฉัยของ IT เว้นแต่จะมีเหตุผลสมควร ในการเสนอพยานหลักฐานใหม่ที่เชื่อถือ (credible) และเป็นพยานหลักฐานซึ่งจะมีผลสำคัญในการวินิจฉัยคดีของ E.A.T. การพิจารณาในชั้นนี้ ใช้หลักการเดียวกับที่พิจารณาในชั้นแรก

จาก E.A.T. คู่ความที่ไม่พอใจในคำตัดสินและได้รับอนุญาตแล้ว สามารถอุทธรณ์เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายต่อไปยังศาลอุทธรณ์ (The Court of Appeal) และศาลสูงสุด (The House of Lords) ตามลำดับ ทั้งสองศาลดังกล่าวตั้งอยู่ใน London

สรุป คณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาทด้านแรงงาน (Industrial Tribunals IT) เป็นตุลาการฝ่ายบริหาร (Administrative Tribunal) ไม่ใช่ศาลยุติธรรม แต่เป็นผู้ทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดเช่นเดียวกับศาล และเป็น ผู้ใช้อำนาจกึ่งตุลาการ (Quasi – judicial Power) มีข้อน่าสังเกตว่า เมื่อคดีอุทธรณ์ไปยัง The Employment Appeal Tribunals แล้ว เฉพาะหัวหน้าคณะเท่านั้นเป็นผู้พิพากษา High Court ส่วนองค์คณะที่ร่วมวินิจฉัยชี้ขาดคดี ได้คัดเลือกจากผู้มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านแรงงาน จึงไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นการพิจารณาโดยศาลยุติธรรมเต็มรูป ต่อเมื่อมีการอุทธรณ์ต่อไปยังศาลอุทธรณ์ (The Court of Appeal) และศาลสูงสุด (The House of Lords) แล้ว จึงเป็นการพิจารณาชี้ขาดโดยศาลยุติธรรมอย่างแท้จริง

3.2.3 ประเทศสิงคโปร์ [98]

การระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์จะมีลักษณะโน้มเอียงในการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยรัฐ ซึ่งจะมีกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยข้าหลวงแรงงานและการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

อย่างไรก็ตาม ในประเทศสิงคโปร์ก็มีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจเช่นกัน แต่องค์กรที่ทำการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ก็คือ ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมเช่นเดียวกัน ทำให้ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจและการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ อันมีผลทำให้กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศสิงคโปร์ไม่เป็นที่นิยมมากนัก

ทั้งนี้ รูปแบบการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์ มีลักษณะดังนี้

1. การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศสิงคโปร์ จะดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ ซึ่งการที่จะดำเนินกระบวนการอนุญาโตตุลาการ ข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวต้องผ่านกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดก่อน เช่น กระบวนการไกล่เกลี่ยโดยเจ้าพนักงานของรัฐ และข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวไม่สามารถระงับลงได้ คู่พิพาทจึงจะสามารถใช้การอนุญาโตตุลาการเป็นทางเลือกสุดท้ายในการระงับข้อพิพาทแรงงานได้

---

[98] ชนาธิป ชีนะนาวิน. (2547). **การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ.** หน้า 82.

ทั้งนี้ กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจในประเทศสิงคโปร์มีรูปแบบดังนี้

ก. ข้อตกลงที่เข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการ

สหภาพแรงงานและนายจ้างต้องมีข้อสัญญาตกลงที่จะระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการ

โดยสภาพแรงงานและนายจ้างสามารถเข้าสู่กระบวนการระงับข้อพิพาทได้หากกระบวนการร้องทุกข์หรือการไกล่เกลี่ยโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานไม่ประสบผลสำเร็จ [99]

ข. การยื่นคำขอฝ่ายเดียว

สหภาพแรงงานและนายจ้างสามารถยื่นคำขอฝ่ายเดียวต่ออนุญาโตตุลาการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

1) กรณีการระงับข้อพิพาทเกี่ยวกับค่าจ้าง
2) กรณียื่นคำขอต่อศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมให้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
3) กรณีการตีความคำชี้ขาดที่มีความหมายโดยนัย
4) กรณีการร้องขอในกรณีคู่พิพาทไม่ยอมปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือตามกฎหมาย

ค. กระบวนวิธีการระงับข้อพิพาทโดยอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ

วิธีการพิจารณาคดีของการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจนั้น จะไม่เคร่งครัดและต้องปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน โดยจะพิจารณาถึงหลักความเป็นธรรม

2. การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับ

การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานในประเทศสิงคโปร์ แยกเป็นการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานและการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมในศาล ทั้งนี้ การอนุญาโตตุลาการโดยบังคับในสิงคโปร์จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์

---

[99] Industrial Arbitration Court. (2004). Arbitration (online). Available from **http://www.iac.gov.sg**

ของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ซึ่งมีหลักเกณฑ์การเข้าสู่กระบวนการอนุญาโตตุลาการโดยบังคับดังนี้ [100]

ก. ตามคำสั่งของรัฐมนตรีแรงงาน

ข. ตามคำสั่งของประธานาธิบดีสิงคโปร์ ในกรณีเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public interest)

3. การระงับข้อพิพาทโดยข้าหลวงแรงงาน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจะเป็นผู้แต่งตั้งข้าหลวงแรงงาน (Commissioner for Labor) 1 คน และแต่งตั้งผู้ช่วยข้าหลวงแรงงานอีกหนึ่งคน หรือหลายคนก็ได้ โดยจะมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยและออกคำสั่งในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

ก. สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Employment Act)

ข. การจ่ายค่าจ้างและจำนวนเงินที่ต้องจ่าย

ทั้งนี้ ในการพิจารณาของข้าหลวงแรงงาน ข้าหลวงแรงงานมีอำนาจในการออกหมายเรียกพยานหลักฐาน และเข้าไปตรวจสอบในสถานประกอบกิจการของนายจ้างได้

คำสั่งของข้าหลวงแรงงานจะมีผลผูกพันคู่กรณี หากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งจะมีโทษ

4. การระงับข้อพิพาทโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court)

ในปี ค.ศ. 1960 ได้มีการจัดตั้งศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ขึ้น โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ค.ศ. 1960 เพื่อพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงาน แต่การพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานระดับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานก็ยังดำเนินการต่อไปโดยในระบบแรงงานสัมพันธ์ คู่กรณีอาจจะพยายามยุติข้อพิพาทเองโดยวิธีทางยุติข้อร้องทุกข์ แต่ถ้าหากไม่ประสบความสำเร็จก็อาจจะใช้วิธีการของสหภาพแรงงาน เพื่อร้องขอให้มีการไกล่เกลี่ยและการประนีประนอมโดยแผนกแรงงานสัมพันธ์ของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน หากไม่อาจตกลงกันได้อีก คู่กรณีอาจจะนำคดีไปสู่ศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางอุตสาหกรรม ซึ่งไม่มีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยแต่ถึงอย่างไรก็ตาม ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะจัดให้มีการไกล่เกลี่ยและการประนีประนอมอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อที่จะชี้ขาดและบังคับใช้ข้อตกลงร่วมอีกครั้ง ศาลชี้ขาด

---

[100] Industrial Arbitration Court. (2004). Arbitration. Available from **http://www.iac.gov.sg**

ข้อพิพาททางอุตสาหกรรมเป็นองค์กรสุดท้ายสำหรับคู่กรณีที่จะยุติข้อพิพาทแรงงานหลังจากที่คู่กรณีได้พยายามโดยวิธีอื่นๆ [101]

ก. ลักษณะของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม [102]

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมเป็นองค์กรอิสระในสังกัดของรัฐ ซึ่งได้งบประมาณจากฝ่ายบริหาร

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะประกอบด้วย ประธานและรองประธาน ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าคณะในการพิจารณา โดยได้รับการแต่งตั้งจากประธานาธิบดีตามคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี จากบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานสัมพันธ์ ประธานศาลไม่ถือว่าเป็นข้าราชการ แต่ก็มีสิทธิ ความคุ้นกัน และศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลสูงสุด และให้นำบทบัญญัติแห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญว่าด้วยการแต่งตั้งและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้พิพากษาศาลสูงสุดมาใช้ด้วย ส่วนรองประธานศาลจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและเงินเดือนตามที่กำหนด

โดยผู้พิพากษาของศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจะได้รับเอกสิทธิและความคุ้มกันเช่นเดียวกับประธานาธิบดี แต่ผู้พิพากษาดังกล่าวมีหน้าที่ต้องกล่าวคำสาบานเช่นเดียวกับผู้พิพากษา [103]

การพิจารณาจะต้องมีองค์คณะ ประกอบด้วยประธานหรือรองประธานเป็นหัวหน้าคณะ และผู้พิพากษาจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ 1 คน

ในการปฏิบัติหน้าที่แทนประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน เมื่อ ประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานไม่อยู่หรือคาดว่าจะไม่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ [104] ประธานาธิบดีแห่งสิงคโปร์โดยคำแนะนำของนายกรัฐมนตรี จะแต่งตั้งบุคคลหนึ่งขึ้นรักษาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนประธานศาลดังกล่าว และแม้ว่าประธานศาลจะกลับมาปฏิบัติหน้าที่ตามเดิมแล้วก็ตาม ผู้ได้รับการแต่งตั้งดังกล่าวก็ยังมีหน้าที่ปฏิบัติงานในฐานะประธานศาลต่อไป เฉพาะการสืบพยานและพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน

---

[101] วรพงศ์ มนตรีกุล ณ อยุธยา. (2530, พฤศจิกายน). “ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม (Industrial Arbitration Court) ของประเทศสิงคโปร์.” **วารสารศาลแรงงาน, 5,** หน้า 60 – 67.

[102] Singapore Statutes OnLine. Industrial Relations act [online]. Available from **http://agcvldb4.agc.gov.sg.**

[103] Article 14 Allowances (Industrial Relations act 1995).

[104] Article 4 President and Deputy President (Industrial Relations act 1995).

ที่ค้างอยู่ให้เสร็จ [105] โดยผู้รักษาการแทนประธานศาลจะได้รับการคุ้มครองและความคุ้มกันในการปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับประธานศาล

ข. กระบวนวิธีพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทในศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

1) การเสนอข้อพิพาทต่อศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

ก) สหภาพแรงงานและนายจ้างคู่กรณีได้ตกลงกันยื่นคำร้องต่อนายทะเบียน ให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาท

ข) เมื่อสหภาพแรงงานหรือนายจ้างซึ่งเป็นคู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งในข้อพิพาทเกี่ยวกับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีหรือเงินโบนัส ไม่อาจตกลงกันได้ ได้ยื่นคำร้องต่อนายทะเบียนให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาด

ค) เมื่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีคำสั่งโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้ข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้นั้น ได้รับการชี้ขาดโดยศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม

ง) เมื่อประธานาธิบดีมีคำสั่งให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่กระทบกระเทือนประโยชน์สาธารณะ

จ) อธิบดีกรมอัยการอาจจะประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ข้อพิพาทแรงงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับกิจการสาธารณะ เพื่อให้ศาลชี้ขาดข้อพิพาททาง อุตสาหกรรมทำการชี้ขาด

ในกรณีที่เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสภาพการจ้างในกิจการของรัฐบาลจะได้รับการชี้ขาดโดยประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม แต่ประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม ต้องขอรับการอนุมัติจากประธานาธิบดีก่อนที่จะทำการชี้ขาด

2) ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีดังต่อไปนี้

ก) ข้อพิพาทเกี่ยวกับการให้คู่กรณีจะอยู่ร่วมกันได้โดยดี เช่น เรื่องการวินิจฉัยสั่งการ (award) เกี่ยวกับสิทธิการจัดการบริหารที่สมเหตุสมผล การรับรองสหภาพแรงงาน การพิจารณาจำนวนลูกจ้างเพื่อยื่นข้อเรียกร้อง การตีความบังคับใช้ข้อตกลงหรือคำตัดสินการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม และการกระทำอันไม่เป็นธรรม

---

[105] Article 5 Acting President (Industrial Relations act 1995).

ข) ข้อร้องทุกข์ตามบทบัญญัติของกฎหมาย การตีความถ้อยคำและบทบัญญัติของข้อตกลงและคำตัดสิน เพื่อเป็นการเจรจาต่อรองร่วมโดยการยืนยันประกาศใช้บังคับข้อตกลงเจรจาต่อรองร่วมกันให้มีผลบังคับใช้

ค) บังคับให้การชี้ขาดมีผล รวมถึงการตีความ การขยายขอบเขตข้อตกลงร่วมและคำชี้ขาด เพื่อให้คู่กรณียอมรับข้อตกลงร่วมหรือคำชี้ขาด

ง) บังคับตามถ้อยคำและข้อตกลงของสัญญาเจรจาต่อรองร่วมที่ได้จดทะเบียนไว้แล้ว เมื่อมีการกล่าวอ้างว่ามีการล่วงละเมิดเกิดขึ้น

ค. การดำเนินกระบวนพิจารณา

วิธีการพิจารณาของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมนั้น จะไม่เป็นแบบพิธีและเป็นดุลพินิจโดยตรง ไม่ผูกพันตามกฎหมายในเรื่องการรับฟังพยานหลักฐาน โดยการพิจารณาจะยึดหลักความเป็นธรรมและศีลธรรมอันดี ซึ่งศาลมีอำนาจในการบัญญัติกฎในการพิจารณาได้เอง [106]

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะต้องทำการสืบพยานโดยละเอียดรอบคอบ และรวดเร็ว [107]

ในระหว่างการพิจารณา ศาลอาจจะอนุญาตให้สหภาพแรงงานหรือบุคคลผู้มีส่วนได้เสียเข้าร่วมในการพิจารณาได้ ซึ่งการแต่งตั้งตัวแทนในการดำเนินคดีแทนจะถูกจำกัดอย่างมาก โดยจำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างเป็นสมาชิกเท่านั้นที่เป็นคู่กรณีในศาลได้ และในการดำเนินกระบวนพิจารณาคู่พิพาทไม่ได้รับอนุญาตให้มีทนายความหรือตัวแทน เว้นแต่ในคดีที่อธิบดีกรมอัยการประกาศให้ข้อพิพาทเข้าสู่การชี้ขาดเท่านั้นที่ได้รับอนุญาต

ง. คำชี้ขาด

ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมสามารถชี้ขาด ให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือให้นายจ้างจ่ายค่าเสียหายได้ในกรณีที่นายจ้างไม่ประสงค์จะรับลูกจ้างกลับเข้าทำงาน

---

[106] Article 14 Allowances (Industrial Relations act 1995).

[107] Article 32 Court to Arbitrate (Industrial Relations act 1995).

ในการพิจารณาชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนี้ ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะต้องไม่คำนึงถึงเฉพาะประโยชน์ของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมและโดยเฉพาะเกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจของสิงคโปร์ และข้อเสนอแนะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการเพิ่มค่าจ้างประจำปีด้วย

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมจะมีสภาพบังคับได้ทันที คำชี้ขาดจะต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อของประธานองค์คณะ ทั้งนี้ คำชี้ขาดจะต้องทำให้แล้วเสร็จภายใน 2 สัปดาห์ นับแต่วันที่เสร็จสิ้นการพิจารณาด้วย

ผลของคำชี้ขาดจะมีผลผูกพันบุคคลดังต่อไปนี้ [108]

ก) คู่พิพาทและตัวแทนของคู่พิพาทในการดำเนินคดี

ข) คู่พิพาทซึ่งถูกเรียก และคู่พิพาทที่ได้รับแจ้งคำชี้ขาดในกรณีไม่มาปรากฏต่อศาล

ค) สมาชิกของสหภาพแรงงานซึ่งผูกพันกับคำชี้ขาดหรือคำสั่งของศาล

ง) ทายาทหรือผู้รับโอนธุรกิจของนายจ้างซึ่งผู้กพันกับคำชี้ขาดหรือคำสั่งของศาล

จ) ทายาทของสหภาพแรงงานซึ่งผูกพันกับคำชี้ขาดหรือคำสั่งของศาล

ในศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม ให้มีนายทะเบียน (Registrar) รองนายทะเบียน ผู้ช่วยนายทะเบียน และเจ้าหน้าที่อื่นของศาล ตามจำนวนที่ประธานาธิบดีแห่งสิงคโปร์เห็นสมควร นายทะเบียนและเจ้าหน้าที่อื่นๆ ของศาล มีหน้าที่ตามข้อบังคับที่กำหนดตามกฎหมายและตามที่ประธานศาลสั่ง นายทะเบียนและเจ้าหน้าที่ของศาลให้ถือว่าเป็นเจ้าพนักงานของรัฐตามความหมายในประมวลกฎหมายอาญา

จ. การอุทธรณ์คดี

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมถือเป็นที่สุด และห้ามมิให้โต้แย้งคัดค้าน ไม่ให้มีการอุทธรณ์ ห้ามไม่ให้มีการขอพิจารณาคดีใหม่หรือขอเพิกถอนโดยศาลใดๆ อีก

---

[108] Article 40 On Whom award binding (Industrial Relations act 1995).

ฉ. การบังคับตามคำสั่งหรือคำชี้ขาด

คำชี้ขาดของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมนั้น มีสภาพบังคับได้ทันที ส่วนอำนาจในการบังคับใช้คำตัดสินนั้น มีกำหนดไว้อย่างชัดแจ้งโดยมีการออกหมายศาลในการบังคับตามคำชี้ขาด ซึ่งหากมีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามคำชี้ขาดหรือคำสั่งของศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรม ผู้ฝ่าฝืนจะต้องถูกดำเนินคดีทางอาญาในศาลแขวงโดยข้าหลวงแรงงาน ซึ่งต้องระวางโทษปรับ แต่ถ้ายังฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามอีก ศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมก็มีอำนาจที่จะลงโทษได้อีก ซึ่งมีทั้งโทษปรับหรือโทษจำคุก ในการใช้อำนาจสั่งจำคุกหรือปรับนี้ ประธานศาลชี้ขาดข้อพิพาททางอุตสาหกรรมมีอำนาจเช่นเดียวกับผู้พิพากษาศาลสูงสุด

DPU

บทที่ 4
วิเคราะห์การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การไกล่เกลี่ยถือเป็นการระงับข้อพิพาททางเลือกในระบบศาลแรงงาน หรือที่เรียกว่า Court Alternative Dispute Resolutions เป็นการใช้วิธีการเจรจาโดยเปิดโอกาสให้คู่ความมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อกรณีพิพาท โดยมีผู้ไกล่เกลี่ยทำหน้าที่เป็นคนกลาง ประสานให้มีการเจรจาในห้องไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้คู่ความได้ประโยชน์ร่วมกัน โดยสามารถเจรจายุติข้อพิพาทด้วยความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย สอดคล้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้ศาลแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน และให้มีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยได้ตลอดการพิจารณาจนกว่าจะได้อ่านคำพิพากษาแล้ว อย่างไรก็ตาม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังคดีบางประเภท หากศาลไกล่เกลี่ยอาจมีผลไปในทางขัดหรือแย้งกับสิทธิอันเด็ดขาดของคู่ความบางฝ่าย ซึ่งจะต้องชนะคดีเต็มตามคำฟ้องหรือคำให้การ ก็น่าจะดำเนินการไกล่เกลี่ยไปเพียงเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่เน้นหรือเร่งเร้าให้คู่ความต้องตกลงกัน

4.1 ข้อวิเคราะห์อำนาจในการรับฟ้องของศาลแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ได้บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามเกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ และลูกจ้างมีความประสงค์ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ลูกจ้างมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ตามแบบที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่เกี่ยวกับสิทธิได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าลูกจ้างถึงแก่ความตาย ให้ทายาทโดยธรรมมีสิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานได้” จึงเท่ากับจำเป็นกรณีที่กฎหมายนั้น ให้สิทธิแก่ลูกจ้างที่จะใช้สิทธิดำเนินการในทางใดทางหนึ่ง คือ

4.1.1 กรณีใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน

การที่ลูกจ้างได้ใช้สิทธินำคดีไปฟ้องต่อศาลแรงงานนี้ ศาลแรงงานมีอำนาจรับฟ้องคดีไว้พิจารณาพิพากษา ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 8 (2) เพราะเป็นคดีพิพาทเกี่ยวด้วยสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน ซึ่งศาลแรงงานเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่ชี้ขาดและระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรวมถึงพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย

4.1.2 กรณีใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ให้สิทธิลูกจ้างยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพื่อให้มีคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยไม่ต้องนำคดีมาฟ้องศาลเพียงทางเดียว จึงเป็นการให้สิทธิแก่ลูกจ้างอีกทางหนึ่ง

จากการที่กฎหมายให้สิทธิแก่ลูกจ้างตามข้อ 4.1.1 และ 4.1.2 เมื่อพิจารณามาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว เห็นว่า มีลักษณะกำหนดให้ลูกจ้างจะต้องเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน หรือจะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานก็ได้ แต่จะใช้สิทธิพร้อมกันทีเดียวทั้งสองทางไม่ได้ หากลูกจ้างเลือกใช้สิทธิฟ้องคดีต่อศาลแรงงานตามแนวทางปกติก็เท่ากับสละสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานอยู่ในตัว ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 2 กรณีดังนี้

กรณีที่ 1 การที่ลูกจ้างยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานแล้วจึงหมดสิทธิที่จะยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ในเรื่องเดียวกัน หากลูกจ้างได้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงานอีก ในขณะที่ยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในเรื่องเดียวกันไว้แล้ว พนักงานตรวจแรงงานย่อมไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องของลูกจ้าง แม้ต่อมาลูกจ้างจะถอนฟ้องคดีไปจากศาล ก็ไม่ทำให้พนักงานตรวจแรงงานซึ่งไม่มีอำนาจพิจารณาคำร้องของลูกจ้างอยู่เดิม กลับมีอำนาจขึ้นมาได้ พนักงานตรวจแรงงานจึงไม่อาจรับคำร้องในกรณีนี้ได้

กรณีที่ 2 หากลูกจ้างใช้สิทธิยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 123 แล้วภายหลังไปยื่นฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงานในเรื่องเดียวกัน ก็เท่ากับเป็นการลัดขั้นตอนการร้องทุกข์ต่อพนักงานตรวจแรงงาน เพราะถ้าลูกจ้างมายื่นคำร้องทุกข์ พนักงานตรวจแรงงานก็ต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งว่าลูกจ้างมีสิทธิหรือไม่มีสิทธิตามคำร้อง ซึ่งหากคู่กรณีไม่พอใจคำสั่งก็สามารถนำคดีไปสู่ศาลเพื่อให้ศาลมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่ง ดังนั้น การใช้สิทธิเรียกร้องในทางแพ่งลูกจ้างจึงควรยึดถือและผูกพันตามกระบวนการภายใต้คำพิพากษาของศาลเท่านั้น เนื่องจากเป็นกรณี

ที่อยู่ในขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมแล้ว ย่อมถือว่าลูกจ้างได้รับการเยียวยาแล้วเช่นกัน การมาใช้สิทธิร้องทุกข์ตามมาตรา 123 เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินตามสิทธิที่ควรได้รับอีก จึงไม่อาจกระทำได้โดยเหตุที่จะเป็นการใช้สิทธิเรียกร้องที่ซ้ำซ้อนแล้ว ยังเป็นการใช้อำนาจในทางบริหารซ้ำซ้อนกับการใช้อำนาจของฝ่ายตุลาการอีกด้วย ซึ่งอาจเป็นเหตุให้การออกคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานขัดหรือแย้งกับคำพิพากษาของศาลแรงงานจนเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามได้ อีกทั้งผลแห่งการออกคำสั่งยังก่อให้เกิดสิทธิแก่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายที่ไม่พอใจคำสั่ง ใช้สิทธิอุทธรณ์โดยนำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง โดยมูลเหตุที่นายจ้าง ลูกจ้างฯ ใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อศาลนั้น จะเห็นได้ว่าเป็นประเด็นเดียวกันกับคดีที่ลูกจ้างได้ฟ้องนายจ้างต่อศาลแรงงาน ซึ่งในขณะนั้น ไม่ว่าคดีจะอยู่ในระหว่างการพิจารณาของศาลหรือเสร็จสิ้นแล้วก็ตาม ทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินกระบวนพิจารณาซ้ำ ซึ่งเป็นการต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 144 ที่บัญญัติว่า “เมื่อศาลใดมีคำพิพากษา หรือคำสั่งวินิจฉัยชี้ขาดในประเด็นข้อใดแห่งคดีแล้ว ห้ามมิให้ดำเนินกระบวนพิจารณาในศาลนั้นอันเกี่ยวกับคดีหรือประเด็นที่ได้วินิจฉัยชี้ขาดแล้วนั้น…” แม้การดำเนินการของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นการใช้อำนาจของฝ่ายบริหารและการพิจารณาของศาลแรงงานจะเป็นคนละกระบวนการกัน และกรณีจะเป็นการดำเนินกระบวนพิจารณาซ้ำหรือไม่ จะเป็นอำนาจของศาลในการวินิจฉัยชี้ขาดโดยพิจารณาข้อเท็จจริงแห่งมูลคดีก็ตาม

ดังนั้น พนักงานตรวจแรงงานจึงควรสอบถามให้ชัดเจนเมื่อลูกจ้างมายื่นคำร้อง แต่ถ้าหากพนักงานตรวจแรงงานได้รับคำร้องจากลูกจ้างแล้ว แม้ภายหลังได้ทราบว่าลูกจ้างได้นำเรื่องเดียวกันไปฟ้องยังศาลแรงงานอีก ก็ให้พนักงานตรวจแรงงานชี้แจงให้ลูกจ้างทราบถึงขั้นตอนการดำเนินการและปัญหาในทางปฏิบัติกรณีการใช้สิทธิเรียกร้อง 2 ทาง โดยไม่ต้องคำนึงว่าลูกจ้างใช้สิทธิฟ้องคดีก่อนหรือหลังจากที่ได้รับคำร้องนั้น และไม่ต้องมีคำสั่งตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

4.2 ข้อวิเคราะห์การไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานกรณีฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้สิทธินายจ้างลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างที่ไม่พอใจ คำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้นำคดีไปสู่ศาลได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง และหากไม่นำคดีไปสู่ศาลภายในกำหนดให้คำสั่งเป็นที่สุด

กรณีที่ลูกจ้างไปยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ พนักงานตรวจแรงงานจะต้องดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วปรากฏว่า ลูกจ้างมีสิทธิรับเงินอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็จะมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างนั้น ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งนั้น

กรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่มีคำสั่งให้จ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างได้นำคดีมาสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำสั่งตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ศาลเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งในทางปฏิบัติ ศาลแรงงานจะดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อที่จะให้มีการตกลงหรือประนีประนอมกัน เพราะคดีแรงงานนั้นเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน และคดีสามารถเสร็จไปอย่างรวดเร็ว การไกล่เกลี่ยจะใช้กับกรณีที่มีการฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ออกตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย โดยผู้เขียนจะวิเคราะห์ดังนี้

4.2.1 การไกล่เกลี่ยในทางแพ่ง

กรณีที่นายจ้างฟ้องศาลแรงงาน เพื่อให้ศาลพิพากษาเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานซึ่งเป็นจำเลยตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเรื่องการดำเนินคดีแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องทางแพ่ง เมื่อศาลได้ทำการไกล่เกลี่ยและนายจ้างลูกจ้างสามารถตกลงกันได้โดยลูกจ้างได้รับเงินจำนวนหนึ่ง และทั้งสองฝ่ายแถลงไม่ติดใจเรียกร้องใดๆ ต่อกันอีก โดยได้ทำสัญญาประนีประนอมและศาลมีคำพิพากษาตามยอม คดีเสร็จเด็ดขาดไป ดังนั้น ในกรณีเช่นนี้ การที่ศาลแรงงานได้มีคำพิพากษาตามยอม ถือว่าเป็นการยุติในทางแพ่ง คู่ความต้องปฏิบัติตามคำพิพากษาตามยอมของศาล เพราะคำพิพากษาตามยอมผูกพันคู่ความตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา 145 ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปฏิบัติตาม อีกฝ่ายหนึ่งย่อมมีสิทธิบังคับให้ปฏิบัติตามคำพิพากษาได้

4.2.2 การไกล่เกลี่ยในทางอาญา

คดีแรงงานนั้นมิใช่เป็นคดีแพ่งเกี่ยวเนื่องคดีอาญา กรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายมหาชน กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน กล่าวคือ มิใช่ความผิดต่อส่วนตัวอันจะยอมกันได้ และเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ซึ่งการที่นายจ้างได้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ความผิดทางอาญา

ได้เกิดขึ้นแล้ว ก่อนที่พนักงานตรวจแรงงานจะมีคำสั่งซึ่งเป็นความผิดทางอาญา และเมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินอย่างใดอย่างหนึ่งแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง หากต่อมานายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างก็จะมีความผิดทางอาญาตามมาตรา 151 วรรคสอง แต่อย่างไรก็ดี หากนายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีเช่นนี้ถือว่า นายจ้างได้ปฏิบัติตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างจึงไม่มีความผิดตามมาตรา 151 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่กรณีเช่นนี้ แม้ว่านายจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา 151 วรรคสอง ก็ตาม แต่ก็ถือว่านายจ้างยังคงรับผิดทางอาญาในเรื่องซึ่งเป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่ง ยกตัวอย่างเช่น นายจ้างฝ่าฝืนไม่จ่ายเงินค่าจ้างและค่าชดเชย ซึ่งเป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งตามมาตรา 70 และมาตรา 118 ซึ่งต้องรับโทษทางอาญา ตามมาตรา 144 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น

ในกรณีที่นายจ้างฟ้องศาลแรงงานเพื่อให้ศาลพิพากษาเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน หากมีการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานโดยมิได้มีการเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่ง ซึ่งมีความผิดทางอาญาอยู่ก่อนแล้วตั้งแต่นายจ้างฝ่ายฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปัญหาจึงมีว่า กรณีเช่นนี้หากมีการไกล่เกลี่ยแล้วนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ โดยนายจ้างยินยอมจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่มีการประนีประนอมยอมความและลูกจ้างแถลงว่า ไม่ติดใจบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก และศาลได้มีคำพิพากษาตามยอม ให้คดีเสร็จเด็ดขาดไป ปัญหาว่า ในส่วนของคดีอาญาที่นายจ้างได้ฝ่าฝืนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ได้ระงับไปด้วยหรือไม่ ก่อนที่จะพิจารณาในประเด็นนี้ ผู้เขียนขอกล่าวถึงคำสั่งของศาลปกครองสูงสุดที่ 409/2546 ระหว่างบริษัทซีฟโก้ จำกัด ที่ 1 กับพวก ผู้ฟ้องคดี กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ 1 กับพวก ผู้ถูกฟ้องคดี ให้ศาลปกครองสูงสุดวินิจฉัยว่า การดำเนินคดีอาญา ผู้กระทำผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะต้องดำเนินการตามบทบัญญัติของกฎหมาย ซึ่งเป็นคนละกรณีกับการฟ้องคดี ขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ยังต้องถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดนั้น แม้ศาลแรงงานกลางจะมีคำพิพากษาตามสัญญาประนีประนอมยอมความในคดีที่มีการฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ก็หามีผลทำให้การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ระงับและสิ้นสุดลง

ผู้เขียนขอย้อนกลับมาประเด็นที่กล่าวไว้ตอนต้นว่า ในส่วนของคดีอาญาที่นายจ้างได้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้นได้ระงับไปหรือไม่ ประเด็นดังกล่าวนี้ ผู้เขียนเห็นว่า สามารถนำมาพิจารณาได้ 2 ประการ

ประการแรก กรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินนายจ้างไม่พอใจจึงนำคดีขึ้นสู่ศาล ดังนี้ หากเป็นกรณีที่ศาลมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เสมือนหนึ่งว่าไม่มีคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานที่ให้นายจ้างปฏิบัติตามคำสั่งให้จ่ายเงินแก่ลูกจ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้ นายจ้างย่อมไม่มีความรับผิดทางอาญา ซึ่งประเด็นนี้ คงไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ และอีกกรณีหนึ่ง ก็ถือว่า ศาลยังมิได้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน แต่นายจ้างสามารถอ้างต่อศาลหรือขอความยุติธรรมต่อศาลได้ว่า แม้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินแก่ลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่เมื่อนายจ้างได้นำคดีมาสู่ศาล เท่ากับว่านายจ้างยังคงมีข้อโต้แย้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอยู่ จะถือว่านายจ้างมีเจตนาไม่จ่ายเงินหาได้ไม่ อีกทั้งการที่นายจ้างนำคดีมาสู่ศาลนั้น เป็นกรณีที่นายจ้างมาขอความเป็นธรรมจากศาล ซึ่งศาลแรงงานจะเป็นผู้พิจารณาว่านายจ้างผิดสัญญาจ้างแรงงานหรือไม่ ดังนี้จะถือว่านายจ้างมีเจตนากระทำผิดทางอาญาหาได้ไม่เช่นเดียวกัน

ประการที่สอง เมื่อนายจ้างฟ้องเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานต่อศาล และศาลได้ทำการไกล่เกลี่ยแล้วนายจ้างและลูกจ้างสามารถตกลงกันได้ โดยลูกจ้างได้รับเงินช่วยเหลือโดยได้ทำสัญญาประนีประนอมยอมความ และศาลมีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาดไป เป็นการยุติ เฉพาะคดีในทางแพ่งเท่านั้น แต่สำหรับความรับผิดในทางอาญาแล้ว เมื่อนายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นกฎหมายมหาชน กฎหมายเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญา การพิจารณาดำเนินคดีอาญากับนายจ้าง ย่อมตกอยู่ภายใต้บังคับแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยมาตรา 39 ได้บัญญัติถึงเหตุที่ทำให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้อง ย่อมเป็นอันระงับไปไว้ 7 ประการ

ในประเด็นดังกล่าวนี้ ผู้เขียนขอกล่าวเสริมว่า ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้สิทธินายจ้างที่ไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานให้นำคดีไปสู่ศาลได้ดังกล่าว เห็นได้ว่า กฎหมายให้อำนาจศาลแรงงานทำหน้าที่ตรวจสอบอำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะเหตุว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานเพียงผู้เดียวในการทำคำวินิจฉัยและคำสั่ง และหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานเป็นการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงทำหน้าที่กึ่งตุลาการคล้ายกับอำนาจศาล คำสั่งที่ออกโดยพนักงานตรวจแรงงานมีผลกระทบทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การพิจารณาและการสอบสวนข้อเท็จจริง ในบางกรณีดำเนินการไปโดยมีคู่กรณีฝ่ายเดียว นอกจากนี้ พนักงานตรวจแรงงานบางคนมีความอาวุโสน้อย ขาดประสบการณ์ในการรับฟังพยานหลักฐาน ทำให้รับฟังข้อเท็จจริงคลาดเคลื่อน การปรับข้อกฎหมายคลาดเคลื่อนก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่คู่กรณีได้ ดังนั้น การที่นายจ้างนำคดีมาสู่การพิจารณาของศาลแรงงานถือว่าเป็นวิธีหนึ่งที่อาจทำให้ไม่มีการดำเนินคดีอาญา เนื่องจากศาลแรงงานมีกระบวนการกลั่นกรองพิจารณาคดีโดยเปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรม รวดเร็ว ทั้งยังไม่เป็นอุปสรรค นายจ้างที่ตกลงจ่ายเงิน

ตามสัญญาประนีประนอมยอมความต่อหน้าศาล โดยไม่ต้องกลัวว่าจะมีการดำเนินคดีอาญาอีก เมื่อนายจ้างลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานแล้ว การตกลงหรือประนีประนอมถือเป็นเจตนารมณ์ของศาลแรงงานที่ต้องการให้ทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน นอกจากนี้แล้ว การไกล่เกลี่ยถือเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่ดีที่สุด

นอกจากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนขอวิเคราะห์ในแง่มุมของพนักงานตรวจแรงงานอีกด้านหนึ่งว่า ในกรณีที่นายจ้างซึ่งได้รับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานและนำคดีมาสู่ศาลโดยการฟ้องพนักงานตรวจแรงงานเป็นจำเลย ก็เพื่อให้ศาลพิพากษาเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามบทบัญญัติในมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นเรื่องของการดำเนินคดีแรงงาน ซึ่งเป็นเรื่องทางแพ่ง ไม่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาของเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นผู้บริหารกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แม้ว่าผลของคดีแรงงานอาจทำให้นายจ้างพ้นผิดทางอาญา กรณีศาลพิพากษายกฟ้องโดยวินิจฉัยถึงสิทธิของลูกจ้างหรืออาจเป็นกรณีเหตุบรรเทาโทษ กรณีศาลได้ไกล่เกลี่ยโดยนายจ้างยอมจ่ายเงินจำนวนหนึ่งโดยมิได้มีการเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และอาจมองไปได้ว่า ควรพิจารณาถึงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน รวมทั้งความศักดิ์สิทธิ์แห่งคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ และการดำเนินคดีอาญา เป็นบทบาทและอำนาจหน้าที่ของพนักงานแรงงานผู้เป็นเจ้าพนักงานซึ่งมีหน้าที่ในการบริหารกฎหมายดังกล่าว ทั้งต้องปฏิบัติตามระเบียบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547 ส่วนเมื่อมีการดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างแล้ว ผลคดีอาญาจะเป็นเช่นใด ก็เป็นเรื่องของการเปรียบเทียบของผู้มีอำนาจเปรียบเทียบหรือการพิพากษาของศาลที่พิจารณาคดีอาญา นอกจากนี้ การที่ศาลมีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาด ก็เป็นการยุติเฉพาะในทางแพ่งเท่านั้น แต่สำหรับความรับผิดในทางอาญาย่อมตกอยู่ภายใต้แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 ซึ่งได้บัญญัติถึงเหตุที่ทำให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้อง ย่อมเป็นอันระงับไปไว้ 7 ประการ ซึ่งการที่มีการทำสัญญาประนีประนอมยอมความ และศาลมีคำพิพากษาตามยอมดังกล่าว ไม่ต้องด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดที่ทำให้สิทธินำคดีอาญามาฟ้องย่อมเป็นอันระงับไป พนักงานตรวจแรงงานจึงควรพิจารณาดำเนินคดีอาญานายจ้าง

ผู้เขียนมีความเห็นว่า กรณีเมื่อศาลพิจารณาพิพากษาตามยอม โดยการทำสัญญาประนีประนอมยอมความแล้ว เจ้าทุกข์คือลูกจ้างไม่ติดใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก ในทางแพ่งเป็นอันยุติ ส่วนคดีอาญาจะควรระงับหรือยุติด้วยหรือไม่นั้น จากการศึกษาพบว่า ในปัญหาดังกล่าวมิได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายเฉพาะ เพื่อเป็นการคลี่คลายปัญหาดังกล่าว ควรบัญญัติผลของการดำเนินคดีอาญาต่อนายจ้างเป็นอันระงับไปไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้วย จึงสมควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายในเรื่องนี้ต่อไป

4.3 ข้อวิเคราะห์การไกล่เกลี่ยคดีบางประเภทตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

การดำเนินการของศาลแรงงานเน้นให้เกิดความปรองดองสร้างความเข้าใจทั้งสองฝ่าย ไม่ส่งเสริมเรื่องการแพ้ชนะ ซึ่งหากปรองดองกันจนได้ข้อยุติแล้ว ความรู้รักสามัคคีก็จะตามมา การไกล่เกลี่ยจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการอำนวยความยุติธรรม สอดคล้องตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ซึ่งกำหนดให้ศาลแรงงานต้องดำเนินการไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน แต่อย่างไรก็ตาม การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจะต้องดำเนินการด้วยความระมัดระวังคดีบางประเภท โดยไม่เน้นหรือเร่งเร้าให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยการไกล่เกลี่ย พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 123 ได้บัญญัติถึงสิทธิที่ลูกจ้างได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ดังนั้น เพื่อพิเคราะห์กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ทั้งฉบับแล้ว พบว่าสิทธิได้รับเงินของลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่

4.3.1 ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 5)

ค่าจ้างตามความหมายของ มาตรา 5 ดังกล่าวนี้คือ

1. เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานในสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาทำงานตามปกติ ซึ่งอาจตกลงจ่ายกันเป็นรายชั่งโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือตกลงจ่ายกันโดยคำนวณตามผลงานของลูกจ้างที่ทำได้ในเวลาทำงานปกติ จึงอาจแบ่งค่าจ้างตามประเภทการจ่ายค่าจ้างเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ค่าจ้างที่จ่ายตามเวลาทำงานปกติ เวลาทำงานปกตินั้น นายจ้างจะต้องประกาศให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดวันเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง เว้นแต่เป็นงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง กฎหมายกำหนดให้มีเวลาทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 7 ชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 42 ชั่วโมง (มาตรา 23)

2) ค่าจ้างที่จ่ายตามระยะเวลา เช่น ค่าจ้างรายชั่วโมง ค่าจ้างรายวัน ค่าจ้างรายสัปดาห์ ค่าจ้างรายเดือน เป็นต้น

3) ค่าจ้างที่จ่ายตามผลงาน เช่น ค่าจ้างที่จ่ายโดยคำนวณเป็นรายชิ้น รายหน่วย หรือจ่ายโดยคิดเป็นเปอร์เซ็นต์จากยอดขายในเวลาทำงานปกติ

ค่าจ้างที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายทั้ง 3 ประการดังกล่าว ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

2. เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 56) ได้แก่

1) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยต้องมีระยะเวลาห่างกันไม่เกินหกวัน ยกเว้นงานบางประเภท (มาตรา 28)

2) วันหยุดตามประเพณี กฎหมายกำหนดให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย (มาตรา 29)

3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน (มาตรา 30)

3. เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้ ได้แก่

1) วันลาป่วย กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ได้รับในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวันทำงาน (มาตรา 32 , 57)

2) วันลาเพื่อไปรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพรั่งพร้อม กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ได้รับในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน (มาตรา 35 , 58)

3) วันลาเพื่อไปคลอดบุตร กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน โดยไม่ให้ถือเป็นวันลาป่วย (มาตรา 32 วรรคท้าย , 59)

4) วันลาเพื่อทำหมัน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้นด้วย (มาตรา 33 , 57 วรรคสอง)

4.3.2 ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน (มาตรา 5) กล่าวคือ นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานนอกเหนือหรือเกินเวลาทำงานตามปกติที่กำหนดไว้ในมาตรา 23 โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามผลงานที่ทำได้ (มาตรา 61) นอกจากนี้มีงานบางประเภทที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับเงิน ค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุด แต่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ (มาตรา 65)

4.3.3 ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด (มาตรา 5) แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน ตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน (มาตรา 62 (1))

2) ลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงาน ตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน (มาตรา 62 (2))

4.3.4 ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด (มาตรา 5) กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หรือไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามผลงานที่ทำได้ (มาตรา 63)

4.3.5 ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด (มาตรา 5 , 118) โดยกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในอัตรามากหรือน้อยขึ้นอยู่กับอายุงาน ดังนี้

1) ลูกจ้างทำงานมาครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

2) ลูกจ้างทำงานมาครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

3) ลูกจ้างทำงานมาครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

4) ลูกจ้างทำงานมาครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

5) ลูกจ้างทำงานมาครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

เว้นแต่จะต้องด้วยข้อยกเว้นตามมาตรา 119

4.3.6 ค่าชดเชยพิเศษ หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 5) ได้แก่

1) กรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ และลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงาน กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามมาตรา 118 และหากนายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า ต้องชำระค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน (มาตรา 120 วรรคหนึ่ง และ วรรคสอง)

2) กรณีนายจ้างปรับปรุงหน่วยงานอันเนื่องมาจากนำเครื่องจักรมาใช้และเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้าง หากลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยตามมาตรา 118 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี รวมแล้วไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน (มาตรา 122) และหากไม่บอกกล่าวล่วงหน้าต้องชำระค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าอีกหกสิบวันด้วย (มาตรา 121)

ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างแก่ลูกจ้างนั้น ผู้เขียนเห็นว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดไว้แน่นอนตามมาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ดังนั้น หากเป็นกรณีที่นายจ้างผิดนัดไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนด กรณีเช่นนี้ ย่อมเป็นที่เห็นได้ว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เนื่องจากสามารถพิสูจน์จากเอกสารการจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งพยานหลักฐานอื่นใดโดยไม่ยากนัก เมื่อคดีประเภทขึ้นสู่การพิจารณาของศาลแรงงานแล้ว ศาลแรงงานไม่พึงไกล่เกลี่ย แต่ควรมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน

สำหรับค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษนั้น แม้ลูกจ้างได้มาร้องต่อพนักงานตรวจแรงงาน และต่อมาพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินชดเชย ในกรณีเช่นว่านี้ ผู้เขียนมีความเห็นว่าการรับฟังข้อเท็จจริงและการสอบสวนของพนักงานตรวจแรงงานโดยส่วนใหญ่แล้วกระทำไปโดยมีคู่กรณีฝ่ายเดียว โดยปกติแล้วจะมีแต่เพียงฝ่ายลูกจ้างที่มาพบพนักงานตรวจแรงงาน ดังนั้น การรับฟังพยานหลักฐานจึงได้มาทางฝ่ายของลูกจ้างฝ่ายเดียว และการที่นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยแก่ลูกจ้าง ยังมีข้อยกเว้นอยู่ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 119 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากข้อเท็จจริงเข้าเงื่อนไขตามมาตรา 119 แล้ว เช่นนี้ นายจ้างก็ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้าง ดังนั้น เมื่อคดีขึ้นสู่ศาลในกรณีเช่นนี้ ศาลสามารถรับฟังพยานหลักฐานได้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง แตกต่างจากการสอบสวนและการรับฟังพยานหลักฐานของพนักงานตรวจแรงงาน การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีประเภทนี้ ศาลก็สามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยได้

นอกจากนี้ เมื่อพิเคราะห์มาตรา 123 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้ระบุไว้ชัดเจนว่าสิทธิการได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัตินี้ ซึ่งเป็นเงินที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ฉะนั้น หากเป็นกรณีที่มีข้อพิพาทไม่ได้เป็นสิทธิการได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ของลูกจ้างแล้ว ศาลแรงงานจะดำเนินการไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้

4.4 ข้อวิเคราะห์เงื่อนเวลาที่ให้เป็นโทษทางอาญากับการนำคดีมาสู่ศาลเพื่อเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

กรณีนายจ้างฟ้องศาลแรงงานเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน เมื่อพิจารณามาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่า ให้พนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ส่งตามมาตรา 124 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับตามมาตรา 151 วรรคสอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่เมื่อพิจารณามาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดว่า ให้ผู้ไม่พอใจคำสั่งนำคดีไปสู่ศาลเพื่อขอให้พิจารณาเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง จึงเห็นได้ว่า ระยะเวลาที่เหลื่อมกันระหว่างระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งกับระยะเวลาในการนำคดีไปสู่ศาลเพื่อเพิกถอนคำสั่งนั้น

ในทางปฏิบัติ เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ย่อมต้องรับโทษทางอาญาตามมาตรา 151 วรรคสอง แม้ต่อมาภายหลังศาลจะได้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน สืบเนื่องมาจากนายจ้างได้ใช้สิทธิตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ก็ตาม ก็หาทำให้ลบล้างความผิดทางอาญาตามมาตรา 151 วรรคสองไม่ ด้วยปัญหาดังกล่าวนี้ จึงเป็นที่มาของเหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ. .... ของคณะอนุกรรมการดำเนินการจัดทำข้อเสนอการแยกคดีแพ่งซึ่งตามมาตรา 151 วรรคสอง ตามร่างดังกล่าวแปลความได้ว่า การที่นายจ้างจะมีความผิดทางอาญาต้องมีองค์ประกอบสองประการ คือ ประการแรก นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่สั่งตามมาตรา 124 และประการที่สอง นายจ้างนั้นไม่นำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา 125 นั้น ก็หมายความว่าไม่ว่าผลคดีจะเป็นประการใด หากนายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว

จะไม่มีความผิดตามมาตรานี้ การแก้ไขร่างฯ ดังกล่าว ทำให้เงื่อนเวลาที่ให้เป็นโทษทางอาญากับการขอเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่มีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ให้สอดคล้องกันนั่นเอง

ผู้เขียนเห็นว่า หากเป็นไปตามร่างพระราชบัญญัติฯ ที่แก้ไข อาจทำให้เป็นช่องทางให้ผู้มีเจตนาไม่สุจริตที่ไม่มีเหตุในการฟ้องเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานใช้เป็นช่องทางประวิงคดีได้โดยไม่ต้องรับผิดทางอาญา หากนำคดีไปสู่ศาล ยิ่งกว่านั้น หากนายจ้างมีอิทธิพลทางการเงินสามารถจ้างที่ปรึกษากฎหมายในทางตรงกันข้าม ลูกจ้างเป็นผู้มีรายได้น้อยอยู่แล้วแทนที่จะได้รับเงินค่าจ้าง ค่าชดเชยเร็วขึ้น กลับต้องล่าช้าออกไป เนื่องจากนายจ้างสามารถหลีกเลี่ยงกฎหมายนำคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานขึ้นสู่ศาลทุกคำสั่ง นอกจากนี้ยังทำให้ปริมาณคดีขึ้นสู่การพิจารณาของศาลมากขึ้นโดยไม่จำเป็น จริงอยู่เงื่อนไขเวลาที่ให้เป็นโทษทางอาญากับการขอเพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานมีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ ทำให้การบังคับใช้กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนี้ ผู้เขียนเห็นว่า ควรจะแก้ไขกำหนดระยะเวลาในการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 กล่าวคือ แก้ไขจากเดิมที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งจากภายใน 15 วัน เป็นสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง อันเป็นการสอดคล้องกับระยะเวลาให้นำคดีไปสู่ศาล กรณีไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญาตามมาตรา 151 วรรคสอง อันเป็นการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน ทั้งยังคลี่คลายปัญหาการไกล่เกลี่ยคดีของ ศาลแรงงานในส่วนของโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกด้วย

บทที่ 5
สรุปและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

จากการวิเคราะห์การระงับข้อพิพาทโดยวิธีการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงาน ได้นำมาใช้เป็นกระบวนการระงับข้อพิพาทโดยเป็นทางเลือกทางหนึ่ง นอกจากการพิจารณาตามปกติของศาล เพื่อให้เกิดการประนีประนอมยอมความ เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของศาลและเพื่อให้การดำเนินคดีเสร็จสิ้นไปด้วยความรวดเร็ว เป็นประโยชน์ต่อคู่ความและประชาชนมากที่สุด นอกจากนี้ การไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานสามารถช่วยให้คดีระงับลงไปได้ โดยไม่จำเป็นต้องนำข้อพิพาทเข้าสู่การสืบพยาน ทำให้ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย รวมทั้งสามารถรักษาสัมพันธภาพระหว่างคู่พิพาทได้อีกด้วย เนื่องจากคดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป

แต่จากการวิเคราะห์การไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติในกรณีพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้ลูกจ้างได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ทราบคำสั่งหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งนั้น ซึ่งหากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ก็มีโทษทางอาญา ในเวลาต่อมานายจ้างไม่พอใจคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานได้นำคดีมาสู่ศาลแรงงานภายใน 30 วัน หากมีการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานโดยมิได้มีการเพิกถอนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน และนายจ้างยินยอมจ่ายเงินช่วยเหลือให้แก่ลูกจ้างตามจำนวนที่มีการประนีประนอมยอมความ และลูกจ้างแถลงว่าไม่ติดใจบังคับตามคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานอีก และศาลได้มีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาดไปเป็นการยุติคดีในทางแพ่ง แต่สำหรับความรับผิดทางอาญาที่นายจ้างฝ่าฝืนตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มีโทษทางอาญาอยู่ ในกรณีเช่นนี้ การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก่นายจ้าง ควรระงับไปหรือไม่ ซึ่งยังเป็นปัญหาที่ถกเถียงกันในทางปฏิบัติ หากย้อนกลับไปพิจารณามูลเหตุที่นายจ้างต้องรับผิดทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เนื่องจากกรณีนายจ้างฝ่าฝืนพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาอยู่ด้วย เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินอย่างใดอย่างหนึ่งแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง หากต่อมานายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง

DPU

พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีโทษทางอาญาอยู่ด้วย เมื่อพนักงานตรวจแรงงานได้มีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินอย่างใดอย่างหนึ่งแก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้าง หากต่อมานายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างก็จะมีความผิดทางอาญาตามมาตรา 151 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่อย่างใดก็ดี หากนายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในสามสิบวันตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กรณีเช่นนี้ถือว่านายจ้างได้ปฏิบัติตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นายจ้างจึงไม่มีความผิดตามมาตรา 151 วรรคสอง แต่กรณีเช่นนี้ แม้ว่านายจ้างไม่มีความผิดตามมาตรา 151 วรรคสอง ก็ตาม นายจ้างยังคงรับผิดทางอาญาในเรื่องซึ่งเป็นมูลเหตุให้พนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่ง

แต่จากการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานเพียงผู้เดียวในการทำคำวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน จึงทำหน้าที่กึ่งตุลาการคล้ายกับศาล ดังนั้นคำสั่งที่ออกโดยพนักงานตรวจแรงงานมีผลกระทบทั้งนายจ้างและลูกจ้าง การพิจารณาและการสอบสวนข้อเท็จจริง ในบางกรณีดำเนินไปโดยมีคู่กรณีฝ่ายเดียว นอกจากนี้ พนักงานตรวจแรงงานบางคนมีความอาวุโสน้อย ขาดประสบการณ์ในการรับฟังพยานหลักฐาน การที่นายจ้างนำคดีมาสู่การพิจารณาของศาล เท่ากับเป็นการขอความเป็นธรรมต่อศาล ซึ่งศาลแรงงานมีกระบวนการกลั่นกรองพิจารณาโดยเปิดเผย โปร่งใส เป็นธรรม รวดเร็ว ดังนั้น การที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลเท่ากับนายจ้างได้โต้แย้งคำสั่งพนักงานตรวจแรงงานการโต้แย้งดังกล่าว รวมถึงการโต้แย้งในทางอาญาด้วย นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานให้อำนาจศาลแรงงานทำหน้าที่ตรวจสอบอำนาจของพนักงานตรวจแรงงาน ดังจะเห็นได้จากมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติไว้

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์กรณีพนักงานตรวจแรงงานมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทโดยธรรมของลูกจ้างภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่งตามมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณามาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดให้นายจ้างนำคดีไปสู่ศาลเพื่อขอให้เพิกถอนคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง จึงเห็นได้ว่าระยะเวลาที่เหลื่อมกันระหว่างระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งกับระยะเวลาในการนำคดีไปสู่ศาลเพื่อเพิกถอนคำสั่งพนักงานตรวจแรงงาน

หากมีการแก้ไขกำหนดระยะเวลาในการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง มีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญาตามมาตรา 151 วรรคสองได้ ทั้งยังเป็นการลดปริมาณการไกล่เกลี่ยคดีของศาลแรงงานในส่วนของโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากข้อสรุปดังกล่าว ผู้เขียนจึงขอเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้ ดังนี้

5.2.1 แนวทางการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บัญญัติให้มีโทษทางอาญาสำหรับผู้กระทำผิดไว้ด้วยความประสงค์ที่จะใช้โทษทางอาญาเป็นกลไกความผิดอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นี้ เป็นความผิดที่จะมีการเปรียบเทียบปรับผู้กระทำความผิด เพื่อให้คดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 34 (4) ได้ หากกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับสารภาพหรือไม่ยินยอมให้เปรียบเทียบ ควรดำเนินการทางพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการและศาลต่อไป

ในกรณีนายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ผู้เขียนมีความเห็นว่า เมื่อนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานตรวจแรงงานเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงานแล้วการตกลงหรือประนีประนอมถือเป็นเจตนารมณ์ของศาลแรงงานที่ต้องการให้ทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์อันดีต่อไป นอกจากนี้แล้ว การไกล่เกลี่ยถือเป็นวิธีระงับข้อพิพาทที่ดีที่สุด เมื่อคู่ความทุกฝ่ายเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของศาลแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างได้ตกลงทำสัญญาประนีประนอมยอมความ และศาลมีคำพิพากษาตามยอมคดีเสร็จเด็ดขาดแล้ว เท่ากับว่านายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกันแล้ว ไม่ต้องการที่จะมีข้อพิพาทกันอีก ทั้งยังเป็นหลักประกันกับนายจ้างอีกว่า เมื่อนายจ้างยอมจ่ายเงินให้กับลูกจ้างโดยผลของการไกล่เกลี่ยของศาลแล้ว ตนจะไม่ถูกดำเนินคดีอาญา หากมีแนวคิดที่ว่า แม้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างตามการไกล่เกลี่ยของศาลแล้ว ยังคงมีการดำเนินคดีอาญาในส่วนทางอาญาอีก คดีเช่นนี้ ยากที่นายจ้างเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยของศาลตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน มาตรา 38 ได้ จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติถึงผลการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ระงับไปไว้โดยเฉพาะ จึงเห็นควรเพิ่มเติมในมาตรา 125 ทวิ โดยมีข้อความดังนี้

มาตรา 125 ทวิ “ในกรณีที่นายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาล ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 125 วรรคหนึ่ง และต่อมาศาลได้ไกล่เกลี่ยโดยนายจ้างได้จ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของเงินที่ศาลไกล่เกลี่ย ให้การดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัตินี้เป็นอันระงับไป”

เหตุที่ผู้เขียนได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของเงินตามคำสั่งที่นายจ้างนำมาวางก่อนยื่นฟ้องต่อศาล เนื่องจากต้องยอมรับว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและสิทธิการรับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถือว่าเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ลูกจ้างควรได้รับเต็มจำนวนเมื่อมีการไกล่เกลี่ย บางครั้งลูกจ้างไม่ได้เต็มใจที่จะลดหย่อนผ่อนให้ แต่เมื่อศาลไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรระงับลงไปด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน

5.2.2 การไกล่เกลี่ยคดีบางประเภท

คดีที่มีข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด คดีลักษณะประเภทนี้ ศาลแรงงานไม่พึงไกล่เกลี่ย เนื่องจากพยานหลักฐานสามารถพิสูจน์ได้ว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นที่ประจักษ์แก่นายจ้างและลูกจ้างอยู่แล้ว

คดีที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิการได้รับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดที่มิใช่สิทธิการรับเงินอย่างหนึ่งอย่างใดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศาลแรงงานจะไกล่เกลี่ยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ได้

5.2.3 เงื่อนเวลาที่เป็นโทษทางอาญา

เหตุผลของร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ……..) พ.ศ. ……. ของคณะอนุกรรมการดำเนินการจัดทำข้อเสนอการแยกคดีแพ่ง ซึ่งตามมาตรา 151 วรรคสอง ตามร่างดังกล่าวแปลความได้ว่า การที่นายจ้างจะมีความผิดทางอาญาต้องมีองค์ประกอบสองประการ คือ ประการแรก นายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานที่ส่งตามมาตรา 124 และประการที่สอง นายจ้างนั้นไม่นำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา 125 นั้น ก็หมายความว่า ไม่ว่าผลคดีจะเป็นประการใด หากนายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้วจะไม่มีความผิดตามมาตรานี้ ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะว่า ควรจะแก้ไขกำหนดระยะเวลาในการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 124 กล่าวคือ แก้ไขจากเดิมที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งจากภายใน 15 วัน เป็นสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง อันเป็นการสอดคล้องกับระยะเวลาให้นำคดีไปสู่ศาล กรณีไม่เห็นด้วยกับคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามมาตรา 125 ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และมีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญาตามมาตรา 151 วรรคสอง ซึ่งหากมีการแก้ไขกำหนดระยะเวลาในการที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานเป็นสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง มีผลทำให้นายจ้างไม่ต้องถูกดำเนินคดีอาญา

ตามมาตรา 151 วรรคสองได้ และเป็นการลดปริมาณคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน อีกทั้งยังเป็นการคลี่คลายปัญหาการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานของศาลแรงงานในส่วนของโทษทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อีกด้วย

5.2.4 ผลของการไกล่เกลี่ยของศาล

กรณีนายจ้างได้นำคดีไปสู่ศาลตามมาตรา 125 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และต่อมาศาลได้ไกล่เกลี่ยแล้วนายจ้างและลูกจ้างตกลงกันและศาลได้มีคำพิพากษาตามยอมให้คดีเสร็จเด็ดขาดไป และต่อมานายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำพิพากษาตามยอม ในกรณีเช่นนี้ นายจ้างจะต้องถูกดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในทางกลับกันหากนายจ้างได้ปฏิบัติตามคำพิพากษาตามยอมแล้ว ในกรณีเช่นนี้ การดำเนินคดีอาญาแก่นายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ควรระงับไป

บรรณานุกรม

DPU

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

กระทรวงแรงงาน. (2541). **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **รวมกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร.

_____. (2544). **คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2542). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.

_____. (2544). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

คณิต ณ นคร. (2539). **กฎหมายอาญาภาคความผิด.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จำรัส เขมะจารุ. (2527). **ศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม 47.

จิตติ ติงศภัทิย์. (2525). **กฎหมายอาญาภาคความผิด.** กรุงเทพมหานคร: กรุงสยามการพิมพ์.

_____. (2526). **คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีดี พนงยงค์. (2526). **ประชุมกฎหมายมหาชนและเอกชน.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรเพชร วิชิตชลชัย. (2523). **คำอธิบายกฎหมายแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสวงสุทธิการพิมพ์.

พิพัฒน์ จักรางกูร. (2536). **คำอธิบายประมวลกฎหมายอาญา.** กรุงเทพมหานคร.

ไพศิษฐ์ พิพัฒนกุล. (2524). **กฎหมายแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมบัติ เบญจศิริมงคล. (2542). **กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคในประเทศเยอรมัน.** กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิฟรีดริชแอแบริท.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2534). **คำบรรยายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพมหานคร: นิติบรรณการ.

สุพจน์ นาถะพินธุ. (2520). **ประมวลกฎหมายอาญาและคำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน.** กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุพิศ ศรีบุศยดี. (2543). **คู่มือการดำเนินคดีอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.** กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.

หยุด แสงอุทัย. (2537). **กฎหมายอาญา ภาค 1.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุทิศ แสนโกศิก.(ม.ป.ป.) **คำอธิบายกฎหมายอาญา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บทความ

กมลชัย รัตนสกาววงศ์. (2533). “โครงสร้างและเขตอำนาจศาลแรงงานของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน.” **วารสารศาลแรงงานกลาง.**

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2541). “รูปแบบใหม่ของการบัญญัติกฎหมายในตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.” **ดุลพาห, 45.**

ธาดา ศาสตรสาธิต. (2525). “Industrial Tribunals V ศาลแรงงาน.” **วารสารศาลแรงงานกลาง**.

ประสิทธิ์ โฆวิไลกูล. (2520). “ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล.” **วารสารกฎหมาย.**

พรเพชร วิชิตชลชัย. (2523). “ความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายกับการบริหารแรงงาน.” **ดุลพาห, 27.**

วิชัย เอื้ออังคณากุล. (2528). “การฟ้องคดีแรงงานเกินไปจริงหรือ.” **วารสารศาลแรงงาน.**

วิศิษฐ์ ลิมานนท์. (2523). “ศาลแรงงานในต่างประเทศ.” **วารสารศาลแรงงานกลาง.**

วิโรจน์ บริรักษ์จรรยาวัตร. (2509). “ความรับผิดทางอาญาของนิติบุคคล.” **ดุลพาห, 9.**

สุชาญ โกศิน. (2527). “บทบาทของผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลาง.” **ดุลพาห, 27.**

เอกสารอื่นๆ

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. (2542). เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและการดำเนินคดีในศาลแรงงานเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพมหานคร: ศาลแรงงานกลาง. หน้า 56 – 58.

วิทยานิพนธ์

ชนาธิป ธีนะนาวิน. (2547). **การระงับข้อพิพาทแรงงานโดยอนุญาโตตุลาการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชิดพงศ์ ดิลกแพทย์. (2529). **ปัญหาการดำเนินคดีในศาลแรงงานกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.

ธีรพงศ์ จิระภาค. (2525). **การยุติข้อพิพาทโดยศาลแรงงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นพรัตน์ รุพันธ์. (2542). **การบังคับใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ศึกษาเฉพาะกรณีการระงับข้อพิพาทแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรพจน์ วัชรางค์กุล. (2528). **กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฎหมายและระเบียบข้อบังคับ

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา.

ประมวลกฎหมายอาญา.

พระธรรมนูญศาลยุติธรรม.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ 2541.

พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522.

พระราชบัญญัติพนักงานอัยการ พ.ศ. 2498.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534.

ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญาและการเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541.

ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2542.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Kurt Braun.(1955). **Labour Dispute. And Three Settlement.** Baltimore : The Johns Hopkins.

PH.Casselman.(1949).**Labor Dictionary.** New York: Philosophical Library.

ELECTRONIC SOURCES

Industrial Arbitration Court. (2004). Arbitration (online). Available from **http://www.iac.gov.sg.**

Singapore Statutes online. (2004). Industrial Relations act [online]. Available from **http://agcvldb4.agc.gov.sg.**

DPU

ภาคผนวก

DPU

ภาคผนวก ก.
ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการดำเนินคดีอาญา และเปรียบเทียบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2547

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

ภาคผนวก ข.
บันทึกหลักการและเหตุผลประกอบร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.

DPU

DPU

ภาคผนวก ค.

ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ...) พ.ศ.

DPU

DPU

ภาคผนวก ง.
ระเบียบกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยการรับคำร้องและการพิจารณาคำร้องของพนักงานตรวจแรงงาน พ.ศ. 2542

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

DPU

ภาคผนวก จ.
คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 1094/2548

DPU

DPU

ภาคผนวก ฉ.
คำสั่งกระทรวงแรงงานที่ 217/2547

DPU

DPU

DPU

ภาคผนวก ช.

คำสั่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ 191/2547

DPU

DPU

DPU