

บทบาทของศาลแรงงานในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย

จากการที่ประเทศไทยได้นำแนวคิดของระบบไตรภาคีมาใช้ในการแก้ปัญหาแรงงาน ได้ส่งผลให้เกิดองค์กรไตรภาคีต่าง ๆ ขึ้นเป็นจำนวนมาก ศาลแรงงานจัดเป็นองค์กรไตรภาคีองค์ หนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ในบทนี้จะได้วิเคราะห์ถึงบทบาทของศาลแรง งานที่ผ่านมามีความสามารถระงับข้อพิพาทแรงงานหรือความขัดแย้งในระบบแรงงานสัมพันธ์ได้มากน้อย เพียงใด ศาลแรงงานสามารถช่วยก่อให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่สันติสุขหรือความสงบทาง อุดสาหกรรมได้หรือไม่ มีปัญหาและข้อจำกัดในการดำเนินงานอย่างไรบ้าง

1. การระงับข้อพิพาทแรงงาน

ข้อพิพาทแรงงาน หมายถึงกรณีพิพาทขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพ การจ้างซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้ให้คำนิยามของคำว่า "สภาพการจ้าง" ว่าหมายถึง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การ เลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอื่นเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน¹

การแบ่งประเภทของข้อพิพาทแรงงานสามารถจำแนกวิธีการแบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ²

แบบที่ 1 แบ่งประเภทข้อพิพาทแรงงานออกเป็นข้อพิพาทร่วม (COLLECTIVE DISPUTE) และข้อพิพาทส่วนบุคคล (INDIVIDUAL DISPUTE)

¹ ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบายพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ฉบับ พิศดาร เล่มที่ 1 (กรุงเทพฯ:บริษัทรุ่งศิลป์การพิมพ์ จำกัด, 2527), หน้า 29.

² วรพจน์ วัชรวงศ์กุล, "กระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานตามกฎหมาย," (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทนิติศาสตร์ แผนกวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528), หน้า 13-15.

ข้อพิพาทร่วม (COLLECTIVE DISPUTE) หมายถึงข้อพิพาทอันเกิดขึ้นร่วมกันในจำนวนลูกจ้างส่วนมาก กล่าวคือมีผู้เกี่ยวข้องมาก ข้อพิพาทลักษณะนี้มักเกิดขึ้นระหว่างนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน ข้อพิพาทชนิดนี้มีสาเหตุมาจากสภาพและเงื่อนไขการจ้างเป็นส่วนรวม

ข้อพิพาทส่วนบุคคล (INDIVIDUAL DISPUTE) หมายถึงข้อพิพาทที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างคนใดคนหนึ่งและลูกจ้างคนใดคนหนึ่งเท่านั้น อันเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานหรือเงื่อนไขตามสัญญาจ้างส่วนบุคคลของลูกจ้างผู้นั้นเป็นส่วนตัว

แบบที่ 2 แบ่งประเภทของพิพาทแรงงานออกเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (RIGHT DISPUTE) และข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (INTEREST DISPUTE)

ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ (RIGHT DISPUTE) หรืออาจเรียกว่าข้อพิพาททางกฎหมาย (LEGAL DISPUTE) หมายถึงข้อพิพาทที่เกี่ยวกับการใช้ การตีความสัญญา เช่น สิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง หรือการตีความตามกฎหมาย เช่น สิทธิที่จะได้รับค่าล่วงเวลา สิทธิลาคลอด หรือหน้าที่ที่ค้างฝ่ายต่างมีต่อกัน (OBLIGATION) เช่น นายจ้างจะต้องดูแลความปลอดภัยในการทำงานต่อลูกจ้าง

ข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์ (INTEREST DISPUTE) หรืออาจเรียกว่าข้อพิพาททางเศรษฐกิจ หมายถึงข้อพิพาทที่เกี่ยวกับการให้และการรับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ กล่าวคือเป็นการโต้แย้ง ต่อรองกันระหว่างคู่กรณี เพื่อกำหนดเงื่อนไขและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง กรณีพิพาทที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากการเรียกร้องของสหภาพแรงงานหรือตัวแทนหรือองค์กรของลูกจ้าง

ข้อพิพาทส่วนบุคคล เป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิเสมอ แต่ข้อพิพาทร่วมอาจเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือผลประโยชน์ก็ได้ เช่น เมื่อเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความระยะเวลาการจ้างของสัญญาจ้างที่ทำร่วมกันเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิ แต่ถ้าเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อกำหนดสภาพและเงื่อนไขการจ้างก็จะเป็นข้อพิพาทเกี่ยวกับผลประโยชน์

การระงับข้อพิพาทแรงงานหรือความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดเกี่ยวเนื่องอันสำคัญระหว่างการแรงงานสัมพันธ์กับการพัฒนาประเทศในปัจจุบัน หลายประเทศกำลังแสวงหากฎและกระบวนการที่เหมาะสมที่สุดในการที่จะทำให้ข้อพิพาทแรงงานแบบต่าง ๆ ยุติลงโดยรวดเร็ว โดยประเทศส่วนใหญ่ได้ใช้วิธีการระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นวิธีที่นิยมปฏิบัติสืบเนื่องกันมาช้านาน ซึ่งมี 3 ขั้นตอนตามลำดับคือ³

1. การเจรจาหารือ
2. การไกล่เกลี่ยหรือการประนอมข้อพิพาทแรงงาน
3. การชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งอาจจะแบ่งออกได้เป็น
 - 3.1 การชี้ขาดโดยสมัครใจ
 - 3.2 การชี้ขาดโดยการบังคับ

เนื่องจากกระบวนการระงับข้อพิพาทแรงงานดังกล่าวมิได้กำหนดไว้โดยเฉพาะเจาะจงว่า จะใช้กับข้อพิพาทแรงงานประเภทใด ดังนั้นประเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศในทวีปเอเชียจึงพยายามหาทางระงับข้อพิพาทแรงงานให้ยุติเร็วขึ้น โดยการกำหนดกระบวนการเฉพาะสำหรับข้อพิพาทแรงงานแต่ละประเภทขึ้น ข้อพิพาทแรงงานที่กำหนดวิธีการพิเศษออกไป คือ ข้อพิพาทแรงงานที่เกี่ยวกับสิทธิ ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างคนงานแต่ละคนกับนายจ้าง เนื่องจากการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือการร้องทุกข์อื่น ๆ โดยแยกประเภทของกระบวนการตามลักษณะของข้อพิพาท เช่น ในปากีสถานได้มีการแก้ไขกฎหมายอุตสาหกรรมสัมพันธ์ พ.ศ. 2512 สองครั้ง ในปี พ.ศ. 2515 และ พ.ศ. 2518 เพื่อกำหนดวิธีการพิเศษที่คู่กรณีจะต้องปฏิบัติก่อนนำข้อพิพาทแรงงานเข้า

³ พรทิพย์ ชุ่มวิณะ, "การระงับข้อพิพาทแรงงานในเอเชีย," วารสารศาลแรงงาน 1(กุมภาพันธ์ 2524): 47.

สู่การพิจารณาของศาลแรงงาน โดยเฉพาะข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิซึ่งไม่เกี่ยวกับข้อพิพาท
 แรงงานอื่นเกิดจากการร่วมเจรจาต่อรองและไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน ในประเทศอินเดีย
 รายงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติซึ่งจัดพิมพ์ขึ้นในปี พ.ศ. 2512 ได้เสนอให้มีการจัด
 ตั้งศาลแรงงานสำหรับพิจารณาข้อพิพาทแรงงานเกี่ยวกับสิทธิด้วย ในประเทศศรีลังกาได้มีการจัด
 ตั้งคณะกรรมการแรงงานขึ้นในปี พ.ศ. 2500 เพื่อพิจารณาข้อพิพาทแรงงานส่วนบุคคลในส่วนที่เกี่ยว
 กับการเลิกจ้างโดยเฉพาะในประฟิลิปปินส์ก็พยายามที่จะนำกระบวนการง่าย ๆ โดยการผสมผสาน
 ระหว่างการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดมาใช้ในการระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการฝ่าฝืน
 กฎหมายมาตรฐานแรงงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และการร่วมเจรจาต่อรองที่ไม่อาจตกลง
 กันได้ในอุตสาหกรรมสำคัญบางประเภท

ในประเทศเอเชียส่วนใหญ่จะมีกฎหมายซึ่งบัญญัติถึงหลักการกว้าง ๆ เกี่ยวกับการชี้
 ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยการบังคับหรือการวินิจฉัยตัดสินข้อพิพาทแรงงานไว้ โดยจะกำหนดให้รัฐ
 บาลมีอำนาจที่จะสั่งหรือกำหนดให้ข้อพิพาทแรงงานใด ๆ เข้าสู่การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดได้ ใน
 หลายประเทศการตัดสินชี้ขาดเป็นอำนาจของศาลซึ่งเรียกชื่อต่าง ๆ กัน เช่น ศาลแรงงาน คณะ
 ตุลาการอุตสาหกรรม ศาลอุตสาหกรรม เป็นต้น ซึ่งผู้ทำหน้าที่ในศาลต่าง ๆ เหล่านี้มักจะประกอบ
 ด้วยบุคคลซึ่งเคยเป็นหรือมีคุณสมบัติที่จะเป็นผู้พิพากษาในศาลธรรมดาได้เป็นส่วนใหญ่⁴

2. บทบาทของศาลแรงงานในการระงับข้อพิพาทแรงงานในประเทศไทย

กล่าวสำหรับศาลแรงงานของประเทศไทย การที่จะประเมินบทบาทของศาลแรงงาน
 ในการระงับข้อพิพาทแรงงานนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาผลการดำเนินงานของศาลแรงงานควบคู่
 ไปด้วยกับหลักการสำคัญหรือปรัชญาในการดำเนินงานของศาลแรงงานประกอบด้วย

2.1 หลักการสำคัญของศาลแรงงาน⁵

1. ศาลแรงงานใช้ระบบการพิจารณาข้ออ้างไปทางระบบได้ส่วน ระบบการพิจารณาคดีของศาลยุติธรรม ธรรมชาติของไทยใช้ระบบกล่าวหา กล่าวคือใช้กระบวนการที่เปิดโอกาสให้คู่ความนำพยานหลักฐานของตนเอง เข้าสืบพิสูจน์ให้ศาลเห็นความจริงตามที่ตนกล่าวอ้าง เมื่อศาลได้ความจริงก็จะพิพากษาไปตามบทบัญญัติของตัวบทกฎหมาย แต่ระบบการพิจารณาคดีของศาลแรงงานมิได้เป็นเช่นศาลยุติธรรมธรรมดา เพราะเหตุที่นายจ้างและลูกจ้างอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์อันไม่เท่าเทียมกัน กล่าวคือ นายจ้างมีทั้งความรู้ ความสามารถ รวมทั้งกำลังทางเศรษฐกิจ สามารถจ้างทนายความให้ดำเนินคดีแทนตนได้ ส่วนลูกจ้างนั้นคือยกว่านายจ้างเกือบจะทุกทาง และประกอบกับพยานหลักฐานส่วนใหญ่มักจะอยู่กับนายจ้าง การใช้ระบบกล่าวหา เช่นศาลยุติธรรมธรรมดา ลูกจ้างน้อยคนนักที่จะสามารถจ้างทนายความให้ดำเนินคดีแทนตนได้ การเสนอพยานหลักฐานก็ไม่อาจกระทำอย่างเต็มที่ได้ และศาลก็ไม่สามารถที่จะลงไปแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานได้มากมายนัก ลูกจ้างจึงมีหลักประกันที่จะได้รับความยุติธรรมน้อยมาก เพื่อแก้ปัญหานี้ ศาลแรงงานจึงใช้ระบบการพิจารณาที่ค่อนข้างไปทางระบบได้ส่วน กล่าวคือ ศาลสามารถแสวงหาข้อเท็จจริง และเรียกพยานหลักฐานมาสืบได้เองตามที่เห็นสมควร การซักถามพยานศาลเป็นผู้ถามตัวความหรือทนายความจะซักถามได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตจากศาลเท่านั้น เพื่อเป็นหลักประกันที่จะให้ลูกจ้างที่ไม่มีทนายความได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

2. ศาลแรงงานมุ่งที่จะประนีประนอมยอมความยิ่งกว่าการพิพากษาในทางแพ้ชนะ ด้วยเหตุที่คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษ แยกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญา เพราะคดีแรงงานเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน หรือเกี่ยวข้องกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ภายหลังจากที่ข้อขัดแย้งนั้นระงับไปแล้ว ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างต้องกลับไปทำงานร่วมกันอีก การพิพากษาคดีในทางแพ้ชนะก่อให้เกิดความรู้สึกในทางแพ้ชนะ ทำให้คู่ความเกิดการเสียดาย อับอาย

⁵ สุชาติ สุคนธกานต์และคณะ, "บทบาทศาลแรงงานกับขบวนการแรงงาน," ใน ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอเดซิอัน เพรส โพรดักส์, 2532), 33หน้า 75-78.

เสียเกียรติ เสียศักดิ์ศรี ฝ่ายนายจ้างผู้มีอำนาจบังคับบัญชาให้คุณให้โทษอาจกลับไปกลั่นแกล้งลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างเองหากแพ้คดีเกิดความไม่พอใจอาจกลับไปกลั่นแกล้งทำให้นายจ้างเสียหายได้เช่นกัน ดังนั้นศาลแรงงานจึงมุ่งที่จะประนีประนอมยอมความให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันมากกว่า เพราะการประนีประนอมมิได้สร้างความรู้สึกลงในทางแพ้นะ ด้วยต่างฝ่ายต่างดื้อที่ดื้อฮอสยัสสะประโยชน์ให้แก่กันและกัน เพื่อประโยชน์ของการอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขต่อไป และจะเห็นได้ว่าศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ประนีประนอมยอมความกันได้ตลอดเวลา ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะอยู่ในชั้นใด

3. การพิจารณาพิพากษาคดีต้องกระทำโดยผู้พิพากษาซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ด้วยเหตุที่กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายพิเศษเกิดขึ้นมาด้วยเหตุผลความจำเป็นทางเศรษฐกิจสังคม และข้อขัดแย้งอันเกิดจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างหรือลูกจ้าง มีทั้งเรื่องเล็กน้อย และเรื่องที่อาจกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจสังคมโดยรวมได้ ในกรณีที่เป็นเรื่องเล็กน้อยหากผู้พิพากษานั้นมีความรู้ความเข้าใจจะทำให้คดีเสร็จเร็วโดยไม่ต้องเสียเวลาสืบพยานกันมากมาย หรือกรณีที่เป็นเรื่องที่อาจลุกลามใหญ่โตต่อเศรษฐกิจสังคมของประเทศแล้ว ผู้พิพากษาที่มีความรู้ความเข้าใจก็สามารถทำให้ข้อขัดแย้งนั้นจบลงด้วยดีได้ ด้วยเหตุนี้พ.ร.บ. จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 จึงได้กำหนดให้ผู้พิพากษาศาลแรงงาน ต้องประกอบไปด้วยผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ทำหน้าที่ร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ในส่วนของผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการนั้น นอกจากจะต้องมีความสามารถพิเศษคือต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงานแล้ว ในด้านความถนัดทั่วไปยังเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการพิจารณาคดีในศาลมาก่อน ย่อมทำให้การพิจารณาคดีเกิดความคล่องตัวมากขึ้น ในส่วนของผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างแม้จะไม่มี ความถนัดในการนั่งพิจารณาคดีก็ตามแต่จัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ด้วยเหตุนี้การร่วมมือกันระหว่างผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างจึงเป็นหลักประกันให้เกิดความยุติธรรมในคดีแรงงานได้มากกว่าการให้ศาลยุติธรรมธรรมดาทำหน้าที่พิจารณาคดีแรงงาน

4. ศาลแรงงานพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้ โดยปกติคดีแห่งและคดีอาญาทั่วไปนั้นถือเป็นหลักสำคัญห้ามมิให้พิพากษา หรือสั่งเกินคำขอ และผลของคำพิพากษาหรือคำสั่งนั้นมีผลผูกพันเฉพาะคู่ความในคดีเท่านั้น จะไม่มีผลผูกพันบุคคลภายนอกซึ่งมิได้เข้ามาเป็นคู่ความในคดีแต่อย่างใด แต่ในคดีแรงงานนั้น ศาลแรงงานสามารถพิพากษาหรือสั่งเกินคำขอได้ อีกทั้งสามารถพิพากษาหรือสั่งให้มีผลผูกพันนายจ้าง หรือลูกจ้างอื่นซึ่งมีผลประโยชน์ร่วมกัน แต่มิได้เข้ามาเป็นคู่ความในคดีได้ ทั้งนี้เพราะโดยข้อเท็จจริงแล้วปรากฏมีลูกจ้างทำงานอยู่ในสถานประกอบการของนายจ้างคนหนึ่ง ๆ เป็นจำนวนมาก นายจ้างอาจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต่อลูกจ้างหลายคนหรือทั้งหมดสถานประกอบการ แต่ปรากฏมีลูกจ้างเพียงบางคนมาใช้สิทธิทางศาลเท่านั้น ด้วยเหตุนี้กฎหมายจึงให้อำนาจศาลพิพากษาหรือสั่งให้นายจ้างปฏิบัติครอบคลุมไปถึงลูกจ้างหมดทั้งสถานประกอบการได้ เป็นการป้องกันมิให้นายจ้างเอาเปรียบลูกจ้าง และยังบังคับให้ลูกจ้างต้องมาใช้สิทธิกันมากครั้งมากกรณีโดยใช้เหตุเสียทั้งเวลาและงบประมาณ

5. การดำเนินคดีในศาลแรงงานถือหลักความประหยัด สะดวก รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม เดิมก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ออกมาบังคับใช้นั้น คดีแรงงานได้รับการพิจารณาพิพากษาในศาลแพ่งหรือศาลจังหวัดแล้วแต่กรณี ซึ่งการพิจารณาพิพากษาในศาลแพ่งหรือศาลจังหวัดนั้น อาศัยผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการตุลาการเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น และอาศัยกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งเป็นหลัก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาเป็นอย่างมากทั้งด้านผู้พิพากษาซึ่งขาดความรู้ความเข้าใจ ในปัญหาแรงงานและกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งซึ่งใช้ข้อกฎหมายด้านความล้มล้างไม่ทันการเป็นอย่างมาก การฟ้องคดีต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมมากจนลูกจ้างไม่กล้าใช้สิทธิ ดังนั้นการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาก็เพื่อมุ่งขจัดปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้ให้หมดไป อันจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่วงการแรงงานมากขึ้น

2.2 ผลการดำเนินงานของศาลแรงงาน

ภายหลังจากที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 เป็นต้นมา กระทรวงยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบตามกฎหมายก็ได้ดำเนินการเพื่อเปิดทำการศาลแรงงานกลาง

ชั้น โดยกระทรวงยุติธรรมได้รับความอนุเคราะห์จากโรงงานยาสูบให้ใช้อาคาร 3 ชั้น เลขที่ 404 ถนนพระราม 4 แขวงมหาพฤฒาราม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เป็นที่ทำการชั่วคราว ซึ่งกระทรวงยุติธรรมได้ใช้เงิน 5.9 ล้านบาท ในการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารและบริเวณรอบอาคารให้เหมาะสมกับที่จะใช้เป็นที่ทำการศาล และสถานิติบัญญัติแห่งชาติก็ได้อนุมัติให้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2523 เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งศาลแรงงานกลางเป็นจำนวนเงิน 3,877,200 บาท^๑

ในขณะเดียวกัน กระทรวงยุติธรรมก็ได้กำหนดจำนวนข้าราชการตุลาการ ข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงานกลาง แล้วได้ดำเนินการเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในศาลแรงงานกลาง และขอให้กระทรวงมหาดไทยสั่งการให้กรมแรงงานดำเนินการให้สมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานคัดเลือกผู้แทนของแต่ละฝ่าย เพื่อขอให้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายละ 20 คน แล้วได้มีการอบรมผู้พิพากษาสมทบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายในเดือนเมษายน พ.ศ. 2523

เมื่อการซ่อมแซมอาคารสถานที่ที่จะใช้เป็นที่ทำการศาลแรงงานกลางเสร็จเรียบร้อย แล้วกระทรวงยุติธรรมก็ได้ดำเนินการให้ตราพระราชกฤษฎีกากำหนดวันเปิดทำการศาลแรงงานกลางในวันพุธ ที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 โดยมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดอาคารที่ทำการของศาล

หลังจากที่ศาลแรงงานกลางได้เปิดทำการแล้ว ปรากฏว่าในรอบ 8 เดือนแรก คือ ตั้งแต่วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2523 จนถึงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2523 มีคดีมาฟ้องร้องกันที่

^๑จรัส เหมะจารุ, "ประวัติศาลแรงงานกลาง," คอลพาท 1 (มกราคม-กุมภาพันธ์ 2525): 94.

ศาลแรงงานกลางถึง 1,214 คดี หรือเฉลี่ยประมาณเดือนละ 152 คดี ซึ่งสูงกว่าที่ได้ประมาณการไว้มาก เป็นเหตุให้อาคารสถานที่ที่เตรียมไว้ค่อนข้างจะคับแคบ และตัวบุคคลโดยเฉพาะผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการ และผู้พิพากษาสมทบก็ไม่สู้จะเพียงพอ กระทรวงยุติธรรมจึงได้กำหนดให้มีผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการเพิ่มขึ้นจากเดิม 10 คน เป็น 15 คน กับกำหนดจำนวนผู้พิพากษาสมทบเพิ่มขึ้นจากฝ่ายละ 20 คน เป็นฝ่ายละ 30 คน และในส่วนของเกี่ยวกับอาคารสถานที่ก็ปรากฏว่ารัฐบาลได้อนุมัติให้ก่อสร้างอาคารที่ทำการศาลแรงงานกลางเพิ่มเติมต่อจากอาคารที่ทำการเดิมอีกหลังหนึ่งเป็นอาคาร 6 ชั้น ซึ่งเมื่อก่อสร้างเสร็จแล้วศาลแรงงานกลางจะมีห้องพิจารณาเพิ่มขึ้นอีก 15 ห้อง พร้อมทั้งห้องอื่น ๆ เท่าที่จำเป็น⁷

สำหรับในปีพ.ศ. 2524 ปรากฏว่าได้มีคดีที่มาฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงานกลางเพิ่มขึ้นอีกมาก กล่าวคือ มีจำนวนคดีที่มาฟ้องร้องกันถึง 4,131 คดี หรือเฉลี่ยประมาณเดือนละ 345 คดี หลังจากนั้นจำนวนคดีที่มาฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงานกลางก็มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ (ดูที่ตาราง 10) กล่าวคือ ในปีพ.ศ. 2530 จำนวนคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลางได้เพิ่มขึ้นเป็น 6,293 คดี หรือเฉลี่ยเดือนละ 525 คดี และได้เพิ่มขึ้นเป็น 11,384 คดี หรือเฉลี่ยเดือนละ 949 คดี ในปีพ.ศ. 2536

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁷ เรื่องเดียวกัน หน้า 95.

ตารางที่ 10 แสดงผลการดำเนินงานของศาลแรงงานกลาง พ.ศ.2524-2537

รายการ	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530
1. คดีรับใหม่	4,131	3,598	3,761	5,247	7,583	7,744	6,293
2. โจทก์	12,157	14,790	8,564	12,536	15,468	16,901	10,797
3. คดีค้างมาจากปีก่อน	145	227	4,425	5,787	8,701	6,892	7,734
4. รวมคดีที่พิจารณาพิพากษาในแต่ละปี	4,278	3,825	4,070	263	305	537	584
5. คดีเสร็จไป	4,049	3,516	3,807	5,510	7,888	6,261	6,877
5.1 ศาลไม่รับฟ้องหรือไม่รับโอนคดี	22	25	13	0	0	12	3
5.2 โจทก์ไม่มา ศาลสั่งจำหน่ายคดี	117	167	190	314	588	431	415
5.3 ศาลสั่งจำหน่ายคดีชั่วคราว	9	17	80	31	73	13	5
5.4 คู่ความตกลงกันได้ศาลสั่งจำหน่ายคดี	0	0	3	0	0	0	120
5.5 โจทก์ขอถอนฟ้อง	603	728	793	1,289	1,800	1,510	1,172
5.6 ศาลไกล่เกลี่ยจนตกลงกัน							
และพิพากษาดำเนินยอม	595	858	1,062	1,387	2,593	2,424	2,188
5.7 ศาลมีคำพิพากษา	2,713	1,721	1,686	2,184	2,497	3,307	2,868
6. คดีค้างไปพิจารณาต่อเนื่องในปีถัดไป	227	309	263	305	537	584	308
7. อุทธรณ์	1,938	1,434	1,177	1,240	1,157	1,753	1,485
8. ทวนทวนข้อพิพาทเรื่อง	331,265,979.92	357,752,499.43	369,082,643.05	945,535,248.53	772,099,988.54	1,077,878,280.24	881,742,385.82
9. จำนวนเงินที่ศาลพิพากษาให้	ไม่มีข้อมูล	8,494,999.82	113,688,014.98	130,977,813.83	98,094,889.98	210,491,324.23	141,119,218.82
10. ผลคดี โจทก์ชนะ	2,354	1,423	1,388	1,804	2,138	2,878	2,289
จำเลยชนะ	358	298	298	380	381	431	397
11. การเดินทางไปพิจารณาคดีต่างจังหวัด	104	117	158	177	202	285	298
12. จำนวนผู้พิพากษา	13	13	15	18	18	21	21
13. จำนวนผู้พิพากษารวม	80	80	80	80	80	80	78
14. จำนวนเจ้าหน้าที่ตุลาการและลูกจ้างประจำ	80	80	80	108	115	115	118
15. จำนวนห้องพิจารณาคดี	10	11	28	28	28	28	28
16. งบประมาณ (ปีงบประมาณ)	4,905,925.00	19,773,820.00	12,781,800.00	9,841,576.00	10,512,500.00	10,510,400.00	10,869,200.00
17. การพิจารณาของอัยการพิพากษารวม	5,344	8,423	7,508	10,388	8,671	9,249	9,437
18. ค่าบุคลากร	40,003.00	37,290.00	44,283.00	65,146.00	41,888.00	35,018.00	39,202.00
19. ค่าวัสดุอุปกรณ์	1,338,000.00	1,805,750.00	1,877,000.00	2,597,000.00	2,167,750.00	2,312,250.00	2,359,250.00
20. ค่าวัสดุอื่นที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานกลาง	7	2	30	17	12	23	85
21. งบประมาณ	2,052	2,899	2,513	2,648	2,752	3,237	3,818

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงผลการดำเนินงานของสถานกลาง พ.ศ.2524-2537

รายการ	2591	2592	2593	2594	2595	2598	2597
1. วัสดุรับใหม่	8,774	7,421	7,788	9,173	9,329	11,384	9,893
2. โชทก์	8,842	8,747	7,924	10,258	9,852	12,570	11,778
3. จำนวน	8,173	7,986	8,108	10,429	10,182	12,428	7,441
4. วัสดุสิ้นเปลือง	308	286	278	204	480	1,122	2,053
5. รวมวัสดุที่พิจารณาศึกษาในแต่ละปี	7,082	7,687	8,044	9,377	9,809	12,508	11,886
6. วัสดุสิ้นเปลือง	8,818	7,411	7,840	8,897	8,687	10,453	10,632
7. 5.1 ศาลไม้รับฟ้องหรือรับโอนคดี	9	10	12	11	13	1	12
8. 5.2 โจทก์ไม่มา ศาลสั่งจำหน่ายคดี	379	155	248	442	251	298	318
9. 5.3 ศาลสั่งจำหน่ายคดีชั่วคราว	2	5	319	3	7	1	18
10. 5.4 ผู้ความตกลงกันได้ศาลสั่งจำหน่ายคดี	255	150	91	13	183	132	94
11. 5.5 โจทก์ถอนฟ้อง	1,222	1,130	1,970	1,885	2,234	1,708	1,880
12. 5.6 ศาลไกล่เกลี่ยจนตกลงกัน และพิจารณาตามยอม	1,857	1,971	2,039	3,699	4,509	5,252	3,750
13. 5.7 ศาลตีค่าพิพากษา	3,292	3,990	3,180	2,844	1,510	3,084	4,582
14. 6. วัสดุคงค้างไปพิจารณาต่อเนื่องในปีต่อไป	288	278	204	480	1,122	2,053	1,254
15. 7. ฤทธาณ	1,483	1,885	1,883	1,588	735	828	1,590
16. 8. ทุนทรัพย์ที่ฟ้องร้อง	885,777,440.72	797,211,718.82	535,382,583.08	824,787,050.24	845,155,757.57	1,091,833,017.08	1,034,746,830.03
17. 9. จำนวนเงินที่ศาลพิพากษาให้	221,482,914.47	205,080,410.25	188,784,208.82	380,322,981.52	190,194,897.90	155,823,590.78	898,371,414.89
18. 10. ผลคดี โจทก์ชนะ	2,897	3,380	2,170	1,972	1,382	2,874	3,891
19. จำนวนชนะ	395	610	990	872	128	410	671
20. 11. การเดินทางไปพิจารณาคดีต่างจังหวัด	294	234	159	198	183	237	195
21. จำนวนผู้พิพากษา	21	22	19	21	22	17	21
22. จำนวนผู้พิพากษามทบ	90	100	100	100	100	98	150
23. จำนวนเจ้าหน้าที่ตุลาการและลูกจ้างประจำ	119	100	101	110	110	110	107
24. จำนวนห้องพิจารณาคดี	28	26	28	28	28	14	14
25. 16. งบประมาณ (ปีงบประมาณ)	12,338,800.00	13,890,900.00	19,310,000.00	23,018,900.00	ไม่เพียงพอ	31,317,000.00	32,848,200.00
26. 17. งบการเงินตามคดีของผู้พิพากษามทบ	8,427	10,200	6,008	8,347	7,287	8,119	8,525
27. 18. ค่าป่วยการพยาน	47,250.00	40,000.00	13,080.00	12,880.00	7,550.00	21,950.00	28,180.00
28. 19. ค่าป่วยการผู้พิพากษามทบ	2,108,750.00	2,550,000.00	3,003,000.00	3,173,500.00	3,843,508.00	3,704,900.00	3,482,000.00
29. 20. ค่ารั้งคดีของผู้พิพากษาสถานกลาง	85	48	28	74	134	53	54
30. 21. ฝึกอบรม	3,848	2,932	2,352	2,541	2,284	2,515	4,397

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจำนวนคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลางเทียบต่อจำนวนผู้พิพากษาของศาลแรงงานกลางพบว่าในปีพ.ศ. 2524 ผู้พิพากษาอาชีพ 1 คน ต้องพิจารณาวินิจฉัยคดีโดยเฉลี่ยประมาณ 318 คดี และผู้พิพากษาสมทบ(ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง) 1 คน ต้องพิจารณาวินิจฉัยคดีโดยเฉลี่ย 138 คดี พอมาในปีพ.ศ. 2536 ผู้พิพากษาอาชีพ 1 คน ต้องพิจารณาวินิจฉัยคดี โดยเฉลี่ยสูงถึง 670 คดี และผู้พิพากษาสมทบ 1 คน ต้องพิจารณาวินิจฉัยคดีในอัตราที่สูงเช่นกันคือ 233 คดี

ตัวเลขเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงจำนวนคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลางที่เพิ่มมากขึ้น ขณะที่จำนวนผู้พิพากษาของศาลแรงงานกลางไม่ได้เพิ่มในอัตราที่เท่ากัน ดังนั้นผู้พิพากษาศาลแรงงานแต่ละคนจึงต้องทำงานหนักมากขึ้นกว่าเดิม ในปีพ.ศ. 2535 มีคดีที่ค้างการพิจารณาโดยต้องไปพิจารณาในปีถัดไปเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ จากจำนวนคดีค้างไปพิจารณาต่อในปีถัดไป 480 คดี ในปีพ.ศ. 2534 ได้เพิ่มขึ้นเป็น 1,122 คดี ในปีพ.ศ. 2535 และเพิ่มขึ้นเป็น 2,053 คดีในปีพ.ศ. 2536 ทำให้ในปีพ.ศ. 2537 ได้มีการเพิ่มจำนวนผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการหรือผู้พิพากษาอาชีพของศาลแรงงานกลางเป็น 21 คน และผู้พิพากษาสมทบได้เพิ่มขึ้นเป็นฝ่ายละ 75 คน

ขณะเดียวกันจากตารางแสดงผลการดำเนินงานของศาลแรงงานกลาง พ.ศ. 2524-2537 (ดูตารางที่ 10) ได้แสดงให้เห็นทุนทรัพย์ที่ฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงานเป็นจำนวนเงินที่สูงมากในแต่ละปี บางปีสูงถึงกว่าพันล้านบาท เช่น ในปี พ.ศ. 2529 2536 และ 2537 ขณะที่จำนวนเงินที่ศาลพิพากษาให้ก็อยู่ในปริมาณที่สูงเช่นกัน

ครั้นเมื่อพิจารณาผลของการพิจารณาพิพากษาคดีที่เสร็จในแต่ละปี พบว่าศาลแรงงานมีบทบาทค่อนข้างสูงในการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง ดังสถิติจำนวนคดีที่ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยจนคู่ความตกลงกันและพิพากษาคตามยอม เมื่อคิดเป็นร้อยละต่อจำนวนคดีที่พิจารณาพิพากษาเสร็จในแต่ละปี (ดูตารางที่ 11)

ตารางที่ 11 แสดงร้อยละของจำนวนคดีแยกตามผลของการพิจารณาพิพากษาที่เสร็จของศาล
แรงงานกลาง พ.ศ.2524-2537

รายการ	2524	2526	2528	2530	2532	2534	2536	2537
โจทก์ชดถอนฟ้อง	603 (14.9)	793 (28.8)	1600 (21.8)	1172 (17.8)	1130 (15.2)	1885 (21.2)	1708 (16.3)	1880 (17.7)
ศาลไกล่เกลี่ยจนตกลงกัน และพิพากษาคตามยอม	585 (14.4)	1062 (27.9)	2593 (35.3)	2188 (33.3)	1971 (26.6)	3699 (41.6)	5252 (50.2)	3750 (35.3)
ศาลมีคำพิพากษา	2713 (67.0)	1686 (44.3)	2497 (34.0)	2666 (40.6)	3990 (53.8)	2844 (40.0)	3084 (29.5)	4562 (42.9)
อื่นๆ	148 (3.7)	266 (7.0)	661 (8.9)	543 (8.3)	320 (4.4)	469 (2.8)	409 (4.0)	440 (4.1)
รวมคดีที่พิจารณาพิพากษา เสร็จ	4049 (100)	3807 (100)	7351 (100)	6569 (100)	7411 (100)	8897 (100)	10453 (100)	10632 (100)

ที่มา : คัดแปลงจากตารางที่ 10

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

อย่างไรก็ตาม จากสถิติผลการดำเนินงานของศาลแรงงานกลางระหว่างปี พ.ศ. 2524-2537 พบว่ามีคดีที่คู่ความอุทธรณ์อยู่มาก คือเฉลี่ยปีละ 1,424 คดี ซึ่งการอุทธรณ์คดีแรงงานจะอุทธรณ์ได้เฉพาะข้อกฎหมายเท่านั้นโดยอุทธรณ์ไปยังศาลฎีกา

เมื่อพิจารณาสถิติคดีของศาลแรงงานกลางแยกตามเขตอำนาจของศาลระหว่างปี พ.ศ. 2524-2537 (ดูตารางที่ 12) พบว่าคดีส่วนใหญ่เป็นคดีที่ฟ้องที่ศาลแรงงานกลาง แต่ก็มีคดีที่ฟ้องที่ศาลจังหวัดนอกเขตศาลแรงงานกลางอยู่บ้างเป็นจำนวนหลายร้อยคดีในแต่ละปี ทำให้ศาลแรงงานกลางต้องส่งองค์คณะผู้พิพากษาไปนั่งพิจารณาคดีที่ศาลจังหวัดนั้น ๆ

เมื่อพิจารณาสถิติคดีของศาลแรงงานกลางแยกตามประเภทของคู่ความ พบว่าคดีส่วนใหญ่ประมาณกว่าร้อยละ 90 เป็นคดีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายฟ้องนายจ้าง ส่วนคดีที่นายจ้างฟ้องลูกจ้างพบว่าไม่น้อยมากแต่ก็มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (ดูตารางที่ 13)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 สถิติคดีของศาลแรงงานกลาง พ.ศ.2524-2537

เรื่อง	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530
จำนวนคดี	4,131	3,598	3,761	5,247	7,583	7,744	6,293
แยกตามเขตอำนาจ							
- ฟ้องที่ศาลแรงงานกลาง	3,478	3,464	3,497	4,821	6,991	7,019	5,720
- ฟ้องที่ศาลจังหวัดนอกเขตศาลแรงงานกลาง	653	234	264	426	592	725	573
แยกตามประเภทของผู้ความ							
- ลูกจ้างฟ้องนายจ้าง	3,976	3,370	3,554	5,071	7,357	7,514	5,982
- ลูกจ้างฟ้องกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	8	8	9	18	16	21	26
- ลูกจ้างฟ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	9	6	5	3	7	10	4
- ลูกจ้างฟ้องสำนักงานประกันสังคม	0	0	0	0	0	0	0
- ลูกจ้างฟ้องสหภาพแรงงาน	1	0	1	0	0	0	0
- สหภาพแรงงานฟ้องนายจ้าง	12	15	10	8	4	12	14
- สหภาพแรงงานฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	0	1	0	0	1	0	0
- สหภาพแรงงานฟ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	0	1	0	0	2	0	1
- สหภาพแรงงานฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของกรมแรงงาน	0	0	0	0	1	0	0
- สหภาพแรงงานร้องขอใช้สิทธิทางศาล	0	1	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องลูกจ้าง	11	18	30	34	71	51	149
- นายจ้างฟ้องกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน	18	20	10	13	14	12	7
- นายจ้างฟ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	22	36	21	5	19	15	16
- นายจ้างฟ้องสำนักงานประกันสังคม	0	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องสหภาพแรงงาน	0	3	0	1	0	0	1
- นายจ้างฟ้องผู้ใช้ชดเชยพิพาทแรงงาน	0	1	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	0	2	1	1	0	0	0
- นายจ้างร้องขอใช้สิทธิทางศาล	73	115	110	93	91	107	113
- กรมแรงงานฟ้องนายจ้าง	0	1	10	0	0	0	0
แยกตามข้อหา							
- ลูกจ้างฟ้องขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน	107	136	96	128	226	94	120
- ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย	3,010	2,222	1,871	2,765	3,971	4,032	2,979
- ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด	336	594	939	1,580	2,496	2,504	2,228
- ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทุนเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จ							
ค่าเสียหาย หรืออื่น ๆ ตามสัญญาจ้าง	402	309	535	472	533	776	666
- ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดจากนายจ้าง	1	2	0	2	4	0	0
- ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้าง	32	30	28	61	47	49	36
- ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน	0	4	4	7	9	11	14
- ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของนายจ้าง	40	33	36	34	65	33	55
- ลูกจ้างฟ้องนายจ้างขอให้ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือตาม							
สัญญาจ้าง หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	43	42	46	24	13	22	60

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ 1) สถิติของศาลแรงงานกลาง พ.ศ.2524-2537

เรื่อง	2524	2525	2526	2527	2528	2529	2530
-ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	0	4	5	11	5	10	12
-ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	9	6	5	3	7	10	4
-ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคม	0	0	0	0	0	0	0
-ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินตอบแทนความชอบในการทำงานตามพ.ร.บ.รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	0	0	0	0	0	0	0
-ลูกจ้างฟ้องขอให้รับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน	2	0	0	0	2	4	0
-ลูกจ้างฟ้องสหภาพแรงงานให้ชำระค่าเสียหายและเพิกถอนคำสั่ง	1	0	1	0	0	0	0
-กรรมการลูกจ้างฟ้องขอให้บังคับนายจ้าง	1	0	1	5	0	0	0
-สหภาพแรงงานฟ้องนายจ้างขอให้ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	12	15	10	8	4	9	12
-สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	1	1	0	0	2	0	1
-สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของกรมแรงงาน	0	0	0	0	1	0	0
-สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำวินิจฉัยของรัฐมนตรี	0	1	0	0	1	0	0
-สหภาพแรงงานร้องขอให้ศาลวินิจฉัยว่าการกระทำของนายจ้างไม่เป็นธรรม	0	1	0	0	0	1	2
-สหภาพแรงงานฟ้องขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง	0	0	0	0	0	2	0
-นายจ้างฟ้องทว่าลูกจ้างละเมิด	10	12	19	20	53	34	49
-นายจ้างฟ้องทว่าลูกจ้างผิดสัญญา	1	6	11	14	18	19	100
-นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	18	20	10	13	14	12	7
-นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	22	36	21	5	19	15	16
-นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของสำนักงานประกันสังคม	0	0	0	0	0	0	0
-นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรี	0	2	1	1	0	0	0
-นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งชี้ขาดของผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน	0	1	0	0	0	0	0
-นายจ้างฟ้องทว่าสหภาพแรงงานละเมิด	0	3	0	1	0	0	1
-นายจ้างร้องขออนุญาตเลิกจ้างหรือลงโทษกรรมการลูกจ้าง	73	115	110	93	91	107	113
-กรมแรงงานฟ้องเรียกเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนจากนายจ้าง	0	1	10	0	0	0	0

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ 2) สถิติของศาลแรงงานกลาง พ.ศ.2524-2537

เรื่อง	2531	2532	2533	2534	2535	2536	2537
จำนวนคดี	6,774	7,421	7,766	9,173	9,329	11,384	9,833
แยกตามเขตอำนาจ							
- ฟ้องที่ศาลแรงงานกลาง	8,345	7,156	7,491	8,649	9,050	10,972	9,266
- ฟ้องที่ศาลจังหวัดนอกเขตศาลแรงงานกลาง	429	265	277	524	279	412	547
แยกตามประเภทของผู้ความ							
- ลูกจ้างฟ้องนายจ้าง	6,449	6,949	7,096	8,391	8,547	10,523	8,667
- ลูกจ้างฟ้องกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	11	18	13	2	0	4	0
- ลูกจ้างฟ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	10	3	1	0	4	1	2
- ลูกจ้างฟ้องสำนักงานประกันสังคม	0	0	0	10	7	11	11
- ลูกจ้างฟ้องสหภาพแรงงาน	1	0	1	1	8	0	0
- สหภาพแรงงานฟ้องนายจ้าง	2	7	10	6	10	9	7
- สหภาพแรงงานฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	0	0	0	0	0	0	0
- สหภาพแรงงานฟ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	0	0	0	0	0	0	0
- สหภาพแรงงานฟ้องขอเพิกถอนคำสั่งของกรมแรงงาน	1	1	0	1	2	0	0
- สหภาพแรงงานร้องขอใช้สิทธิทางศาล	0	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องลูกจ้าง	174	347	536	534	457	588	952
- นายจ้างฟ้องกรมแรงงานหรือเจ้าหน้าที่ของกรมแรงงาน	11	9	9	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	18	13	14	14	18	17	12
- นายจ้างฟ้องสำนักงานประกันสังคม	0	0	0	6	23	15	7
- นายจ้างฟ้องสหภาพแรงงาน	2	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องผู้ใช้ขาดข้อพิพาทแรงงาน	0	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	0	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างร้องขอใช้สิทธิทางศาล	92	74	88	208	253	216	155
- กรมแรงงานฟ้องนายจ้าง	3	0	0	0	0	0	0
แยกตามข้อหา							
- ลูกจ้างฟ้องขอให้นายจ้างรับกลับเข้าทำงาน	57	67	129	405	116	93	232
- ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย	2,843	2,754	2,445	2,332	2,661	3,890	3,242
- ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด	2,692	2,521	3,545	3,779	4,787	5,362	2,706
- ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทุนเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จ ค่าเสียหาย หรืออื่น ๆ ตามสัญญาจ้าง	746	1,520	867	1,649	778	1,173	577
- ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าเสียหายฐานละเมิดจากนายจ้าง	2	0	0	0	0	0	0
- ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทดแทนจากนายจ้าง	47	24	17	25	30	36	59
- ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน	10	7	3	8	5	3	6
- ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของนายจ้าง	35	37	45	60	55	33	31
- ลูกจ้างฟ้องนายจ้างขอให้ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือตาม สัญญาจ้าง หรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	23	26	46	94	92	37	1,921
- ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของเจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน	1	11	8	2	2	7	2

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ3) สถิติของศาลแรงงานกลาง พ.ศ.2524-2537

เรื่อง	2531	2532	2533	2534	2535	2536	2537
- ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งวินิจฉัยของคณะกรรมการ แรงงานสัมพันธ์	10	3	2	0	4	1	1
- ลูกจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของสำนักงาน ประกันสังคม	0	0	0	3	2	4	8
- ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินตอบแทนความชอบในการทำงาน ตามพ.ร.บ.รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	0	0	0	48	0	2	14
- ลูกจ้างฟ้องขอให้ปรับจดทะเบียนกรรมการสหภาพแรงงาน	0	0	3	0	3	1	0
- ลูกจ้างฟ้องสหภาพแรงงานให้ชำระค่าเสียหายและ เพิกถอนคำสั่ง	1	0	0	1	8	0	0
- กรรมการลูกจ้างฟ้องขอให้บังคับนายจ้าง	1	0	1	0	0	0	0
- สหภาพแรงงานฟ้องนายจ้างขอให้ปฏิบัติตามข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	2	7	10	6	10	9	7
- สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งวินิจฉัยของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	0	0	0	0	0	0	0
- สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของกรมแรงงาน	1	1	0	1	0	0	1
- สหภาพแรงงานฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งวินิจฉัย ของรัฐมนตรี	0	0	0	0	0	0	0
- สหภาพแรงงานร้องขอให้ศาลวินิจฉัยว่าการกระทำของ นายจ้างไม่เป็นธรรม	0	0	0	0	0	0	0
- สหภาพแรงงานฟ้องขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง	0	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องทว่าลูกจ้างละเมิด	85	97	235	27	92	306	704
- นายจ้างฟ้องทว่าลูกจ้างผิดสัญญา	89	250	301	508	390	282	118
- นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัย ของเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน	11	9	9	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	18	13	14	14	20	16	38
- นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่ง คำวินิจฉัยของ สำนักงานประกันสังคม	0	0	0	8	2	15	11
- นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งของรัฐมนตรี	0	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องขอให้เพิกถอนคำสั่งชี้ขาดของ ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน	0	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างฟ้องทว่าสหภาพแรงงานละเมิด	2	0	0	0	0	0	0
- นายจ้างร้องขออนุญาตเลิกจ้างหรือลงโทษ กรรมการลูกจ้าง	92	74	88	207	225	216	155
- กรมแรงงานฟ้องเรียกเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน จากนายจ้าง	3	0	0	0	0	0	0

ที่มา : ศาลแรงงานกลาง

ตารางที่ 13 แสดงร้อยละของจำนวนคดีแยกตามประเภทของคู่ความของศาลแรงงานกลาง พ.ศ.
2524-2537

รายการ	2524	2526	2528	2530	2532	2534	2536	2537
1. ลูกจ้างฟ้องนายจ้าง	3976 (96.3)	3554 (94.5)	7357 (97.0)	5962 (94.7)	6949 (93.6)	8391 (91.5)	10523 (92.4)	8687 (88.4)
2. นายจ้างฟ้องลูกจ้าง	11 (0.3)	30 (0.8)	71 (0.9)	149 (2.4)	347 (4.7)	534 (5.8)	588 (5.2)	952 (9.7)
3. อื่นๆ	144 (3.4)	177 (4.7)	155 (2.1)	182 (2.9)	125 (1.7)	248 (2.7)	273 (2.4)	194 (1.9)
รวม	4131 (100)	3761 (100)	7583 (100)	6293 (100)	7421 (100)	9173 (100)	11384 (100)	9833 (100)

ที่มา : คัดแปลงจากตารางที่ 12

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงร้อยละ

เมื่อพิจารณาต่อไปถึงสถิติของศาลแรงงานกลางแยกตามข้อหา พบว่าคดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างนั้นส่วนใหญ่เป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยอันเนื่องมาจากถูกเลิกจ้าง กล่าวคือคิดเป็นร้อยละ 72.9 47.3 และ 34.2 ของคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานทั้งหมดในปี พ.ศ. 2524 2530 และ 2536 ตามลำดับ ขณะเดียวกันคดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดก็มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือจากร้อยละ 8.1 ของจำนวนคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานทั้งหมดในปีพ.ศ. 2524 ได้เพิ่มเป็นร้อยละ 35.4 และ 47.1 ในปีพ.ศ. 2530 และ 2536 ตามลำดับ นอกจากนี้ก็ยังมีฟ้องเรียกเงินทุนเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จ ค่าเสียหาย หรืออื่น ๆ ตามสัญญาจ้างอีกเป็นจำนวนมาก (ดูตารางที่ 14)

ตารางที่ 14 แสดงร้อยละของจำนวนคดีแยกตามข้อหาของศาลแรงงานกลาง พ.ศ. 2524-2537

รายการ	2524	2526	2528	2530	2532	2534	2536	2537
1. ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชย	72.9	49.8	52.4	44.5	37.1	25.4	34.2	33.0
2. ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน ในวันหยุด	8.1	25.0	33.1	35.4	34.0	41.2	47.1	27.5
3. ลูกจ้างฟ้องเรียกเงินทุน เลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จ ค่าเสียหายหรืออื่นๆ ตาม สัญญาจ้าง	9.7	14.2	7.0	10.6	20.5	18.0	10.3	5.9
4. อื่นๆ	9.3	7.5	10.5	9.5	8.4	15.4	8.4	33.6
รวม	100	100	100	100	100	100	100	100

ที่มา : คัดแปลงจากตารางที่ 11

2.3 ปัญหาและข้อสังเกตต่อการดำเนินงานของศาลแรงงาน

จากที่ได้ศึกษาผลการดำเนินงานของศาลแรงงาน ได้รับฟังความคิดเห็นและซักถามปัญหาจากผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง^๑ รวมทั้งได้มีโอกาสเข้าดูงานที่ศาลแรงงานกลางหลายครั้ง ทำให้พอที่จะสรุปประเด็นปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับศาลแรงงานของไทยได้ดังนี้

1. การที่มีจำนวนคดีมาฟ้องร้องที่ศาลแรงงานกลางเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน และจำนวนคดีมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคต ขณะที่เมื่อพิจารณาจำนวนผู้พิพากษาของศาลแรงงานคิดเทียบต่อจำนวนคดีของศาลแรงงาน พบว่าผู้พิพากษาคณะหนึ่งต้องทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีเป็นจำนวนมาก ขณะเดียวกันการที่ผู้พิพากษาศาลแรงงานที่เป็นข้าราชการตุลาการมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งที่ศาลแรงงานเพียงไม่กี่ปีก็ต้องย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ศาลอื่น ทำให้ผู้พิพากษาแต่ละคนที่ย้ายมาประจำที่ศาลแรงงานใหม่ต้องศึกษางานใหม่อยู่ตลอดเวลา

2. จากสถิติของศาลแรงงานกลาง พบว่าคดีที่ขึ้นสู่ศาลแรงงานกลางส่วนใหญ่เป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องนายจ้างในกรณีพิพาทที่เกี่ยวกับสิทธิ โดยเฉพาะคดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยอันเนื่องมาจากถูกเลิกจ้าง พบว่ามีจำนวนมาก

การเลิกจ้างไม่ว่ากรณีใด ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายแก่ลูกจ้าง เพราะทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ที่เคยได้รับประจำ ครอบครัวและผู้อยู่ในความอุปการะต้องเดือดร้อน และมีปัญหาต่อเนื่องตามมา พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 49 จึงได้บัญญัติไว้ว่าการพิจารณาคดีในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าการเลิกจ้างลูกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมต่อลูกจ้าง ศาลแรงงานอาจสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างผู้นั้นเข้าทำงานต่อไปในอัตราค่าจ้างที่ได้รับในขณะที่เลิกจ้าง ถ้าศาลแรงงานเห็นว่าลูกจ้างกับนายจ้างไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้ให้ศาลแรงงานกำหนดจำนวนค่าเสียหายให้นายจ้างชดเชยให้แทนโดยให้

^๑ ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง, "การเสวนาเรื่องระบบไตรภาคีวิเคราะห์ศาลแรงงาน," เสนอที่ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 15 กุมภาพันธ์ 2537, 18 เมษายน 2537 และ 12 กันยายน 2537 (ถอดจากการบันทึกเสียง)

ค่าลค่าึงถึงอายุของลูกจ้างระยะเวลาการทำงานของลูกจ้าง ความเดือดร้อนของลูกจ้างเมื่อถูกเลิกจ้าง มูลเหตุแห่งการเลิกจ้างและเงินค่าชดเชยที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประกอบการพิจารณาอย่างไรก็ตามได้มีผู้ให้ข้อสังเกตว่านายจ้างมักจะใช้มาตรา 49 ดังกล่าว เพื่อเลิกจ้างผู้นำสหภาพแรงงาน โดยอ้างว่าไม่อาจอยู่ร่วมกับลูกจ้างได้ ซึ่งศาลก็มักจะพิจารณาตามที่ขอ นอกจากนี้ "กรรมการลูกจ้าง" ได้รับความคุ้มครองมากกว่ากรรมการสหภาพแรงงาน การเลิกจ้างกรรมการลูกจ้าง นายจ้างต้องฟ้องต่อศาลแรงงาน แต่การเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน นายจ้างทำได้โดยไม่ต้องฟ้องต่อศาลแรงงาน จึงน่าจะแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมาย^{๑๐}

ขณะเดียวกันมาตรการคุ้มครองลูกจ้างจากการถูกเลิกจ้างในต่างประเทศ พบว่าจากการที่บทบัญญัติในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้าง ในกรณีการเลิกจ้างได้เพียงพอ ประเทศต่าง ๆ จึงมีมาตรการทั้งทางกฎหมาย และทางปฏิบัติเพื่อการให้หลักประกันและการคุ้มครองลูกจ้าง ดังนี้^{๑๐}

^{๑๐}ทองใบ ทองเป๋าค, บทวิจารณ์เรื่อง "คดีแรงงานที่เข้าสู่ศาลแรงงานในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา", กฎหมายแรงงานที่สัมพันธ์กับการพัฒนา, โกวิท ทรัพย์ชานินทร์, บรรณาธิการ, หน้า 33-35, อ้างถึงในสุชาติ สุนทรกานต์และคณะ, "บทบาทศาลแรงงานกับขบวนการแรงงาน" ใน ระบอบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย, (กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์เอคิเลียน เพรสโปรดักส์, 2532), หน้า 94.

^{๑๐}ไพศิษฐ์ นิตินกุล, "การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้าง(1)", วารสารศาลแรงงาน 2(สิงหาคม 2524): 18-19.

*พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ มาตรา 45 บัญญัติไว้ว่าในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ลูกจ้างอาจจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นได้ ซึ่งเป็นวิธีการที่ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการของฝ่ายนายจ้างรูปแบบหนึ่ง เมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งทุกระยะเวลา 3 เดือน วัตถุประสงค์ของการมีคณะกรรมการลูกจ้างก็เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีตัวแทนไว้หารือกันเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี และขจัดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงานให้น้อยลง

2.1 การต่อรองในการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างสหภาพแรงงานกับ นายจ้าง หรือองค์กรฝ่ายนายจ้าง

การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างโดยระบุกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างได้ ระยะเวลาในการบอกกล่าวล่วงหน้า การดำเนินการในการพิจารณาว่าร่วมกันกรณีที่นายจ้างจำเป็นต้องลดจำนวนคนงาน หรือจำเป็นต้องเลิกจ้างลูกจ้างคนใด ตลอดจนการจัดสวัสดิการและการส่งเคราะห์ หลังจากมีการเลิกจ้าง เป็นมาตรการอย่างหนึ่งที่ใช้ในการคุ้มครองลูกจ้าง แต่การทำข้อตกลงนี้ จะได้ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานและสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอุปทานและอุปสงค์ของแรงงานในประเทศนั้น ๆ ซึ่งเป็นวิธีการที่ลูกจ้างช่วยตัวเอง และมีอำนาจต่อรองสูงแต่ก็ไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างโดยทั่วไปโดยเฉพาะในกิจการเล็กๆ หรือ หน่วยงานที่ไม่ได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

2.2 การให้ความคุ้มครองโดยกฎหมาย

ข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 119 ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสมัชชาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2506 ได้กำหนดไว้ว่า "การเลิกสัญญาจ้างไม่สมควรเกิดขึ้นวันแต่จะมีเหตุผลเพียงพอในการเลิกสัญญานั้นเกี่ยวกับความสามารถหรือความประพฤติของลูกจ้าง หรือมีเหตุผลมาจากความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานประกอบการ" ในข้อเสนอแนะระบุว่า ลูกจ้างซึ่งรู้สึกว่าตนถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลที่ไม่เป็นธรรมมีสิทธิที่จะอุทธรณ์การถูกเลิกจ้างต่อองค์กร ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือหน่วยงานกลาง เช่น ศาล ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน หรือ คณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานหรือองค์กรในทำนองเดียวกัน ถ้าการเลิกจ้างนั้น ปรากฏว่าไม่มีเหตุผลที่เป็นธรรม องค์กรที่วินิจฉัยมีสิทธิที่จะสั่งให้นายจ้างรับลูกจ้างกลับเข้าทำงานดังเดิม หรือให้ชดเชยค่าสินไหมทดแทนที่สมควร หรือการช่วยเหลืออย่างอื่นที่เหมาะสม และนอกจากในกรณีที่ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างจะต้องได้รับแจ้งการบอกกล่าวล่วงหน้ามีกำหนดระยะเวลาที่นานพอสมควร หรือได้รับค่าสินไหมทดแทนสำหรับระยะเวลาที่ต้องมีการแจ้งล่วงหน้านั้นแทนการเลิกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างกระทำความผิดอย่างร้ายแรง ให้จำกัดเฉพาะกรณีที่นายจ้างมีความสุจริต และโดยทั่วไปไม่อาจคาดหมายได้ว่าจะมีวิธีการที่จะเลือกทำอย่างอื่นได้ ลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ามีความผิดอย่างร้ายแรงนั้น จะต้องมีความผิดที่ชี้แจงแสดงข้อเท็จจริงแห่งกรณีที่ถูกกล่าวหาในทันที โดยได้รับการช่วยเหลือจากผู้แทนของตนเมื่อจำเป็น ในข้อเสนอแนะนี้ไม่ได้มีคำนิยามคำว่า "การกระทำความผิดอย่างร้ายแรง" ไว้ โดยให้รัฐบาลของแต่ละประเทศกำหนดนิยามศัพท์เอง หรือเปิดให้องค์การผู้วินิจฉัยเป็นผู้ตีความกฎหมาย

ตามกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างจากการบอกเลิกจ้าง (KUNDIGUNGSSCHUTZ) ปี ค.ศ. 1951 ของประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันนั้น การบอกเลิกจ้างโดยฝ่ายนายจ้างถือว่าเป็น โทษแก่การเลิกจ้างนั้นไม่เป็นธรรมทางสังคม ด้วยบทของกฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับสำหรับลูกจ้างที่มี อายุตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปและได้ทำงานมาแล้วติดต่อกันเป็นเวลา 6 เดือน การเลิกจ้างที่ไม่เป็น ธรรมทางสังคม คือการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุอันสมควร เกี่ยวกับความสามารถหรือความประพฤติของ ลูกจ้าง หรือมีความจำเป็นเร่งด่วนของฝ่ายจัดการ การเลิกจ้างถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่เป็น ธรรมในสังคม ถ้านายจ้างเลือกเลิกจ้างลูกจ้างคนใดคนหนึ่งโดยไม่คำนึงถึงอายุระยะเวลาการทำงาน หรือสภาพทางสังคมของลูกจ้างเป็นธรรมเพียงพอแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างเห็นว่าการเลิก จ้างไม่เป็นธรรมก็มีสิทธิร้องขอต่อศาลแรงงาน ให้วินิจฉัยได้ หน้าที่ในการพิสูจน์ว่า นายจ้างมีเหตุ ผลสมควรและมีความจำเป็นเร่งด่วน ทั้งได้เลิกจ้างลูกจ้างโดยใช้วิธีการอนุญาตที่เป็นธรรมตกเป็น ภาระแก่นายจ้าง นอกจากนั้นในกฎหมายยังได้กำหนดระยะเวลาที่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าตามอายุ ของการทำงานของลูกจ้างและในกรณีการเลิกจ้างลูกจ้างมีจำนวนมากคน จะต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ บริหารแรงงานของท้องถิ่นทราบล่วงหน้า ซึ่งเจ้าหน้าที่มีสิทธิที่จะออกคำสั่งห้ามการเลิกจ้างหรือ ยับยั้งการเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวได้¹¹

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹¹FOLKE SEHMDT, REDUNDANCY AND DISMISSAL IN EUROPE (I) IN LABOUR LAW IN EUROPE (LONDON: THE AUSPICES OF THE BRITISH INSTITUTE OF INTERNATIONAL AND COMPARATIVE LAW, 1962), P. 54, อ้างถึงใน ไพศิษฐ์ นิพัฒน์กุล, "การคุ้มครองลูกจ้างในกรณีการเลิกจ้าง(1)," วารสารศาลแรงงาน 2(สิงหาคม 2524): 21.

ในส่วนของผู้พิพากษาสมทบ แม้จะไม่มีผู้เชี่ยวชาญในตัวกฎหมาย และในการทำหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีมาก่อน แต่จัดได้ว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในปัญหาแรงงาน ดังนั้นเมื่อมารวมเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่คู่ความได้ แต่ในทางปฏิบัติพบว่า ผู้พิพากษาสมทบบีบบทบาทในการให้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาพิพากษาคดีค่อนข้างน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก

3.1 ผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการเปิดโอกาสให้ผู้พิพากษาสมทบได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นไม่มากนัก

3.2 ผู้พิพากษาสมทบขาดทักษะ ความรู้ ความชำนาญทางด้านกฎหมายแรงงาน และขาดประสบการณ์การทำงานทางด้านแรงงาน ทำให้ผู้พิพากษาสมทบขาดความมั่นใจในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการร่วมพิจารณาพิพากษาคดี ซึ่งประเด็นนี้พอจะสรุปได้ว่า มีสาเหตุมาจาก

3.2.1 กฎหมายไม่ได้กำหนดคุณสมบัติขั้นต่ำของผู้ที่จะมาเป็นผู้พิพากษาสมทบ เป็นต้นว่า คุณสมบัติทางการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงานทางด้านแรงงาน เป็นต้น

3.2.2 ระบบการคัดเลือกผู้พิพากษาสมทบ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบของศาลแรงงาน จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งของสมาคมนายจ้างและสหภาพแรงงานแต่ละฝ่าย ในส่วนของผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง จะพบว่าได้เกิดความแตกแยกเพื่อช่วงชิงตำแหน่งกันระหว่างสภาองค์การลูกจ้างต่าง ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบในระยะหลังได้กลายเป็นตำแหน่งที่ใช้แสวงหาผลประโยชน์และลาภยศสรรเสริญของผู้นำสหภาพแรงงานบางคน เช่น มุ่งหวังได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เมื่อดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบรวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี เป็นหนทางแสวงหารายได้เสริมสำหรับผู้นำแรงงานบางคนหรือช่วยเหลือผู้นำแรงงานที่ตกงานจากการถูกเลิกจ้าง เพื่อออกสถานภาพทางสังคมของตนเอง เป็นเกียรติยศชื่อเสียงแก่วงศ์ตระกูล เป็นต้น¹³ ซึ่งการพิจารณาจัดส่งผู้สมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบขาดการพิจารณาอย่างลึกซึ้งถึงคุณสมบัติด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ประสบการณ์การทำงานทางด้านแรงงาน ความพร้อมด้านเวลาที่จะไป

¹³ บัณฑิตย์ ชนธัชเศรษฐ์, โครงสร้างสหภาพแรงงานและองค์กรไตรภาคีในประเทศไทย (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอคิสัน เพรส โพรดักส์, 2539), หน้า 151-152.

ปฏิบัติงาน ตลอดจนคุณธรรมความรับผิดชอบในการทำงานของบุคคลที่สหภาพแรงงานส่งไปลงสมัครรับเลือกตั้ง ส่งผลให้ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างบางคนในระยะหลังขาดคุณภาพ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ขณะเดียวกันจากการที่กฎหมายกำหนดให้ 1 สหภาพแรงงานมีสิทธิลงคะแนนเสียงได้ 1 เสียง ไม่ว่าสหภาพแรงงานนั้นจะมีจำนวนสมาชิกมากน้อยเพียงใด ทำให้กลุ่มผู้ต้องการตำแหน่งในไตรภาคี ดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งมักเป็นสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกจำนวนน้อย และสหภาพแรงงานเหล่านี้ขาดความพร้อมความสามารถในการรวมตัวต่อรอง มีโอกาสถูกนายจ้างกลั่นแกล้งเลิกจ้างได้ง่าย และในบางครั้งผู้ที่มีความรู้ ความพร้อม และประสบการณ์การทำงานทางด้านแรงงานต้องพ่ายแพ้ในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งจากสาเหตุดังที่กล่าวมา

3.2.3 การที่ผู้พิพากษาสมทบโดยเฉพาะผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง ไม่ค่อยมีการปรึกษาหารือร่วมกัน ไม่มีการถ่ายทอดความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันระหว่างผู้พิพากษาสมทบรุ่นเก่ากับผู้พิพากษาสมทบรุ่นใหม่

4. การออกขรรค์คำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงาน จะออกขรรค์ได้แต่เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น ปัญหาข้อเท็จจริงถือว่ายุติไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลแรงงานและปัญหาข้อกฎหมายให้ออกขรรค์ไปยังศาลฎีกาโดยตรง ทำให้ศาลฎีกาถูกผูกมัดให้วินิจฉัยได้เฉพาะปัญหาข้อกฎหมายเท่านั้น และบางครั้งศาลฎีกาก็มีได้ฟังข้อเท็จจริงมาด้วยตนเอง จึงอาจทำให้การดำเนินกระบวนการพิจารณาชั้นศาลฎีกาเกิดข้อผิดพลาดได้¹⁴

5. กระบวนการไกล่เกลี่ยประนีประนอมของศาลแรงงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลดีในส่วนที่ทำให้คดีเสร็จอย่างรวดเร็ว แต่ก็มีผู้ให้ความเห็นว่า ถึงแม้ลูกจ้างจะได้รับเงินเร็ว แต่บางครั้งก็ได้รับเงินไม่เต็มตามสิทธิที่ควรจะได้ ซึ่งไม่น่าจะเป็นธรรมแก่ลูกจ้างนัก¹⁵

¹⁴ ทองใบ ทองพาวค์, บทวิจารณ์รายงานเรื่อง "คดีแรงงานที่เข้าสู่ศาลแรงงานในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา.

¹⁵ เรื่องเดียวกัน หน้า 94.

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 วรรคแรก บัญญัติว่า "ให้ศาลแรงงานไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน โดยให้ถือว่าคดีแรงงานมีลักษณะพิเศษอันควรจะได้ระงับลงได้ด้วยความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อที่ทั้งสองฝ่ายจะได้มีความสัมพันธ์กันต่อไป" และมาตรา 43 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวก็บัญญัติว่า "ไม่ว่าการพิจารณาคดีจะดำเนินไปแล้วเพียงใด ให้ศาลแรงงานมีอำนาจที่จะไกล่เกลี่ยให้คู่ความตกลงกันหรือประนีประนอมยอมความกัน" ศาลแรงงานจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่กฎหมายบัญญัติให้มีบทบาทในการไกล่เกลี่ยคดีแรงงานอย่างมาก¹⁶ ซึ่งวิธีการไกล่เกลี่ยของศาลแรงงานนั้น มีหลายวิธี แล้วแต่ผู้พิพากษาแต่ละคนจะเลือกใช้ เช่น การชี้แจงถึงผลดีผลเสียในการดำเนินคดีต่อไป การพูดจาให้ทั้งสองฝ่ายเห็นอกเห็นใจกัน เป็นต้น แต่ไม่ว่าศาลจะใช้วิธีการอย่างไร วัตถุประสงค์ก็เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายตกลงประนีประนอมยอมความกัน ซึ่งการตกลงประนีประนอมยอมความกันมีหลายระดับ ตั้งแต่โจทก์ถอนฟ้อง หรือจำเลยปฏิบัติตามความต้องการของโจทก์บางส่วน จนกระทั่งถึงจำเลยยอมปฏิบัติตามคำขอท้ายฟ้องของโจทก์ทั้งหมดโดยดี

ขณะเดียวกันก็ได้มีอดีตเลขานุการศาลแรงงานกลางท่านหนึ่งได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ไว้ว่า โดยแท้จริงแล้ว การประนีประนอมยอมความนั้น หมายถึงการที่ต่างฝ่ายต่างยอมผ่อนผันให้แก่กัน ดังนั้น ศาลก็มักจะไกล่เกลี่ยโดยขอให้โจทก์ลดความต้องการที่จะเรียกจากอีกฝ่ายหนึ่งลง และในขณะที่เดียวกันก็จะขอให้จำเลยปฏิบัติตามความต้องการของโจทก์บางส่วนด้วย โจทก์และจำเลยจึงควรเข้าใจถึงวิธีการไกล่เกลี่ยของศาลด้วย และอย่ามองหรือคิดไปในทางที่ว่า ศาลลำเอียงหรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง คู่ความจะต้องเข้าใจอยู่เสมอว่า ศาลไม่มีอำนาจใด ๆ ที่จะบังคับให้คู่ความฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยอมรับตามข้อเสนอมือหรือตามคำไกล่เกลี่ยของศาลเลย คู่ความมีอิสระเต็มที่ที่จะตกลงหรือไม่ตกลงอย่างไรก็ได้ และการไม่ตกลงตามที่ศาลไกล่เกลี่ยนั้น จะไม่เป็นเหตุให้แพ้คดีอย่างเด็ดขาด¹⁷

¹⁶ วิชัย เอื้ออังกษากุล, "ศาลแรงงานกับการไกล่เกลี่ย," วารสารศาลแรงงาน 4 (มิถุนายน 2527) : หน้า 19.

¹⁷ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, "คุณค่าของการประนีประนอมยอมความ," วารสารศาลแรงงาน 7 (สิงหาคม 2530) : หน้า 4

6. การที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีทักษะความช่วยเหลือว่าความในศาลแรงงาน เนื่องจากบนพื้นฐานที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีความรู้มีการศึกษา มีกำลังทางเศรษฐกิจ สามารถจ้างทนายความให้ดำเนินคดีแทนตนได้ ส่วนฝ่ายลูกจ้างนั้นส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาค่อนข้างต่ำ ขณะเดียวกันฐานะทางการเงินก็ไม่ค่อยดี ทำให้การที่จะจ้างทนายความมาช่วยเหลือว่าความในศาลแรงงานจึงเป็นเรื่องที่ลำบากมาก เมื่อลูกจ้างไม่มีทักษะความช่วยเหลือว่าความในศาลแรงงานทำให้เขาไม่รู้ว่ารูปคดีของตัวเองจะจบลงในระดับใดอัตราเท่าไรที่พอจะรับได้โดยไม่มีคดียืดเยื้อยาวนาน จากพื้นฐานที่เขาไม่รู้ว่าสิทธิของเขามีแค่ไหนบวกกับไม่รู้รูปคดีเข้ามาอีก ปัจจัยนี้ส่งผลให้เกิดการประนีประนอมยอมความ ซึ่งทำให้ลูกจ้างอาจเป็นฝ่ายเสียเปรียบได้ นอกจากนี้การที่กฎหมายห้ามทนายความเป็นผู้พิพากษาสมทบ ทำให้ผู้ที่เป็นผู้พิพากษาสมทบบางครั้งไม่อาจจะช่วยเหลือลูกจ้างได้ในแง่ของข้อกฎหมาย

2.4 ข้อจำกัดของศาลแรงงานในการแก้ไขปัญหาแรงงาน

ศาลแรงงานถือเป็นองค์กรในการแก้ไขปัญหาระงงานองค์กรหนึ่ง แต่การแก้ไขปัญหาระงงานของศาลแรงงานก็มีข้อจำกัด ดังนี้

1. จำกัดในการเข้าสู่ปัญหา

ศาลแรงงานไม่อาจเข้าไปสู่ปัญหาและดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้เองตั้งหน่วยงานอื่น เช่นกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ศาลแรงงานจะมีโอกาสได้แก้ไขปัญหาก็คือเมื่อคู่กรณีที่มีปัญหานั้นนำปัญหานั้นมาสู่ศาลด้วยวิธีการฟ้องร้อง

2. จำกัดในรูปแบบของปัญหา

ศาลแรงงานจะแก้ไขปัญหาก็เฉพาะปัญหาแรงงานในส่วนที่เกิดขึ้นภายหลังการจ้างงานแล้วเท่านั้น ส่วนปัญหาก่อนที่จะเกิดการจ้างงาน เช่น ปัญหาการว่างงาน ปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ฯลฯ ไม่อาจแก้ไขได้ และปัญหาในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างงานก็เฉพาะปัญหาข้อพิพาทตามสัญญาจ้างแรงงานหรือตามข้อตกลงเกี่ยวกับการจ้าง ปัญหาข้อพิพาทตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น

3. จำกัดในกระบวนการแก้ไข้ปัญหา

ศาลแรงงานจะแก้ไข้ปัญหาด้วยวิธีการไกล่เกลี่ยและการชี้ขาดตัดสิน ตลอดจนการบังคับให้เป็นไปตามคำตัดสินนั้น โดยมีกระบวนการตามที่กำหนดในกฎหมาย ไม่อาจหลีกเลี่ยงผ่อนปรนหรือใช้วิธีการในรูปแบบอื่นในการแก้้ปัญหา ดังที่ฝ่ายบริหารสามารถกระทำได้

2.5 บทบาทของศาลแรงงานกับการสร้างควมสงบทางอุตสาหกรรม

จากสถานการณ์แรงงานซึ่งถูกกดไว้ด้วยบรรยากาศทางการเมืองที่เป็นเผด็จการมาเป็นเวลานาน (พ.ศ. 2501-2516) เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในช่วงปี พ.ศ. 2516 ประกอบกับการสูญเสียความชอบธรรมของกลุ่มผู้ปกครองที่กุมอำนาจรัฐ ได้ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของความขัดแย้งทางด้านแรงงานอย่างรวดเร็ว การพิพาทแรงงานจนถึงขั้นนัดหยุดงานเกิดขึ้นถึง 501 ครั้งในปี พ.ศ. 2516 ซึ่งก่อนหน้านั้นในปี พ.ศ. 2515 เกิดขึ้นเพียง 34 ครั้งเท่านั้น และรูปแบบการนัดหยุดงานส่วนใหญ่ก็เป็นการนัดหยุดงานที่ผิดขั้นตอนของกฎหมาย คือนัดหยุดงานก่อนแล้วจึงยื่นข้อเรียกร้อง จากสถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้นอกจากรัฐจะได้ปรับปรุงแก้ไข้กฎหมายแรงงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้เป็นที่ยอมรับปฏิบัติมากขึ้นแล้ว ยังได้มีการนำระบบแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ซึ่งมีความยืดหยุ่นสูงมาใช้ คือระบบไตรภาคี ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในการแทรกแซงของรัฐต่อความสัมพันธ์ระหว่างทุนกับแรงงานโดยการโอนย้ายเวทีการต่อรองผลประโยชน์ระหว่าง 2 ฝ่ายมาสู่การควบคุมของรัฐผ่านองค์กรไตรภาคีคณะต่าง ๆ ที่รัฐจัดตั้งขึ้นและเปิดโอกาสให้มีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับตัวแทนฝ่ายรัฐ กล่าวอีกนัยหนึ่งองค์กรไตรภาคีคณะต่าง ๆ ที่รัฐจัดตั้งขึ้นก็คือ กลไกทางสถาบันที่รัฐนำมาใช้เพื่อสร้างการยอมรับหรือสร้างควมชอบธรรมในการเข้าแทรกแซง เพื่อควบคุมความขัดแย้งทางด้านแรงงานไม่ให้ป็นอุปสรรคต่อการดำเนินไปอย่างราบรื่นต่อเนื่องของระบบการผลิตของสังคมและความมั่นคงของรัฐเป็นสำคัญ

ในช่วงก่อนที่จะจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นนั้น การพิจารณาพิพากษาคดีแรงงานเป็นหน้าที่ของศาลยุติธรรมธรรมดา นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้การวินิจฉัยข้อพิพาทเป็นอำนาจหน้าที่ของ

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งการพิจารณาพิพากษาในศาลยุติธรรม
 ธรรมดาจะมีผู้พิพากษาที่เป็นข้าราชการตุลาการนั่งพิจารณาพิพากษาฝ่ายเดียวและอาศัยกฎหมายวิธี
 การพิจารณาความแพ่งเป็นหลัก ก่อให้เกิดปัญหาเป็นอย่างมากทั้งด้านผู้พิพากษาซึ่งขาดความรู้ความ
 เข้าใจในปัญหาแรงงาน และกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่งซึ่งใช้อยู่ก็มีความล่าช้าไม่ทันการ รวม
 ทั้งการฟ้องคดีก็ต้องเสียค่าฤชาธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากอีกด้วย ทำให้คู่ความ
 โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้างไม่กล้าใช้สิทธิของตน ดังนั้นการจัดตั้งศาลแรงงานขึ้นมาในปี พ.ศ. 2522
 จึงแสดงให้เห็นถึงความพยายามอย่างสำคัญของรัฐในการเข้าแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างนาย
 จ้างกับลูกจ้าง ด้วยการพยายามโอนย้ายเอาความขัดแย้งหรือข้อพิพาทที่มีอยู่เข้าไปสู่กระบวนการ
 ยุติธรรมผ่านการพิจารณาพิพากษาของศาล ซึ่งถือว่าเป็นสถาบันที่เป็นกลางและมีอิสระในการ
 คิดวินิจฉัยและดำเนินการใด ๆ มากที่สุด นอกจากจะได้นำแนวคิดของระบบไตรภาคีมาใช้ในกระบวนการ
 พิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน เพื่อเป็นหลักประกันให้เกิดความยุติธรรมมากขึ้น โดยในองค์คณะ
 พิจารณาพิพากษาคดีของศาลแรงงานจะประกอบด้วยผู้พิพากษา 3 ฝ่าย คือผู้พิพากษาที่เป็น
 ข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างแล้ว การ
 พิจารณาพิพากษาของศาลแรงงานยังมุ่งเน้นให้การดำเนินคดีเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว
 เสมอภาค และเป็นธรรม ขณะเดียวกันก็มุ่งที่จะใช้วิธีการไกล่เกลี่ยประนีประนอมมากกว่าการชี้ขาด
 เพื่อให้คู่ความทั้งสองฝ่ายคือนายจ้างกับลูกจ้างสามารถกลับไปทำงานร่วมกันได้อีก หากไม่มีทาง
 ตกลงกันได้แล้วศาลจึงดำเนินการระงับพิพาทชี้ขาดคดีกันไปตามตัวบทกฎหมาย ซึ่งหากศาล
 แรงงานสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ข้างต้นแล้ว ศาลแรงงานย่อมมีส่วนสำคัญในการ
 ก่อให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่สันติสุขและความสงบทางอุตสาหกรรมโดยรวม

จากการศึกษาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของศาลแรงงาน พบว่าศาลแรงงานสามารถ
 ดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ในฐานะกลไกทางสถาบันของรัฐที่ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทแรงงาน
 และช่วยก่อให้เกิดความสงบทางอุตสาหกรรมในระดับหนึ่ง โดยศาลแรงงานสามารถโอนความ
 ขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลได้เป็นจำนวนมากในแต่ละปี
 เมื่อพิจารณาจากจำนวนคดีที่มาฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงาน จะเห็นได้ว่าแนวโน้มของจำนวนคดีได้
 เพิ่มขึ้นมาก กล่าวคือ จาก 4,131 คดีในปีพ.ศ. 2524 ได้เพิ่มขึ้นเป็น 6,293 คดีในปีพ.ศ.

2530 และเพิ่มขึ้นเป็น 11,384 คดีในปีพ.ศ. 2536 ในจำนวนคดีที่มาฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงานระหว่างปีพ.ศ. 2524-2537 เป็นคดีที่ฝ่ายลูกจ้างเป็นฝ่ายฟ้องนายจ้างสูงถึง 93.4 % การขยายตัวของจำนวนคดีดังกล่าวได้แสดงให้เห็นถึงการยอมรับและความเชื่อถือที่มีต่อสถาบันแห่งนี้โดยเฉพาะฝ่ายลูกจ้าง ศาลแรงงานจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกที่ช่วยดึงให้แต่ละฝ่ายเข้ามาต่อสู้กันภายใต้กรอบของกฎหมาย ขณะเดียวกันศาลแรงงานก็จะทำหน้าที่อำนวยความยุติธรรมให้แก่แต่ละฝ่าย เมื่อฝ่ายใดละเมิดกฎหมายซึ่งเป็นกฎกติกาของสังคม ฝ่ายนั้นย่อมได้รับโทษโดยการพิจารณาพิพากษาของศาลแรงงาน การทำหน้าที่ดังกล่าวของศาลแรงงานย่อมช่วยลดทอนความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นจากความขัดแย้งระหว่าง 2 ฝ่าย เช่น เมื่อลูกจ้างถูกนายจ้างเอาเปรียบหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ฝ่ายลูกจ้างย่อมละทิ้งการตอบโต้ฝ่ายนายจ้างด้วยมาตรการรุนแรงที่นอกเหนือจากกฎหมาย เมื่อพวกเขาคิดว่าจะได้รับความเป็นธรรมหากมาฟ้องร้องต่อศาล

เมื่อพิจารณาผลของการพิจารณาพิพากษาคดีที่เสร็จของศาลแรงงานในระหว่างปีพ.ศ. 2524-2537 พบว่าศาลแรงงานสามารถไกล่เกลี่ยประนีประนอมจนคู่ความตกลงกันและพิพากษาคำยอมได้ในระดับสูงและมีแนวโน้มที่ศาลแรงงานสามารถไกล่เกลี่ยประนีประนอมได้เพิ่มสูงขึ้น กล่าวคือ จาก 14.4 % ในปีพ.ศ. 2524 ได้เพิ่มสูงขึ้นเป็น 33.3 % ในปีพ.ศ. 2530 และสูงขึ้นเป็น 50.2 % ในปีพ.ศ. 2536 ศาลแรงงานจึงเป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งหากทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงกันด้วยความเข้าใจอันดีโดยละทิ้งที่จะเอาแพ้เอาชนะกันย่อมก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขต่อไป อย่างไรก็ตามในจำนวนคดีที่มาฟ้องร้องกันที่ศาลแรงงานระหว่างปีพ.ศ. 2524-2537 พบว่าส่วนใหญ่เป็นคดีที่ลูกจ้างฟ้องเรียกค่าชดเชยจากนายจ้างสูงถึงเฉลี่ยปีละ 41.0 % ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้สิ้นสุดลงก่อนที่ลูกจ้างจะมาฟ้องศาล เนื่องจากลูกจ้างได้ถูกนายจ้างเลิกจ้างก่อนแล้วจึงมาฟ้องเรียกค่าชดเชย ดังนั้นศาลแรงงานจึงมีบทบาทในการให้ความเป็นธรรมภายหลังจากความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้สิ้นสุดลงแล้ว จึงอาจกล่าวได้ว่าศาลแรงงานแทบจะไม่มีบทบาทในการจรดลงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้ดำเนินต่อไปในระดับสถานประกอบการ เพียงแต่ศาลแรงงานมีบทบาทช่วยลดทอนความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นจากความ

ขัดแย้งที่มีต่อระบบแรงงานสัมพันธ์โดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดในการแก้ปัญหาแรงงานของศาลแรงงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากศาลแรงงานเป็นสถาบันที่แก้ปัญหาที่ปลายเหตุ โดยการให้ความยุติธรรมกับคู่ความทั้งสองฝ่ายตามกระบวนการยุติธรรมเท่านั้น จึงไม่สามารถเข้าไปมีบทบาทในการส่งเสริมให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการได้



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย