

แนวความคิดในการแก้ปัญหา

การพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น มีข้อก็คือ

๑. ถือว่าการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานนั้นไม่ควรมอง เฉพาะตัวบทกฎหมายอย่างเดียว เพราะปัญหาแรงงานคงได้กล่าวไว้แล้ว เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม และฐานะความเป็นอยู่ของประชาชน ซึ่งเปลี่ยนแปลงตามสภาวะแวดล้อมและสังคม จึงไม่ควรยึดหลักที่ตายตัว แต่ควรยึดหลักการแก้ปัญหานั้น ๆ และคนที่จะตัดสินปัญหาได้ดีที่สุดคือผู้ที่รู้ปัญหานั้น ได้แก่ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนผู้พิพากษาประจำเป็นเพียงผู้ควบคุมให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาอยู่ในขอบเขต ทำให้การฟังข้อเท็จจริง เป็นไปอย่างถูกต้องและเที่ยงธรรม

๒. ทำให้คู่ความเคารพและยอมผูกพันตามคำพิพากษา ทั้งนี้เนื่องมาจากคำพิพากษาหรือคำสั่งวินิจฉัยโดยตัวแทนฝ่ายตน

๓. ทำให้การไกล่เกลี่ยซึ่งทำให้คู่ความสามารถเข้าใจกันและกลับทำงานร่วมกันได้อีกนั้นง่ายและสะดวกขึ้น

๔. เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งถือว่าเป็นผู้สร้างปัญหาให้มาเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยปัญหาบ้าง เพราะปกติผู้มีปัญหาหรือข้อพิพาทแรงงานจะมองปัญหาค้นเคียว ซึ่งเป็นกรมองเข้าข้างตนเอง เมื่อมาเป็นผู้นิจฉัยบ้างจะทำให้ นายจ้างและลูกจ้างทราบถึงความรู้สึกของรัฐในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา ทำให้เกิดการยอมรับความยากลำบากในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาของรัฐ

๕. เป็นการให้คู่กรณีเห็นว่า ทั้ง ๒ ฝ่ายมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ทำให้แก้ปัญหาได้ง่ายขึ้น

๖. เป็นการแสดงให้เห็นความพยายามและความตั้งใจของรัฐที่จะแก้ปัญหาแรงงานอย่างยุติธรรมที่สุด โดยประชาชนมีส่วนร่วมพิจารณาวินิจฉัย

แต่การมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างรวมเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีนั้น มีผลเสียคือ

๑. ผู้พิพากษาสมทบถ้าขาดความรู้ความสามารถทำให้ขาดการยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องทางแรงงาน

๒. ผู้พิพากษาสมทบอาจขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา ขาดอิสระทางความคิดเพราะเกรงจะถูกครหาว่าไม่ช่วยเหลือพรรคพวกฝ่ายตน

ฉะนั้น การที่ประเทศต่าง ๆ มีองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทำให้เกิดอุปสรรคบางประการ ดังได้กล่าวมาแล้วในเรื่ององค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานว่า องค์คณะผู้พิพากษา ศาลแรงงานบางประเทศใช้ระบบ ๓ ฝ่าย (TRIPARTITE) คือมีผู้พิพากษาประจำร่วมเป็นองค์คณะผู้พิพากษาค่วย เช่น สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ประเทศอิสราเอล ประเทศสิงคโปร์ และประเทศไทย บางประเทศใช้ระบบ ๒ ฝ่าย (BIPARTITE) เช่น ประเทศฝรั่งเศส แต่ทั้ง ๒ ระบบดังกล่าวนี้จะมีกระบวนการพิจารณาที่มุ่งแก้ปัญหาแรงงานในประเทศตนด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือการพิจารณาที่สะดวก รวดเร็ว ประหยัด และเที่ยงธรรม และมุ่งใช้วิธีไกล่เกลี่ยเพื่อให้คู่ความมีความเข้าใจกันและสามารถกลับมาร่วมงานกันต่อไปได้อีก

ประเทศฝรั่งเศสพยายามยึดหลัก JUDGEMENT BY PEERS คือ การพิจารณาคัดสินโดยประชาชนไม่มีการแทรกแซงโดยรัฐ ประเทศฝรั่งเศสถือว่าการพิจารณาโดยระบบ ๒ ฝ่ายนี้ ต้องให้นายจ้างและลูกจ้างปลอดจากแรงกดดันจากบุคคลที่ ๓ (THIRD PARTY)

คือผู้พิพากษาประจำ รัฐบาลหรือผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ

ประเทศฝรั่งเศสประสบปัญหาเรื่องความรู้ทางด้านกฎหมายของผู้พิพากษา เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดความรู้ไว้ แต่สภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างซึ่งประเทศฝรั่งเศสมีสภาพแรงงานและสมาคมนายจ้างที่แข็งแกร่งและมีอิทธิพลเหนือผู้พิพากษา พยายามที่จะเลือกผู้ที่มีความรู้และเข้าใจกฎหมายเข้ามาเป็นผู้พิพากษา และมีการจัดอบรมผู้พิพากษาขึ้นเองก่อน และในการพิจารณาจะมีเจ้าหน้าที่ในศาลต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้าราชการประจำผู้มีความรู้ทางด้านกฎหมายคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำ และคดีแรงงานนี้ให้อุทธรณ์ไปยังศาลอุทธรณ์ธรรมดา ซึ่งประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำได้

ในเรื่องความรู้ความเข้าใจปัญหาแรงงาน ประเทศฝรั่งเศสได้กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาวาดอกมีอายุ ๒๕ ปีขึ้นไป และได้ประกอบอาชีพนายจ้างหรือลูกจ้างมาแล้วอย่างน้อย ๓ ปี จึงทำให้ได้ผู้พิพากษาที่มีประสบการณ์ในชีวิต สังคม และด้านแรงงานสูงพอสมควร

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน การคัดเลือกผู้พิพากษาประจำต้องผ่านการสอบและการพิจารณาทั้งด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน และดำรงตำแหน่งตลอดชีวิต ส่วนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องเป็นผู้มีอายุและประสบการณ์มากพอสมควร โดยในศาลแรงงานชั้นต้นกำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบต้องมีอายุ ๒๕ ปีขึ้นไป ศาลแรงงานอุทธรณ์และศาลแรงงานสหพันธ์รัฐต้องมีอายุ ๓๐ ปีขึ้นไป และเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบในศาลชั้นต้นมาอย่างน้อย ๔ ปี ทำให้ได้ผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบที่มีประสบการณ์และเข้าใจปัญหาแรงงานดี

XAVIER BLANC-JOUVAN, THE SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES IN FRANCE, IN LABOR COURTS AND GRIEVANCE SETTLEMENT IN WESTERN EUROPE, p. ๒๕

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน การพิจารณาคดีแรงงานคู่ความมีสิทธิที่จะอุทธรณ์ และฎีกาได้ โดยอุทธรณ์ฎีกาสู่ศาลแรงงานอุทธรณ์และศาลแรงงานสหพันธ์รัฐฯ ซึ่งทำให้คดีแรงงานได้ผ่านการพิจารณาวินิจฉัยเช่นเดียวกับคดีธรรมดา และเกิดปัญหาความล่าช้าในการพิจารณาพิพากษาคดี คือประมาณ ๑๑% ของคดีทั้งหมดในศาลแรงงานชั้นต้นใช้เวลาต่ำกว่า ๑ เดือน มากกว่า ๔๓% ให้เวลาการพิจารณา ๑ - ๓ เดือน ประมาณ ๒๗% ใช้เวลาพิจารณา ๓ - ๖ เดือน ในศาลแรงงานอุทธรณ์ประมาณ ๑ ใน ๓ ของคดีใช้เวลาพิจารณา ๑ - ๓ เดือน และ ๑ ใน ๓ ของคดีใช้เวลาพิจารณา ๓ - ๖ เดือน ๑ ใน ๒ ของคดีที่อุทธรณ์ไปยังศาลแรงงานสหพันธ์รัฐใช้เวลาพิจารณา ๖ - ๑๒ เดือน ๑

ประเทศอิสราเอล เป็นประเทศหนึ่งที่มีระบบศาลแรงงานที่ดี องค์คณะผู้พิพากษาประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำที่อยู่ในตำแหน่งตลอดชีพ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งต้องเป็นผู้มีประสบการณ์งานมาอย่างน้อย ๕ ปี อยู่ในตำแหน่ง ๓ ปี

ประเทศอิสราเอลนอกจากมีศาลแรงงานชั้นต้นแล้ว ยังมีศาลแรงงานแห่งชาติ อันเป็นศาลแรงงานสูงสุดในการวินิจฉัยคดีที่อุทธรณ์มาจากศาลแรงงานกลาง องค์คณะผู้พิพากษาในศาลแรงงานแห่งชาติประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เช่นเดียวกับศาลแรงงานชั้นต้น หลักวิธีดำเนินการพิจารณาในศาลแรงงานประเทศอิสราเอลที่สำคัญ คือก่อนจะมีการส่งหมายและยื่นคำให้การ ถ้าคู่ความทั้งสองฝ่ายร้องขอให้ผู้พิพากษาศาลแรงงานนายเด็ยมีอำนาจเต็มที่ในการพิจารณาพิพากษาคดี หรือให้คู่ความประนีประนอมยอมความ หากพิจารณาพิพากษาปัญหาเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ทั้ง

ศาลแรงงานภาคและศาลแรงงานแห่งชาติอาจดำเนินการพิจารณาไปได้ หากผู้พิพากษาสมทบที่ได้รับแจ้งให้มานั่งพิจารณาไม่มาศาลโดยไม่มีเหตุสมควร แต่อย่างน้อยต้องมีผู้พิพากษาสมทบ ๑ คน นั่งรวมเป็นองค์คณะด้วย

สิ่งต่อไป องค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีประกอบด้วยประธานศาลหรือรองประธานศาล ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๑ คน ประธานศาลหรือรองประธานศาล ประธานาธิบดีเป็นผู้แต่งตั้งตามขอเสนอของนายกรัฐมนตรี ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งจากบุคคลที่สภาองค์การนายจ้างและสภาองค์การลูกจ้างเสนอ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างมีบุคคลซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเสนอ ผู้พิพากษาสมทบบ้างมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๑ ปี

สิ่งต่อไปให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการแต่งตั้งและถอดถอนผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ในการพิจารณาคดีของศาลให้สหภาพแรงงานและนายจ้างที่เป็นคู่กรณีพิพาทเลือกบุคคลใดบุคคลหนึ่งในรายชื่อที่แต่งตั้งไว้ เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างและผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างในคดีนั้น

ประเทศไทยมีองค์คณะพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นระบบ ๓ ฝ่าย (TRIPARTITE) และเมื่อศาลแรงงานพิจารณาพิพากษาคดีแล้ว คู่ความสามารถอุทธรณ์ไปสู่ศาลฎีกา ซึ่งเมืองคณะพิจารณาพิพากษาคดีเป็นผู้พิพากษาประจำ เพื่อให้คดียุติลงโดยรวดเร็ว ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการและอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกำหนดในการพิจารณาพิพากษาของศาลฎีกาให้ถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางได้วินิจฉัยมา ซึ่งหมายความว่าในการวินิจฉัยปัญหาข้อกำหนดของศาลฎีกา ศาลฎีกาจะถือตามข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยไม่ว่าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานกลางวินิจฉัยจะถูกต้องหรือไม่ก็ตาม

ถ้าข้อเท็จจริงที่ศาลแรงงานพึงไว้ไม่พอแก่การที่ศาลฎีกาวินิจฉัยชอกกฎหมาย ศาลฎีกาจะสั่งให้ศาลแรงงานพึงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วส่งสำนวนคืนศาลฎีกา ฉะนั้นการค้นหาข้อเท็จจริงและพิจารณาปัญหาทางกานแรงงานจึงมีเฉพาะในศาลแรงงานกลางเท่านั้น ซึ่งมีผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง การพิจารณาข้อเท็จจริงจึงสิ้นสุดกันในชั้นนี้จึงควรถือประโยชน์แก่คดีให้มากที่สุด ดังนั้น ปัญหาที่เกิดจากองค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานจึงเป็นปัญหาที่ควรศึกษาและหาทางแก้ไข โดยพิจารณาจากหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งศาลแรงงาน

## ๑. ปัญหาของคณะผู้พิพากษาศาลแรงงานไทย

### ๑.๑ ผู้พิพากษาสมทบไม่มีเวลาดำเนินพิจารณาคดี

ปัญหาเรื่องผู้พิพากษาสมทบ โดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างไม่มีเวลาดำเนินพิจารณาคดีในศาลแรงงาน เนื่องมาจากเวลาในการพิจารณาคดีของศาลแรงงานเป็นเวลาทำงานปกติของทางราชการ คือ ๘.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๖.๓๐ นาฬิกา ตรงกับเวลาในการประกอบอาชีพประจำของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ส่วนในประเทศฝรั่งเศส เวลาพิจารณาคดีแรงงานนั้นเริ่ม ๑๘.๐๐ น. คือหลังเวลาทำงานปกติของนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องมาจากองค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานประเทศฝรั่งเศสไม่มีผู้พิพากษาประจำจึงสามารถกระทำได้ นอกจากนั้น ศาลแรงงานประเทศฝรั่งเศสทั่วประเทศมีจำนวน ๒๗๐ ศาล และในกรณีที่เกิดคดีแรงงานไม่อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน ก็ให้เน่าคดีสู่ศาลธรรมดาที่มีเขตอำนาจ ดังนั้น ศาลแรงงานจึงไม่ต้องออกไปดำเนินการพิจารณาพิพากษาคดีนอกเขตอำนาจศาล แต่ศาลแรงงานไทยมีเพียงศาลแรงงานกลางแห่งเดียว ต้องออกไปพิจารณาพิพากษาคดีที่ทั่วราชอาณาจักร ทำให้ไม่สามารถนำวิธีการของประเทศฝรั่งเศสมาใช้ได้

วิธีการที่จะนำมาใช้กับศาลแรงงานของไทยได้ คือ

ให้อำนาจผู้พิพากษาประจำคนเคียว อาจนั่งพิจารณาได้หากคู่ความร้องขอต่อศาล ซึ่งแสดงว่าคู่ความยินยอมทั้ง ๒ ฝ่าย ที่จะให้อำนาจพิจารณาแก่ผู้พิพากษาประจำคนเคียวโดยปราศจากผู้พิพากษาสมทบทั้ง เจนของประเทศอิสราเอล แต่เนื่องจากการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีแรงงานของไทย ข้อเท็จจริงจะมีการพิสูจน์คนหาและสิ้นสุดเฉพาะชั้นต้นเท่านั้นดังกล่าวมาแล้ว ฉะนั้น กระบวนการพิจารณาคดีในชั้นสืบพยานและนั่งฟังข้อเท็จจริงจึงยังคงควรประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบทั้งสองฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด

ศาลแรงงานสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กำหนดไว้ว่าการพิจารณาคดีครั้งแรกให้กระทำต่อหน้าประธานศาลชั้นต้น โดยไม่มีผู้พิพากษาสมทบ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตกลงกันได้ข้อพิพาท ให้อำนาจประธานที่จะเจรจากับทั้ง ๒ ฝ่ายในรายละเอียดของข้อพิพาท โดยการใช้วิธีการอนุญาตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งหมด ผลของวาระนี้ถ้าตกลงกันได้ศาลจะบันทึกไว้ หากไม่สามารถตกลงกันได้หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ปรากฏตัวต่อหน้าศาล การพิจารณาคดีจะดำเนินต่อไปทันที หรือภายใน ๓ วัน ในชั้นนี้คณะผู้พิพากษาจะประกอบด้วยผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบ

การดำเนินกระบวนการพิจารณาในศาลแรงงานไทย เมื่อศาลรับฟ้องไว้แล้วศาลจะกำหนดนัดวัน เวลาในการพิจารณาโดยเร็ว และถ้าโจทก์จำเลยมาศาลพร้อมกันในวันนัดพิจารณา หรือกรณีโจทก์จำเลยมีผู้แทนในการดำเนินคดี ศาลอาจใช้อำนาจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง มาตรา ๑๕ สั่งให้โจทก์หรือจำเลยมาศาลด้วยตนเองได้ เพื่อศาลจะได้ทำการไต่ถามไต่สวน ซึ่งถ้าหากตกลงกันได้ศาลจะจดทะเบียนพิพาทแล้วดำเนินการพิจารณาตามกฎหมายทั่วไป โดยคู่ความต้องนำพยานมาสืบศาลจะกำหนดวันนัดสืบพยาน ในชั้นไต่ถามไต่สวนนี้เรานำวิธีของศาลแรงงานประเทศอิสราเอลและสหพันธ์สาธารณรัฐ

เยอรมันมาใช้ เพื่อแก้ปัญหามหาผู้พิพากษาสมทบไม่มีเวลานั่งพิจารณาคดีในศาล คือ ถ้าปรากฏว่าโจทก์จำเลยมาศาลพร้อมกันแล้ว แต่ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่มาศาล หรือมาศาลช้ากว่าเวลาดำหนดนัดมาก เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาสมาชิกดำเนินไปได้ ให้ผู้พิพากษาประจำคนเดียรมีอำนาจดำเนินการไกล่เกลี่ยในชั้นแรกนี้ก่อน โดยต้องได้รับความยินยอมจากคู่ความทั้ง ๒ ฝ่าย และถ้าตกลงกันได้ให้ศาลจกรายงานกระบวนการพิจารณาและทำสัญญาประนีประนอมยอมความให้แล้วผู้พิพากษาคดีไปตามสัญญาประนีประนอมยอมความนั้น หรือมีฉันทกลงใจฝ่ายโจทก์ถอนคำฟ้องคดีนั้น ๆ ไป ถ้าตกลงกันไม่ได้ก็นักสืบพยานและดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีตามกฎหมาย ซึ่งในชั้นนี้เองคณะพิจารณาพิพากษาคดีจะต้องมีผู้พิพากษาสมทบร่วมเป็นองค์คณะด้วย และไม่ว่าการดำเนินกระบวนการพิจารณาจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ก่อนมีคำพิพากษา ศาลมีอำนาจไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงหรือประนีประนอมยอมความกันได้ ซึ่งไม่เป็นการคัดสิทธิผู้พิพากษาสมทบในการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาสมาชิกกระทำไปได้ แม้ผู้พิพากษาสมทบที่ทำหน้าที่ร่วมเป็นองค์คณะพิจารณาพิพากษาบางคนจะไม่สามารถมาได้ และวิธีการนี้เป็นการเสริมหลักการของศาลแรงงานที่วางหลักว่า การดำเนินคดีต้องสะดวก รวดเร็ว ประหยัด เพราะได้มีการพิจารณาโดยไม่ต้องเลื่อนคดีออกไปให้ล่าช้าและก่อให้เกิดความยุติธรรม เพราะคู่ความ ๒ ฝ่ายต่างยินยอม

นอกจากนี้ ข้อกำหนดในการมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมเป็นองค์คณะผู้ใดไม่มาปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบตามที่ถูกกำหนดถึง ๒ ครั้งติดต่อกัน และการไม่มาปฏิบัติหน้าที่ ๒ ครั้งติดต่อกันนั้นไม่มีเหตุผลสมควร ให้พ้นจากตำแหน่ง ข้อกำหนดดังกล่าวในทางปฏิบัติไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือมีผลใช้บังคับ เพราะเหตุว่าการขาดปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบซึ่งส่วนใหญ่มีเหตุผลเกี่ยวกับหน้าที่การงานประจำหรือธุรกิจส่วนตัว ก็พิจารณาได้ว่าเป็นเหตุผลสมควรทั้งสิ้น บทบัญญัติดังกล่าวจึงกลายเป็นบทบัญญัติที่อนุญาตใหญ่พิพากษาขาดการปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยการอ้างเหตุผลต่าง ๆ เป็นข้อแก้ตัวมากกว่าที่จะเป็นบทบัญญัติกำหนดการสิ้นสุดสภาพของผู้พิพากษาสมทบจึงน่าจะได้มีการออกบทบัญญัติบังคับให้เกิดผลมากกว่านี้ คือกำหนด



หลักการว่า การขาดการปฏิบัติหน้าที่ใดเกินระยะเวลาหนึ่งติดต่อกันไม่ว่าจะมีเหตุผลสมควรหรือไม่ หรือขาดการปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาครบถ้วนแล้ว เป็นระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง โดยถือว่าเป็นผู้ที่ไม่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบได้ เช่น อาจกำหนดว่าในระยะเวลา ๑ ปี หากผู้พิพากษาสมทบคนใดขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลา ๒ เดือน ไม่ว่าจะมามีเหตุผลสมควรหรือไม่ ให้พ้นจากตำแหน่งหรือถ้าขาดการปฏิบัติหน้าที่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาครบถ้วนเป็นเวลา ๔ เดือน ให้พ้นจากตำแหน่ง ที่กำหนดเช่นนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกผู้แทนมาเป็นผู้พิพากษาสมทบของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานได้คำนึงถึงบทบัญญัตินี้ประกอบการพิจารณาเพื่อเลือกบุคคลที่มีเวลามาปฏิบัติหน้าที่ เพราะการขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่สามารถมาปฏิบัติหน้าที่ตามกำหนดระยะเวลา นี้ ถือได้ว่าไม่สามารถทำหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบได้ เพราะคดีแรงงานเป็นคดีที่ควรได้รับการพิจารณาวินิจฉัยโดยเร่งด่วน สำหรับกำหนดระยะเวลาที่ยกตัวอย่างมา ๒ เดือน และ ๔ เดือนนั้น อาจจะกำหนดให้สั้นหรือยาวกว่านี้ก็ ได้ แล้วแต่จะพิจารณาว่าเหมาะสม และเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบที่มีความพร้อมกว่าเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวกและการพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ในขณะที่เดียวกันเมื่อมีการเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบครั้งใหม่ ควรที่ศาลแรงงานกลางจะได้แจ้งรายงานการปฏิบัติงานของผู้พิพากษาสมทบ ในขณะที่ดำรงตำแหน่งต่อสมาคมนายจ้างหรือสหภาพแรงงาน เพื่อประกอบการพิจารณาในการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบในครั้งต่อไปด้วย ซึ่งในเรื่องนี้อธิบดีผู้พิพากษาศาลแรงงานกลางได้มีหนังสือศาลแรงงานกลาง ที่ ๑๖๒๓/๒๕๒๕ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๒๕ ถึงสภาองค์การนายจ้าง ความว่า .....

อนึ่ง ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบเท่าที่ผ่านมา ปรากฏว่าผู้พิพากษาสมทบผ่านนายจ้างหลายรายไม่สู้จะมีเวลาไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ศาลแรงงานกลาง

ติดต่อเชื่องไป บางรายก็สามารถไปปฏิบัติหน้าที่ได้เพียงสัปดาห์ละครั้งบ้าง เดือนละครั้งบ้าง บางรายไม่สามารถไปปฏิบัติหน้าที่เลยตลอดทั้งเดือนเป็นเวลา ๒ - ๓ เดือนก็มี ประกอบกับในปัจจุบันนี้คึกคักไปห้องร้องกันที่ศาลแรงงานกลางมาก ทำให้ศาลแรงงานกลางต้องนัดพิจารณาคดีวันละหลาย ๆ เรื่อง การที่ผู้พิพากษาสมทบหลาย ๆ ท่านไม่สามารถไปปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ เป็นเหตุให้ศาลแรงงานกลางไม่สามารถจะดำเนินการพิจารณาให้เสร็จไปโดยรวดเร็วสมตามความต้องการของผู้มีกรณีเกี่ยวข้องและตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และในบางครั้งศาลแรงงานกลางถึงกับต้องสั่งเลื่อนการพิจารณาคดีที่คู่ความและพยานต่างมาทันพร้อมแล้วในวันอื่นเนื่องมาจากขาดผู้พิพากษาสมทบ ทำให้เสียภาพพจน์ของศาล และอาจเสื่อมเสียมาถึงสมาคมนายจ้างและสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตัวบุคคล ศาลแรงงานกลางจึงขอเรียนว่า ในการพิจารณาเสนอชื่อผู้สมัคร เข้ารับเลือกตั้ง เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้าง เพื่อทำหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบ

ศาลแรงงานกลางนั้น นอกเหนือจากคุณสมบัติตามความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ แล้ว ใครขอให้ทางสภาองค์กรนายจ้างแห่งประเทศไทยได้พิจารณาถึงความสามารถในการที่จะอุทิศเวลาไปปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานกลางด้วย แม้บุคคลนั้น ๆ จะมีความเหมาะสมประการใดก็ตาม แต่ถ้าไม่มีเวลาพอจะไปช่วยปฏิบัติหน้าที่ได้แล้ว ก็จะเป็นที่เสียหายด้วยกันทุกฝ่าย .....

### ๑.๒ การพิจารณาคดีในศาลต่างจังหวัด

ปัญหาการไปพิจารณาคดีในศาลต่างจังหวัดซึ่งมีอุปสรรคเนื่องจากศาลแรงงานกลางของไทยมีอำนาจพิจารณาคดีที่ราชอาณาจักร การไปพิจารณาคดียังศาลจังหวัดนอกเขตศาลแรงงานกลางนี้ องค์คณะผู้พิพากษาต้องไปทั้งองค์คณะอันประกอบด้วยบุคคลสามฝ่าย ผู้พิพากษาประจำและผู้พิพากษาสมทบต้องใช้จ่ายในการเดินทางไปโดยเงินงบประมาณ



ประมาณของ รัฐซึ่งมีจำกัด และยังคงประสบปัญหาความไม่พร้อมของคคที ทำให้เมื่อเดิน  
ทางไปตามกำหนดนัดแล้วไม่สามารถดำเนินการระบวนพิจารณาได้

โดยที่ปัจจุบันนี้ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาคคทีที่วราขอณาจักรและเพื่อ  
ให้คคทีพิพากษาสมทบที่เป็นที่เชื่อถือของคคทีความเป็นผู้รู้และเข้าใจปัญหาแรงงาน ขนบธรรมเนียม  
ประเพณี สภาพทาง เศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นนั้น ๆ ที่ จึงควรจัดให้มีการคัดเลือก  
คคทีพิพากษาสมทบซึ่ง เป็นตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในแต่ละภาค ซึ่งเป็นที่ตั้งของ  
สำนักงานอธิบดีคคทีพิพากษากภาค ยกเว้นภาค ๑ สำหรับจำนวนคคทีพิพากษาสมทบแต่ละภาค  
ประมาณ ๒ - ๔ คน ตามความมากน้อยของคคทีที่เกิดขึ้นในภาคนั้น ๆ

การที่องค์คณะคคทีพิพากษาสมทบประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่าย  
ลูกจ้าง ซึ่งเป็นคนท้องถิ่นเดียวกับคคที นอกจากจะช่วยให้เกิดความพร้อมของคคทีแล้ว  
ยังช่วยให้การไกล่เกลี่ยทำได้โดยง่ายและยุติธรรมมากขึ้น และไม่เป็นการเพิ่มงบประมาณ  
รายจ่ายรัฐ เพราะคคทีพิพากษาสมทบไม่ได้รับเงินเดือนแต่ได้รับ เป็นเงินค่าบ่วยการ เฉพาะ  
วันที่มาปฏิบัติหน้าที่วันละ ๒๕๐ บาท

### ๑.๓ คคทีพิพากษาศาลแรงงานไม่เพียงพอ

ศาลแรงงานกลางได้เปิดทำการมาเป็นเวลา ๒ ปีแล้ว ผลของการ  
พิจารณาของศาลแรงงานกลางเป็นที่พอใจของประชาชนโดยทั่วไป โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้าง  
ที่ได้รับความยุติธรรมและพอใจในการดำเนินการระบวนพิจารณาคคทีของศาลแรงงานที่  
สะดวกมีมติกรให้คำแนะนำและพิจารณาคคทีในเวลาอันรวดเร็ว ก็จะบอกกล่าวต่อ ๆ กัน  
ทำให้ลูกจ้างนำคดีมาสู่ศาลแรงงานมากขึ้นอีก จึงควรเพิ่มอัตราคคทีพิพากษาประจำในศาล  
แรงงานกลางให้เพียงพอกับคคทีเพิ่มขึ้น และได้สั้ส่วนกับจำนวนคคทีพิพากษาสมทบ

เหตุผลที่ทำให้ผู้พิพากษาในศาลแรงงานไม่เพียงพอเพราะผู้พิพากษาในศาลแรงงานเทียบเท่ากับตำแหน่งผู้พิพากษาหัวหน้าศาล (ชั้น ๓ - ๔) ซึ่งจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในศาลแรงงานได้เพียง ๕ ปี ต้องกลับไปรับตำแหน่งอื่นเพื่อเลื่อนขั้นต่อไป ทำให้ศาลแรงงานได้แต่ผู้พิพากษาใหม่ต้องมาศึกษางานกันใหม่ ขาดประสบการณ์งาน และกว่าจะได้รับแต่งตั้ง เป็นผู้พิพากษาศาลฎีกาซึ่งจะกลับมาพิจารณาคดีแรงงานอีกก็นับ ๑๐ ปี ทำให้ประสบการณ์ความรู้ที่มีในศาลแรงงานลดน้อยลง ฉะนั้น ควรกำหนดในลักษณะเปิดหรือลักษณะกว้าง เพื่อให้มีโอกาสคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมากขึ้น เช่น อาจกำหนดให้แต่งตั้งผู้พิพากษาศาลแรงงานจากผู้พิพากษาชั้นอุทธรณ์ ซึ่งทำให้ผู้พิพากษาที่ได้รับแต่งตั้งไปประจำศาลแรงงานสามารถที่จะทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อกลับมาดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาศาลฎีกา เพราะระยะเวลาการดำรงตำแหน่งระหว่างผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาจะสั้นลง

๑.๔ ปัญหาความทักษะของผู้พิพากษาสมทบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัญหาอำนาจของผู้พิพากษาสมทบ

ถึงไกลกล่าวมาแล้ว ผู้พิพากษาสมทบบมีอำนาจพิจารณาพิพากษาทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย และการฟังข้อเท็จจริงและการค้นหาความจริงมีเฉพาะในชั้นศาลแรงงาน และเหตุผลที่สำคัญของการมีผู้พิพากษาสมทบคือ ผู้พิพากษาสมทบเป็นผู้ขอเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาแรงงานสภาพและปัญหาของฝ่ายตนก็ ทั้งเป็นผู้ที่ทำให้ความรู้สึกภูมิใจและเชื่อถือเพราะได้รับเลือกมาจากฝ่ายตน ถ้าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบเป็นเหตุให้การฟังข้อเท็จจริงผิดไปจากความจริง จะทำให้ความยุติธรรมเสียไป และประชาชนก็จะเสื่อมศรัทธาและเชื่อถือในองค์กรศาล และผิดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งศาลแรงงาน ในการฟังข้อเท็จจริงนั้นจำเป็นต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ ไม่ได้กำหนดความรู้หรือคุณวุฒิของผู้พิพากษาสมทบไว้โดยเจตนาที่จะเปิดโอกาสให้นายจ้างและลูกจ้างทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้พิพากษาสมทบ แต่เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลของการมีผู้พิพากษาสมทบรวมเป็น

องค์คณะพิจารณาพิพากษา และหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบในการร่วมเป็นองค์คณะแล้ว จึงเป็นการจำเป็นที่จะกำหนดความรู้หรือคุณวุฒิผู้พิพากษาสมทบให้สูงกว่านี้ ทั้งนี้เพื่อให้ตัวผู้พิพากษาสมทบเองนั้นเกิดความภาคภูมิใจ เพราะการที่ไม่กำหนดความรู้หรือประสบการณ์ไว้เลย ทำให้ผู้พิพากษาสมทบบางคนซึ่งมีความรู้ระดับชั้นประถมศึกษา ๔ ขาดความเชื่อมั่นในตัวเองไม่กล้าแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะเมื่อถูกความเป็นผู้มีความรู้ และผู้พิพากษาสมทบบ้างจำนวนมากที่มีอายุในระหว่าง ๒๐ - ๓๐ ปี เป็นเหตุให้มีความขาดความเชื่อถือเพราะรู้สึกว่าคุณพิพากษาเด็กเกินไป และการที่มีอายุน้อยเกินไปนี้ ประสบการณ์ทั้งในชีวิตส่วนตัวและประสบการณ์จากการทำงานน้อย ผู้พิพากษาสมทบบุคคล ลักษณะควรจะภูมิจาน ส่งาเป็นผู้มีวัยวุฒิ ๔๐ ปีขึ้นไป หรืออายุต่ำกว่านี้ แต่หน้าตาท่าทางเป็นผู้ใหญ่เป็นที่ศรัทธาต่อสาธารณชน เยี่ยงองค์คณะผู้พิพากษาศาลประเทศอังกฤษ ไม่ใช่รูปร่างแคระ หรือหน้าตาคร่ำย<sup>๑</sup>

ศาลแรงงานในต่างประเทศ เช่น ประเทศฝรั่งเศส และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน กำหนดให้ผู้พิพากษาสมทบบ้างมีอายุอย่างน้อย ๒๕ ปี และต้องผ่านงานมาพอสมควร แสดงว่า ในต่างประเทศเขาคำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นดังกล่าว

ผู้พิพากษาสมทบในศาลแรงงานไทย ควรจะกำหนดอายุโดยพิจารณาถึงความสำคัญดังกล่าว โดยต้องเป็นบุคคลที่มีอายุอย่างน้อย ๓๐ ปี เทียบกับผู้พิพากษาสมทบของศาลเด็กและเยาวชน เพราะในประเทศไทยความเชื่อถือในตัวบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติตาม

---

<sup>๑</sup> บรรณานุกรม สันตวไมตรี, "แนวทางผู้พิพากษาสมทบ", วารสารศาลแรงงาน ๑

นอกจากนี้ผู้มีพิพาทอาสาสมัครจำเป็นต้องมีความรู้ทางกฎหมาย เพราะในการปฏิบัติหน้าที่รวมเป็นองค์คณะนี้ ผู้พิพาทอาสาสมัครต้องพิจารณาทั้งปัญหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย และต้องดำเนินกระบวนการพิจารณาตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ไม่พึงพยานนอกศาล ตามระเบียบกระทรวงยุติธรรมว่าด้วยการอบรมผู้พิพาทอาสาสมัครศาลแรงงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ กำหนดระยะเวลาการอบรมในแต่ละหัวข้อน้อยเกินไป คือกำหนดเป็นรายชั่วโมง ๒ - ๔ ชั่วโมง ใช้เวลาอบรมทั้งหมด ๓๖ ชั่วโมง เช่น วิธีพิจารณาคดีในศาลแรงงาน ระยะเวลาในการอบรมเพียง ๔ ชั่วโมง วิธีพิจารณาความแพ่ง ระยะเวลาอบรม ๔ ชั่วโมง เป็นต้น ในการกำหนดระยะเวลาอบรมในแต่ละหัวข้อควรกำหนดหัวข้อละ ๔ ชั่วโมง เป็นอย่างน้อย เพื่อให้มีเวลาทำความเข้าใจและซักถามได้

## ๒. ปัญหาอำนาจของคณะผู้พิพาทในศาลแรงงาน

ดังได้กล่าวมาแล้ว ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีเฉพาะทางแพ่งที่เกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งในบางกรณีคดีแรงงานที่เกิดขึ้นอาจเกี่ยวเนื่องหรือปะปนอยู่กับคดีพิพาทด้วยสิทธิหน้าที่ตามสัญญาลักษณะอื่น เช่น ลูกจ้างมีคดีสัญญาจ้างแรงงาน นายจ้างฟ้องลูกจ้างที่ศาลแรงงานได้ แต่ฟ้องผู้ค้าประกันลูกจ้างที่ศาลแพ่ง หรือบางกรณีคดีแรงงานที่เกิดขึ้นเป็นทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา แต่ศาลแรงงานไม่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีอาญา ต้องแยกฟ้องร้องคดีอาญาที่ศาลอาญา ซึ่งถาดลของคำพิพากษาของศาล ๒ ศาลแตกต่างกัน ก็จะเป็นการไม่สมควร และจะทำให้เสียสถาบันศาล และภาพพจน์ของศาลในการสัจจความยุติธรรม จึงควรให้คดีดังกล่าวซึ่งเกี่ยวเนื่องกับข้อพิพาทแรงงานอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงาน และคดีที่สหภาพแรงงานร่วมทำละเมิดกับลูกจ้างนั้น ควรให้นายจ้างสามารถฟ้องสหภาพแรงงานที่ศาลแรงงานได้ด้วย ทั้งนี้โดยเห็นว่าศาลแรงงานเป็นผู้อนุเคราะห์ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับคดีแรงงานคืออยู่แล้ว และน่าจะมีความรู้เกี่ยวกับค่านแรงงานดีกว่าศาลธรรมดา ทั้งศาลแรงงานยังประกอบด้วยผู้พิพาทอาสาสมัครฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง

ซึ่งเป็นผู้รู้และเข้าใจปัญหาของแต่ละฝ่ายดี ถ้ามีคดีพิพาทระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างที่ศาลอื่นซึ่งพิจารณาแล้วน่าจะยิ่งจะทำให้เกิดความบาดหมางกันมากขึ้น ซึ่งคดี แรงงานควรยุติลงด้วยการประนีประนอมและด้วยความเข้าใจกัน สามารถที่จะทำงานร่วมกันได้อีก

นอกจากนี้ กรณีที่ความผิดอาญาตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ เป็นความผิดที่มีอัตราโทษเพียงเล็กน้อย และหากให้คดีอาญาที่เกี่ยวข้อง กับคดีแรงงานชั้นศาลอาญา จะทำให้นายจ้างหรือลูกจ้างนั้น ๆ มีความรู้สึกคล้ายเป็น อาชญากร ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างลดน้อยลง

ฉะนั้น คดีแรงงานที่เกิดขึ้นเกี่ยวเนื่องหรือปะปนอยู่กับสัญญาลักษณะอื่น และ คดีแรงงานที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา ควรให้อยู่ในอำนาจศาลแรงงานเพื่อพิจารณาไปพร้อม กับคดีแรงงาน

และในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงาน สัมพันธ์บัญญัติให้ร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือปฏิบัติตามขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้จะดำเนินคดีในศาลแรงงานได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติตามขั้นตอนและวิธีการที่กฎหมายดังกล่าว บัญญัติไว้ และถ้าไม่มีกฎหมายบัญญัติจะนำไปร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ หรือนำมาฟ้อง ยังศาลแรงงานก็ได้ ซึ่งในบางกรณีข้อพิพาทนั้นอาจเป็นเรื่องเล็กน้อย เช่น เรียกค่าจ้าง เพียง ๑๐๐ บาท และสามารถยุติได้โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่จำเป็นต้องนำคดีมาสู่ศาล จึงควร จะได้มีการกำหนดให้ผ่านขั้นตอนของพนักงานเจ้าหน้าที่ก่อน เพื่อมิให้คดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน มากเกินไป

ส่วนอำนาจของผู้พิพากษาประจำ ควรกำหนดเพิ่มอำนาจให้ผู้พิพากษาประจำ นายเกษียณมีอำนาจในการไกล่เกลี่ยกรณีพิพาทที่ไม่ครบองค์คณะพิจารณาโดยความยินยอม

ของคู่ความ เพื่อแก้ไขปัญหาการล่าช้าและปัญหาที่เกิดจากองค์คณะผู้พิพากษาตามที่กล่าว  
มาแล้ว<sup>๑</sup>

ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากองค์คณะผู้พิพากษามีทั้งปัญหาที่เกิดจากผู้พิพากษา  
ประจำและผู้พิพากษาสมทบ ในทางปฏิบัติศาลแรงงานประสบปัญหาอื่น ๆ อีก คือ

๑. เรื่องค่าฤชาธรรมเนียม การดำเนินกระบวนการพิจารณาใด ๆ ในศาล  
แรงงาน ศาลแรงงานไม่เก็บค่าธรรมเนียมศาลเลย การที่ศาลแรงงานไม่เก็บค่าฤชา  
ธรรมเนียมศาลทำให้มีการฟ้องคดีในศาลแรงงานมาก เกินไป และเมื่อศาลนัดพิจารณาแล้ว  
โจทก์ไม่มาศาล และเมื่อศาลต้องสั่งจำหน่ายคดีแล้วโจทก์ก็มักนำคดีมาฟ้องใหม่ และมีการ  
ฟ้อง เรียกทรัพย์สินกันมากเกินความจริง นอกจากนี้ในชั้นบังคับคดีศาลยังต้องเสียค่าใช้จ่าย  
ในการยึดหรือขายทรัพย์สิน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายเงินรัฐโดยไม่สมควร และไม่เป็นธรรมต่อ  
ส่วนรวมอีกด้วย

ในต่างประเทศ การดำเนินคดีในศาลแรงงานจะต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียม  
ศาล เช่นเดียวกับศาลธรรมดา แต่เก็บในอัตราที่ต่ำกว่าศาลธรรมดามาก เช่น สหพันธ์  
สาธารณรัฐเยอรมัน ค่าธรรมเนียมศาลแรงงาน US \$ ๑๗ ส่วนในศาลธรรมดา US  
\$ ๕๐ ในประเทศอิสราเอล ศาลจะยกเว้นค่าฤชาธรรมเนียมให้เฉพาะบางเรื่อง เช่น  
ข้อพิพาทอันสืบเนื่องมาจากข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สำหรับคดีอื่น ๆ เช่น การฟ้อง  
เรียกค่าจ้างที่ค้างชำระ ค่าชดเชย เงินบำเหน็จ เงินสะสม ถ้าวลของคำพิพากษาโจทก์  
ชนะคดี โจทก์ต้องชำระค่าฤชาธรรมเนียมให้ศาล และอาจผ่อนชำระได้

---

<sup>๑</sup> ได้กล่าวมาแล้วในพินัย ในหัวข้อปัญหาขององค์คณะผู้พิพากษาศาลแรงงานไทย  
ในเรื่องผู้พิพากษาสมทบไม่มีเวลานั่งพิจารณาคดี และได้เสนอแนวเกี่ยวกับอำนาจของ  
ผู้พิพากษาประจำไว้



สำหรับปัญหาที่เกิดขึ้นในศาลแรงงานไทยนี้ ทางศาลแรงงานกลางก็กำลังหาทางแก้ไข โดยกำหนดวิธีแก้ไขปัญหา ๒ ทาง คือ

๑) กำหนดทุนทรัพย์ที่เรียกร้องขึ้นสูงไว้ ถ้ามีการเรียกร้องเกินกว่าที่กำหนดนี้ ก็จะมีการเรียกเก็บค่าฤชาธรรมเนียม ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเรียกร้องทรัพย์สิ้นกันมากเกินไป และถือว่าโจทก์ที่สามารถเรียกร้องได้สูงถึงขั้นนี้ต้อง เป็นผู้ประกอบอาชีพการงานที่อยู่ในระดับสูงพอสมควร เช่น กำหนดว่าถ้ามีการเรียกร้องเงินค่าชดเชยเกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท ศาลจะเก็บค่าฤชาธรรมเนียม

๒) กำหนดว่าการฟ้องคดีครั้งที่สอง หลังจากฟ้องคดีครั้งแรกแล้ว โจทก์ถึงฟ้อง ศาลจะเก็บค่าฤชาธรรมเนียม ทั้งนี้เพื่อไม่ให้มีการทิ้งฟ้องและนำคืนมาฟ้องใหม่ เป็นการป้องกันไม่ให้มีการนำคดีมาฟ้องเหมือนศาลเป็นที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ โดยไม่ได้ให้ความสำคัญกับฟ้องนั้น

วิธีการที่น่าจะนำมาใช้อีกวิธี คือการเก็บค่าฤชาธรรมเนียมสำหรับบางคดีที่มีการเรียกร้องเป็นเงินและผลประโยชน์ เช่น ฟ้องเรียกค่าชดเชย เงินสะสม ตามแบบอย่างประเทศอิสราเอล ซึ่งค่าฤชาธรรมเนียมอาจจะขอหักจากเงินที่คู่ความฝ่ายชนะคดีได้รับ เป็นต้น ถ้าเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ไม่ควรเก็บค่าฤชาธรรมเนียม ในการเก็บค่าฤชาธรรมเนียมนี้ให้เก็บในอัตราต่ำกว่าศาลทั่วไป ตามอย่างประเทศต่าง ๆ ปฏิบัติ

๒. ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างนั้น สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานเป็นผู้คัดเลือก โดยเลือกตัวแทนของตนทำให้ในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในองค์คณะนั้น ผู้พิพากษาสมทบจะพิจารณาเข้าข้างฝ่ายตน และถ้าดำเนินการสอบสวนพิจารณาไปตามที่ถูกที่ควร จะถูกว่าไม่ช่วยเหลือพรรคพวกตน องค์คณะผู้พิพากษาจึงแบ่งเป็นพรรคเป็นพวก คู่ความจะไม่ได้รับความยุติธรรม ผู้ใช้แรงงานก็จะเสื่อมศรัทธาในศาลแรงงาน ปัญหานี้เกิดขึ้นเพราะผู้พิพากษาสมทบแต่ละฝ่ายได้รับเลือกโดยต่างฝ่ายต่าง เลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่ จึงควร

จะให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมาจากการร่วมกันคัดเลือกของสมาคม  
นายจ้างและสหภาพแรงงาน เพื่อให้ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาสมทบจะไม่เอนเอียงไป  
ฝ่ายใด เพราะแม้ตนจะเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายใดก็ตาม ก็ได้รับเลือกจากสมาคมนายจ้าง  
และสหภาพแรงงานเช่นกัน และจะสำนึกอยู่เสมอว่าตนต้องดำรงตนเป็นกลางเพื่อให้ได้รับ  
เลือกในครั้งต่อไป